

Neubesetzung
durch Arbeitslosen
auch mit geringerer
Arbeitszeit zulässig

► Personalmanagement

Altersteilzeit: Anspruch des Arbeitgebers auf Zuschuss verbessert

| Als Arbeitgeber können Sie von der Bundesagentur für Arbeit einen Zuschuss zum Aufstockungsbetrag für in Altersteilzeit (Blockmodell) freigestellte Mitarbeiter beantragen. Diesen muss die Bundesagentur auch dann zahlen, wenn Sie die Stelle mit einem bisher Arbeitslosen neu besetzen, der weniger arbeitet als der ausgeschiedene Mitarbeiter. Mit diesem Urteil verschafft das BSG Arbeitgebern mehr Spielraum für subventionierte Altersteilzeit-Regelungen. |

Der Zuschuss wird unter zwei Voraussetzungen gewährt: Sie müssen als Arbeitgeber den gesunkenen Lohn des freigestellten Mitarbeiters um mindestens 20 Prozent aufstocken und die Stelle mit einem Langzeitarbeitslosen besetzen. Eine interne Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit verlangt ferner, dass der neue Arbeitnehmer maximal zehn Prozent weniger als der Vorgänger arbeitet. Diese Regelung sei durch das Altersteilzeitgesetz nicht gedeckt, entschied das BSG und sprach dem Arbeitgeber den Zuschuss auf für eine Arbeitnehmerin zu, die im Gegensatz zu ihrer mit 38,5 Stunden angestellten Vorgängerin nur 30 Stunden arbeitete (BSG, Urteil vom 14.5.2014, Az. B 11 AL 9/13 R; Abruf-Nr. 141639).

► Personalmanagement

Verzicht des Mitarbeiters auf Urlaubsabgeltung zulässig

| Ist das Arbeitsverhältnis beendet und ein Anspruch des Mitarbeiters auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz entstanden, kann der Mitarbeiter auf diesen Anspruch verzichten, entschied das BAG. |

Hintergrund | Zwar kann nach § 13 Abs. 1 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) von der Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG nicht zuungunsten des Mitarbeiters abgewichen werden. Diese Regelung hindert aber nur einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen. Hatte der Mitarbeiter dagegen die Möglichkeit, Urlaubsabgeltung in Anspruch zu nehmen, und sieht er davon ab, steht auch das Unionsrecht einem Verzicht des Mitarbeiters auf Urlaubsabgeltung nicht entgegen.

Im Urteilsfall war der Mitarbeiter seit Januar 2006 arbeitsunfähig erkrankt. Ende November 2008 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. Im Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien einen Vergleich, wonach mit Erfüllung des Vergleichs alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten seien. Im Juli 2010 forderte der Mitarbeiter die Arbeitgeberin zur Abgeltung von 114 Urlaubstagen aus den Jahren 2006 bis 2008 auf. Ihm stehe ein Abgeltungsanspruch zu, weil er den Urlaub infolge seiner Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Diesen Anspruch verneinte das BAG (Urteil vom 14.5.2012, Az. 9 AZR 844/11; Abruf-Nr. 130521).

Vergleich erfasst
auch Anspruch auf
Urlaubsabgeltung