

// Im Blickpunkt

Im Entwurf für das Gesetz zur Modernisierung und Entbürokratisierung des Steuerverfahrens, das am 23.7.2008 vom Bundeskabinett beschlossen wurde, ist ein Antragsrecht des Arbeitgebers für die zeitgleiche Prüfung durch die lohnsteuerliche Außenprüfung und die Prüfung durch den Träger der Rentenversicherung vorgesehen. Damit soll die Belastung des Arbeitgebers durch die doppelte Erteilung von Auskünften etc. vermieden werden. Ein formloser Antrag des Arbeitgebers genügt, ein Rechtsanspruch besteht jedoch nicht. Die Neuregelung soll zum 1.1.2010 in Kraft treten.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Björn Schütt-Alpen**,
Vorstand der HDI-Gerling
Pensionsmanagement AG

Der Gesetzentwurf zum Flexi-Gesetz (Zeitwertkonten) versus betriebliche Realität

Vor dem Hintergrund der Diskussionen um die geplanten Gesetzesänderungen bei Zeitwertkonten hat HDI-Gerling Pensionsmanagement zusammen mit dem F.A.Z.-Institut eine Befragung von mittelständischen Unternehmen zu Zeitwertkonten durchgeführt. Hierbei wurden die Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis mit den Intentionen des Gesetzgebers verglichen. Es sind überraschende Ergebnisse zutage gekommen:

Die Hauptzielrichtung des Gesetzentwurfs, die Insolvenzversicherung zu verbessern, hat sich als richtig und dringend notwendig erwiesen. Denn nur etwa 40 % der befragten Unternehmen konnten bestätigen, für einen ausreichenden Insolvenzschutz gesorgt zu haben. Hier besteht also dringender Handlungsbedarf.

Der Gesetzentwurf belässt es aber nicht bei Regelungen zum Insolvenzschutz, wie sie schon für die Altersteilzeitkonten nachgebessert wurden, sondern schießt weit über dieses Ziel hinaus. So sollen in der Zukunft die Wertguthaben nur noch in Geld und nicht mehr in Zeit geführt werden dürfen. Die Studie zeigt auf, die betriebliche Praxis sieht ganz anders aus. Das Gros der Personalentscheider ist dagegen, dass der Gesetzgeber die Kontoführung von Wertguthaben in Geld obligatorisch vorschreiben will. Gegenwärtig führen 75 % der befragten Unternehmen ihre Wertguthaben in Zeit. Ein weiterer Aspekt: Bei der Kapitalanlage steht bei Unternehmen das Thema Sicherheit im Vordergrund. Aber neben einer sichereren

Anlage ohne Verlustrisiko möchten sie den Mitarbeitern – mit entsprechender Aufklärung – ein größeres Anlagespektrum bieten können. Hier sieht der Gesetzentwurf jedoch nur sehr restriktive Anlagemöglichkeiten vor. Die Hauptforderung an den Gesetzgeber ist, so die Studie, eine leichtere Portabilität der Wertguthaben beim Arbeitgeberwechsel. Die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund ohne Rückübertragungsmöglichkeit ist allerdings keine Lösung. Hier wird mehr Flexibilität gewünscht.

Insgesamt zeigt sich, dass Gesetzesänderungen notwendig und auch von den Unternehmen gewünscht sind, sich diese aber an den Erfahrungen aus der Praxis orientieren sollten. In der weiteren Beratung des Gesetzes sollte dies berücksichtigt werden.

Entscheidungen

BAG: Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 30.7.2008 – 10 AZR 606/07 – wie folgt: Der Arbeitgeber kann bei Sonderzahlungen grundsätzlich einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung für künftige Bezugszeiträume ausschließen. Er kann sich die Entscheidung vorbehalten, ob und in welcher Höhe er künftig Sonderzahlungen gewährt. Der Vorbehalt ist auch dann wirksam, wenn der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung ausschließlich im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich honoriert. Der Arbeitgeber muss auch nicht jede einzelne Sonderzahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbinden. Ein solcher Hinweis muss in einem Formulararbeitsvertrag allerdings dem Transparenzgebot gerecht werden. Er muss deshalb klar und verständlich sein. Daran fehlt es, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einerseits im Formulararbeitsvertrag eine Sonderzahlung in einer bestimmten Höhe ausdrücklich zusagt und eine andere Vertragsklausel in Widerspruch dazu

regelt, dass der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung hat.

(PM BAG vom 30.7.2008)

BAG: AGB-Kontrolle – Rückzahlung von Ausbildungskosten

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 18.3.2008 – 9 AZR 186/07 – wie folgt: Eine Klausel, die den ratierten Abbau eines Studiendarlehens für jeden Monat der späteren Tätigkeit vorsieht, ist unangemessen nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, wenn sie keine Verpflichtung des Darlehensgebers enthält, den Studierenden nach erfolgreichem Abschluss des Studiums zu beschäftigen, bzw. nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, wenn sie den Studierenden völlig im Unklaren lässt, zu welchen Arbeitsbedingungen er nach erfolgreichem Abschluss des Studiums vom Darlehensgeber beschäftigt werden soll.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1785-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Mehrarbeitsvergütung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 11.6.2008 – 5 AZR 389/07 – wie folgt: Ist tarifvertraglich ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag allein davon abhängig, dass über ein bestimmtes Monatssoll hinaus gearbeitet wird, stehen Zeiten des Erholungsurlaubs nicht der tatsächlichen Arbeitsleistung gleich.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1785-2 unter www.betriebs-berater.de

LAG Schleswig-Holstein: Altersdiskriminierung durch § 622 Abs. 2 S. 2 BGB

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 28.5.2008 – 3 Sa 31/08 – wie folgt: § 622 Abs. 2 S. 2 BGB verstößt gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung aus RL 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000. § 622 Abs. 2 S. 2 BGB ist bei der Berechnung der maßgeblichen Kündigungsfrist auch ohne Vorlage an den Europäischen Gerichtshof von den nationalen Gerichten nicht anzuwenden.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1785-3 unter www.betriebs-berater.de