

// Im Blickpunkt

In den Ausgaben 32 und 33 befassten sich bereits *Waldenmaier/Ley*, *Müller-Bonani/Müntefering* und *Ziegler/Gey* mit den Mitbestimmungsrechten und der Arbeitnehmerbeteiligung u.a. bei Aufsichtsräten sowie in der SE. *Mohr/Rehm* runden nunmehr das Bild ab und zeigen die Grundlagen und Grenzen bei der Bildung eines mitbestimmten Aufsichtsrats in der GmbH auf Initiative des Betriebsrats auf. Die Neuerungen des jüngsten EuGH-Urteils (Rs. Hütter) zur Gleichbehandlung bei Altersuntergrenzen stellt *Sagan* in seinem BB-Kommentar dar.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Bettina Jumpertz**,
RAin, stellvertretende Leiterin des Fachbereichs Recht bei Watson Wyatt Heissmann, Wiesbaden

Versorgungsausgleich: Keine Zeit verlieren!

Viele Personalmanager denken, sie könnten sich mit der Umsetzung des neuen Versorgungsausgleichsrechts Zeit lassen – bis zum ersten Ausgleichsfall. Ab September kann das jedoch in eine arge zeitliche Bedrängnis führen. Die Familiengerichte setzen Fristen zur Berechnung des Ehezeitanteils sowie zur Unterbreitung eines Vorschlags für den Ausgleichswert. Zudem können durch bestimmte Handlungsweisen schnell unerwünschte arbeitsrechtliche Bindungen entstehen, die viele Arbeitgeber bei vorheriger reiflicher Überlegung wohl nicht eingehen würden.

Jetzt lassen sich solche Nachteile noch vermeiden. Personalmanager sollten daher sobald als möglich mit Vorüberlegungen beginnen und die entscheidenden Weichen stellen. Das gilt besonders bei folgenden Gestaltungsspielräumen: Wahl der Teilungsvariante, Bestimmung der abzugsfähigen Kosten, Wahl der externen Teilung, Beschränkung des Risikoschutzes für den ausgleichsberechtigten Ehegatten. Denn hier geht es unmittelbar um die wirtschaftlichen und administrativen Folgen des Versorgungsausgleichs für den Arbeitgeber.

Für fundierte Entscheidungen sind gegebenenfalls versicherungsmathematische Berechnungen sowie die Kalkulation von Stückkosten vorzunehmen. Um die Gestaltungsspielräume rechtssicher umzusetzen, ist der Betriebsrat wohl zumindest für die Wahl der Teilungsvariante und die Bestimmung der abzugsfähigen Kosten einzubinden. Unternehmen, die eine betriebliche Altersversorgung

über eine Direktzusage oder eine auf das Unternehmen beschränkte Unterstützungskasse anbieten, sind daher gut beraten, die generelle Umsetzung des neuen Versorgungsausgleichsrechts schnellstmöglich anzugehen.

Entscheidungen**BAG: Personalratsanhörung bei Wartezeitkündigung**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 23.4.2009 – 6 AZR 516/08 – wie folgt: Der Arbeitgeber ist bei einer Wartezeitkündigung nicht verpflichtet, dem Personalrat Sozialdaten, die bei vernünftiger Betrachtung weder aus seiner Sicht noch aus Sicht der Arbeitnehmervertretung für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung eine Rolle spielen können, mitzuteilen. Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers sind deshalb ebenso wie dessen Lebensalter für die Wirksamkeit einer Wartezeitkündigung in der Regel ohne Bedeutung.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1805-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei freiwilligen Sonderzahlungen

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 5.8.2009 – 10 AZR 666/08 – wie folgt: Ist ein Arbeitgeber weder vertraglich noch aufgrund kollektiver Regelungen zu Sonderzahlungen verpflichtet, kann er frei entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Leistung gewährt. Allerdings ist er an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Er darf einzelnen Arbeitnehmern nur aus sachlichen Kriterien eine Sonderzahlung vorenthalten. Stellt er sachfremd Arbeitnehmer schlechter, können diese verlangen, wie die begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber gegen das Maßregelungsverbot in § 612a BGB verstößt und Arbeitnehmer von einer Sonderzahlung ausnimmt, weil diese in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

(PM BAG vom 5.8.2009)

BAG: Beweisverwertungsverbot bei heimlichen Mithören

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 23.4.2009 – 6 AZR 189/08 – wie folgt: Das zivilrechtliche allgemeine Persönlichkeitsrecht des Gesprächspartners eines Telefongesprächs ist verletzt, wenn der andere einen Dritten durch aktives Handeln zielgerichtet veranlasst, das Telefongespräch heimlich mitzuhören. Aus der rechtswidrigen Erlangung des Beweismittels folgt ein Beweisverwertungsverbot. Der Dritte darf nicht als Zeuge zum Inhalt der Äußerungen des Gesprächspartners vernommen werden, der von dem Mithören keine Kenntnis hat.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1805-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Wettbewerbsverbot – Aufhebung durch Vergleich

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.6.2009 – 10 AZR 707/08 – wie folgt: Die Klausel in einem Aufhebungsvertrag „Damit sind alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleichgültig welchen Rechtsgrundes, seien sie bekannt oder unbekannt, erledigt“ erfasst ein im Arbeitsvertrag vereinbartes nachvertragliches Wettbewerbsverbot, wenn die Parteien des Aufhebungsvertrags eine Vielzahl von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis von der Ausgleichsklausel ausnehmen und für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot und den Anspruch auf Karenzentschädigung von einer solchen Ausnahme absehen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1805-3 unter www.betriebs-berater.de

Gesetzgebung**Reform des Kontopfändungsschutzes**

Am 1.7.2010 tritt das Gesetz zur Reform des Kontopfändungsschutzes in Kraft, nachdem es nunmehr verabschiedet wurde. Es führt u. a. ein sog. Pfändungsschutzkonto ein, auf dem ein Schuldner für sein Guthaben einen automatischen Basispfändungsschutz in Höhe seines Pfändungsfreibetrags erhält.

(PM BDA 30.7.2009)