

// Im Blickpunkt

Müller befasst sich in dieser Ausgabe mit den Neuerungen des Pflegezeitgesetzes und seinen Folgen für die arbeitsrechtliche Praxis. Mit einer aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Bremen zur Sittenwidrigkeit von Stundenlohn, wenn ein Tarifvertrag eine höhere Bezahlung vorsieht, befasst sich *Mohr* vor dem Hintergrund der Mindestlohndiskussion.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Ann-Christine Hamisch**, M.Jur. (Oxford), Counsel bei Lovells LLP, München

EuGH bestätigt Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung für Lebenspartner

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 1.4.2008 (Rs. C-267/06) entschieden, dass ein berufsständisches Versorgungswerk überlebende (gleichgeschlechtliche) Lebenspartner unzulässig diskriminiert, wenn es ihnen – im Gegensatz zu überlebenden Ehegatten, mit denen sie vergleichbar sind – keine Hinterbliebenenversorgung gewährt.

Zwar ist es grundsätzlich Sache der nationalen Gerichte zu prüfen, ob überlebende Ehegatten und Lebenspartner sich hinsichtlich der Hinterbliebenenversorgung in einer vergleichbaren Situation befinden. Der EuGH hat jedoch sehr deutlich gemacht, dass er zumindest unter deutschem Recht – der Entscheidung lag ein Vorabentscheidungsersuchen des Bayerischen Verwaltungsgerichts in Bezug auf die Satzung der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen zugrunde – die Situation von überlebenden Ehegatten und Lebenspartnern als vergleichbar ansieht. Grund hierfür ist die schrittweise rechtliche Gleichstellung von Lebenspartnerschaft und Ehe durch das LPartG und insbesondere die Regelung des § 46 Abs. 4 SGB VI, mit welcher Lebenspartner hinsichtlich der Hinterbliebenenversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung Ehegatten gleichgestellt werden.

Ob die nationalen Gerichte diese Wertung auch für betriebliche Versorgungswerke übernehmen werden – woraus sich für Arbeitgeber dann Anpassungsbedarf ergeben würde –, bleibt abzuwarten. Der BGH hat es zuletzt (Urteil vom 14.2.2007 – IV ZR 267/04) noch als

zulässig angesehen, eine Hinterbliebenenversorgung nur für Ehegatten vorzusehen und Lebenspartner hiervon auszuschließen.

Entscheidungen

BAG: Verhaltensbedingte Kündigung und vorausgegangene Abmahnung

Der zweite Senat entschied in seinem Urteil vom 13.12.2007 – 2 AZR 818/06 – wie folgt: Eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzt regelmäßig eine Abmahnung voraus. Liegt eine ordnungsgemäße Abmahnung vor und verletzt der Arbeitnehmer erneut seine vertraglichen Pflichten, kann regelmäßig davon ausgegangen werden, es werde auch künftig zu weiteren Vertragsstörungen kommen. Dabei ist es für eine negative Prognose ausreichend, wenn die jeweiligen Pflichtverletzungen aus demselben Bereich stammen und somit Abmahnung und Kündigungsgrund in einem inneren Zusammenhang stehen. Das BAG führt damit seine Rechtsprechung vom 16.1.1992 – 2 AZR 412/91 – fort. Volltext des Urts.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1057-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung

Der neunte Senat entschied in seinem Urteil vom 22.1.2008 – 9 AZR 999/06 – wie folgt: In einem durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Ausbildungsverhältnis kann eine Ausbildungsvergütung in Höhe der Leistungsätze noch angemessen sein, obwohl sie das Tarifniveau um deutlich mehr als 20% unterschreitet. Volltext des Urts.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1057-2 unter www.betriebs-berater.de

LAG Düsseldorf: Berufungen von Siemens zurückgewiesen

Das LAG entschied in mehreren Urteilen vom 29.4.2008 – 6 Sa 1809/07 u. a., dass das Informationsschreiben über den Betriebsübergang von der Siemens AG auf die BenQ Mobile inhaltlich nicht ausreichend ist, so dass noch keine Frist für einen

Widerspruch gegen den Übergang des jeweiligen Arbeitsverhältnisses zu BenQ begonnen hatte. Insbesondere war die Identität des Firmenübernehmers nicht eindeutig genug dargestellt, da unter der neuen Adresse noch die Personalabteilung von der Siemens AG erreichbar war. Außerdem hätte den Mitarbeitern auch mitgeteilt werden müssen, dass es sich bei der übernehmenden Firma um eine für die Übernahme extra neu gegründete deutsche Tochtergesellschaft namens BenQ GmbH & Co oHG handelte, die lediglich mit einem Haftungskapital von 50 000 Euro ausgestattet war.

(Quelle: PM des LAG Düsseldorf vom 29.4.2008)

LAG Nürnberg: Verlängerungsvertrag nach vorheriger Befristung mit Sachgrund

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 19.3.2008 – 4 Sa 673/07 – wie folgt: Soweit objektiv die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 S. 1 und 2 TzBfG vorliegen, kann sich ein Verlängerungsvertrag gem. § 14 Abs. 2 S. 1 Halbs. 2 TzBfG zeitlich auch an eine Befristung mit sachlichem Grund anschließen. Vorliegend handelt es sich um ein befristetes Probearbeitsverhältnis gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Ziff. 5 TzBfG.

Volltext des Urts.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1057-3 unter www.betriebs-berater.de

ArbG Berlin: Streikmaßnahmen ohne Vorlauffrist von 24 Stunden

Das ArbG entschied in seinem Urteil vom 29.4.2008 – 58 Ga 6014/08 –, dass Streikmaßnahmen ohne Vorankündigung erfolgen können. Dies sei von dem verfassungsrechtlich geschützten Streikrecht umfasst. Einschränkungen des Streikrechtes seien nur möglich, wenn und soweit Rechtsgüter des Arbeitgebers oder am Arbeitskampf nicht beteiligter Dritter nach einer Interessenabwägung Vorrang beanspruchen könnten. Soweit die Interessen der Allgemeinheit durch kurzfristige Streikmaßnahmen betroffen seien, müssten diese zurückstehen. Die Bevölkerung könne sich auf allgemein bekannte Streikmaßnahmen (hier bei den Berliner Verkehrsbetrieben) einstellen, da alternative Beförderungsmöglichkeiten bestünden.

(Quelle: PM des LAG Berlin-Brandenburg vom 29.4.2008)