



10/13

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Hinterbliebenenversorgung - Spätehenklausel - erneute Eheschließung mit der früheren Ehefrau nach Eintritt in den Ruhestand -----S. 1
- Anspruch auf Wiedereinstellung-----S. 2
- Verbreitung eines Streikaufrufs im Intranet -----S. 2
- Diskriminierung wegen des Geschlechts? -----S. 3
- Änderung einer Auswahlrichtlinie durch einen Interessenausgleich mit Namensliste -----S. 4
- Insolvenzanfechtung von im Wege der Zwangsvollstreckung erlangter Arbeitsvergütung- Anwendbarkeit tariflicher Ausschlussfristen? -----S. 4

Arbeitsrecht

● **Hinterbliebenenversorgung - Spätehenklausel - erneute Eheschließung mit der früheren Ehefrau nach Eintritt in den Ruhestand**

Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung einer Unterstützungskasse, wonach ein Anspruch auf eine Witwen-/Witwerversorgung nur besteht, wenn die Ehe geschlossen wurde, bevor beim versorgungsberechtigten Mitarbeiter ein Versorgungsfall eingetreten ist (sog. Spätehenklausel), ist wirksam.

Der Kläger war bis 1992 bei der M. GmbH und deren Rechtsnachfolgerin beschäftigt. Die M. GmbH hatte ihm Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die

über eine Unterstützungskasse durchgeführt werden sollten. Der Kläger befindet sich seit Januar 1993 im Ruhestand und bezieht von der beklagten Unterstützungskasse Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach deren Versorgungsordnung. Danach wird der hinterlassenen Ehefrau beim Tod eines Rentners Witwenrente gewährt, wenn die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalls geschlossen wurde und bis zum Tode fortbestanden hat. Der Kläger war seit dem 12. September 1959 verheiratet. Die Ehe wurde am 7. Dezember 1993 geschieden. Seit dem 18. Juni 2008 ist der Kläger wieder mit seiner früheren Ehefrau verheiratet. Die beklagte Unterstützungskasse teilte dem Kläger mit, seine Ehefrau habe bei seinem Versterben keinen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung, da die (zweite) Ehe mit ihr erst nach Eintritt des Versorgungsfalls geschlossen worden sei. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass sein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch eine Witwenrente zugunsten seiner Ehefrau umfasst. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers blieb vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Dem Anspruch des Klägers steht die Spätehenklausel der Versorgungsordnung entgegen. Die zweite, ggfls. zur Witwen-eigenschaft führende Ehe wurde erst nach Eintritt des Versorgungsfalls des Klägers geschlossen. Dass der Kläger bereits während des Arbeitsverhältnisses in erster Ehe mit seiner jetzigen Ehefrau verheiratet war, ist



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



unerheblich. Die Spätehenklausel ist wirksam. Sie bewirkt weder eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters, noch verstößt sie gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie führt auch unter Beachtung grundrechtlicher Wertungen nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung iSd. § 307 Abs. 1 BGB. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 1. Februar 2011 - 6 Sa 1078/10 - Der Senat hat am heutigen Tag eine weitere Entscheidung zu einer vergleichbaren Problematik getroffen (- 3 AZR 707/11 -)

● Anspruch auf Wiedereinstellung

Räumt ein Arbeitgeber anlässlich der Ausgliederung eines Geschäftsbereichs und des Übergangs eines Betriebsteils auf einen anderen Inhaber unter bestimmten Voraussetzungen den vom Arbeitgeberwechsel betroffenen Arbeitnehmern ein unbefristetes Rückkehrrecht ein, haben diese Anspruch auf die Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen Arbeitgeber, wenn die in der Rückkehrzusage genannten Bedingungen erfüllt sind. Entsprechendes gilt, wenn die Rückkehrzusage vor der Übernahme von Arbeitnehmern durch eine Betriebskrankenkasse (§ 147 Abs. 2 SGB V) erfolgt. Ob der bisherige Arbeitgeber das Angebot rückkehrwilliger Arbeitnehmer auf Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags anzunehmen oder selbst ein solches Angebot abzugeben hat, hängt von der Rückkehrzusage und den weiteren Umständen des Einzelfalls ab. Diese sind auch für den Inhalt des neu zu begründenden Arbeitsverhältnisses maßgebend.

Die Klägerin war seit September 1992 beim beklagten Land angestellt und im Rahmen einer Personalgestellung als Sachbearbeiterin in der Betriebskrankenkasse (BKK Berlin), einer rechtlich selbständigen Körperschaft des öffentlichen Rechts, beschäftigt. Sie stimmte dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die BKK Berlin zum 1. Januar 1999 zu, nachdem das beklagte Land ihr und ca. 200 anderen Beschäftigten am 20. April 1998 für den Fall der Schließung/Auflösung der BKK Berlin schriftlich ein unbefristetes Rückkehrrecht eingeräumt hatte. Aus der BKK Berlin ging aufgrund mehrerer Zusammenschlüsse mit anderen Betriebskrankenkassen die City BKK hervor. Noch vor deren Schließung durch das Bundesversicherungsamt zum 30. Juni 2011 machte die Klägerin ihr Rückkehrrecht gegenüber dem beklagten Land geltend. Dieses nahm das Arbeitsvertragsangebot der Klägerin nicht an und meinte, seine Rückkehrzusage habe sich nur auf eine Schließung/Auflösung der BKK Berlin und nicht der City BKK bezogen.

Das Arbeitsgericht hat das beklagte Land zur Annahme des Arbeitsvertragsangebots der Klägerin verurteilt und die Klage abgewiesen, soweit die Klägerin über die beim beklagten Land bis zum 31. Dezember 1998 zurückgelegte Beschäftigungszeit hinaus ihre Beschäftigungszeiten bei der BKK Berlin und der City BKK im neuen Arbeitsverhältnis berücksichtigt wissen wollte. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen und auf die Berufung der Klägerin das beklagte Land verurteilt, auch die Beschäftigungszeit vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2003 bei der BKK Berlin zu berücksichtigen.



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Die Revision des beklagten Landes hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Zwar bezog sich die Rückkehrzusage des beklagten Landes vom 20. April 1998 ihrem Wortlaut nach nur auf eine Schließung/Auflösung der BKK Berlin. Die Zusage sollte jedoch die Klägerin und die anderen ca. 200 Beschäftigten veranlassen, ihren sicheren Arbeitsplatz beim beklagten Land auf-zugeben. Ihr Sinn und Zweck gebietet das Verständnis, dass das beklagte Land auch nach der Vereinigung der BKK Berlin mit anderen Betriebskrankenkassen an seine Rückkehrzusage gebunden bleibt. Die Schließung der City BKK als Rechtsnachfolgerin der BKK Berlin hat das Rückkehrrecht der vormals beim beklagten Land Beschäftigten ausgelöst mit der Folge, dass diese bei Ausübung des Rechts so zu stellen sind, als wären sie durchgehend beim beklagten Land beschäftigt gewesen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Oktober 2013 - 9 AZR 564/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 1. Juni 2012 - 6 Sa 251/12 und 6 Sa 350/12 -

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat am 15. Oktober 2013 in weiteren 18 Verfahren die Revisionen des beklagten Landes zurückgewiesen, soweit die Vorinstanzen den Wiedereinstellungsklagen stattgegeben hatten, und hat auf die Revisionen von vormals beim beklagten Land Beschäftigten die Urteile der Vorinstanzen aufgehoben, soweit diese die Wiedereinstellungsklagen abgewiesen hatten. In einem Verfahren wurde das Urteil des Landesarbeitsgerichts aus prozesualen Gründen für gegenstandslos erklärt. Die Revision des beklagten Landes hatte in einem weiteren Verfahren Erfolg, weil der Kläger keinen Anspruch hatte, zu den von ihm genannten Arbeitsbedingungen wiedereingestellt zu werden.]

● **Verbreitung eines Streikaufrufs im Intranet**

Ein Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, einen vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten personenbezogenen E-Mail-Account (Vorname .Name @ Arbeitgeber.de) für die betriebsinterne Verbreitung eines Streikaufrufs seiner Gewerkschaft an die Belegschaft zu nutzen.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus mit 870 Beschäftigten. Der an dem Verfahren beteiligte Arbeitnehmer ist Betriebsratsvorsitzender und Mitglied von ver.di. Nach einer Anordnung der Arbeitgeberin ist die Nutzung ihres Intranets ausschließlich dienstlichen Zwecken vorbehalten. Für den 13. April 2011 rief ver.di zu einem Warnstreik bei der Arbeitgeberin auf. Diesen Aufruf leitete der Arbeitnehmer über das Intranet der Arbeitgeberin an alle Mitarbeiter weiter und rief die Beschäftigten auf, sich an dem Streik zu beteiligen. Er signierte die E-Mail mit den Worten: „Für die ver.di-Betriebsgruppe“ und fügte seinen Namen an. Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, ihr stehe wegen der Verletzung des arbeitskampfrechtlichen Neutralitätsgebots aus § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ein Unterlassungsanspruch zu. Der Arbeitnehmer hat sich darauf berufen, nicht als Betriebsratsvorsitzender, sondern als Mitglied der ver.di-Betriebsgruppe gehandelt zu haben. Die Arbeitgeberin habe zum Schutze seiner individuellen Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG die Nutzung ihres Intranets für die Verbreitung des Streikaufrufs zu dulden.

