



2+3/14

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Kündigung durch den Insolvenzverwalter während der Elternzeit - Verlust der Möglichkeit der beitragsfreien Versicherung ----- S. 1
- Mitbestimmung bei der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes ----- S. 2
- Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung ----- S. 3

Arbeitsrecht

- **Kündigung durch den Insolvenzverwalter während der Elternzeit - Verlust der Möglichkeit der beitragsfreien Versicherung**

Wird über das Vermögen des Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet, besteht das Arbeitsverhältnis zunächst fort. Der Insolvenzverwalter kann das Arbeitsverhältnis allerdings unter Beachtung der kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen kündigen. § 113 Satz 2 InsO sieht dafür eine Kündi-

gungsfrist von höchstens drei Monaten vor, die allen längeren vertraglichen, tariflichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen vorgeht. Als Ausgleich für die insolvenzbedingte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt § 113 Satz 3 InsO einen verschuldensunabhängigen Schadenersatzanspruch. § 113 InsO ist eine in sich geschlossene Regelung, die dem Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf gewährt, dass der Insolvenzverwalter von der Höchstfrist des § 113 Satz 2 InsO keinen oder nur eingeschränkten Gebrauch macht, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sozialversicherungsrechtliche Nachteile nach sich zieht. Das Gesetz sieht insoweit allein den Schadenersatzanspruch nach § 113 Satz 3 InsO vor.

Die Klägerin war im Versandhandel als Einkäuferin beschäftigt. Über das Vermögen ihrer Arbeitgeberin wurde am 1. September 2009 das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter kündigte gemäß § 113 Satz 2 InsO das Arbeitsverhältnis wegen Betriebsstilllegung zum 31. Mai 2010. Hätte er die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist eingehalten, wäre das Arbeitsverhältnis erst zum 30. Juni 2010 beendet worden. Die Klägerin befand sich im Zeitpunkt der Kündigung in Elternzeit. Durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlor sie die Möglichkeit, sich weiter beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung zu versichern (§ 192 SGB V). Dies war dem Insolvenzverwalter bekannt. Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass das Arbeitsver-



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



hältnis erst zum 30. Juni 2010 beendet worden ist. Sie hat die Auffassung vertreten, der Insolvenzverwalter habe ermessensfehlerhaft von der Möglichkeit, die Kündigungsfrist nach § 113 Satz 2 InsO abzukürzen, Gebrauch gemacht. Sie habe unter Berücksichtigung der Wertentscheidung des Art. 6 GG Anspruch auf Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Insolvenzverwalter muss den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht an den sich aus § 192 SGB V ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Folgen ausrichten. Dass § 113 InsO für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur einen Schadenersatzanspruch vorsieht, steht im Einklang mit Art. 6 GG. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27. Februar 2014 - 6 AZR 301/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 11. Januar 2012 - 4 Sa 627/11 -]

● **Mitbestimmung bei der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes**

Beabsichtigt der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung erforderlicher Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach § 3 Abs. 2 ArbSchG eine geeignete Organisation aufzubauen und ausgewählten Arbeitnehmern hierbei näher bezeichnete Aufgaben zu übertragen, hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Unternehmen, das sich ua. mit der Installation und der Wartung von Aufzügen befasst. Mit Schreiben vom 16. September 2010 übertrug sie in ihrem Hamburger Betrieb ihr ob-

liegende Pflichten des Arbeitsschutzes für die gewerblichen Arbeitnehmer auf die dort beschäftigten Meister. Zugleich gab sie diesen auf, die entsprechenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf die ihnen unterstellten Mitarbeiter mit Vorgesetztenstellung zu delegieren. Den Betriebsrat beteiligte sie hierbei nicht. Dieser hat geltend gemacht, er habe bei der Schaffung einer Organisation zum betrieblichen Arbeitsschutz mitzubestimmen.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag des Betriebsrats entsprochen. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber diese aufgrund einer öffentlichrechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat und ihm bei der Gestaltung Handlungsspielräume verbleiben. Mit dem Schreiben vom 16. September 2010 hat die Arbeitgeberin eine zur Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes geeignete Organisation mit näher bezeichneten Aufgaben und Verantwortlichkeiten geschaffen. Hierfür schreibt das Arbeitsschutzgesetz dem Arbeitgeber kein bestimmtes Modell vor. Es bestimmt lediglich einen Rahmen für die Entwicklung einer an den betrieblichen Gegebenheiten ausgerichteten Organisation. Die hierdurch eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats. [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18. März 2014 - 1 ABR 73/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 11. September 2012 - 1 TaBV 5/12 -]



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



● **Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung**

Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersrente nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung der nach der Versorgungsordnung vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat, ist unwirksam. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

Die im Juni 1945 geborene Klägerin war seit dem 1. Januar 1999 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung der Beklagten zugesagt worden. Die Versorgungsordnung sieht nach Vollendung des 65. Lebensjahres die Gewährung einer Altersrente vor. Versorgungsberechtigt sind Mitarbeiter, die über eine mindestens zehnjährige Dienstzeit (Wartezeit) bei der Beklagten verfügen und zum Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die auf Gewährung einer Altersrente nach der Versorgungsordnung der Beklagten gerichtete Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts - wie schon beim Landesarbeitsgericht - Erfolg. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin eine betriebliche Altersrente zu zahlen. Dem Anspruch steht die Bestimmung der Versorgungsordnung, wonach der Arbeitnehmer bei Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben darf, nicht entgegen. Diese Bestimmung ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Sie führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters iSv. §§ 1,

3 Abs. 1 und § 7 AGG, da sie Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr vollendet haben, von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung ausschließt. Diese Benachteiligung ist nicht nach § 10 Satz 1 und 2, Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt. Danach können zwar grundsätzlich Altersgrenzen in Systemen der betrieblichen Altersversorgung festgesetzt werden. Die konkrete Altersgrenze muss jedoch angemessen sein. Dies ist bei einer Bestimmung nicht der Fall, die Arbeitnehmer, welche noch mindestens 20 Jahre betriebs-treu sein können, von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließt. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. März 2014 - 3 AZR 69/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 23. November 2011 - 2 Sa 77/11 -]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