**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Urteile, die Ihre Leser interessieren könnten**

zusammengestellt von Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Fachanwalt für Erbrecht

Michael Henn, Stuttgart

**I.**

**Kein Betriebsübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB bei fehlendem Wechsel in der für den Betrieb der wirtschaftlichen Einheit verantwortlichen Person**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Januar 2018, Az. 8 AZR 338/16

Die Parteien streiten darüber, ob das ursprünglich zwischen ihnen begründete Arbeitsverhältnis - wie der Beklagte meint - über den 31. März 2011 hinaus fortbesteht oder - wie die Klägerin meint - in Folge eines Betriebsübergangs auf eine neu gegründete Gesellschaft (im Folgenden Gesellschaft) übergegangen ist. Der Beklagte war seit 1976 als Schlosser im Betrieb der Klägerin in Berlin beschäftigt. Weitere Betriebe unterhielt die Klägerin in Oberstenfeld und Niederorschel. Im März 2011 schlossen die Klägerin und die Gesellschaft eine „Vereinbarung über Lohnfertigung und Geschäftsbesorgungsvertrag über Betriebsführung“ ab, wonach die Gesellschaft ab dem 1. April 2011 die komplette Produktion der Klägerin an allen 3 Standorten in Lohnfertigung mit den dort tätigen Arbeitnehmern weiterführen und für die Klägerin die Betriebsführung des gesamten Geschäftsbetriebs an allen Standorten übernehmen sollte. Darüber hinaus wurde ua. vereinbart, dass die Gesellschaft, sofern die Betriebsführung im Zusammenhang mit der Lohnfertigung und der Produktion ausgeführt wird, ausschließlich für Rechnung und im Namen der Klägerin tätig wird. Insoweit erteilte die Klägerin der Gesellschaft Generalhandlungsvollmacht. Die Klägerin und die Gesellschaft sind ab dem 1. April 2011 entsprechend der Vereinbarung verfahren. Zuvor hatten die Klägerin und die Gesellschaft die Arbeitnehmer darüber unterrichtet, dass ihre Arbeitsverhältnisse mit Ablauf des 31. März 2011 in Folge eines Betriebsübergangs auf die Gesellschaft übergehen würden. Mit Schreiben von Ende März 2014 kündigte die Gesellschaft das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten wegen Stilllegung des Berliner Betriebs. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage des Beklagten gegen die Gesellschaft wurde rechtskräftig abgewiesen. Mit Schreiben vom 8. Juni 2015 forderte der Beklagte die Klägerin auf anzuerkennen, dass zwischen ihnen über den 31. März 2011 hinaus ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Klägerin hat daraufhin Klage erhoben mit dem Antrag festzustellen, dass zwischen den Parteien über den 31. März 2011 hinaus ein Arbeitsverhältnis nicht bestanden hat und nicht besteht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Arbeitsverhältnis des Beklagten ist nicht im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB von der Klägerin auf die Gesellschaft übergegangen. Ein Betriebsübergang setzt voraus, dass die für den Betrieb des Unternehmens verantwortliche natürliche oder juristische Person, die insoweit die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten eingeht, im Rahmen vertraglicher Beziehungen wechselt. Diese Voraussetzung war nicht erfüllt; die Klägerin hatte ihre Verantwortung für den Betrieb des Unternehmens nicht an die Gesellschaft abgegeben. Dem Beklagten war es auch nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) versagt, sich auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin zu berufen. Der Umstand, dass die Kündigungsschutzklage des Beklagten gegen die Gesellschaft rechtskräftig abgewiesen worden war, war ohne Belang.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=19692&pos=0&anz=4&titel=Kein_Betriebs%FCbergang_iSv._%A7_613a_Abs._1_BGB_bei_fehlendem_Wechsel_in_der_f%FCr_den_Betrieb_der_wirtschaftlichen_Einheit_verantwortlichen_Person>

**II.**

**Karenzentschädigung - Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Januar 2018, Az. 10 AZR 392/17

Bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB handelt es sich um einen gegenseitigen Vertrag iSd. §§ 320 ff. BGB. Die Karenzentschädigung ist Gegenleistung für die Unterlassung von Konkurrenztätigkeit. Erbringt eine Vertragspartei ihre Leistung nicht, kann die andere Vertragspartei vom Wettbewerbsverbot zurücktreten, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (§§ 323 ff. BGB). Ein solcher Rücktritt entfaltet Rechtswirkungen erst für die Zeit nach dem Zugang der Erklärung (ex nunc).

