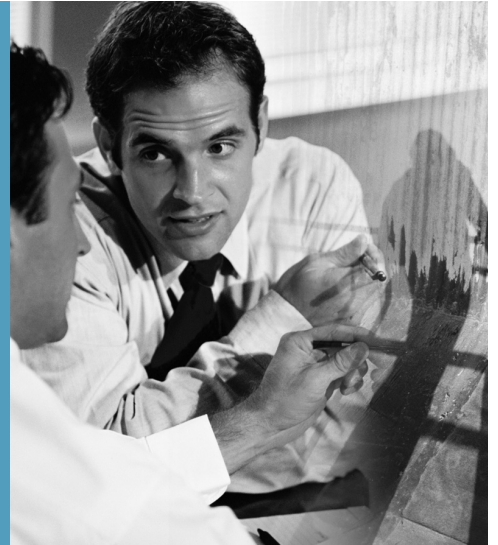


HUMAN RESOURCES UPDATE

DEZEMBER 2007

AKTUELLES AUS DEM BEREICH
HUMAN RESOURCES – NR. 03/2007



INHALTSVERZEICHNIS

TEIL I:

HR-MANAGEMENT IM LAUFENDEN ARBEITSVERHÄLTNIS 4

1. LAG Frankfurt erweitert Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung von Compliance-Richtlinien (Beschluss vom 18. Januar 2007) 4
2. Ablösung eines Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung nach Betriebsübergang? (Urteile des LAG Düsseldorf vom 16. August 2007 und des BAG vom 13. November 2007) 7
3. BGH will Wirtschaftsdelikte härter bestrafen
Vorlagebeschluss zum Großen Senat für Strafsachen 9

TEIL II:

HR-MANAGEMENT BEI DER BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN 11

1. Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfristen 11
2. Erleichterungen beim Abschluss von Aufhebungsverträgen 11

TEIL III:

HR-MANAGEMENT – BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG 13

1. Neuregelungen zur Unverfallbarkeit von Versorgungsanswartschaften in dem „Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ 13
2. Entscheidung des OLG Celle vom 13. September 2007 zum Wechsel des Versicherungstarifs in einer Pensionskassenversorgung beim Ausscheiden des Arbeitnehmers 14
3. Neue Beiträge zum Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) 15
4. Geplante Änderungen bei der Insolvenzsicherung von Zeitwertkonten 15
5. Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf eine Rentnergesellschaft im Wege der Spaltung im Sinne des Umwandlungsgesetzes (UmwG) 17

TEIL 1: HR-MANAGEMENT IM LAUFENDEN ARBEITSVERHÄLTNIS

1. LAG FRANKFURT ERWEITERT MITBESTIMMUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATS BEI DER EINFÜHRUNG VON COMPLIANCE-RICHTLINIEN (BESCHLUSS VOM 18. JANUAR 2007)

Immer mehr Unternehmen führen Compliance-Richtlinien ein, um drohende Haftungsrisiken und Rufschäden zu vermeiden. Solche Verhaltensvorgaben dienen etwa der Verhinderung von Wirtschaftsdelikten (vor allem im Bereich der Korruption), dem Schutz vor Diskriminierungen, dem Datenschutz im Unternehmen und weiteren Bereichen, in denen Unternehmen rechtliche Vorgaben beachten müssen (mehr dazu siehe Seite 5). Das LAG Frankfurt hat nun klargestellt, in welchem Umfang der Betriebsrat bei der Einführung eines solchen Compliance-Systems beteiligt werden muss.

Der Arbeitgeber hatte als Teil eines Compliance-Systems eine Verhaltensrichtlinie eingeführt, die eine verbindliche Verpflichtung aller Arbeitnehmer vorsah, Verstöße gegen diese Richtlinie zu melden (sogenannte „Whistleblower“-Regelung). Der Betriebsrat war bei der Einführung dieser Regelung nicht beteiligt worden. Das LAG stellte fest, dass wegen dieser Meldepflicht die Einführung und Anwendung der gesamten Verhaltensrichtlinie der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterlag. Da dessen Rechte nicht gewahrt worden waren, war die gesamte Verhaltensrichtlinie unwirksam.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber den Betriebsrat bei Fragen der Ordnung im Betrieb und des Verhaltens der Arbeitnehmer beteiligen. Das LAG Düsseldorf hatte bereits in einer früheren Entscheidung der US-Einzelhandelskette Wal-Mart untersagt, einzelne Regelungen einer Verhaltensrichtlinie einzuführen, weil das Unternehmen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht beachtet hatte. Unter anderem untersagte die Verhaltensrichtlinie Liebesbeziehungen zwischen Mitarbeitern des Unternehmens. Diese Regelung sah das LAG Düsseldorf sogar als verfassungswidrig an. Das Gericht bejahte ein Mitbestimmungsrecht bei einer Vielzahl einzelner Regelungen, etwa zur Annahme von Zuwendungen oder bei der Verpflichtung zur Meldung von Verstößen. Arbeitsanweisungen, die nicht das Ordnungsverhalten im Betrieb, sondern die Ausführung der Arbeitsleistung betreffen, unterliegen dagegen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Das LAG Frankfurt ging nun noch einen Schritt weiter. Es erklärte eine Verhaltensrichtlinie insgesamt für mitbestimmungspflichtig. Der Grund hierfür sei die Meldepflicht über alle Verletzungen der Verhaltensrichtlinie. Auch wenn einzelne Regelungen nur das bloße (grundsätzlich nicht mitbestimmungspflichtige) Arbeitsverhalten betreffen, könne man diese nicht losgelöst von der Pflicht zur Meldung von Verstößen betrachten. Durch die Verpflichtung, alle Verstöße zu melden, unterliege die Verhaltensrichtlinie insgesamt der Mitbestimmungspflicht. Denn durch die Meldepflicht betreffe jeder einzelne Regelungspunkt zwingend Fragen der Ordnung des Betriebs.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis:

Zunächst zeigt die Entscheidung, dass Arbeitgeber weiterhin Verhaltensrichtlinien vorgeben dürfen – wenn sie die rechtlichen Anforderungen hierfür beachten und einen vorhandenen Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligen. Für die Einführung wirksamer Compliance-Systeme sprechen deren Vorzüge. Unternehmen können damit den verschärften rechtlichen Anforderungen, die an Management und Mitarbeiter gestellt werden, zielgerichtet begegnen. Entsprechende organisatorische Schritte sind sinnvoll, um Haftung und staatsanwaltschaftliche Ermittlungen zu vermeiden und Rufschäden und weitere Nachteile vom Unternehmen abzuwenden. Wenn im Unternehmen ein Betriebsrat eingerichtet ist, zeigt die Entscheidung des LAG Frankfurt deutlich, dass er beteiligt werden muss.

