

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

□ **Betriebsrenten** | Urteil zieht Grenze für Abschlusskosten *mehr ...* □ **Bundestagswahlen** | Schaulaufen der Kandidaten bei ULA-Veranstaltung in Leverkusen *mehr ...* □ **Europa** | Längere Elternzeit, Kündigungsfristen im Visier des EuGH *mehr ...* □ **Arbeitsrecht** | Erste Schritte für einen besseren Arbeitnehmerdatenschutz *mehr ...*

□ Betriebsrenten

„Zillmerung“ bleibt erlaubt, darf aber nicht ausufern

Urteil setzt Grenzen für Abschlusskosten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom 15. September (Aktenzeichen: 3 AZR 17/09) für mehr Klarheit in einer wichtigen Frage aus dem Betriebsrentenrecht gesorgt. Danach dürfen Vereinbarungen über die Umwandlung von Arbeitsentgelt zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung prinzipiell vorsehen, dass die ersten Beiträge mit Abschlusskosten (zum Beispiel Vertriebsprovisionen) verrechnet werden. Liegen die Grenzen zu hoch, kann dies aber eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen und ihm einen Anspruch auf eine höhere Betriebsrente verschaffen.

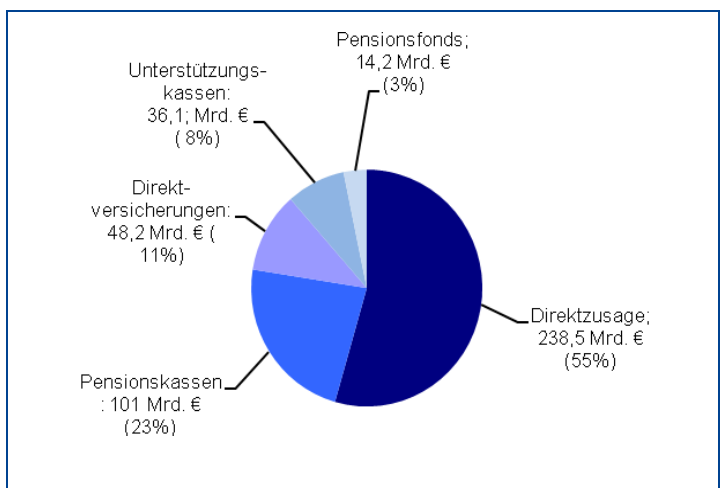
Wie dieser Anspruch errechnet und geltend gemacht werden soll, ist derzeit noch unklar. Diese Frage wird erst dann beantwortet werden können, wenn das Bundesarbeitsgericht den Volltext des Urteils veröffentlicht hat.

Zankapfel Zillmerung

Das Urteil zielt auf die so genannte „Zillmerung“. Das nach einem Versicherungsmathematiker des 19. Jahrhunderts benannte Verfahren sieht vor, dass Abschlusskosten wie Provisionen in voller Höhe mit den ersten Beiträgen verrechnet werden. Vertriebsprovisionen betragen bei Lebensversicherungen typischerweise rund vier Prozent der Beitragssumme über die gesamte Vertragslaufzeit. Dadurch baut sich das Guthaben des Versicherten zunächst nur langsam auf. Es liegt in den ersten Jahren weit unter dem Wert der umgewandelten Beiträge.

Welche Abschlusskosten sind angemessen?

Wo die Grenze zwischen angemessenen und unangemessenen Abschlusskosten genau verläuft, wird in der Pressemitteilung des Gerichts zu dem Urteil nicht eindeutig geklärt. Wörtlich heißt es, es „könnte sein“, dass sie sich an der seit 1.1.2008 geltenden Regelung im Versicherungsvertragsgesetz orientiert. Diese schreibt für alle Lebensversicherungsverträge eine Verteilung der Abschlusskosten auf mindestens die ersten fünf Vertragsjahre vor. Eine vergleichbare Regelung gilt bereits seit 1.1.2005 für Rieserverträge.



