

Aktuelle Meldungen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 30. Januar 2009

□ **Arbeitsrecht** | Kurzarbeit auch für Führungskräfte? *mehr ...* □ **Arbeits- und Steuerrecht** | Urteile zu Urlaubsabgeltung und Rentenbesteuerung, Schadenersatz im Betriebsrentenrecht *mehr ...* □ **Europa** | Europaparlament will Leitende ins Arbeitszeitgesetz einbeziehen *mehr ...* □ **Soziales** | Invalidität - das unterschätzte Risiko *mehr ...*

□ **Arbeitsrecht**

Kurzarbeit auch für Führungskräfte?

Neue Regeln bei der Arbeitslosenversicherung seit 1.1.2009

Ende 2008 hat die Bundesregierung zwei Rechtsverordnungen verabschiedet, mit denen die Bezugszeit des Kurzarbeitergeldes auf bis zu achtzehn Monate verlängert wurde.

Das Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung für Fälle, in denen es durch einen (unvermeidbaren und mehr als nur vorübergehenden) Arbeitsausfall zu Gehaltsausfällen kommt. Die Beschäftigungsverhältnisse müssen aber ungekündigt fortbestehen. Die Höhe ist dem Arbeitslosengeld I nachempfunden: 67 Prozent (für Versicherte mit unterhaltsberechtigten Kindern) beziehungsweise 60 Prozent (für Versicherte ohne Kinder) der so genannten Nettoentgelt Differenz, das heißt der Differenz zwischen Soll-Engelt und Ist-Entgelt. Maximal ausgleichsfähig ist eine Differenz in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze. Diese liegt in 2009 in den alten Bundesländern bis 5.400 Euro, in den neuen Bundesländern bei 4.550 Euro monatlich.

Gleitzeitkonten müssen in aller Regel zuvor aufgelöst werden, Lebensarbeitszeitkonten (Wertguthaben) im Regelfall jedoch nicht, es sei denn, eine Auflösung ist in der Vereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvertrag) ausdrücklich vorgesehen. Der gesetzliche Schutz für Wertguthaben bei Kurzarbeit wurde Anfang 2009 nochmals verbessert.

Tritt in einem Unternehmen ein erheblicher Arbeitsausfall auf und wird Kurzarbeit angeordnet, gelten für Führungskräfte zahlreiche Besonderheiten. Insbesondere auf Leitende Angestellte, die überwiegend aufgaben- und nicht zeitorientiert tätig sind, ist Kurzarbeit nicht ohne weiteres übertragbar. Ob und auf welcher Rechtsgrundlage sie auf Führungskräfte übertragen werden kann (einzelvertraglich, Sprecherausschussvereinbarung) ist fraglich und muss im Einzelfall geprüft werden.

Dies bezüglich Fragen beantworten die Mitgliedsverbände ihren Mitgliedern im Rahmen ihrer Rechtsberatung. Der VAA und dFK (ab dem 3. Februar 2009) haben zu diesem Thema auch Informationsblätter erstellt, die in den Mitgliederbereichen der jeweiligen Internetseiten veröffentlicht wurden.

Änderungen bei der Arbeitslosenversicherung

Am 1. Januar 2009 sind außerdem Änderungen im Recht der Arbeitslosenversicherung in Kraft getreten. Diese können auch für Führungskräfte relevant sein, insbesondere für rentennahe Personen, die einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen und noch keinen Anspruch auf eine Altersrente haben.

Die erste Änderung betrifft die Pflicht zur frühzeitigen Arbeitslosmeldung. Hier bleiben die Fristen unverändert. Die Meldung muss spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ansonsten innerhalb von drei Tagen erfolgen, sobald der Arbeitnehmer vom bevorstehenden Ende des Arbeitsverhältnisses erfährt. Die Erstmeldung beim Arbeitsamt soll nun (neben telefonisch) auch schriftlich abgegeben werden können. Eine Online-Arbeitslosmeldung ist in Vorbereitung.

Darüber hinaus müssen Arbeitslose, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgelaufen ist, die aber aus rentenrechtlichen Gründen an ihrer Arbeitslosmeldung festhalten, künftig strenger auf die Einhaltung ihrer Mitwirkungspflichten achten. Zwar entfällt die Vorschrift, wonach eine Arbeitslosmeldung von Personen ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld alle drei Monate erneuert werden muss. Verstöße gegen Mitwirkungspflichten des Arbeitslosen ziehen aber künftig eine zwölfwöchige "Vermittlungssperre" nach sich. In dieser Zeit stehen die Vermittlungsdienste der Bundesagentur dem Arbeitslosen nicht zur Verfügung.

Diese Sperre kann später zu Problemen bei der Beantragung einer vorgezogenen Altersrente nach Arbeitslosigkeit führen. Bei längerer Arbeitslosigkeit müssen häufig fehlende Beitragszeiten durch so genannte "Anrechnungszeiten wegen Arbeitslosigkeit" überbrückt werden. Als solche erkennen die Rentenversicherungsträger aber nur Zeiten einer aktiven Arbeitsplatzsuche an. Eine entsprechende Bescheinigung stellt normalerweise die Arbeitsagentur aus. Zeiten mit einer Vermittlungssperre oder Sperrzeit werden aber in diesen Bescheiden ausgenommen, so dass es zu Lücken kommen kann.

Die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Vermittlungssperren kommt, dürfte in Zukunft steigen. Mit der Reform wurde nämlich auch das Instrument der "Eingliederungsvereinbarung" aufgewertet. Es handelt sich dabei um eine Vereinbarung zwischen Arbeitsagentur und Arbeitslosem, die formal den Charakter eines Vertrages hat. Tatsächlich aber legt sie (wie ein Verwaltungsakt) dem Arbeitslosen einseitig Verpflichtungen auf, etwa in Bezug auf die Zahl der nachweispflichtigen Bewerbungen. Kommt der Arbeitslose den Verpflichtungen nicht nach, kann die Arbeitsagentur unter Verweis auf den Verstoß leichter Sanktionen verhängen.

Die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung oder anderem "versicherungswidrigem" Verhalten beträgt künftig drei Wochen beim ersten, sechs Wochen beim zweiten und zwölf Wochen bei allen übrigen Fehlverhalten betragen.

□ Arbeits- und Steuerrecht

Wichtige Urteile zu Urlaubsrecht, Betriebsrente und Rentenbesteuerung

Konsequenzen aktueller Verfahren vor dem EuGH und dem Bundesarbeitsgericht für Führungskräfte

Ende Januar 2009 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) tragende Grundsätze des deutschen Urlaubsrechts zum Verfall und zur Abgeltung von Urlaub gekippt.

Künftig gilt: Arbeitnehmer, die krankheitsbedingt ihren Urlaub im Laufe eines Kalenderjahres oder spätestens bis zum 31. März des Folgejahres nicht in Anspruch nehmen können, behalten ihren Anspruch auf Urlaub. Der Urlaub muss künftig nach der Genesung gewährt oder abgegolten werden.

Nach bisherigem Recht war eine Abgeltung von Urlaub nur möglich, wenn er wegen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Anspruch genommen werden konnte. Langfristig erkrankte Arbeitnehmer, die auf Grund der Arbeitsunfähigkeit gar keine Möglichkeit mehr gehabt hätten, ihren Urlaub real in Anspruch zu nehmen, gingen leer aus.

Aus Sicht des EuGH ist diese Rechtspraxis unvereinbar mit den urlaubsrechtlichen Bestimmungen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie.

Damit wird sich schon vor einer Neufassung des Arbeitszeitgesetzes durch den deutschen Gesetzgeber die Rechtspraxis in den Unternehmen spürbar ändern.

Aus Arbeitnehmersicht ist es zwar erfreulich, dass der Grundsatz, wonach Krankheit Urlaub verdrängt, noch mehr Geltung hat. Es gibt aber auch Risiken. Der Druck auf langzeiterkrankte Arbeitnehmer droht zuzunehmen. Für die Arbeitnehmer können nun mit zunehmender Krankheitsdauer beträchtliche Urlaubs-"Guthaben" anwachsen, die mit entsprechenden Kostenrisiken verbunden sind. Arbeitgeber könnten darauf reagieren, indem sie früher als zuvor krankheitsbedingte Kündigungen aussprechen.

Haftungsrisiken bei versicherungsförmiger Betriebsrente bleiben ungeklärt

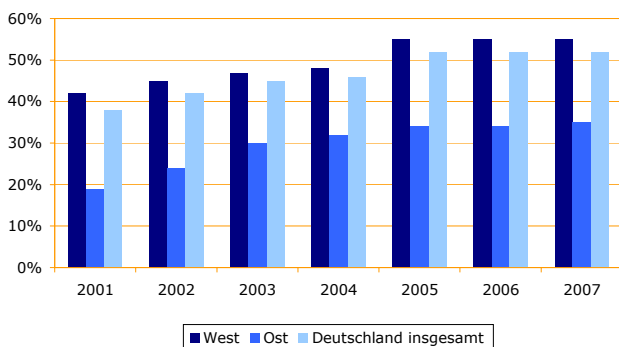
In einem weiteren, mit Spannung erwarteten Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht, kam es Anfang Januar 2009 zu keinem Urteil. Das beklagte Unternehmen hatte unmittelbar vor der geplanten Urteilsverkündung seine Revision gegen ein Urteil des LAG München (Aktenzeichen 4 Sa 1152/06) zurück genommen. Darin war es zu Schadenersatz an eine ausgeschiedene Arbeitnehmerin verurteilt worden.

Es ging in dem Prozess um die so genannte "Zillmerung" von Versicherungsverträgen im Rahmen von betrieblichen Versorgungszusagen über Direktversicherungen oder Pensionskassen.

Die Zillmerung ist ein Verfahren, in dem die Abschlusskosten in voller Höhe bei Vertragsschluss (oder in den ersten Jahren) in Rechnung gestellt und mit den ersten Beiträgen verrechnet werden. Ein positives Guthaben entsteht erst nach längerer Beitragszahlung oder aber das Guthaben wächst anfangs zunächst nur langsam an.

Private Versicherte, die ihren Versicherer nach wenigen Jahren wechseln, büßen dadurch erhebliche Teile ihrer gezahlten Beiträge ein. Dies gilt auch für Arbeitnehmer mit einer Betriebsrente nach einem Arbeitgeberwechsel wenn der neue Arbeitgeber mit einem anderen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) kooperiert als der alte Arbeitgeber.

Anteil der Arbeitnehmer mit einer betrieblichen Versorgungszusage in der Privatwirtschaft



Quelle: BMAS, TNS Infratest (eigene Darstellung)

Trotz punktueller Rechtsunsicherheiten hat die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Mittlerweile aber scheint das Wachstum zu stagnieren.

Bei der dann möglichen Übertragung orientiert sich das Betriebsrentengesetz an einem versicherungsmathematisch, also unter Berücksichtigung der Zillmerung ermittelten "Übertragungswert".

Dessen ungeachtet war in dem Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht München ein Arbeitgeber zum Ersatz des "Zillmerungsschadens" verurteilt worden. Die Klägerin hatte eine Versorgungszusage, finanziert über Entgeltumwandlung erhalten. Wenige Jahre danach schied sie aus dem Unternehmen aus. Da weder eine Übertragung zustande kam, noch die Klägerin von der Möglichkeit Gebrauch machte, selbst Versicherungsnehmerin zu werden, erhielt sie das Guthaben ausgezahlt. Dessen Wert betrug zu diesem Zeitpunkt nur rund 15 Prozent der eingezahlten Beiträge.

In Fachkreisen wurde das LAG-Urteil nahezu einhellig als Fehlurteil kritisiert. Experten sind trotz des überraschend ausgefallenen Urteils vor dem Bundesarbeitsgericht weiterhin zuversichtlich, dass noch im Laufe des Jahres 2009 Rechtsklarheit hergestellt werden kann, da zwischenzeitlich noch ein weiteres Verfahren zu dieser Problematik beim Bundesarbeitsgericht anhängig sind.

Seit Anfang 2007 wurde für neue Versicherungsverträge der Zeitraum für die Zillmerung, also die Verteilung der Abschlusskosten, auf mindestens die fünf ersten Vertragsjahre gestreckt. Hierdurch schließt sich die Schere zwischen gezahlten Beiträgen und Guthaben schneller. Viele Experten sehen hierin einen fairen und angemessenen Ausgleich der Interessen aller Beteiligten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Versicherer).

Auch ältere Versorgungszusagen sind von dieser Streitfrage vorerst nicht berührt. Zunächst kann ein "Zillmerungsschaden" so lange nicht eintreten, so lange das Beschäftigungsverhältnis mit der Versorgungszusage ungekündigt fortbesteht. Bei längerer Laufzeit verschwindet der rechnerische Zillmerungseffekt durch das Wachstum des Guthabens. Bei anderen Versorgungszusagen, etwa bei Firmenpensionskassen oder bei einzelnen Gruppentarifen, wurde schon bisher auf eine Zillmerung ganz verzichtet.

Bundesfinanzhof hat keine verfassungsrechtlichen Zweifel an neuer Rentenbesteuerung

Die Hoffnung vieler Rentner und Beitragszahler, die seit 1.1.2005 geltende neue Systematik bei der Besteuerung von Renten und Altersvorsorgebeiträgen könnte verfassungswidrig sein, hat einen Dämpfer erhalten. Der Bundesfinanzhof wies die Klage eines freiberuflichen Rechtsanwaltes ab, der die Auffassung vertrat, die Neuregelung führe bei ihm zu einer verfassungswidrigen Doppelbesteuerung (Aktenzeichen: X R 15/07)

Grundzüge der neuen Rentenbesteuerung seit 2005

Nachgelagerte Besteuerung gesetzlicher und vergleichbarer Altersrenten

a) Bestandsrentner und Personen mit Rentenbeginn im Jahr 2005 mussten seither 50 Prozent der Altersrenten versteuern.
b) Der steuerpflichtige Anteil steigt bis 2020 für jeden weiteren Rentnerjahrgang um 2 Prozent an (2006: 52 Prozent, 2007: 54 Prozent ...)

c) Ab 2020, der steuerpflichtige Rentenanteil für Neurentner liegt dann bei 80 Prozent, verlangsamt sich der Anstieg auf Ein-Prozentschritte, so dass die Vollbesteuerung dann 2040 erreicht wird.

d) Rentner erhalten einen lebenslangen, nicht dynamischen Freibetrag in Höhe des Eurobetrags des im Jahre des Rentenbeginns steuerfreien Betrags (bei Personen mit Rentenbeginn in oder vor 2005: des im Jahr 2005 steuerfreien Betrags). Rentenerhöhungen unterliegen also ebenfalls der Besteuerung.

e) Die Regelung gilt unabhängig von der steuerrechtlichen Behandlung der Beiträge in den Jahren und Jahrzehnten davor. Abgesehen von den steuerfreien Arbeitgeberbeiträgen, waren bislang die eigenen Beiträge von Versicherten nur teilweise oder gar nicht steuerfrei gestellt.

f) Eine Befreiungsmöglichkeit existiert nur für diejenigen Versicherten, die über mehr als 10 Jahre zusätzlich zu Höchstbeiträgen, das heißt oberhalb der Bemessungsgrenze, freiwillige Rentenbeiträge an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt haben. Der auf diese Beiträge entfallende Anteil der Rente wird lediglich mit dem Ertragsanteil versteuert. Dessen genaue Höhe hängt vom Alter bei Rentenbeginn ab (18 Prozent im Alter 65, 19 Prozent im Alter 66).

Steuerfreistellung der Beiträge

a) Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung sowie an bestimmte private Leibrentenversicherungen (vom Typus Rürup-Rente) werden seit 2005 schrittweise von der Steuer befreit. Berücksichtigungsfähig sind maximal 20.000 Euro. Von Beiträgen (Arbeitgeber-, Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung, Beiträge an Rürup-Versicherungen) wurden 2005 bis der vorgenannten Obergrenze 60 Prozent steuerfrei gestellt.

b) Bis 2020 erhöht sich der Anteil in Zwei-Prozent-Schritten auf 100 Prozent (2006: 62 Prozent, 2007: 64 Prozent ...).

In dem Verfahren gelang es dem Kläger nicht, den rechnerischen Nachweis zu führen, dass die Neuregelung tatsächlich zu einer (verfassungswidrigen) doppelten Besteuerung seiner Altersrente führte. Das Gericht setzte sich dabei eingehend mit den Argumenten des Klägers auseinander, der die Doppelbesteuerung keineswegs pauschal behauptete, sondern mit detaillierten Angaben zur Höhe der steuerfreien und steuerpflichtigen Rentenbeiträge zu untermauern versuchte.

Das Gericht stützte seine Abweisung der Klage aber nicht allein auf rechnerische Argumente, sondern auch auf die Befugnis des Gesetzgebers, typisierende und leicht administrierbare Regelungen zu treffen.

Fazit

Seit Anfang 2005 wurde wiederholt auf die Gefahr einer möglichen Doppelbesteuerung in Folge des Alterseinkünftegesetzes hingewiesen.

Die Erfolgsaussichten wurden jedoch von vielen Experten von Anfang an als gering angesehen.

Klagen wie der jetzt entschiedenen, von selbstständig tätigen Mitgliedern berufständischer Versorgungswerke (wie im vorliegenden Fall) galten dabei als die noch am ehesten erfolgsträchtigsten. Anders als bei abhängig Beschäftigten gab es für sie nämlich kein Pendant zu den steuerfreien Arbeitgeberbeiträgen, so dass im Regelfall der Anteil der aus versteuertem Einkommen gezahlten Rentenbeiträge höher ist als bei allen abhängig beschäftigten Versicherten.

Die verbliebene Hoffnung der heutigen Rentner richtet sich daher auf das Bundesverfassungsgericht, das sich bis heu-

te mit Frage der Rentenbesteuerung noch nicht befasst hat. Es wird auch davon ausgegangen, dass der vor dem Bundesfinanzhof unterlegene Kläger Verfassungsbeschwerde einlegen wird.

Jüngere, noch aktive Beitragszahler müssen sich in Geduld üben. Allein die Befürchtung, dass es durch den eher langsamen Anstieg des steuerfreien Anteils der Vorsorgebeiträge und durch die ab 2040 drohende Vollbesteuerung zu einer verfassungswidrigen Zweifachbesteuerung kommen könnte, berechtigen noch nicht zur Klage. Dies ist erst in ferner Zukunft möglich, nämlich dann wenn die spätere Rente tatsächlich mit dem möglicherweise verfassungswidrig hohen Satz oder gar doppelt besteuert wird.

□ Europa

Europaparlament will Leitende Angestellte ins Arbeitszeitgesetz einbeziehen

Langwieriges Tauziehen zwischen Mitgliedsstaaten und Parlament

Seit mehreren Jahren liegen EU-Parlament und Mitgliedsstaaten im Streit über eine Reform der Arbeitszeitrichtlinie. Dieser Streit hat sich nun Ende 2008 stark zugespitzt.

Die Vorschläge des Rates (also der Mitgliedsstaaten) zielen dabei tendenziell auf einen Minimalkompromiss, der den Wünschen von Mitgliedstaaten wie Großbritannien oder einigen Beitrittsstaaten aus Osteuropa nach einer flexiblen Handhabung von Höchstarbeitszeiten entgegen kommen würde. Das EU-Parlament wünscht hingegen mehrheitlich einen restriktiven Umgang mit Ausnahmeregelungen und einen besseren Schutz für bestimmte Sachverhalte wie etwa Bereitschaftszeiten (im Krankenhaus und andernorts).

Ende 2008 ist mit der zweiten Lesung des Reformpaketes im Europäischen Parlament der Streit eskaliert. Streitgegenstand ist nunmehr auch die Arbeitszeitregulierung für Leitende Angestellte.

Leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegen derzeit nicht dem Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes. Dies stimmt auch mit der zu Grunde liegenden Europäischen Richtlinie über ein. Deren aktuell noch gültige Fassung erlaubt es, den Mitgliedstaaten, leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis von Kernbestimmungen der Richtlinie auszunehmen.

Nach dem Willen des Europäischen Parlaments sollen derlei Ausnahmen künftig nur noch für "Geschäftsführer (oder

Personen in vergleichbaren Positionen), ihnen direkt unterstellte Führungskräfte und Personen, die unmittelbar von einem Vorstand ernannt werden", möglich sein. Dieser Personenkreis wäre nicht mehr deckungsgleich, sondern wesentlich kleiner als derjenige der Leitenden Angestellten nach deutschem Rechtsverständnis.

Der Deutsche Führungskräfteverband hält diese Pläne für zu weitgehend. Zwar bergen Vertrauensarbeitszeitmodelle, wie sie bei Leitenden Angestellten weit verbreitet sind, auch unbestreitbare Risiken. So hat sich bei vielen Führungskräften die durchschnittliche Arbeitszeit über der 50-Stunden pro Woche eingependelt oder aber die Freiheiten bei der Zeiteinteilung bestehen auf Grund faktischer Anwesenheitspflichten lediglich auf dem Papier.

Dennoch sind die Führungskräfteverbände der Auffassung, dass die Chancen aus der Arbeitszeitsouveränität die Nachteile weiterhin überwiegen. Auch die Natur der Tätigkeit der Leitenden Angestellten spricht gegen die Anwendung starrer Arbeitszeitregime. Leitende Angestellte arbeiten in erster Linie aufgabenorientiert und weniger zeitorientiert. Noch gar nicht abzusehen wären schließlich die Auswirkungen einer strikten Anwendung des Arbeitszeitgesetzes auf die Vergütungsstrukturen von Leitenden Angestellten.

Auf diese Problematik hat der Deutsche Führungskräfteverband gegenüber dem EU-Parlament und der Bundesregierung in schriftlichen Stellungnahmen hingewiesen.

Ausblick

Derzeit erscheint es eher unrealistisch, dass sich das Parlament mit seinen Vorstellungen schon in diesem Jahr durchsetzen wird. Wahrscheinlicher ist ein Scheitern des zwischenzeitlich eingeleiteten Vermittlungsverfahrens. Für eine Einigung liegen die Positionen von Mitgliedsstaaten und EU-Parlament zu weit auseinander. Der Leidensdruck von Berufsgruppen wie Krankenhausärzten oder Arbeitnehmern aus den Beitrittsstaaten, deren Forderungen möglicherweise unerfüllt bleiben, werden aber dafür sorgen, dass das Thema Arbeitszeit so bald nicht von der politischen Agenda verschwinden wird. Die rechtliche Ungewissheit über die Arbeitszeitregulierung von Führungskräften wird also bleiben.

Soziales

Invalidität - das unterschätzte Risiko

Existenzielle Risiken auch für Führungskräfte

Viele Arbeitnehmer, auch Führungskräfte, unterschätzen das Risiko der Erwerbsunfähigkeit. Eine dauerhaft Erwerbsminderung durch Krankheiten oder Unfälle ist jedoch

eine massive Bedrohung des erreichten Lebensstandards, vielfach sogar ein echtes Armutsrisiko.

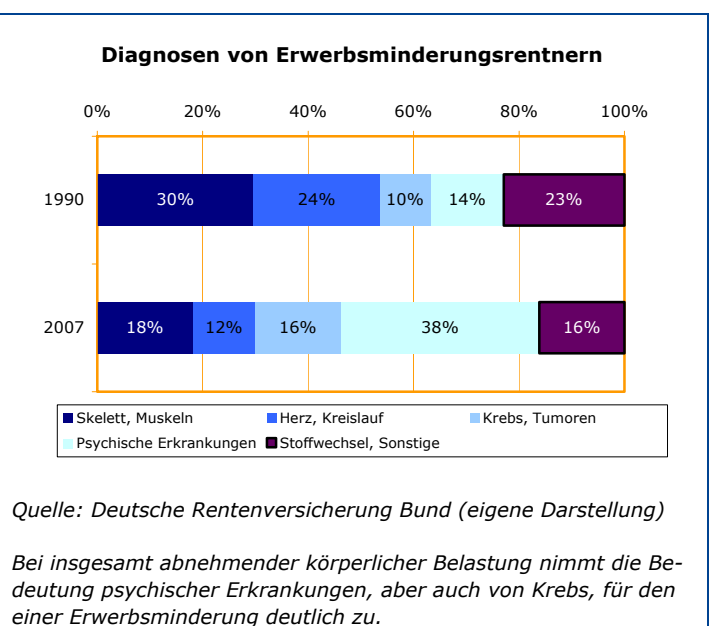
Wer sich allein auf die gesetzlichen Leistungen verlässt, dem droht der soziale Abstieg. Um den zuvor erreichten Lebensstandard zu halten, ist eine auf zwei oder drei "Säulen" gestützte Absicherung nötig - diese ist aber nicht immer problemlos zugänglich.

Das Risiko für Führungskräfte, vor Erreichen der Altersrente erwerbsunfähig zu werden, ist zwar unterdurchschnittlich niedrig: 8 Prozent bei Geschäftsführern und sogar unter 5 Prozent bei Chemikern oder Physikern - bei Dachdeckern und Gerüstbauern liegen die Werte dagegen bei rund 50 Prozent (Quelle: Deutsche Rentenversicherung).

Im Gegenzug sind aber die Einkommensrisiken für Führungskräfte besonders hoch.

Auch eine (Voll-)Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung ist zumeist niedriger als reguläre Altersrenten. Der Grund: Die "Hochrechnung" derjenigen Einkommen, die auf Grund der Erwerbsunfähigkeit nicht mehr erzielt werden können, endet beim 60. Lebensjahr.

Für Versicherte, die 1962 oder später geboren wurden, gibt es seit 2001 auch keine Berufsunfähigkeitsversicherung im engeren Sinne mehr. Für sie entscheidet allein der Grad der Erwerbsminderung, darüber ob der Versicherte noch am Arbeitsmarkt einsetzbar ist. Welcher Beruf zuvor ausgeübt wurde ist egal.



Die volle Erwerbsminderungsrente erhält, wer nicht mehr in der Lage ist, auch nur drei Stunden pro Tag irgendeine Tätigkeit auszuüben. Die halbe Erwerbsminderungsrente wird bei einer Einsatzfähigkeit zwischen drei und unter sechs Stunden täglich gezahlt. Versicherte, die mindestens sechs Stunden täglich eine beliebige Tätigkeit verrichten können, erhalten keine Unterstützung.

Seit 2001 sind die Zahl der Erwerbsminderungsrenten und auch ihr Niveau gesunken. Waren es 1997 noch 280.000 neue Fälle, so sank die Zahl bis 2007 auf nur noch etwas mehr als 160.000. 1996 noch wurden durchschnittlich 690 Euro gezahlt wurden, heute nur 611 Euro.

Sicherungsdefizite bei der privaten Absicherung

Ein Angebot für eine ergänzende betriebliche oder private Sicherung, die zweiten und dritten Säulen, existiert zwar, es ist aber nicht flächendeckend.

Neben hohen Beiträgen, für Führungskräfte im Regelfall eher das geringere Problem, erweist sich vor allem die Gesundheitsprüfung vielfach als nur schwer überwindbare Hürde.

Laut einer Leserumfrage der Zeitschrift "Finanztest" erhält nur jeder Vierte den Vertrag, den er sich vorgestellt hat.

Führungskräfte gehören dabei zwar nicht zu den aus Sicht der Versicherer besonders problematischen Personengruppen. Die meisten Versicherer unterteilen Antragsteller nämlich in vier Risikogruppen. Zur ersten, am wenigsten risikoreichen Gruppe gehören vorwiegend Akademiker. Die zweite, ebenfalls risikoarme Gruppe, stellen verwaltungs- und kaufmännische Berufe.

Arbeitnehmer, in handwerklichen und körperlichen Berufen gehören zur dritten, und Arbeitnehmer mit besonders ausgeprägtem Risikoprofil (Bäcker, Bauarbeiter aber auch Künstler oder Lehrer) zur vierten Gruppe.

Mehr noch als Risikogruppe sind aber die Vorerkrankungen dafür ausschlaggebend ob und zu welchen Konditionen ein Vertrag zustande kommt. Sämtliche bisherige Krankheiten und Behandlungen müssen im Versicherungsantrag angegeben werden. Wer etwas verschweigt, auch fahrlässig, trägt die Gefahr, dass die Versicherung später im Ernstfall

vom Vertrag zurücktreten kann. Antragssteller, die schon einmal in psychiatrischer oder psychotherapeutischer Behandlung waren, haben praktisch keine Chance auf einen Vertrag. Allergien, ein Bandscheibenvorfall oder chronische Rückenschmerzen werden entweder mit einem Risikozuschlag bestraft, oder mögliche Folgen dieser Vorerkrankung werden von vornherein vom Versicherungsschutz ausgeklammert.

Experten raten daher dazu, eine Berufsunfähigkeitsversicherung möglichst in jungen Jahren abzuschließen.

Einen einfacheren Zugang zu einem ergänzenden Schutz erhalten Arbeitnehmer mit ungünstigem Risikoprofil über betriebliche oder tarifliche Lösungen.

So können laut dem neuen Tarifvertrag der Chemieindustrie "Lebensarbeitszeit und Demographie" Teile des neu eingerichteten Demographiefonds für eine ergänzende Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung verwendet werden. Diese sichert die Gesamtbelegschaft kollektiv ab, ohne individuelle Gesundheitsprüfungen.

In Branchen mit höherer Fluktuation versuchen Arbeitgeber, ihren Arbeitnehmern Großkundenkonditionen zu verschaffen. Diese entbinden sie im Regelfall nicht von einer individuellen Gesundheitsprüfung, ermöglichen aber die Einstufung in niedrigere Risikogruppen.

Impressum

kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbands. Rund 20 Mal pro Jahr informieren wir Sie über aktuelle Entwicklungen aus den Bereichen des Arbeits-, Steuer-, Sozial und Europarechts sowie über weitere für angestellte Führungskräfte wichtige Themen.

Der Deutsche Führungskräfteverband vertritt die politischen Interessen der angestellten Führungskräfte in Berlin und Brüssel.

Seine Mitgliedsverbände bieten den Führungskräften eine individuelle berufsbegleitende Beratung rund um den Arbeitsvertrag. Sie bieten Raum für einen Zusammenschluss von Führungskräften auf regionaler und betrieblicher Ebene und gewährleisten so eine wirkungsvolle berufliche Interessenvertretung. Sie liefern ihren Mitgliedern aktuelle Informationen durch Broschüren, Merkblätter oder Newsletter und ihre Verbandszeitschriften.

Seminare und Kooperationen mit Anbietern von für Führungskräfte besonders interessanten Dienstleistungen mit günstigen Sonderkonditionen für Mitglieder runden das Angebot der Verbände ab.

Die Verbände des ULA-Netzwerks im Überblick

www.vaa.de | www.die-fuehrungskraefte.de | www.vga-koeln.de | www.vdl.de | www.kdf-online.org | www.vbu-ev.de

Herausgeber

Deutscher Führungskräfteverband (ULA)

Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin

Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13

E-Mail info@ula.de | www.ula.de

Redaktion

Andreas Zimmermann

Verantwortlich

Kay Uwe Berg

Gestaltungskonzept

Nolte | Kommunikation