

Ausgabe 2 / 2008 vom 7. Februar 2008

ARBEITSVERTRAGSGESETZ

Führungskräfte: geschätzt, aber nicht geschützt?

Seit bald 120 Jahren wird versucht, das zersplitterte deutsche Arbeitsrecht in einem einzigen, schlüssigen und anwenderfreundlichen Gesetz zu bündeln.

Bis heute war noch jeder dieser Versuche erfolglos. Daran änderte auch die Tatsache nichts, dass im Jahr 1990 in den Einigungsvertrag die Verpflichtung aufgenommen wurde, ein Arbeitsvertragsgesetzbuch für das vereinte Deutschland zu schaffen. Immerhin hatte es in der DDR ein derartiges Gesetz gegeben.

Nun wird ein neuer Versuch unternommen. Ob ihn die Koalition in ihr noch verbleibendes Regierungsprogramm aufnehmen wird, ist derzeit noch ungewiss. Dennoch lohnt ein genauerer Blick auf die Vorschläge.

"Zersplittert" heißt in Bezug auf das Arbeitsvertragsrecht: Im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) stehen nur einige wenige Kernregelungen. Sie werden ergänzt von zahlreichen Spezialgesetzen wie etwa dem Kündigungsschutzgesetz. Diese regeln weitere Rahmenbedingungen für Anbahnung, Abschluss, Durchführung und Beendigung von individuellen Arbeitsverträgen.

Darüber hinaus ist das Arbeitsvertragsrecht seit jeher stärker als andere Rechtsgebiete durch die Rechtsprechung geprägt. Insbesondere für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne vertiefte Rechtskenntnis erweist sich dieses Richterrecht häufig aber als schwer durchschaubar.

Neuer Entwurf, großer Wurf?

Die Professoren Martin Henssler und Ulrich Preis von der Universität Köln haben im Auftrag der Bertelsmann Stiftung im August 2006 einen neuen, viel beachteten Diskussionsentwurf für ein einheitliches Arbeitsvertragsgesetz vorgelegt.

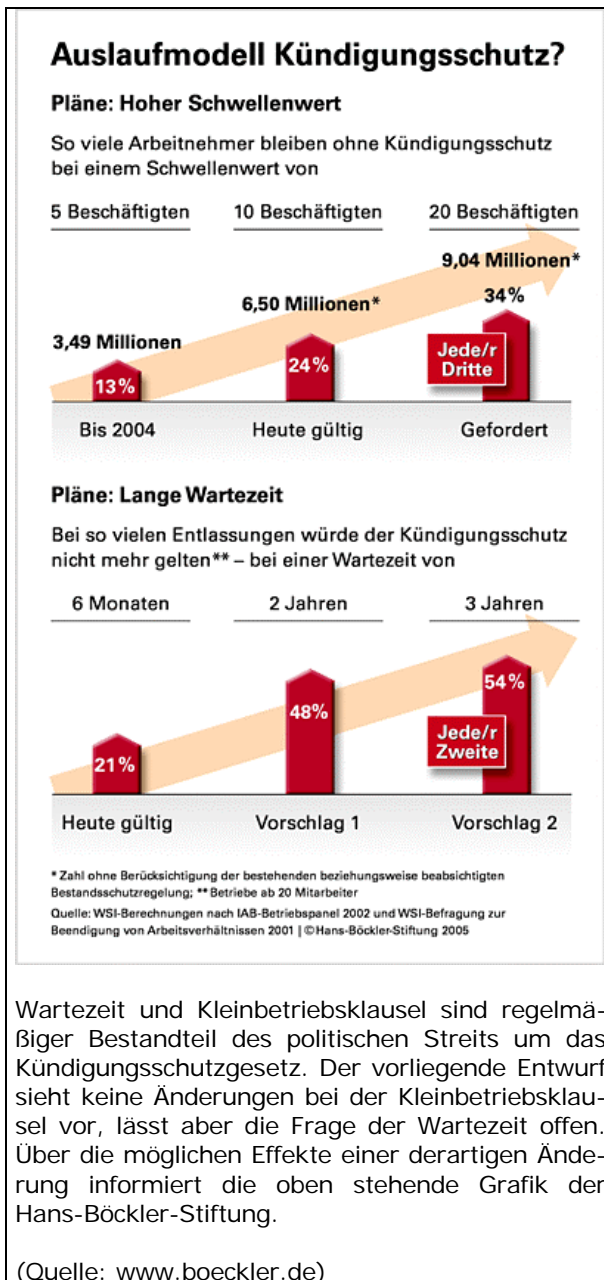
Dieser Entwurf fasst an vielen Stellen ausschließlich den Status Quo in Einzelgesetzen und Rechtsprechung in einem knappen, griffigen Gesetzestext zusammen. Wo die Autoren eigene Reformvorschläge einbringen, legen sie dies zumeist offen.

