

Aktuelle Meldungen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 25. Mai 2010

□ **Arbeitsrecht (1)** | Staatliche Aufsicht über Vergütung und Boni? *mehr ...* □ **Arbeitsrecht (2)** | Stellungnahme zum Arbeitnehmerdatenschutz *mehr ...* □ **Steuern** | Zähes Ringen um steuerliche Forschungsförderung *mehr ...* □ **Umfrage** | CO2-Sensibilität, Klimaskepsis, Sorge um Energiepreise, wachsendes Interesse an alternativen PKW-Antrieben *mehr ...* □ **Intern (1)** | Volkswagen Manager stoßen zum Deutschen Führungskräfteverband *mehr ...* □ **Intern (2)** | Broschüre „Politik in Zahlen“ erschienen *mehr ...*

## □ **Arbeitsrecht**

### Staatliche Aufsicht über Vergütung und Boni?

*Die Bundesregierung arbeitet an neuen Gesetzen, mit denen strukturellen Ursachen der Finanzkrise entgegen gewirkt werden soll.*

Eines dieser Gesetze könnte direkte Auswirkungen auf die Bezahlung von Führungskräften im Finanzsektor haben, möglicherweise sogar darüber hinaus. Laut dem Entwurf des Gesetzes über „aufsichtsrechtliche Anforderungen an Vergütungssysteme von Kreditinstituten und Versicherungsunternehmen“ soll die Aufsichtsbefugnis der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BAFin) auf die Angemessenheit von Vergütungs- und Bonus-Systemen in der Finanzbranche ausgeweitet werden.

Grundlage des Entwurfs sind Beschlüsse der Gruppe der zwanzig größten Volkswirtschaften G20. Banken und Versicherungen sollen verpflichtet werden, die Grundsätze eines „angemessenen, transparenten und auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichteten“ Vergütungssystems in ihr unternehmerisches Risikomanagement zu integrieren.

Weist eine Bank oder eine Versicherung zu geringe Eigenmittel auf, soll die BAFin ermächtigt werden, die Auszahlung von Boni zu unterbinden oder auf ein angemessenes Maß zu beschränken.

Die Vorschläge werfen einige arbeitsrechtliche Fragen auf, zu denen in dem Gesetzentwurf keine Stellung genommen wird.

Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene dürfte vor allem interessieren, wie rechtssicher unter den neuen Rahmenbedingungen die Auszahlung eines vom Arbeitgeber zugesagten Bonus im Falle einer Beanstandung durch die BAFin wäre.

Viele Bonussysteme beruhen, was das Unternehmensergebnis anbelangt, für Vorstände und Mitarbeiter auf den gleichen Kriterien und unterschieden sich letztlich nur in ihrer finanziellen Dimension: absolute Höhe, relativer Anteil am Gehalt.



*Gehaltssysteme und Boni bald unter der Lupe des Staates. Zuerst bei Banken und Versicherungen – und dann?*  
© yellowj - Fotolia.com

Insbesondere wenn ein derartiger Bonus auch einzelvertraglich zugesagt wurde, sind die Hürden für einen Widerruf hoch. Ein unspezifischer Widerrufsvorbehalt im Arbeitsvertrag (etwa: „vorbehaltlich einer Nichtbeanstandung durch die Aufsichtsbehörden.“) wäre vermutlich unwirksam.

Arbeitgeber könnten sich dann jedoch gezwungen sehen, eine geänderte Vergütung oder den Wegfall des Bonus mit einer Änderungskündigung durchzusetzen. Dies könnte wiederum zu Verwerfungen führen, schlimmstenfalls zu einer Flut von arbeitsrechtlichen Konflikten.

Notwendig sind daher klare Regelungen zum Umgang einer Kollision von aufsichtsrechtlichen Weisungen und entgegenstehenden arbeitsvertraglichen Ansprüchen. Außerdem sollte den Unternehmen ein ausreichend langer Übergangszeitraum eingeräumt werden, um auch unterhalb der Vorstandsebene das Vergütungssystem umzugestalten.

