



05/11

## Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

### Inhaltsübersicht:

#### Arbeitsrecht

- Außerdienstliche Aktivitäten für NPD und JN als Kündigungsgrund ----- S.1
- Urlaub und Elternzeit ----- S.2
- Urlaub in der Kündigungsfrist ----- S.3
- Tarifwidrige Betriebsvereinbarung und gewerkschaftlicher Beseitigungsanspruch ----- S.3
- Verbandsaustritt unter Nichteinhaltung der satzungsmäßigen Kündigungsfrist ----- S.4
- Funktionszulage im Schreibdienst ----- S.5
- Verlagerung eines Betriebsteils ins grenznahe Ausland --- S.6

#### Bundesverfassungsgericht

- Nichtberücksichtigung von Mutterschutzzeiten bei der betrieblichen Zusatzversorgung der VBL verfassungswidrig - S.6

#### Arbeitsrecht

##### ● Außerdienstliche Aktivitäten für NPD und JN als Kündigungsgrund

Aktives Eintreten für eine verfassungsfeindliche Partei oder deren Jugendorganisation kann die personenbedingte Kündigung eines im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmers begründen. Das gilt auch dann, wenn die Partei nicht durch das Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt worden ist. Hat allerdings der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen politi-

scher Betätigung abgemahnt, gibt er damit grundsätzlich zu erkennen, dass er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für zumutbar erachtet, wenn zukünftig verfassungsfeindliche Aktivitäten unterbleiben. Er kann eine spätere Kündigung deshalb nicht ausschließend auf Verhalten stützen, das schon seiner Abmahnung zugrunde lag. Die Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen verfassungsfeindlicher Betätigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer eine ihm bei seiner Einstellung in den öffentlichen Dienst zulässigerweise gestellte Frage nach seiner Verfassungstreue bewusst falsch beantwortet oder relevante Umstände trotz bestehender Offenbarungspflicht verschwiegen hat.

In Anwendung dieser Grundsätze hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bestätigt, das sowohl die Anfechtung des Arbeitsvertrags als auch eine auf Aktivitäten für die NPD und deren Jugendorganisation (JN) gestützte Kündigung eines Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst für unwirksam erklärt hat. Der Kläger, der Mitglied der NPD ist, war seit 2003 beim beklagten Land in der Finanzverwaltung tätig. Er war zuständig für die Planung, Steuerung und Überwachung von Druckaufträgen. Vor Begründung des Arbeitsverhältnisses hatte er sich in einer Erklärung zu den Grundsätzen der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekannt und angegeben, er sei nicht Mitglied einer Organisation, die diese Grundordnung bekämpfe. Nachdem das beklagte Land ihn im



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



Oktober 2007 wegen verschiedener parteipolitischer Aktivitäten abgemahnt hatte, kündigte es das Arbeitsverhältnis im Mai 2008 mit der Begründung, der Kläger habe durch Teilnahme an einer von der NPD abgehaltenen Gedenkveranstaltung erneut seine politische Treuepflicht verletzt. Zudem forcht es den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung an.

Die Anfechtung ist nicht berechtigt. Der Senat hatte aufgrund bindender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts davon auszugehen, dass sich der Kläger bei Abgabe seiner Erklärung eines Eignungsmangels nicht bewusst war. Auch ein Grund zur Kündigung liegt nicht vor. Der Kläger hat jedenfalls nach seiner Abmahnung bis zum Zugang der Kündigung kein Verhalten gezeigt, das als aktives Bekämpfen der freiheitlichen demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes angesehen werden kann. Ob die NPD und ihre Jugendorganisation als verfassungsfeindlich einzustufen sind und ob das abgemahnte Verhalten deutlich gemacht hat, dass der Kläger mögliche verfassungsfeindliche Ziele der NPD aktiv unterstützt, war nicht zu entscheiden. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Mai 2011 - 2 AZR 479/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Mannheim -, Urteil vom 2. Juni 2009 - 14 Sa 101/08 -]

## ● Urlaub und Elternzeit

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers entsteht nach erfüllter Wartezeit jeweils mit Beginn des Urlaubsjahres, § 4 BUrlG. Der Arbeitgeber ist nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG berechtigt, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen.

