



## BAG bestätigt: Kein Auskunftsanspruch einer abgelehnten Stellenbewerberin!



Mit seinem Urteil vom 25.04.2013 (Az. 8 AZR 287/08) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) noch einmal klargestellt, dass ein abgelehnter Stellenbewerber gegen den Arbeitgeber keinen

Anspruch auf Auskunft hat, ob und aufgrund welcher Kriterien dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat.

Die 1961 in der früheren Sowjetunion geborene Klägerin hatte sich im Jahre 2006 auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle eines/einer Softwareentwicklers/-in erfolglos beworben. Die Beklagte teilte ihr nicht mit, ob sie einen anderen Bewerber eingestellt hat und gegebenenfalls, welche Kriterien für diese Entscheidung maßgeblich gewesen waren. Die Klägerin behauptet einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und verlangt von der Beklagten eine angemessene Entschädigung in Geld. Das Arbeitsgericht Hamburg sowie das Landesarbeitsgericht Hamburg als Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Das BAG hatte sich bereits einmal mit diesem Fall befasst und mit der Entscheidung

vom 20.05.2010 (Az. 8 AZR 287/08 (A)) dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Klärung vorgelegt. Dabei wollte das BAG vom EuGH wissen, ob sich aus den europäischen Richtlinien ein entsprechender Auskunftsanspruch eines abgelehnten Stellenbewerbers ergibt und ob die Nichterteilung der verlangten Auskunft als eine Tatsache zu beurteilen sei, die das Vorliegen einer vom Arbeitnehmer behaupteten Diskriminierung vermuten lässt.

Die Frage nach dem Auskunftsanspruch hat der EuGH dann in seiner Entscheidung vom 19.04.2012 (Az. C-415/10) eindeutig verneint: „Die Rechtsvorschriften der Union sehen für einen Arbeitnehmer, der schlüssig darlegt, dass er die in einer Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen erfüllt, und dessen Bewerbung nicht berücksichtigt wurde, keinen Anspruch auf Auskunft darüber vor, ob der Arbeitgeber am Ende des Einstellungsverfahrens einen anderen Bewerber eingestellt hat.“ Leider hat er sich in der Frage nach der Vermutungswirkung der abgelehnten Auskunft nicht klar positioniert: „Die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen kann jedoch ein Gesichtspunkt sein, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, heranzuziehen ist.“

Damit hatte das BAG den Fall abschließend zu entscheiden und hat dies mit Urteil vom 25.04.2013 auch getan. Bisher liegt zu diesem Urteil nur die Pressemitteilung und noch nicht die ausführliche Urteilsbegründung vor.

In dem konkreten Sachverhalt war die Klägerin der Meinung, alle in der Stellenausschreibung genannten Qualifikationsmerkmale ideal zu erfüllen. Bewerber mit besseren als ihren fachlichen Kenntnissen in dem von der Beklagten gewünschten Bereich könne es objektiv kaum geben. Dennoch war sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Auch die ihr schriftlich erteilte Absage habe keine Begründung enthalten. Daraus könne sie nur den Rückschluss ziehen, dass die Be-

klagte Vorurteile wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft und ihres Alters habe. Diese Annahme reiche aus, um die Beklagte zu einer weiteren Auskunftserteilung zu verpflichten. Das BAG hat sich dieser Bewertung jedoch nicht angeschlossen und für den zu beurteilenden Sachverhalt Folgendes ausgeführt: „Die Klägerin hat zwar auf ihr Geschlecht, ihr Alter und ihre Herkunft hingewiesen, jedoch keine ausreichenden Indizien dargelegt, welche eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen und die nach § 22 AGG zu einer Beweislast der Beklagten dafür führen würden, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat. Auch die Verweigerung jeglicher Auskunft durch die Beklagte begründete im Streitfall nicht die Vermutung einer unzulässigen Benachteiligung der Klägerin im Sinne des § 7 AGG.“

Da sich die zitierten Auszüge aus der Pressemitteilung des BAG nur auf den konkret entschiedenen Sachverhalt beziehen, lässt sich derzeit noch nicht sagen, welche Schlüsse man daraus für anders gelagerte Sachverhalte ziehen kann und muss. Zumindest in der Tendenz bestätigt das Urteil jedoch die bisherige Rechtsprechung, dass eine auf § 15 AGG gestützte Klage wegen Schadenersatz oder Entschädigung nur dann Aussicht auf Erfolg hat, wenn der Kläger mehr vortragen kann als den Umstand, dass er die in § 1 AGG genannten Merkmale ganz oder zum Teil in seiner Person erfüllt. Abgesehen vom Vorliegen dieser Merkmale, die jeder Mensch zumindest zum Teil erfüllt, muss es aus dem Verhalten des Arbeitgebers heraus überprüfbare und aussagekräftige Anhaltspunkte dafür geben, dass die erfolgte Benachteiligung ihre Ursache zumindest auch in einem der in § 1 AGG genannten Merkmale hat.