Aber auch andere Punkte sprechen für eine Einbindung des Betriebsrats bei der Einführung von Verhaltensrichtlinien im Rahmen von Compliance-Systemen. Wenn der Betriebsrat bei der Einführung einer solchen Verhaltensrichtlinie aktiv mitwirkt, kann das die Akzeptanz der Mitarbeiter spürbar steigern. Das wiederum erhöht den Nutzen einer solchen Regelung deutlich.

Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung schließen, wirkt diese zudem unmittelbar und zwingend auf das Arbeitsverhältnis ein. Auf diesem Wege lässt sich eine Verhaltensrichtlinie deutlich einfacher einführen als durch die sonst gegebenenfalls erforderliche vertragliche Zustimmung jedes betroffenen Mitarbeiters. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann die Umsetzung der Verhaltensrichtlinie auch im Hinblick auf den erforderlichen Datenschutz stark vereinfachen.

Wenn sich ein Betriebsrat gegen die aus Haftungsgründen dringend gebotene Einführung einer Verhaltensrichtlinie sperren sollte, kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Deren verbindlicher Spruch ersetzt bei Fragen der zwingenden betrieblichen Mitbestimmung eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die Entscheidung des LAG Frankfurt zeigt klar, dass Unternehmen bei der Einführung von Compliance-Systemen gründlich vorgehen müssen. Falls sie das allerdings tun, bieten solche Verhaltensrichtlinien sehr gute Möglichkeiten, um Haftungsrisiken und andere drohende Schäden effektiv zu vermeiden.

(Tim Wybitul, twybitul@mayerbrown.com)

Was ist eigentlich Compliance?

Um zu vermeiden, dass sie für Gesetzesverstöße von Mitarbeitern haften müssen, führen immer mehr Unternehmen sogenannte Compliance-Programme ein. Der Begriff Compliance kommt aus dem anglo-amerikanischen Rechtssystem. „To comply with“ bedeutet, Vorgaben zu beachten und zu befolgen. Dabei geht es zumeist um das Einhalten gesetzlicher oder sonstiger Vorschriften. Ein Compliance-System ist die Summe der organisatorischen Maßnahmen, die ein Unternehmen trifft, um die Einhaltung aller Verhaltensvorgaben, die sich an das Unternehmen und dessen Mitarbeiter richten, zu gewährleisten. Das ist auch in Deutschland nicht neu. Mitarbeiter-Handbücher und – geschriebene oder ungeschriebene – Verhaltensregeln gibt es in deutschen Wirtschaftsunternehmen seit jeher.

Wie nutzt ein Compliance-System dem Unternehmen?

Ganz allgemein sollen Compliance-Systeme Nachteile von Mitarbeitern und dem Unternehmen abwenden. Unternehmen müssen sich einer stetig zunehmenden Zahl von Verhaltensregeln stellen. Bei Compliance geht es daher nicht lediglich um ethische Faktoren, sondern vor allem um handfeste wirtschaftliche Erwägungen. Ganz wesentliche Aspekte von Compliance sind die Vermeidung von Haftungsrisiken und von Rufschäden.

Vermeidung von Haftungsrisiken

Nicht nur Unternehmen sind Haftungsrisiken in Millionenhöhe ausgesetzt, sondern auch deren Vorstände oder Geschäftsführer. Nach § 130 des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG) haften Betriebsinhaber oder gesetzliche Vertreter einer Gesellschaft, wenn sie die nötigen Maßnahmen unterlassen, um Rechtsverstöße im Unternehmen zu verhindern. Diese Aufsichtspflicht soll gewährleisten, dass bestehende Gebote und Verbote beachtet werden. Eine Missachtung der Organisationspflicht zur Einhaltung von Vorschriften nach § 130 OWiG kann mit einer Geldbuße von

bis zu einer Million Euro geahndet werden. Zu den erforderlichen Aufsichtspflichten gehören insbesondere die Bestellung und sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen. Die Aufsichtspflicht kann auch eine sachgerechte Organisation und Aufgabenverteilung sowie Belehrung und Überwachung der Mitarbeiter und eine Pflicht zum Einschreiten bei festgestellten Unregelmäßigkeiten umfassen. Hier kann beispielsweise die Übertragung der erforderlichen Aufgaben auf einen (internen oder externen) Compliance-Beauftragten die Haftungsrisiken des Unternehmens, aber auch des Managements, mindern. Viele Unternehmen bedienen sich dabei externer Spezialisten, wie etwa Rechtsanwälten.

Das deutsche Strafrecht sieht für Unternehmen grundsätzlich keine Strafen vor. Allerdings können gegen Unternehmen nach dem OWiG Geldbußen von bis zu einer Million Euro festgesetzt werden. Hat ein Unternehmen durch Verstöße Einnahmen erzielt, können die zudem für verfallen erklärt werden. Die zu verhängende Geldbuße soll nämlich den wirtschaftlichen Vorteil des Täters aus seiner Verfehlung übersteigen. Daher kann alles, was unmittelbar aus der verbotenen Handlung erlangt ist, vollständig und ohne den Abzug gewinnmindernder Kosten (z. B. Schmiergelder) abgeschöpft werden (sogenanntes Bruttoprinzip).

Das Fehlen oder Versagen eines Compliance-Systems kann Unternehmen Hunderte von Millionen kosten. Das haben die Korruptionsskandale der letzten Zeit deutlich gezeigt. Erst kürzlich hat das LG München I wegen systematischer Compliance-Verstöße gegen ein Unternehmen eine Geldbuße von 201 Millionen Euro verhängt. Vorstände oder Geschäftsführer müssen in einer solchen Situation mit Regressansprüchen des Unternehmens rechnen.

Vermeidung von Rufschäden und daraus folgenden Verlusten

Der Ruf eines Unternehmens bestimmt ganz wesentlich seinen Geschäftserfolg. Große Unternehmen geben Millionenbeträge für Werbung aus. Ziel ist es, ein positives Bild in der Öffentlichkeit, etwa bei potentiellen Kunden oder Geschäftspartnern, zu schaffen. Will ein Unternehmen zu den bevorzugten Arbeitgebern in seiner Branche zählen, kann es sich Pressemeldungen wegen Verstößen gegen rechtliche Vorgaben nicht leisten. Zudem droht massiver Umsatzrückgang, wenn solche Verstöße bekannt werden.

Wie nutzt Compliance den Mitarbeitern?

