



Wahlen 2009

## Herausforderung Europa

Private Krankenversicherung

## Chancen und Risiken des Basistarifs

Arbeitszeitgesetz

## Leitende künftig mit erfasst?

## Politische Gespräche

**3 Meinungs-austausch mit Philipp Rösler**

Der Deutsche Führungskräfteverband trifft den künftigen niedersächsischen Wirtschaftsminister

## Intern

**4 Rücktritt des Präsidenten**

## Publikationen

**4 „kurz und bündig“**

Verlosung unter Neuabonnenten

## Standpunkt

**5 Aktuelle Positionen des Deutschen Führungskräfteverbandes**

## Soziales

**6 Chancen und Risiken des Basistarifs für Privatversicherte**

Die Änderungen im Bereich der Krankenversicherung ab 2009 /

Teil II: Die private Krankenversicherung (PKV)

## Interview

**8 Die Herausforderungen der Europawahl 2009**

## Buchbesprechung

**9 Wollen wir wirklich mehr Kapitalismus wagen?**

Friedrich Merz' Bestandsaufnahme

## Korrekturen

**10 Die Fehler im Detail ...**

## Europa

**11 Streit über Arbeitszeitrichtlinie verschärft sich**

EU-Parlament will Leitende Angestellte in das Arbeitszeitgesetz einbeziehen

## Soziales

**12 Das unterschätzte Risiko – Invalidität**

Lebensstandardsicherung bei Erwerbsunfähigkeit ist nicht gewährleistet

## Arbeitsrecht

**13 Urlaubsabgeltung und Betriebsrentenunsicherheit**

EuGH urteilt über Abgeltung von Urlaub, BAG urteilt doch noch nicht über „Zillmerung“

## Arbeitsmarkt

**14 Kurzarbeit und Vermittlungssperren auch für Führungskräfte?**

Änderungen im Recht der Arbeitslosenversicherung seit 1.1.2009

## Weiterbildung

**15 Seminare**

Das Weiterbildungsprogramm für Sprecherausschüsse und Führungskräfte im ersten Quartal 2009

## Umfragen

**15 Neue Mitglieder für Manager Monitor gesucht**

## Europa

**16 Was dreht sich in Brüssel?****Wer die Wahl hat ...**

Ludger Ramme,  
Hauptgeschäftsführer

**Liebe Leserinnen, liebe Leser,**

zunächst darf ich Ihnen nachträglich noch alles Gute für das junge Jahr 2009 wünschen. Es wird kein leichtes Jahr werden und viele von uns werden die Auswirkungen der weltweiten Wirtschaftskrise entweder selbst spüren oder im unmittelbaren Umfeld wahrnehmen.

Es macht aber keinen Sinn, angesichts der erwarteten Schwierigkeiten den Kopf in den Sand zu stecken. Gerade Führungskräfte müssen in dieser Situation mit Optimismus die nun zu lösenden Aufgaben anpacken. Sie sind Vorbilder für ihre Mitarbeiter und in ihrem gesellschaftlichen Umfeld. Zuversicht und Tatkraft wirken ansteckend. Deshalb sind sie mit ein Schlüssel, um die Krise, die als Vertrauenskrise begonnen hat, zu meistern.

In vielen Branchen sind jetzt noch mehr Sachverstand und kreative Ideen gefragt. Im Bankenbereich werden viele Unternehmen neu strukturiert. Die Automobilindustrie wird neue und effizientere Autos anbieten, die chemische Industrie wird durch Forschung neue Werkstoffe auf den Markt bringen und die pharmazeutischen Unternehmen werden mit neuen Medikamenten Krankheiten lindern.

Mit all diesen Maßnahmen wird die deutsche Wirtschaft mithelfen, die Märkte wieder attraktiv zu machen und Europas Wirtschaft wieder flott zu machen. Deutschland ist als Exportnation hart getroffen, aber auch besonders gut aufgestellt, aus der Krise gestärkt hervor zu gehen. Die Führungskräfte sind wieder einmal unverzichtbar. Seien wir also zuversichtlich!