Das Einklagen einer Entschädigung oder eines Schadenersatzes nach § 15 AGG bleibt für die Betroffenen damit weiterhin schwierig.

■ Christian Kaiser  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

### Inhalt

#### Seite 1

- BAG bestätigt: Kein Auskunftsanspruch einer abgelehnten Stellenbewerberin!

#### Seite 2

- „Außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit“ heißt im Zweifel nicht weniger Arbeit
- Arbeitsunfähigkeit schließt Vorstellungsgespräch nicht aus

#### Seite 3

- Freiwilligkeitsvorbehalt beim Weihnachtsgeld

#### Seite 4

- Die Urlaubsabgeltung als wirksamer Bestandteil der Ausgleichsregelung

# „Außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit“ heißt im Zweifel nicht weniger Arbeit

**Bundesarbeitsgericht Urteil vom 15. Mai 2013 – 10 AZR 325/1**

**Dass BAG hat mit Urteil vom 15. Mai 2013 [Az.: 10 AZR 325/1] entschieden, dass die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart gilt, wenn in einem Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nicht ausdrücklich geregelt ist. Nach ihr bemessen sich die Pflichten des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung.**

Die Klägerin ist bei der Beklagten als „außertarifliche Mitarbeiterin“ beschäftigt und bezieht ein Jahresgehalt von ca. 95.000 Euro brutto. Nach dem Arbeitsvertrag muss die Klägerin „auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit tätig werden“. Weitere Regelungen zur Arbeitszeit enthält der Vertrag dagegen nicht. Im Herbst 2010 hatten sich nach

Angaben der Beklagten auf dem Gleitzeitkonto der Klägerin 686 Minusstunden angesammelt. Seit Oktober 2010 forderte die Beklagte die Klägerin daher auf, eine tägliche Arbeitszeit von mindestens 7,6 Stunden bzw. die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden einzuhalten. Die Klägerin kam dem nicht nach. Die Beklagte kürzte die Gehälter der Klägerin bis Januar 2011 um insgesamt ca. 7.000 Euro brutto, weil die Klägerin ihre Arbeitspflicht nicht vollständig erfüllt und z.B. im Januar nur 5,5 Stunden im Betrieb gearbeitet habe.

Die Klägerin macht mit der Klage geltend, sie sei vertraglich nicht verpflichtet, 38 Stunden pro Woche zu arbeiten. Sie müsse weder an bestimmten Tagen noch zu bestimmten Zeiten im Betrieb sein. Sie erfülle ihre Arbeitspflicht ohne Rücksicht auf den zeitlichen Aspekt schon dann, wenn sie die ihr von der Be-

klagen übertragenen Aufgaben erledige. Die Klage blieb auch vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos. Der Arbeitsvertrag der Parteien setze als Maß der zu leistenden Arbeit die betriebsübliche Arbeitszeit voraus. Die Formulierung sei dahingehend zu verstehen, dass die „betriebsübliche Arbeitszeit“ den Normalfall darstelle und der Zusatz lediglich bedeute, dass die Klägerin auch über diesen Normalfall hinaus zur Arbeitsleistung verpflichtet sei. Anhaltspunkte für die Vereinbarung einer dem Zeitmaß enthobenen Arbeitspflicht bestünden jedenfalls nicht. Die Beklagte sei nicht verpflichtet, Vergütung für Zeiten zu leisten, in denen die Klägerin nicht gearbeitet habe.