Compliance soll Mitarbeitern helfen, Risiken zu erkennen und zu vermeiden. Wesentliche Teile eines funktionierenden Compliance-Systems sind Transparenz und Information. Oft wissen Mitarbeiter gar nicht, wo einzelne Risiken liegen. Das kann zu der absurden Folge führen, dass eine Einladung zu einem Geschäftsessen allein aus Furcht vor Korruptionsvorwürfen abgelehnt wird. Gelingt es einem Unternehmen, klar zu vermitteln, was erlaubt ist und was nicht, können die Mitarbeiter selbstbestimmt Entscheidungen treffen. Schulungen der Mitarbeiter oder ein kurzer Anruf beim Compliance-Beauftragten können Klarheit schaffen und Sicherheit geben.

Die Einführung eines Compliance-Systems

Die Einzelheiten eines Compliance-Systems werden durch die Anforderungen des Unternehmens bestimmt. Besonderheiten ergeben sich etwa durch die Branche, die Unternehmenskultur, die Größe und das geschäftliche Umfeld. Gerade Unternehmen mit einer gewachsenen Werteorientierung haben bereits eine gute Basis für weitere organisatorische Schritte zur Vermeidung von wirtschaftlichen und sonstigen Nachteilen durch Compliance-Verstöße.

Typische Regeln für ein Compliance-System betreffen die interne Behandlung von und die Reaktion auf mögliche Regelverstöße, die Zusammenarbeit mit Behörden und die Einziehung von Informationen über Geschäftspartner und Bewerber, aber auch Notfallpläne. So können Vorgaben zum Umgang mit der Presse durchaus nützlich sein. Es ist auch zweckmäßig, wenn der Empfang weiß, wie zu reagieren ist, wenn die Staatsanwaltschaft oder andere Ermittlungsbehörden vor der Tür stehen.

Ein wesentlicher Bereich eines Compliance-Systems ist die Vermeidung von Wirtschaftsstraftaten aus dem Unternehmen heraus. Dies gilt umso mehr, als der BGH angekündigt hat, Wirtschaftsdelikte zukünftig härter bestrafen zu wollen (siehe Seite 9). Bei vielen Unternehmen liegt ein Schwerpunkt auf der Verhinderung von Korruptionsvorwürfen. Aber auch Datenschutz und Umgang mit IT-Systemen, Regeln gegen Diskriminierung, zum Umgang mit Betriebsräten, Arbeitsschutz, Umweltschutz, Produkthaftung, Sarbanes-Oxley Act (SOX), kartell- oder wettbewerbs- oder markenrechtliche Anforderungen sind Beispiele für Themen, bei denen Unternehmen mit verhältnismäßig einfachen Maßnahmen erhebliche Risiken vermeiden können.

Zunächst muss das Unternehmen analysieren, welche rechtlichen Anforderungen bestehen und Schritte festlegen, um deren Einhaltung zu gewährleisten. Sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, muss auch dieser beteiligt werden (vergleiche Seite 4). Allein formale Regelungen reichen nicht aus. Die Mitarbeiter müssen dauerhaft eingebunden und informiert werden, wenn die sonst drohenden Risiken effektiv eingegrenzt werden sollen.

Mit einiger Planung kann dann allerdings mit einem überschaubaren Aufwand auch ein hohes Maß an Transparenz und Sicherheit für alle Verantwortlichen erreicht werden.

(Tim Wybitul, twybitul@mayerbrown.com)

2. ABLÖSUNG EINES TARIFVERTRAGES DURCH BETRIEBSVEREINBARUNG NACH BETRIEBSÜBERGANG? (URTEILE DES LAG DÜSSELDORF VOM 16. AUGUST 2007 UND DES BAG VOM 13. NOVEMBER 2007)

Erwirbt ein Unternehmen einen Betrieb oder einen Betriebsteil, gehen die Arbeitnehmer gemäß § 613a BGB auf den Betriebserwerber über. In der Praxis stellt sich die Frage, was nach dem Betriebsübergang mit den Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geschieht, die bei dem Betriebsveräußerer galten: Gehen die Regelungen der Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen als Teil der Arbeitsverhältnisse mit über und gelten nach dem Betriebsübergang bei dem neuen Betriebsinhaber als Teil der Arbeitsverträge weiter? Oder gelten stattdessen die bei dem Betriebserwerber geltenden Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen für die übergegangenen Arbeitnehmer? Die Relevanz dieser Frage zeigt sich anhand des folgenden Beispiels:

Bei dem Betriebsveräußerer legt der Tarifvertrag/die Betriebsvereinbarung einen Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 50 Prozent fest; bei dem Betriebserwerber legt der Tarifvertrag/die Betriebsvereinbarung einen Mehrarbeitszuschlag von 20 Prozent fest. Für den Betriebserwerber stellt sich die Frage, ob er die bei ihm geltenden (und für ihn günstigeren) kollektivrechtlichen Regelungen auf die gemäß § 613a BGB übergegangenen Arbeitnehmer anwenden kann.

Der rechtliche Hintergrund stellt sich dabei wie folgt dar:

- § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB bestimmt, dass vor dem Betriebs(teil)übergang für das Arbeitsverhältnis geltende kollektivrechtliche Normen
- zwischen dem neuen Inhaber des Betriebs(teils) und dem Arbeitnehmer als Bestandteil des Arbeitsvertrages weiter gelten und
- für die Dauer eines Jahres nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgeändert werden dürfen.

Kollektivrechtliche Normen werden also in Individualrecht transformiert und gehen in den Arbeitsvertrag ein. Die transformierten Regelungen können dann in der Regel erst nach Ablauf eines Jahres und nur durch Änderungsvereinbarung oder Änderungskündigung geändert werden.

Diese Regelung gilt gemäß § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB jedoch nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber des Betriebs(teils) durch Vorschriften eines anderen Tarifvertrages oder eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Das heißt, eine individualrechtliche Weitergeltung der kollektivrechtlichen Regelungen des Betriebs(teil)veräußerers als Teil des Arbeitsvertrages ist ausgeschlossen, wenn bei dem neuen Inhaber der gleiche Gegenstand durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt wird. Das bedeutet zunächst, dass eine Betriebsvereinbarung des Betriebsveräußerers grundsätzlich durch eine bei dem Erwerber geltende (ungünstigere) Betriebsvereinbarung über denselben Regelungsgegenstand abgelöst werden kann; ebenso kann ein Tarifvertrag durch einen bei dem Betriebserwerber geltenden Tarifvertrag abgelöst werden (zumindest dann, wenn der Betriebserwerber und der Arbeitnehmer kongruent tarifgebunden sind).

