

## Ausgabe Nr. 2, 2012

### A. Aktuelle Rechtsprechung

- I. Frage nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis zulässig
- II. Anspruch auf Überstundenvergütung von Gering-Verdienern
- III. Bei Diskriminierungen nach dem AGG ist Frist von zwei Monaten zu beachten
- IV. Staffelung der Urlaubsdauer nach Alter unwirksam

### B. Aktuelle Gesetzgebung

- I. Entwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung
- II. Neuregelung des Insolvenzgeldes und weiterer Vorschriften des SGB III

## A. Aktuelle Rechtsprechung

### I. Frage nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis zulässig

(BAG, Urteil vom 16. Februar 2012 – 6 AZR 553/10)

Nach sechsmonatigem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses erwerben behinderte Menschen Sonderkündigungsschutz. Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist jedenfalls nach sechs Monaten die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung zulässig. Dies soll vor allem dann gelten, wenn der Arbeitgeber Kündigungen vorbereitet.

Während des Insolvenzeröffnungsverfahrens erbat der Arbeitgeber in einem Fragebogen zur Vervollständigung bzw. Überprüfung der ihm vorliegenden Daten u.a. Angaben zum Vorliegen einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung mit einem Schwerbehinderten. Der Kläger - mit einem Grad der Behinderung von 60 - verneinte seine Schwerbehinderung. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens wurde dem Kläger gekündigt. In seiner Klage gegen die Kündigung offenbarte der Kläger seine Schwerbehinderung und meinte, dass die Kündigung unwirksam sei, weil das Integrationsamt nicht zugestimmt habe.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg.

Der Umstand einer Schwerbehinderung ist nicht nur im Rahmen einer ggf. durchzuführenden Sozialwahl zu berücksichtigen, sondern verpflichtet den Arbeitgeber auch, vor Ausspruch einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen. Die Frage nach der Schwerbehinderung im Vorfeld einer Kündigung soll dem Arbeitgeber ermöglichen, sich rechtstreu zu verhalten. Die Frage nach der Schwerbehinderung ist dabei weder diskriminierend, noch verstößt sie gegen datenschutzrechtliche Vorschriften. Aufgrund des Umstandes, dass der Kläger die Frage nach der Schwerbehinderung falsch beantwortet hat, ist es ihm unter dem Gesichtspunkt des widersprüchlichen Verhaltens verwehrt, sich im Kündigungsschutzprozess auf seine Schwerbehinderteneigenschaft zu berufen.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 12 vom 16. Februar 2012)

[Nach oben](#)

### II. Anspruch auf Überstundenvergütung von Gering-Verdienern

(BAG, Urteil vom 22. Februar 2012 – 5 AZR 765/10)

Eine Regelung im Arbeitsvertrag, wonach der Arbeitnehmer bei betrieblichem Erfordernis ohne besondere Vergütung zu Mehrarbeit verpflichtet ist, ist nach § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB unwirksam.

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall war der Kläger als Lagerleiter bei einer Spedition mit einer monatlichen Bruttovergütung in Höhe von 1.800,- Euro beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag sah eine 42-Stunden-Woche vor und enthielt zudem eine Klausel, wonach der Kläger bei betrieblichem Erfordernis ohne besondere Vergütung zu Mehrarbeit verpflichtet sein sollte.

## Newsletter

### 2013

- Ausgabe Nr. 2, 2013
- Ausgabe Nr. 1, 2013

### 2012

- Ausgabe Nr. 4, 2012
- Ausgabe Nr. 3, 2012
- Ausgabe Nr. 2, 2012
- Ausgabe Nr. 1, 2012

### 2011

- Ausgabe Nr. 3, 2011
- Ausgabe Nr. 2, 2011
- Ausgabe Nr. 1, 2011

### 2010

- Ausgabe Nr. 4, 2010
- Ausgabe Nr. 3, 2010
- Ausgabe Nr. 2, 2010
- Ausgabe Nr. 1, 2010

### 2009

- Ausgabe Nr. 3, 2009
- Ausgabe Nr. 2, 2009
- Ausgabe Nr. 1, 2009

### 2008

- Ausgabe Nr. 3, 2008
- Ausgabe Nr. 2, 2008
- Ausgabe Nr. 1, 2008

### 2007

- Ausgabe Nr. 3, 2007
- Ausgabe Nr. 2, 2007
- Ausgabe Nr. 1, 2007

### 2006

- Ausgabe Nr. 2, 2006
- Ausgabe Nr. 1, 2006

### 2005

- Ausgabe Nr. 2, 2005
- Ausgabe Nr. 1, 2005

### 2004

- Ausgabe Nr. 3, 2004
- Ausgabe Nr. 2, 2004
- Ausgabe Nr. 1, 2004

Mit seiner Klage verlangt der Kläger Vergütung für 968 Überstunden, die er in der Zeit von 2006 bis 2008 geleistet hat. Während das Arbeitsgericht die Klage abwies, gab das Landesarbeitsgericht der Klage statt. Die Revision der Arbeitgeberin hatte keinen Erfolg.

