



07/11

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

### Inhaltsübersicht:

#### Arbeitsrecht

- Gewerkschaftseintritt eines Arbeitnehmers während der Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) des Arbeitgebers-----S.1
- Sachl. Reichweite einer vertraglichen Bezugnahme Klausel S.2
- Betriebsratsanhörung zur Kündigung und Ersetzung der Stellungnahme des Betriebsrats zur Massenentlassungsanzeige durch einen Interessenausgleich -----S.3
- Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung-----S.4
- Berechnung der insolvenzgeschützten Betriebsrentenanwartschaft - keine Altersdiskriminierung-----S.5

#### Sozialrecht

- Freiwillige Arbeitslosenversicherung: Zahlungsverzug führt zur Beendigung des Versicherungspflichtverhältnisses kraft Gesetzes-----S.5

#### Arbeitsrecht

##### ● Gewerkschaftseintritt eines Arbeitnehmers während der Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) des Arbeitgebers

Ein Arbeitgeber ist nach seinem Verbandsaustritt an die vom Arbeitgeberverband bis zu diesem Zeitpunkt geschlossenen Tarifverträge kraft Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) bis zu deren Ende unmittelbar und zwingend gebunden. Tritt ein Arbeitnehmer während dieser Zeit in die Gewerkschaft ein, die die Tarifverträge geschlossen hat, wirken diese Tarifverträge nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend. Eine vorherige arbeitsvertragliche Vereinbarung, die Abreden unterhalb des Niveaus der Tarifverträge enthält, wird damit durch die normative Wirkung der Tarifverträge verdrängt. Diese Tarifgebundenheit hält so lange an, bis die Tarifverträge - jeweils - enden.

Die beklagte Arbeitgeberin war zum 31. Dezember 2005 aus dem Metall-Arbeitgeberverband ausgetreten. Zu dieser Zeit wurden die Arbeitsverhältnisse in der Metallindustrie tariflich durch das Nebeneinander der bisherigen Mantel- und anderen Tarifverträge und der neuen Tarifverträge zur Regelung der Arbeitsverhältnisse nach der Einführung des grundlegend neuen Entgeltrahmenabkommens (ERA) beherrscht, die betrieblich zwischen dem 1. März 2005 und dem 29. Februar 2008 umgesetzt werden sollten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrug in beiden Systemen 35 Stunden. Bereits im Sommer 2005 hatten zahlreiche Arbeitnehmer der Beklagten, darunter auch der nicht tarifgebundene Kläger, für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2006 Arbeitsverträge mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden unterzeichnet, die vom Kläger auch geleistet wurden. Ende 2005 wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die u.a. die Führung eines Arbeitszeitkontos auf der Basis einer 40-Stunden-Woche vorsah. Im Herbst 2007 machte der Kläger, der am 1. Juli 2006 in die IG Metall eingetreten war, gerichtlich die Feststellung geltend, dass für sein Arbeitsverhältnis insgesamt 13 Tarifverträge der Metallindustrie Anwendung fänden, und begehrte überdies ua. die Gutschrift von 189,5 Stunden auf seinem



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



Arbeitszeitkonto. Die Klage war in den Vorinstanzen im Wesentlichen erfolgreich. Einige Monate nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts vereinbarte die Beklagte mit der IG Metall einen Haustarifvertrag, in dem weitgehend auf die bisherigen Tarifverträge verwiesen wurde, die wöchentliche Arbeitszeit jedoch mit 40 Wochenstunden geregelt ist.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Für die vom Landesarbeitsgericht ausgesprochene Feststellung der Geltung der Metall-Tarifverträge fehlt dem Kläger spätestens seit dem Abschluss des Haustarifvertrages das erforderliche Feststellungsinteresse. Im Übrigen war zwar für die Zeit bis zu dessen Vereinbarung eine wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit von 35 Stunden verbindlich, da der Beitritt des Klägers zur Gewerkschaft eine beiderseitige Tarifgebundenheit im Sinne von § 4 Abs. 1 TVG herbeigeführt hat. Dafür genügte es, dass die beklagte Arbeitgeberin zum Zeitpunkt des Gewerkschaftsbeitritts im Wege der Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG an den Tarifvertrag gebunden war. Das Gesetz unterscheidet nicht zwischen zwei verschiedenen Bindungsarten. Die vom Kläger auf diese Tarifverträge gestützte Klage auf Verurteilung des Arbeitgebers zu einer von der 35-Stunden-Woche ausgehenden Gutschrift auf seinem Arbeitszeitkonto blieb jedoch erfolglos, weil die Betriebsvereinbarung zum Arbeitszeitkonto für eine Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden getroffen worden ist. Wenn dem Kläger insofern Arbeitsstunden nicht vergütet worden sind, die er geleistet hat, kann er lediglich deren Vergütung verlangen, nicht aber deren „Einbringung“ als Guthaben in das anders geregelte Arbeitszeitkonto. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom

6. Juli 2011 - 4 AZR 424/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 28. November 2008 - 7 Sa 54/08 -]

## ● Sachliche Reichweite einer vertraglichen Bezugnahmeklausel

Eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel, die auf die „Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost“ und die sonstigen für sie geltenden Tarifverträge in der jeweiligen Fassung verweist, erfasst zwar zumindest im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG, die dann auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Die Bezugnahmeklausel kann aber nach ihrem Inhalt nicht dahingehend – erweiternd – ausgelegt werden, dass auch die Haustarifverträge von Tochterunternehmen erfasst werden, die die Deutsche Telekom AG lange Zeit nach Arbeitsvertragsschluss gegründet hat.

Der nicht tarifgebundene Kläger war seit dem Jahre 1980 zunächst bei der Deutschen Bundespost und seit Umwandlung der Deutschen Bundespost in Aktiengesellschaften zum 1. Januar 1995 bei der Deutschen Telekom AG beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis fanden kraft arbeitsvertraglicher Verweisung die Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost Anwendung. Nach der Aufspaltung der Deutschen Bundespost wurden im Arbeitsverhältnis die unter Beteiligung seiner neuen Arbeitgeberin, der Deutschen Telekom AG, geschlossenen Tarifverträge angewendet. Im Jahre 2007 gründete die Deutsche Telekom drei Gesellschaften, darunter u. a. die Beklagte. Auf diese ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege des Betriebsteilübergangs über. Die Beklagte wendet seither die von ihr ge-



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



schlossenen Haustarifverträge auf das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis an. Der Kläger will festgestellt wissen, dass die tariflichen Regelungen der Deutschen Telekom AG mit dem Regelungsbestand zum Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs für sein Arbeitsverhältnis maßgebend sind.

Die Klage war vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Die vertragliche Bezugnahme kausel erfasste jedenfalls im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG, die im Wege der Tarifsukzession die Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost ersetzen. Hinsichtlich der Beklagten war eine solche Tarifsukzession unter Ablösung der bei der Deutschen Telekom AG geltenden Tarifverträge aber nicht gegeben. Es fehlte auch unter Berücksichtigung der Tarifenwendung bis zum Betriebsübergang auf die Beklagte an besonderen Umständen, die es erlaubt hätten, die Bezugnahme kausel als sog. Tarifwechselklausel auszulegen. Ein anderes Ergebnis folgt auch nicht aus dem Umstand, dass es sich bei der Bezugnahme kausel um eine Gleichstellungsabrede im Sinne der früheren Senatsrechtsprechung handelt. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. Juli 2011 - 4 AZR 706/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 6. August 2009 - 7 Sa 1674/08 -]

### ● Betriebsratsanhörung zur Kündigung und Ersetzung der Stellungnahme des Betriebsrats zur Massenentlassungsanzeige durch einen Interessenausgleich

Gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Zur Entgegennahme von Mitteilungen über die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers ist nach § 26 Abs. 2 Satz 2 BetrVG der Vorsit-

zende des Betriebsrats oder im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter berechtigt. Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Vielzahl von Entlassungen (Massenentlassung), hat er diese nach Maßgabe des § 17 KSchG der Agentur für Arbeit anzuzeigen und der Anzeige eine Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen. Im Insolvenzfall ersetzt gemäß § 125 Abs. 2 InsO ein zwischen dem Insolvenzverwalter und dem Betriebsrat zustande gekommener Interessenausgleich die Stellungnahme des Betriebsrats, wenn in dem Interessenausgleich die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, namentlich bezeichnet sind.

