

Der demografische Wandel ist ohne ein neues Bild vom Alter nicht zu bewältigen, so die Kernthese der jüngsten Publikation der Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) „Ein Leitbild für altersgemäßes Arbeiten“. Die bestehenden Bilder von Jungen und Älteren stimmen vielfach mit der Wirklichkeit nicht mehr überein und müssen daher neu gedacht werden. Alter erscheint heutzutage viel zu häufig noch immer als etwas Defizitäres und wird mit sinkender Produktivität gleichgesetzt. Dieses Bild muss nicht zwingend zutreffend sein. Unternehmen sollten die Stärken der älteren Beschäftigten besser nutzen und zielgerichteter als zuvor einsetzen. Dies kann durch ein altersgerechtes Management erfolgen. Hier geht es zum einen um ergonomische Arbeitsplätze, den Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und eine altersgemäße Führung. Beim altersgerechten Management geht es auch um die Vielfalt von Jungen, Älteren, Frauen und Männern unterschiedlicher Kulturen in den Unternehmen (Diversity). Wenn Unternehmen diese Vielfalt annehmen und konstruktiv nutzen, motivieren sie nicht nur ihre Beschäftigten, sondern steigern auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Das „Leitbild für altersgemäßes Arbeiten – wie Junge und Ältere gemeinsam erfolgreich arbeiten“ ist abrufbar unter www.cssa-wiesbaden.de.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

BAG: Arbeitnehmerstatus contra Werkvertrag

Gegenstand eines Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein (§ 631 Abs. 2 BGB). Fehlt es an einem vertraglich festgelegten abgrenzbaren, dem Auftragnehmer als eigene Leistung zurechenbaren und abnahmefähigen Werk, kommt ein Werkvertrag kaum in Betracht, weil der „Auftraggeber“ dann durch weitere Weisungen den Gegenstand der vom „Auftragnehmer“ zu erbringenden Leistung erst bestimmen und damit Arbeit und Einsatz erst bindend organisieren muss.

BAG, Urteil vom 25.9.2013 – 10 AZR 282/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2867-1](#)

unter www.betriebs-berater.de

➔ Vgl. zur Abgrenzung zwischen Dienstvertrag, Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung auch das LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 1.8.2013 – 2 Sa 6/13 – mit BB-Kommentar Zumkeller in BB 2013, 2809.

BAG: Zustimmungsbescheid des Integrationsamts – keine aufschiebende Wirkung

Die durch das Integrationsamt erteilte Zustimmung zur Kündigung entfaltet – es sei denn, sie wäre nichtig – für den Kündigungsschutzprozess solange Wirksamkeit, wie sie nicht bestands- oder rechtskräftig aufgehoben worden ist.

BAG, Urteil vom 23.5.2013 – 2 AZR 991/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2867-2](#)

unter www.betriebs-berater.de

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Höchstaltersgrenze in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse

Eine Bestimmung in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nicht mehr erworben werden kann, wenn der Arbeitnehmer

bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Die im November 1944 geborene Klägerin war vom 26.2.1996 bis zum 30.6.2010 bei der Arbeitgeberin und ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Leistungsplan der Beklagten, einer Unterstützungskasse, zugesagt worden. Der Leistungsplan sieht vor, dass bei einer Aufnahme der Tätigkeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht erworben werden kann.

Die auf Gewährung einer Betriebsrente nach dem Leistungsplan der Beklagten gerichtete Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts – wie schon in den Vorinstanzen – keinen Erfolg. Die beklagte Unterstützungskasse ist nicht verpflichtet, an die Klägerin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen. Dem Anspruch steht die Bestimmung des Leistungsplans entgegen, wonach bei einer Aufnahme der Tätigkeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht erworben werden kann. Diese Bestimmung ist wirksam. Sie führt weder zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters noch bewirkt sie eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

BAG, Urteil vom 12.11.2013 – 3 AZR 356/12

(PM BAG vom 12.11.2013)

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Differenzierung zwischen rentennahen und rentenfernen Jahrgängen

Die in den Übergangsregelungen zur Umstellung der Kirchlichen Zusatzversorgung von einem Gesamtversorgungssystem auf ein beitragsorientiertes Punktemodell vorgenommene Differenzierung zwischen rentennahen und rentenfernen Jahrgängen bei der Ermittlung der für die Startgutschrift maßgeblichen Anwartschaft verstößt nicht deshalb gegen Art. 3 Abs. 1 GG, weil bei

rentennahen Ärzten die Anwartschaft nach § 73 Abs. 5 Satz 2 KZVKs unter Berücksichtigung eines nach Maßgabe des § 31 Abs. 2 Buchst. c KZVKs a.F. zu ermittelnden fiktiven Bezugs aus der berufsständischen Versorgung für Ärzte zu errechnen ist, während bei rentenfernen Ärzten nach § 73 Abs. 1 KZVKs i.V. m. § 18 Abs. 2 BetrAVG lediglich die – geringere – fiktive Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung Berücksichtigung findet. Die darin liegende Benachteiligung rentenferner Ärzte ist durch die Befugnis des Normgebers zur Typisierung, Generalisierung und Pauschalierung sachlich gerechtfertigt.

BAG, Urteil vom 20.8.2013 – 3 AZR 959/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2867-3](#)

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Ersatzurlaub – Verzug des Arbeitgebers mit der Urlaubsgewährung

1. Hat der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer rechtzeitig verlangten Urlaub nicht gewährt, wandelt sich der im Verzugszeitraum verfallene Urlaubsanspruch in einen auf Gewährung von Ersatzurlaub als Naturalrestitution gerichteten Schadensersatzanspruch um.

2. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und gewährt er dem Arbeitnehmer trotz einer entsprechenden Aufforderung während des Kündigungsrechtsstreits keinen Urlaub, gerät er im Regelfall auch ohne Mahnung seitens des Arbeitnehmers mit der Gewährung des Urlaubs in Verzug, wenn die Kündigung unwirksam ist. Vorbehaltlich besonderer Umstände des Einzelfalls darf der Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen, er verweigere die Urlaubsgewährung ernsthaft und endgültig.

BAG, Urteil vom 6.8.2013 – 9 AZR 956/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2867-4](#)

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebsratsanhörung in der Wartezeit

1. Bei einer Kündigung in der Wartezeit ist die Substantiierungspflicht nicht an den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe des noch