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Februar 2014 als "Beauftragter technische Leitung" zu einem Bruttomonatsverdienst von zuletzt 6.747,20 Euro beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien war für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein dreimonatiges Wettbewerbsverbot vereinbart worden. Hierfür sollte der Kläger eine Karenzentschädigung iHv. 50 % der monatlich zuletzt bezogenen durchschnittlichen Bezüge erhalten. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund der Eigenkündigung des Klägers zum 31. Januar 2016. Mit E-Mail vom 1. März 2016 forderte der Kläger die Beklagte unter Fristsetzung bis zum 4. März 2016 vergeblich zur Zahlung der Karenzentschädigung für den Monat Februar 2016 auf. Am 8. März 2016 übermittelte der Kläger an die Beklagte eine weitere E-Mail. Hierin heißt es ua.

*"Bezugnehmend auf Ihre E-Mail vom 1. März 2016 sowie das Telefonat mit Herrn B. möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich mich ab sofort nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden fühle."*

Mit seiner Klage macht der Kläger die Zahlung einer Karenzentschädigung iHv. 10.120,80 Euro brutto nebst Zinsen für drei Monate geltend. Er vertritt die Auffassung, sich nicht einseitig vom Wettbewerbsverbot losgesagt zu haben. Die Erklärung in der E-Mail vom 8. März 2016 sei lediglich eine Trotzreaktion gewesen. Die Beklagte meint, durch die E-Mail vom 8. März 2016 habe der Kläger wirksam seinen Rücktritt erklärt. Das Arbeitsgericht hat der Klage vollständig stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil teilweise abgeändert und einen Anspruch auf Karenzentschädigung nur für die Zeit vom 1. Februar bis zum 8. März 2016 zugesprochen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat keinen Erfolg. Da es sich beim nachvertraglichen Wettbewerbsverbot um einen gegenseitigen Vertrag handelt, finden die allgemeinen Bestimmungen über den Rücktritt (§§ 323 ff. BGB) Anwendung. Die Karenzentschädigung ist Gegenleistung für die Unterlassung von Konkurrenztätigkeit. Erbringt eine Vertragspartei ihre Leistung nicht, kann die andere Vertragspartei vom Wettbewerbsverbot zurücktreten, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Ein Rücktritt wirkt dabei ex nunc, dh. für die Zeit nach dem Zugang der Erklärung entfallen die wechselseitigen Pflichten. Die Beklagte hat die vereinbarte Karenzentschädigung nicht gezahlt, der Kläger war deshalb zum Rücktritt berechtigt. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe mit seiner E-Mail vom 8. März 2016 wirksam den Rücktritt vom Wettbewerbsverbot erklärt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Damit steht ihm für die Zeit ab dem 9. März 2016 keine Karenzentschädigung zu.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=19698&pos=0&anz=5&titel=Karenzentsch%E4digung_-_R%FCcktritt_vom_nachvertraglichen_Wettbewerbsverbot>

**III.**

**Ausbildungskostenausgleichskasse im Schornsteinfegerhandwerk - Zweifel an der Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit des Zentralverbands Deutscher Schornsteinfeger e. V. (ZDS) - Beitragspflicht für Betriebe ohne Arbeitnehmer**

Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 31. Januar 2018, Az. 10 AZR 60/16 (A), 10 AZR 695/16 (A), 10 AZR 722/16 (A)

Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat ernsthafte Zweifel an der Tariffähigkeit und der Tarifzuständigkeit des am Abschluss der Tarifverträge über die Förderung der beruflichen Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk vom 24. September 2012 (TV AKS 2012) und vom 1. Juli 2014 (TV AKS 2014) beteiligten ZDS. § 7 Abs. 2 Satz 2 TV AKS 2012 ist unwirksam, soweit Betriebe ohne Arbeitnehmer (sog. Soloselbständige) Beiträge an die Ausbildungskostenausgleichskasse im Schornsteinfegerhandwerk zahlen müssen.