Auf 438 Mrd. Euro beliefen sich 2007 die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Mehr als die Hälfte entfielen dabei auf Durchführungswegen (Direktzusage, Pensionsfonds), für die die Zillmerung keine Bedeutung hat. Die Bedeutung versicherungsförmiger Durchführungswege wächst aber kontinuierlich. (Quelle: www.aba-online.de)

Folgen der unangemessenen Benachteiligung

Eindeutiger sind die Aussagen des Gerichts über die Folgen unangemessen hoher Abschlusskosten:

- Für den Arbeitnehmer entsteht kein sofort wirksamer Anspruch auf Schadensersatz oder auf Nachzahlung des umgewandelten Arbeitsentgelts. Der eingangs erwähnte mögliche Anspruch auf eine höhere Betriebsrente kommt erst bei Eintritt des Versorgungsfalls (Erreichen der Altersgrenze, gegebenenfalls auch Eintritt einer Erwerbsminderung) zum Tragen.
- Überhöhte Abschlusskosten machen eine Entgeltumwandlungsvereinbarung nicht unwirksam. Es droht keine Rückabwicklung des Vertrags. Sie wäre für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit besonderen Nachteilen verbunden, etwa in Form einer nachträglichen Erhebung von Steuern und Beiträgen auf zuvor abgabenfrei umgewandelte Gehaltsbeträge.

Wer und welche Firmenrenten sind betroffen?

Klassische Firmenrenten auf Grundlage von Pensionsrückstellungen sind von dem Urteil nicht betroffen. Es bezieht sich vielmehr auf Direktversicherungen und Pensionskassen. Bei letzteren sind wiederum nur wettbewerblich tätige, überbetriebliche Pensionskassen angesprochen. Klassische Firmenpensionskassen benötigen keinen Vertrieb. Daher fallen bei ihnen auch keine Provisionen an.

Potenziell begünstigt sind Arbeitnehmer, die Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung abgeschlossen haben und in den Folgejahren durch ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Verluste erlitten haben oder noch erleiden werden. Je länger das Ausscheiden vom Vertragsbeginn entfernt liegt, desto geringer ist der Schaden. Die anfängliche Kostenbelastung wird durch die Verzinsung der Beiträge späterer Jahre nach und nach ausgeglichen.

Große politische Bedeutung

Das Urteil ist von großer politischer Bedeutung und wurde mit Spannung erwartet. Wäre das Bundesarbeitsgericht zur Auffassung gelangt, dass zu hohe Abschlusskosten zu einer Unwirksamkeit der Vereinbarung führen, hätte dies eine Flut von Rückabwicklungen auslösen und unzählige Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziell schädigen können. Der Erfolg der Rentenpolitik der letzten Jahre, die durch die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung im Jahr 2002 zahlreichen zuvor unversorgten Arbeitnehmern einen Betriebsrentenanspruch verschafft hat, wäre gefährdet.

Daher begrüßt auch der Deutsche Führungskräfteverband das Urteil. Über die Klärung der noch offenen Fragen werden wir in einer der kommenden Ausgaben der ULA-Nachrichten berichten.

□ Bundestagswahlen

Schaulaufen in der heißen Wahlkampfphase

Podiumsdiskussion am 9. September 2009 in Leverkusen

Ein prominent besetztes Podium stellte sich am 9. September, knapp drei Wochen vor der Bundestagswahl, in Leverkusen den Fragen von rund 100 Mitgliedern aus der ULA-Verbandsgruppe.

Der Einladung des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA waren Abgeordnete und Kandidaten aller im Bundestag vertretenen Parteien gefolgt:



Thomas Portz (Direktkandidat der CDU im Wahlkreis Köln-Leverkusen)



Karl Lauterbach (Abgeordneter der SPD und erneut Direktkandidat im Wahlkreis Köln-Leverkusen)



Werner Hoyer (Abgeordneter der FDP und Direktkandidat im Wahlkreis Köln II),



Kerstin Müller (Abgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen und Direktkandidatin im Wahlkreis Köln III)



Matthias Birkwald (Direktkandidat für Die Linke im Wahlkreis Köln II).



Moderator der Veranstaltung: Ludger Ramme (Hauptgeschäftsführer des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA)

Im Mittelpunkt der von ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme moderierten Veranstaltung standen die Reformvorhaben der Parteien in den Bereichen der Wirtschafts-, Steuer-, Arbeits- und Sozialpolitik

Angestellte Führungskräfte agieren in ihren Unternehmen als Mittler zwischen Unternehmensinteressen und den ihnen unterstellten Arbeitnehmern. Zugleich sind sie selbst abhängig beschäftigt. Daraus resultiert eine sehr spezifische politische Interessenlage.

