

// Im Blickpunkt

Der Zwang zur Kosteneinsparung ist eine der Folgen des globalisierten Wettbewerbs. Einer der erfolgreichsten Vorreiter von japanischen Produktionsmethoden ist Toyota. Welche Besonderheiten bei der Einführung von ganzheitlichen Produktionssystemen in Deutschland gerade unter dem Gesichtspunkt betrieblicher Mitbestimmung bestehen, beleuchten *Wisskirchen, Bissels* und *Domke* in ihrem Aufsatz.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Antje-Kathrin Uhl**,
RAin, FAArbR, Partnerin bei
CMS Hasche Sigle, Stuttgart

Neue Impulse für „Betriebliche Bündnisse zur Kapitalpartnerschaft“

Was Bundespräsident Köhler Ende 2005 angemahnt hat – mehr Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg –, steht jetzt in einem Eckpunkt Papier einer Arbeitsgruppe der Koalition: Diese hat sich auf eine stärkere „Kapitalpartnerschaft“ geeinigt. Auch wenn bisher nur diese Eckpunkte vorliegen, wird es wohl (auch wegen der bevorstehenden Wahl) ein entsprechendes Gesetz geben. Dieses wird weder allein das als „Investivlohnmodell“ bezeichnete Beteiligungsmodell der Union noch das „Fondsmodell“ der SPD enthalten, sondern Ansätze beider Modelle kombinieren. Geplant sind deutliche Steuervorteile durch Steigerung des Freibetrags in § 19a EStG (EUR 360 statt bisher EUR 135), Anhebung des Fördersatzes für vermögenswirksame Leistungen (von 18% auf 20%) und Erhöhung der Einkommensgrenzen (EUR 20000 für Ledige und EUR 40000 für Verheiratete statt bisher EUR 17900/35800) und Förderung der Beteiligung an bestimmten Fonds (*Handelsblatt* vom 16.4.2008). Es wird auch zukünftig den Betriebspartnern überlassen, wie sie die Beteiligung der Mitarbeiter ausgestalten möchten. Damit bleibt viel Gestaltungsspielraum für unternehmensspezifische Lösungen. Für Unternehmer, die „etwas tun möchten“, und für Mitarbeiter, die ihrem Unternehmen etwas zutrauen und zusätzliche Steuervorteile gerne mitnehmen, kann das „Kapitalpartnerschaftsgesetz“ interessant werden.

Entscheidungen

EuGH: Gleichbehandlung bei Hinterbliebenenversorgung

Der EuGH stellte in seinem Urteil vom 1.4.2008 – Rs. C-267/06 – fest, dass eine Regelung, wonach der überlebende Partner nach Versterben seines Lebenspartners keine Hinterbliebenenversorgung entsprechend einem überlebenden Ehegatten erhält, obwohl die Lebenspartnerschaft nach nationalem Recht Personen gleichen Geschlechts in eine Situation versetzt, die in Bezug auf diese Hinterbliebenenversorgung mit der Situation von Ehegatten vergleichbar ist, gegen Art. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 verstößt.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-889-1 unter www.betriebs-berater.de

BVerwG: Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung

Der sechste Senat entschied in seinem Urteil vom 23.1.2008 – 6 C 19.07 – wie folgt: Der Wechsel des Durchführungswegs der betrieblichen Altersversorgung von einer unmittelbaren Versorgungszusage in eine Versorgung über einen Pensionsfonds während des laufenden Wirtschaftsjahrs wirkt sich ebenso wie jede andere Änderung der Bemessungsgrundlage erst im nachfolgenden Kalenderjahr auf die Höhe des Beitrags zur Insolvenzversicherung aus.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-889-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Haftung der Insolvenzmasse nach Freigabeerklärung des Insolvenzverwalters

Der sechste Senat entschied in seinem Urteil vom 10.4.2008 – 6 AZR 368/07 – wie folgt: Der Insolvenzverwalter war auch vor der zum 1.7.2007 in Kraft getretenen Änderung des § 35 InsO berechtigt, nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen eines einzelkaufmännisch tätigen Schuldners die unmittelbar für die selbstständige Erwerbstätigkeit des Schuldners benötigten Betriebsmittel aus dem Beschlag der Masse freizugeben. 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.

(Quelle: PM des BAG vom 10.4.2008)

➔ Vgl. *Zwanziger, Richter am BAG, zur neueren Insolvenzrechtsprechung*, in *BB* 2008, 946.

BAG: Schadensersatz wegen Verletzung der Unterrichtungspflicht beim Betriebsübergang

Der dritte Senat entschied in seinem Urteil vom 13.11.2007 – 3 AZR 717/06 – wie folgt: Im Rahmen der Anpassung von Versorgungsregelungen wegen Störung der Geschäftsgrundlage kann es erforderlich sein, dass der Arbeitgeber eine gestaltende Entscheidung trifft, weil die Anpassung ein Versorgungssystem insgesamt und nicht nur ein einzelnes Arbeits- oder Versorgungsverhältnis betrifft. Er hat darzulegen und zu beweisen, auf welchen Grundlagen die Entscheidung beruht und inwieweit sie angemessen ist. Damit grenzt sich das BAG zur Rechtsprechung des BGH vom 1.2.2002 – V ZR 61/01 – ab.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-889-3 unter www.betriebs-berater.de

LAG Düsseldorf: Keine Berufung gegen Kopftuchverbot

Das LAG hat eine vom dem Land Nordrhein-Westfalen gegen eine Sozialpädagogin erteilte Abmahnung wegen des Tragens einer Mütze als Symbol einer religiösen Bekundung bestätigt und die dagegen eingereichte Berufung zurückgewiesen (5 Sa 1836/07). Es sei insbesondere keine Diskriminierung i.S.d. AGG erkennbar, da hier dienstrechtliche Besonderheiten im Zusammenhang mit dem Erziehungsauftrag der Klägerin vorliegen würden. Ein vorher unterbreiteter Vergleichsvorschlag, die Mütze durch eine Echthaarperücke zu ersetzen, wurde von der Klägerin abgelehnt.

(Quelle: PM des LAG Düsseldorf vom 10.4.2008)