

## **Arbeits- und Sozialrecht**

Mustertexte Juli 2011

### **Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer bei Urlaubsregelung**

Ein Manteltarifvertrag sah eine Staffelung des Urlaubsanspruchs nach Lebensalter der Beschäftigten in mehreren Stufen vom 20. Lebensjahr (30 Urlaubstage) bis zum 30. Lebensjahr (36 Urlaubstage) vor. Eine 24-jährige Arbeitnehmerin fühlte sich durch diese Regelung wegen ihres Alters diskriminiert und beanspruchte für sich die höchste Stufe von 36 Urlaubstagen.

Auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf sah in der Tarifregelung einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot, das im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt ist. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen u.a. wegen des Alters zu verhindern oder zu beseitigen. Der jungen Frau steht danach ein Anspruch auf 36 Urlaubstage im Jahr zu.

Urteil des LAG Düsseldorf vom 18.01.2011

8 Sa 1274/10

Pressemitteilung des LAG Düsseldorf

### **Betriebsübernehmer haftet nicht für rückständige Sozialversicherungsbeiträge**

Das bayerische Landessozialgericht hat entschieden, dass bei einem Betriebsübergang der neue Betriebsinhaber grundsätzlich nicht für Beitragsschulden des Verkäufers in Anspruch genommen werden kann. Zwar gehen nach § 613a BGB bei einem Betriebsübergang die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten auf den Betriebserwerber über. Diese Regelung ist jedoch nicht auf die Beitragspflichten nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) übertragbar.

Urteil des Bayerischen LSG vom 28.01.2011

L 5 R 848/10 B ER

GWR 2011, 98

ArbRB 2011, 78

### **Besoldungskürzung gegen Lehrer wegen Besitzes kinderpornografischer Dateien**

Die Dienstbehörde kann einem Lehrer, der auf seinem privaten Computer kinderpornografische Dateien gespeichert hat und deswegen rechtskräftig verurteilt wurde, für die Dauer von drei Jahren die Besoldung um 20 Prozent kürzen. Auch der bloße Besitz kinderpornografischer Materials stellt eine schuldhaftige Verletzung der Verpflichtung als Beamter dar, mit seinem Verhalten innerhalb wie außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht zu werden, die sein Beruf erfordern. Die vom Dienstherrn ursprünglich beabsichtigte Entlassung aus dem Schuldienst wurde vom zuständigen Gericht jedoch als unverhältnismäßig und damit unzulässig aufgehoben.

Urteil des OVG Hamburg vom 14.01.2011

12 Bf 263/10.F

Justiz Hamburg online

### **Rückzahlung von Ausbildungskosten**

Ein Sparkassen-Zweckverband ermöglichte einem Mitarbeiter die Teilnahme an einem Studiengang zum Sparkassenbetriebswirt. Nach der getroffenen Vereinbarung hatte der Arbeitgeber die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren zu tragen und den Mitarbeiter zur Teilnahme an dem Studiengang unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Der Mitarbeiter verpflichtete sich demgegenüber, dem Arbeitgeber diese Leistungen zu erstatten, wenn er auf eigenen Wunsch vor Abschluss der Ausbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden sollte. Das Bundesarbeitsgericht erhob gegen die Rückzahlungsklausel keine rechtlichen Bedenken.

Dem stand auch nicht entgegen, dass die Weiterbildung auf Veranlassung des Arbeitgebers nicht kontinuierlich, sondern in mehreren zeitlich voneinander getrennten Ausbildungsabschnitten erfolgte. Diese Festlegung erfolgte nicht willkürlich und stellte für den Mitarbeiter keine unangemessene Benachteiligung dar. Im Ergebnis musste dieser, nachdem er das Studium nach acht Monaten abgebrochen hatte, die anteiligen Kosten erstatten.

Urteil des BAG vom 19.01.2011  
3 AZR 621/08  
Pressemitteilung des BAG

### **Keine Wiedereinsetzung bei Versäumen der Widerrufsfrist eines Prozessvergleichs**

Versäumt ein Verfahrensbeteiligter eine vom Gericht oder einer Behörde gesetzte Frist oder einen Termin, kann die Wirkung der Versäumnis auf Antrag durch die sogenannte Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beseitigt werden. Voraussetzung ist jedoch, dass den Betroffenen bei der Versäumnis der Frist kein Verschulden trifft.

Die Möglichkeit der Wiedereinsetzung ist bei Versäumen der Widerrufsfrist eines Prozessvergleichs gesetzlich nicht vorgesehen, da es sich bei der Widerrufsfrist nicht um eine prozessuale Frist handelt. Ein Antrag auf Wiedereinsetzung ist daher unzulässig.

Beschluss des LAG Köln vom 03.03.2011  
10 Ta 431/10  
AA 2011, 90

### **Modedesignerin ist sozialversicherungsrechtlich Künstlerin**

Eine diplomierte Modedesignerin, deren Tätigkeitsschwerpunkt im Entwerfen von Braut- und Festmoden liegt, übt nach Auffassung des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt eine künstlerische Tätigkeit aus und muss daher auf Antrag in die Künstlersozialversicherung aufgenommen werden.

