

Aktuelle Meldungen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 15. Juli 2010

□ Europa | Arbeitsrecht für Führungskräfte in Europa – neue Datenbank *mehr ...* □ Arbeitsrecht | Emmey-Urteil kein Freibrief für Bagatelldelikte *mehr ...* □ Europa | Kommission will bei Rentenpolitik mitreden *mehr ...* □ Gesundheit | Krankenversicherung wird teurer *mehr ...* □ Intern | bdvb – Das Netzwerk für Ökonomen neuer kooperierender Mitgliedsverband im Deutschen Führungskräfteverband ULA *mehr ...*

## □ Europa (1)

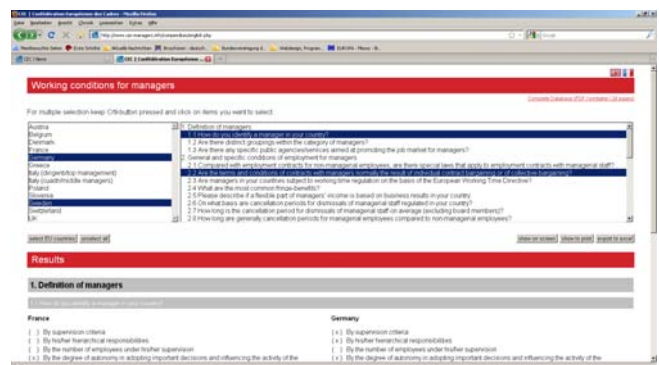
### Arbeitsrecht für Führungskräfte in Europa – neue Datenbank verschafft den schnellen Überblick

Befristete Entsendungen ins europäische Ausland gehören für viele Führungskräfte längst zum beruflichen Alltag. Überschreitet die Entsendung aber eine gewisse Mindestdauer oder wird von Anfang an ein neuer Arbeitsvertrag im Ausland geschlossen, endet auch die Bindung an das deutsche Arbeits- und Sozialrecht.

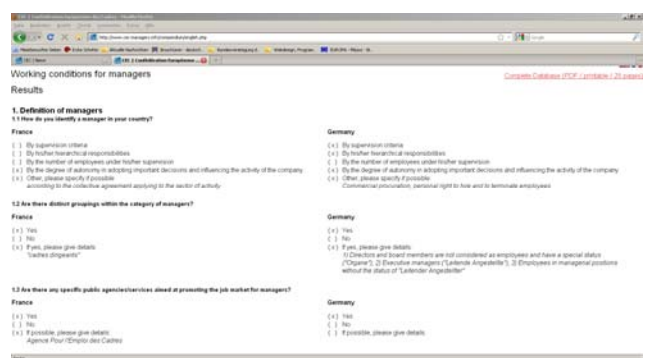
Führungskräfte stehen dann vor der Aufgabe, sich in ein unbekanntes rechtliches Umfeld einzufinden. Es treten wichtige Fragen auf: Welche Elemente meines Arbeitsvertrags kann ich individuell verhandeln? Und welche werden eventuell durch Kollektivverträge bestimmt? Gerade die letzte Frage ist nicht nebensächlich. In vielen europäischen Staaten reicht der Führungskräftebegriff bis in mittlere Hierarchieschichten hinein. Viele Schwesterverbände des Deutschen Führungskräfteverbandes sind stärker gewerkschaftlich geprägt und bedienen sich dementsprechend stark kollektivrechtlicher Verträge zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Führungskräften.

Ebenfalls von Interesse ist: Wie ist es um den gesetzlichen Kündigungsschutz bestellt? Gilt er auch für Führungskräfte? Wie lang sind die Kündigungsfristen? Wie ist es um die Interessenvertretung von Arbeitnehmern bestellt? Antwort auf diese und weitere Fragen verschafft Führungskräften die neue Wissensdatenbank der CEC. Sie ermöglicht es, für 12 Mitgliedstaaten und 25 grundlegende Merkmale der Arbeitsrechtsordnungen Vergleiche in beliebigen Kombinati-

onen vorzunehmen. Die Informationen werden am Bildschirm übersichtlich in Tabellen dargestellt, sind gut druckbar oder als Excel-Datei exportierbar.



