



## Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 01/09

### **Sozialplanabfindung bei vorgezogener Altersrente**

Die Betriebsparteien dürfen in Sozialplänen für Arbeitnehmer, die Anspruch auf vorgezogene Altersrente haben, geringere Abfindungsansprüche vorsehen. Das gilt auch, wenn der Rentenbezug mit Abschlägen verbunden ist. Sozialpläne dienen gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die Arbeitnehmern infolge von Betriebsänderungen entstehen. Sozialplanabfindungen kommt daher eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion zu. Dementsprechend können die Betriebsparteien bei der Beurteilung des Umfangs der voraussichtlichen Nachteile Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigen. Zwar knüpfen Ansprüche auf vorgezogene Altersrente regelmäßig an ein bestimmtes Lebensalter, das Geschlecht oder eine Schwerbehinderung an, gleichwohl liegt in ihrer Berücksichtigung durch die Betriebsparteien weder eine Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes noch ein Verstoß gegen das Verbot, Personen wegen eines dieser Merkmale zu benachteiligen. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichtes wies daher - wie schon die Vorinstanzen - die Klage eines Arbeitnehmers ab, der eine höhere als die ihm nach dem Sozialplan zustehende Abfindung verlangte. Der Sozialplan sieht für Arbeitnehmer, die im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf vorgezogene Altersrente haben, geringere Abfindungen vor. Zu diesem Personenkreis gehört der bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses 60 Jahre alte, schwer behinderte Kläger.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. November 2008 – 1 AZR 475/07 – Pressemitteilung 88/08*

### **Entschädigung und Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei der Beförderung**

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat einer Klägerin, die geltend gemacht hat, wegen ihres Geschlechtes bei einer Beförderungsentscheidung diskriminiert worden zu sein, Entschädigung und Schadensersatz zugesprochen.

Das Landesarbeitsgericht ist dabei davon ausgegangen, dass eine Statistik über die Geschlechtsverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung herangezogen werden kann. Im konkreten Falle hat es den Umstand, dass sämtliche 27 Führungspositionen (bei einer Verteilung von 2/3 Frauen in der Belegschaft) nur von Männern besetzt waren, als ausreichendes Indiz gelten lassen. Da der Arbeitgeber keine Stellenausschreibung oder sonstige schriftlich dokumentierte Auswahlkriterien habe vorlegen können, habe er die Indizien nicht widerlegt. Er könne sich dann auch nicht darauf berufen, dass die Klägerin nicht die am besten geeignete Bewerberin gewesen sei. Als Schadensersatz hat das Landesarbeitsgericht die Vergütungsdifferenz zu derjenigen Position, und zwar auch unbegrenzt für die Zukunft, zugesprochen, in die die Klägerin nicht befördert worden war. Wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts hat das Landesarbeitsgericht darüber hinaus eine Entschädigung wegen immateriellen Schadens in Höhe von 20.000,00 EUR zugesprochen; in der diskriminierenden Beförderungsentscheidung zu Ungunsten der Klägerin liege zugleich eine solche Persönlichkeitsrechtsverletzung, die noch dadurch verstärkt worden sei, dass die Klägerin durch Äußerungen der Vorgesetzten herabgewürdigt und eingeschüchert worden sei. Das Landesarbeitsgericht hat im Hinblick auf Teile dieser Entscheidung die Revision zugelassen.

*Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26. November 2008 – 15 Sa 517/08 – Pressemitteilung 39/08*

### **Eintrittspflicht der Rechtsschutzversicherung bei Kündigungsandrohung**

Wird einem Arbeitnehmer eine Kündigung angedroht, falls er einen Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnet, so ist die Rechtsschutzversicherung zur Kostenübernahme verpflichtet.

Dem Kläger wurde von seinem Arbeitgeber eine Kündigung für den Fall angedroht, dass er den ihm angebotenen Aufhebungsvertrag nicht annimmt. Die Kosten für die vom Kläger daraufhin beauftragten Rechtsanwälte wollte die beklagte Rechtsschutzversicherung nicht übernehmen. Die Rechtsschutzversicherung unterlag in den Ausgangsin-



stanzen. Der BGH bestätigte die Entscheidungen.

