



Inhalt

- Betriebsrentenanwartschaft - beitragsbezogene Leistungszusage
- Verzinsung eines Versorgungskapitals
- Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes kann Arbeitslosengeldanspruch ausschließen
- Berliner Testament: Hartz IV-Empfänger muss seinen Pflichtteil geltend machen
- Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis
- Teilruhen von Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung mit dem Grundgesetz vereinbar
- Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristungen
- Durch Augensteuerung zum Webdesigner?



Betriebsrentenanwartschaft - beitragsbezogene Leistungszusage

MINDESTHÖHE MUSS FESTGELEGT SEIN

Nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) liegt eine beitragsorientierte Leistungszusage vor, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Betriebsrentenanwartschaft umzuwandeln. Das Gesetz verlangt, dass in der Versorgungsordnung die Mindesthöhe der Anwartschaft zum Zeitpunkt der Umwandlung bezogen auf diese Beiträge festgelegt wird.

Nach der bei der beklagten Arbeitgeberin geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) steht dem Kläger ein jährlicher Basisanspruch auf eine Betriebsrente von 0,4 vH der Summe seiner monatlichen pensionsfähigen Bezüge während seiner Beschäftigungszeit zu. Auf der Grundlage der GBV zahlt die Arbeitgeberin in einen Anlagefonds, der kein Pensionsfonds im Sinne des Betriebsrentengesetzes ist, Beiträge in Höhe von monatlich 5 vH der pensionsfähigen Bezüge aller der GBV unterfallenden Arbeitnehmer ein. Aus diesem Anlagefonds werden auch die laufenden Betriebsrenten gezahlt. Am Ende jedes Wirtschaftsjahres ist der Wert der Fondsanteile zu ermitteln. Gleichzeitig wird die Summe der Barwerte der Anwartschaften der der GBV unterfallenden Arbeitnehmer und der gezahlten Betriebsrenten ermittelt. Weichen die Werte voneinander ab, sind die Barwerte der Anwartschaften und der Betriebsrenten gleichmäßig so zu korrigieren, dass sie dem Wert der Fondsanteile entsprechen. Die so korrigierten Anwartschaften dürfen sich auch verringern, den Basisanspruch aber nicht unterschreiten.

Diese Berechnungsweise entspricht nicht vollständig den gesetzlichen Vorgaben des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG. Die GBV stellt nicht sicher, dass die auf den Kläger entfallenden und an den Anlagefonds gezahlten Beiträge unmittelbar in eine Betriebsrentenanwartschaft umgewandelt werden.

Dennoch hatte die Klage - ebenso wie in den Vorinstanzen - vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die korrigierte Anwartschaft des Klägers betrug im Jahr 2009 nach Mitteilung der Beklagten jährlich 3.900,00 Euro. Im Jahr 2011 sollte sie sich nur noch auf jährlich 3.295,00 Euro belaufen. Der Kläger wollte die Beklagte an der Höhe der korrigierten Anwartschaft aus dem Jahr 2009 festhalten. Für dieses Klageziel besteht keine Rechtsgrundlage.

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 30. August 2016 - 3 AZR 228/15

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 28. Januar 2015 - 4 Sa 1308/14

**Der Senat hat am selben Tag zwei weitere gleichgelagerte Fälle entschieden:
3 AZR 361/15 und 3 AZR 362/15**

Verzinsung eines Versorgungskapitals

MARKTÜBLICHKEIT DER VERZINSUNG OBLIEGT DEM ABEITGEBER

Bestimmt eine Betriebsvereinbarung, dass ein dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall zustehendes Versorgungskapital in zwölf Jahresraten ausbezahlt und mit einem marktüblichen Zinssatz zu verzinsen ist, den der Arbeitgeber festlegt, bestehen keine rechtlichen Bedenken dagegen, wenn dieser sich bei der Festlegung des Zinssatzes an der Rendite für Nullkuponanleihen der Bundesrepublik Deutschland und der Französischen Republik orientiert.