Dieses Jahr bringt uns auch eine Vielzahl von Wahlen auf Landes-, Bundes- und eu-

**Impressum****Titel:**

ULA-Nachrichten (hervorgegangen aus „Der Leitende Angestellte – DLA“), erscheint 2009 im 59. Jahrgang

**Verlag:**

GVS mbH | Postfach 191446 | 14004 Berlin,  
Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13

**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

**Verantwortlich für Inhalt und Redaktion:**

Kay Uwe Berg, Berlin

**Erscheinungsweise:** 6 mal jährlich

**Verbreitete Auflage:** 53.000

**Satz und Layout:**

www.nolte-kommunikation.de

**Druck:**

Köllen Druck + Verlag GmbH | Bonn-Buschdorf

**Bezugspreis:** Einzelzeitung 2,60 Euro (inkl. USt. und Versandkosten), Verbandsmitglieder erhalten die ULA-Nachrichten im Rahmen ihrer Mitgliedsbeiträge.

**Titelbild:** © Europäisches Parlament

# Meinungsaustausch mit Philipp Rösler

Der Deutsche Führungskräfteverband trifft den künftigen niedersächsischen Wirtschaftsminister

ropäischer Ebene. Da die Politik die Rahmenbedingungen des Wirtschaftens bestimmt, müssen wir besonders genau hinschauen. Wir müssen uns ein Bild von den unterschiedlichen Konzepten der Parteien machen und angesichts der Herausforderungen besonders gewissenhaft über unsere Wahl entscheiden.

Parteiprogramme hören sich teils schön an, die tatsächlichen Entscheidungen der Politik aber sehen oft überraschend anders aus. Daher wird der Deutsche Führungskräfteverband in diesem Jahr den Kandidaten genau auf die Finger sehen. Wir werden sie in den „ULA – Nachrichten“ zu Wort kommen lassen und ihnen mit Fragen auf den Zahn fühlen.

Wir werden in Ihrem Namen Gespräche mit wichtigen Fachpolitikern führen und den Vorstellungen der Führungskräfte Gehör verschaffen.

Wir freuen uns, wenn die einzelnen Mitglieder vor Ort diese Rolle des Dachverbandes unterstützen und sich aktiv einmischen. Dies sehen wir an Leserbriefen, die uns erreichen, an der Teilnahme an unserem „Manager-Monitor“, über den Sie sich direkt an Meinungsumfragen im Internet beteiligen können, oder an dem Besuch unserer Homepage, die stetig steigende Zugriffszahlen vermelden kann.

Last but not least können wir über die „ULA-Nachrichten“, die Sie jetzt in den Händen halten, mit Ihnen kommunizieren. Also lesen Sie uns und schreiben Sie uns und vor allem: Sie haben die Wahl!

Herzlichst

Ihr



Zu einem Meinungsaustausch trafen Vertreter des Deutschen Führungskräfteverbandes Ende 2008 mit Philipp Rösler, dem Partei- und Fraktionsvorsitzenden der niedersächsischen FDP, zusammen.

Rösler (35), Augenarzt und Sanitätsoffizier der Bundeswehr, ist seit 2003 Fraktionsvorsitzender der Liberalen im niedersächsischen Landesparlament. Seit 2006 ist er auch Landesvorsitzender. Anfang Januar wurde bekannt, dass Rösler im Februar als Nachfolger seines Parteifreundes Walter Hirsche Wirtschaftsminister des von der Fläche her zweitgrößten deutschen Bundeslandes werden soll.

Von Seiten des Deutschen Führungskräfteverbandes nahmen dessen Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme sowie Dieter Pera vom Mitgliedsverband dFK an dem Gespräch teil. Pera hatte das Treffen auch vermittelt. Rösler betonte ihnen gegenüber, er sehe in vielen Bereichen der Gesellschaftspolitik eine weitgehende Übereinstimmung zwischen FDP und den Interessen der Führungskräfte. Insbesondere warb er für intensivere Gespräche mit den Liberalen in

Fragen der Mitbestimmung. Der Deutsche Führungskräfteverband und die FDP seien zwar in dieser Hinsicht unterschiedlicher Meinung, allerdings sei seine Partei noch nicht am Ende des Diskussionsprozesses angekommen.