Die Klägerin war seit Februar 2006 in Leipzig in einem von 47 Modelfachgeschäften der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Am 1. November 2008 wurde über das Vermögen der Beklagten das Insolvenzverfahren eröffnet und die Eigenverwaltung der Insolvenzmasse unter der Aufsicht eines Sachwalters angeordnet. Zur wirtschaftlichen Sanierung plante die Beklagte ua. die Schließung von 24 Filialen. Am 12. November 2008 lud der Vorsitzende des bei der Beklagten gebildeten Gesamtbetriebsrats in Abstimmung mit der Beklagten die Betriebsratsvorsitzenden der Filialen und ihre Stellvertreter zu einer Betriebsräteversammlung am 17. November 2008 nach Hamm ein. Als Tagesordnungspunkte waren ua. Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen vorgesehen. Außerdem wurde im Einladungsschreiben die Übergabe der Anhörungen zu den Kündigungen durch die Beklagte angekündigt. Am 17. November 2008 kam zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Beklagten mit Zustimmung des Sachwalters ein Interessenausgleich zustande, in dem ua. die Schließung der Filiale Leipzig vorgesehen war und in dem die Ar-



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



beitnehmer, denen gekündigt werden sollte, namentlich bezeichnet waren. Da der Betriebsratsvorsitzende der Filiale Leipzig nicht zur Betriebsräteversammlung in Hamm erschienen war, händigte dort die Beklagte seiner Stellvertreterin das Anhörungsschreiben zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin aus. Ihrer Massenentlassungsanzeige vom 20. November 2008 fügte die Beklagte den mit dem Gesamtbetriebsrat zustande gekommenen Interessenausgleich bei und kündigte nach Eingang des Bescheids der Agentur für Arbeit das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin mit einem Schreiben vom 26. November 2008 ordentlich zum 28. Februar 2009. Die Klägerin hat gemeint, die Kündigung sei unwirksam, weil der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden sei. Die Beklagte hätte das Anhörungsschreiben dem Betriebsratsvorsitzenden übergeben müssen. Die Massenentlassung habe die Beklagte der Agentur für Arbeit nicht ordnungsgemäß angezeigt, weil sie ihrer Anzeige keine Stellungnahme des örtlichen Betriebsrats der Filiale Leipzig beigefügt habe. Die Kündigungsschutzklage der Klägerin hatte wie in den Vorinstanzen auch vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Vorsitzende des Betriebsrats der Filiale Leipzig war am 17. November 2008 mangels Teilnahme an der Betriebsräteversammlung in Hamm tatsächlich verhindert, das Anhörungsschreiben zur Kündigung entgegenzunehmen. Deshalb war seine Stellvertreterin nach § 26 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zur Entgegennahme berechtigt, und das Anhörungsschreiben ist dem Betriebsrat der Filiale Leipzig am 17. November 2008 zugegangen. Die Beklagte hat die Kündigung vom 26. November 2008 damit erst nach Ablauf der Frist von einer Woche erklärt, innerhalb der ein Betriebsrat dem Ar-

beitgeber Bedenken gegen eine beabsichtigte ordentliche Kündigung nach § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG mitteilen kann. Eine Stellungnahme des örtlichen Betriebsrats der Filiale Leipzig musste die Beklagte ihrer Massenentlassungsanzeige nicht beifügen. Für ein Insolvenzverfahren mit Eigenverwaltung gelten nach § 270 Abs. 1 Satz 2 InsO grundsätzlich die gleichen Vorschriften wie für ein Regelinsolvenzverfahren. Maßgebend ist, dass der Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für den Abschluss des betriebsübergreifenden Interessenausgleichs zuständig war und in diesem die Arbeitnehmer namentlich bezeichnet waren, denen gekündigt werden sollte. Damit hat der mit dem Gesamtbetriebsrat zustande gekommene Interessenausgleich gemäß § 125 Abs. 2 InsO die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG ersetzt. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Juli 2011 - 6 AZR 248/10 - Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 9. Februar 2010 - 1 Sa 586/09 -]

## ● **Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung**

Die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage kann den Arbeitgeber dazu berechtigen, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten. Das setzt voraus, dass die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrags ursächlich war. Wirkt sich die Täuschung im Arbeitsverhältnis weiterhin aus, kann zudem eine Kündigung gerechtfertigt sein.

Auf dieser Grundlage hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts - ebenso wie die Vorinstanzen - entschieden, dass die von einem größeren Softwareunternehmen erklärte Anfechtung und Kündigung des Arbeits-



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



vertrags einer Außendienstmitarbeiterin unwirksam sind. Die Klägerin hatte bei der Einstellung die Frage nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung unzutreffend verneint. Die Täuschung war jedoch nicht ursächlich für den Abschluss des Arbeitsvertrags. Die Beklagte hat ausdrücklich erklärt, sie hätte die Klägerin auch dann eingestellt, wenn diese die Frage wahrheitsgemäß beantwortet hätte. Die Beklagte vermochte Anfechtung und Kündigung auch nicht darauf zu stützen, dass die Klägerin sie zugleich über ihre Ehrlichkeit getäuscht habe. Die Annahme der Beklagten, die Klägerin sei ehrlich, beruhte nicht auf deren falscher Antwort. Auf die seit In-Kraft-Treten des § 81 Abs. 2 SGB IX zum 1. Juli 2001 und des AGG zum 18. August 2006 umstrittene Frage, ob sich der Arbeitgeber vor der Einstellung nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung erkundigen darf, kam es nicht an.

