



11-12/15 **Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen**

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Leiharbeiter zählen für Art der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer -----S.1
- Versorgungsausgleich – Bindungswirkung familiengerichtlicher Entscheidungen -----S.2
- Gleichbehandlung Arbeiter und Angestellte -----S.2
- Sozialplanabfindung - Benachteiligung wegen BehinderungS.3
- Ausschlussfrist im Insolvenzplan für die Klage bei bestrittener Forderung -----S.4
- Keine Anrechnung eines vorausgegangenen Praktikums auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis-----S.5
- Ausschluss von Sozialplanabfindung und Klageverzichtsprämie -----S.6
- Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags - Dauerhafte Nachtarbeit -----S.7
- Schenkungsanfechtung bei Entgeltzahlung an die freigestellte Ehefrau -----S.7

Arbeitsrecht

- **Leiharbeiter zählen für Art der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer**

Wahlberechtigte Leiharbeiter auf Stammarbeitsplätzen sind für den Schwellenwert von in der Regel mehr als 8.000 Ar-

beitnehmern mitzuzählen, ab dessen Erreichen die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) grundsätzlich nicht mehr als unmittelbare Wahl, sondern als Delegiertenwahl durchzuführen ist.

Nach § 9 Abs. 1 MitbestG werden die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer eines Unternehmens mit in der Regel mehr als 8.000 Arbeitnehmern durch Delegierte gewählt, sofern nicht die wahlberechtigten Arbeitnehmer die unmittelbare Wahl beschließen. § 9 Abs. 2 MitbestG bestimmt, dass die Wahl in Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 8.000 Arbeitnehmern in unmittelbarer Wahl erfolgt, sofern nicht die wahlberechtigten Arbeitnehmer die Wahl durch Delegierte beschließen.

Das MitbestG definiert den Begriff „Arbeitnehmer“ nicht selbst, sondern verweist in § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MitbestG auf den betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff des § 5 Abs. 1 BetrVG. Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat unter Fortführung seiner neueren Rechtsprechung, nach der die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern als Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs insbesondere von einer normzweckorientierten Auslegung des jeweiligen gesetzlichen Schwellenwertes abhängt, entschieden, dass für die Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 und Abs. 2 MitbestG jedenfalls wahlberechtigte Leiharbeiter auf Stammarbeitsplätzen mitzuzählen sind. Der Senat hatte nicht darüber zu befinden, ob Leiharbeiter auch bei anderen



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Schwellenwerten der Unternehmensmitbestimmung in die Berechnung einbezogen werden müssen.

Wie in den Vorinstanzen blieb damit der Antrag von 14 in dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern, den Hauptwahlvorstand zu verpflichten, die Wahl als unmittelbare Wahl durchzuführen, beim Bundesarbeitsgericht erfolglos. Der Hauptwahlvorstand hatte unter Einbeziehung von 444 auf Stamarbeitsplätzen eingesetzten wahlberechtigten Leiharbeitnehmern eine Gesamtbeschäftigtenzahl in dem Unternehmen von 8.341 Personen festgestellt. Der Beschluss, die Aufsichtsratswahl als Delegiertenwahl durchzuführen, entspricht daher der vom Gesetz in § 9 Abs. 1 MitbestG vorgesehenen Regelwahlart. [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 4. November 2015 - 7 ABR 42/13 - Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 11. April 2013 - 9 TaBV 308/12 -]

● **Versorgungsausgleich – Bindungswirkung familiengerichtlicher Entscheidungen**

Nach § 10 Abs. 1 VersAusglG überträgt das Familiengericht bei einem im Wege der internen Teilung durchgeführten Versorgungsausgleich dem ausgleichsberechtigten Ehegatten ein Anrecht zu Lasten des Anrechts des Versorgungsberechtigten. An diesem Verfahren ist auch der Versorgungsträger beteiligt. Die Entscheidung des Familiengerichts entfaltet in einem nachfolgenden Rechtsstreit zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsträger über die Höhe der durch den Versorgungsausgleich bedingten Kürzung der Betriebsrente Bindungswirkung hinsichtlich

des der Entscheidung zugrunde liegenden Berechnungswegs.