Bei der Beklagten, einem Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, besteht im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Entgeltumwandlung, die zum Aufbau eines Versorgungskapitals führt. Die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat haben eine Auszahlungsrichtlinie vereinbart. Danach kann das Versorgungskapital nach Eintritt des Versorgungsfalls in höchstens zwölf Jahresraten ausgezahlt werden. Das noch nicht ausgezahlte Versorgungskapital ist mit einem marktüblichen Zinssatz zu verzinsen, der von der Beklagten festzulegen ist.

Der Kläger schied mit Eintritt des Versorgungsfalls nach der Vollendung des 65. Lebensjahres im zweiten Halbjahr 2011 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Sein Versorgungskapital betrug etwa 360.000,00 Euro. Die Beklagte setzte den Zinssatz auf jährlich 0,87 vH fest. Dabei legte sie die Zinsstrukturkurve für deutsche und französische Staatsnullkuponanleihen zugrunde. Der Kläger hat eine Verzinsung seines Versorgungskapitals mit 3,55 vH pro Jahr verlangt.

Die Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Bestimmung, welcher Markt für die Marktüblichkeit der Verzinsung heranzuziehen ist und welcher konkrete Zinssatz festgelegt wird, obliegt der Beklagten im Rahmen billigen Ermessens nach § 315 BGB. Es ist nicht unbillig, für die Verzinsung eines Versorgungskapitals darauf abzustellen, wie dieses sicher angelegt werden kann. Dem entspricht eine Orientierung an der Rendite von Staatsnullkuponanleihen.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 30. August 2016
3 AZR 272/15

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg
Urteil vom 9. März 2015
7 Sa 64/14

Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes kann Arbeitslosengeldanspruch ausschließen

EINGESCHRÄNKTER VERSICHERUNGSSCHUTZ IST VERFASSUNGSKONFORM

Eltern haben einen Anspruch auf Übertragung eines Teils der Elternzeit über das dritte Lebensjahr ihres Kindes hinaus. Nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes besteht allerdings keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) mehr. Beträgt die nach dem dritten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommene Elternzeit mehr als 12 Monate, kann dies zu einem Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen. Arbeits- und Sozialrecht sind insoweit nicht vollständig harmonisiert.

Nachdem das Bundessozialgericht und das Bundesverfassungsgericht einen eingeschränkten Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung bereits als verfassungskonform gewertet haben, hat das Landessozialgericht (LSG) Rheinland-Pfalz in seiner gestrigen Entscheidung auch einen Verstoß gegen europarechtliche Vorgaben verneint.

Die Klägerin hatte sowohl nach der Geburt ihres ersten als auch nach der Geburt ihres zweiten Kindes jeweils ein Jahr der Elternzeit auf die Zeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres ihrer Kinder übertragen und insgesamt ca. 14,5 Monate Elternzeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres ihres jüngsten Kindes in Anspruch genommen.

Unmittelbar im Anschluss war sie arbeitslos, weil sie im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs der Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses zugestimmt hatte. Ihr Antrag auf Arbeitslosengeld wurde abgelehnt: Sie war während der ca. 14,5 Monate nicht in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig und erfüllte deshalb die für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld notwendige Mindestversicherungszeit nicht mehr.

Die vor dem Sozialgericht Mainz erhobene Klage hatte keinen Erfolg. Diese Entscheidung hat das LSG Rheinland-Pfalz nun bestätigt. Es sei nicht zu beanstanden, dass die nach der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommene Elternzeit keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung begründe.

Darin liege kein Verstoß gegen europäisches Recht, etwa gegen die „Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 08.03.2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG“.

