

# ADVOC-INFO

---

IV / 2010

Inhalt:

- Der neue Versorgungsausgleich
- Hoffnung für Bauunternehmen in der Insolvenz des Bau-trägers bzw. Generalunternehmers
- Neue EuGH-Entscheidung: Tarifvertragliche Altersgrenze ist rechtmäßig
- Samstag bei Mietzahlungen kein Werktag

## **Der neue Versorgungsausgleich**

(Rechtsanwalt und Fachanwalt für Familienrecht Joachim Schmidt)

### Was regelt der Versorgungsausgleich?

Der Versorgungsausgleich ist im Falle einer Scheidung zwingend durchzuführen. Die Rentenanwartschaften, die beide Eheleute während der Ehe erworben haben, sollen hälftig geteilt werden. Wie beim Zugewinnausgleich geht der Gesetzgeber davon aus, dass die Leistungen der Eheleute in der Ehe gleichwertig sind. Zahlt zum Beispiel nur der Ehemann über den Arbeitgeber Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, so erhält die Ehefrau anlässlich der Scheidung hiervon die Hälfte aus der Ehezeit.

### Warum wurde ein neues Gesetz erforderlich?

Der Gesetzgeber hat den sogenannten Versorgungsausgleich in einem eigenen Gesetz neu geregelt. Grund hierfür war, dass die alten Regelungen zu kompliziert geworden waren, so dass nur noch ein kleiner Kreis von Spezialisten diese nachvollziehen konnte. Zudem kam es beim Ausgleich von Betriebsrenten und sonstigen Zusatzaltersvorsorgungen (zum Beispiel Riesterreute, Direktversicherung) zu ungerechten Ergebnissen.

### Was ist die wesentliche Änderung durch das neue Versorgungsausgleichsgesetz?

Grundsätzlich wird künftig jedes Anrecht auf eine Rentenversorgung intern geteilt. Dies bedeutet, dass zum Beispiel die Ehefrau ein eigenes Anrecht an der Betriebsrente des Ehemanns erhält. Dieses Anrecht wird nicht (wie bisher) fiktiv in das System der gesetzlichen Rentenversicherung umgerechnet und dort ausgeglichen. Dies führt dazu, dass der ausgleichsberechtigte Ehepartner nicht mehr nur eine höhere gesetzliche Rente erhält, sondern von mehreren Rentenversicherungen Zahlungen erhält, zum Beispiel von der Betriebsrente, der Riesterrente und der Direktversicherung. Eine Verrechnung der Renten findet in der Regel nur noch statt, wenn es sich um Renten beim gleichen Versicherungsträger handelt.

Ist lediglich ein geringer Wert auszugleichen, wird der Versorgungsausgleich in der Regel nicht mehr durchgeführt.

Bei einer Ehezeit von bis zu drei Jahren findet ein Versorgungsausgleich in der Regel nicht mehr statt, sondern nur noch ausnahmsweise, auf Antrag.

### Was ist für den Scheidungswilligen besonders zu beachten?

Nach altem Recht war eine notarielle Vereinbarung zum Versorgungsausgleich nur wirksam, wenn zwischen dem Abschluss der Vereinbarung und der Rechtshängigkeit des Scheidungsantrags mehr als ein Jahr lag. In der Praxis wurde daher höchst selten eine Vereinbarung zum Versorgungsausgleich geschlossen. Das neue Recht eröffnet einen wesentlich größeren Spielraum, den Versorgungsausgleich durch Vereinbarung zu regeln. So wäre zum Beispiel eine Vereinbarung denkbar, dass die Ehefrau auf Versorgungsausgleich und Zugewinnausgleich verzichtet, hierfür jedoch die Miteigentumshälfte am gemeinsamen Hausgrundstück erhält.

## **Hoffnung für Bauunternehmen in der Insolvenz des Bauträgers bzw. Generalunternehmers**

(Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Bau- und Architektenrecht Alexander Krafft)

Gerät ein Bauträger oder Generalunternehmer in Insolvenz, so haben seine Subunternehmer oft das Nachsehen. Die Forderungen sind nicht mehr durchsetzbar, die Insolvenzquote ist in der Regel mehr als bescheiden. Zwar haften die Geschäftsführer, wenn die Insolvenz zu spät angemeldet wurde, jedoch ist es oft recht schwierig, hierfür die notwendigen Informationen zu erhalten.