Der Kläger bezieht eine Altersrente von der beklagten Pensionskasse. Nachdem er von seiner Ehefrau geschieden wurde, wurde vom Familiengericht ein Versorgungsausgleich durchgeführt. Auf Antrag seiner geschiedenen Ehefrau wurde dieser Versorgungsausgleich vom Familiengericht später abgeändert. Das Familiengericht übertrug seiner geschiedenen Ehefrau im Wege der internen Teilung ein Anrecht zu Lasten des Anrechts des Klägers bei der Beklagten. Infolge der familiengerichtlichen Entscheidung kürzte die Beklagte die Betriebsrente des Klägers. Der Kläger war der Ansicht, die Beklagte dürfe seine Betriebsrente nur in Höhe des zu Gunsten seiner geschiedenen Ehefrau begründeten Anrechts kürzen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Dritten Senat keinen Erfolg. Aufgrund der rechtskräftigen Entscheidung des Familiengerichts durfte die Beklagte die Betriebsrente des Klägers um einen höheren Betrag kürzen. Es ist allein Aufgabe der Familiengerichte, die rechtlichen Vorgaben des Versorgungsausgleichs zu klären. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. November 2015 - 3 AZR 813/14 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25. Juni 2014 - 4 Sa 413/13 -]

● **Gleichbehandlung Arbeiter und Angestellte**

Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten ist nicht zu beanstanden, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig auf einen Lebenssachverhalt abgestellt wird, der geeig-



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



net ist, die Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen.

Bei der Beklagten gilt eine als Betriebsvereinbarung abgeschlossene Versorgungsordnung, wonach die Höhe der Betriebsrente ua. von der Einreihung in eine der 21 Versorgungsgruppen abhängt. Die Zuordnung der Angestellten zu den Versorgungsgruppen richtet sich nach sog. Rangstufen, die Zuordnung der Arbeiter nach sog. Arbeitswerten. Bis zur Versorgungsgruppe 14 können in die Versorgungsgruppen sowohl Arbeiter als auch Angestellte eingereiht werden.

Der Kläger, der in die Versorgungsgruppe 10 eingereiht ist, hat mit seiner Klage die Einordnung in eine höhere Versorgungsgruppe begehrt. Seine Klage blieb - wie bereits in den Vorinstanzen - auch vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Die Versorgungsordnung der Beklagten verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die unterschiedliche Zuordnung der Arbeiter und Angestellten zu den Versorgungsgruppen knüpft an die bei Erlass der Versorgungsordnung geltenden unterschiedlichen Vergütungssysteme für beide Beschäftigtengruppen an. Entgegen der Ansicht des Klägers wurden die Arbeiter bei der konkreten Zuordnung zu den Versorgungsgruppen auch nicht gegenüber den Angestellten unzulässig benachteiligt. Die Betriebsparteien haben die Zuordnung der Arbeiter und Angestellten zu den Versorgungsgruppen anhand der von den Arbeitnehmern durchschnittlich erreichbaren Vergütungen vorgenommen. Dies ist nicht zu beanstanden. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. November 2015 - 3 AZR 575/14 - Vorinstanz: Landes-

arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 16. Mai 2014 - 6 Sa 559/13 -]

● Sozialplanabfindung - Benachteiligung wegen Behinderung

Eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Bemessung einer Sozialplanabfindung ist unwirksam, wenn sie schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern, die in gleicher Weise wie sie von einem sozialplanpflichtigen Arbeitsplatzverlust betroffen sind, schlechter stellt.

