

## // Im Blickpunkt

Oftmals wird die Sozialversicherungspflicht eines Geschäftsführers mit dem Argument verneint, dass der Geschäftsführer gleichzeitig Vorstand einer konzernzugehörigen Aktiengesellschaft sei, so dass sich in der Praxis die Frage stellt, ob eine Anmeldung zur Sozialversicherung zu erfolgen hat. Müller/Schulz befassen sich mit den Grenzen zwischen Missbrauch und rechtlich zulässiger Gestaltung, die auch nach der Gesetzesänderung des § 1 S. 4 SGB VI fließend sind, und eröffnen damit die Diskussion.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

## // Standpunkt



von **Dr. Ann-Christine Hamisch**, M.Jur. (Oxford), Counsel bei Lovells LLP, München

**Das „Flexi-II-Gesetz“ nimmt Fahrt auf**

Das Bundeskabinett hat am 13.8.2008 den „Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ vorgelegt. Das endgültige Gesetz – das insbesondere die Verschärfung des Insolvenzschutzes für Wertguthaben und deren Portabilität regelt – soll bereits zum 1.1.2009 in Kraft treten.

Die Regelungen des Gesetzentwurfs wirken in Einzelheiten besser durchdacht als diejenigen der vorangegangenen Diskussionsentwürfe, die in der Praxis auf heftige Kritik gestoßen waren. Eine Vielzahl von wesentlichen Fragen wird jedoch weiter offengelassen oder in unbefriedigender Art und Weise gelöst: So ist es an sich zu begrüßen, dass Wertguthaben übertragbar werden; aber dass ein Arbeitgeber die Inanspruchnahme eines bei einem früheren Arbeitgeber aufgebauten und auf die Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthabens „dulden“ muss, kann im Einzelfall höchst unbefriedigend sein. Selbstverständlich ist zu unterstützen, dass wirksame Instrumentarien für den Insolvenzschutz der Wertguthaben – allen voran sog. Contractual Trust Arrangements – gesetzlich vorgeschrieben werden; dass eine Wertguthabensvereinbarung beim Fehlen des Insolvenzschutzes in letzter Konsequenz aber unwirksam sein soll, kann aber nicht im Sinne des Arbeitnehmers sein. Und wenn die Anlage in Aktien und Aktienfonds grundsätzlich weiterhin auf maximal 20% beschränkt bleibt und ein durchgehender Kapitalerhalt gefordert

wird, ist fraglich, welche Renditen sich in Zukunft überhaupt noch erzielen lassen und wie attraktiv Zeitwertkonten daher sein werden. Sicher scheint daher aktuell nur eins: Die hitzigen Diskussionen um die zukünftige Gestaltung von Zeitwertkonten werden auch nach Vorlage des Gesetzentwurfs weitergehen.

➔ Vgl. auch „Die Erste Seite“ von Uckermann, BB 37/2008 (in diesem Heft), sowie dessen Update in BB 2008, 1898.

**Entscheidungen****BAG: Annahmeverzug des Arbeitnehmers bei Beschäftigungsmöglichkeit**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 27.8.2008 – 5 AZR 16/08 – wie folgt: Der Vergütungsanspruch eines Arbeitnehmers entfällt, wenn der Zeitraum für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall abgelaufen ist und der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen weiterhin nicht in der Lage ist, die vertragsgemäße Arbeit zu erbringen. Daran ändert auch das Angebot der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer nichts. Hat der Arbeitnehmer eine bestimmte, an sich mögliche Arbeit abgelehnt, kann der Vergütungsanspruch nicht darauf gestützt werden, der Arbeitgeber hätte diese Arbeit anbieten müssen. Das gilt auch dann, wenn eine Beendigungskündigung des Arbeitgebers rechtskräftig mit der Begründung für unwirksam erklärt worden ist, der Arbeitgeber hätte trotz der Ablehnung seitens des Arbeitnehmers die entsprechende Arbeit im Wege der Änderungskündigung anbieten müssen.

(PM BAG vom 27.8.2008)

**BAG: Darlegungslast bei Eingruppierung**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 27.8.2008 – 4 AZR 484/07 – wie folgt: Begehrt ein Landschaftsgärtner, der Aufgaben des „Visual Tree Assessment“ durchführt, eine höhere Vergütung, die nach dem angestrebten tariflichen Tätigkeitsmerkmal neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordert, hat er vorzutragen, welches fach-

liche Können die Ausgangslohngruppe erfordert und aus welchen Gründen die Anforderungen der Heraushebungslohngruppe gegeben sind. Zur Beurteilung, ob besonders hochwertige Arbeiten vorliegen, ist ein wertender Vergleich zwischen den Anforderungen der beiden Lohngruppen erforderlich.

(PM BAG vom 27.8.2008)

**BAG: Vollstreckungsabwehr bei Verlust der Betriebsidentität**

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 18.3.2008 – 1 ABR 3/07 – wie folgt: Die Zusammenfassung von Betrieben nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BetrVG führt für sich allein nicht zum Verlust der betriebsverfassungsrechtlichen Identität der zusammengefassten Einheiten. Bestehende Betriebsvereinbarungen und Vollstreckungstitel gelten im fingierten Einheitsbetrieb beschränkt auf ihren bisherigen Wirkungsbereich weiter.

Volltext des Beschl.: // **BB-ONLINE** BBL2008-2009-1 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**LAG Rheinland-Pfalz: Beweislast bei Lohnklage des Ehegatten**

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 11.7.2008 – 6 Sa 206/08 –, dass der arbeitgebende Ehegatte auch bei einer Lohnklage des umsonst mitarbeitenden Ehegatten beweisen können muss, dass der mitarbeitende Ehegatte ohne Lohn arbeiten wollte. Ansonsten muss er den Lohn nachzahlen.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-2009-2 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**Gesetzgebung****Mitarbeiterkapitalbeteiligung**

Am 27.8.2008 hat das Bundeskabinett den Gesetzentwurf zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung beschlossen, von der Arbeitnehmer und -geber gleichzeitig profitieren sollen. Die Belegschaft soll – wie im europäischen Vergleich sonst üblich – verstärkt für ihre eigenen Anteile am Unternehmen arbeiten. Das Gesetz soll zum 1.4.2009 in Kraft treten.