Das Echo auf den Professoren-Entwurf war durchaus positiv. Auch der Deutsche Führungskräfteverband hat ihn als möglichen Ausgangspunkt für konkrete Gesetzesinitiativen im Wesentlichen begrüßt. Allerdings hat er an einer von den Experten vorgeschlagenen Neuregelung des Kündigungsschutzes Kritik geübt. Seine Argumente haben, wie der mittlerweile vorliegende zweite Entwurf zeigt, Gehör gefunden.

Kein Kündigungsschutz mehr für Leitende Angestellte?

Derzeit ist der gesetzliche Kündigungsschutz nur für eine kleine Teilgruppe der Leitenden Angestellten eingeschränkt: Leitende Angestellte mit eigenständiger Befugnis zur Einstellung oder Entlassung von Beschäftigten, müssen im Kündigungsschutzverfahren damit rechnen, dass der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Anders als bei allen anderen Arbeitnehmern, muss der Arbeitgeber diesen Auflösungsantrag nicht begründen.

Damit ist es für diese Gruppe von Leitenden Angestellten sehr schwer, sich wirkungsvoll vor Gericht gegen eine Kündigung zur Wehr zu setzen.



Wartezeit und Kleinbetriebsklausel sind regelmäßiger Bestandteil des politischen Streits um das Kündigungsschutzgesetz. Der vorliegende Entwurf sieht keine Änderungen bei der Kleinbetriebsklausel vor, lässt aber die Frage der Wartezeit offen. Über die möglichen Effekte einer derartigen Änderung informiert die oben stehende Grafik der Hans-Böckler-Stiftung.

(Quelle: www.boeckler.de)

Der erste Entwurf für die Reform des Arbeitsvertragsgesetzes sah vor, diese Regelung, die eine erhebliche Schwächung des arbeitsrechtlichen Bestandschutzprinzips darstellt, auf alle Leitenden Angestellten auszudehnen.

Der Deutsche Führungskräfteverband hat dies als eine unbegründete Schlechterstellung der Führungskräfte kritisiert. Seine Argumente, die er auch

in die wissenschaftliche Diskussion eingebracht hat, haben offensichtlich Wirkung gezeigt.

Nach einer ausführlichen Feedback-Runde, in der alle interessierten Akteure Stellung zu dem Entwurf beziehen konnten, haben die beiden Professoren Ende 2007 einen neuen und in zahlreichen Punkten modifizierten Entwurf veröffentlicht.

Die vom Deutschen Führungskräfteverband beanstandete Regelung über die Auflösung von Arbeitsverträgen ist darin nicht mehr enthalten.

Ein neuer Fallstrick: Die "Ballack-Klausel"

Allerdings hält auch der überarbeitete Entwurf eine Überraschung für gut verdienende Angestellte bereit. Sie betrifft eine bereits im ersten Entwurf enthaltene, dort aber vom Betrag her noch nicht näher bestimmte Klausel. Von Arbeitsrechtlern wird sie, in Anlehnung an den Kapitän der Deutschen Fußballnationalmannschaft, auch als "Ballack-Klausel" bezeichnet. Ihr zufolge können Top-Verdiener mit ihrem Arbeitgeber arbeitsvertraglich von zentralen Vorgaben der Arbeitsgesetze abweichen, zum Beispiel vom Kündigungsschutz, der Entgeltfortzahlung oder den Regelungen für Altersgrenzen.

Nach dem Willen von Preis und Henssler soll diese Grenze beim Vierfachen der "Sozialrechtlichen Bezugsgröße" liegen. Derzeit sind das rund 125.000 Euro. Sie argumentieren: Wer soviel verdiene, stehe dem Arbeitgeber auf Augenhöhe gegenüber und bedürfe daher eines arbeitsrechtlichen Schutzes nicht mehr im vollen Umfang.

Der Deutsche Führungskräfteverband sieht diesen Vorschlag sehr skeptisch.

Er hält es bereits für fragwürdig, von einem hohen Einkommen, das meist neben einer überdurchschnittlichen



Verantwortung auch eine ebensolche Befähigung widerspiegelt, auf eine generelle Verhandlungsparität zu schließen. Nach den Erfahrungen der Führungskräfteverbände gibt es im Gegenteil in der Praxis immer wieder Situationen, in denen es selbst einer hervorragend qualifizierten Führungskraft nicht möglich ist, Verhandlungen auf Augenhöhe zu führen.