Nach einem von den Betriebsparteien vereinbarten Sozialplan errechnet sich die Abfindung für die Milderung der Nachteile aus einem Arbeitsplatzverlust wegen einer Betriebsänderung individuell nach dem Bruttomonatsentgelt, der Betriebszugehörigkeit und einem Faktor (Formelberechnung). Die hiernach ermittelte Abfindung ist bei vor dem 1. Januar 1952 geborenen Arbeitnehmern, welche nach einem Arbeitslosengeldbezug von längstens zwölf Monaten die vorzeitige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit erstmals in Anspruch nehmen können, auf maximal 40.000 Euro begrenzt. Hingegen sind Mitarbeiter, die aufgrund einer Schwerbehinderung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rente beanspruchen können, von der individuellen Abfindungsberechnung ausgenommen. Sie erhalten eine Abfindungspauschale in Höhe von 10.000 Euro sowie einen Zusatzbetrag von 1.000 Euro, der allen schwerbehinderten Arbeitnehmern zusteht.

Der 1950 geborene und schwerbehinderte Kläger war seit Mai 1980 bei der Beklagten beschäftigt. Anlässlich der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. März 2012



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



erhielt er neben dem Zusatzbetrag weitere 10.000 Euro als Abfindung, die sich nach der Formelberechnung ansonsten auf 64.558 Euro belaufen hätte. Mit seiner Klage hat er zuletzt die Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe von 30.000 Euro unter Berücksichtigung der Begrenzung für rentennahe Jahrgänge verlangt.

In diesem Umfang haben die Vorinstanzen der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Differenziert ein Sozialplan für die Berechnung einer Abfindung zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen, hat ein damit einhergehender Systemwechsel die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten. In der Regelung über den pauschalierten Abfindungsbetrag für Arbeitnehmer, die wegen ihrer Schwerbehinderung rentenberechtigt sind, liegt eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Ungleichbehandlung. Diese benachteiligt behinderte Arbeitnehmer, denen nach einer für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer geltenden Berechnungsformel ein höherer Abfindungsbetrag zustehen würde. Sie darf gemäß § 7 Abs. 2 AGG ihnen gegenüber nicht angewendet werden. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. November 2015 - 1 AZR 938/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 19. November 2013 - 12 Sa 692/13 -]

● **Ausschlussfrist im Insolvenzplan für die Klage bei bestrittener Forderung**

Eine Klausel in einem Insolvenzplan, nach der bestrittene Forderungen bei der Verteilung nur berücksichtigt werden, wenn in-

nerhalb einer Ausschlussfrist Klage auf Feststellung zur Tabelle erhoben wird, regelt lediglich die Verteilung der Masse, berührt aber nicht den materiell-rechtlichen Anspruch. Die Forderungen der aufgrund einer solchen Klausel zunächst nicht berücksichtigten Insolvenzgläubiger werden nicht dauerhaft entwertet. Insbesondere hindert eine solche Klausel die Durchsetzung der Planquote nach Aufhebung des Insolvenzverfahrens im Wege der Leistungsklage nicht. Eine solche Klausel ist daher in der Regel wirksam.

Über das Vermögen der Beklagten wurde am 1. Juni 2012 das Insolvenzverfahren eröffnet und am 6. August 2012 wieder aufgehoben. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde am 11. Juli 2012 mit der im Insolvenzverfahren geltenden Höchstfrist von drei Monaten zum Monatsende zum 31. Oktober 2012 gekündigt. Außerhalb eines Insolvenzverfahrens hätte die Kündigungsfrist sechs Monate zum Quartalsende betragen. Der Kläger meldete den wegen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in § 113 Satz 3 InsO vorgesehenen Schadensersatzanspruch zur Tabelle an. Die Forderung wurde bestritten. Der Insolvenzplan sah vor, dass Klagen gegen bestrittene Forderungen innerhalb von einem Monat nach Bestandskraft des den Plan bestätigenden gerichtlichen Beschlusses anhängig zu machen seien; anderenfalls werde die Forderung bei der Verteilung in analoger Anwendung des § 189 InsO nicht berücksichtigt. Der Kläger erhob erst im Juli 2013 Klage. Er hat die Auffassung vertreten, die Ausschlussfrist im Insolvenzplan sei unwirksam. Nach Aufhebung des Verfahrens kön-