Bei der Klägerin handelt es sich um die vom Bundesverband des Schornsteinfegerhandwerks - Zentralinnungsverband (ZIV) - und dem ZDS als Gemeinsame Einrichtung gegründete Ausbildungskostenausgleichskasse im Schornsteinfegerhandwerk (AKS). Nach der Satzung des ZDS kann „jede/r nicht selbständige Schornsteinfeger/in …, der/die Gesellenprüfung im Schornsteinfegerhandwerk bestanden hat“, Mitglied werden. Selbständige Schornsteinfeger können beitragspflichtige „Fördermitglieder“ des ZDS sein.

Der ZDS und der ZIV haben den TV AKS 2012 und den TV AKS 2014 abgeschlossen. Die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung beider Tarifverträge hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg rechtskräftig festgestellt. Zweck der AKS ist die Förderung der Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen und die Sicherstellung einer qualifizierten Berufsausbildung im Schornsteinfegerhandwerk. Die Tarifverträge regeln die Höhe der Ausbildungsvergütung. Betriebe, die Schornsteinfeger ausbilden, haben Anspruch auf Ausbildungskostenausgleich gegen die AKS. Die Tarifverträge regeln ferner die Beitrags- und Auskunftspflichten der Betriebe gegenüber der AKS. Nach § 7 Abs. 2 Satz 2 TV AKS 2012 beträgt der an die AKS abzuführende Mindestbeitrag 800,00 Euro pro Kalenderjahr.

Die Beklagten sind selbständige Schornsteinfeger und wehren sich dagegen, Beiträge an die AKS zu leisten. Sie halten die Tarifverträge für unwirksam.

Das Landesarbeitsgericht hat den Klagen der AKS stattgegeben. Die Revisionen der Beklagten in den Verfahren - 10 AZR 60/16, 10 AZR 695/16 und 10 AZR 722/16 -, die im Streitzeitraum jeweils mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigten, haben zur Aussetzung der Rechtsstreitigkeiten nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG\* geführt. Die Tarifverträge begegnen keinen materiellrechtlichen Bedenken, soweit Arbeitgebern Beitrags- und Auskunftspflichten gegenüber der AKS auferlegt werden. Der Senat hat jedoch ernsthafte Zweifel daran, ob der ZDS tariffähig und tarifzuständig für den Abschluss der Tarifverträge war. Aufgrund der in der Satzung vorgesehenen „Fördermitgliedschaft“ von selbständigen Schornsteinfegern bestehen Bedenken daran, dass der ZDS bei Tarifabschluss gegnerfrei war. Die Tarifzuständigkeit ist zweifelhaft, weil die Satzung keine Mitgliedschaft für Auszubildende vorsieht. Diese entscheidungserheblichen Fragen sind in einem gesonderten Beschlussverfahren zu klären.

Die Revision des Beklagten in der Sache - 10 AZR 279/16 -, der keine Arbeitnehmer beschäftigt, hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. § 7 Abs. 2 Satz 2 TV AKS 2012 ist unwirksam, soweit Betriebe ohne Arbeitnehmer Beiträge an die AKS zahlen müssen. Durch diese Regelung haben die Tarifvertragsparteien ihre tarifliche Regelungsmacht überschritten.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=19699&pos=0&anz=6&titel=Ausbildungskostenausgleichskasse_im_Schornsteinfegerhandwerk_-_Zweifel_an_der_Tariff%E4higkeit_und_Tarifzust%E4ndigkeit_des_Zentralverbands_Deutscher_Schornsteinfeger_e._V._(ZDS)_-_Beitragspflicht_f%FCr_Betriebe_ohne_Arbeitnehmer>

**IV.**

**Pensionskassenrente - Leistungskürzung - Insolvenz des Arbeitgebers -Eintrittspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins**

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 20. Februar 2018, Az. 3 AZR 142/16 (A)

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um eine Vorabentscheidung zur Auslegung und unmittelbaren Geltung von Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG\* ersucht.

Der Kläger bezieht ua. eine Pensionskassenrente, die von der Pensionskasse auf-grund wirtschaftlicher Schwierigkeiten gekürzt wird. In der Vergangenheit hat die frühere Arbeitgeberin des Klägers diese Leistungskürzungen aufgrund ihrer gesetzlichen Einstandspflicht ausgeglichen. Nachdem die Arbeitgeberin zahlungsunfähig geworden ist, fordert der Kläger, dass der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) als Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung für die Leistungskürzungen der Pensionskasse eintritt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr statt-gegeben.