Der schwerbehinderte Kläger ist seit 1989 als Sachbearbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendenden Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Saarland (MTV) stehen ihm jährlich 30 Arbeitstage Erholungsurlaub zu. Weiterhin hat der Kläger Anspruch auf jährlich fünf Arbeitstage Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmer gemäß § 125 Abs. 1 SGB IX. Der Kläger befand sich in der Zeit vom 16. August 2008 bis zum 15. Oktober 2008 in Elternzeit. Die Beklagte vertritt die Auffassung, für die Elternzeit sei kein Urlaubsanspruch des Klägers entstanden. Deshalb hätten ihm 2008 nur 27,1 Arbeitstage Erholungsurlaub und 4,6 Arbeitstage Zusatzurlaub zugestanden. Der Kläger macht demgegenüber seine vollen Urlaubsansprüche gekürzt um ein Zwölftel (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) geltend. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat keinen Erfolg. Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht zu Beginn des Jahres auch für die Monate der künftigen Elternzeit. Er darf lediglich gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit gekürzt werden. Der MTV trifft keine hiervon abweichende Regelung. Diese Grundsätze gelten auch für den Zusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 SGB IX. Der Senat musste nicht darüber befinden, ob die gesetzliche Kürzungsbefugnis europarechtskonform ist. Der Kläger hat nur den gekürzten Anspruch geltend gemacht. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Mai 2011 - 9 AZR 197/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Saarland, Urteil vom 25. November 2009 - 2 Sa 36/09 -]



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



## ● Urlaub in der Kündigungsfrist

Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG legt der Arbeitgeber den Urlaub zeitlich fest. Die Erklärung eines Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer unter Anrechnung auf dessen Urlaubsansprüche nach der Kündigung von der Arbeitsleistung freizustellen, ist nach den §§ 133, 157 BGB aus Sicht des Arbeitnehmers auszulegen.

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Bankunternehmen, als Angestellter mit einem jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen beschäftigt. Mit Schreiben vom 13. November 2006 erklärte die Beklagte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum 31. März 2007. Gleichzeitig stellte sie den Kläger „ab sofort unter Anrechnung Ihrer Urlaubstage von Ihrer Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge“ frei. In dem nachfolgenden Kündigungsschutzprozess entschied das Arbeitsgericht mit rechtskräftigem Urteil, das Arbeitsverhältnis sei durch die Kündigung der Beklagten nicht beendet worden. Der Kläger macht Resturlaub aus dem Jahr 2007 geltend. Er vertritt die Auffassung, die Beklagte habe ihm während der Kündigungsfrist neben dem aus 2006 resultierenden Urlaub allenfalls 7,5 Tage Urlaub für das Jahr 2007 gewährt. Dies entspreche dem Teilurlaub, den er nach § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. März 2007 erworben habe. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Der Neunte Senat hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und der Klage stattgegeben. Die Freistellung des Arbeitnehmers zum Zwecke der Gewährung

von Erholungsurlaub erfolgt durch einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers. Die Erklärung muss für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennen lassen, in welchem Umfang der Arbeitgeber die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers erfüllen will. Zweifel gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Denn als Erklärender hat er es in der Hand, den Umfang der Freistellung eindeutig festzulegen. Im Streitfall konnte der Kläger der Freistellungserklärung der Beklagten nicht mit hinreichender Sicherheit entnehmen, ob die Beklagte u.a. den vollen Urlaubsanspruch für das Jahr 2007 oder lediglich den auf den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. März 2007 entfallenden Teilurlaubsanspruch erfüllen wollte. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Mai 2011 - 9 AZR 189/10 - Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 27. August 2009 - 11/18 Sa 1114/08 -

## ● Tarifwidrige Betriebsvereinbarung und gewerkschaftlicher Beseitigungsanspruch

Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind, dürfen nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Eine solche Vereinbarung beeinträchtigt die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte kollektive Koalitionsfreiheit der tarifschließenden Gewerkschaft. Diese kann von einem tarifgebundenen Arbeitgeber verlangen, die Anwendung einer gegen den Tarifvertrag verstoßenden Betriebsvereinbarung zu unterlassen. Die Gewerkschaft hat jedoch keinen eigenen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber Entgelt Nachteile ausgleicht, die Arbeitnehmern aufgrund einer