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



ne er seinen Anspruch im Wege der Leistungsklage verfolgen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Sie haben die im Insolvenzplan geregelte Ausschlussfrist für wirksam gehalten und angenommen, ihre Versäumung habe den Verfall des Schadensersatzanspruches zur Folge. Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Die Ausschlussfrist betrifft allein die Verteilung auf der Grundlage des Insolvenzplans und steht deshalb der Klage auf Zahlung der Quote, die der Gläubigergruppe zusteht, der der Kläger nach dem Insolvenzplan angehört, nicht entgegen. Die Höhe der Quote und des Schadensersatzanspruches steht allerdings noch nicht fest. Es muss noch geklärt werden, welcher Gläubigergruppe der Kläger angehört und welche Einkünfte und Ersparnisse er sich auf den Schaden anrechnen lassen muss. Der Senat hat den Rechtsstreit darum insoweit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. November 2015 - 6 AZR 559/14 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 3. Juli 2014 - 5 Sa 225/14 - Der Sechste Senat hat in drei weiteren Parallelverfahren den Rechtsstreit ebenfalls an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.]

● **Keine Anrechnung eines vorausgegangenen Praktikums auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis**

§ 20 Satz 1 BBiG ordnet zwingend an, dass das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnt. Beide Vertragspartner sollen damit ausreichend Gelegenheit haben, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Dies ist nur unter den

Bedingungen des Berufsausbildungsverhältnisses mit seinen spezifischen Pflichten möglich. Die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums ist deshalb nicht auf die Probezeit in einem folgenden Berufsausbildungsverhältnis anzurechnen. Auf den Inhalt und die Zielsetzung des Praktikums kommt es nicht an.

Der Kläger bewarb sich im Frühjahr 2013 bei der Beklagten um eine Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel. Die Beklagte versprach ihm die Aufnahme der Ausbildung zum 1. August 2013. Zur Überbrückung schlossen die Parteien einen „Praktikantenvertrag“ mit einer Laufzeit bis zum 31. Juli 2013. Nach dem gesonderten Berufsausbildungsvertrag begann anschließend die Ausbildung mit einer Probezeit von drei Monaten. Mit Schreiben vom 29. Oktober 2013, welches dem Kläger am gleichen Tag zugeht, kündigte die Beklagte das Berufsausbildungsverhältnis zum 29. Oktober 2013. Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Sie sei erst nach Ablauf der Probezeit erklärt worden. Das dem Berufsausbildungsverhältnis vorausgegangene Praktikum sei auf die Probezeit anzurechnen. Die Beklagte habe sich bereits während des Praktikums ein vollständiges Bild über ihn machen können.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Berufsausbildungsverhältnis konnte während der Probezeit gemäß § 22 Abs. 1 BBiG ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Tätigkeit des Klägers vor dem 1. August 2013 ist nicht zu berücksichtigen. Dasselbe würde auch dann gelten, wenn es sich hierbei nicht um ein Prak-



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



tikum, sondern um ein Arbeitsverhältnis gehandelt hätte (vgl. BAG 16. Dezember 2004 - 6 AZR 127/04 -). [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. November 2015 - 6 AZR 844/14 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 30. Juli 2014 - 3 Sa 523/14 -]

● **Ausschluss von Sozialplanabfindung und Klageverzichtsprämie**

Ein Sozialplan kann die Zahlung einer Abfindung auf Arbeitnehmer beschränken, die wegen der Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Hingegen darf eine Betriebsvereinbarung, nach der Arbeitnehmer eine Sonderprämie erhalten, wenn sie auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, nicht solche ausschließen, die im Anschluss an ihre Entlassung anderweitig beschäftigt werden und von der Durchführung eines Kündigungsschutzverfahrens absehen.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten übernahm im Jahr 2008 ein Unternehmen aus dem Konzern der Deutschen Telekom AG. In diesem wurden im Rahmen von Arbeitsverhältnissen auch Beamte beschäftigt, die vor der Postreform bei der Deutschen Bundespost eingesetzt waren. Für die Zeit ihrer Beschäftigung in der Privatwirtschaft war ihnen Sonderurlaub erteilt worden. Endet diese, sind sie amtsangemessen einzusetzen und zu besolden.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten legte ihren Betrieb im Verlauf des Jahres 2013 still und kündigte den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern. In einem Sozialplan war ua. die Zahlung von Abfindungen vorgesehen. Nach einer weiteren Vereinbarung erhielten Arbeitnehmer eine Sonderprämie, wenn sie gegen die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses keine Klage erheben.