Der Dritte Senat geht davon aus, dass das nationale Recht keine Eintrittspflicht des PSV für Kürzungen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vorsieht, wenn die Leistungen im Durchführungsweg Pensionskasse erbracht werden. Eine Haftung des PSV kann sich daher allenfalls aus Art. 8 der Richtlinie ergeben. Dies setzt voraus, dass die Norm auch auf Sachverhalte anwendbar ist, in denen - wie vorliegend - ein Arbeitgeber aufgrund eigener Zahlungsunfähigkeit die Kürzungen der Pensionskassenrente nicht ausgleichen kann. Entscheidungserheblich für den Senat ist zudem, unter welchen Voraussetzungen nach Art. 8 der Richtlinie ein staatlicher Insolvenzschutz gewährleistet ist. Weiter kommt es darauf an, ob die Richtlinienvorschrift unmittelbare Geltung entfaltet und ob sich der Arbeitnehmer deshalb auch gegenüber dem PSV auf sie berufen kann. Für die Beantwortung der Fragen ist der EuGH zuständig.

Bundesarbeitsgericht Beschluss vom 20. Februar 2018 - 3 AZR 142/16 (A) - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln Urteil vom 2. Oktober 2015 - 10 Sa 4/15 - \* Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG hat folgenden Wortlaut: „Die Mitgliedstaaten vergewissern sich, dass die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer sowie der Personen, die zum Zeitpunkt des Eintritts der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers aus dessen Unternehmen oder Betrieb bereits ausgeschieden sind, hinsichtlich ihrer erworbenen Rechte oder Anwartschaftsrechte auf Leistungen bei Alter, einschließlich Leistungen für Hinterbliebene, aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der einzelstaatlichen gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit getroffen werden." \*\* Der genaue Wortlaut der Fragen kann unter [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de) unter dem Menüpunkt „Sitzungsergebnisse“ eingesehen werden.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=19737&pos=1&anz=9&titel=Pensionskassenrente_-_Leistungsk%FCrzung_-_Insolvenz_des_Arbeitgebers_-Eintrittspflicht_des_Pensions-Sicherungs-Vereins>

**V.**

**Hinterbliebenenversorgung - Altersabstandsklausel – Altersdiskriminierung**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Februar 2018, 3 AZR 43/17

Sieht eine Regelung in einer Versorgungsordnung vor, dass Ehegatten nur dann eine Hinterbliebenenversorgung erhalten, wenn sie nicht mehr als 15 Jahre jünger als der Versorgungsberechtigte sind, liegt darin keine gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßende Diskriminierung wegen des Alters.

Die Klägerin ist 1968 geboren. Sie hat ihren 1950 geborenen und 2011 verstorbenen Ehemann im Jahr 1995 geheiratet. Dem verstorbenen Ehemann der Klägerin war von seinem Arbeitgeber ua. eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden. Nach der Versorgungsordnung setzt der Anspruch auf Leistungen an die Ehegatten voraus, dass sie nicht mehr als 15 Jahre jünger als der Versorgungsberechtigte sind.

Nach Ansicht des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts ist die durch diese Altersabstandsklausel bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters gerechtfertigt. Der Arbeitgeber, der eine Hinterbliebenenversorgung zusagt, hat ein legitimes Interesse, das hiermit verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen. Die Altersabstandsklausel ist auch erforderlich und angemessen. Sie führt nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer, die von der Klausel betroffen sind. Bei einem Altersabstand von mehr als 15 Jahren ist der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner darauf angelegt, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringt. Zudem werden wegen des Altersabstands von mehr als 15 Jahren nur solche Ehegatten von dem Ausschluss erfasst, deren Altersabstand zum Ehepartner den üblichen Abstand erheblich übersteigt.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=19738&pos=0&anz=9&titel=Hinterbliebenenversorgung_-_Altersabstandsklausel_-_Altersdiskriminierung>

**VI.**

**Einigungsstelle - Vorsitzende(r) der Einigungsstelle**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 28.9.2017, Az. 12 TaBV 7/17

Wird in einem Verfahren nach § 100 ArbGG die Einsetzung einer/s bestimmten Vorsitzenden der Einigungsstelle beantragt und diese Person vom anderen am Verfahren beteiligten Betriebspartner ohne nähere Begründung abgelehnt, ist die Ablehnung für die gerichtliche Ermessensentscheidung regelmäßig unerheblich (entgegen LAG Düsseldorf - 25. August 2014 - 9 TaBV 39/14).