Der Staat schaltet sich damit mit Nachdruck in die übliche Zuständigkeit für Vergütungsfragen von (mitbestimmtem) Aufsichtsrat und Eigentümerversammlung sowie in die Verantwortung der Tarif- und Arbeitsvertragspartner ein. Dies mag angesichts der Schwere der Folgen der Wirtschafts- und die Finanzkrise und der hohen Belastungen der öffentlichen Haushalte durch Bürgschaften und Rettungspakete hinnehmbar sein.

Gleichwohl bleiben Bedenken: Das Kriterium der Systemrelevanz von Banken und Versicherungen ist nicht so eindeutig definiert, dass eine Ausweitung einer staatlichen Vergütungskontrolle auf andere Branchen für alle Zukunft kategorisch ausgeschlossen werden könnte.

---

## □ *Arbeitsrecht (2)*

### Deutscher Führungskräfteverband ULA nimmt Stellung zum Arbeitnehmerdatenschutz

*Deutliche Verbesserungen aber auch noch eine Reihe von offenen Fragen*

In der Ausgabe 3/2010 dieses Newsletters wurde über die Vorarbeiten für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz berichtet. Mittlerweile liegt ein erster Referentenentwurf vor, zu dem der Deutsche Führungskräfteverband gegenüber der Bundesregierung Stellung genommen hat.

Auf den ersten Blick bietet der Entwurf Aussicht auf eine wesentliche verbesserte Rechtssicherheit im Bereich des Datenschutzes für Arbeitnehmer. Die geplanten Vorschrif-

ten über die Zulässigkeit des Einsatzes von Ortungssystemen oder der Erhebung und Speicherung von biometrischen Daten sind erfreulich streng gefasst.

An anderen Stellen besteht hingegen noch Bedarf für Ergänzungen und Klarstellungen. Der Deutsche Führungskräfteverband fordert unter anderem klare definierte Anforderungen an einen Arbeitgeber, der seine Personalverwaltung auf eine elektronische Personalaktenführung umstellen möchte.



*Dienstreisen mit dem Laptop, mobiler Zugriff auf Firmendaten – eine Herausforderung auch für den Arbeitnehmerdatenschutz*  
© Visionär - Fotolia.com

Ebenso fordert er eine eindeutig formulierte Verpflichtung des Arbeitgebers, hohe Sicherheitsstandards in der IT-Infrastruktur zu etablieren. Für Führungskräfte und andere mobile Arbeitnehmer, die über Laptops dauerhaft Fernzugriff auf sensible Unternehmensdaten haben, ist diese Frage relevant, auch aus haftungsrechtlichen Gründen.

Unklarheiten bestehen auch bei der Anwendung der neuen Vorschriften auf Betriebsräte und Sprecherausschüsse, etwa dann, wenn diese zur Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben Umfragen unter den von ihnen vertretenen Arbeitnehmern durchführen.

Die Stellungnahme finden Sie unter <http://www.ula.de/stellungnahmen/>

## □ Steuern

### Zähes Ringen um steuerliche Förderung der Forschung in Unternehmen

*Die steuerliche Förderung der Forschung in Unternehmen gehört zu den noch nicht umgesetzten Ankündigungen des Koalitionsvertrags. Angesichts der angespannten Haushaltslage treten die koalitionsinternen Verhandlungen auf der Stelle.*

Nahezu alle OECD-Staaten mit Ausnahme Deutschlands praktizieren eine steuerliche Forschungsförderung, die über die normale Abziehbarkeit von Forschungskosten als Betriebsausgaben hinausgeht. Zumeist wird dabei den Unternehmen ein zusätzlicher Steuerrabatt in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes der forschungsbezogenen Personalausgaben eingeräumt.

Für Deutschland war bislang ein Fördersatz von 15 Prozent beziehungsweise eine Gesamtentlastung von 2,5 Milliarden Euro im Gespräch. Mittlerweile gilt aber nur noch ein Volumen von 1,5 Milliarden Euro als finanziell darstellbar. Kleinere und mittlere Unternehmen sollen stärker gefördert werden als Großunternehmen.