Der deutsche Gesetzgeber sei mit den nationalen Regelungen deutlich über die europäischen Mindestvorgaben hinausgegangen. Verlangt werde von den Mitgliedstaaten nur die Einräumung eines Anspruchs auf eine viermonatige Elternzeit. Nur in diesem Mindestumfang müsse der nationale Gesetzgeber auch das europarechtliche Verlangen nach sozialrechtlicher Kontinuität beachten, dürfe also den Eltern grundsätzlich nicht den Schutz durch eine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung versagen.

Die nationalen Regelungen schützten Arbeitnehmer auch deshalb hinreichend, weil diese während der Elternzeit einem Kündigungsschutz unterlägen. Die dem am 30.08.2016 entschiedenen Fall zu Grunde liegende Konstellation habe daher nur durch die Mitwirkung der Klägerin – durch Zustimmung zu der Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses in dem arbeitsgerichtlichen Vergleich – eintreten können.

Landessozialgericht Rheinland-Pfalz
Urteil vom 30.08.2016
Aktenzeichen L 1 AL 61/14

© Denys Rudyi - Fotolia.com



Berliner Testament: Hartz IV-Empfänger muss seinen Pflichtteil geltend machen

VORHANDENES VERMÖGEN FÜHRT ZU AUSNAHME-ENTSCHEIDUNG

Das Sozialgericht Mainz hat mit Urteil vom 23.08.2016 (Az.: S 4 AS 921/15) entschieden, dass ein Jobcenter einem Leistungsbezieher Leistungen nach dem SGB II („Hartz IV“) zurecht nur noch in Form eines Darlehens bewilligt hat, weil er aufgrund eines Anspruchs auf einen Pflichterbtteil über ausreichend Vermögen verfüge.

Der Vater des Klägers war im Frühjahr 2015 verstorben. Er hatte 1990 mit seiner Ehefrau in einem sogenannten Berliner Testament vereinbart, dass zuerst der überlebende Ehegatte Alleinerbe werden soll und erst nach dessen Tod die zwei gemeinsamen Kinder den verbliebenen Nachlass erben würden.

Dem somit zunächst vom Erbe ausgeschlossenen Kläger kam daher unstreitig ein Anspruch auf Auszahlung des Pflichtteils in Höhe von 1/8 des Nachlasses zu. Der Wert der Erbschaft betrug ungefähr 140.000 €, darunter ein Barvermögen von 80.000 €. Abzüglich der Nachlassverbindlichkeiten konnte der Kläger als Pflichtteil ca. 16.500 € von seiner Mutter verlangen; ein Betrag, der deutlich über seinen Vermögensfreibeträgen lag. Der Kläger war jedoch auch nach Aufforderung durch das Jobcenter nicht bereit, diesen Anspruch geltend zu machen und wies die Behörde darauf hin, dass er dann aufgrund der üblichen Pflichtteilsstrafklausel beim Tode seiner Mutter vom Erbe vollständig ausgeschlossen sein würde.

Im Übrigen habe er Skrupel, den Anspruch gegenüber seiner über 80 Jahre alten, schwer behinderten und pflegebedürftigen Mutter geltend zu machen. Diese müsse jedes Jahr einen Teil ihres Vermögens aufwenden, um ihre Ausgaben zu bestreiten. Normalerweise würde ihr Barvermögen noch einige Jahre ausreichen, zumindest bis zum Erreichen der statistischen Alterserwartung. Würde er jetzt aber seinen Pflichtteilsanspruch geltend machen, verkürze sich dieser Zeitrahmen. Seine Mutter habe im Übrigen auch angekündigt, den Pflichtteilsanspruchs nicht freiwillig auszahlen zu wollen.

Das Sozialgericht hat die Entscheidung des Jobcenters bestätigt. Die Richter wiesen darauf hin, dass das Jobcenter im Falle eines Berliner Testaments von einem Leistungsempfänger grundsätzlich nicht verlangen könne, seinen Pflichtteilsanspruch geltend zu machen. Das sei nicht zumutbar, weil damit der ausdrücklich vereinbarte Wille der Eltern unterlaufen würde.