Die beurlaubten Beamten waren von beiden Leistungen ausgeschlossen. Das haben sie für gleichheitswidrig gehalten, weil auch solchen Arbeitnehmern eine Abfindung zustand, deren Arbeitsverhältnisse zur Deutschen Telekom AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften bei Abschluss des Sozialplans nicht formgerecht beendet waren. Die unterschiedliche Behandlung bei der Sonderprämie sei ebenfalls nicht gerechtfertigt, weil diese allein an die Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage anknüpfe.

Die Klagen der beurlaubten Beamten hatten vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Der Sozialplan durfte die Zahlung von Abfindungen auf solche Arbeitnehmer beschränken, die aufgrund der Betriebsschließung von Arbeitslosigkeit bedroht waren. § 112 Abs. 5 Nr. 2 BetrVG erlaubt den Ausschluss von Sozialplanleistungen, wenn die entlassenen Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber weiterbeschäftigt werden können. Die beurlaubten Beamten sind nach der Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse im Konzern der Deutschen Telekom AG amtsangemessen einzusetzen. Hingegen droht Arbeitnehmern Arbeitslosigkeit, deren Arbeitsverhältnisse mit der Deutschen Telekom AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften nicht formwirksam beendet sind. Deren vormalige Arbeitgeber hatten sich nicht zu einer Weiterbeschäftigung bereit erklärt. Demgegenüber durften die beurlaubten Beamten nicht von der Zahlung der Klageverzichtsprämie ausgenommen werden. Diese Sonderzahlung diene der Planungssicherheit der kündigenden Arbeitgeberin. Hierfür kommt es auf das Bestehen einer Anschlussbeschäftigung nicht



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



an. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Dezember 2015 - 1 AZR 595/14 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 2. Juli 2014 - 4 Sa 375/14 -]

● **Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags - Dauerhafte Nachtarbeit**

Bestehen keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeitnehmer nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage. Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag iHv. 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Nachtarbeitsstunden angemessen. Bei Dauernachtarbeit erhöht sich dieser Anspruch regelmäßig auf 30%.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Lkw-Fahrer im Paketlinientransportdienst tätig. Die Arbeitszeit beginnt in der Regel um 20.00 Uhr und endet unter Einschluss von Pausenzeiten um 6.00 Uhr. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Sie zahlte an den Kläger für die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr einen Nachtzuschlag auf seinen Stundenlohn iHv. zunächst etwa 11%. Später hob sie diesen Zuschlag schrittweise auf zuletzt 20% an. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 30% vom Stundenlohn zu zahlen oder einen Freizeitausgleich von zwei Arbeitstagen für 90 geleistete Nachtarbeitsstunden zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hingegen nur einen Anspruch iHv. 25% festgestellt. Die Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten

Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Bestehen - wie im Arbeitsverhältnis der Parteien - keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeitnehmer nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden. Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag iHv. 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl bezahlter freier Tage angemessen. Eine Reduzierung der Höhe des Nachtarbeitsausgleichs kommt in Betracht, wenn während der Nachtzeit beispielsweise durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst eine spürbar geringere Arbeitsbelastung besteht. Besondere Belastungen können zu einem höheren Ausgleichsanspruch führen. Eine erhöhte Belastung liegt nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen bei Dauernachtarbeit vor. In einem solchen Fall erhöht sich der Anspruch regelmäßig auf einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 30% bzw. eine entsprechende Anzahl freier Tage. Da der Kläger Dauernachtarbeit erbringt, steht ihm ein Ausgleichsanspruch iHv. 30% zu. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist ein für die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 23.00 Uhr gezahlter Zuschlag nicht anrechenbar. Ebenso wenig ist die Höhe des Stundenlohns des Klägers relevant. Erkennbare Anhaltspunkte dafür, dass in diesem bereits ein anteiliger Nachtarbeitszuschlag enthalten ist, bestehen nicht. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14 - Vorinstanz LAG Hamburg, Urteil vom 9. April 2014 - 6 Sa 106/13 - In einem ähnlich gelagerten Fall (- 10 AZR 29/15 -) hatte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 19. November 2014 - 7 Sa 417/14 -) die Beklagte zur Zahlung eines Nachtarbeitszuschlags in Höhe von 30% verur-