*Die Suchmaske:* Länder und Kriterien des Arbeitsrechtssystems können in beliebigen Kombinationen ausgewählt werden



*Bildschirmansicht der Ergebnisse:* Gute Übersichtlichkeit durch standardisiertes Fragenformat

### *Mitglied im Managers' Network werden und mit Kollegen europaweit vernetzen*

Zugang zu der Datenbank erhalten Verbandsmitglieder über das CEC Managers Network. Dieses virtuelle berufliche Netzwerk ist über die CEC-Homepage ([www.cec-managers.org](http://www.cec-managers.org)) erreichbar. Es unterscheidet sich von großen, bereits etablierten Plattformen vor allem durch seine Ausrichtung auf grenzüberschreitend mobile Führungskräfte sowie auf Führungskräfte in Verbänden, die ein Interesse an einem Austausch über aktuelle politisch-rechtliche Fragestellungen haben. Suchfunktionen ermöglichen es, Ansprechpartner gezielt nach Staat, Branche, beruflicher Funktion und politischen Interessenschwerpunkten zu finden und zu kontaktieren. Die Mitgliedschaft ist kostenlos und jederzeit widerrufbar.

### *Mutual Assistance Agreement*

Komplettiert wird das Angebot an grenzüberschreitend mobile Mitglieder durch das Mutual Assistance Agreement. Verbandsmitglieder, die beruflich im Ausland arbeiten, erhalten in elf europäischen Staaten im Falle arbeitsrechtlicher Probleme Hilfestellung durch den jeweiligen nationalen Führungskräfteverband, zumeist in Form einer kostenfreien Erstberatung. Das Hilfesuch sollte zunächst an den eigenen Verband des Herkunftsstaates gerichtet werden. Von dort wird der Kontakt zu den Führungskräfteverbänden des neuen Aufenthaltsstaates hergestellt. Nähere Informationen werden bis Mitte August unter [www.cec-managers.org](http://www.cec-managers.org) veröffentlicht.

Quelle: [www.cec-managers.org](http://www.cec-managers.org)

---

## □ Arbeitsrecht

### Emmely-Urteil: Kein Freibrief für Bagatelldelikte

*Der Fall der als „Emmely“ bekannt gewordenen Kassiererin, der wegen einer unerlaubten Einlösung zweier Pfandbons im Wert von 1,30 Euro fristlos gekündigt wurde, hat in den letzten Monaten reichlich Diskussionsstoff geliefert.*

Es ging um die politisch und moralisch entscheidende Frage: Ist eine fristlose Kündigung gerechtfertigt, wenn ein Arbeitnehmer das Eigentum des Arbeitgebers in nur sehr geringem Umfang schädigt? Für Führungskräfte allerdings ist die folgende Frage praktisch bedeutsamer: Droht der Kündigungsschutz insgesamt an Wirkung zu verlieren, wenn bei der Prüfung, ob die Vertrauensbasis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerstört ist, allzu strenge Maßstäbe angelegt werden?

Vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hat "Emmely" gewonnen. Die vorgenannten Fragen können aber auch für die Zukunft nicht eindeutig beantwortet werden. Im Kern blieb das BAG seiner alten Rechtsprechung treu. Strafbare Handlungen im Arbeitsverhältnis sind schwerwiegende Vertragsverletzungen und können eine fristlose Kündigung rechtfertigen, auch wenn der wirtschaftliche Schaden gering ist. Das Gericht sprach sich damit gegen eine Bagatellgrenze aus, wie sie zuletzt in einem Gesetzesvorschlag der SPD gefordert wurde. Das Gericht hält auch daran fest, dass die Frage, ob ein "wichtiger Grund" für eine fristlose Kündigung vorliege, "unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile" beantwortet werden müsse.

Die Maßstäbe für die Prüfung wurden mit dem Urteil aber merklich verschoben. Im Fall "Emmely" kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit von rund 30 Jahren die Klägerin ein hohes Maß an Vertrauen - die Rede ist sogar von einem "Vertrauenskapital" - erworben habe. Dieses könne durch die Tat nicht vollständig aufgebraucht worden sein. Eine Abmahnung wäre ausreichend gewesen.

### *Kein Freibrief für Bagatelldelikte*

Auch wenn in vielen Medien anders dargestellt: Das Urteil bedeutet keinen Freibrief für Bagatelldelikte. Diebstahl geringwertiger Gegenstände kann nach wie vor zu einer fristlosen Kündigung führen. Die Einzelfallprüfung gewinnt aber an Bedeutung. Entscheidend ist die Schwere des Vertrauensbruchs, nicht die Höhe des wirtschaftlichen Schadens.