Eine Ausnahme gelte jedoch, wenn ausreichend Barvermögen vorhanden sei, um den ausgeschlossenen Erben auszuzahlen, ohne dass z.B. ein Grundstück verkauft oder beliehen werden müsse. Auch nach den Berechnungen des Klägers würden die Rücklagen der Mutter bei Geltendmachung des Pflichtteilsanspruchs nicht in unmittelbarer Zukunft, sondern erst in einigen Jahren aufgebraucht sein.

Über diesen Zeitraum hinweg könne keine sichere Prognose über die finanziellen Entwicklungen gestellt werden, die bereits zum jetzigen Zeitpunkt eine besondere Härte und damit eine Unzumutbarkeit der Inanspruchnahme begründen könnte.

Im Übrigen könne sich der Kläger auch nicht auf die Pflichtteilsstrafklausel berufen, da völlig unklar sei, wie hoch der zukünftige Nachlass – auf den er dann verzichten müsste – sein werde.

Sozialgericht Mainz
Urteil vom 23.08.2016
Aktenzeichen S 4 AS 921/15

© eyetronic - Fotolia.com



Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis

EIN FINANZIELLER AUSGLEICH AUS DEM URLAUBSANSPRUCH EINES VERSTORBENEN STEHT DEM ERBEN IN DER REGEL NICHT ZU

Der Senat legt dem Gerichtshof der Europäischen Union zur Auslegung des Unionsrechts folgende Fragen vor:

1. Räumt Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG) oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) dem Erben eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für den dem Arbeitnehmer vor seinem Tod zustehenden Mindestjahresurlaub ein, was nach § 7 Abs. 4 BUrlG iVm. § 1922 Abs. 1 BGB ausgeschlossen ist?

2. Falls die Frage zu 1. bejaht wird:

Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen zwei Privatpersonen bestand?

Die Klägerin ist Alleinerbin ihres Anfang 2013 verstorbenen Ehemanns, der bis zu seinem Tode bei dem Beklagten beschäftigt war. Sie verlangt vom Beklagten, den ihrem Ehemann vor seinem Tod zustehenden Erholungsurlaub abzugelten.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Nach der Rechtsprechung des Senats können weder Urlaubs- noch Urlaubsabgeltungsansprüche nach § 7 Abs. 4 BUrlG iVm. § 1922 Abs. 1 BGB auf den Erben eines Arbeitnehmers übergehen, wenn dieser während des Arbeitsverhältnisses stirbt. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat zwar mit Urteil vom 12. Juni 2014 (- C-118/13 - [Bollacke]) angenommen, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG dahin auszulegen ist, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne finanziellen Ausgleich untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet.

Er hat jedoch nicht die Frage entschieden, ob der Anspruch auf finanziellen Ausgleich auch dann Teil der Erbmasse wird, wenn das nationale Erbrecht dies ausschließt. Darüber hinaus ist nicht geklärt, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG oder Art. 31 Abs. 2 GRC auch in den Fällen eine erbrechtliche Wirkung zukommt, in denen das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand.

Ferner besteht auch noch Klärungsbedarf bezüglich des Untergangs des vom Unionsrecht garantierten Mindestjahresurlaubs. In der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist anerkannt, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub untergehen kann, wenn der Urlaub für den Arbeitnehmer keine positive Wirkung als Erholungszeit mehr hat. Letzteres ist nach dem Tod des Arbeitnehmers aber der Fall, weil in der Person des verstorbenen Ar-

beitnehmers der Erholungszweck nicht mehr verwirklicht werden kann.
Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat am selben Tag den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung in einem ähnlich gelagerten Rechtsstreit - 9 AZR 45/16 (A) - ersucht, in dem die Erbin eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Arbeitnehmers von einer öffentlichen Arbeitgeberin die Abgeltung des ihrem Ehemann vor seinem Tod zustehenden Urlaubs verlangt hat.

