



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe April 2018 | Seite 173-176

#### INHALT

**SEITE 173: Arbeitsrecht**

Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung bei zu großem Altersunterschied

**SEITE 174: Arbeitsrecht**

Fristlose Kündigung wegen des Verdachts der Zugehörigkeit zur „salafistischen Szene“

**SEITE 175: Insolvenzrecht**

Notwendige Bemühungen eines teilzeitbeschäftigten Schuldners um eine Vollzeitbeschäftigung

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter April 2018.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung bei zu großem Altersunterschied

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied mit Urteil vom 20.02.2018, dass bei Vorliegen eines Altersunterschieds zwischen Ehepartnern von mehr als 15 Jahren eine betriebliche Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen werden kann.

Im betreffenden Fall klagte eine Frau, deren 18 Jahre älterer Mann 2011 verstorben war.

Der Arbeitgeber des Mannes hatte diesem eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt.

Voraussetzung nach der Versorgungsordnung ist allerdings, dass der Altersunterschied zwischen den Ehegatten nicht mehr als 15 Jahre beträgt.

Die Frau sah hierin eine Diskriminierung wegen des Alters. Das BAG gab der Frau nicht recht. Zwar stelle die Altersabstandsklausel eine Benachteiligung dar, allerdings sei diese Benachteiligung durchaus gerechtfertigt.

Der Arbeitgeber des Verstorbenen habe ein legitimes Interesse daran, das für ihn finanzielle Risiko hinsichtlich der Hinterbliebenenversorgung zu begrenzen.

Die Anliegen der Arbeitnehmer, die von der Klausel betroffen sind müssen somit zurücktreten, da der Lebenszuschnitt bei mehr als 15 Jahren Altersunterschied per se darauf angelegt sei, dass ein Ehepartner früher versterbe als der andere (BAG, Ur. v. 20.02.2018, Az. 3 AZR 43/17).

## **Fristlose Kündigung wegen der Verdachts der Zugehörigkeit zur „salafistischen Szene“**

Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen zur Unwirksamkeit einer fristlosen Kündigung

Der beklagte Arbeitgeber beschäftigte seit September 2009 den klagenden Arbeitnehmer als Montagewerker. Dieser ist von Geburt an deutscher Staatsangehöriger.

Die Kündigung stützte der Arbeitgeber darauf, dass der Verdacht bestünde, der Arbeitnehmer wolle sich dem militanten „Jihad“ anschließen.

Zum einen war der Kläger zur Grenzfahndung ausgeschrieben, zum anderen wurde ihm beim Versuch einen Flug nach Istanbul anzutreten der Reisepass entzogen.

Gegen diese Maßnahmen klagte der Arbeitnehmer bereits, seine Klage wurde vom Verwaltungsgericht Braunschweig allerdings zurückgewiesen (VG Braunschweig, Ur. v. 07.09.2016, Az.- 5 A 99/15).

In Kenntnis dieser Umstände kündigte der Arbeitgeber dem Kläger das Arbeitsverhältnis, da er den Betriebsfrieden und die Sicherheit des Unternehmens gefährdet sah.

Der Kläger bekam Anfang diesen Jahres einen neuen Reisepass ausgestellt.

Nachdem die Klage vom Arbeitsgericht abgewiesen wurde, hatte die vom Kläger eingelegte Berufung vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen Erfolg. Die Entziehung des Reisepasses und der bloße Verdacht der Zugehörigkeit zur radikal militanten „Jihad-Bewegung“ seien ohne weiteres nicht ausreichend um eine Kündigung rechtfertigen zu können.

Eine solche Kündigung sei nur bei Umständen denkbar, wenn eine konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses vorliege.

Der Arbeitgeber konnte weder diese konkrete Störung, noch einen dringenden Verdacht, dass der Kläger den Frieden oder die Sicherheit des Unternehmens gefährde nachweisen.

Umstände, die lediglich von außerdienstlicher Bedeutung seien, können dem LAG zufolge weder ausreichen eine fristlose eine noch fristgemäße Kündigung zu begründen (LAG Niedersachsen, Urt. v. 13.03.2018, Az. 15 Sa 319/17).

