

// Im Blickpunkt

Mit der Kollision des europarechtlichen Diskriminierungsverbots wegen einer Religion mit dem verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen befassen sich *Mohr/von Fürstenberg*. Sie zeigen in Ihrem Beitrag auf, dass dieses Spannungsverhältnis entgegen einer weit verbreiteten Auffassung nach wie vor besteht, da das Recht der Kirchen auf Selbstbestimmung in eigenen Angelegenheiten von der EU anerkannt wird. In der Konsequenz führt dies zur Unzulässigkeit der Differenzierung zwischen einem sog. verkündungsnahen und verkündungsfernen Bereich.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Ann-Christine Hamisch**, M.Jur. (Oxford), Counsel bei Lovells LLP, München

Das Ende des Partizipationsmodells

Die Frage, welche Beschränkungen für die externe Kapitalanlage von Wertguthaben auf Zeitwertkonten gelten sollen, wurde in den letzten Monaten hauptsächlich im Zusammenhang mit dem Entwurf für das neue FlexiII-Gesetz diskutiert, das u. a. eine Beschränkung der Anlage in Aktien und Aktienfonds auf 20 % vorsieht.

Neue Anforderungen an die externe Kapitalanlage ergeben sich nun auch aus einer Verfügung der OFD Hannover. Dieser zufolge sollen Modelle, bei denen es zu einem Totalverlust des Wertguthabens kommen kann und der Arbeitnehmer ein Mitspracherecht hinsichtlich der Kapitalanlage hat, keine Zeitwertkonten, sondern reine Vermögensanlage darstellen. Folglich soll bereits das Einbringen von Gehaltsbestandteilen in das Wertguthaben zum Zufluss von Arbeitslohn führen, also Lohnsteuerpflicht auslösen – ein Ergebnis, dass durch ein Zeitwertkonto gerade vermieden werden soll. Dies bedeutet das Ende des bislang beliebtesten Anlagemodells bei Zeitwertkonten, des sog. Partizipationsmodells: Hier wird das Wertguthaben einem Investmentfonds zugeführt (wobei der Arbeitnehmer in der Regel dessen Risikoklasse selbst bestimmt) und vereinbart, dass der gesamte Ertrag aus der externen Kapitalanlage dem Arbeitnehmer zugute kommen soll, dieser jedoch auch das Risiko einer negativen Wertentwicklung tragen soll. Ausgehend von der Verfügung der OFD Hannover – die auf einer Verständigung der Finanzbehörden auf Bundesebene beruht, die demnächst auch in einem BMF-Schrei-

ben dokumentiert werden soll – müssen zukünftig Gestaltungen gewählt werden, bei denen dem Arbeitnehmer zumindest der Erhalt der eingebrachten Gehaltsbestandteile oder eine Mindestverzinsung des Wertguthabens zugesagt wird; ob dies die Attraktivität von Zeitwertkonten steigert, kann bezweifelt werden.

Entscheidungen**BAG: Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit – höherwertiger Arbeitsplatz**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 16.9.2008 – 9 AZR 781/07 – wie folgt: Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben nach § 9 TzBfG einen Anspruch auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit auf einem „entsprechenden“ freien Arbeitsplatz, wenn sich keine besser geeigneten Konkurrenten bewerben. Um einen „entsprechenden“ Arbeitsplatz handelt es sich regelmäßig nur dann, wenn die zu besetzende Stelle dieselben Anforderungen an die Eignung des Arbeitnehmers stellt wie die bisher ausgeübte Tätigkeit. Ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit in einer höherwertigen Funktion besteht lediglich im Ausnahmefall.

(PM BAG vom 16.9.2008)

BAG: Tarifvertragliche Verweisung auf mehrgliedrigen Tarifvertrag

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 7.5.2008 – 4 AZR 229/07 – wie folgt: Bei einem mehrgliedrigen Tarifvertrag, d.h. mehrere Tarifvertragsparteien auf Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite, ist i. d. R. davon auszugehen, dass es sich um mehrere selbstständige Tarifverträge handelt, bei denen jede Tarifvertragspartei die Autonomie über die Vertragsgestaltung, insbesondere das Kündigungsrecht, behalten will.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2121-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 12.8.2008 – 9 AZR 1117/06 – wie folgt: Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG i. V. m. § 618 Abs. 1 BGB Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung. § 5 Abs. 1 ArbSchG räumt dem Arbeitgeber bei dieser Beurteilung einen Spielraum ein. Der Betriebsrat hat bei dessen Ausfüllung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Der einzelne Arbeitnehmer kann deshalb nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten von ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2121-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Mitbestimmung bei Umgruppierung

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 12.8.2008 – 9 AZR 1117/06 – wie folgt: Eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Umgruppierung liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber die Beurteilung vornimmt, ein Arbeitnehmer sei auf Grund einer mit ihm vereinbarten Vertragsänderung keiner Vergütungsgruppe der zuvor angewandten Vergütungsordnung mehr zuzuordnen, sondern unterfalle einem außerhalb der bisherigen Vergütungsordnung liegenden, in sich nicht weiter gestuften Bereich.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2121-3 unter www.betriebs-berater.de

LAG Baden-Württemberg: Schriftlichkeitsgebot bei Zustimmungsverweigerung

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 1.8.2008 – 5 TaBV 8/07 – wie folgt: Die Zustimmungsverweigerung eines Betriebsrats gegen eine personelle Maßnahme entspricht nicht dem Schriftlichkeitsgebot aus § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG, wenn diese in elektronischer Form ohne qualifizierte elektronische Signatur i. S. v. § 126a BGB übermittelt wird.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2121-4 unter www.betriebs-berater.de