Bundesarbeitsgericht
Beschluss vom 18. Oktober 2016
9 AZR 196/16 (A)

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Urteil vom 29. Oktober 2015
11 Sa 537/15

© Gina Sanders - Fotolia.com



Teilruhen von Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung mit dem Grundgesetz vereinbar

REGELUNG ZUR DOPPELALIMENTATIONSBEGRENZUNG

Die Regelungen über ein Teilruhen von Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen gleichzeitigen Bezugs einer Entschädigung als Mitglied des Europäischen Parlaments sind mit dem Grundgesetz vereinbar

Der zuständige Rentenversicherungsträger ist zu Recht von einem Ruhen der Regelaltersrente des Klägers entsprechend der in seinem Fall maßgeblichen Rechtslage von 80 % während des Bezugs einer Entschädigung als Mitglied des Europäischen Parlaments ausgegangen.

Der Kläger war von Juli 2009 bis Ende Juni 2014 Mitglied des 7. Europäischen Parlaments und erhielt während dieser Zeit für die Ausübung des Amtes als Abgeordneter eine Entschädigung nach dem Abgeordnetenstatut. Zeitgleich bezog er eine Regelaltersrente. Der zuständige Rentenversicherungsträger kürzte unter Verweis auf die Regelungen zur Doppelalimentationsbegrenzung den Auszahlungsbetrag um 80 %. Die vor dem Sozialgericht Speyer erhobene Klage hatte keinen Erfolg. Das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz hat diese Entscheidung bestätigt.

Nach den Vorschriften des Europaabgeordnetengesetzes gelten die Anrechnungs- und Ruhensbestimmungen des Abgeordnetengesetzes (AbgG) sinngemäß, wenn ua Entschädigung nach dem Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments mit auf Bundesrecht beruhenden anderen Bezügen aus öffentlichen Kassen zusammentreffen. Dieses ist vorliegend der Fall.

Der Kläger erhielt eine Entschädigung nach dem Abgeordnetenstatut. Zeitgleich bezog er eine Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Hierbei handelt es sich um auf Bundesrecht beruhende Bezüge aus einer öffentlichen Kasse; denn prägend für das System der gesetzlichen Rentenversicherung sind neben der besonderen Organisationsform und einem Versicherungszwang die Grundsätze der Solidarität, des sozialen Ausgleichs und des Generationenvertrags.

Somit gilt die Ruhensvorschrift des Abgeordnetengesetzes (AbgG) entsprechend. Nach der in der im maßgeblichen Zeitraum geltenden Fassung des § 29 Abs. 2 Satz 1 und 2 AbgG ruhen Versorgungsansprüche aus einem Amtsverhältnis oder aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst neben der Abgeordnetenentschädigung nach § 11 Abs 2 AbgG um 80 %, höchstens jedoch in Höhe der Abgeordnetenentschädigung nach § 11 Abs 1 und 3 AbgG.

Entsprechendes gilt für Renten im Sinne des § 55 Abs 1 Satz 2 Beamtenversorgungsgesetz mit Ausnahme von Renten aus einer freiwilligen Pflichtversicherung nach § 4 Abs. 2 SGB VI. Die Vorschrift verstößt entgegen der Auffassung des Klägers nicht gegen das Grundgesetz. Sie berührt zwar den Schutzbereich des Art. 14 Abs. 1 GG, weil das subjektiv-öffentliche Recht des Klägers auf Altersrente in der vollen Höhe der von ihm entrichteten Arbeitnehmerbeiträgen durch Minderung der hieraus entstehenden Ansprüche in Höhe des Anrech-

nungsbetrages für die Dauer des Bezugs einer Abgeordnetenentschädigung eingeschränkt wird, findet aber ihre Rechtfertigung in dem ihr zugrunde liegenden Sinn und Zweck der Vermeidung der Doppelalimentation der Abgeordneten aus öffentlichen Kassen.