Eine weitere rechtspolitische Frage wurde in dem Urteil nicht angesprochen, nämlich die Anforderungen an sogenannte Verdachtskündigungen. Nach bisheriger Rechtsprechung kann auch ohne den konkreten Nachweis eines Vergehens eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden, "wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen und die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören."

Diese Rechtsprechung stand im Fall "Emmely" nicht zu einer Neubewertung an. Das Landesarbeitsgericht Berlin hatte in zweiter Instanz die Unterschlagung als erwiesen angesehen, so dass es sich nicht mehr um eine Verdachts-, sondern um eine "Tatkündigung" handelte. Zwar spricht viel dafür, dass die neu gefassten Abwägungsgrundsätze für Tatkündigungen bei Verdachtskündigungen künftig erst Recht Anwendung finden müssten. Ob dies auch die Arbeitsgerichte so sehen, bleibt aber abzuwarten.

(Quelle: Beruht in Teilen auf einer Pressemitteilung des VAA – Führungskräfte Chemie vom 11.06.2010, [www.vaa.de](http://www.vaa.de))

## □ Europa (2)

### Europa will bei Rentenpolitik mitreden

#### *Außerdem: Neue Verordnung stärkt Rechte mobiler Arbeitnehmer*

Eine Reihe von EU-Initiativen sorgt für Wirbel unter Sozialpolitikern in Berlin und Brüssel. Ein sogenanntes Grünbuch der Kommission leitet ein Konsultationsverfahren beim Thema Renten ein. Außerdem werden durch eine neue Verordnung die Rechte mobiler Arbeitnehmer gestärkt.

Grünbücher stehen am Anfang großer gesetzgeberischer Projekte der EU. Sie bestehen aus einer Problemanalyse, Empfehlungen an die Mitgliedsstaaten, Vorschlägen für Europäische Rechtsakte sowie einem Katalog von Fragen an alle betroffenen Interessengruppen (Stakeholder). Von ihnen will die Kommission erfahren, ob ihre Positionen auf Zustimmung stoßen.

Im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung plädiert die EU-Kommission in ihrem Grünbuch mit dem Titel "In Richtung angemessener, nachhaltiger und sicherer Europäischer Rentensysteme" für eine längere Lebensarbeitszeit. Deutschland ist hier mit der Rente mit 67 bereits in Vorleistung getreten. Auch im Recht der betrieblichen Altersversorgung sieht die Kommission Handlungsbedarf, insbesondere bei rechtlichen Hürden für den Erwerb von Anwartschaften, Beschränkungen für die Mitnahme von Ansprüchen bei einem Arbeitgeberwechsel oder beim Insolvenzschutz.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA wird das Thema federführend für die anderen Verbände der CEC - European Managers bearbeiten. Er wird hierbei die Kommission auf die gewachsene Vielfalt unterschiedlicher Versorgungslösungen hinweisen, die einfache Lösungen vom Typus "one size fits all" häufig ausschließt. Dieser Argumentation war die Kommission in der Vergangenheit nicht immer zugänglich. Der Fortgang des Verfahrens bleibt daher mit Spannung abzuwarten.

#### *Rechte mobiler Arbeitnehmer gestärkt*

Ein weiterer Meilenstein in der europäischen Sozialpolitik wurde am 1. Mai 2010 präsentiert. An diesem Tag trat die neue EU-Verordnung 883/2004 in Kraft und mit ihr neue Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmern ins europäische Ausland.

Die Kernelemente sind die gleichen wie bei der fast 40 Jahre alten Vorgänger-Verordnung: Arbeitnehmer sollen durch einen Wechsel ins Ausland möglichst keine Ansprüche aus der Sozialversicherung und anderen Sozialsystemen verlieren. Sie sollen unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit als "Inländer" gleich behandelt werden. Und schließlich: Bei befristeten Entsendungen ins Ausland wird ein Arbeit-

nehmer nicht automatisch in das System des neuen Aufenthaltsstaates integriert, sondern unterliegt vorerst weiterhin den Rechtsvorschriften seines Herkunftsstaates.

Durch die Reform wurde die Höchstdauer der Entsendung von 12 auf generell 24 Monate verlängert. Bislang bestand nur die Möglichkeit, nach einem Jahr eine Verlängerung für weitere zwölf Monate zu beantragen. Des Weiteren werden Antragsverfahren modernisiert, der "Papierkrieg" reduziert und zahlreiche rechtliche Zweifelfragen, insbesondere in Zusammenhang mit Zeiten einer freiwilligen Versicherung oder mit einem Grenzgänger-Status gelöst - in den allermeisten Fällen im Sinne einer Stärkung der sozialen Rechte mobiler Arbeitnehmer.