Die Positionen der Diskutanten

Portz kündigte an, eine CDU-geführte Bundesregierung werde dafür eintreten, dass sich Leistung lohnen müsse.

Dazu versprach er Steuersenkungen nach der Wahl im Bereich der mittleren Einkommen, um die Wirtschaft anzukurbeln.

Für die SPD forderte Lauterbach, am Atomausstieg festzuhalten und Sozialbeiträge durch Sozialsteuern wie in skandinavischen Ländern zu ersetzen.

Hoyer verteidigte die Pläne seiner Partei für umfangreiche Steuersenkungen damit, dass die Effekte der Entlastung die Kosten für dieselbe bereits weitgehend kompensierten.

Die Bündnisgrüne Müller sah die aktuelle Wirtschaftskrise auch als Chance für den ökologischen Umbau der Wirtschaft. Richtiger technischer Fortschritt mit regenerativen Energien habe großes Potenzial für neue Arbeitsplätze.

Matthias Birkwald forderte für die Linke von den Führungskräften ein Bekenntnis zu einer solidarischen Gesellschaft mit Arbeit für alle.

Die Podiumsdiskussion verlief äußerst lebendig und kurzweilig. Hätten die Podiumsteilnehmer nicht ausnahmslos Folgetermine im Wahlkampf gehabt, hätten die Fragen der Führungskräfte ohne weiteres Stoff für die doppelte Diskussionsdauer geboten.

Zurück blieb der Eindruck, dass Wahlkämpfer in der Begegnung mit Wählern viel authentischer und weniger inhaltsleer sind, als man dies in den "Elefantenrunden" im Fernsehen erleben kann.

□ Europa

Elternzeit wird verlängert Gesetzliche Kündigungsfristen im Visier des EuGH

Die europäischen Sozialpartner haben in Verhandlungen, an denen auch der europäische Spitzenverband der Führungskräfte (CEC – European Managers) beteiligt war, eine Einigung über die Verlängerung der Elternzeit erreicht.

Die Gespräche fanden im Rahmen des so genannten „Sozialen Dialogs“ statt. Dieses Verfahren ermöglicht es den europäischen Dachverbänden von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite, bei bestimmten Fragen aus dem Arbeits- und Sozialrecht eine Gesetzesinitiative der Kommission auf deren Vorschlag hin aufzugreifen und selbst einen Richtlinienvorschlag auszuhandeln. Dieser muss dann aber noch vom Europäischen Rat und dem EU-Parlament bestätigt werden.

Schon die erste europäische Richtlinie über die Elternzeit, seinerzeit noch als „Elternurlaub“ bezeichnet, ging 1995 auf einen Kompromiss im Rahmen des Sozialen Dialogs zurück. Weitere Vereinbarungen im Zuge des Sozialen Dialogs, die anschließend zu Richtlinien wurden, bezogen sich auf die Themenfelder Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und nicht zuletzt die Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte.

Das Verhandlungsergebnis zur Elternzeit umfasst die folgenden Punkte:

- Die Mindestdauer der Elternzeit soll von drei auf vier Monate erhöht werden.
- Maximal drei dieser vier Monate können auf den anderen Elternteil übertragen werden. Die Verhandlungspartner verstehen dies als Anreiz für eine Inanspruchnahme von Elternzeit durch beide Eltern. Einzelne Gewerkschaftsvertreter im Sozialen Dialog hatten die Forderung nach einem weitgehenden Ausschluss der Übertragbarkeit erhoben. Dadurch wäre aber der zeitliche Rahmen der Elternzeit für Kindererziehende, deren Partner keine Elternzeit nehmen kann oder will, erheblich verkürzt worden.
- Die Vereinbarung konkretisiert den Grundsatz der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten oder Teilzeitverträgen.
- Sie sieht auch das Recht von Rückkehrern vor, eine Anpassung ihrer Arbeitszeiten zu verlangen.
- Keine europaweit gültigen Vorschriften sind hingegen für die Bezahlung der Elternzeit vorgesehen. Der deutsche Gesetzgeber bleibt also frei bei der Ausgestaltung des Elterngelds, das er 2007 nach skandinavischem Vorbild eingeführt hat.