Unklar ist aber, ob ein Tarifvertrag des Betriebsveräußerers durch eine Betriebsvereinbarung des Erwerbers abgelöst wird (sogenannte „Überkreuzablösung“). Auf das oben genannte Beispiel bezogen würde sich dies wie folgt darstellen:

Bei dem Betriebsveräußerer ist der Mehrarbeitszuschlag von 50 Prozent in einem Tarifvertrag geregelt; bei dem Betriebserwerber ist der Mehrarbeitszuschlag von 20 Prozent aber nicht in einem Tarifvertrag, sondern in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Findet in diesem Fall eine Ablösung des Tarifvertrages durch die Betriebsvereinbarung auf kollektivrechtlicher Ebene mit der Folge statt, dass der Betriebserwerber nur einen Mehrarbeitszuschlag von 20 Prozent für die gemäß § 613a BGB übergegangenen Arbeitnehmer leisten muss? Oder gehen die bei dem Betriebsveräußerer geltenden tarifvertraglichen Regelungen in den Arbeitsvertrag ein (und können zunächst nicht geändert werden), so dass der Betriebserwerber einen Mehrarbeitszuschlag von 50 Prozent für die übergegangenen Arbeitnehmer leisten muss?

Zu der Frage der Überkreuzablösung eines Tarifvertrages durch eine Betriebsvereinbarung nach Betriebsübergang hat es in jüngster Zeit zwei Urteile gegeben:

- Urteil des LAG Düsseldorf vom 16. August 2007 zur Überkreuzablösung durch freiwillige Betriebsvereinbarungen: Das LAG hat die Möglichkeit der Überkreuzablösung durch freiwillige Betriebsvereinbarung generell mit der Begründung verneint, dass bei einem Tarifvertrag und einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nicht von gleichwertigen kollektivrechtlichen Normen ausgegangen werden könne. Das Verfahren ist nunmehr beim BAG anhängig.

- Urteil des BAG vom 13. November 2007 zur Überkreuzablösung für den Bereich der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung: Das BAG hat eine Ablösung tariflicher Versorgungsansprüche durch Betriebsvereinbarung beim Betriebserwerber mit der Begründung verneint, dass Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung nur teilmitbestimmt seien. Tatsächlich liegen die Entscheidungen über das „ob“ und über die Dotierung einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung allein beim Arbeitgeber und sind nicht mitbestimmungspflichtig.

Das BAG hat sich schon in einem Urteil vom 22. März 2005 eher ablehnend in Bezug auf eine Überkreuzablösung geäußert. Eine abschließende Auseinandersetzung mit dieser Frage für die Bereiche außerhalb der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung steht jedoch noch aus.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis:

Eine Ablösung tariflicher Regelungen über eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung durch Betriebsvereinbarung im Wege der Überkreuzablösung kommt nicht in Betracht. Tarifliche Altersversorgungsregelungen gelten nach Übergang des Betriebs(teils) als Bestandteil des Arbeitsvertrages weiter und können für die Dauer von einem Jahr nach Betriebsübergang nicht geändert werden. Auch bei den übrigen bei dem Betriebs(teil)veräußerer tariflich geregelten Bereichen spricht viel gegen eine Überkreuzablösung durch (freiwillige) Betriebsvereinbarung. Der Betriebs(teil)erwerber sollte die möglichen finanziellen Konsequenzen im Vorfeld des Betriebs(teil)erwerbes untersuchen und bei den Vertragsverhandlungen berücksichtigen.

(Isabelle van Sambeck, ivsambeck@mayerbrown.com)

3. BGH WILL WIRTSCHAFTSDELIKTE HÄRTER BESTRAFEN VORLAGEBESCHLUSS ZUM GROSSEN SENAT FÜR STRAFSACHEN

Die aktuelle Presseberichterstattung über Wirtschaftsstrafverfahren gegen Manager wegen Untreue, Korruption oder der Beeinflussung von Betriebsräten zeigt deutlich, dass auch im Bereich des Personalmanagements dringend darauf geachtet werden sollte, strafrechtliche Vorwürfe zu vermeiden. Dies gilt umso mehr, als Wirtschaftsdelikte künftig voraussichtlich seltener mit Bewährungsstrafen geahndet werden.

Der dritte Strafsenat beim BGH hat in einer Entscheidung vom 23. August 2007 eine grundlegende Änderung seiner bisherigen Rechtsprechung bei überlanger Verfahrensdauer angekündigt. Falls es dazu kommt, müssen vor allem Wirtschaftsstraftäter mit härteren Strafen rechnen. Bislang hatten die Beschuldigten in Wirtschaftsstrafsachen meist gute Chancen, Haftstrafen zu vermeiden.

Wirtschaftsstrafrechtliche Verfahren dauern in der Regel überdurchschnittlich lang. Ein Grund dafür ist, dass gerade bei Wirtschaftsstrafsachen bereits die Ermittlungen häufig langwierig sind. Des Weiteren ist der Verfahrensstoff oft umfangreich, die Materie ist komplex und die Verwirklichung vieler Tatbestände lässt sich zumeist schwer beweisen. Aus rechtlicher Sicht beginnt die maßgebliche Frist für die Verfahrensdurchführung, wenn der Beschuldigte von den gegen ihn aufgenommenen Ermittlungen in Kenntnis gesetzt wird, und sie endet mit dem Abschluss des Verfahrens.

Jeder Beschuldigte hat das Recht darauf, dass seine Strafsache innerhalb einer angemessenen Frist behandelt wird. Eine rechtsstaatswidrige Verfahrensverzögerung ist ein Umstand, der grundsätzlich das Gericht verpflichtet, den Nachteil der langen Verfahrensdauer auszugleichen. Bislang stellten die Gerichte in den Urteilsgründen fest, welche Strafe der Schuld angemessen wäre und wie diese wegen der überlangen Verfahrensdauer zu mildern sei. Die Urteilsformel enthielt bisher nicht die der Schuld angemessene, sondern allein die gemilderte Strafe.

Konkret beanstandete der BGH ein Urteil, in dem das LG Oldenburg wegen überlanger Verfahrensdauer die gesetzliche Mindeststrafe unterschritten hatte. Das sei nicht zulässig, urteilten die Bundesrichter. Vielmehr hätten die Strafgerichte in einem ersten Schritt in der Urteilsformel die der Schuld angemessene Strafe ohne Berücksichtigung eines überlangen Strafverfahrens festzustellen. In einem zweiten Schritt sei dann – ebenfalls in der Urteilsformel – festzustellen, dass ein bestimmter Teil der Strafe zum Ausgleich der überlangen Verfahrensdauer bereits als vollstreckt gelte.

