

// Im Blickpunkt

Die Entwicklungen der aktuellen Rechtsprechung zum Kündigungsschutzrecht sind aktueller Schwerpunkt des arbeitsrechtlichen Teils des Betriebs-Berater. *Kock* gibt in seinem Aufsatz eine Rechtsprechungsübersicht zur personenbedingten Kündigung in den Jahren 2007 und 2008. Dabei geht er u. a. auch auf die Besonderheiten der Zustimmung des Integrationsamts und des betrieblichen Eingliederungsmanagements ein. *Freckmann*, *Shipton* und *Steenfatt* kommentieren die neueren BAG-Urteile zur außerordentlichen Kündigung aufgrund strafbarer Handlung.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Dr. Thomas Frank**, RA der BVUK Rechtsberatungs-AG, Würzburg

Entgeltumwandlung trotz Schulden

Einer aktuellen Studie zufolge sind die monatlichen Ausgaben für die Absicherung im Alter auf den niedrigsten Stand seit 2005 gefallen. Nicht immer ist dies Folge einer freien Entscheidung. Wer kein Geld hat, kann es auch nicht sparen. Insbesondere die Pfändung des Arbeitseinkommens steht der Vorsorge für das Alter entgegen.

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) bietet eine Alternative. Betreibt der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung, kann dieser Betrag nicht gepfändet werden. Grenze ist die Sittenwidrigkeit. Das BAG nennt den Fall, dass sich der Schuldner einer Unterhaltspflicht entzieht. Zu prüfen ist jedoch ein sittenwidriges Unterlassen der Beendigung der Entgeltumwandlung. Dies setzt eine Handlungspflicht voraus. Überdies muss dem Unterhaltsschuldner ein Betrag zur eigenen Vorsorge verbleiben dürfen. Eine Entgeltumwandlung ist daher nur dann sittenwidrig, wenn weitere Anhaltspunkte hinzukommen (z. B. Versorgungssituation, Schädigungsabsicht, die Situation des Unterhaltsberechtigten). Da die Schädigung gegenüber dem Gläubiger als Dritten erfolgen würde, ist eine Entgeltumwandlung ohnedies nur dann sittenwidrig, wenn alle Parteien, also auch der Arbeitgeber, sittenwidrig handeln.

Die Grundsätze gelten auch dann, wenn erst nach der Einkommenspfändung eine Vereinbarung über eine Entgeltumwandlung getroffen wird. Ein Rechtsmissbrauch liegt nicht vor, soweit gemäß § 1a Abs. 1 BetrAVG ein Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht. Die Frage der Sittenwidrigkeit lässt sich auch hier

nicht pauschal beantworten. Lebt ein unterhaltsberechtigtes Kind in vermögenden Verhältnissen, kann dem Anspruch des unterhaltsverpflichteten Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung Vorrang einzuräumen sein. I. R. der bAV kann der Arbeitnehmer daher trotz der Pfändung seines Arbeitseinkommens für das Alter vorsorgen. Der umgewandelte Teil kann vom Gläubiger nicht gepfändet werden.

Entscheidungen**BAG: Altersdiskriminierung bei Personalüberhang**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 22.1.2009 – 8 AZR 906/07 – wie folgt: Beschränkt ein öffentlicher Arbeitgeber die Auswahl, welche Beschäftigte er einem sog. „Personalüberhang“ zuordnet und dann zu einem sog. Stellenpool versetzt, auf Beschäftigte einer bestimmten Altersgruppe, so führt das zu einer unzulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters i. S. d. § 10 AGG, wenn er seine Vorgehensweise lediglich damit rechtfertigt, sie sei zur Herstellung einer ausgewogenen Personalstruktur erforderlich, ohne dass er im Einzelnen darlegt, welche konkreten Personalstrukturen er schaffen will, sowie aus welchen Gründen und mit welchen Maßnahmen dies geschehen soll. Ein dadurch unzulässig benachteiligter Beschäftigter hat Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Geld wegen des erlittenen Schadens, der sich nicht als Vermögensschaden darstellt.

(PM BAG vom 22.1.2009)

BAG: Ehrenamtlicher Richter – keine Zeitgutschrift während der Gleitzeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 22.1.2009 – 6 AZR 78/08 – wie folgt: § 29 TVöD verpflichtet die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Zuständigkeitsbereich der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) nicht dazu, Arbeitnehmern, die ihr Amt als ehrenamtliche Richter zu einer Zeit ausüben, in der sie nach einem für das

Arbeitsverhältnis geltenden flexiblen Arbeitszeitmodell Gleitzeit in Anspruch nehmen können, eine Zeitgutschrift zu gewähren.

(PM BAG vom 22.1.2009)

BAG: Zulässige Gewerkschaftswerbung per E-Mail

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 20.1.2009 – 1 AZR 515/08 – wie folgt: Eine tarifzuständige Gewerkschaft darf sich an Arbeitnehmer über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat. Die Entscheidung einer Gewerkschaft, Arbeitnehmer auf diesem Weg anzusprechen, ist Teil ihrer durch Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG geschützten Betätigungsfreiheit.

(PM BAG vom 20.1.2009)

LAG Köln: Zulässige Zillmerung bei Entgeltumwandlung

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 13.8.2008 – 7 Sa 454/08 –, dass die Zillmerung von Lebensversicherungsverträgen, die im Rahmen einer Entgeltumwandlungsvereinbarung nach dem BetrAVG eingesetzt werden, zulässig ist. Damit widerspricht es der Auffassung des LAG München vom 15.3.2007 – 4 Sa 1152/06. Es wurde Revision (3 AZR 17/09) eingelegt.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2009-269-1 unter www.betriebs-berater.de

➔ Vgl. dazu den Beitrag von Buddenbrock/Manhart demnächst im *BB*.

LAG Rheinland-Pfalz: TzBfG – Darlegungslast unterstaatlicher Einrichtungen

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 12.11.2008 – 15 Sa 1320/08 – wie folgt: Soweit das BAG hinsichtlich des Sachgrunds nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG erleichterte Darlegungen für ausreichend hält, können sich hierauf unterstaatliche Einrichtungen nicht berufen.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2009-269-2 unter www.betriebs-berater.de