Laut den Plänen der Kommission soll die Richtlinie noch 2009 verabschiedet werden und 2011 in Kraft treten. Im deutschen Recht wird sie vermutlich nur geringen Anpassungsbedarf auslösen. Dennoch ist es aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA erfreulich, dass in der wichtigen Zukunftsfrage „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ kontinuierlich kleine Fortschritte erzielt werden.

Europäischer Gerichtshofs nimmt gesetzliche Kündigungsfristen ins Visier

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat 2007 dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg eine Frage vorgelegt, die Arbeitsrechtler schon länger kontrovers diskutiert hatten: Verstößt die Berechnungsmethode für die Kündigungsfristen in Paragraph 622 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) gegen europäisches Arbeitsrecht, insbesondere das Verbot der Diskriminierung aus Altersgründen?

Durch diesen Paragraphen steigen in Deutschland die gesetzlichen Kündigungsfristen abhängig von der Dauer der Vorbeschäftigung in Monatsschritten an. Beschäftigungszeiten, die vor dem 25. Lebensjahr liegen, werden aber nicht berücksichtigt.

Im Sommer hat der Franzose Yves Bot, einer von acht Generalanwälten des Europäischen Gerichtshofs, seine Beschlussempfehlung vorgelegt.

Der Generalanwalt hat die Aufgabe, nach der mündlichen Verhandlung, auf Grundlage der bisherigen Rechtsprechung Schlussanträge mit einem Vorschlag für das endgültige Urteil zu stellen. Seine Stellung ist überparteilich, er soll seine Vorschläge unabhängig und neutral entwickeln. Der EuGH ist an seine Vorschläge nicht gebunden, faktisch folgt er jedoch in etwa dreiviertel aller Fälle den Vorschlägen des Generalanwalts.

In seinem Votum bestätigt der Generalanwalt einen Verstoß gegen die EU-Regelungen zur Altersdiskriminierung. Sachliche Gründe, die eine altersbezogene Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten, lägen nicht vor. So seien etwa Jüngere weder pauschal weniger schutzbedürftig noch könnten sie damit rechnen, im Falle der Arbeitslosigkeit wesentlich schneller einen neuen Arbeitsplatz zu finden (Aktenzeichen C-555/07, <http://curia.europa.eu>).

Sollte das für Ende des Jahres erwartete Urteil im Sinne des Antrags des Generalanwalts ausfallen, würde dies zwar den politisch besonders bedeutsamen gesetzlichen Kündigungsschutz durch das Kündigungsschutzgesetz nicht direkt berühren. Es hätte aber Auswirkungen auf eine Vielzahl von Tarifverträgen. Das Gesetz räumt den Sozialpartnern die Möglichkeit ein, mit eigenen tariflichen Regelungen von der Regelung in Paragraph 622 BGB abzuweichen. Von dieser Möglichkeit wurde in vielen Tarifverträgen Gebrauch gemacht, so dass der Urteilsspruch aus Luxemburg auch auf diese tarifliche Regelung Anwendung fände.

□ Arbeitsrecht

Schnüffeln wird schwerer

Erste Schritte auf dem Weg zu einem besseren Arbeitnehmerdatenschutz

Spätestens seit den Bespitzelungsskandalen bei Lidl, Deutscher Bahn, Telekom, Deutscher Bank und anderen Unternehmen haben alle Parteien den Arbeitnehmerdatenschutz für sich entdeckt. Mit Ausnahme der Union versprechen die Wahlprogramme aller im Bundestag vertretenen Parteien eine Verbesserung der derzeitigen Schutzvorschriften.

Kaum bemerkt von der Öffentlichkeit sind bereits in den letzten Wochen vor der Wahl durch die große Koalition erste Pflöcke eingeschlagen worden – und zwar durch zwei Gesetze zur Reform des Bundesdatenschutzgesetzes.

Die Novellen zielen vorrangig auf allgemeine Regelungen zum Datenschutz sowie auf den Wildwuchs im Bereich des gewerblichen Adresshandels. Sie enthalten aber auch arbeitsrechtliche Sonderregelungen.

