

// Im Blickpunkt

Das Ressort Arbeitsrecht steht in dieser Ausgabe ganz im Zeichen der betrieblichen Altersversorgung: *Neufeld* macht den Auftakt mit den Besonderheiten der betrieblichen Altersversorgung bei der übertragenden Sanierung in der Insolvenz. Über die aktuellen gesetzlichen Entwicklungen der Zeitwertkonten gibt *Uckermann* einen kurzen Überblick. Die brandaktuelle Entscheidung des EuGH zur Zulässigkeit von Altersabstandsklauseln in Versorgungszusagen kommentiert *Klemm* und bezieht zusätzlich einen deutlichen Standpunkt.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Bernd Klemm**, Rechtsanwalt und Partner, Lovells LLP, München

Altersabstandsklauseln: noch keine Klärung durch EuGH

Altersabstandsklauseln in Versorgungsordnungen sehen regelmäßig vor, dass Versorgungsleistungen an hinterbliebene Ehegatten oder Lebenspartner reduziert oder gar vollständig ausgeschlossen werden, wenn der Altersabstand zwischen dem verstorbenen Arbeitnehmer und dem Hinterbliebenen eine bestimmte Anzahl von Jahren überschreitet. Das BAG hatte dem EuGH die Frage zur Entscheidung vorgelegt, inwieweit solche Klauseln gemeinschaftsrechtswidrig sind. Dabei ging es um eine Bestimmung, die die vollständige Kürzung von Hinterbliebenenleistungen vorsah, wenn der überlebende Ehegatte mehr als 15 Jahre jünger war als der verstorbene Arbeitnehmer. Das BAG war zwar der Ansicht, dass diese Regelung nach deutschem Recht zulässig sei, hat den Fall aber dem EuGH vorgelegt. Der EuGH hat hierüber am 23.9.2008 (Rechtssache Bartsch – C-427/06) entschieden. Bereits die Generalanwältin hatte die Ansicht vertreten, dass Altersabstandsklauseln – solange die Hinterbliebenenleistung nur gekürzt und nicht vollständig ausgeschlossen wird – nicht europarechtswidrig sind. Auch der EuGH hat einen Verstoß abgelehnt. Der EuGH hat in seiner Entscheidung jedoch zum Ausdruck gebracht, dass dies maßgeblich darauf beruhte, dass es im konkreten Fall (noch) keine Regelung des Europarechts gab, an welcher eine Diskriminierung festgemacht werden konnte. Insbesondere war die EG-Richtlinie 2000/78 zum Zeitpunkt des

Versterbens des ehemaligen Arbeitnehmers in Deutschland noch nicht umgesetzt worden. Da die Umsetzungsfrist noch nicht abgelaufen war, konnte die Richtlinie selbst auch nicht als Grundlage für einen Gemeinschaftsrechtsverstoß herangezogen werden. Somit war die Klausel im konkreten Fall zulässig, da es an einer einschlägigen materiellen Bestimmung des Gemeinschaftsrechts zur Regelung des fraglichen Sachverhalts fehlte.

Ob diese Wertung jedoch auch bei Sachverhalten gilt, die sich nach Inkrafttreten des AGG abspielen, ist noch nicht geklärt. Es kann daher noch keine Entwarnung für deutsche Arbeitgeber gegeben werden. Hier muss die weitere Rechtsprechungsentwicklung abgewartet werden.

➔ Vgl. auch das EuGH-Urteil mit BB-Kommentar von Klemm in diesem Heft, S. 2353.

Entscheidungen**BAG: Verwirkung des Widerspruchsrechts bei BÜ**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.7.2008 – 8 AZR 205/07 –, dass das Recht des Arbeitnehmers, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebserwerber zu widersprechen (§ 613a Abs. 6 BGB), verwirkt werden kann.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2345-1 unter www.betriebs-berater.de

➔ Vgl. zu den Agfa-Verfahren den Kommentar von Bittmann/Rosemann in BB 2008, 2072.

BAG: Folgen fehlerhafter Unterrichtung beim BÜ

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 20.3.2008 – 8 AZR 1022/06 – wie folgt: Bei der Unterrichtungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB handelt es sich um eine echte Rechtspflicht, de-

ren Verletzung einen Schadensersatzanspruch nach § 280 Abs. 1 BGB auslösen kann. Der Arbeitnehmer ist so zu stellen, wie er gestanden hätte, wenn er richtig und vollständig informiert worden wäre. Dafür trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Dabei muss die fehlerhafte Unterrichtung kausal für den eingetretenen Schaden sein.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2345-2 unter www.betriebs-berater.de

➔ Vgl. zu den Agfa-Verfahren den Kommentar von Bittmann/Rosemann in BB 2008, 2072.

BAG: BÜ und betriebsbedingte Kündigung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.4.2008 – 8 AZR 268/07 – wie folgt: Wird der Arbeitnehmer in einer Namensliste zu einem Interessenausgleich aufgeführt, so wird vermutet, dass die Kündigung durch betriebliche Gründe nach § 1 Abs. 5 KSchG bedingt ist. Für die Annahme eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 BGB ist die im Wesentlichen unveränderte Fortführung des Betriebs erforderlich.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2345-3 unter www.betriebs-berater.de

LAG Schleswig-Holstein: Umgehungsgeschäft bei konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 18.6.2008 – 3 TaBV 12/08 – wie folgt: Konzerninterne Vertragsgestaltungen stellen ein rechtsmissbräuchliches Umgehungsgeschäft dar, wenn sie dazu führen, dass die konzerninterne Entleiherin hierdurch im Ergebnis die Lohnkosten senken kann und wegen der unterschiedlichen Vertragsarbeitgeber „ihren“ Arbeitnehmern geschuldete Vergütungsbestandteile wie Anwesenheitsprämien, höheres Urlaubs- und Weihnachtsgeld den Leiharbeitnehmern nicht zahlen muss.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2345-4 unter www.betriebs-berater.de