

// Im Blickpunkt

Die gesetzgeberischen Maßnahmen zur Milderung der Folgen der Finanzkrise sind in vollem Gange. Auch auf das Arbeitsrecht sind Auswirkungen festzustellen; so kann nach dem neuen Finanzmarktstabilisierungsgesetz die Vergütung von Managern, deren Bank vom Stabilitätspakt profitiert, beschränkt werden (vgl. unten den Standpunkt von Uhl). Auch beim Mindestlohn ist Bewegung in das Gesetzgebungsverfahren gekommen: In Branchen, in denen 50 % der Beschäftigten nicht vom geltenden TV erfasst werden, soll ein Mindestlohn eingeführt werden können.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



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

Vergütung von Bankmanagern

Innerhalb des rekordverdächtig kurzen Zeitraums von einer Woche haben Bundestag und Bundesrat für Banken ein ebenso rekordverdächtiges Stabilitätspaket von 500 Milliarden Euro geschnürt. Nachdem das Finanzmarktstabilisierungsgesetz (FMStG) am 18.10.2008 in Kraft trat, legte die Bundesregierung am 20.10.2008 die Finanzmarktstabilisierungs-Verordnung (FMStFV) vor. Diese enthält konkrete Anforderungen an die Unternehmen, die Stabilisierungsmaßnahmen beanspruchen. Ein Novum ist die „Steinbrücksche Deckelung“ der Vergütung (einschl. Boni und Versorgungszusagen) bei 500 000 Euro jährlich. Diese ist in § 5 Abs. 2 Ziffer 4a) FMStFV jetzt (nur) noch im Fall von Rekapitalisierung und Risikoübernahme, nicht mehr auch bei Garantieübernahme, vgl. § 6 FMStG, § 5 Abs. 3 FMStFV, vorgesehen. Enger gefasst ist die FMStFV auch insofern, als sie nicht mehr „Erfüllungsgehilfen“, sondern nur noch Organmitglieder und „Geschäftsleiter“ erfasst. Das konsequente Vorgehen im Hinblick auf die Vergütungsregelungen in FMStG und FMStFV ist aus Bürger- und Steuerzahlersicht überzeugend.

Allgemein zivilrechtlich kann auch vorgegeben werden, unter welchen Bedingungen eine staatliche Unterstützung erfolgt. Fraglich ist aber die interne Durchsetzbarkeit in arbeits- und dienstvertragsrechtlicher Hinsicht. Hier gilt zunächst der Grundsatz: Pacta sunt servanda. Allerdings sieht die FMStFV nur vor: „es soll den Unternehmen aufgegeben werden“ (Hinwirkungspflicht) – lässt also dem

staatlichen Fonds und den Banken wohl gewisse Möglichkeiten offen. Zu prüfen ist dann, ob wegen „dringender Notlage“ die strengen Voraussetzungen für eine Änderung der Vergütung zu Lasten der Organmitglieder und Geschäftsleiter vorliegen. Der Aufsichtsrat könnte nach § 87 Abs. 2 AktG vorgehen, allerdings nur bei Organmitgliedern. Für die Geschäftsleiter müssen die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Änderungskündigung gegeben sein, es sei denn, man kann vorher Einvernehmen erzielen. Es bleibt abzuwarten, ob demnächst in öffentlichen Gerichtsverhandlungen über die Angemessenheit der Bezüge von Bankmanagern debattiert wird.

Entscheidungen**BAG: Sachgrundlose Befristung – Altersgrenze für Flugbegleiter**

Das BAG hat den EuGH im Verfahren 7 AZR 253/07 (A) um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit einer deutschen Norm mit Gemeinschaftsrecht ersucht:

Die Klägerin ist seit 1991 bei der Beklagten als Flugbegleiterin beschäftigt. Nach dem bei der Beklagten geltenden MTV endet das Arbeitsverhältnis zunächst mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet. Das Arbeitsverhältnis kann danach bei körperlicher und beruflicher Eignung des Kabinenmitarbeiters jeweils um ein weiteres Jahr bis längstens zur Vollendung des 60. Lebensjahres verlängert werden. Die Klägerin schloss nach der Vollendung ihres 55. Lebensjahres mit der Beklagten insgesamt fünf jeweils auf ein Jahr befristete Arbeitsverträge ab. Die Beklagte berief sich zur Rechtfertigung des zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrags, bei dessen Beginn die Klägerin das 59. Lebensjahr vollendet hatte, auf die tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren und auf die Befristungsmöglichkeit aus § 14 Abs. 3 S. 1 TzBfG a. F. (PM BAG vom 16.10.2008)

BAG: Gleichbehandlung bei Sonderzahlung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 30.7.2008 – 10 AZR 497/07 – wie folgt: Es widerspricht dem Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn ein Arbeitgeber eine Sonderzahlung, deren Höhe in hohem Maße durch Krankheitstage bestimmt wird und die im Hinblick auf Rückzahlungsklauseln im Falle eines Ausscheidens im Folgejahr zur Betriebstreue anreizen soll, nur solchen Arbeitnehmern gewährt, die neue, verschlechternde Arbeitsbedingungen akzeptiert haben, die sich zudem im Anspruchsjahr vergütungsmäßig nicht auswirkten.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2401-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Pfändungsschutz bei Entgeltumwandlung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 30.7.2008 – 10 AZR 459/07 – wie folgt: Verlangt der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nach der Abtretung seiner pfändbaren Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis und der Aufhebung des über sein Vermögen eröffneten Verbraucherinsolvenzverfahrens, dass ein Teil seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet wird, vermindert sich das an den Treuhänder abgetretene pfändbare Arbeitseinkommen nicht.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2401-2 unter www.betriebs-berater.de

➔ Vgl. dazu den Standpunkt von Frank im kommenden Heft.

BAG: Rechtsweg für Klage auf Arbeitgeberzuschuss zur pKV

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 19.8.2008 – 5 AZB 75/08 – wie folgt: Für Klagen auf Zahlung oder Rückzahlung des Arbeitgeberzuschusses zur Kranken- und Pflegeversicherung gemäß § 257 SGB V sind die Gerichte für Arbeitsachen nicht zuständig.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2401-3 unter www.betriebs-berater.de