

// Im Blickpunkt

Das Thema Kurzarbeit zieht auch lohnsteuerrechtliche Fragen nach sich. So sollte ein Kurzarbeitergeldbezieher Geld für eine Steuernachzahlung zurücklegen, da zwar das Kurzarbeitergeld steuerfrei ist, aber die Höhe des Kurzarbeitergeldes bei der Bestimmung der steuerlichen Progression mitberücksichtigt wird. Im Baugewerbe sieht das BAG (5 AZR 310/08) eine Pflicht des Arbeitgebers, Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe mit der nächsten Lohnabrechnung zu zahlen, unabhängig von den persönlichen Bewilligungsvoraussetzungen für Kurzarbeit (PM BAG vom 22.4.2009). Zur Auswirkung der Kurzarbeit auf die betriebliche Altersversorgung bezieht *Schütt-Alpen* einen Standpunkt.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



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

Kurzarbeit: Betriebliche Vorsorgekonzepte prüfen

Dem konjunkturellen Abschwung wirken inzwischen viele Unternehmen entgegen, indem sie Kurzarbeit in ihren Betrieben einführen. Trotz staatlichen Kurzarbeitergelds verringern sich dadurch in der Regel nicht nur Arbeitszeit und damit Arbeitsentgelt – auch die betriebliche Altersversorgung kann von der vorübergehenden Verkürzung der Arbeitszeit unmittelbar betroffen sein.

Ist dem Arbeitnehmer eine Betriebsrente zugesagt worden, die vom Arbeitgeber finanziert wird, muss dieser die Versorgungsanswartschaft des Mitarbeiters nicht immer in unveränderter Höhe fortführen. Maßgeblich sind vielmehr die vereinbarten Versorgungsregelungen. Daher ist eine grundsätzliche Überprüfung des Versorgungssystems empfehlenswert. Dies gilt auch für Vorsorgekonzepte, die durch Entgeltumwandlung seitens des Arbeitnehmers finanziert werden. Wird eine Kurzarbeit Null eingeführt, also die Arbeit vorübergehend vollständig eingestellt, dann existiert kein Entgelt mehr, das der Arbeitnehmer umwandeln könnte. In diesem Fall kann er jedenfalls in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds die Versorgung mit eigenen Beiträgen bspw. aus dem Kurzarbeitergeld fortführen. Verfügt das Unternehmen über ein Zeitwertkontenmodell, ist dieses bei Kurzarbeit in vielen Fällen geschützt. Hingegen können sich Arbeitgeber und Mitarbeiter über eine freiwillige Nutzung des Wertguthabens in der Krise einigen. Ähnlich wie bei der Entgeltumwandlung kann dies

allerdings dazu führen, dass mangels Entgelt weitere Einbringungen in das Zeitwertkonto faktisch unmöglich sind.

Fazit: Plant das Unternehmen die Einführung der Kurzarbeit, ist eine Beratung zu empfehlen, um weitere Senkungen von Lohnkosten zu erzielen und Nachteile für Arbeitnehmer, die in ihre bAV oder in ihr Zeitwertkonto einzahlen, zu vermeiden.

➔ Zur Kurzarbeit: *Bauer/Günther* (BB 2009, 662), *Cohnen/Röger* (BB 2009, 46) und *Lindemann/Simon* (BB 2008, 2795)

Entscheidungen**BAG: Personalratsanhörung bei Probezeitkündigung**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 23.4.2009 – 6 AZR 516/08 – wie folgt: Teilt der Arbeitgeber dem Personalrat im Rahmen der Beherrschungsherstellung zu einer beabsichtigten Probezeitkündigung nicht das Lebensalter und die ihm bekannten Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers mit, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, wenn die Kündigung wegen unzureichender Arbeitsleistung und mangelnder Bewährung innerhalb der sechsmonatigen Probezeit erfolgt.

(Quelle: PM BAG vom 23.4.2009)

BAG: Trennung zwischen tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Mitgliedern

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 22.4.2009 – 4 AZR 111/08 – wie folgt: Sieht ein Arbeitgeberverband eine Mitgliedschaft mit und eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung vor, muss durch die Satzung gewährleistet sein, dass nicht tarifgebundene Mitglieder keinen maßgebenden Einfluss auf tarifpolitische Entscheidungen haben können. Dazu gehört auch, dass nur die tarifgebundenen Mitglieder über die Verwendung des Arbeitskammerfonds des Verbands entscheiden können.

(Quelle: PM BAG vom 22.4.2009)

BAG: BR-Beteiligung bei Überleitung in die Entgeltordnung des TVöD

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 22.4.2009 – 4 ABR 14/08 – wie folgt: Bei der Überleitung von Beschäftigten zu den Entgeltgruppen und den Stufen der Entgelttabelle des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) nach den Regelungen des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) ist der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen.

(Quelle: PM BAG vom 22.4.2009)

BAG: Lohnwucher

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 22.4.2009 – 5 AZR 436/08 – wie folgt: Diese Regelung des § 138 Abs. 2 BGB gilt auch für Arbeitsverhältnisse. Das BAG hat ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung angenommen, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohnes erreicht. Eine bei Abschluss des Arbeitsvertrags danach nicht zu beanstandende Vergütung kann durch die Entwicklung des Tariflohns wucherisch werden.

(Quelle: PM BAG vom 22.4.2009)

Gesetzgebung**Neufassung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte**

Am 23.4.2009 hat der Ministerrat die EBR-Richtlinie verabschiedet. Das Europäische Parlament hatte bereits im Dezember 2008 zugestimmt.

➔ Vgl. dazu demnächst den Aufsatz von *Beauregard*

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Am 23.4.2009 ist das Arbeitnehmer-Entsendegesetz im BGBl. verkündet worden. Damit sind nun seit dem 24.4.2009 Mindestlöhne für sechs weitere Branchen möglich. Die Tarifvertragsparteien können nun in den einbezogenen Branchen einen gemeinsamen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung ihres Tarifvertrages stellen.