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017-9&nr=23123&pos=0&anz=4>

**VII.**

**Betriebsrentenanpassung - Prognose - wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners - Vorhersehbarkeit - Verkauf von Unternehmensteilen - spätere Entwicklung nach dem Anpassungsstichtag**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 10.10.2017, Az. 15 Sa 3/17

1. Für die bei der Anpassungsprüfung einer Betriebsrente zu erstellende Prognose der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens darf im Rahmen der Rückschau auf die Eigenkapitalrenditen der vor dem Anpassungszeitpunkt liegenden Jahre grundsätzlich auch die Eigenkapitalrendite eines Jahres berücksichtigt werden, in dem Unternehmensteile verkauft wurden.
2. Wirtschaftliche Daten des Unternehmens aus der Zeit nach dem Anpassungsstichtag können die zum Anpassungsstichtag getroffene Prognose entkräften, wenn diese offensichtlich unrealistisch war.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017-10&nr=23078&pos=5&anz=7>

**VIII.**

**Spätehenklausel - Hinterbliebenenversorgung - unmittelbare Benachteiligung wegen Alter**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 25.10.2017, Az. 21 Sa 25/17

1. Eine Versorgungszusage in einer Betriebsvereinbarung, die der Witwe/dem Witwer einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers eine Witwen-/Witwerrente zusagt, begründet auch im Falle des Bestehens einer eingetragenen Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) zwischen der verstorbenen Arbeitnehmerin/dem verstorbenen Arbeitnehmer und der Hinterbliebenen/dem Hinterbliebenen dieser Arbeitnehmerin/dieses Arbeitnehmers einen Anspruch gegen den Versorgungsträger, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen in der Versorgungszusage vorliegen.

2. Bei einer Hinterbliebenenversorgungszusage handelt es sich um einen Vertrag zugunsten Dritter gem. § 328 BGB, und zwar zu Gunsten des Hinterbliebenen (wie BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11).

3. Der Ausschluss eines Anspruchs auf eine Hinterbliebenenversorgung für den Fall, dass die Ehe zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Ehegatten nach Vollendung des 62. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen wird, bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung des Arbeitnehmers wegen seines Alters iSd. §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 und § 7 AGG (mit BAG 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 und gegen LAG Baden-Württemberg 9. März 2017 - 17 Sa 7/17).

4. Die Festsetzung einer Altersgrenze bei einer Hinterbliebenenversorgungszusage fällt unter die Rechtfertigungsfallgruppe des § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG. Die Frage nach der Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters ist danach an den Voraussetzungen des § 10 AGG zu messen (entgegen BAG 4. August 2015 - 3 AZR 137/13).

5. Bestimmt eine Hinterbliebenenversorgungszusage, dass kein Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente besteht, wenn die Ehe nach Vollendung des 62. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen wird, stellt die Vollendung des 62. Lebensjahres - anders als das Ende des Arbeitsverhältnisses oder der Eintritt des Versorgungsfalls beim Arbeitnehmer selbst - regelmäßig keine Zäsur dar, die es rechtfertigen könnte, in den Bestimmungen über die Hinterbliebenenversorgung die Lebensgestaltung des Arbeitnehmers zu Gunsten der Begrenzung des mit der Versorgungszusage für den Arbeitgeber verbundenen Risikos und Aufwands unberücksichtigt zu lassen. Die Möglichkeit für den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer, gemäß seiner Versorgungszusage betriebliche Altersrente ungekürzt bereits nach Vollendung seines 62. Lebensjahres in Anspruch nehmen zu können, macht das Datum der Vollendung des 62. Lebensjahres nicht zu einem Zeitpunkt, zu dem typischerweise ein Arbeitsverhältnis sein Ende findet (entgegen LAG Baden-Württemberg 9. März 2017 - 17 Sa 7/17).