Die Neuregelungen sind bereits seit 1.9.2009 in Kraft.

Neue Basisregelung für Arbeitnehmerdaten

Gänzlich neu ist die Regelung in Paragraph 32 des Bundesdatenschutzgesetzes zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten. Sie verpflichtet den Arbeitgeber, Daten von Arbeitnehmern und Bewerbern streng zweckbezogen zu speichern. Zu diesen Zwecken gehören die Anbahnung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie dessen Durchführung. Bankdaten dürfen also nur für die Gehaltszahlung gespeichert werden, die private Anschrift nur zur Kontaktaufnahme mit dem Bewerber/Arbeitnehmer.

Das Gesetz stärkt außerdem die Position des Datenschutzbeauftragten. So erstreckt sich der Sonderkündigungsschutz künftig auch auf das erste Jahr nach dem Ausscheiden aus dieser Position. Sein Anspruch auf Weiterbildungsmaßnahmen wird gestärkt.

Neue Regelungen bei Verdacht auf Straftaten

Wenn ein Arbeitgeber zur Vermeidung von Straftaten wie Korruption Arbeitnehmerdaten systematisch auswerten möchte, ist dies künftig nur möglich, wenn „zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte“ dafür vorliegen, dass der Betroffene „im Beschäftigungsverhältnis“ eine Straftat begangen hat. Die Erhebung und Verarbeitung der Daten muss erforderlich und verhältnismäßig sein und das Interesse des Arbeitgebers an der Klärung des Sachverhalts muss das Interesse des Arbeitnehmers überwiegen.

Gemische Reaktionen

Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) bewertet die Reform als „gefährlichen Schnellschuss“ und befürchtet eine wachsende Rechtsunsicherheit in den Unternehmen. Namhafte Unternehmensberater sehen außerdem die Revisions- und Compliance-Abteilungen der Unternehmen in ihren Handlungsmöglichkeiten stark eingeschränkt. Sie erwarten, dass die hohen Anforderungen an die Nutzung von Arbeitnehmerdaten korrupten oder anderweitig nicht gesetzestreuem Mitarbeitern in die Hände spielen könnten. Die FDP-Fraktion kritisiert die Reform hingegen als ein datenschutzrechtliches Minimum. Sie fasse lediglich die Grundzüge der bisherigen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zusammen, ein kodifiziertes Datenschutzrecht könne sie aber nicht entbehrlich machen. Auch für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) geht die Reform nicht weit genug.

Der Standpunkt der Führungskräfte

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA schließt sich den kritischen Bewertungen an. Der Handlungsbedarf im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes ist unbestritten. Für Führungskräfte ist mehr Klarheit bei der Bestimmung rechtlicher Grenzen bei der Nutzung von Arbeitnehmerdaten auch in ihrer Vorgesetztenrolle wünschenswert. Die sehr kurzfristig in die Ausschussberatung eingebrachte und offenbar mit der heißen Nadel gestrickte Generalklausel im Bundesdatenschutzgesetz kann ein eigenständiges Regelwerk, das auch auf praxisrelevante Detailfragen eingeht, sicherlich nicht ersetzen.

Den allgemeinen Wunsch nach einer umfassenden Neuregelung, die auch auf Detailfragen genauer eingeht, hat Arbeitsminister Olaf Scholz wenige Tage nach dem Inkrafttreten der oben genannten Reform aufgegriffen. Ein aus seinem Ministerium stammender, mit den CDU-geführten Ministerien aber nicht abgestimmter Referentenentwurf sieht ein weitgehendes Verbot der Überwachung

von Telefonaten und E-Mails sowie der Videoüberwachung vor. Das Anliegen von Scholz war sicher berechtigt, das Timing allerdings nicht nur aus Unionssicht wahlkampfbedingte.

Die Diskussion wird auch die kommende Bundesregierung beschäftigen, egal welche Partei dann die Spitze des Arbeitsministeriums besetzt. Für eine weitere politische Hängematte ist der Grundkonsens zwischen allen Parteien, aber auch der Erwartungsdruck der Wähler zu groß.

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 | Deutsche Post
World Net Management Association | www.bvhd.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