■ Anne Reinelt  
Rechtsanwältin

# Arbeitsunfähigkeit schließt Vorstellungsgespräch nicht aus

**LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 05.03.2013 – 5 Sa 106/12**

**Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat am 05.03.2013 entschieden [Az.: 5 Sa 106/12], dass ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer während seiner Ausfallzeit zwar durch sein Verhalten dafür Sorge zu tragen habe, dass er die Phase der Arbeitsunfähigkeit möglichst zügig überwinde, dass dies aber nicht gleichzusetzen sei, mit der Verpflichtung das Bett bzw. die Wohnung zu hüten. Der Besuch eines Vorstellungsgesprächs im ungekündigten Arbeitsverhältnis stelle überdies für sich genommen keinen Kündigungsgrund dar.**

Der Kläger hatte sich während seines laufenden Arbeitsverhältnisses auf eine ausgeschriebene Position bei einem städtischen Unternehmen beworben. Da er zu den aussichtsreichen Kandidaten gehörte, wurde der Kläger gebeten, sich bei der Bürgerschaft der Stadt vorzustellen. Der Kläger nahm diesen Termin wahr,

obwohl er für diesen Zeitraum aufgrund einer Krankschreibung arbeitsbefreit war. Der Arbeitgeber, der bereits aus anderen Gründen eine Kündigung ausgesprochen hatte – kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Der Kläger ist der Ansicht, die Teilnahme am Vorstellungstermin stelle jedenfalls keinen Kündigungsgrund dar. Hintergrund seiner Krankschreibung war unstreitig eine Einschränkung der Bewegungsfreiheit des rechten Armes, die auf einen eingeklemmten Nerv zurückzuführen war. Ihm wurde ärztlicherseits lediglich geraten, den Arm nicht zu belasten. Die Teilnahme an besagter Veranstaltung laufe demnach nicht der Verpflichtung des Arbeitnehmers zuwider, alles zu unterlassen was eine schnelle Genesung verhindern könne.

Das LAG stützt den Kläger in seiner Auffassung. Es konstatiert zunächst, dass ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer seiner Genesung zuträglich agieren sollte. Dies bedeute aber nicht, dass er

stets nur das Bett zu hüten habe oder die eigene Wohnung nicht verlassen dürfe. Vielmehr sei auf die jeweils vorliegende Krankheit abzustellen, um ermessten zu können, welche Tätigkeiten ihm während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit zu untersagen seien. Die Teilnahme an dem Termin stelle sich unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte als völlig unproblematisch dar.

Auch die bloße Bewerbung bei einem anderen Unternehmen, berechtige den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. Hinzutreten müsse vielmehr, dass der Arbeitnehmer seine Pflichten im alten Arbeitsverhältnis zu Gunsten seiner zukünftigen Tätigkeit vernachlässige.

■ Anne Reinelt  
Rechtsanwältin

# Freiwilligkeitsvorbehalt beim Weihnachtsgeld

**Arbeitgeber haben ein Interesse daran, die Vergütung flexibel zu gestalten. In schlechteren Zeiten soll die Möglichkeit bestehen, das Gehalt anzupassen. In besseren Zeiten soll der Arbeitnehmer an den guten Geschäftsergebnissen beteiligt werden. Eine Möglichkeit, die Vergütung zu flexibilisieren, ist der Freiwilligkeitsvorbehalt. Ziel des Freiwilligkeitsvorbehaltes ist es, einen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung erst gar nicht entstehen zu lassen. Im Arbeitsvertrag wird sodann aufgenommen, dass die Sondervergütung (etwa Weihnachtsgeld) freiwillig bezahlt wird. Hierbei ist allerdings Vorsicht geboten - in vielen Fällen sind diese Formulierungen unwirksam, was zur Folge hat, dass der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Auszahlung der Sondervergütung hat.**

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 20.02.2013, 10 AZR 177/12) hatte über die Wirksamkeit einer solchen Freiwilligkeitsklausel zu entscheiden. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Parteien stritten über Weihnachtsgeldansprüche. Die von der Beklagten für eine Vielzahl von Verträgen vorgeformulierte Klausel lautete auszugsweise: „Freiwillige soziale Leistungen richten sich nach dem betriebsüblichen Rahmen. Zur Zeit werden gewährt: (...) Weihnachtsgeld in Höhe von (zeitanteilig) 40 % eines Monatsgehalmes im ersten Kalenderjahr der Beschäftigung. Es erhöht sich pro weiterem Kalenderjahr um jeweils 10 % bis zu 100 % eines Monatsgehalmes. (...) Die Zahlung der betrieblichen Sondervergütungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen) erfolgen in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruches für die Zukunft.“

In den Folgejahren zahlte der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer Weihnachtsgeld in der im Arbeitsvertrag angegebenen Höhe. Mit der Zahlung erhielt der Kläger jeweils ein Schreiben, in dem es hieß: „Bei dieser Gratifikation handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht und

kein Anspruch in den folgenden Jahren hergeleitet werden kann (...).“

Im Jahr 2009 wurde dem Mitarbeiter mitgeteilt, dass das Weihnachtsgeld aus wirtschaftlichen Gründen nicht gezahlt werden könne.