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017-10&nr=23079&pos=1&anz=7>

**IX.**

**Annahmeverzug - Anrechnung anderweitigen Verdienstes – Beamtenbesoldung**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 27.10.2017, Az. 12 Sa 28/17

1. Beruht der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers darauf, dass sich der Arbeitgeber ihm gegenüber im Annahmeverzug befindet, ist eine Beamtenbesoldung, die der Arbeitnehmer im Zeitraum des Annahmeverzugs bezieht, weil er parallel in einem Beamtenverhältnis steht und arbeitet, gem. § 615 Satz 2 BGB auf den Arbeitsentgeltanspruch anrechenbar.

2. Leistet der Arbeitnehmer im Zeitraum des Annahmeverzugs keine Dienste, weil er dienstunfähig ist oder weil ihm der Dienstherr kein Amt überträgt, kann die Beamtenbesoldung, die er in diesem Zeitraum bezieht, nach § 615 Satz 2 BGB nicht auf den Arbeitsentgeltanspruch angerechnet werden.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017-10&nr=23120&pos=0&anz=7>

**X.**

**Wahlanfechtung oder Nichtigkeit der Wahl (hier zur Schwerbehindertenvertretung) in einem Betrieb mit überwiegender Auswärtstätigkeit - Information über Einsatzorte der Wahlberechtigten - Chancengleichheit von Wahlbewerbern**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 28.11.2017, Az. 9 TaBV 4/17

1. Aufgrund des Gebotes der Chancengleichheit der Wahlbewerber kann der Wahlvorstand (hier Wahl der Schwerbehindertenvertretung) in einem Betrieb, in dem die Wahlberechtigten ausschließlich in Kundenbetrieben arbeiten, verpflichtet sein, den Wahlbewerbern die Einsatzbetriebe der Wahlberechtigten mitzuteilen.

2. Eine solche Pflicht besteht jedenfalls dann, wenn ein Wahlbewerber aufgrund seiner betrieblichen Stellung die Einsatzdaten kennt, ein anderer Wahlbewerber nicht. Die Gefälle der Chancengleichheit hat der Wahlvorstand auszugleichen. Ein Anspruch des Wahlbewerbers auf Information über die persönlichen Kontaktdaten von Wahlberechtigten besteht nicht.

3. Ein Verstoß hiergegen führt nicht zur Nichtigkeit der Wahl.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017-11&nr=23124&pos=0&anz=2>

**XI.**

**Berechnung der Überstundenvergütung bei Verdienstausgleich bei Wegfall von Belastungszulagen - MTV zum ERA-TV**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 20.12.2017, Az. 9 Sa 45/17

Der Verdienstausgleich bei Wegfall von Belastungszulagen nach § 4 der Anlage 2 zum ERA-TV wird für die Berechnung der Vergütung einer Mehrarbeitsstunde nach § 11.4.3. MTV zum ERA-TV nicht berücksichtigt.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2017-12&nr=23109&pos=0&anz=4>

**XII.**

**Sofortige Beschwerde – Unterschriftserfordernis**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 2.2.2018, 4 Ta 13/17

Eine von einem Rechtsanwalt eingereichte sofortige Beschwerde muss mit vollem Namen unterschrieben sein. Eine wissentlich und willentlich abgekürzte Unterschrift (nicht Ausschleifung der Unterschrift) ist nicht ausreichend, auch wenn der Rechtsanwalt erklärt, immer so zu "unterschreiben".

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2018-2&nr=23122&pos=0&anz=1>

**XIII.**

**Matrixstruktur - Übertragung einer Führungsfunktion als Einstellung i.S.v. § 99 BetrVG**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 20.12.2017, Az. 12 TaBV 66/17

1. Die Übertragung einer Führungsfunktion in einer Matrixstruktur kann eine Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sein. Dabei ist nicht erforderlich, dass die Matrixstruktur einen Konzern betrifft und unternehmensübergreifend ausgestaltet ist. Eine Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kann auch bei betriebsübergreifender Matrixstruktur innerhalb eines Unternehmens gegeben sein.
2. Für die personelle Einzelmaßnahme der Einstellung ist auch bei einer Matrixstruktur regelmäßig der örtliche Betriebsrat zuständig.
3. Zur Frage der Stellenausschreibung gemäß § 93 BetrVG in einer Matrixstruktur.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2017/NRWE_LAG_D_sseldorf_12_TaBV_66_17_Beschluss_20171220.html>

**XIV.**

**Kündigung wegen Betriebsübergang, nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 19.01.2018, Az. 4 Sa 354/17

Einzelfallentscheidung zu einer Unwirksamkeit einer Kündigung "wegen Betriebsübergang" gemäß § 613 a Abs. 4 BGB (vorliegend verneint, weil es zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung an greifbaren, objektiven Umständen für einen nach Ablauf der Kündigungsfrist erfolgten Betriebsübergang fehlte (vgl. BAG 19.05.1988 - 2 AZR 596/87 -).