Folgen für die Praxis:

Die Aufnahme der – teilweise deutlich – höheren Strafe in die Urteilsformel kann ganz erhebliche Konsequenzen haben. Vor allem die Frage, unter welchen Voraussetzungen eine Strafe zur Bewährung ausgesetzt werden kann, hängt von der im Urteil festgestellten Strafhöhe ab. Wegen der in aller Regel überdurchschnittlichen Verfahrensdauer konnten Wirtschaftsstraftäter oft Haftstrafen vermeiden. Da sie ganz überwiegend nicht vorbestraft sind, konnten sie bei einer Strafe von bis zu zwei Jahren damit rechnen, dass diese zur Bewährung ausgesetzt wurde. Maßgeblich für diese Grenze war stets die in der Urteilsformel festgestellte, geminderte Strafhöhe. Nach dem BGH soll zukünftig die der Schuld angemessene Strafhöhe für eine mögliche Aussetzung zur Bewährung maßgeblich sein. Zudem dürfen Strafgerichte Freiheitsstrafen unter sechs Monaten nur in Ausnahmefällen verhängen. Auch diesbezüglich eröffnet die von den Karlsruher Bundesrichtern vorgeschlagene Vorgehensweise den Strafgerichten einen weiteren Entscheidungsspielraum. In der Praxis wird es voraussichtlich gerade bei Wirtschaftsstrafverfahren deutlich häufiger zur Verhängung von Haftstrafen kommen. Folgen hat die veränderte Rechtsprechung auch für die Tilgungsfristen im Bundeszentralregister, die Möglichkeit des Gerichts, in Einzelfällen von einer Bestrafung abzusehen, nur eine Verwarnung mit Strafvorbehalt auszusprechen, oder für die Verhängung einer Sicherheitsverwahrung.

(Tim Wybitul, twybitul@mayerbrown.com)

TEIL 2: HR-MANAGEMENT BEI DER BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

1. VERLÄNGERUNG DER GESETZLICHEN KÜNDIGUNGSFRISTEN

§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB verstößt nach einer Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 24. Juli 2007 gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung und ist daher bei der Berechnung der gesetzlichen Kündigungsfrist nicht anzuwenden.

Die 1980 geborene Klägerin war bei dem Beklagten seit Mai 2001 in dessen Rechtsanwaltskanzlei und Hausverwaltung angestellt. Im August 2006 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos sowie vorsorglich fristgerecht „zum nächstzulässigen Termin“. Er warf der Klägerin vor, sie habe eingenommene Barbeträge unterschlagen.

Das Arbeitsgericht und das LAG hielten die fristlose Kündigung für unwirksam. Der Beklagte habe nicht dargelegt, dass die Klägerin alleine für die eingenommenen Gelder verantwortlich gewesen sei und insbesondere kein Dritter Zugriff auf die Kasse gehabt habe. Strittig war damit nur noch, zu welchem Termin die vorsorglich ausgesprochene fristgerechte Kündigung das Arbeitsverhältnis beendete.

Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zunächst vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Sie verlängert sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers auf bis zu sieben Monate zum Monatsende. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB sieht jedoch vor, dass bei der Berechnung der Kündigungsfrist Beschäftigungszeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt werden.

Diese Bestimmung verstößt nach Auffassung des LAG gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Für jüngere Arbeitnehmer trete die Verlängerung der Kündigungsfrist allein aufgrund ihres jüngeren Alters selbst dann nicht ein, wenn sie die erforderlichen Beschäftigungszeiten aufweisen. Das LAG wandte die Vorschrift daher nicht an, sondern berücksichtigte die volle Dienstzeit der Klägerin. Dadurch verlängerte sich die Kündigungsfrist und der Klägerin stand ein weiteres Monatsgehalt zu.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis:

Es spricht viel dafür, dass sich das BAG dieser Rechtsprechung anschließen wird. Arbeitgeber sollten daher in jedem Falle bereits jetzt eine eventuelle Verlängerung der Kündigungsfristen im Blick haben und Rückstellungen für möglicherweise infolge der Verlängerung der Fristen nachzuzahlende Gehälter bilden. Alternativ könnten Arbeitgeber erwägen, von vornherein mit einer längeren Frist zu kündigen, die auf der Basis der gesamten Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers errechnet wurde.

(Björn Vollmuth, bvollmuth@mayerbrown.com)

2. ERLEICHTERUNGEN BEIM ABSCHLUSS VON AUFHEBUNGSVERTRÄGEN

Eine neue Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit macht Aufhebungsverträge für Arbeitnehmer deutlich attraktiver. Danach können Arbeitnehmer künftig unter bestimmten Voraussetzungen einen Aufhebungsvertrag mit ihrem Arbeitgeber schließen, ohne Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld I befürchten zu müssen. Dies stellt auch für Arbeitgeber, die sich einvernehmlich von einem Mitarbeiter trennen wollen, eine erhebliche Erleichterung dar.

Nach § 144 Abs. 1 SGB III ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit von in der Regel zwölf Wochen, falls der Arbeitslose sich „versicherungswidrig“ verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Ein versicherungswidriges Verhalten liegt nach der genannten Vorschrift unter anderem vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages führt daher regelmäßig zu einer Sperrzeit, es sei denn, der Arbeitslose kann sich auf einen wichtigen Grund berufen. Nach der bisherigen Praxis konnte sich der Arbeitslose aber nur dann auf einen wichtigen Grund berufen, wenn der Arbeitgeber ihm mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung gedroht hatte und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten war. Die Beweislast hierfür lag beim Arbeitslosen.

Da ein solcher Nachweis aber schwer zu führen ist (über die Frage, ob eine Kündigung rechtmäßig ist, wird nicht selten bis zum BAG gestritten), zog der Abschluss eines Aufhebungsvertrages in der Mehrzahl der Fälle die Verhängung einer Sperrzeit nach sich. Aus diesem Grunde behelfen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zumeist mit einem Kunstgriff: Der Arbeitgeber spricht im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer eine Kündigung aus, gegen die sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage zur Wehr setzt. Im Gütertermin vor dem Arbeitsgericht schließen die Parteien sodann einen – üblicherweise bereits im Vorfeld ausgehandelten – Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung endet. Auf diese Weise kann eine Sperrzeit vermieden werden, sofern aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit keine Anhaltspunkte für die an sich unzulässige Vorfeldabsprache zwischen den Parteien vorliegen.

Diese etwas umständliche Vorgehensweise dürfte sich künftig bei der Mehrzahl der Fälle einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses erübrigen. Nach einer neuen Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit wird das Vorliegen eines wichtigen Grundes nämlich vermutet, wenn

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt würde,
- das Beschäftigungsverhältnis nicht früher endet als bei fristgerechter Arbeitgeberkündigung, und
- der Arbeitgeber eine Abfindung zwischen 0,25 und 0,5 Monatsverdiensten pro Jahr der Beschäftigung zahlt.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis:

Bewegt sich die gezahlte Abfindung in dem genannten Rahmen und liegen auch die übrigen Voraussetzungen vor, kommt es nicht mehr darauf an, ob die drohende Kündigung rechtmäßig gewesen wäre. In diesem Fall können Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beenden und müssen nicht mehr den Umweg über einen gerichtlichen Vergleich gehen, um eine Sperrzeit zu vermeiden.