Das Bundesarbeitsgericht kam - wie die Vorinstanzen - zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf Weihnachtsgeld für das Jahr 2009 habe. Die im Vertrag enthaltene Klausel sei unwirksam. Die Erfurter Richter begründeten ihre Entscheidung mit folgenden Erwägungen: Bei der Vertragsklausel handele es sich um eine allgemeine Geschäftsbedingung, die der Auslegung bedürfe. Nach der Regelung im Arbeitsvertrag werde dem Arbeitnehmer ein Weihnachtsgeld „gewährt“. Die Begriffe „gewährt“, „erhält“, „gezahlt wird“ begründen typischerweise einen Entgeltanspruch. Darüber hinaus sei im vorliegenden Fall die Höhe der Leistung präzise festgelegt, so dass der Regelung ein Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers entnommen werden könne. Dem stehe nicht entgegen, dass das Weihnachtsgeld als „freiwillige soziale Leistung“ bezeichnet wird, da die Bezeichnung als „freiwillig“ zum Ausdruck bringen könne, dass der Arbeitgeber nicht durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz zu dieser Leistung verpflichtet ist. Auch aus der Formulierung „zur Zeit werden gewährt“ ergebe sich ein Ausschluss des

Rechtsanspruches nicht. Diese Formulierung bringe lediglich zum Ausdruck, mit welcher konkreten Höhe der Zahlung der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses rechnen darf. Auch aus der Formulierung, wonach die Zahlung der betrieblichen Sondervergütung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen soll, ergebe sich nichts anderes. Diese Regelung verstoße gegen das Transparenzgebot und sei deshalb unwirksam. Diese Bestimmung sei zwar eindeutig - sie schließt nämlich einen Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgeldgratifikation aus - die Bestimmung stehe aber im Widerspruch zu dem gewährten Anspruch auf ein Weihnachtsgeld. Sie sei deshalb nicht klar und verständlich und daher unwirksam.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zeigt, wie wichtig die präzise Formulierung von arbeitsrechtlichen Regelungen ist. Arbeitgeber sollten darauf achten, dass Formulierungen im Arbeitsvertrag, die eine Flexibilisierung der Vergütung zum Ziel haben, keine Widersprüche enthalten. Ansonsten kann aus der „freiwilligen“ Leistung schnell ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers folgen.

■ **Sven Kaptur**  
Rechtsanwalt



**Arbeitsrechtliche Praktiker**  
**SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

**Seminare 2013**

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats
- Betriebsratswahl 2014 - Kompetente Vorbereitung und rechtssichere Durchführung
- Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen
- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung - Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung

Anmeldung & weitere Infos: [www.aps-seminare.de](http://www.aps-seminare.de)

# Die Urlaubsabgeltung als wirksamer Bestandteil der Ausgleichsregelung



**Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts war der Verzicht auf eine Urlaubsabgeltung im gerichtlichen Vergleich oder in einer außergerichtlichen Trennungsvereinbarung nicht rechtswirksam möglich. Dies galt jedenfalls für den gesetzlichen Mindesturlaub, also bei einer Fünftageweche für den Urlaub von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Verständigungen (Verzichte) im Rahmen eines Vergleiches oder einer außergerichtlichen Trennungsvereinbarung waren daher nur für den übergesetzlichen Urlaub jenseits der 20 Urlaubsmindesttage möglich.**

Eine übliche „große Ausgleichsklausel“ hatte daher keine rechtliche Wirkung, bezogen auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Der Arbeitnehmer konnte nachträglich die Abgeltung verlangen, trotz Verständigung mit dem Arbeitnehmer mittels einer Ausgleichsregelung. Begründet wurde dies durch die bisherige Rechtsprechung mit dem Gesetzeswortlaut. Denn in § 13 (Unabdingbarkeit) des BUrlG heißt es, dass von den gesetzlichen Bestimmungen nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Hieraus folgerte die Rechtsprechung, dass zwar der übergesetzliche Urlaub, nicht aber der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Urlaubstagen hinsichtlich dessen Abgeltung nicht zwischen den Parteien „nachteilig für den Arbeitnehmer“ geregelt werden konnte. Böses Erwachen auf Arbeitgeberseite war daher für den Fall der Mißachtung: Der Arbeitnehmer konnte auch bei einer „großen Ausgleichsklausel“ bislang seine Urlaubsabgeltung nachträglich einklagen, bezogen auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Diese Rechtslage ist durch ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.05.2013 (9 AZR 844/11) nun korrigiert. Denn nun gilt: Ist das Arbeitsverhältnis bereits beendet, kann der Arbeitnehmer auf den Urlaubsabgeltungsanspruch (§ 7 Abs. 4 BUrlG) grundsätzlich verzichten, also gerade auch auf die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubes. Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG kann

