

// Im Blickpunkt

„Über Geld spricht man nicht!“, so eröffnete *Thüsing* seinen Gastbeitrag auf der Jahrestagung „Arbeitsrecht 2009“ von *Gleiss Lutz* am 6.2.2009. Gleichwohl erörterte er die aktuellen Entwicklungen zum Mindest- und Höchstlohn sowie zu den Regelungsmöglichkeiten „irgendwo dazwischen“ (vgl. dazu auch seine Erste Seite im aktuellen BB). Unter dem Motto „Konkurrenzverdrängung mit anderen Mitteln“ zeigte er Konsequenzen aus § 4 Abs. 3 MiArbG-E auf. Danach gibt die Deutsche Post als stärkste Arbeitgeberin den Lohn der Post-Branche vor, ohne selbst davon betroffen zu sein. Zur Höchstlohndebatte bei Bank-Führungskräften nach dem FMStG zitierte er US-Präsident *Barack Obama*, der der Verärgerung der Öffentlichkeit über die Freizügigkeit der Regierungen mit OPM (Other People's Money) Ausdruck verliehen hat.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Anja Sprick**, Rechtsanwältin bei Longial GmbH

Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartner bei betrieblicher Hinterbliebenenversorgung

Nachdem auf europäischer Ebene ein erstes richtungweisendes Urteil zur Gleichbehandlung von Ehegatten und eingetragenen Lebenspartnern in der betrieblichen Altersversorgung im April 2008 ergangen ist, hat nun auf nationaler Ebene erstmals das BAG am 14.1.2009 – 3 AZR 20/07 – entschieden, dass der Hinterbliebene einer eingetragenen Lebenspartnerschaft genauso zu behandeln ist wie ein hinterbliebener Ehegatte, auch wenn in der zugrunde liegenden Versorgungszusage eine Leistung nur für hinterbliebene Ehegatten vorgesehen ist.

Das Urteil hat Auswirkungen auf alle Versorgungsmodelle, die Hinterbliebenenleistungen für die Hinterbliebenen von Ehegatten vorsehen, auf eingetragene Lebenspartner aber nicht. Es besteht in diesen Fällen die Möglichkeit, dass eingetragene Lebenspartner für den Zeitraum ab 1.1.2005 Ansprüche auf Hinterbliebenenleistungen geltend machen können. Das betrifft zunächst und vornehmlich die Arbeitgeber, die die Zusagen erteilt haben. Aber auch externe Versorgungsträger, bei denen Arbeitgeber Altersversorgung im Rahmen einer Direktversicherung, eines Pensionsfonds, einer Pensions- oder Unterstützungskasse durchführen lassen, müssen sich im Rahmen ihrer Produktgestaltung bei der Berücksichtigung eingetragener Lebenspartner mit speziellen Fragestellungen auseinandersetzen, die beispielsweise die Rechnungs-

grundlagen, Nachreservierungen und Gesundheitsprüfungen betreffen.

Schließlich haftet nicht nur der Arbeitgeber für die Erfüllung der Versorgungsleistungen. Schon in der Vergangenheit ist auf Grund der Einräumung eines unmittelbaren Rechtsanspruchs ein Urteil gegen eine betriebliche Pensionskasse wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ergangen. Daher kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch Versorgungsträger direkt vom eingetragenen Lebenspartner in Anspruch genommen werden könnten.

Entscheidungen

BAG: Ansprüche der ZVK auf Sozialkassenbeiträge nach Insolvenz

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 5.2.2009 – 6 AZR 110/08 – wie folgt: Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen eines Einzelunternehmers, der einen Betrieb des Bauhauptgewerbes betrieben hat, ändert für sich allein nichts an der weiteren Anwendbarkeit des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV). Dies gilt auch dann, wenn der Insolvenzverwalter den Geschäftsbetrieb einstellt und allen Arbeitnehmern kündigt. In diesem Fall schuldet der Insolvenzverwalter der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK) die Sozialkassenbeiträge bis zur rechtlichen Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

(PM BAG vom 5.2.2009)

BAG: Stundenweise Rufbereitschaft

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 5.2.2009 – 6 AZR 114/08 – wie folgt: § 8 Abs. 3 TVöD bestimmt, dass im Fall einer stundenweisen Rufbereitschaft ein Entgelt je Stunde der Rufbereitschaft von 12,5% des tariflichen Stundenentgelts gezahlt wird. Ordnet der Arbeitgeber an einem Kalendertag oder binnen 24 Stunden an zwei aufeinander-

folgenden Kalendertagen zwei oder mehr jeweils weniger als zwölf Stunden umfassende Rufbereitschaften an, so liegen im tariflichen Sinne mehrere Rufbereitschaften vor.

(PM BAG vom 5.2.2009)

BAG: Personalabbau im öffentlichen Dienst

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 30.10.2008 – 6 AZR 738/07 – wie folgt: Ein Personalabbau im öffentlichen Dienst i. S. v. § 4 Abs. 1 TV Soziale Absicherung liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Mehrzahl von Arbeitnehmern aus betriebsbedingten Gründen auf Grund von Arbeitgeberkündigungen oder Auflösungsvereinbarungen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-381-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Benachteiligung einer schwerbehinderten Bewerberin

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 16.9.2008 – 9 AZR 791/07 – wie folgt: Teilt ein Bewerber im Bewerbungsschreiben seine Schwerbehinderung mit, muss der Arbeitgeber das Bewerbungsschreiben bei seinem Eingang vollständig zur Kenntnis nehmen (vgl. § 81 SGB IX a. F.). Die unterlassene Kenntniserlangung der in seinem Einflussbereich eingesetzten Personen wird dem Arbeitgeber als objektive Pflichtverletzung zugerechnet.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-381-2 unter www.betriebs-berater.de

Gesetzgebung

Doch kein Whistleblowing im BGB

Auslöser für die Debatte um den Schutz für Whistleblower in § 612a BGB waren Mitte vergangenen Jahres mehrere große Lebensmittel-skandale. Die Anwaltschaft störte sich vor allem daran, dass schon die subjektive Einschätzung des Arbeitnehmers, betriebliche Abhilfe sei nicht zu erwarten, ausreichen sollte. Damit werde einer Denunziation des Arbeitgebers oder von Kollegen „nach freiem Belieben“ Tür und Tor geöffnet.

(HB vom 5.2.2009)