Für Subunternehmer auf dem Bau bietet das Bauforderungssicherungsgesetz (BauFordSiG) in solchen Situationen Hilfe. Nach diesem Gesetz ist der Bauträger bzw. die für den Bauträger handelnden Personen nämlich gehalten, Baugeld für die Baustellen einzusetzen, für welche es auch bezahlt wurde. Er darf folglich nicht Zahlungseingänge für die eine Baustelle für die Bezahlung von Forderungen aus einer anderen Baustelle verwenden. "Löcher stopfen" duldet das BauFordSiG somit nicht. Verstoßen die handelnden Personen, also in der Regel die Geschäftsführer des Generalunternehmers, gegen diese Verpflichtung, so machen sie sich selbst und direkt schadenersatzpflichtig. Der Subunternehmer kann also auf diese Art und Weise seine Rechnung bzw. den entstandenen Schaden, also den Nettobetrag der Rechnung, direkt vom Geschäftsführer des insolventen Generalunternehmers verlangen.

Hinzu kommt, dass das Gesetz und die Rechtsprechung großzügig sind. Sowohl hinsichtlich der Frage, ob sogenanntes "Baugeld" vorliegt, als auch hinsichtlich der Frage, ob dieses ordnungsgemäß verwendet wurde, greifen Vermutungsregelungen zugunsten des Subunternehmers ein.

Diese Rechtslage an sich ist alt. Der Vorläufer des BauFordSiG, das Gesetz der Sicherung von Bauforderungen (GSB), gibt es bereits seit mehr als 100 Jahren. Gleichwohl wird diese Rechtslage meist übersehen. Subunternehmen im Baubereich verschenken auf diese Art und Weise bares Geld.

Aber Achtung: Auch der auf dem Bau tätige Arbeitnehmer kann sich auf dieses Gesetz berufen. Nach der gesetzlichen Konstellation ist er für seinen Arbeitgeber nichts anderes als ein Subunternehmer.

## **Neue EuGH-Entscheidung: Tarifvertragliche Altersgrenze ist rechtmäßig**

(Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Joachim Hofmann)

Der EuGH hat sich in einem aktuellen Urteil vom 12.10.2010 mit der Frage der Diskriminierung von Arbeitnehmern durch Altersgrenzen in Tarifverträgen beschäftigt. Die klagende Arbeitnehmerin hatte in Teilzeit bei einem Gebäudereinigungsunternehmen gearbeitet. Ihr Arbeitsvertrag sah vor, dass er gemäß einer Vorschrift im allgemeinverbindlichen Tarifvertrag mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem die Beschäftigte Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollendet hat. Als die Arbeitnehmerin 65 Jahre alt wurde, teilte ihr Arbeitgeber mit, dass ihr Arbeitsverhältnis wegen Eintritt in das Rentenalter zum Ende des laufenden Monats enden werde. Die Klägerin antwortete, dass sie über die Altersgrenze hinaus weiter arbeiten wolle und erhob Klage beim Arbeitsgericht Hamburg mit dem Argument, die automatische Beendigung des Arbeitsvertrags stelle eine unzulässige Diskriminierung wegen ihres Alters dar.

Das Arbeitsgericht setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH unter anderem die Frage zur Prüfung vor, ob kollektiv-rechtliche Regelungen in Tarifverträgen, die ein Ausscheiden aus Altersgründen vorsehen, oder das Verbot der Altersdiskriminierung im AGG (§ 10 Abs. 1 Nr. 5) gegen europäisches Recht verstoßen, weil sie die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Erreichen des Rentenalters zulassen.