Außerdem ist die Einkommensgrenze viel zu niedrig. In größeren Unternehmen wären weite Teile des mittleren und gehobenen Managements von der "Ballack-Klausel" betroffen. Für sie würde sich die Zahl der möglichen Rechtskonstellationen vervielfachen. Größere Transparenz und Rechtssicherheit, ein Kernanliegen jedes Reformvorschlages, würden auf keinen Fall erreicht.

Schließlich ist die von Preis und Henssler vorgeschlagene Regelung zu unbestimmt. Das Jahresgehalt von Führungskräften wird in beträchtlichem Umfang von erfolgsabhängigen variablen Bezügen bestimmt. Es kann daher starken Schwankungen unterliegen. Bei vielen Führungskräften mit Einkommen im Grenzbereich würde es daher von Zufälligkeiten abhängen, ob das geschriebene Arbeitsrecht für sie nun zwingend angewendet werden muss oder vertraglich abbedungen werden kann.

Das Mindeste wäre deshalb eine Klarstellung dahingehend, dass nur das Fixgehalt berücksichtigt wird.

An der generellen Skepsis gegenüber einer derart weitreichenden "Ballack-Klausel" ändert dies nichts. Leitende Angestellte, die im Jahr weniger verdienen als der Mann mit der "13" auf dem Nationalmannschaftstrikot in einer Woche, sind nicht wirtschaftlich unabhängig.

Mehr Informationen über den Diskussionsentwurf:
<http://www.arbvg.de>

FINANZINVESTOREN

Wer schützt die Arbeitnehmer?

Im Finanzausschuss des Deutschen Bundestags wird zur Zeit der Entwurf für ein "Risikobegrenzungsgesetz" beraten. Für Arbeitnehmer von Unternehmen, die im Visier von Finanzinvestoren stehen, enthält dieser wichtige Reformvorschläge. Aus diesem Grund hat der Deutsche Führungskräfteverband eine schriftliche Stellungnahme zu den Anhörungen eingereicht.

Worum geht es?

Die Regierung sieht ihren Gesetzentwurf als Teil einer Strategie, um die Kapitalmarktgesetze an die gewachsene Bedeutung von Finanzinvestoren (Beteiligungsgesellschaften, Hedgefonds) für die Unternehmensfinanzierung anzupassen. Sie fährt dabei eine zweigleisige Strategie.

Einerseits hat sie in der Vergangenheit bereits die Rahmenbedingungen für Finanzbeteiligungen verbessert. So will sie die konstruktive Rolle dieser Finanzmarktakteure würdigen, etwa die Übernahme von unternehmerischen Risiken oder die Verschaffung von Liquidität für Unternehmen, denen private oder öffentliche Banken vielfach keine Kredite mehr geben würden.

Andererseits möchte die Regierung mit Maßnahmen wie dem Risikobegrenzungsgesetz "unerwünschte Risiken" für die Stabilität des Finanzmarkts ausschließen.

Weiterhin soll der Gefahr begegnet werden, dass die Übernahme von Unternehmen zu stark kreditfinanziert und damit der langfristige Fortbestand des Zielunternehmens gefährdet wird.

Mehrere Regelungen in dem Gesetzentwurf zielen darauf, Finanzbeteiligungen von Investoren bereits im Vor-

feld einer möglichen Übernahme transparenter zu machen. Wertpapierrechtliche Meldevorschriften sollen verschärft und die Informationslage über die mutmaßlichen Absichten eines Investors in Bezug auf die Zielgesellschaften sollen verbessert werden.

Im Einzelnen sind folgende Regelungen vorgesehen:

"Acting in Concert"

Nach geltendem Wertpapierrecht muss ein Anteilseigner den anderen Anteilseignern ein Angebot zur Übernahme unterbreiten, wenn er mehr als 30 Prozent der Anteile hält. Unklar ist aber die Rechtslage, wenn die Beteiligungen auf mehrere Akteure verteilt sind, die gleichgerichtete Ziele verfolgen, aber nur in der Summe ihrer Beteiligung die kritische 30-Prozent-Schwelle überschreiten.

Die Neuregelung soll den Nachweis konzertierten Handelns ("Acting in Concert") erleichtern.