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2018/4_Sa_354_17_Urteil_20180119.html>

**XV.**

**Tarifliche Sonderzahlung - Übergangsbestimmungen zum MTV für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 11.09.2013 (ÜTV 2013)**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 20.12.2017, Az. 5 Sa 214/17

§ 8 ÜTV ist dahingehend auszulegen, dass sich die Besitzstandszulage nur auf solche Ansprüche bezieht, die sich aus einer unmittelbaren vertraglichen Zusage des Arbeitgebers ergeben.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2017/5_Sa_214_17_Urteil_20171220.html>

**XVI.**

**Ordnungsgeld, Ungebühr, Handy, Klingeln in der Verhandlung, Rechtsmittelbelehrung**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 20.09.2017, Az. 4 Ta 117/17

In dem Rechtsstreit O. gegen …GmbH erschien im Termin zur streitigen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Lübeck am 13.06.2017 für die Beklagte deren Geschäftsführer F.

Im Protokoll über die öffentliche Sitzung heißt es u. a.: „Der Geschäftsführer der Beklagten hatte ein Handy klingeln lassen. Das Gericht wies ihn darauf hin, er möge das Handy ausschalten, andernfalls 50,00 EUR Ordnungsgeld verhängt würden.

Auf Frage des Gerichts erklärte der Geschäftsführer der Beklagten, dass das Handy ausgeschaltet sei. Das Handy klingelt erneut.“ Ausweislich des Protokolls über die öffentliche Sitzung beschloss und verkündete das Gericht sodann Folgendes:

„Gegen den Geschäftsführer der Beklagten wird ein Ordnungsgeld in Höhe von 50,00 EUR, hilfsweise 1 Tag Ordnungshaft, festgesetzt. Gegen diese Entscheidung gibt es das Rechtsmittel der sofortigen Beschwerde innerhalb von 2 Wochen schriftlich oder zur Niederschrift der Geschäftsstelle, einzulegen beim Arbeitsgericht Lübeck, Neustraße 2 a, 23560 Lübeck. Eine Einlegung beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein ist fristwahrend möglich.“ 3

Das Arbeitsgericht stellte den Beschluss vom 13. Juni 2017 mit Zustellungsurkunde Herrn F. am 03. August 2017 zu.

Am 14. August 2017 ging beim Arbeitsgericht ein Schreiben des Herrn F. mit dem folgenden Inhalt ein:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte hiermit vom Rechtsmittel der sofortigen Beschwerde Gebrauch machen.

Es war nicht meine Absicht die Verhandlung durch mein Telefon zu stören, nach der ersten Aufforderung durch den Richter, dieses auszuschalten, habe ich das Telefon zur Hand genommen um dieses auf Stumm zu schalten. Leider habe ich das Telefon falsch bedient, und es wurde nur der aktuelle Anruf stumm geschaltet. Nach dem zweiten klingeln habe ich es dann ganz ausgeschaltet. Da es sich um eine versehentliche Fehlbedienung handelte, bitte ich darum von dem Ordnungsgeld abzusehen. Für die Zukunft weiss ich nun um dieses Thema. Vielen Dank für Ihr Verständnis.“

Das Arbeitsgericht teilte dem Beschwerdeführer mit Beschluss vom 14. August 2017 mit, es sei beabsichtigt, seiner Beschwerde nicht abzuhelfen. Er erhalte daher Gelegenheit zur Stellungnahme zu den nachfolgenden Überlegungen des Arbeitsgerichts. Wegen dieser Überlegungen wird Bezug genommen auf den Beschluss vom 14. August 2017.