Zur Begründung führte der Senat aus, dass die Arbeitgeberin eine Mehrarbeitsvergütung nicht wirksam ausgeschlossen habe. Die im Arbeitsvertrag enthaltene Klausel, wonach Mehrarbeit nicht vergütet wird, verstößt wegen Intransparenz gegen § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB und ist damit unwirksam. Für den Arbeitnehmer war nicht erkennbar, welche Arbeitsleistung er für das regelmäßige Arbeitsentgelt schuldet. Da somit eine wirksame Vergütungsregelung fehlt, richtet sich der Anspruch des Klägers nach § 612 Absatz 1 BGB. Hiernach ist geleistete Mehrarbeit zusätzlich zu vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Eine solche Vergütungserwartung ist regelmäßig dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer keine herausgehobene Vergütung erhält. Bei einer Bruttovergütung von 1.800 Euro war die Leistung von Überstunden nur gegen eine zusätzliche Vergütung zu erwarten.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 16 vom 22. Februar 2012)

[Nach oben](#)

### **III. Bei Diskriminierungen nach dem AGG ist Frist von zwei Monaten zu beachten**

(BAG, Urteil vom 15. März 2012 - 8 AZR 160/11)

Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) können nur innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden. § 15 Absatz 4 AGG, der diese Frist regelt, ist wirksam und verstößt nicht gegen europarechtliche Vorgaben.

Der Kläger hatte sich auf eine vom beklagten Land ausgeschriebene Stelle beworben und ausdrücklich auf seine anerkannte Schwerbehinderung hingewiesen. Trotz seines ausdrücklichen Hinweises wurde er nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Am 02. September 2008 erhielt er eine Absage für die ausgeschriebene Stelle.

Mit Schreiben vom 04. November 2008 machte der Kläger gegenüber dem Land Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche geltend und begründete dies damit, dass eine Vermutung für eine Benachteiligung wegen seiner Behinderung bestehe, da das Land entgegen der nach § 82 SGB IX bestehenden Verpflichtung ihn nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen habe.

Nach Ablehnung durch das Land, machte der Kläger seinen Anspruch gerichtlich geltend. Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung nach dem AGG, da der Kläger für die Geltendmachung der Ansprüche die erforderliche Zwei-Monats-Frist des § 15 Abs. 4 AGG nicht eingehalten hat. Mit Zugang des Ablehnungsschreibens am 2. September 2008 hatte der Kläger Kenntnis von den Indizien für eine mögliche Benachteiligung. Mit Zugang des Schreibens begann die Frist des § 15 Abs. 4 AGG zu laufen. Das Schreiben mit der Geltendmachung seiner Ansprüche ist beim Land jedoch erst am 4. November 2008 und damit zu spät eingegangen.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 21 vom 15. März 2012)

[Nach oben](#)

### **IV. Staffelung der Urlaubsdauer nach Alter unwirksam**

(BAG, Urteil vom 20. März 2012 - 9 AZR 529/10)

§ 26 Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), wonach Arbeitnehmern nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr Urlaubstage zustehen als jüngeren Beschäftigten, verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Dies hat das BAG mit Urteil vom 20. März 2012 entschieden.

Die 1971 geborene Klägerin ist 1988 beim beklagten Landkreis beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin findet der TVöD Anwendung. Dort ist in § 26 TVöD folgendes geregelt:

Der jährliche Urlaubsanspruch für Arbeitnehmer beträgt:

- bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres 26 Arbeitstage,
- bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres 29 Arbeitstage und
- nach Vollendung des 40. Lebensjahres 30 Arbeitstage.

Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass die Staffelung des Urlaubs nach dem Alter eine unzulässige Altersdiskriminierung ist und verlangte von ihrer Arbeitgeberin für die Jahre 2008 und 2009 einen Jahresurlaub von 30 Tagen, obwohl sie im

maßgeblichen Zeitraum das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. Die Arbeitgeberin wiederum wandte ein, die Ungleichbehandlung sei gerechtfertigt, da die Urlaubsstaffelung das legitime Ziel verfolge, dem erhöhten Erholungsbedürfnis älterer Arbeitnehmer zu entsprechen.

Die Revision der Klägerin vor dem BAG hatte Erfolg.

Die Klägerin hat für die Jahre 2008 und 2009 Anspruch auf jeweils einen weiteren Urlaubstag.

Zur Begründung führte der Senat wie folgt aus:

Die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD benachteiligt Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und verstößt damit gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters aus § 7 Abs. 1 und Abs. 2 AGG i.V.m. § 1 AGG.

Eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung ist nicht gegeben. Die tarifliche Urlaubsstaffelung verfolgt insbesondere nicht das legitime Ziel, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen Rechnung zu tragen. Ein gesteigertes Erholungsbedürfnis von Beschäftigten bereits ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr lässt sich kaum begründen.

Rechtsfolge des Verstoßes ist eine Anpassung des Urlaubsanspruchs jüngerer Arbeitnehmer "nach oben".