Die Klägerin ihrerseits hat keinen Anspruch auf Entschädigung wegen einer Diskriminierung. Es gab keine ausreichenden Indiztatsachen dafür, dass sie von der Beklagten wegen ihrer Behinderung benachteiligt wurde. Der Senat hat nicht entschieden, ob § 15 AGG bei unzulässig diskriminierenden Kündigungen überhaupt anwendbar ist. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Juli 2011 - 2 AZR 396/10 - Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Teilurteil vom 24. März 2010 - 6/7 Sa 1373/09 -]

## ● Berechnung der insolvenzgeschützten Betriebsrentenanwartschaft - keine Altersdiskriminierung

Nach § 7 Abs. 2 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) wird die Höhe der Betriebsrentenanwartschaft, für die der Pensions-

sicherungsverein bei Insolvenz des Arbeitgebers einzustehen hat, nach § 2 Abs. 1 BetrAVG bestimmt. Es kommt deshalb die gleiche Regelung zur Anwendung, die gilt, wenn festzustellen ist, wie hoch die gesetzlich unverfallbare Anwartschaft eines vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmers ist. Insolvenzgeschützt ist daher der Anspruch, der dem Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit bis zum Eintritt des Sicherungsfalles zur möglichen Betriebszugehörigkeit bis zur üblichen, „festen“ Altersgrenze entspricht (zeitratierliche Berechnung). Das kann dazu führen, dass Arbeitnehmer, die in jüngerem Alter ein Arbeitsverhältnis begonnen haben, bei gleicher Betriebszugehörigkeit eine geringere geschützte Versorgungsanwartschaft haben als solche, die es mit höherem Alter begonnen haben. Dieser Effekt kann z.B. eintreten, wenn die Versorgungsordnung eine dienstzeitabhängige Berechnung der Betriebsrente mit einer Höchstbegrenzung vorsieht.

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat entschieden, dass diese Berechnung nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung, wie es jetzt in Art. 21 Absatz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt ist, verstößt. Der Gesetzgeber durfte die Berechnung der insolvenzgeschützten Anwartschaft ebenso ausgestalten wie die Berechnung der gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Bei vorzeitigem Ausscheiden ist die Regelung in § 2 Abs. 1 BetrAVG nicht zu beanstanden. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union scheidet eine unzulässige Ungleichbehandlung jedenfalls aus, wenn die Ungleichbehandlung durch ein



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



rechtmäßiges Ziel von Allgemeininteresse gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Die Mitgliedstaaten haben dabei einen weiten Ermessensspielraum, soweit das Verbot der Altersdiskriminierung nicht ausgehöhlt wird. Der Gesetzgeber war danach berechtigt, darauf abzustellen, dass betriebliche Altersversorgung als Gegenleistung für die gesamte mögliche Betriebszugehörigkeit zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und der festen Altersgrenze angesehen wird. Dem entspricht die zeitratierliche Berechnung der Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden. Eine Aushöhlung des Verbots der Altersdiskriminierung ist damit nicht verbunden, da die jeweiligen Versorgungsordnungen ihrerseits dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters unterliegen.

Die Klage eines Arbeitnehmers, der vom Pensionssicherungsverein den Eintritt für eine höhere als die zeitratierlich berechnete Anwartschaft verlangt hat, war vor dem Bundesarbeitsgericht ebenso wenig erfolgreich wie in den Vorinstanzen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juli 2011 - 3 AZR 434/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 6. Mai 2009 - 9 Sa 1/09 - Vgl. auch die heutige Entscheidung im Verfahren - 3 AZR 571/09 - zur Klage eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf Feststellung einer höheren Betriebsrentenanwartschaft]

## ● Sozialrecht

### ● **Freiwillige Arbeitslosenversicherung: Zahlungsverzug führt zur Beendigung des Versicherungspflichtverhältnisses kraft Gesetzes** (ver.di Text)

Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundessozialgerichts verlieren freiwillig in der

Arbeitslosenversicherung versicherte Selbständige ihren Versicherungsschutz, wenn sie Beiträge mehr als drei Monate nicht entrichten.