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



tarifwidrigen Betriebsvereinbarung entstanden sind.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten war Mitglied in einem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie. Sie wandte in ihrem Betrieb die zwischen diesem Verband und der IG Metall geschlossenen Tarifverträge an. Danach betrug die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden. In einer Anfang 2006 in Kraft getretenen Betriebsvereinbarung wurde eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden geregelt und als Ausgleich hierfür ein Anspruch auf einen leistungs- und erfolgsabhängigen Bonus vereinbart. Anfang August 2008 wurde die Betriebsvereinbarung aufgehoben. Mit ihrer Klage verlangt die IG Metall von der Beklagten, die von deren Rechtsvorgängerin verursachte Beeinträchtigung der kollektiven Koalitionsfreiheit dadurch zu beseitigen, dass sie den Arbeitnehmern individuell anbietet, die über die tarifliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit abzugelten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Betätigungsfreiheit der Gewerkschaft liegt nicht in der Vorenthaltung tariflicher Leistungen, sondern im Abschluss der tarifwidrigen Betriebsvereinbarung. Mit deren Aufhebung endet die Beeinträchtigung der kollektiven Koalitionsfreiheit. Für den davorliegenden Zeitraum kann die Gewerkschaft nicht den Ausgleich der den Arbeitnehmern entstandenen Entgelt Nachteile als Schadensersatz verlangen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Mai 2011 - 1 AZR 473/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 18. Juni 2009 - 2 Sa 176/08 -]

## ● **Verbandsaustritt unter Nichteinhaltung der satzungsmäßigen Kündigungsfrist**

Soll eine einvernehmliche Beendigung der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband durch eine Aufhebungsvereinbarung ausgeschlossen sein, bedarf es hierfür besonderer Anhaltspunkte in der Satzung des Verbandes. Erwähnt die maßgebende Satzungsbestimmung nur Fallgestaltungen, die eine Beendigung der Mitgliedschaft ohne eine Willensübereinkunft zwischen dem Mitglied und dem Verband ermöglichen, kann grundsätzlich nicht davon ausgegangen werden, die Satzung untersage eine vertragliche Aufhebung der Mitgliedschaft.

Die Parteien streiten über Entgeltansprüche der Klägerin aus einem im Mai 2007 geschlossenen tariflichen Entgeltabkommen. Die Klägerin ist Mitglied der IG Metall. Die Beklagte beantragte zu Beginn des Monats März 2007 die einvernehmliche Beendigung ihrer Mitgliedschaft zum 30. April 2007 beim tarifschließenden Arbeitgeberverband. Dieser stimmte dem unter der Voraussetzung zu, dass die Beklagte mit Wirkung zum 1. Mai 2007 eine Beitrittserklärung zu einem unter demselben Unternehmensdachverband bestehenden Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung abgebe, was diese am 24. April 2007 tat. Am 8. Mai 2007 wurde das Entgeltabkommen geschlossen, auf dessen Inhalt die Klägerin ihre Zahlungsansprüche stützt.

Die Revision der Klägerin blieb vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts wie schon ihre Klage in den Vorinstanzen ohne Erfolg. Die Satzung des Arbeitgeberverbands stand einer einvernehmlichen Aufhe-



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



bung der Mitgliedschaft zum 30. April 2007 nicht entgegen, sodass die Beklagte an das später vereinbarte Entgeltabkommen nicht mehr gebunden war. Ob der Verbandsaustritt als „Blitzaustritt“ tarifrechtlich unwirksam war, hatte der Senat nicht zu entscheiden. Der Klägerin hatte trotz Hinweises des Landesarbeitsgerichts in den Tatsacheninstanzen nicht vorgetragen, dass zum Zeitpunkt des Verbandsaustritts der Beklagten bereits Tarifverhandlungen über das Entgeltabkommen begonnen hatten. Deshalb war von einer auch tarifrechtlich wirksamen Aufhebungsvereinbarung auszugehen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Mai 2011 - 4 AZR 457/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 17. März 2009 - 17 Sa 848/08 -]

## ● Funktionszulage im Schreibdienst

Nach Inkrafttreten des TVöD besteht kein Anspruch auf Fortzahlung der Funktionszulage im Schreibdienst.

Aufgrund einer bis zum 31. Dezember 1983 bestehenden Regelung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) erhielten bestimmte Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die im Schreibdienst tätig waren, eine Funktionszulage iHv 8 % ihrer Grundvergütung. Nach Kündigung der Tarifregelung wurde diese Zulage an Beschäftigte, die bereits anspruchsberechtigt waren, weitergezahlt. Mit einer Vielzahl anderer Beschäftigter trafen die öffentlichen Arbeitgeber darüber hinaus einzelvertragliche Nebenabreden und zahlten diesen ebenfalls die Zulage. Diese Praxis wurde im Jahre 1997 eingestellt.