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 22 vom 20. März 2012)

[Nach oben](#)

## B. Aktuelle Gesetzgebung

### I. Entwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung

Aufgrund der veränderten Altersstruktur der Gesellschaft gibt es immer mehr ältere Menschen. Damit steigt auch die Zahl der Pflegebedürftigen weiter an. Heute sind ca. 2,4 Millionen Menschen pflegebedürftig. In wenigen Jahrzehnten steigt die Zahl auf über 4 Millionen. 1,4 Millionen Menschen sind an Demenz erkrankt. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Erwerbsfähigen und damit auch das Potential zur Gewinnung der für die Versorgung notwendigen Pflegekräfte.

Nachdem die Bundesregierung am 16.11.2011 ein Eckpunktepapier zur Ausarbeitung einer Pflegereform beschlossen hatte, hat das Gesundheitsministerium am 20.01.2012 einen Referentenentwurf veröffentlicht. Nunmehr hat die Bundesregierung am 28.03.2012 den Gesetzesentwurf beschlossen. Der Bundestag wird den Entwurf am 26.04.2012 in erster Lesung beraten.

Zentrale Punkte des Entwurfs sind die Ausweitung des Begriffs der Pflegebedürftigkeit und die Finanzierung der gesetzlichen Pflegeversicherung.

Die Eckpunkte des Gesetzesentwurfes im Überblick:

- Der Begriff der Pflegebedürftigkeit wird neu definiert und ausgeweitet, so dass zukünftig auch die Bedürfnisse von Demenzkranken erfasst werden.
- Bessere Leistungen für Pflegebedürftige: Die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung werden vor allem im Hinblick auf Demenzkranke ausgeweitet. Zudem sollen Leistungen flexibler gestaltet werden können, so dass Bedürftige zwischen verschiedenen Leistungspaketen wählen können.
- Entlastung der pflegenden Angehörigen und der Familie: Die Pflege durch Familienangehörige soll erleichtert werden. Zudem sollen Pflegezeiten rentenrechtlich berücksichtigt werden.
- Verbesserung der Pflege- und Arbeitsbedingungen in der Pflege: Die Verbesserung der Rahmenbedingungen – insbesondere im Leistungsrecht – sollen sich positiv auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Zudem ist eine einheitliche Berufsausbildung in der Krankenpflege, Altenpflege und Kinderkrankenpflege geplant.
- Finanzierung der Pflegeversicherung: Der Beitragssatz der Pflegeversicherung wird zum 1. Januar 2013 um 0,1 Beitragssatzpunkte angehoben.

(Quelle: Bundesministerium der Gesundheit)

[Nach oben](#)

### II. Neuregelung des Insolvenzgeldes und weiterer Vorschriften des SGB III

Mit Wirkung zum 1.4.2012 ist das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt in Kraft getreten. Die Vorschriften des SGB III sind inhaltlich zwar im Wesentlichen unverändert geblieben, jedoch innerhalb des

Gesetzes verschoben worden.

Die wichtigsten Neuregelungen des SGB III in der Übersicht:

- Insolvenzgeld: Die §§ 165 bis 172 ersetzen die §§ 183 bis 189a.
- Kurzarbeitergeld: Die §§ 95 bis 100 ersetzen die §§ 169 bis 174.
- Sonderformen des Kurzarbeitergeldes (z.B. Saison-Kurzarbeitergeld): Die §§ 101 bis 109 ersetzen die §§ 175 bis 182.
- Arbeitslosengeld: Die §§ 136 bis 143 ersetzen die §§ 117 bis 124.
- Ruhen des Arbeitslosengeldes bei Sperrzeit: § 159 ersetzt den bisherigen § 144.
- Eingliederungszuschuss: Die §§ 88 bis 92 ersetzen die §§ 217 bis 222.
- Gründungszuschuss: Die §§ 93, 94 ersetzen die bisherigen §§ 57, 58. In diesem Bereich sind auch inhaltliche Änderungen zu beachten.

(Quelle: AuS-Gesetzgebungsreport unter [www.arbrb.de](http://www.arbrb.de))

[Nach oben](#)

## Haftungsausschluss:

Die Informationen in diesem Newsletter werden nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie dienen der allgemeinen Information. Alle hier gegebenen Informationen können niemals eine individuelle Beratung ersetzen! Sie stellen keine rechtliche Beratung dar. Eine Haftung aufgrund der hier gegebenen allgemeinen Hinweise ist daher ausgeschlossen.

Eine Haftung übernehmen wir nur nach individueller Beratung.

Als Service für den Benutzer enthält dieser Newsletter außerdem Verweise (Links) zu Internetseiten anderer Anbieter. Auf die Gestaltung und die Inhalte der gelinkten Seiten haben wir keinen Einfluss. Wir können daher keinerlei Gewähr oder Haftung für den Inhalt, die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit, Qualität oder Quelle der auf diesen Seiten dargebotenen Informationen oder davon heruntergeladener Dateien übernehmen. Wir sind in keiner Weise verantwortlich für die Internetseiten Dritter und distanzieren uns von deren Inhalten ausdrücklich.

[Nach oben](#)