zwar von der Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG, wonach der Urlaub abzugelten ist, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Jedoch hindert diese Regelung nur einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen. Hatte der Arbeitnehmer die Möglichkeit, Urlaubsabgeltung in Anspruch zu nehmen und sieht er durch Verzicht in einem Vergleich davon ab, steht auch Unionsrecht einem Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung nicht entgegen, so nun das BAG in dieser Entscheidung des „Urlaubsenates“ vom 14.05.2013. Dabei war der Fall wie folgt gelagert: Die Firma kündigte am 26.11.2008 das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer fristgemäß zum 30.06.2009. Der gekündigte Arbeitnehmer war bereits zuvor seit Januar 2006 arbeitsunfähig. Im hierauf folgenden Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien am 29.06.2010, also rund ein Jahr später, einen gerichtlichen Vergleich. In diesem Vergleich war geregelt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Firma zum 30.06.2009 aufgelöst worden ist, die Beklagte an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 11.500 Euro brutto zahlt und mit Erfüllung des Vergleichs wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus

welchem Rechtsgrund, erledigt sind („große Ausgleichsklausel“). Mit seinem Schreiben vom 29.07.2010 hat der Kläger von der Beklagten dann gleichwohl verlangt, ihm noch Urlaub aus den Jahren 2006 bis 2008 mit insgesamt 10.656,72 Euro brutto abzugelten. Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte zur Zahlung von Urlaubsabgeltung in Höhe von 6.543,60 Euro verurteilt. Die Revision der Arbeitgeberin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Klage ist unbegründet. Die Erledigungsklausel im gerichtlichen Vergleich vom 29.06.2010 hat den mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.06.2009 entstandenen Anspruch des Klägers auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs erfasst. Denn zum Zeitpunkt des Vergleiches (29.06.2010) und der darin geregelten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (30.06.2009) war mittels der großen Ausgleichsklausel auch der gesetzliche Mindesturlaub abschließend geregelt, so dass er nicht nachträglich abzugelten („auszuzahlen“) ist.

**Dr. Martin Pröpper**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Praxistipp

In einem gerichtlichen Vergleich oder einer außergerichtlichen Einigung ist auf eine große Ausgleichsklausel acht zu geben. Sie kann lauten: „...mit Erfüllung des Vergleichs sind wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt ...“. Denn nach neuer Rechtsprechung kann damit auch der Urlaubsabgeltungsanspruch rechtswirksam geregelt werden. Voraussetzung ist nur, dass der Beendigungszeitpunkt (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) bereits

in der Vergangenheit liegt, wenn die Vereinbarung geschlossen wird. Liegt der Beendigungszeitpunkt in der Vergangenheit, ist der Verzicht des Arbeitnehmers mittels großer Ausgleichsklausel auf Urlaubsabgeltung wirksam. Von einer bezifferten Regelung über die Auszahlung der Urlaubsabgeltung in der Trennungsvereinbarung kann aus Gründen des Arbeitslosengeldbezuges und der Privilegierung einer Abfindung abzuraten sein, die große Ausgleichsklausel ist einmal mehr die bessere Wahl.

## Impressum

Theodor-Heuss-Ring 19-21 · 50668 Köln  
Tel. 02 21-94 36 87-0 · Fax -94 36 87-27  
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 · 60325 Frankfurt/M.  
Tel. 0 69-97 40 36-0 · Fax -97 40 36-66  
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



**ULRICH WEBER & PARTNER GbR**

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT  
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART · HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)

## Seite 4

Wilhelmsplatz 11 · 70182 Stuttgart  
Tel. 07 11-49 07 08-0 · Fax -49 07 08-10  
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Neuer Wall 43 · 20354 Hamburg  
Tel. 040 - 22 63 179-0 · Fax -22 63 179-10  
buero-hamburg@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)

Design & Layout: I-Motion Communication  
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.