Die teilzeitbeschäftigte Klägerin war seit 31. Oktober 1983 im Schreibdienst im Bereich der Wehrbereichsverwaltung Nord tätig. Im

Jahre 1995 trafen die Parteien eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag, die eine Zahlung der Funktionszulage Schreibdienst „bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung“ vorsah. Zum 1. Oktober 2005 trat der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) in Kraft. Eine vergleichbare Zulage sieht der TVöD nicht vor. Die Arbeitgeberin berücksichtigte die Funktionszulage nicht beim sog. Vergleichsentgelt. Sie zahlte die Zulage zunächst weiter, rechnete dann aber tarifliche Gehaltssteigerungen an.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die auf ungekürzte Fortzahlung der Zulage gerichtete Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin blieb vor dem Zehnten Senat erfolglos.

Ein Anspruch auf Zahlung der Zulage bestand nur bis zum Inkrafttreten einer tarifvertraglichen Neuregelung. Eine solche Neuregelung erfolgte durch den TVöD. Die vertraglich vereinbarte auflösende Bedingung war rechtswirksam, insbesondere stellt sie keine unangemessene Benachteiligung der Klägerin iSv § 307 BGB dar. Die Anrechnung der tariflichen Gehaltssteigerung auf die nach dem 1. Oktober 2005 nur noch als Besitzstand fortgezahlte Zulage war ebenfalls zulässig. Die Frage, ob die Funktionszulage Schreibdienst gem. § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund in das sog. Vergleichsentgelt hätte einfließen müssen, hatte der Senat nicht zu entscheiden. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Mai 2011 - 10 AZR 206/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 22. Januar 2010 - 6 Sa 139/09 -]



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



## ● **Verlagerung eines Betriebsteils ins grenznahe Ausland**

Ist für einen Arbeitsvertrag deutsches Recht maßgeblich, so ist die Frage, ob ein Betriebsübergang erfolgt, nach § 613a BGB zu beurteilen. Das gilt auch dann, wenn ein Betriebsteil in die Schweiz verlagert wird.

Der Arbeitgeber ist eine in Südbaden ansässige Konzerntochter, deren Mutter auch in der Schweiz Unternehmen hat. Zum 1. Januar 2009 wurde ein Betriebsteil in die Schweiz verlegt. Dabei wurden die wesentlichen materiellen und immateriellen Produktionsmittel zu einem weniger als 60 km entfernten neuen Standort gebracht. Dem Kläger, einem Vertriebsingenieur, wurden vom Arbeitgeber zwei Kündigungen wegen Betriebsstilllegung ausgesprochen. Das Angebot eines neuen Arbeitsvertrages mit dem Schweizer Unternehmen lehnte er ab.

Wie schon vor dem Landesarbeitsgericht hatte die Kündigungsschutzklage auch vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Arbeitgeber kann sich zur Begründung der Kündigungen nicht auf eine Betriebsstilllegung berufen, da der Betriebsteil auf das Schweizer Unternehmen übertragen wurde. Dies stellt einen nach deutschem Recht zu beurteilenden Betriebsübergang dar, der eine Rechtfertigung der ausgesprochenen Kündigungen durch dringende betriebliche Gründe ausschließt. Welche Ansprüche der Kläger gegen das Schweizer Unternehmen hat, war vorliegend nicht zu entscheiden. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Mai 2011 - 8 AZR 37/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - Urteil vom 15. Dezember 2009 - 22 Sa 45/09 -]

## **Bundesverfassungsgericht**

### ● **Nichtberücksichtigung von Mutterschutzzeiten bei der betrieblichen Zusatzversorgung der VBL verfassungswidrig** (PM des BVerfG)

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist eine Zusatzversorgungseinrichtung für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und hat die Aufgabe, den Arbeitnehmern der an der VBL beteiligten Arbeitgeber im Wege privatrechtlicher Versicherung eine Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren. Diese ergänzt die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Das System der Zusatzversorgung der VBL wird durch die Satzung der VBL näher ausgestaltet. Nach der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Rechtslage hatte Anspruch auf eine betriebliche Versorgungs- bzw. Versicherungsrente nur ein Arbeitnehmer, der eine Wartezeit von 60 sog. Umlagemonaten erfüllte. Als Umlagemonat galt ein Kalendermonat, für den der Arbeitgeber eine Umlage für mindestens einen Tag für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt entrichtet, d. h. nach der Definition in der VBL-Satzung der Arbeitnehmer steuerpflichtigen Arbeitslohn bezogen hat. Da das Mutterschaftsgeld steuerfrei gestellt ist, wurden nach der alten Rechtslage für die Mutterschutzzeiten keine Umlagen durch den Arbeitgeber gezahlt, mit der Folge, dass die Zeiten des Mutterschutzes bei der Wartezeitberechnung keine Berücksichtigung fanden. Dagegen wurden nach einer speziellen Anrechnungsregel der Satzung sämtliche Krankheitszeiten, in denen ein Arbeit-



Recht

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



nehmer gesetzliche Lohnfortzahlung oder einen Krankengeldzuschuss nach den tarifvertraglichen Regelungen des öffentlichen Dienstes erhalten hat, als Umlagezeiten berücksichtigt.

