

// Im Blickpunkt

Auch jenseits der Neuerungen des Flexi-II-Gesetzes (vgl. dazu demnächst die Beiträge von *Cisch/Ulbrich* und *Hasslöcher*) stellt die betriebliche Altersversorgung hohe Anforderungen an die Betriebspraxis. *Kleffmann/Reich* stellen die aktuellen Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung beim Unternehmenskauf dar. *Böhm* kommentiert ein aktuelles BAG-Urteil zur sachlich gerechtfertigten Befristung auf das Regelrentenalter in einem Tarifvertrag bei Anspruch des Arbeitnehmers auf Altersrente. Mit der Berechnung der vorgezogenen Betriebsrente befassen sich *Lunk/Leder*.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Sascha Kamp**, Head of Data Services bei Watson Wyatt Heissmann, Düsseldorf

Trotz Krise: Effektives Vergütungsmanagement durch Differenzierung

Manche Personaler denken, die Angst vor der Rezession habe den Vorteil, dass Top-Performer und Top-Talente nun leichter an die Unternehmen zu binden seien. Das ist nur die halbe Wahrheit. Zwar hat die Arbeitsplatzsicherheit in der aktuellen Situation deutlich an Stellenwert gewonnen. Trotzdem bleibt das Gehalt nach wie vor der wichtigste Grund für Arbeitnehmer, eine neue Stelle anzutreten oder ein Unternehmen zu verlassen.

Daraus lässt sich schließen: Auch in Krisenzeiten ist ein effektives Vergütungsmanagement notwendig, um Leistungsträger langfristig zu binden. Ist das Personalbudget knapp, sollte es zielgerichtet auf die Mitarbeiter verteilt werden, die am meisten zum Unternehmenserfolg beitragen. Neben dem Grundgehalt bieten etwa variable Anteile (z. B. Boni oder Gewinnbeteiligungen) die Chance, Personalkosten auch bei knappen Budgets effektiv zu steuern.

Ohne eine genaue Karte kommt man kaum ans Ziel – das gilt nicht nur für die Navigation, sondern auch für die Vergütungsplanung. Was ist der Markt? Was und wie zahlt der Markt? Ohne Antworten auf diese und ähnliche Fragen ist eine realistische Vergütungspolitik kaum denkbar. Globale Vergütungsreports, länder-, branchen- oder funktionspezifische Studien bilden die Basis für fundierte Vergütungsentscheidungen und eine leistungsbezogene Differenzierung. Letztere wiederum ist die Basis für die erfolgreiche Gewinnung und Bindung von Top-Performern.

Unternehmen mit klar definierten und kommunizierten Vergütungspaketen sind dabei im Vorteil – erst recht, wenn die Konjunktur wieder in Schwung kommt.

Entscheidungen**EuGH: Keine Verfallbarkeit von Urlaubsansprüchen**

Der EuGH entschied in den beiden verbundenen Rechtssachen „Schultz-Hoff“ (C-350/06) und „Stringer u. a.“ (C-520/06) wie folgt: Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums darf nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-213-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartner bei bAV

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 14.1.2009 – 3 AZR 20/07 – wie folgt: Der Dritte Senat des BAG hat entschieden, dass Überlebende einer eingetragenen Lebenspartnerschaft aus Gründen der Gleichbehandlung einen Anspruch auf Hinterbliebenenrente haben können, wenn für Ehegatten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine dahin gehende Zusage besteht.

(PM BAG vom 14.1.2009)

BAG: Unverfallbarkeitsfrist bei Versorgungszusagen aus der Zeit vor dem 1.1.2001

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 14.1.2009 – 3 AZR 529/07 – wie folgt: Ist die Versorgungszusage vor dem 1.1.2001 erteilt worden, so hat der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer nach § 30f Abs. 1 S. 1 Halbs. 2 BetrAVG in der bis zum 31.12.2008 geltenden Fassung mit Ablauf des 31.12.2005 eine unverfallbare Versorgungs-

anwartschaft erlangt, falls er bereits das 30. Lebensjahr vollendet hat. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt beendet worden ist.

(PM BAG vom 14.1.2009)

BAG: Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 14.1.2009 – 3 AZR 900/07 – wie folgt: Voraussetzung für eine wirksame Rückzahlungsklausel ist, dass die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt; ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht. Eine „geltungserhaltende Reduktion“ auf die zulässige Bindungsdauer findet nicht statt. Die Besonderheiten des Arbeitsrechts und -lebens fordern eine ergänzende Vertragsauslegung jedoch ausnahmsweise dann, wenn es für den Arbeitgeber objektiv schwierig war, die zulässige Bindungsdauer zu bestimmen und sich dieses Prognoserisiko für den Arbeitgeber verwirklicht.

(PM BAG vom 14.1.2009)

BAG: Keine Bindung an TV der Verleihbranche durch Änderungskündigung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 15.1.2009 – 2 AZR 641/07 – wie folgt: Eine Änderungskündigung ist unwirksam, wenn das Angebot des kündigenden Arbeitgebers unbestimmt ist. Der Arbeitnehmer muss dem Änderungsangebot sicher entnehmen können, welcher Vertragsinhalt zukünftig maßgeblich sein soll. Der Kläger war bei dem beklagten Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt und wurde „ausgeliehen“. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgemäß und bot dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag an, der eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag vorsah. Für den Fall, dass dieser Tarifvertrag „unwirksam wird“, sollte ein anderer Tarifvertrag gelten.

(PM BAG vom 15.1.2009)