Forscher bei der Arbeit – Förderung der Ausgaben durch den Staat auch über den Betriebsausgabenabzug hinaus?  
© Robert Kneschke - Fotolia.com

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands sollte die Bundesregierung trotz der massiv verschärften Haushaltslage an ihren Ankündigungen festhalten. Angesichts wachsender Konkurrenz und immer kürzer werdenden Innovationszyklen kann es sich kein Unternehmen leisten, in diesem Bereich den Anschluss zu verlieren. Daher sollten auch Großunternehmen mit hohen Mitarbeiterzahlen in Forschung und Produktion nicht zu stark vernachlässigt werden. Andernfalls drohen Ausweichreaktionen wie etwa die Ausgliederung ganzer Forschungsabteilungen, die pri-

mär fiskalisch, aber weniger an Effizienzgesichtspunkten orientiert wären.

## □ Umfrage

### Große Einigkeit über Notwendigkeit einer CO2-Reduzierung

*Rund 400 Personen aus dem 1.000 Führungskräfte umfassenden Panel „Manager Monitor“ beteiligten sich im Mai 2010 an einer Umfrage zu aktuellen Fragen der Energiepolitik.*

Rund 50 Prozent der Umfrageteilnehmer sind im Bereich der chemischen Industrie und somit in einer Branche mit hohem Energiebedarf tätig. Die Befragten unterstützen nahezu einmütig den klimapolitischen Kurs Deutschlands und der meisten anderen entwickelten Volkswirtschaften. 85 Prozent halten eine Reduzierung der CO2-Emissionen für notwendig. Als Begründung waren neben klimapolitischen Argumenten auch andere Motive, wie zum Beispiel die Schonung knapper Ressourcen, möglich.

Skepsis herrscht bei der Frage, ob verringerte Emissionen den Klimawandel positiv beeinflussen können. Lediglich 10 Prozent der Befragten halten die Chance, durch weniger Emissionen einen positiven Effekt zu erzielen, für „sehr hoch“, 28 Prozent für „hoch“. Dem stehen 47 Prozent und 14 Prozent in den Antwortkategorien „gering“ und „sehr gering“ gegenüber.

Ähnlich vielschichtig präsentiert sich das Meinungsbild zu aktuellen Schlüsselfragen der Energiepolitik.

In der Frage der Nutzung der Kernenergie sprechen sich

- 31 Prozent für ein Festhalten am Atomausstieg ,
- 31 Prozent für eine Streckung des Zeitplans
- und 37 Prozent für eine komplette Revision des Ausstiegsbeschlusses aus.

Hinsichtlich der Förderung regenerativer Energien würden

- 27 Prozent die steuerliche Förderung weiter ausbauen,
- 32 Prozent das heutige Förderniveau erhalten,
- aber 38 Prozent das Förderniveau reduzieren oder ganz auf Null zurückfahren.

Größere Einigkeit herrscht bei der Frage, ob mehr in neue Technologien zur Reduzierung Emissionen wie die Abscheidung und Speicherung von CO2 investiert werden muss.

- 73 Prozent bejahen dies.
- Lediglich 14 Prozent der Befragten sehen hier keinen Handlungsbedarf.

Die auf 100 fehlenden Prozentwerte entfallen bei diesen drei Fragen auf die Antwortkategorie „Keine der genannten Alternativen“.