Mit Beschluss vom 05. September 2017 half das Arbeitsgericht der Beschwerde des Herrn F. gegen den Beschluss vom 13. Juni 2017 nicht ab und legte die Sache dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein zur Entscheidung vor.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/990508C4186450E6C12582360026531C/$file/N_4Ta117-17_20-09-2017.pdf>

**XVII.**

**Jubiläumszuwendung, Zusage, Gesamtzusage, Änderungsvorbehalt**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.09.2017, Az. 4 Sa 203/17

Die Parteien streiten um die Zahlung einer Jubiläumszuwendung aus Anlass der zwanzigjährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers bei der Beklagten.

Der Kläger trat am 01. Juni 2002 als Elektromaschinenbauer in die Dienste der Beklagten ein. Zuletzt verdiente er monatlich 2.898,00 EUR brutto. Als Betriebseintrittsdatum ist der 01. August 1996 festgelegt.

Alleinige Gesellschafterin der Beklagten ist die V. M. A/S, D. Deren Gesellschafterin wiederum ist als Konzern-Obergesellschaft die V. W. S. A/S aus D.

Im Betrieb der Beklagten existiert ein Betriebsrat.

Im Jahre 2009 wurde über das Intranet der V.-Gruppe in englischer Sprache ein Dokument mit der Bezeichnung „First global policy on anniversaries calls for celebration“ (nachfolgend policy 2009 genannt) veröffentlicht (Bl. 55 d. A.).

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/D7E17EA4A1321A4BC12582360026531E/$file/U_4Sa203-17_21-09-2017.pdf>

**XVIII.**

**Jubiläumszuwendung, Zusage, Gesamtzusage, Änderungsvorbehalt**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.09.2017, Az. 4 Sa 303/17

Die Parteien streiten um die Zahlung einer Jubiläumszuwendung aus Anlass der zehnjährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers bei der Beklagten.

Der Kläger trat am 01. Januar 2007 in die Dienste der Beklagten ein. Zuletzt verdiente er monatlich 2.698,00 EUR brutto.

Alleinige Gesellschafterin der Beklagten ist die V. M. A/S, D. Deren Gesellschafterin wiederum ist als Konzern-Obergesellschaft die V. W. S. A/S aus D.

Im Betrieb der Beklagten existiert ein Betriebsrat.

Im Jahre 2009 wurde über das Intranet der V.-Gruppe in englischer Sprache ein Dokument mit der Bezeichnung „First global policy on anniversaries calls for celebration“ (nachfolgend policy 2009 genannt) veröffentlicht (Bl. 43 d. A.)

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/EA07C3F7ED45A683C12582360026531F/$file/U_4Sa303-17_21-09-2017.pdf>

**XIX.**

**Jubiläumszuwendung, Zusage, Gesamtzusage, Änderungsvorbehalt**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.09.2017, Az. 4 Sa 305/17

Die Parteien streiten um die Zahlung einer Jubiläumszuwendung aus Anlass der zehnjährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers bei der Beklagten.

Der Kläger trat am 01. Februar 2006 als Wickeleihelfer in die Dienste der Beklagten ein. Zuletzt verdiente er monatlich 2.645,00 EUR brutto.

Alleinige Gesellschafterin der Beklagten ist die V. M. A/S, D. Deren Gesellschafterin wiederum ist als Konzern-Obergesellschaft die V. W. S. A/S aus D.

Im Betrieb der Beklagten existiert ein Betriebsrat.

Im Jahre 2009 wurde über das Intranet der V.-Gruppe in englischer Sprache ein Dokument mit der Bezeichnung „First global policy on anniversaries calls for celebration“ (nachfolgend policy 2009 genannt) veröffentlicht (Bl. 48 d. A.).

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/CFBD770CA46B9420C12582360043BB5C/$file/U_4Sa305-16_21-09-2017.pdf>

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

Ihr

Michael Henn

Rechtsanwalt/

Fachanwalt für Arbeitsrecht/

Fachanwalt für Erbrecht

VDAA - Präsident

**VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Kronprinzstr. 14**

**70173 Stuttgart**

**Tel.: 0711 – 3058 9320**

**Fax: 0711 -  3058 9311**

**Email:** [**info@vdaa.de**](mailto:info@vdaa.de)

[**www.vdaa.de**](http://www.vdaa.de)