Auch verstößt die Entscheidung des Gesetzgebers zur Umsetzung der Doppelalimentationsbegrenzung, ein Ruhen der gesetzlichen Rente anstatt der Minderung der Abgeordnetenentschädigung anzuordnen, mit Blick auf Art. 48 GG und der statusrechtlichen Stellung der Abgeordneten nicht gegen Art. 14 GG.

Schließlich sind die Regelungen auch mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Weder liegt eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung mit der Vergleichsgruppe der Abgeordneten, die Versorgungsbezüge aus privaten Kassen beziehen, ohne dass solche neben der Abgeordnetenentschädigung ruhen, vor, noch mit der Vergleichsgruppe der Rentner, die neben der Regelaltersrente ohne Anrechnung auf die Rente Arbeitseinkommen erzielen.

**Landessozialgericht Rheinland-Pfalz
Urteil vom 19.10.2016
Aktenzeichen L 4 R 188/14**

© L_cherezof - Fotolia.com



Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristungen

REGELBEFUGNIS GEMÄSS § 14 ABS. 2 SATZ 3 TZBFG

Eine tarifliche Regelung, die die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren bei fünfmaliger Verlängerungsmöglichkeit zulässt, ist wirksam.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer darf ein befristeter Vertrag nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 TzBfG höchstens dreimal verlängert werden. Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG können durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegt werden. Diese Befugnis der Tarifvertragsparteien gilt aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen nicht schrankenlos. Der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Gestaltungsrahmen der Tarifvertragsparteien ermöglicht nur Regelungen, durch die die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Werte für die Höchstdauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags und die Anzahl der möglichen Vertragsverlängerungen nicht um mehr als das Dreifache überschritten werden.

Der Kläger war bei der Beklagten - einem Unternehmen der Energiewirtschaft - aufgrund eines befristeten, einmal verlängerten Arbeitsvertrags vom 15. Januar 2012 bis zum 31. März 2014 als kaufmännischer Mitarbeiter beschäftigt. Nach Ziff. 2.3.1. des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren, zwischen der Arbeitgebervereinigung Energiewirtschaftlicher Unternehmen e.V. (AVE) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) abgeschlossenen Manteltarifvertrags (MTV) ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens fünfmalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig.

Der Kläger hält die tarifliche Bestimmung für unwirksam und griff daher die darauf gestützte Befristung seines Arbeitsvertrags zum 31. März 2014 an. Seine Klage hatte - wie schon in den Vorinstanzen - auch beim Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Regelung in Ziff. 2.3.1. MTV ist wirksam. Sie ist von der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis gedeckt.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 26. Oktober 2016
7 AZR 140/15

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Urteil vom 9. Dezember 2014
17 Sa 892/14

Durch Augensteuerung zum Webdesigner?

TEILHABE AM ARBEITSLEBEN: OB ABHÄNGIG BESCHÄFTIGT ODER SELBSTSTÄNDIG

Die beklagte Bundesagentur für Arbeit muss einem schwerbehinderten Menschen, der wegen seiner Erkrankung seinen Computer nur noch mit den Augen steuern kann, eine berufliche Ausbildung zum Webdesigner (Fernstudium) finanzieren, wenn noch die Chance einer beruflichen Tätigkeit besteht und sie andere geeignete Maßnahmen nicht benennen kann. Dies hat der 1. Senat des Landessozialgerichts am 27. Oktober 2016 entschieden.

Der 1981 geborene Kläger leidet an einer Muskeldystrophie Typ Duchenne mit Geh- und Stehunsfähigkeit sowie einer respiratorischen Insuffizienz mit der Notwendigkeit unterstützender Beatmung, ohne dass eine vollständige Beatmung oder eine assistierte Beatmung erforderlich wäre. Außerdem besteht bei ihm eine Schluckunfähigkeit und es ist eine Magensonde gelegt. Es sind ein Grad der Behinderung (GdB) von 100 sowie die Nachteilsausgleichsgrade „G“, „aG“, „B“ und „H“ bzw die Pflegestufe II festgestellt. Der Kläger hat einen Hauptschulabschluss erreicht, er beschäftigt sich seit dem Jahr 1999 mit Computern.