Es ist vom Eintritt eines Rechtsschutzfalles auszugehen. Der Kläger hatte ein tatsächliches Geschehen aufgezeigt, mit dem er den Vorwurf eines Rechtsverstößes durch seine Arbeitgeberin verbunden hat: Sie hat ihm u. a. einen Aufhebungsvertrag angeboten und im Falle der Nichtannahme eine betriebsbedingte Kündigung angedroht. An der Ernsthaftigkeit, das Arbeitsverhältnis auf diese Weise auf jeden Fall beenden und nicht etwa nur vorbereitende Gespräche über Möglichkeiten von betrieblich bedingten Stellenreduzierungen und deren etwaigen Umsetzungen führen zu wollen, bestand nach diesen Behauptungen kein Zweifel. Schon mit den vom Kläger behaupteten Verhalten begann sich die vom Rechtsschutzversicherer übernommene Gefahr zu verwirklichen; der Rechtsschutzfall war damit eingetreten.

*Bundesgerichtshof, Urteil vom 19.11.2008  
– IV ZR 305/07 – Pressemitteilung 213/2008*

## **Fristlose Kündigung eines Fanprojektleiters wirksam**

In dem Kündigungsschutzverfahren stritten die Parteien um die Frage, ob der Kläger als Sozialarbeiter in einem Fanprojekt, welches als Ziel die Eindämmung von Gewalt und den Abbau extremistischer Orientierungen verfolgt, noch geeignet ist, obwohl er Veranstaltungen mit organisiert und durchgeführt hat, in denen teilweise Musikgruppen, bei denen eine Nähe zu rechtsextremistischen Positionen zumindest umstritten ist, auftraten bzw. der Kläger als DJ Musik von solchen Gruppen gespielt hat. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Pressemitteilung vom 27.10.2008 verwiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Entscheidung des Arbeitsgerichtes bestätigt, dass die fristlose Kündigung ohne vorausgehende Abmahnung wirksam ist, und hat die Berufung daher zurückgewiesen.

Es hat darauf abgestellt, dass zu den grundlegenden Richtlinien des Fanprojekts u. a. das Ziel gehört, extremistische Orientierungen wie Vorurteile, Feindbilder und Ausländerfeindlichkeit abzubauen. Der Kläger sei damit als Leiter des Projektes Tendenzträger und habe zudem repräsentative Funktionen gegenüber anderen gesellschaftlichen Institutionen wahrzunehmen. Die Eignung für diese Aufgabe habe der Kläger durch sein

außerdienstliches Verhalten infrage gestellt. Obwohl er gegen extremistische Orientierungen arbeiten soll, habe er in seiner Freizeit Musik nicht lediglich privat konsumiert und sich mit ihr auseinander gesetzt, sondern sie nach außen ohne kritische Distanz kommuniziert und die Indifferenz eines Teils ihrer Interpreten gegenüber rechtsextremen Strömungen damit objektiv ignoriert.

Da dieser Widerspruch für ihn auch erkennbar gewesen sei und er nicht damit habe rechnen können, dass der Beklagte dieses Verhalten hinnimmt, habe es einer vorherigen Abmahnung nicht bedurft.

Das Gericht hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen

*Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 04.11.2008  
– 14 Sa 157/08 – Pressemitteilung vom 06.11.2008*

## **Ansprechpartnerin:**

Frau Rechtsanwältin  
Daniela Köteles-Yousefi

**BRB Appel GbR**  
Heidenkampsweg 82  
20097 Hamburg  
Telefon: 040 72544-160  
Telefax: 040 72544-111

E-Mail: [kanzlei@brbgruppe.de](mailto:kanzlei@brbgruppe.de)  
[www.brbgruppe.de](http://www.brbgruppe.de)