Ausführliche Informationen finden sich im Internetangebot der Deutschen Verbindungsstelle Ausland der Krankenversicherungen: <http://www.dvka.de>

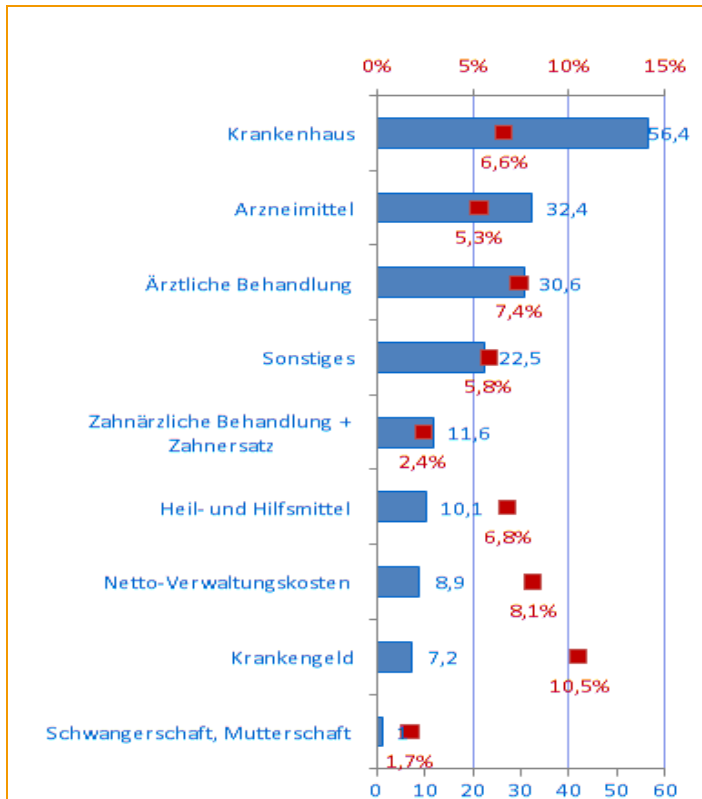
## □ Gesundheit

### Krankenversicherung wird teurer

*Die von der Bundesregierung geplante Gesundheitsreform bringt keinen Systemwechsel. Aber auch Sonderlasten für Gutverdiener fallen voraussichtlich nicht an.*

Laut den im Juli veröffentlichten Eckpunkten für die kommende Gesundheitsreform soll der allgemeine Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung von 14,9 auf 15,5 Prozent ansteigen. 0,9 Prozentpunkte hiervon müssen Versicherte auch in Zukunft allein tragen. Der Arbeitnehmerbeitrag steigt also von 7,9 auf 8,2, der Arbeitgeberbeitrag von 7,0 auf 7,3 Prozentpunkte. Des Weiteren sollen gesetzliche Begrenzungen für den Zusatzbeitrag entfallen. Dieser kann von Krankenkassen erhoben werden, wenn sie mit den Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds ihre Ausgaben nicht decken können.

Bislang müssen Zusatzbeiträge bis in Höhe von acht Euro pro Mitglied von allen Versicherten ohne Ausnahme gezahlt werden. Liegt die Pauschale höher, muss der Zusatzbeitrag nur bis in Höhe von einem Prozent des beitragspflichtigen Einkommens bezahlt werden. Ein Arbeitnehmer mit einem Bruttoeinkommen von 1.500 Euro pro Monat muss von einem auf 20 Euro festgelegten Zusatzbeitrag nur 15 Euro bezahlen. Diese Belastungsgrenze soll entfallen. Erst wenn sich die Pauschale auf mehr als 2 Prozent des beitragspflichtigen Einkommens beläuft, soll ein Anspruch auf steuerfinanzierte Beitragszuschüsse entstehen. Für Arbeitnehmer mit Einkommen in Höhe oder oberhalb der Bemessungsgrenze (3.750 Euro) bedeutet dies, dass er Zusatzbeiträge bis in Höhe von 75 Euro pro Monat auf jeden Fall selbst tragen muss.



Die größten Ausgabenposten der GKV in Mrd. Euro (blaue Balken) und der Anstieg der Ausgaben im Jahr 2009 gegenüber 2008 in Prozent (rote Markierung).