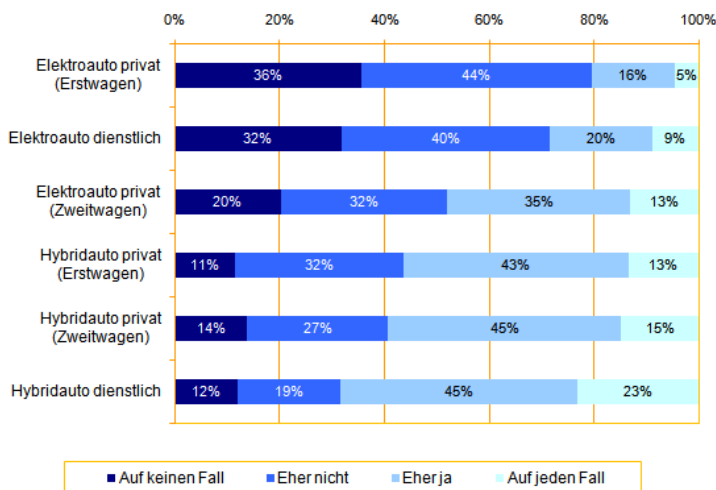
Das derzeitige Niveau der Energiepreise sieht eine Mehrheit der Befragten als einen negativen Standortfaktor an: 17 Prozent sehen ihr Unternehmen als sehr stark, 43 Prozent als stark negativ betroffen von hohen Energiepreisen.

Die Frage nach anderen (potentiellen) Standortproblemen ergab noch höhere Werte für die Antwortkategorie „Knappheit anderer Rohstoffe“ (21 Prozent sehr stark, 44 Prozent stark betroffen) sowie für die Antwort „Bürokratische Hemmnisse durch Überregulierung“ (21 Prozent sehr stark, 55 Prozent stark betroffen).

Ebenfalls über 50 Prozent Nennungen in den Kategorien „stark betroffen“ oder „sehr stark betroffen“ ergaben sich für die Standortfaktoren „Hohe Steuer- und Abgabenlast“ sowie „Geringe Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Technologien in Politik und Gesellschaft.“

Mit einer letzten Frage sollte untersucht werden, auf welche Akzeptanz Hybrid- und Elektroautos bei Fach- und Führungskräften stoßen.

Hier zeigt sich, dass sich Führungskräfte mehrheitlich noch nicht vorstellen können, im Elektroauto zum Kunden oder zur Arbeit zu fahren. Ansonsten ist das Interesse an alternativen Antrieben beachtlich hoch.



## □ Intern

### Volkswagen Manager stoßen zum Deutschen Führungskräfteverband ULA

#### Größter Verband für Führungskräfte bleibt auf Wachstumskurs

Seit Anfang Mai 2010 ist die Volkswagen Management Association (VWMA) Mitglied des ULA-Verbands. Nach dem "Forum für Fach- und Führungskräfte" (Forum F3) ist dies der zweite Beitritt seit Jahresbeginn, die Zahl der Mitgliedsverbände ist damit auf acht angestiegen. Mit den Führungskräften des Volkswagen-Konzerns kommt nach der Deutsche Post DHL Management Association erneut ein unternehmensbezogener Führungskräfteverband zum größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland.



Logo der neuen Mitgliedsorganisation

Mit der Volkswagen Management Association besteht seit Jahren ein enger und vertrauensvoller Kontakt. Dass sie sich nunmehr zu einer formellen kooperierenden Mitgliedschaft entschieden hat, ist ein ebenso erfreulicher wie beeindruckender Vertrauensbeweis. Er stärkt den Deutschen Führungskräfteverband ULA in seiner Rolle als politisches Sprachrohr der angestellten Führungskräfte aller Branchen.

Seit Jahresbeginn laufen außerdem intensive Gespräche mit weiteren Berufsverbänden für Akademiker über eine kooperierende Mitgliedschaft im Deutschen Führungskräfteverband. Über den Fortgang dieser Gespräche berichten wir in unseren kommenden Ausgaben.

□ **Intern (2)**

**Politik in Zahlen**

*Neue Broschüre des Führungskräfte Instituts erschienen*

Ist Qualifizierung weiterhin der beste Garant gegen Arbeitslosigkeit? Sind die Reallöhne in den letzten Jahren wirklich gesunken? Ist die Umverteilung von Einkommen in der Sozialversicherung zu stark oder zu schwach?