Seit Februar 2006 haben Personen, die eine selbständige Tätigkeit mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich ausüben, nach § 28a SGB III das Recht, freiwillig einen Arbeitslosenversicherungsschutz (ein sogenanntes „Versicherungspflichtverhältnis“) zu begründen. Es handelt sich hierbei um eine freiwillige Weiterversicherung, die an ein ursprünglich bestehendes Versicherungspflichtverhältnis anknüpft, vgl. § 28 Abs. 2 SGB III. Das Versicherungspflichtverhältnis endet gemäß § 28a Abs. 5 Ziffer 3 SGB III mit Ablauf des Tages, für den letztmals Beiträge gezahlt wurden, wenn der Versicherte mit der Beitragszahlung länger als drei Monate in Verzug ist. Beiträge bei monatlicher Zahlung sind spätestens am ersten Tag des Monats fällig, vgl. § 6 Abs. 2 der „Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit zum Antrags- und Beitragsverfahren bei freiwilliger Weiterversicherung“ zu § 352a SGB III.

Die Klägerin war seit dem 29. Dezember 2006 als Selbständige nach § 28a SGB III in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig. Die dem Antrag entsprechenden Bescheide vom 22. Januar 2007 enthielten Anweisungen über die Zahlungsmodalitäten und auch den Hinweis, dass bei über dreimonatigen Zahlungsverzug der Verlust des Versicherungsschutzes eintrete. Seit dem 01. Mai 2007 entrichtete die Klägerin über einen Zeitraum von mehr als fünf Monaten keine Beiträge. Grund dafür waren insbesondere Zahlungsschwierigkeiten, berufliche Überbelastung und gesundheitliche Probleme. Mit Bescheid vom 23. Oktober 2007



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



stellte die Beklagte Bundesagentur für Arbeit daraufhin fest, dass das Versicherungspflichtverhältnis wegen des Zahlungsverzugs zum 30. April 2007 beendet worden sei.

Die Klägerin beehrte mit ihrer Klage die Feststellung, dass das Versicherungspflichtverhältnis fortbesteht. Die Klage wurde vom Sozial- und Landessozialgericht abgewiesen. Auch vor dem Bundessozialgericht hatte sie keinen Erfolg. Zur Begründung führte das Bundessozialgericht im Wesentlichen aus: Die Voraussetzungen des § 28a Abs. 5 Ziffer 3 SGB III in Verbindung mit der AO § 352a SGB III lägen vor. Rechtsfolge sei die Beendigung des Versicherungspflichtverhältnisses kraft Gesetzes. Ob hier eine entsprechende Anwendung des § 286 Abs. 4 BGB erfolgen müsse, bedürfe keiner Entscheidung, da die Klägerin die verspäteten Zahlungen zu vertreten habe. Weder Zahlungsschwierigkeiten noch berufliche oder gesundheitliche Probleme könnten ein Nichtvertretenmüssen begründen. Zum einen habe der Schuldner für seine finanzielle Leistungsfähigkeit im Hinblick auf seine eingegangenen Verpflichtungen stets einzustehen. Zum anderen seien berufliche oder gesundheitliche Probleme bei einem selbständigen Schuldner kein hinreichender Grund, von der Obliegenheit, durch geeignete Maßnahmen (z.B. Dauerauftrag oder Einzugsermächtigung) eine rechtzeitige Zahlung zu veranlassen, zu befreien. Außerdem habe es keines (weiteren) Hinweises auf den drohenden Verlust des Versicherungsschutzes bedurft. Dies ergebe sich bereits aus dem Gesetzeswortlaut des § 28a SGB III, der einen Hinweis oder eine Mahnung nicht vorsehe. Auch der gesetzgeberische Wille lasse keinen anderen Schluss zu, denn der Versicherungsschutz sollte ausweislich der Gesetzesmaterialien an die „tatsächliche

Entrichtung von Beiträgen“ anknüpfen. Schließlich sei die Beklagte ihrer Betreuungspflicht nach den §§ 14, 15 SGB I, insbesondere durch die Hinweise in den Bescheiden, ausreichend nachgekommen. [Bundessozialgericht, Urteil vom 30. März 2011 -B 12 AL 2/09 R - Vorinstanzen: Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 05. Oktober 2009 - L 19 AL 74/08 - Sozialgericht Köln, Urteil vom 21. Oktober 2008 - S 24 AL 91/07. Anmerkung: Die hier verwendeten Normen entsprechen der aktuellen Gesetzeslage und weichen daher zum Teil von den in den Urteilen genannten Normen im Hinblick auf ihren Standort im Gesetz ab.]<sup>1</sup>

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



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft