

Aktuelle Meldungen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 24. Februar 2009

□ Intern | Veränderungen im Verband *mehr ...* □ Corporate Governance | Koalition bei Managergehältern auf richtigem Weg *mehr ...* □ Arbeitsrecht | Kommt nun das überfällige Arbeitnehmerdatenschutzgesetz *mehr ...* □ Altersvorsorge | Neue Regeln für die Aufteilung der Betriebsrente im Scheidungsfall *mehr ...*

□ In eigener Sache

Wirkungsvolle politische Vertretung von Führungskräften- im Wahljahr 2009 und darüber hinaus

Am 16. Januar 2009 hat der Verband die Führungskräfte – dFK beschlossen, seine Mitgliedschaft in der ULA fristgemäß zum 31. 12. 2009 zu kündigen.

Der Deutsche Führungskräfteverband (ULA) sowie seine übrigen Mitgliedsverbände bedauern diese Entscheidung.

Als der größte Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland vertritt die ULA erfolgreich die allgemeinen branchenübergreifenden politischen Interessen ihrer Mitglieder. Bei Parlament, Regierung und Sozialpartnern sind wir geschätzt als kompetenter und verlässlicher Gesprächspartner. Durch unsere jahrelange Erfahrung haben wir es geschafft, die Ziele und Belange der deutschen Führungskräfte erfolgreich voranzubringen, und das Vertrauen unserer Verhandlungspartner zu gewinnen. Die Erfolge bei der betrieblichen Mitbestimmung von Führungskräften sind ein beredtes Zeugnis unserer Arbeit.

Führungskräfte tragen große Verantwortung in ihren Unternehmen; sie bedürfen einer schlagkräftigen politischen Interessenvertretung, gerade in der momentanen Wirtschaftskrise. So wie in ihrer nahezu 60-jährigen Geschichte ist die ULA ungeachtet des Austritts des dFK hervorragend aufgestellt, um sich den Herausforderungen der Zukunft zu stellen.

□ Corporate Governance

Lob und Kritik an Regierungsplänen zur Vorstands-Vergütung

Stellungnahme zu den Plänen der Regierung

Der Deutsche Führungskräfteverband begrüßt Pläne der großen Koalition, wonach sich variable Bestandteile der Managervergütung wie Aktienoptionen stärker als bisher am langfristigen Erfolg eines Unternehmens orientieren sollen als an kurzfristigen Steigerungen des Börsenkurses.

Ein Schritt in die richtige Richtung wäre die vorgesehene Zuständigkeit des gesamten Aufsichtsrates für die Regelung der Vorstandsgehälter. Ludger Ramme, Hauptgeschäftsführer des Dachverbandes: "Damit würde das Vertrauen in die Marktwirtschaft gestärkt".

Auf Bedenken stoßen aber Überlegungen, alle Aufsichtsratsmitglieder für unangemessen hohe Vorstandsvergütungen persönlich haftbar zu machen. Ramme: "Ein unbestimmter Rechtsbegriff kann nicht zum Maßstab für eine persönliche Haftung herangezogen werden. Dies würde die Aufsichtsratsmitglieder von Arbeitnehmer- und Anteilseignerseite einem völlig unkalkulierbaren Risiko aussetzen. Die Stellung des Aufsichtsrates würde auch im Verhältnis zur Hauptversammlung massiv geschwächt."

Der Forderung nach einer Verkleinerung der Aufsichtsgremien erteilt der Deutsche Führungskräfteverband erneut eine klare Absage: "Es gibt keinen Beleg dafür, dass kleinere Aufsichtsräte effektiver, besser oder transparenter arbeiten", so Ramme.

Auf Ablehnung bei den Führungskräften stößt auch die Forderung von SPD und Gewerkschaften, die Führung eines Unternehmens gesetzlich auf das Gemeinwohl zu verpflichten. Zwar ist es wichtig, dass die reine Shareholder-Orientierung wieder einer stärkeren Ausrichtung auf die Stakeholder Platz macht. Die Wirtschaft auf einen schwammigen Begriff wie den des "Gemeinwohls" anzulegen, wäre aber kaum mit den Grundprinzipien der Marktwirtschaft vereinbar.

□ Arbeitsrecht

Kommt nun doch ein Arbeitnehmerdatenschutz-Gesetz?

Arbeitnehmer sollen besser vor Auspähung geschützt werden

Die Datenskandale bei Bahn, Telekom und anderen Unternehmen haben eine seit Jahren schwelende arbeitsrechtliche Diskussion neu belebt: Ist ein einheitliches und abschließendes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz erforderlich?

SPD und Bündnis 90/Die Grünen hatten sich bereits in ihrer ersten Legislaturperiode auf die Erarbeitung eines derartigen Gesetzes verständigt. Das Vorhaben wurde aber bis zum Regierungswechsel 2005 nicht umgesetzt.

Im aktuellen Bundestag ist die Situation unübersichtlicher.

- Der Innenausschuss hat 2008 in einer Stellungnahme zum Bericht des Datenschutzbeauftragten fraktionsübergreifend an die Bundesregierung appelliert, den Arbeitnehmerdatenschutz zu stärken.
- Die Bundesregierung hat bislang die Meinung vertreten, dass die allgemeinen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes, arbeitnehmerbezogene Sonderregelungen in Einzelgesetzen, Rechtsprechung und kollektivrechtliche Regelungen (Tarifverträge, Betriebs- und Sprecherausschussvereinbarungen) in Summe ausreichend seien. Für ein einheitliches Arbeitnehmerdatenschutzgesetz bestehe daher kein Bedarf.
- Von dieser Haltung ist Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble nun abgerückt. Der Unionspolitiker hat für die nächste Legislaturperiode ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz in Aussicht gestellt.

Welche Regelungen gibt es zurzeit?

- Grundlegende gesetzliche Regelungen trifft das Bundesdatenschutzgesetz etwa zur Frage der Beobachtung

öffentlich zugänglicher Räume (Videoüberwachung) oder zur Erhebung, Speicherung und –Verarbeitung von Daten.

- Die Benachteiligungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) schützen ebenfalls die Belange der Arbeitnehmer bei der Verarbeitung und Speicherung von Daten, die ihre Herkunft, das Geschlecht, Religion, Weltanschauung oder die sexuelle Identität betreffen.
- Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) werden dem Betriebsrat Mitbestimmungsrechte über "technische Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer" zu überwachen.
- Kurz vor der Verabschiedung steht das Gendiagnostikgesetz. Dieses Gesetz soll auch einen arbeitsrechtlichen Abschnitt enthalten. Darin werden gendiagnostische Tests aus Anlass der Einstellung verboten, ebenso die Übermittlung bereits vorgenommener Gentests an den Arbeitgeber. Dies gilt vor und nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Ausnahmen sollen für medizinische Untersuchungen und unter Berufung auf Belange der Arbeitssicherheit gelten. Der Entwurf formuliert auch ein arbeitsrechtliches Verbot jeglicher Benachteiligung auf Grund von genetischen Eigenschaften eines Arbeitnehmers.
- Nach herrschender Meinung sind Gentests schon heute grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen sind nur denkbar, wenn der Arbeitgeber ein schutzwürdiges Interesse geltend machen kann, das das Interesse des Arbeitnehmers am Schutz seiner Gesundheitsdaten überwiegt. Die Arbeitgeberverbände halten den Sachverhalt daher für hinreichend geklärt und lehnen das geplante Gentest-Verbot ab. Die Arbeitnehmervertretungen haben den Gesetzentwurf in den Ausschussanhörungen hingegen einmütig begrüßt.
- Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sind häufig Fragen wie die Zulässigkeit einer privaten Nutzung von Telefon, E-Mail oder Internet.
- Zu genau dieser Frage haben die Arbeitsgerichte in jüngster Zeit wichtige Orientierungssätze geliefert, ebenso zur Frage der Zulässigkeit einer akustischen oder Video-Überwachung von Mitarbeitern.

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur Frage der privaten Nutzung von E-Mail, Internet oder dienstlichen Mobiltelefonen ist kompliziert und mitunter auch uneinheitlich. Sie kann daher an dieser Stelle nicht abschließend dargestellt und allenfalls für die beiden Fälle eines klaren Verbots und einer expliziten Erlaubnis umrissen werden.

Liegt ein eindeutiges Verbot der privaten Nutzung vor, stellt ein Zuwiderhandeln eine Pflichtverletzung dar. Diese kann den Arbeitgeber zu Sanktionen berechtigen, die je nach Einzelfall und Schweregrad der Pflichtverletzung von der Abmahnung über eine fristgemäße bis hin zur fristlosen Kündigung reichen können. (...Fortsetzung umseitig...)

Aber auch wenn die private Nutzung ausdrücklich erlaubt ist, gibt es ein arbeitsrechtliches Restrisiko für den Arbeitnehmer. Das Bundesarbeitsgericht nimmt bei einer "ausschweifenden" Nutzung des Internets eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers an, die den Arbeitgeber zur Kündigung berechtigen kann.

Ausblick

Die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes noch in dieser Legislaturperiode geht gegen Null. Unabhängig vom Wahlausgang dürfte dieses Thema aber nach der Bundestagswahl im September wieder aufgegriffen werden, da auch alle Oppositionsparteien ein derartiges Gesetz befürworten. Der Deutsche Führungskräfteverband begrüßt dies nachdrücklich.

Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) hat zwar wiederholt behauptet, dass bereits heute jedem Arbeitgeber klar sein müsse, in welchen Fällen ein "berechtigtes Interesse" an einer Erhebung und Verarbeitung von Mitarbeiterdaten bestehe und wann nicht. Ein Gesetz sei also überflüssig.

An der Richtigkeit dieser Behauptung darf gezweifelt werden. Die jüngsten Datenskandale weisen im Gegenteil eher darauf hin, dass der derzeitige Regelungsbestand auf jeden Fall unübersichtlich, wahrscheinlich auch lückenhaft ist. Ein ausgewogenes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz kann daher nicht mit Überregulierung und Verkomplizierung gleichgesetzt werden. Im Gegenteil böte es die Chance für mehr Transparenz und Berechenbarkeit in einem hochsensiblen Bereich. Damit würde auch die Vertrauensbasis zwischen Arbeitgebern und ihren Belegschaften gestärkt.

□ Altersvorsorge

Neue Regeln für die Aufteilung von Betriebsrenten im Scheidungsfall

Reform des Versorgungsausgleichs

Ab dem 1. September 2009 gelten bei Ehescheidungen für die Aufteilung von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung grundlegend neue Regeln.

Nach jahrelanger Vorbereitung hat der Bundestag im Februar eine Reform des Versorgungsausgleichs beschlossen. Die Zustimmung des Bundesrates gilt als Formsache.

Kompliziertes bisheriges System

Die Aufteilung der unterschiedlichen Rentenansprüche war bislang nur im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung

relativ einfach geregelt. Im Rahmen des so genannten "Realsplittings" werden dort die in der Ehezeit von beiden Partnern erworbenen Rentenanwartschaften verglichen und ein Ausgleich in Höhe der Hälfte des Differenzbetrages vorgenommen.

Ein Beispiel: Ein Partner erwirbt in der Ehezeit gesetzliche Rentenanwartschaften mit einem Gegenwert von 500 Euro, der andere Ehepartner im Wert von 100 Euro. Im Rahmen des Versorgungsausgleichs werden Rentenanwartschaften im Gegenwert von 200 Euro ($500 \text{ Euro} - 100 \text{ Euro} / 2$) zu Gunsten des Partners mit den niedrigeren Ansprüchen übertragen. Im Ergebnis beträgt der Gegenwert der gesetzlichen Rentenanwartschaften aus der Ehezeit für beide Partner 300 Euro.

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung war eine derartige "Realteilung" bislang nur mit Zustimmung des Arbeitgebers oder des Versorgungsträgers möglich. Diese wurde im Regelfall aber nicht erteilt.

Für den Ausgleich kommen nach dem bis 31. August 2009 noch geltenden Recht unterschiedliche Instrumente in Betracht.

- Bei dem so genannten "Super-Splittings" behält der ausgleichspflichtige Ehepartner seine vollen Betriebsrentenansprüche. Es kommt aber zu einem ergänzenden Ausgleich innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung, zusätzlich zu der bereits erfolgten Umverteilung der gesetzlichen Rentenanwartschaften.
- Alternativ ist auch eine Abfindung durch Zahlung von Beiträgen an eine private Lebensversicherung zu Gunsten des ausgleichsberechtigten Ehepartners möglich.
- Außerdem bei im Scheidungszeitpunkt bereits laufenden Betriebsrenten dem zum Ausgleich berechtigten Ehepartner eine Ausgleichsrente zugesprochen werden.

Neues System: Interne Teilung als Grundregel

Das wichtigste Ziel der bevorstehenden Reform bestand darin, die in der Rentenversicherung bereits praktizierte Realteilung möglichst umfassend auch auf die anderen Formen der Vorsorge zu übertragen.

Es gilt daher künftig die "interne Teilung" als Grundregel. Das heißt, jeder einzelne Ausgleichsanspruch soll möglichst durch eine Teilung innerhalb des Trägers der Altersversorgung befriedigt werden. Hat der zum Ausgleich berechtigte Ehepartner noch keine Versorgungsansprüche bei diesem Träger erworben, wird er neu in das System aufgenommen.

Ausnahmeregelungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung

Für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung sind Ausnahmeregelungen von diesem Prinzip vorgesehen. Sie sollen den Besonderheiten der betriebliche Altersversorgung Rechnung im Vergleich zu anderen privaten Versorgungsträgern (Lebensversicherungen etc.) Rechnung tragen.

Insbesondere bei Direktzusagen, diese beruhen auf bilanziellen Rückstellungen im Unternehmen, hat der Arbeitgeber weitreichende Möglichkeiten für eine so genannte "externe Teilung".

Er darf ohne Zustimmung des Ausgleichsberechtigten bis zu einer Obergrenze von 65.000 Euro an einen externe Versorgungseinrichtung übertragen und muss den geschiedenen Ehepartner seines Arbeitnehmers also nicht in sein Versorgungssystem aufnehmen. Für eine betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse gilt das Gleiche.

Kommt es hingegen zu keiner externen Teilung, erwirbt der geschiedene Ehepartner ebenfalls einen Versorgungsanspruch gegen das Unternehmen. Der oder die Geschiedene wird dann rechtlich ähnlich gestellt wie ein aus dem Unternehmen ausgeschiedener Arbeitnehmer mit einer unverfallbaren (das heißt ihm rechtlich fest zustehenden) Anwartschaft.

Bei den anderen Varianten der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Direktversicherung, Pensionsfonds) liegt der Schwellenwert für eine einseitig vorgenommene "externe Teilung" wesentlich niedriger, nämlich bei einem hochgerechneten monatlichen Rentenanspruch von ca. 50 Euro pro Monat oder eine Kapitalwert von etwa 6.000 Euro. Faktisch wird hier der anteilige Rentenanspruch abgefunden.

Gegen die starke Geltung des Prinzips der internen Teilung haben vor allem unternehmensbezogene Versorgungseinrichtungen wie Firmenpensionskassen vergeblich protestiert. Sie hatten geltend gemacht, die Bearbeitung vieler zusätzlicher Anwartschaften von Personen, die gar nicht dem Unternehmen angehören, würde sie über Gebühr belasten.

Eine einvernehmliche externe Teilung, also mit Zustimmung des ausgleichsberechtigten Ehepartners ist aber stets möglich.

Wie hoch ist der Ausgleichswert?

Weiterhin kompliziert, aber rechtlich auch wohl kaum einfacher regelbar, ist die Frage, wie der Ausgleichswert, der einem geschiedenen Ehepartner zugesprochen wird, errechnet wird.

Das Gesetz erlaubt hier einerseits einen Ausgleich über einen Kapitalwert. Aus ihm wird dann nach allgemeinen versicherungsmathematischen Prinzipien die Höhe des späteren Rentenanspruchs errechnet.

Zum anderen ist es aber auch möglich, dass der Versorgungsträger dem geschiedenen Ehepartner eine konkrete Versorgungsleistung zusagt.

Welche der beiden Varianten zum Zuge kommt, wird in der Praxis stark von der Ausgestaltung der zu Grunde liegenden Zusage abhängen.

Bei versicherungsförmigen Versorgungszusagen sowie bei allen Zusagen, bei denen keine konkrete Leistung sondern nur eine Mindestleistung (in Höhe der eingezahlten Beiträge) wird der Ausgleich zumeist in Form einer Übertragung eines festen Kapitalwertes stattfinden finden.

Demgegenüber bietet sich bei einer konkreten Leistungszusage, zum Beispiel eine Zusage über einen bestimmten Prozent des Einkommens bei Ausscheiden aus dem Unternehmen, eher ein Ausgleich über eine eigenständige Rentenzusage an den geschiedenen Ehepartner in Betracht, die den in der Ehezeit erworbenen Ausgleichsanspruch abbildet.

Impressum

kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbandes. Rund 20 Mal pro Jahr informieren wir Sie über aktuelle Entwicklungen aus dem Arbeits-, Steuer-, Sozial und Europarecht 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 | Deutsche Post World Net Management Association

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