

// Im Blickpunkt

In Deutschland ist die gewerbmäßige Verleihung von Arbeitnehmern eine gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG erlaubnispflichtige Tätigkeit. Diese Erlaubnis steht bei Betrieben, die verschiedene Unternehmenszwecke verfolgen, in Frage, da ihnen vorgeworfen wird, gegen den im AÜG normierten Gleichstellungsgrundsatz verstoßen zu haben. Dies hat zur Folge, dass zwischen dem Entleiher und dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis fingiert wird. Der Aufsatz von *Nebeling/Gründel* zeigt auf, wie diesem Vorwurf zu entgehen ist und wie dennoch der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zur Anwendung kommt.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Rainer Thum, RA/FAArbR**, Nörr Stiefenhofer Lutz, Frankfurt

Grundsatzurteil zu gezillmerten Versicherungstarifen bei Entgeltumwandlung

Bei Lebensversicherungen im Rahmen von betrieblicher Altersversorgung durch Entgeltumwandlung werden häufig sog. gezillmerte Versicherungstarife verwendet. Bei diesen werden mit den eingezahlten Versicherungsprämien zunächst die einmalig anfallenden Abschluss- und Vertriebskosten vollständig getilgt, bevor die Beiträge zum Aufbau des Deckungskapitals verwendet werden. In den ersten Jahren des Bestehens der Versicherung wird daher überhaupt kein oder nur ein verhältnismäßig geringes Deckungskapital für die Altersversorgung aufgebaut, das hinter der Summe der umgewandelten Entgeltbestandteile zurückbleibt. Die Wirksamkeit einer Entgeltumwandlungsvereinbarung, die mit einer Lebensversicherung mit gezillmerten Versicherungstarif kombiniert ist, wurde in den letzten Jahren von Instanzgerichten unterschiedlich beurteilt (vgl. LAG München vom 15.3.2007 – 4 Sa 1152/06 bzw. LAG Köln vom 13.8.2008 – 7 Sa 454/08 kommentiert von *Drögsler/Thum* im BB 2009, 671). Am 15.9.2009 ist nun ein Grundsatzurteil des BAG (3 AZR 17/09) zu dieser Problematik ergangen. Nach der Pressemitteilung gibt es „Anhaltspunkte“ dafür, dass bei der Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (voll) gezillmerte Versicherungsverträge zwar nicht gegen das Wertgleichheitsgebot (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) verstoßen, jedoch eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 BGB darstellen. Angemessen „könnte“ es sein, die Abschluss- und Vertriebskosten in Anlehnung

an die gesetzlichen Regelungen des § 1 Abs. 1 Nr. 8 AltZertG sowie des § 169 Abs. 3 VVG auf fünf Jahre zu verteilen. Soweit der gezillmerte Versicherungstarif einer Rechtskontrolle nicht standhält, führt dies nach dem Urteil des BAG nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung und einem „Wiederaufleben“ des umgewandelten Entgeltanspruchs, sondern zu einer Aufstockung der Versorgungsleistungen. Es bleibt abzuwarten, welche Konkretisierungen für die praktische Vertragsgestaltung der Urteilsbegründung entnommen werden können.

Entscheidungen

BAG: Betriebsrentenanpassung – Sicherheitsleistung nach § 303 AktG

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 26.5.2009 – 3 AZR 369/07 – wie folgt: Versorgungsberechtigte können nicht nach § 303 AktG Sicherheit für künftige Betriebsrentenanpassungen verlangen. Der Schutzzweck der §§ 4 und 16 BetrAVG erfordert keine erweiternde Auslegung des § 303 AktG. § 16 BetrAVG soll einer Entwertung der laufenden Betriebsrenten begegnen. Solange und soweit der Versorgungsschuldner leistungsfähig ist, hat er die gesetzlich vorgeschriebenen Anpassungen vorzunehmen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2365-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Außerordentliche Verdachtskündigung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 23.6.2009 – 2 AZR 474/07 – wie folgt: Ist eine Verdachtskündigung als solche mangels Anhörung des Arbeitnehmers unwirksam, hat der Tatsachenrichter stets zu prüfen, ob die vom Arbeitgeber vorgetragene Verdachtsmomente geeignet sind, die Überzeugung von einer entsprechenden Tat zu gewinnen und damit die Kündigung unter dem Gesichtspunkt einer Tat- kündigung zu rechtfertigen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2365-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Förderung von Altersteilzeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 18.8.2009 – 9 AZR 482/08 – wie folgt: Bei der Auslegung eines Altersteilzeitarbeitsvertrags ist zu berücksichtigen, dass die Vertragsparteien i. d. R. eine öffentlich-rechtliche Förderung sicherstellen wollen. Dem Arbeitgeber soll ermöglicht werden, die Altersteilzeitvergütungsansprüche mithilfe von Leistungen der Bundesagentur für Arbeit teilweise zu refinanzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Vertragsparteien die wöchentliche Arbeitszeit, die vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war, auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindern.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2365-3 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Sozialplan – Anforderungen an Nettolohnabrede

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 21.7.2009 – 1 AZR 167/08 – wie folgt: Grundsätzlich schuldet der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern lediglich eine Brutto-Vergütung. Im individualrechtlichen Innenverhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist regelmäßig dieser Schuldner der Steuerforderung. Dazu bedarf es keiner besonderen Abrede. Durch entsprechende individualrechtliche oder – bezogen auf kollektiv begründete Zahlungsansprüche – kollektivrechtliche Vereinbarungen kann der Arbeitgeber (auch) im Innenverhältnis der Arbeitsvertragsparteien zum Steuerschuldner werden.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2365-4 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Nachträgliche Klagezulassung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 28.5.2009 – 2 AZR 732/08 – wie folgt: Das Gericht darf über den Hilfsantrag auf nachträgliche Klagezulassung nur entscheiden, wenn es zu der Ansicht gelangt ist, der Kläger habe gegen eine ihm zugegangene und dem Arbeitgeber zurechenbare schriftliche Kündigungserklärung verspätet Klage erhoben.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2365-5 unter www.betriebs-berater.de