Urteil des LSG Sachsen-Anhalt vom 27.01.2011  
L 1 R 226/07 (nicht rechtskräftig)  
JURIS online

### **Keine tarifliche Bevorzugung von Gewerkschaftsmitgliedern**

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts sind tariflich garantierte Abstandsgebote für Mitglieder der Gewerkschaft unwirksam. Demnach ist es rechtlich nicht zulässig, wenn in einem Tarifvertrag ein fester Abstand von Sonderleistungen (z.B. für Lohn oder Urlaub) festgeschrieben wird, der als fester "Vorsprung" nur Gewerkschaftsmitgliedern zusteht. Ein Tarifvertrag darf dem Arbeitgeber nicht die arbeitsvertragliche Gestaltungsmöglichkeit

nehmen, die nicht oder anders organisierten Arbeitnehmer mit den Gewerkschaftsmitgliedern gleichzustellen.

Urteil des BAG vom 23.03.2011  
4 AZR 366/09  
BAG onilne

### **Keine Witwenrente bei Versorgungsheirat**

Eine Witwe hat keinen Anspruch auf Hinterbliebenenrente, wenn die erst kurz vor dem Tod des Versicherten geschlossene Ehe vor allem ihrer Versorgung diene. Für das Vorliegen einer Versorgungsehe spricht, wenn die Versorgung der Hinterbliebenen - wie hier - durch Übertragung privater Vermögenswerte zu Lebzeiten und von Todes wegen erfolgte. Dem Verstorbenen war es aufgrund der beachtlichen Zuwendungen erkennbar um die Versorgung seiner Ehefrau für die Zeit nach seinem Tod gegangen.

Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 12.04.2011  
L 13 R 203/11  
Pressemitteilung des LSG Baden-Württemberg

### **Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Elternteilzeit**

Nach § 4 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) entsteht der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nach erfüllter Wartezeit jeweils mit Beginn des Urlaubsjahres. Der Arbeitgeber ist nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) jedoch berechtigt, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Befand sich - wie im Streitfall - der Arbeitnehmer vom 16. August 2008 bis zum 15. Oktober 2008 in Elternzeit, zählt nur der Monat September als voller Kalendermonat. Der Jahresurlaub darf in diesem Fall daher nur um ein Zwölftel gekürzt werden.

Urteil des BAG vom 17.05.2011  
9 AZR 197/10  
Pressemitteilung des BAG

### **Androhung einer unangemessenen Vertragsstrafe**

Ein Formulararbeitsvertrag enthielt u.a. folgende Vertragsstrafenklausel: "Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer regelmäßigen Bruttomonatsvergütung (ohne Überstunden- und sonstige Zuschläge) zu zahlen, wenn er das Anstellungsverhältnis rechtswidrig nicht aufnimmt oder vertragswidrig vorzeitig beendet. Das Gleiche gilt, wenn das Anstellungsverhältnis durch die Firma durch außerordentliche Kündigung beendet wird, wenn der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund für diese Kündigung gesetzt hat. Die Firma ist berechtigt, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen."

Das Bundesarbeitsgericht erklärte die Vertragsklausel wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers für unwirksam (§ 307 Abs. 1 BGB). Dies wurde im Wesentlichen damit begründet, dass die vorgesehene Vertragsstrafe in Höhe einer regelmäßigen Bruttomonatsvergütung für den Fall, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis während der Probezeit vertragswidrig vorzeitig beendet, eine Übersicherung des Arbeitgebers darstellt. Damit ist die gesamte Vertragsstrafenregelung unwirksam. Sie kann rechtlich nicht auf einen wirksamen Teil beschränkt werden.

Urteil des BAG vom 23.09.2010

8 AZR 897/08  
NJW 2011, 408  
NZA 2011, 89

### **Unzulässige Umgehung eines Ausbildungsverhältnisses**

Die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (hier zum Maler) hat nach § 4 Abs. 2 BBiG (Berufsbildungsgesetz) grundsätzlich in einem Berufsausbildungsverhältnis zu erfolgen. Möglich ist ferner der Erwerb der für den Beruf notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten in einem regulären Arbeitsverhältnis. Der Abschluss eines anderen Vertragsverhältnisses wie beispielsweise in einer sogenannten Einstiegsqualifizierung ist hingegen unzulässig. Ist somit der Vertrag über ein Anlernverhältnis nichtig, besteht zumindest für die Zeit der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung ein faktisches Arbeitsverhältnis. Der Beschäftigte hat dann Anspruch auf die tarifliche oder übliche Vergütung.

Urteil des BAG vom 27.07.2010  
3 AZR 317/08  
RdW 2011, 215  
DB 2011, 943

### **Verspätete Zustellung einer Kündigung mittels Bote**

Um einen sofortigen Zugang eines fristwahrenden Kündigungsschreibens sicherzustellen, veranlasste ein Arbeitgeber den Einwurf des Schreibens in den Briefkasten des Arbeitnehmers durch einen Boten. Dieser warf den Brief um 16:13 Uhr in den Briefkasten des Adressaten ein. Das Landesarbeitsgericht Köln entschied, dass die Kündigung erst am Folgetag als zugegangen anzusehen ist. Bei einem Einwurf der Kündigung nach 16 Uhr in den Briefkasten eines Arbeitnehmers kann mit deren Kenntnisnahme am selben Tag üblicherweise nicht mehr gerechnet werden.

Urteil des LAG Köln vom 17.09.2010  
4 Sa 721/10  
NZA-RR 2011, 180

**Copyright-Hinweis:** Die Veröffentlichung und Vervielfältigung dieser Texte ist ohne Einwilligung der Firma JUCOM Rechtsinformationssystem GmbH nicht gestattet. Zuwiderhandlungen werden zivil- und strafrechtlich verfolgt.