Die Beschwerdeführerin war als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes über ihren Arbeitgeber bei der VBL versichert und befand sich im Jahre 1988 für rund drei Monate im gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschutz. Die VBL lehnte in ihrem Fall einen Anspruch auf Betriebsrente mit der Begründung ab, dass sie insgesamt nur 59 Umlagemonate angesammelt und damit die Wartezeit nicht erreicht habe. Ihre Mutterschutzzeiten könnten nicht als umlagefähige Zeiten angerechnet werden. Die daraufhin von der Beschwerdeführerin erhobene Klage auf Feststellung, dass die VBL die Mutterschutzzeiten zu berücksichtigen habe, blieb vor dem Amtsgericht und in der Berufungsinstanz vor dem Landgericht ohne Erfolg.

Die 3. Kammer des Ersten Senats der Bundesverfassungsgerichts hat entschieden, dass die mit der Verfassungsbeschwerde angefochtenen Urteile gegen das Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG verstoßen. Das Urteil des Landgerichts ist aufgehoben und die Sache zur erneuten Entscheidung dorthin zurückverwiesen worden.

**Der Entscheidung liegen im Wesentlichen folgende Erwägungen zugrunde:**

Die VBL nimmt als Anstalt des öffentlichen Rechts eine öffentliche Aufgabe wahr. Ihre Satzung ist daher an die Beachtung des Gleichheitsgrundrechts gebunden. Die in der Satzung geregelte Nichtanrechnung von Mutterschutzzeiten als Umlagemonate für die Zusatzversorgung der VBL statuiert

eine Ungleichbehandlung von Müttern in zweifacher Hinsicht. Zum einen werden Frauen mit Mutterschutzzeiten gegenüber männlichen Arbeitnehmern ungleich behandelt, da deren Erwerbsbiografien im öffentlichen Angestelltenverhältnis nicht durch die gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Mutterschutzzeiten unterbrochen wurden und auch nicht werden. Zum zweiten liegt eine Ungleichbehandlung von Frauen in Mutterschutz hier auch gegenüber denjenigen männlichen und weiblichen Versicherten vor, die Krankengeld und einen Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers erhalten. Da der Arbeitgeber in den Zeiten der Lohnfortzahlung sowie des Bezugs eines Krankengeldzuschusses auch Umlagen entrichtet, werden die Krankheitszeiten bei der Berechnung der Zusatzversorgungsrente voll als umlagefähige Monate angerechnet. Für den Mutterschutz findet sich keine entsprechende Regel.

Diese Ungleichbehandlung knüpft an das Geschlecht an. Sie ist nicht durch zwingende Gründe gerechtfertigt. Zwar verfolgt der Gesetzgeber mit der Freistellung der Arbeitgeber von der Umlage für Mutterschutzzeiten das verfassungsrechtlich vorgegebene Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung. Den Arbeitgebern soll der Anreiz, Frauen im gebärfähigen Alter nicht zu beschäftigen, genommen werden. Diese Systementscheidung darf aber nicht über daran anknüpfende Regelungen wie die der Satzung der VBL zu Lasten von Müttern gehen. Der dem Gesetzgeber ebenso wie der VBL eingeräumte Spielraum bei der Verteilung der Lasten des Mutterschutzes rechtfertigt keine Diskriminierung von Müttern durch die Hintertür. Es sind auch sonst



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



keine sachlichen Gründe erkennbar, die eine Benachteiligung von Müttern rechtfertigen könnten.

Der Verstoß gegen das geschlechtsbezogene Diskriminierungsgebot führt dazu, dass die Beschwerdeführerin eine Anrechnung ihrer Mutterschutzzeiten auf die Wartezeit im Rahmen der betrieblichen Zusatzversorgung der VBL verlangen kann. Denn eine Gleichbehandlung von Versicherten, die während ihrer Versicherungszeiten Mutterschutz in Anspruch genommen haben, und denjenigen, für die während ihrer Krankheit von ihren Arbeitgebern Umlagen entrichtet worden sind, lässt sich nachträglich nur dadurch erreichen, dass die Mutterschutzzeiten als Umlagezeiten berücksichtigt werden. [Beschluss vom vom 28. April 2011 - 1 BvR 1409/10]<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG



*Recht*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**