Die Vorinstanzen haben dem Antrag der Arbeitgeberin entsprochen. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitnehmers blieb vor dem



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ergibt sich zwar aus § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kein Unterlassungsanspruch der Arbeitgeberin. Dieser folgt jedoch aus § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB. Danach kann der Eigentümer vom Störer die Unterlassung weiterer Beeinträchtigungen seines Eigentums verlangen. Hierfür ist unerheblich, ob dem Arbeitnehmer der dienstlichen Zwecken vorbehaltene Intranetzugang in seiner Funktion als Amtsträger oder unabhängig davon zur Verfügung gestellt wurde. Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, die Verbreitung von Streikaufrufen über ihr Intranet gemäß § 1004 Abs. 2 BGB zu dulden. Von ihr kann nicht verlangt werden, durch eigene Betriebsmittel die koalitionspezifische Betätigung eines Arbeitnehmers in einem gegen sie gerichteten Arbeitskampf zu unterstützen. [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 15. Oktober 2013 - 1 ABR 31/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 31. Januar 2012 - 7 TaBV 1733/11 -]

● Diskriminierung wegen des Geschlechts?

Wird einer Arbeitnehmerin gekündigt, ohne dass Kenntnis von ihrer Schwangerschaft bei Zugang der Kündigungserklärung besteht, so ist weder die Kündigung selbst noch ein "Festhalten" an der Kündigung Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Die Beklagte als Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis fristgemäß in der Probezeit. Binnen einer Woche machte die Klägerin unter Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung geltend, bei Zu-

gang der Kündigung schwanger gewesen zu sein. Sie forderte die Beklagte auf, innerhalb einer weiteren Woche mitzuteilen, dass sie an der Kündigung "nicht festhalte", damit sie keine Klage erheben müsse. Das erklärte die Beklagte zunächst nicht. Nachdem der Betriebsarzt einen Monat später sowohl die Schwangerschaft als auch ein zwischenzeitlich ausgesprochenes Beschäftigungsverbot bestätigt hatte, erklärte die Beklagte nach Wochen eine "Rücknahme" der Kündigung. Die Klägerin lehnte in der Folgezeit jedoch eine außergerichtliche Einigung ab. Schließlich gab die Beklagte vor dem Arbeitsgericht eine Anerkenntnis-Erklärung ab, worauf die Unwirksamkeit ihrer Kündigung festgestellt wurde.

Wie schon in den Vorinstanzen blieb die Klage auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern wegen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die Kündigung konnte schon deswegen keine Benachteiligung der Klägerin aufgrund ihres weiblichen Geschlechts sein, weil die Arbeitgeberin bei der Erklärung der Kündigung keine Information über die Schwangerschaft der Klägerin hatte. Die verlangte Rücknahme der Kündigung war rechtstechnisch nicht möglich, über die Notwendigkeit einer einvernehmlichen Verständigung der Parteien zeigte sich die Klägerin nicht hinreichend informiert. Ein Streit darüber, ob die besonderen Anspruchsvoraussetzungen des § 11 MuSchG auf Zahlung von Mutterschutzlohn vorliegen, ist für sich genommen nicht schon deswegen eine Diskriminierung, weil nur Frauen diesen besonderen Anspruch geltend machen können. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Oktober 2013 - 8 AZR



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



742/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 16. Mai 2012 - 3 Sa 1420/11 -]

● **Änderung einer Auswahlrichtlinie durch einen Interessenausgleich mit Namensliste**

Arbeitgeber und Betriebsrat können Auswahlrichtlinien im Sinn von § 1 Abs. 4 KSchG später oder zeitgleich - etwa bei Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste - ändern. Setzen sich die Betriebsparteien in einem bestimmten Punkt gemeinsam über die Auswahlrichtlinie hinweg, gilt die Namensliste.