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



teilt. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hat der Senat zurückgewiesen. In einem weiteren Fall (- 10 AZR 156/15 -) hat der Senat die Entscheidung der Vorinstanz (LAG München, Urteil vom 29. Januar 2015 - 4 Sa 557/14 -) aus prozessualen Gründen aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. *§ 6 Abs. 5 ArbZG lautet: Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.]

● **Schenkungsanfechtung bei Entgeltzahlung an die freigestellte Ehefrau**

Die Anfechtungstatbestände in §§ 129 ff. InsO geben dem Insolvenzverwalter eine Handhabe, vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorgenommene Zahlungen des Schuldners rückgängig zu machen. Nach § 134 Abs. 1 InsO können unentgeltliche Leistungen des Schuldners, die in den letzten vier Jahren vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens erfolgt sind, ohne weitere Voraussetzungen angefochten werden. Dies beruht auf dem Gedanken, dass der Empfänger einer solchen Leistung nicht schutzwürdig ist. Unentgeltlich sind Zahlungen, denen nach der ihnen zugrundeliegenden Vereinbarung keine Gegenleistung gegenübersteht. Zahlungen, die in einem Arbeitsverhältnis als Gegenleistung für die geleistete Arbeit erfolgen, sind demnach grundsätzlich entgeltlich. Dies gilt auch, soweit gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen den Grundsatz „kein Entgelt ohne Arbeit“ durchbrechen und z.B. an Feiertagen, für die Zeit des Urlaubs, der Arbeitsunfähigkeit oder der Freistellung von der Arbeitspflicht wegen Arbeitsmangels eine Entgelt-

zahlungspflicht ohne Arbeitsleistung vorsehen. Mit derartigen Zahlungen erfüllt der Arbeitgeber gesetzliche oder tarifliche Verbindlichkeiten als Teil seiner Hauptleistungspflicht. Wird dagegen eine Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht vereinbart, obwohl Arbeit vorhanden ist, sind die auf dieser Vereinbarung beruhenden Entgeltzahlungen in der Regel unentgeltlich und nach § 134 Abs. 1 InsO anfechtbar.

Die Beklagte war von September 2003 bis Oktober 2009 im Betrieb ihres Ehemanns angestellt. Nachdem sich die Eheleute getrennt hatten, wurde die Beklagte spätestens seit Anfang Januar 2005 von der Arbeitsleistung freigestellt. Sie erhielt fortan das vereinbarte Entgelt von 1.100,00 Euro brutto monatlich ohne Gegenleistung. Über das Vermögen des Ehemanns wurde auf Antrag vom 9. Oktober 2009 im Januar 2010 das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter begehrt die Rückzahlung des zwischen Oktober 2005 und August 2009 gezahlten Nettoentgelts von 29.696,01 Euro.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Durch die Freistellung wurde der Inhalt des Arbeitsverhältnisses geändert. Die Eheleute waren sich darüber einig, dass die Beklagte für das Arbeitsentgelt keine Gegenleistung erbringen musste. Die Zahlungen nach der Freistellung erfolgten deshalb unentgeltlich. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Dezember 2015 - 6 AZR 186/14 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 8. Januar 2014 - 5 Sa 764/13 -]¹²

¹ Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG

² Bereich Recht E-mail: rechtundratgeber@verdi.de
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Jens Schubert



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**