Für die politischen Vertreter der großen Anteilseigner geht die Regelung entschieden zu weit. Ihre Verbände kritisieren die geplanten Regelungen als einen untauglichen Versuch, Anleger in "Gut" und "Böse" zu unterscheiden. Die Verbände der Kleinaktionäre monieren, dass deren Aktivitäten zur Verfolgung legitimer Anlegerinteressen ("Shareholder Activism") erschwert würden.

Der Deutsche Führungskräfteverband unterstützt demgegenüber das Grundanliegen des Gesetzentwurfs. Dieser könnte dazu beitragen, die Einflussmöglichkeiten von solchen Investoren zu begrenzen, die beabsichtigen, an der Hauptversammlung vorbei Fakten zu schaffen.

Zwar bringt die vorgesehene Definition des „Acting in Concert“ in der Tat Auslegungsschwierigkeiten mit sich. Diese

können aber im Gesetzgebungsverfahren noch minimiert werden, ohne die ursprüngliche Zielsetzung aus den Augen zu verlieren.

Verschärfung wertpapierrechtlicher Meldepflichten

Derzeit existiert ein abgestuftes System, wonach Investoren der Aufsichtsbehörde je nach Höhe der Beteiligung die Beteiligung selbst, die Herkunft der Mittel und die Ziele der Beteiligung anzeigen müssen.

Die Ziele der Investoren und die Herkunft der Mittel sollen künftig bereits ab einer Beteiligungsschwelle von zehn Prozent gemeldet werden müssen.

Darüber hinaus sollen die Sanktionen bei einer Verletzung der Meldepflichten verschärft werden - bis hin zu einem Verlust der Stimmrechte für die Dauer von sechs Monaten. Damit soll das "Anschleichen" an ein Zielunternehmen durch bewusst unterlassene Meldungen erschwert werden.

Der Deutsche Führungskräfteverband unterstützt auch diese geplante Neuregelung, die im übrigen auch vom Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und dem einflussreichen Deutschen Aktieninstitut begrüßt wird.

Unterrichtung von Arbeitnehmervertretungen

Weiter sieht der Entwurf vor, dass in Unternehmen, in denen neben dem Betriebsrat ein Wirtschaftsausschuss existiert, also solchen mit mehr als 100 Beschäftigten, eine Unterrichtung dieses Gremiums stattfinden muss, sobald ein Investor die Kontrolle über das Unternehmen oder mehr als 30 Prozent der Stimmrechte erworben hat.



Existiert kein Wirtschaftsausschuss, ist in abgestufter Form auch der Betriebsrat zu beteiligen.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) lehnt die Regelung als bürokratisch und unnötig ab. Eine reine Veränderung der Anteilseignerstruktur berühre nicht die Rechte der Arbeitnehmer. Komme es hingegen zu einem Betriebsübergang oder einer Betriebsänderung so griffen eigenständige Beteiligungs- und Informationsansprüche.

Der Deutsche Führungskräfteverband hält dagegen auch diese geplante Regelung für legitim. Sie ermöglicht eine frühzeitige Meinungsbildung in den Arbeitnehmervertretungen und sichert so die Wirksamkeit der Mitbestimmungs- und Unterrichtsrechte.

Den Vorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), schon den Kontrollenwerb durch einen Finanzinvestor als Betriebsänderung einzuordnen, was weitreichende Mitbestimmungs- und Beratungsrechte zur Folge hätte, lehnt der Deutsche Führungskräfteverband hingegen als zu weitgehend ab.

Problem: Benachteiligung der Sprecherausschüsse

Dass der Gesetzentwurf die Neuregelung auf das Betriebsverfassungsgesetz beschränkt und keine Parallelregelung für das Sprecherausschussgesetz vorsieht, ist allerdings ein gesetzgeberischer Kardinalfehler.

Da die geplanten Regelungen nicht auf erzwingbare Mitbestimmungsrechte zielen, gibt es für eine Nichtberücksichtigung der Vertretungsorgane der Leitenden Angestellten keinen sachlichen Grund.

Der Deutsche Führungskräfteverband hat den Gesetzgeber daher aufgefordert, diese Lücke zu schließen.

ANALYSE

Die Debatte um die Riester-Rente schadet dem Sozialstaat

Nach einem schwachen Start im Jahr 2002 hat sich die Riester-Rente zu einem Renner entwickelt. Bis Ende 2007 sind bereits zehn Millionen Verträge abgeschlossen worden. Nun aber droht ein massiver Dämpfer: Seit Jahresanfang streiten Politiker und Vorsorgeexperten darüber, ob Menschen mit einem durchschnittlichen oder geringen Einkommen überhaupt einen Riester-Vertrag abschließen sollten.

Worum geht es?