Verlangt der Arbeitnehmer für sein Ausscheiden jedoch eine höhere Abfindung, was insbesondere bei Führungskräften keine Seltenheit ist, bleibt die Bundesagentur für Arbeit nach wie vor gehalten, die Rechtmäßigkeit der drohenden Kündigung zu prüfen. In diesem Fall bleibt alles beim Alten: Der Arbeitnehmer kann die Sperrzeit in Kauf nehmen und sich die finanziellen Nachteile vom Arbeitgeber ausgleichen lassen, oder die Parteien schließen einen gerichtlichen Vergleich.

(Björn Vollmuth, bvollmuth@mayerbrown.com)

TEIL 3: HR-MANAGEMENT – BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

1. NEUREGELUNGEN ZUR UNVERFALLBARKEIT VON VERSORGUNGSANWARTSCHAFTEN IN DEM „GESETZ ZUR FÖRDERUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG“

Am 8. August 2007 hat die Bundesregierung den Entwurf eines „Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ verabschiedet. Neben der bereits in unserem letzten Human Resources Update angesprochenen dauerhaften Förderung der Entgeltumwandlung durch Beibehaltung der Sozialversicherungsfreiheit sieht dieser Gesetzesentwurf insbesondere auch eine Neuregelung der Vorschriften zur Unverfallbarkeit vor.

Nach der Herabsetzung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen in dem Altersvermögensgesetz von 2001 sieht der nunmehr vorgelegte Gesetzesentwurf die weitere Absenkung der Unverfallbarkeitsgrenze von Alter 30 auf Alter 25 vor. Diese Neuregelung soll nicht nur für ab 2009 erteilte Versorgungszusagen gelten. In den Anwendungsbereich sollen Zusagen fallen, die nach dem 31. Dezember 2000 erteilt worden sind, falls der Versorgungsanwärter zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem zusagenden Unternehmen (i) sein 25. Lebensjahr vollendet hat und (ii) die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat.

Der Bundesrat hat am 21. September 2007 zu dem Gesetzesentwurf Stellung genommen. Er begrüßt sowohl die Aufrechterhaltung der Beitragsfreiheit von Entgeltumwandlungen über den 31. Dezember 2008 hinaus, als auch die Senkung der Altersgrenze für die Unverfallbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften. Außerdem hat er noch weitere Ergänzungen des Gesetzes vorgeschlagen.

Der Bundestag hat am 11. Oktober 2007 in erster Sitzung über den Gesetzesentwurf beraten. Er hat die Angelegenheit zur Stellungnahme an die entsprechenden Ausschüsse verwiesen.

Das Gesetz ist also aktuell weder vom Bundestag noch vom Bundesrat verabschiedet worden. Da Bundesregierung und Bundesrat jedoch über die „Herabsetzung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen“ übereinstimmender Ansicht sind, ist davon auszugehen, dass die oben dargestellten Regelungen in Kraft treten werden.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis:

Die angestrebte erneute Herabsetzung des Mindestalters für die Unverfallbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften setzt die Bemühungen des Gesetzgebers fort, die betriebliche Altersversorgung als vollwertigen Baustein einer Gesamtversorgung im Alter zu fördern. Für Arbeitnehmer wird hierdurch ein Anreiz geschaffen, bereits in einer frühen Phase ihres Erwerbslebens nachhaltige Aufwendungen für ihre Altersversorgung zu leisten.

Für Arbeitgeber dürfte betriebliche Altersversorgung als Recruitment-Argument und Personalbindungsmittel ebenfalls an Attraktivität gewinnen, da durch die neuen Regelungen Betriebsrenten bereits für sehr junge Arbeitnehmer interessant werden. Andererseits steigt für Arbeitgeber, die betriebliche Altersversorgung im Wege der Direktzusage durchführen, das Passivierungsvolumen für Pensionsrückstellungen sowie der Umfang der aus dem Cash-flow zu leistenden Rentenzahlungen, weil die Anzahl der Arbeitnehmer, die künftig mit unverfallbaren Anwartschaften ausscheiden werden, wachsen wird.

(Dr. Nicolas Rößler, nroessler@mayerbrown.com)

2. ENTSCHEIDUNG DES OLG CELLE VOM 13. SEPTEMBER 2007 ZUM WECHSEL DES VERSICHERUNGSTARIFIS IN EINER PENSIONS-KASSENVERSORGUNG BEIM AUSSCHEIDEN DES ARBEITNEHMERS

In seiner Entscheidung vom 13. September 2007 hat das OLG Celle eine in Gruppenverträgen zur betrieblichen Altersversorgung übliche Klausel verworfen und dem betroffenen Arbeitnehmer nachträglich eine erheblich höhere Versorgungsleistung zugesprochen.

Der Arbeitgeber hatte in diesem Fall für den klagenden Arbeitnehmer einen Pensionskassenversicherungsvertrag abgeschlossen, dessen Beiträge im Wege der Entgeltumwandlung geleistet wurden. Der Arbeitgeber war Versicherungsnehmer eines günstigen Gruppensondertarifs. Dies ist bei Arbeitgebern üblich, die für die betriebliche Altersversorgung einer Vielzahl von Arbeitnehmern mit demselben Versicherungsunternehmen Verträge abschließen.

In dem entschiedenen Fall sahen die Versicherungsbedingungen in Anlehnung an § 2 Abs. 3 BetrAVG das sogenannte versicherungsvertragliche Verfahren vor, also die Mitgabe der Versicherungspolice an den ausscheidenden Arbeitnehmer. Dem Arbeitnehmer wurde, wie in solchen Konstellationen sehr oft, ein Wahlrecht eingeräumt, ob er den Vertrag beitragsfrei stellt, ihn privat weiterführt oder zu seinem neuen Arbeitgeber mitnimmt.

Problematisch war indes, dass der Gruppenvertrag vorsah, dass für den Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden ein Einzeltarif mit höheren Verwaltungskosten gelten sollte. Der Arbeitnehmer fiel also sozusagen aus dem Gruppentarif heraus. Hierbei handelt es sich um eine sehr weit verbreitete Klausel in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen von Gruppenverträgen zur betrieblichen Altersversorgung. In dem von dem OLG Celle entschiedenen Fall führte diese Regelung bei gleichen Beiträgen für den Kläger zu einer Verringerung der Versicherungsleistungen um etwa sechs Prozent.

