

## // Im Blickpunkt

Nach einem in der letzten Woche bekannt gewordenen Referentenentwurf soll die von der Koalition geplante stärkere Förderung der Mitarbeiterbeteiligung am 1.4.2009 in Kraft treten. Die Beteiligung von Mitarbeitern soll mittels Steueranreizen und Branchenfonds erreicht werden. Durch Erhöhung des Steuerfreibetrags von bisher 135 Euro auf künftig 360 Euro pro Jahr soll der Erwerb von Kapitalanteilen an der eigenen Firma gefördert werden. Bestehende Modelle sollen bis 2015 Bestandsschutz erhalten. Es werden Mitarbeiterbeteiligungsfonds neu eingeführt, die dann unter der Aufsicht der BaFin stehen (vgl. auch die Gesetzgebungsrubrik im Wochenüberblick des Steuerrechts).

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



## // Standpunkt



von **Dr. Wolfgang Lipinski**,  
Partner, FAArbR, Beiten  
Burkhardt, München

### Kein „Doppeltzahlen“ für den Arbeitgeber: Automatische Verrechnung von Sozialplan- und Tarifsozialplanabfindung

Mit Urteil vom 24.4.2007 (1 AZR 252/06, BB 2007, 2235) hat das BAG entschieden, dass Gewerkschaften das Recht haben, einen Tarifsozialplan zu erstreiken, in dem die Nachteile für die von einer Betriebsänderung betroffenen Mitarbeiter zumindest abgemildert werden. Die Höhe des finanziellen Volumens eines Tarifsozialplans, die gerichtlich nicht kontrollfähig ist, ergibt sich allein aus der tatsächlichen Durchsetzungsmächtigkeit der Gewerkschaft gegenüber dem Arbeitgeber und kann bei schlechter Vorbereitung der Betriebsänderung durch den Arbeitgeber sehr hoch ausfallen. Der Tarifsozialplan tritt neben den betrieblichen Sozialplan (§ 112 BetrVG), den der Arbeitgeber kraft Gesetzes mit dem Betriebsrat abzuschließen hat und bzgl. dessen Volumen kraft Gesetzes die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen zu berücksichtigen ist.

Bei richtiger arbeitgeberseitiger Vorbereitung der Betriebsänderung und Durchführung eines gesetzeskonformen „Überraschungscoups“ erreicht der Arbeitgeber die „Nichterpressbarkeit“ und ein Streik der Gewerkschaft zur Erzwingung des Tarifsozialplans wird verhindert oder läuft ins Leere. Wird dies arbeitgeberseitig mangels richtiger Vorbereitung nicht erreicht, ist, um ein „Doppeltzahlen“ des Arbeitgebers zu verhindern, im betrieblichen Sozialplan zwingend die Anrechnung der Sozialplanabfindung auf die aufgrund des Tarifso-

zialplans zu zahlende Abfindung zu regeln. Erfolgt der Sozialplanabschluss erst durch Spruch in der Einigungsstelle, ist der Einigungsstellenvorsitzende kraft gesetzlicher Vermögensbetreuungspflicht dazu verpflichtet, eine derartige Anrechnungsklausel in den Spruch aufzunehmen. Unterbleibt vorbenannte Verrechnungsklausel, ist mit der Begründung der Zweckidentität der „beiden Abfindungen“ (jeweils Abmilderung des Arbeitsplatzverlustes) eine automatische Verrechnung von Sozialplan- und Tarifsozialplanabfindung vorzunehmen, wie dies von der Rechtsprechung bereits im Verhältnis Sozialplanabfindung und Nachteilsausgleichsabfindung (§ 113 BetrVG) zutreffenderweise judiziert wird.

## Entscheidungen

### BAG: Betriebsrisiko in einem witterungsabhängigen Unternehmen

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 9.7.2008 – 5 AZR 810/07 – wie folgt: Nach § 615 BGB kann der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung auch dann verlangen, wenn die Arbeit ausfällt und der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Zur Nachleistung der Arbeit ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Er muss sich jedoch anrechnen lassen, was er in dieser Zeit anderweitig verdient oder zu verdienen vorsätzlich unterlässt oder wegen des Arbeitsausfalls an Unkosten einspart.

(PM BAG vom 9.7.2008)

### BAG: Mobbing – Selbstmord des Arbeitnehmers

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.4.2008 – 8 AZR 347/07 – wie folgt: Der Arbeitnehmer wird in seinem Persönlichkeitsrecht durch eine Kündigung nur dann verletzt, wenn diese den Arbeitnehmer über den bloßen Kündigungsausspruch hinaus in seinem Persönlichkeitsrecht

beeinträchtigt. Dafür trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Ein Arbeitgeber, der eine rechtsunwirksame Kündigung im Laufe eines Kündigungsschutzprozesses zurückgenommen und dann dem Arbeitnehmer unter Verstoß gegen das Direktionsrecht neue Tätigkeiten zugewiesen hat, hat einen daraufhin vom Arbeitnehmer verübten Selbstmord nicht adäquat kausal verursacht.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1617-1 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### BAG: Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 20.2.2008 – 2 AZR 786/06 – wie folgt: Eine Verlängerung i. S. d. § 14 Abs. 2 S. 1 2. Hs. TzBfG liegt nicht vor, wenn im Ausgangsvertrag ein ordentliches Kündigungsrecht vereinbart wird, das in dem nachfolgend abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag nicht mehr enthalten ist.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1617-2 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### BAG: Masseverbindlichkeit nach Freigabeerklärung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 10.4.2008 – 6 AZR 368/07 – wie folgt: Werden vom Insolvenzverwalter nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen eines einzelkaufmännisch tätigen Schuldners die unmittelbar für die selbstständige Erwerbstätigkeit des Schuldners benötigten Betriebsmittel „freigegeben“ und wird im Zusammenhang mit einer solchen Freigabe zwischen dem Schuldner und dem Insolvenzverwalter eine den Erfordernissen des § 295 Abs. 2 InsO entsprechende Vereinbarung über abzuführende Beträge geschlossen, haftet die Insolvenzmasse nicht mehr für Ansprüche der Arbeitnehmer auf Arbeitsvergütung aus danach vom Schuldner begründeten Arbeitsverhältnissen. Diese hat allein der Schuldner zu erfüllen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1617-3 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)