Rentner können die früher als Sozialhilfe bezeichnete "Leistungen zur Grundversicherung im Alter" beantragen, wenn sie "bedürftig" sind. Dies ist der Fall, wenn ihr verwertbares monatliches Einkommen unter einem Betrag von rund 650 Euro liegt. Dabei werden Einkünfte aus einer staatlich geförderten Altersrente (zum Beispiel "Riester") voll angerechnet. Ein Rentner mit 550 Euro gesetzlicher Rente und 100 Euro pro Monat aus einer Riester-Rente wäre nicht bedürftig. Hätte er keine private Vorsorge getroffen, würde seine Rente dagegen vom Staat aufgestockt. Einige Medien haben dies aufgegriffen und zum Skandal erklärt. Prompt fanden sich Politiker, die fordern, die Anrechnung sei ungerecht und müsse unterbleiben. Sind also diejenigen, die vorsorgen, die Dummen?

Die Angst vor Altersarmut

Für 650 Euro Rente muss ein Durchschnittsverdiener rund 25 Jahre Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben. Durch die Absenkung des Rentenniveaus, die mit den letzten Rentenreformen beschlossen wurde, könnte diese Zeitspanne künftig sogar auf über 30 Jahre steigen. Dass damit das Armutsrisiko steigt, ist unbestritten. Bei über 65-Jährigen ist



Armut allerdings derzeit so selten wie in keiner anderen Altersgruppe.

Der Standpunkt des Deutschen Führungskräfteverbandes

Änderungen der bestehenden Rechtslage sind unnötig. Eine Absicherung des Lebensstandards im Alter kann nur im Zusammenspiel von gesetzlicher Rente, betrieblicher Altersversorgung und privater Vorsorge gelingen. Wenn Probleme auftauchen, müssen Lösungen gefunden werden, die alle drei Säulen im Blick behalten und nicht nur an einer Säule "herumdoktern".

Personen mit unterbrochenen Erwerbsbiographien oder dauerhaft geringem Einkommen beziehen entsprechend niedrige Renten. Was für sie sicher beklagenswert ist, liegt in der Logik der beitragsfinanzierten Rentenversicherung. Deren Leistungen orientieren sich im Wesentlichen an der Höhe des versicherten Einkommens. Rentenansprüche, die nicht auf Erwerbstätigkeit beruhen (zum Beispiel Kindererziehungsrenten) werden über den Bundeszuschuss aus Steuermitteln finanziert. Die darüber hinaus erwünschte Umverteilung wird ebenfalls durch steuerfinanzierte Systeme wie das Arbeitslosengeld II oder die bereits erwähnte Grundsicherung sicher gestellt.

Dabei sollte es auch bleiben. Die Inanspruchnahme von Sozialleistungen wie der Grundsicherung sollte auch aus Gründen der gesellschaftlichen Solidarität kein fester Bestandteil der Lebensplanung sein. Jeder muss die ihm zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um seine Existenz selbst abzusichern.

Im Übrigen geht jeder, der die Grundsicherung fest einplant, eine unkalkulierbare Wette auf die Zukunft ein. Auch das künftige Leistungsniveau der Grundsicherung ist ungewiss. Bei einer massenhaften Inanspruchnahme wäre eine Absenkung wohl unabwendbar.

Das Schonvermögen

Anders beurteilt der Deutsche Führungskräfteverband die Frage, ob vor Erreichen des Rentenalters privates Vorsorgekapital aufgebraucht werden muss, bevor andere Sozialleistungen (zum Beispiel ALG II) bezogen werden können.

Hier existiert ein altersabhängiges Schonvermögen, das geförderte Formen der Altersvorsorge (Riester-, Rürup-Renten etc.) vor einer Anrechnung schützt. Es beläuft sich für 65-Jährige auf maximal 16.250 Euro. In eine Sofortrente gesteckt, bringt es für Männer rund 90 Euro, für Frauen nicht viel mehr als 80 Euro Monatsrente.

Dieser Betrag ist zu niedrig. Er setzt falsche Anreize und ist ungeeignet, um Lücken in der Altersvorsorge zu füllen, die durch Arbeitslosigkeit entstehen. Eine Anhebung dieses Freibetrags würde dem Risiko der Altersarmut bereits im Vorfeld begegnen. Sie wäre daher auch zielführender als auf ein Ausbau der Grundsicherung im Alter.

kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbandes. In rund 15 Ausgaben 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
info@ula.de * www.ula.de
Redaktion:
Andreas Zimmermann
Verantwortlich: Kay Uwe Berg