Der Arbeitnehmer wehrte sich gerichtlich gegen die Umstellung des für ihn geltenden Versicherungstarifs und bekam vom OLG Celle Recht. Das OLG stellte fest, dass der zugunsten des Klägers bestehende Versicherungsvertrag zwischen der Pensionskasse und seinem ehemaligem Arbeitgeber zu unveränderten Bedingungen fortbestanden hat und der Kläger ihn zu diesen Bedingungen fortsetzen konnte.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis:

In dem entschiedenen Fall kam der Arbeitgeber nur deshalb um eine Haftung herum, weil das Versicherungsunternehmen seine Informationsverpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer verletzt hatte. Dies war außerordentliches Glück für den Arbeitgeber.

Grundsätzlich haftet der Arbeitgeber nämlich aus der Versorgungszusage unabhängig vom gewählten Durchführungsweg. Aufgrund des arbeitsrechtlichen Grundverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber erster Ansprechpartner des Arbeitnehmers und muss für Ausfälle in der Leistung eintreten.

Wir empfehlen deshalb allen Unternehmen, die Versicherungsnehmer eines solchen Gruppenversicherungsvertrages sind, ihre Gruppenverträge im Lichte der Entscheidung des OLG Celle zu überprüfen. Dies gilt auch für Zusagen, bei denen zwar nicht die Leistung unmittelbar aus dem Versicherungsvertrag erfolgt, sich aber an der Höhe von Versicherungsleistungen orientiert. Sollte eine solche Überprüfung Handlungsbedarf zutage fördern, bietet es sich an, bei einer Umstellung des Versicherungstarifs auch Fragen der Zillmerung und der erforderlichen Anpassungen durch die Abänderung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre anzusprechen.

(Dr. Nicolas Rößler, nroessler@mayerbrown.com)

3. NEUE BEITRÄGE ZUM PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN AUF GEGENSEITIGKEIT (PSVaG)

Der Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung für Betriebsrentenansprüche, der PSVaG, hat am 8. November 2007 seinen Beitragssatz für das Jahr 2007 festgesetzt. 2007 beträgt der PSVaG-Beitrag 3,0 Promille. Er sinkt damit trotz eines erhöhten Schadenvolumens im Vergleich zum Vorjahr leicht um 0,1 Promille.

Der Beitragssatz wird bezogen auf die von den Arbeitgebern bis 30. September 2007 gemeldete Beitragsbemessungsgrundlage. Hierbei handelt es sich um die abgesicherten Rückstellungen für Betriebsrenten in den Bilanzen der Mitgliedsunternehmen, die 272 Milliarden Euro betragen. Insgesamt müssen die Mitgliedsunternehmen in diesem Jahr somit rund 816 Millionen Euro an den PSVaG zur Insolvenzversicherung von Betriebsrenten zahlen. Dies stellt im Vergleich zum Vorjahr eine Erleichterung für die deutsche Wirtschaft von etwa zehn Millionen Euro dar.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis:

Durch die niedrigeren Beitragssätze zum PSVaG ergeben sich Entlastungen für Arbeitgeber, die insolvenzversicherungspflichtige betriebliche Altersversorgungssysteme anbieten.

(Dr. Nicolas Rößler, nroessler@mayerbrown.com)

4. GEPLANTE ÄNDERUNGEN BEI DER INSOLVENZSICHERUNG VON ZEITWERTKONTEN

Im Bestreben, die flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit weiter zu verbessern, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Diskussionsentwurf eines „Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ vorgelegt. Nach diesem Entwurf dürfte eine Wertguthabenvereinbarung und damit die Einführung von Zeitkonten ohne Insolvenzversicherung in Zukunft nicht mehr wirksam sein.

Wesentlicher Inhalt des Gesetzesentwurfs ist eine Verschärfung des momentan geltenden Insolvenzschutzes für Wertguthaben. Zwar sieht auch die gegenwärtige Rechtslage eine Pflicht zur Einrichtung einer Insolvenzversicherung vor. Verstöße hiergegen bleiben jedoch in aller Regel sanktionslos. Das soll nunmehr geändert werden.

Die Neuregelungen des Diskussionsentwurfs sehen im Wesentlichen das Folgende vor:

- Zeitkonten können zukünftig nur noch „in Geld“, also als Entgeltguthaben, geführt werden. Konten, die bislang „in Zeit“ geführt wurden, sind in Entgeltguthaben umzurechnen.
- Alle Wertguthaben einschließlich der Leistungen auf dieses Guthaben sind strikt vom Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers getrennt zu halten. Eine Rückführung in das Vermögen des Arbeitgebers ist unzulässig. Wertguthaben müssen daher immer von einem Treuhänder (z. B. im Rahmen eines Contractual Trust Arrangement) oder einem sonstigen Dritten verwaltet werden. Eine rein schuldrechtliche Absicherung, etwa im Wege einer Konzernbürgschaft, ist nicht ausreichend.
- Wertguthaben sollten strengen Anlagevorschriften unterworfen werden. Zur Erhöhung der Anlage-sicherheit soll nur noch eine Quote von 20 Prozent in Aktien, Wertpapieren oder Aktienfonds angelegt werden können.
- Insolvenzschutz wird zur Wirksamkeitsvoraussetzung der Wertguthabenvereinbarung. Ohne Insolvenzschutz, der den gesetzlichen Vorgaben entspricht, ist die gesamte Wertguthabenvereinbarung nichtig. Werden trotzdem Wertguthaben gebildet, so sind die geleisteten Zahlungen zu verbeitragen und an den Arbeitnehmer auszukehren.
- Der Insolvenzschutz wird ausgeweitet. Er umfasst auch den gesamten gestundeten Sozialversicherungsbeitrag.
- Der Insolvenzschutz ist vom Arbeitgeber zu Beginn eines jeden Jahres gegenüber dem Arbeitnehmer nachzuweisen. Gleiches gilt für Stand und Umfang des Wertguthabens bzw. den zu diesem Zeitpunkt erdienten Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung und den Entgeltwert des Wertguthabens.
- Verstöße gegen die Insolvenzpflicht können bei Verlust des Wertguthabens zu Schadensersatzansprüchen führen.
- Tritt ein sogenannter Störfall ein, das heißt werden die Wertguthaben während des Arbeitsverhältnisses nicht zweckentsprechend verwendet, ist das gesamte Wertguthaben aufzulösen.