Diesen und 40 weiteren Fragen widmet sich die neu erschienene Broschüre „Politik in Zahlen“. Sie wurde vom Deutschem Führungskräfteverband ULA und vom VAA – Führungskräfte Chemie erarbeitet und wird von der Führungskräfte Institut GmbH herausgegeben.

Auf Basis amtlicher Statistiken und wissenschaftlicher Veröffentlichungen werden aktuelle politische Fragen aus den Bereichen Wirtschaft, Arbeit, Steuern, Bildung und Soziales beleuchtet und durch anschauliche Grafiken und prägnante Texte näher erläutert.

**Löhne, Einkommen, Mitbestimmung**

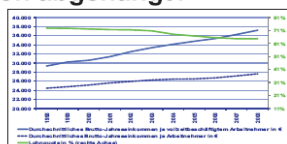
**Lohnquote im Sinkflug – werden die Beschäftigten abgehängt?**

Die Lohnquote ist in verteilungspolitischen Debatten einer der meistzitierten Indikatoren. Sie ist definiert als der Anteil der Summe aller Arbeitseinkommen am gesamten Volkseinkommen.

Ein Rückblick auf die letzten zehn Jahre bestätigt auf den ersten Blick den Eindruck von einer aufgehenden Schere zwischen Arbeitseinkommen und sonstigen Einkommen, darunter zuvorderst Kapitaleinkommen. Vor allem seit 2002 ist die Lohnquote stark gesunken. Lag sie noch in den gesamten neunziger Jahren deutlich über 70 Prozent betrug sie im Jahr 2008 nur noch 64,7 Prozent.

Im gleichen Zeitraum sind die Bruttoeinkommen der Vollzeitbeschäftigten nur moderat gestiegen (vgl. Artikel unten), die Einkommen aller Beschäftigten sogar in noch geringerem Ausmaß (vgl. Artikel über die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen).

Gleichwohl ist die Aussagekraft der Lohnquote als politischer Indikator umstritten. Viele Experten weisen auf Lücken in der Erfassung von Einkommen, insbesondere bei Selbstständigen oder ihrer Angehörigen,



Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft, Deutschland in Zahlen 2009 (Angaben zu Brutto-Jahresgehältern und Lohnquote), Statistisches Bundesamt (Bruttojahresgehältern Vollzeit)

Außerdem muss berücksichtigt werden, dass die sinkende Lohnquote auch Ergebnis bewusster politischer Beschlüsse sowie einer langjährigen, zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften einvernehmlich vereinbarten restriktiven Lohnpolitik ist. Die bis Mitte 2008 deutlich verbesserte und auch seit Beginn der Krise relativ stabile Lage am Arbeitsmarkt lässt auf den Erfolg dieses Ansatzes schließen.

*Beispielhafter Auszug aus der Broschüre*



Die Broschüre (28 Seiten) kann unter [www.ula.de](http://www.ula.de) als PDF-Datei abgerufen werden oder als gedruckte Broschüre gegen eine Schutzgebühr von 4,95 Euro bestellt werden.

Bitte richten sie Ihre Bestellung an: Führungskräfte Institut GmbH, Kaiserdamm 31, 14057 Berlin oder [info@fki-online.de](mailto:info@fki-online.de)

Zum Volltext der Broschüren unter <http://www.ula.de/broschueren>

**Impressum**

*kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbands ULA. Rund 12 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 ULA 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](http://www.vaa.de) | [www.forum-f3.de](http://www.forum-f3.de) | [www.vga-koeln.de](http://www.vga-koeln.de) | [www.vdl.de](http://www.vdl.de) | [www.kdf-online.org](http://www.kdf-online.org) | [Deutsche Post DHL Management Association](http://Deutsche Post DHL Management Association) | [www.bvhd.de](http://www.bvhd.de) | [Volkswagen Management Association](http://Volkswagen 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](mailto:info@ula.de) | [www.ula.de](http://www.ula.de)

**Redaktion** Andreas Zimmermann  
**Verantwortlich** Kay Uwe Berg  
**Gestaltungskonzept** Nolte | Kommunikation