Der EuGH hat dies verneint. Zwar führe die Vorschrift des § 10 Abs. 1 Nr. 5 AGG zu einer unmittelbar auf dem Alter beruhenden Ungleichbehandlung. Diese Ungleichbehandlung sei aber gerechtfertigt. Derartige Klauseln seien seit langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich. Sie böten einerseits den Arbeitnehmern eine gewisse Stabilität der Beschäftigung und andererseits den Arbeitgebern eine gewisse Flexibilität in ihrer Personalplanung. Sie seien als Niederschlag eines Ausgleichs zwischen divergierend, aber rechtmäßigen Interessen anzusehen, die eng mit politischen Entscheidungen im Bereich Ruhestand und Beschäftigung verknüpft seien. Weiter führte der EuGH aus, dass bei einer tariflichen Regelung die Sozialpartner die Gesamtlage des Arbeitsmarktes und die speziellen Merkmale der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigten. Er wertete die Ziele einer solchen

Beendigungsregelung als objektiv und angemessen. Das deutsche Arbeitsrecht zwingt rentenberechtigte Personen nicht dazu, endgültig aus dem Arbeitsleben auszuschneiden, sondern führe zunächst nur ein Ende des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung herbei. Betroffene Arbeitnehmer dürften sich aber beliebig auf offene Stelle bewerben und dabei nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden.

Arbeitnehmer, die wissen, dass ihre Stelle wieder neu besetzt werden soll, können sich bereits vor Auslaufen des Arbeitsverhältnisses auf diese Stelle erneut bewerben. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie sie nicht unter Hinweis auf ihr Alter ablehnen dürfen.

Das Urteil trifft keine Aussage dazu, inwieweit für außerhalb eines Tarifvertrages vereinbarte arbeitsvertragliche Altersgrenzregelungen ein anderer Maßstab gilt. Die Billigung der Altersgrenze von 65 Jahren im vorliegenden Urteil bedeutet auch nicht, dass das Gericht nicht auch andere Altersgrenzen akzeptieren würde.

## **Samstag bei Mietzahlungen kein Werktag**

(Rechtsanwältin und Fachanwältin für Miet- und Wohnungseigentumsrecht Anja Bayer)

In einer Entscheidung vom 13.07.2010 hatte sich der für die Wohnraummiete zuständige VIII. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs mit der Frage auseinander zu setzen, ob Samstage für die Frage der fristgerechten Zahlung der Miete, die bis spätestens 3. Werktag eines jeden Monats zu entrichten ist, bei der Berechnung der Zahlungsfrist mitzählen.

Hintergrund war folgender Sachverhalt:

Ein Mieter zahlte die Miete über Monate hinweg unpünktlich; der Vermieter mahnte die verspäteten Mietzahlungen jeweils ab. Im auf die letzte Abmahnung folgenden Monat Februar war der 1. dann ein Freitag; die Miete ging am 5. Februar, einem Dienstag, beim Vermieter ein. Der Vermieter sah dies als erneut verspätete Mietzahlung an, da diese nach dem 3. Werktag - nach seiner Berechnung Montag, der 4. Februar - geleistet worden sei und kündigte das Mietverhältnis fristlos.

Das Gericht kam jedoch zu dem Ergebnis, dass die fristlose Kündigung unwirksam ist. Samstage zählen nach Auffassung des Senats bei der Berechnung der Zahlungsfrist für die Miete nicht mit, da bei Banken der Samstag kein Arbeitstag ist und bei Berücksichtigung des Samstages als Werktag die vom Gesetzgeber für die Mietzahlung vorgesehene Schonfrist unzulässigerweise um einen Tag verkürzt würde.

Nicht zu übertragen ist diese Entscheidung allerdings auf die Berechnung der ordentlichen Kündigungsfristen für Mietverhältnisse und den rechtzeitigen Zugang von Kündigungen, der ebenfalls bis spätestens dritten Werktag erfolgt sein muss, damit der laufende Monat bei der Berechnung der Kündigungsfrist mitzählt. In diesem Zusammenhang sind Samstage auch künftig bei der Berechnung der Kündigungsfrist mitzuzählen, da sie für die Post als normale Geschäftstage gelten und Kündigungen auch samstags zugestellt werden.