Der 1970 geborene, unverheiratete Kläger war seit 1998 als Werkzeugmacher bei der Insolvenzschuldnerin, einem Unternehmen der Automobilzulieferindustrie, beschäftigt. Im Dezember 2009 wurde über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Der Beklagte und der Betriebsrat schlossen am 10. Februar 2010 einen Interessenausgleich, der eine Auswahlrichtlinie und eine Namensliste enthielt. Der Kläger wies nach dem Punkteschema der Auswahlrichtlinie zwei Sozialpunkte mehr als der Arbeitnehmer Y auf, der der Vergleichs- und Altersgruppe des Klägers zugeordnet war. Die Namensliste nannte dennoch den Namen des Klägers. Von den sieben Arbeitsverhältnissen der Vergleichs- und Altersgruppe des Klägers wurde nur sein Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 12. Februar 2010 ordentlich zum 31. Mai 2010 gekündigt. Mit der Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung. Er meint, die soziale Auswahl sei grob fehlerhaft, weil der Beklagte sein Arbeitsverhältnis und nicht

das des Arbeitnehmers Y gekündigt habe. Die Auswahlrichtlinie räume dem Arbeitgeber keinen Beurteilungsspielraum ein.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Sie haben angenommen, die Kündigung verstoße gegen die Auswahlrichtlinie. Die Sozialauswahl sei deshalb grob fehlerhaft. Die Revision des Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Klage nicht stattgegeben werden. Die Betriebsparteien wichen in der Namensliste übereinstimmend und wirksam von der Auswahlrichtlinie ab. Der Senat hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Auf der Grundlage des bisher festgestellten Sachverhalts steht noch nicht fest, ob die Kündigung wirksam ist. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Oktober 2013 - 6 AZR 854/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 4. Mai 2011 - 2 Sa 1975/10 -]

● **Insolvenzanfechtung von im Wege der Zwangsvollstreckung erlangter Arbeitsvergütung- Anwendbarkeit tariflicher Ausschlussfristen?**

Nach § 131 Abs. 1 Nr. 2 InsO ist eine Rechtshandlung anfechtbar, die einem Insolvenzgläubiger eine Sicherung oder Befriedigung gewährt hat, die er nicht oder nicht in der Art oder nicht zu der Zeit zu beanspruchen hatte (sog. inkongruente Deckung), wenn die Handlung innerhalb des zweiten oder dritten Monats vor dem Eröffnungsantrag vorgenommen worden ist und der Schuldner zur Zeit der Handlung zahlungsunfähig war. Nicht „in der Art“, wie



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



sie der Gläubiger zu beanspruchen hat, erfolgt auch eine im Wege der Zwangsvollstreckung erlangte Befriedigung. Folglich kann der Insolvenzverwalter bei Vorliegen der übrigen Anfechtungsvoraussetzungen von einem Arbeitnehmer die Rückzahlung von Arbeitsvergütung zur Masse verlangen, die dieser durch Zwangsvollstreckungsmaßnahmen erlangt hat. Der Rückforderungsanspruch unterfällt keinen tariflichen Ausschlussfristen. Die insolvenzrechtlichen Anfechtungsregelungen sind zwingendes Recht, in welches die Tarifvertragsparteien nicht eingreifen dürfen. § 146 InsO, der für die Insolvenzanfechtung auf die Regelungen über die regelmäßige Verjährung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch verweist, normiert die zeitliche Begrenzung des Anfechtungsrechts abschließend.

Die Klägerin war seit 1983 bei der Schuldnerin beschäftigt. Aufgrund eines Insolvenzantrags vom 10. Mai 2007 wurde am 1. Juli 2007 über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet. In den letzten drei Monaten vor dem Insolvenzantrag erlangte die Klägerin durch Forderungspfändungen von der Schuldnerin rückständiges Arbeitsentgelt. Der beklagte Insolvenzverwalter focht die Zahlungen unter dem 23. April 2010 an. Mit der Widerklage verlangt er die Rückzahlung zur Masse.

Das Arbeitsgericht hat der Widerklage stattgegeben. Auf die Berufung der Klägerin hin hat das Landesarbeitsgericht die Widerklage wegen der Versäumung einer tariflichen Ausschlussfrist und mit der Begründung abgewiesen, es liege keine inkongruente Deckung vor. Auf die Revision des Beklagten hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts das Urteil aufgehoben und die Sache

zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird zu klären haben, ob die Schuldnerin zur Zeit der maßgeblichen Rechtshandlungen, d.h. bei Zustellung der Pfändungsbeschlüsse, bereits zahlungsunfähig war. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Oktober 2013 - 6 AZR 466/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 30. April 2012 - 7 Sa 557/11 -]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**