Im Februar 2014 stellte er bei der Beklagten einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Gefördert werden sollte ein Fernkurs zum Webdesigner, der rund 2900 € kostet. Nachdem der ärztliche Dienst der Beklagten zu dem Ergebnis gelangt war, der Kläger könne auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt keine ausreichenden Tätigkeiten mehr leisten, lehnte die Beklagte den Antrag ab. Der dagegen eingelegte Widerspruch blieb erfolglos.

Der Kläger hat dann Klage vor dem Sozialgericht Koblenz erhoben. Dieses holte ein Sachverständigengutachten ein, wonach der Kläger in der Lage ist, den Computer sicher und zügig mit den Augen zu steuern. Die Tätigkeit als Webdesigner hielt der Gutachter vom heimischen Arbeitsplatz aus für täglich vier bis knapp über sechs Stunden für möglich. Der Kläger sei hochintelligent und sehr motiviert.

Das Sozialgericht hat der Klage stattgegeben und die Beklagte verurteilt, die Kosten für den Fernlehrgang zu übernehmen. Der Kläger habe als behinderter Mensch einen Anspruch auf die Förderung. Gefördert werden könnten nicht nur Ausbildungen, die zu einer abhängigen Beschäftigung in einem Betrieb führen, sondern auch solche, bei denen im Anschluss ein Beruf als Selbständiger ausgeübt werde. Dies sei dem Kläger nach dem Gutachten möglich, wobei auch eine abhängige Beschäftigung nicht völlig ausgeschlossen sei.

Hiergegen hat die Beklagte Berufung beim Landessozialgericht eingelegt. Zwar müsse nach dem Sachverständigengutachten davon ausgegangen werden, dass der Kläger Arbeiten von wirtschaftlichem Wert leisten könne. Es müsse aber berücksichtigt werden, dass er mit der Augensteuerung nicht so schnell arbeiten könne wie ein nicht behinderter Mensch. Daher könne er nicht mindestens drei Stunden täglich den Beruf des Webdesigners unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes ausüben. Eine Ausbildung, die nur zu einer selbständigen Tätigkeit führe, könne nicht gefördert werden.

Das Landessozialgericht hat die durch die Beklagte eingelegte Berufung zurückgewiesen.

Der Kläger könne als schwerbehinderter Mensch grundsätzlich entsprechende Leistungen beanspruchen. Hier sei durch das Sachverständigengutachten seine zukünftige potentielle Leistungsfähigkeit auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt festgestellt.

Gerade die Tätigkeit als Webdesigner könne regelmäßig von zu Hause ausgeübt werden („home office“). Der Kläger könne telefonisch ohne wesentliche Einschränkung kommunizieren und den Computer auch hinreichend schnell mit den Augen steuern, so dass eine wirtschaftlich verwertbare Tätigkeit möglich sei. Da die Beklagte keine günstigere und in gleicher Weise geeignete Ausbildungsmöglichkeit habe benennen können, müsse sie die angestrebte Ausbildung finanzieren.

Landessozialgericht Rheinland-Pfalz

Urteil vom 27.10.2016

Aktenzeichen: L 1 AL 52/15



© majivecka - Fotolia.com



IHRE
ANSPRECHPARTNERIN
RUND UM DEN GPI:



Redaktionsschluss für die
nächste Ausgabe:
31. Oktober 2016



Christliche Gewerkschaft Metall
Jahnstraße 12 · 70597 Stuttgart
Telefon: 0711 2484 788 - 0
Telefax: 0711 2484 788 - 21
info@cgm.de · www.cgm.de



Alle verwendeten Bilder stammen von: www.fotolia.de