

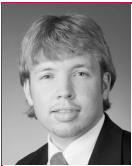
## // Im Blickpunkt

Das BSG hält die „Hartz-IV-Sätze“ für verfassungsgemäß und weist damit die Klägerin in die Schranken, welche bemängelt hatte, dass der Regelsatz das Existenzminimum nicht gewährleiste. Auch das Bundesarbeitsministerium begrüßte die Entscheidung des höchsten Sozialgerichts. Die aktuelle Entscheidung bedeute im Ergebnis ein „Plus an Rechtssicherheit für die Verwaltungen, aber auch für die Menschen, welche auf Unterstützungsleistungen angewiesen seien“, so ein Ministeriumssprecher. Bereits 2011 waren die Berechnungen verbessert und die Sätze 2011 leicht angehoben worden. Der 2011 neu festgelegte Regelsatz hatte bei 364 Euro gelegen und war um zehn Euro erhöht worden.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



## // Standpunkt



von **Sebastian Uckermann**, Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH und Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe in Köln sowie 1. Vorsitzender

des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V. (BRBZ)

**Raus aus der „Black Box“ – Unabhängigkeit in der bAV-Beratung**

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist einer der komplexesten Anwendungsbereiche der deutschen und europäischen Jurisprudenz. Gerade das interdisziplinäre Zusammenwirken von unterschiedlichen Rechtsbereichen führt dazu, dass viele unternehmensinterne Anwender diesem Bereich mit einigem Unbehagen gegenüberstehen. Denn nicht nur die zivil- und arbeitsrechtlichen Anforderungen an die „bAV“ sind enorm – auch die steuer-, sozialversicherungs-, bilanz- und datenschutzrechtlichen Erfordernisse stellen die Unternehmen vor kaum noch nachvollziehbare Pflichtaufgaben. Fatalerweise erfolgt aktuell eine am Thema vorbeigehende Markt-Diskussion, wonach mangelnde bAV-Durchdringungsquoten in Unternehmen mit einer mangelnden Arbeitnehmersensibilisierung statt einer falschen Arbeitgeberaufklärung begründet werden. Zur Erinnerung: Nur der Arbeitgeber entscheidet, ob bAV im Unternehmen eingeführt wird (NZA 2011, 138). Zwingend ist daher eine umfassende Rechtsberatung der Arbeitgeberseite zur individuellen bAV-Gestaltung durch unabhängige Beratungsunternehmen mit Rechts- und ohne (ggf. gleichzeitige) Versicherungsmaklererlaubnis (NZA 2011, 552). Mögliche Interessenkollisionen werden somit bereits im Vorfeld ausgeschlossen. Zudem werden die BGH-Vor-

gaben zur Beraterauswahl eingehalten (NJW-RR 2011, 1670).

Die automatisierte und juristisch geprüfte Verwaltung von Versorgungswerken für alle Unternehmensgrößen wird durch diese Vorgehensweise zum „Normalfall“. Der Vergangenheit angehören werden dann u. a.: Datenübermittlungsfehler zur Rückstellungsberechnung von Pensionsverpflichtungen, fehlerhafte Aufzeichnung von Personenbeständen und lange Beantwortungszeiten von Informationsanfragen.

**Entscheidungen****BAG: Keine Annahmeverzugsvergütung bei Streikteilnahme**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 17.7.2012 – 1 AZR 563/11 – wie folgt: Wird ein Arbeitnehmer fristlos gekündigt und obsiegt er im anschließenden Kündigungsschutzprozess, steht ihm für die Zeit vom Zugang der Kündigung bis zur Verkündung des die Unwirksamkeit der Kündigung feststellenden Urteils kein Annahmeverzugslohn zu, wenn er sich in diesem Zeitraum an einem Streik beteiligt. Nachdem bei der Beklagten Verhandlungen über den Abschluss eines Haustarifvertrags gescheitert waren, rief die IG BAU die Beschäftigten am 13.4.2010 zu einem unbefristeten Streik auf. Während des Arbeitskampfes wurde das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 22.4.2010 fristlos gekündigt. Mit Urteil vom 14.7.2010 stellte das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit dieser Kündigung fest. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte sich die Klägerin durchgehend am Streik beteiligt. Mit ihrer Klage verlangt sie Annahmeverzugslohn für die Zeit vom Zugang der Kündigung bis zur Urteilsverkündung.

(Quelle: PM BAG vom 17.7.2012)

**BAG: Öffentlicher Dienst – Kürzung der Jahressonderzahlung bei Arbeitgeberwechsel**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 11.7.2012 – 10 AZR 488/11 – wie folgt: Nach § 20

Abs. 1 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) haben Beschäftigte, die am 1.12. eines Jahres im Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung gegen ihren Arbeitgeber. Der Anspruch vermindert sich nach § 20 Abs. 4 TV-L um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. Der Kläger war vom 1.1.2009 bis zum 30.9.2009 als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Jena angestellt. Arbeitgeber war der Freistaat Thüringen. Am 1.10.2009 trat der Kläger als Wissenschaftlicher Mitarbeiter in die Dienste der beklagten Universität zu Köln. Diese zahlte dem Kläger für das Jahr 2009 eine um 9/12 gekürzte Jahressonderzahlung. Mit der Klage verlangt der Kläger die volle Jahressonderzahlung 2009.

(PM BAG vom 11.7.2012)

**BAG: Verbindlichkeit einer Weisung**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 22.2.2012 – 5 AZR 249/11 – wie folgt: Wendet der Arbeitgeber gegen die Forderung von Annahmeverzugsvergütung die fehlende Leistungsfähigkeit oder den fehlenden Leistungswillen des Arbeitnehmers ein, hat er dazu entsprechende Indizien vorzutragen. Die Erschütterung der Indizwirkung ist Sache des Arbeitnehmers. War der Arbeitnehmer vor Ausspruch einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung längerfristig arbeitsunfähig, begründet das zeitliche Zusammenfallen von Ablauf der Kündigungsfrist und behauptetem Ende der Arbeitsunfähigkeit eine Indizwirkung dafür, dass der Arbeitnehmer über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus arbeitsunfähig war.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2012-1855-1 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**BAG: Mitbestimmung der Schwerbehindertenvertretung bei Aufhebungsverträgen**

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 14.3.2012 – 7 ABR 67/10 – wie folgt: Nach