Es wird deutlich: Die Einführung des Gesundheitsfonds hat zu einem starken Anstieg der Ausgaben in fast allen Leistungsbereichen geführt.

Eigene Darstellung auf Grundlage von Zahlen des AOK Bundesverbands ([www.aok-bv.de](http://www.aok-bv.de))

Unverändert erhalten bleibt die Option eines Kassenwechsels. Allerdings kann diese für eine Dauer von bis zu drei Jahren blockiert sein, etwa wenn der Versicherte sich zuvor in einen Wahltarif seiner Krankenkasse eingeschrieben hat (zum Beispiel Hausarztmodelle). Weiter haben sich die Finanzströme zwischen den Krankenkassen seit Einführung des Gesundheitsfonds derart verändert, dass schwer prognostizierbar ist, welche Krankenkasse in Zukunft keinen oder nur sehr niedrige Zusatzbeiträge erheben muss.

### Fazit aus Sicht der Führungskräfte

Steuerfinanzierte Beitragszuschüsse wird es also nur in "Miniatur-Ausgabe" geben. Demnach sinkt das Risiko, dass die Einkommensteuer erhöht oder gar ein "Gesundheits-Soli" eingeführt werden muss. Vor allem Letzteres hätte Bezieher höherer Einkommen massiv belastet, auch die Privatversicherten. Höhere Beiträge drohen dennoch, vor allem wenn der allgemeine Beitragssatz künftig nicht mehr

erhöht und Mehrausgaben allein durch höhere Zusatzbeiträge ausgeglichen werden müssen.

Das "duale System" mit seinem oft kritisierten Nebeneinander von gesetzlicher und privater Krankenversicherung erhält eine Schonfrist. Dies muss nicht negativ sein. Jedenfalls sind die Systemalternativen einer "Bürgerversicherung" (unter Einbeziehung der heutigen privaten Krankenvollversicherung) oder einer rein prämiendifinanzierten Basisversicherung ("PKV für alle") den Nachweis schuldig geblieben, besser zu funktionieren als das heutige System.

Dennoch: Es besteht kein Anlass zur Zufriedenheit. Der Regierung fehlt es an guten Rezepten für eine Begrenzung des Ausgabenanstiegs auf das - bedingt durch Demographie und den medizinischen Fortschritt - unvermeidliche Maß.

### Intern

## bdvb – Das Netzwerk für Ökonomen neuer kooperierender Mitgliedsverband

*Seit mehr als 100 Jahren vertritt der Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte (bdvb) die Interessen von Wirtschaftswissenschaftlern in Deutschland. Als neunter Mitgliedsverband ist der bdvb nun Teil der ULA-Familie*

Der bdvb gewährt seinen Mitgliedern Hilfestellung im Studium, Beruf und bei der Karriere. In 25 Fachgruppen zu Themen wie Bildungspolitik, Gesundheitsökonomie oder Wirtschaftsethik haben die Mitglieder die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch über Branchen- und Unternehmensgrenzen hinweg.



## Das Netzwerk für Ökonomen

Für ULA-Präsident Dr. Joachim Betz ist es „eine besondere Freude, einen so traditionsreichen und gut aufgestellten Verband wie den bdvb als kooperierendes Mitglied gewinnen zu haben.“ Auf Grund der engen und guten Zusammenarbeit im Rahmen des Aktionskreises Leistungsträger, so Betz weiter, wisse man, dass beide Verbände ein breiter Konsens in vielen Grundsatzfragen verbinde:

„Ich freue mich auf den fachlichen Input des bdvb zur politischen Arbeit des Deutschen Führungskräfteverbands.“

Für den Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte äußerte Prof. Dr. Cornelia Scott, Präsidentin des bdvb: „Das Präsidium hat am 28. Mai 2010 die kooperierende ULA-Mitgliedschaft beschlossen. Wir freuen uns auf ein über die erfolgreiche und vertrauensvolle Projektarbeit hinaus gehendes Engagement im Deutschen Führungskräfteverband. In den angebotenen Möglichkeiten der Zusammenarbeit sehen wir eine wertvolle Erweiterung unseres Netzwerkes für Ökonomen.“

#### 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 | www.forum-f3.de | www.vga-koeln.de | www.vdl.de |  
www.kdf-online.org | www.bdvb.de | Deutsche Post DHL Management  
Association | www.bvhd.de | 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*