## **Notwendige Bemühungen eines teilzeitbeschäftigten Schuldners um eine Vollzeitbeschäftigung**

Der Bundesgerichtshof (BGH) entschied mit Urteil vom 01.03.2018, dass ein teilzeitbeschäftigter Schuldner sich in gleicher Weise um eine angemessene Vollzeitbeschäftigung bemühen muss wie der erfolglos selbstständige und der erwerbslose Schuldner. Der BGH stellte dar, dass nur eine Vollzeitbeschäftigung als eine angemessene Erwerbstätigkeit gelte.

Den in Teilzeit beschäftigten Schuldner träfen keine geringeren Anforderungen bezüglich der Bemühungen um eine Vollzeitbeschäftigung als andere Schuldner.

Über das Vermögen des betroffenen Schuldners wurde Anfang 2010 das Insolvenzverfahren eröffnet.

Im Oktober 2010 wurde dem Schuldner die Restschuldbefreiung angekündigt, im Folgemonat wurde das Insolvenzverfahren dann aufgehoben.

Seit Anfang 2010 ging der Schuldner einer Halbtagsstätigkeit bei im Unternehmen seiner Frau nach. Sein Einkommen lag zu dem Zeit-

punkt weit unterhalb des Pfändungsfreibetrages. Als der Schuldner seine Stundenzahl erhöhte (wobei es sich weiterhin nur um eine Halbtagesstelle handelte) und mithin auch ein höheres Einkommen bezog, führte er pfändbare Beträge an seinen Treuhänder ab.

Eine Gläubigerin des Schuldners beantragte im September 2014 dem Schuldner die Restschuldbefreiung zu versagen. Er habe dadurch, dass er nur einer Halbtagsstätigkeit nachgehe gegen seine Erwerbsobliegenheit verstoßen.

Dem Schuldner wurde daraufhin die Restschuldbefreiung vom Insolvenzgericht versagt. Die daraufhin vom Schuldner eingelegte Beschwerde wurde zurückgewiesen.

Der BGH hat nunmehr entschieden, dass die Restschuldbefreiung dem Schuldner zurecht versagt worden war.

In seiner Begründung führte er aus, dass die Restschuldbefreiung versagt werden dürfe, wenn der Schuldner ab Aufhebung des Insolvenzverfahrens und Ankündigung des Restschuldbefreiungsverfahrens einer seiner nach

§ 295 InsO ihm obliegenden Pflichten nicht nachkomme.

Eine dieser Pflichten sei das Nachkommen einer angemessenen Erwerbstätigkeit. Diese könne grundsätzlich nur bei einer Vollzeitbeschäftigung angenommen werden. Wie auch erwerbslose und erfolglos Selbstständige müsse der Halbtagsbeschäftigte sich um eine Vollzeitbeschäftigung bemühen. Er müsse sich bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend melden und zudem aktiv nach einer Vollzeitbeschäftigung suchen.

Im konkreten Fall habe der Schuldner sich nicht aktiv und ernsthaft um eine Vollzeitarbeitsstelle bemüht und verstoße mithin gegen die ihm obliegende Erwerbsobliegenheit aus § 295 Abs. 1 Nr. 1 InsO.

Dadurch, dass der Schuldner sich nicht um eine Vollzeitstelle bemüht habe, sei die Befriedigung der Insolvenzgläubiger konkret beeinträchtigt worden (BGH Urt. v. 01.03.2018, Az. IX ZB 224/09).

**Hinweis:** Als Richtlinie gab der BGH an, dass das Versenden von 2-3 Bewerbungen in der Woche aktive und ernsthafte Bemühungen darstellen könne. Dennoch seien im konkreten Einzelfall die speziellen branchenbezogenen, regionalen und individuellen Umstände mit in die Bewertung einzubeziehen.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an [info@bpl-recht.de](mailto:info@bpl-recht.de)

bpl Rechtsanwälte  
Stroot & Kollegen  
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285  
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570  
Telefax 0541/76007599

[info@bpl-recht.de](mailto:info@bpl-recht.de)  
[www.bpl-recht.de](http://www.bpl-recht.de)