Insbesondere die vom Gesetzgeber angestrebte Sicherheit in der Kapitalanlage kann Wirkung und Attraktivität von Langzeitkonten erheblich herabsetzen. Es ist davon auszugehen, dass der Gesetzesentwurf noch umfassenden Änderungen und Diskussionen unterliegen wird. Sollte er aber mit seinen Grundaussagen Gesetzesstatus erreichen, so führte dies zu erheblichem Anpassungsbedarf sowie zu erheblichem Mehraufwand in der Verwaltung von Langzeitkonten.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis:

Im Moment wird der Gesetzesentwurf in der Praxis und von dem Gesetzgeber noch heftig diskutiert. Es besteht demnach gegenwärtig kein Handlungsbedarf. Mit einem Inkrafttreten des Gesetzes ist nicht vor Mitte 2008 zu rechnen.

Arbeitgeber, die Zeitkontenmodelle anbieten, sollten jedoch die Entwicklung im Auge behalten und gegebenenfalls rechtzeitig Anpassungen vornehmen. Wir werden Sie hierüber weiter informieren.

(Dr. Nicolas Rößler, nroessler@mayerbrown.com)

5. AUSLAGERUNG VON PENSIONSVERPFLICHTUNGEN AUF EINE RENTNERGESELLSCHAFT IM WEGE DER SPALTUNG IM SINNE DES UMWANDLUNGSGESETZES (UMWG)

Der Ruhegeldsenat des BAG wird im Januar 2008 eine Entscheidung fällen, die sich mit der Frage der Rechtmäßigkeit der Übertragung von Pensionsverpflichtungen im Wege einer umwandlungsrechtlichen Spaltung auf eine sogenannte Rentnergesellschaft beschäftigt.

Eine solche Transaktion hat zur Folge, dass der ursprüngliche Arbeitgeber, der das Rentenversprechen gegeben hat, von seinen Pflichten zur Rentenleistung frei wird. Das wird insbesondere genutzt werden, um im Vorfeld einer M&A-Transaktion „die Braut zu schmücken“. Für die betroffenen Betriebsrentner bedeutet dies im Gegenzug, dass sie einen neuen Schuldner ihrer Versorgungsleistungen erhalten. Hierdurch werden sie einem neuen Insolvenzrisiko ausgesetzt. Im Rahmen der Entscheidung über die Anpassung der Versorgungsleistungen an die Geldwertentwicklung gemäß § 16 BetrAVG ist außerdem nach einer solchen Übertragung nur noch auf die wirtschaftliche Lage des sogenannten aufnehmenden Rechtsträgers, also des neuen Schuldners, abzustellen.

Das BAG hat im Februar 2005 erstmals entschieden, dass eine solche Umwandlung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers und des PSVaG wirksam möglich ist. Diese Frage war zuvor in der juristischen Literatur lange umstritten gewesen, weil § 4 BetrAVG die Übertragung von Versorgungsverpflichtungen nur in engen Grenzen zulässt und die Zustimmung des Versorgungsberechtigten ausdrücklich verlangt. Wegen des veränderten Insolvenzrisikos waren auch viele der Ansicht, der PSVaG als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung müsse einer solchen Übertragung zustimmen.

Am 8. Dezember 2005 schloss sich das LAG Köln dieser Auffassung an. Diese Entscheidung des LAG Köln steht nunmehr vor dem BAG auf dem Prüfstand.

Die anstehende Entscheidung des BAG ist deshalb besonders relevant, weil an demselben Tag, an dem die überprüfte Entscheidung des LAG Köln erging, das LG Hamburg entschieden hat, eine Ausgliederung laufender Pensionsverpflichtungen ohne Zustimmung der Versorgungsberechtigten und des PSVaG sei unwirksam. Als Argument führt das LG Hamburg unter anderem § 4 BetrAVG an, der die Zustimmung des Arbeitnehmers ausdrücklich voraussetze.

Das LG Hamburg hat deshalb die Eintragung der betreffenden Spaltung in das Handelsregister abgelehnt. Die Spaltung konnte nicht wirksam werden. Schuldner der Versorgungsleistungen blieb der ursprüngliche Arbeitgeber. Die Übertragung der Versorgungsverpflichtungen auf die Rentnergesellschaft war damit fehlgeschlagen.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis:

Seit der Entscheidung des LG Hamburg herrscht Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Frage, ob eine Übertragung von Pensionsverpflichtungen auf eine Rentnergesellschaft im Wege der Spaltung rechtmäßig ist oder nicht.

Die Entscheidung des BAG wird zur Klärung dieser Rechtsfrage beitragen. Sollte das BAG bei seiner Auffassung bleiben, dass eine entsprechende Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auch ohne Zustimmung des PSVaG und der betroffenen Versorgungsberechtigten rechtswirksam möglich ist, wird dies die Attraktivität solcher Umstrukturierungen als eines neben der Übertragung auf einen Pensionsfonds oder der Einrichtung eines Contractual Trust Arrangements gangbaren Weges für die Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen stärken. Wir werden hierüber im nächsten Update weiter berichten.

(Dr. Nicolas Rößler, nroessler@mayerbrown.com)

Ansprechpartner der Praxisgruppe Human Resources:

Dr. Guido Zeppenfeld, LL.M.

Rechtsanwalt & Partner

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Bockenheimer Landstraße 98-100

60323 Frankfurt am Main,

T: +49 (0)69 7941 2241

F: +49 (0)69 7941 100

gzeppenfeld@mayerbrown.com

Über Mayer Brown

Mayer Brown LLP ist eine internationale Sozietät, die mit mehr als 1500 Anwälten in Wirtschaftsmetropolen Nordamerikas, Europas und Asiens vertreten ist. Der Erfolg vieler Transaktionen hängt von einer koordinierten ganzheitlichen Beratung in verschiedenen Rechtsgebieten ab. Wir sind eine der wenigen Kanzleien, die weltweit und branchenübergreifend über die erforderliche Erfahrung und Fachkompetenz verfügen.

Standorte: Berlin, Brüssel, Charlotte, Chicago, Frankfurt, Hongkong, Houston, Köln, London, Los Angeles, New York, Palo Alto, Paris, Washington D.C.

Allianzen: Mexiko (Jáuregui, Navarrete y Nader), Spanien (Ramón & Cajal), Italien und Ost-Europa (Tonucci & Partners)
Weitere Informationen zu Mayer Brown finden Sie auf unserer Website.

www.mayerbrown.com

Diese Mayer Brown Publikation weist Mandanten und Leser auf neue Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung hin, die für die betriebliche Praxis relevant sein können. Die Publikation beinhaltet jedoch keine umfassende Darstellung der Rechtslage und stellt keine Rechtsberatung dar. Der Leser sollte individuellen Rechtsrat einholen, bevor er in einem der behandelten Gebiete tätig wird.

© 2007 Mayer Brown LLP. Mayer Brown LLP ist eine Partnerschaft mit beschränkter Haftung nach dem Recht des Staates Illinois (USA).