Rösler, der auch im FDP-Bundespräsidium sitzt, sieht die Finanz- und Wirtschaftskrise als Bewährungsprobe für Deutschland. Nur strukturelle Reformen mit Augenmaß könnten dem Finanzsektor zu neuem Vertrauen verhelfen. Manager dürften jedoch nicht pauschal verurteilt werden, so der künftige Wirtschaftsminister. Die Initiative des Deutschen Führungskräfteverbandes, Kriterien für gute Führung zu erstellen (siehe Ausgabe 6-2008 der ULA-Nachrichten), begrüßte Rösler ausdrücklich.

In Fragen der Gesundheitspolitik zeigte sich Rösler sehr besorgt. Er sieht für den Gesundheitsfonds keine Zukunft. Es sei eine Fehlkonstruktion des Fonds, dass die Krankenkassen die Zahl der Versicherten mit mehrfachen chronischen Erkrankungen erhöhen müssten, um maximale Zuweisungen aus dem Fonds zu erhalten. ■

## IN EIGENER SACHE

Am 16. Januar 2009 hat der Vorstandsrat des Verbandes die Führungskräfte – dFK beschlossen, seine Mitgliedschaft in der ULA fristgemäß zum 31.12.2009 zu kündigen.

Die ULA sowie ihre übrigen Mitgliedsverbände bedauern diese Entscheidung außerordentlich.

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 Gesprächs-

partner. 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. ■



# Aktuelle Positionen des Deutschen Führungskräfteverbandes



Foto: © Berlin Partner / FTB-Werbefotografie

## Führungskräfte begrüßen Konjunkturpaket

Die Deutschen Führungskräfte begrüßen das neue Konjunkturpaket der Bundesregierung. Ludger Ramme, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Führungskräfteverbandes: „Die Steuererleichterungen und die Senkung der Krankenkassenbeiträge sind ein Schritt in die richtige Richtung, der auch den Leistungsträgern ein Stück weit zugute kommt. Um das Problem der kalten Progression dauerhaft in den Griff zu bekommen und den Mittelstandsbauch abzubauen, sind aber weitere Maßnahmen nötig. Wir erwarten deshalb, dass es bald zu einer umfassenden Steuerreform mit einer Indexierung der Steuersätze kommt.“

Der Deutsche Führungskräfteverband sieht den mit dem neuen Paket verbundenen Anstieg der Neuverschuldung nur durch die aktuelle wirtschaftliche Ausnahmesituation gerechtfertigt. Die geplante Einführung einer „Schuldenbremse“, die ab 2015 die Nettoneuverschuldung in wirtschaftlich normalen Zeiten auf 0,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts begrenzen soll, wird daher vom Spitzenverband voll unterstützt.

Pressemitteilung vom 14. Januar 2009

## Führungskräfte unterstützen Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen

Die Führungskräfte in Deutschland begrüßen die Absichtserklärungen von Vertretern aus Dax-30-Unternehmen, im Jahr 2009 möglicherweise auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

Angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Fach- und Führungskräftemangels in Deutschland sollten Unternehmen in der Krise qualifizierte Mitarbeiter halten, anstatt sie vorzeitig in die Arbeitslosigkeit zu schicken. Kurzarbeitergeld und Qualifizierungsmaßnahmen sind deshalb sinnvolle Alternativen. Damit die Eigendynamik der Krise nicht immer stärker wird, muss die Bundesregierung möglichst bald Gegenmaßnahmen einleiten. Hierbei sollte der Abbau der kalten Progression im Steuerrecht und eine Entlastung des Mittelstandes im Vordergrund stehen, um die Konjunktur wieder anzukurbeln.

Die deutschen Führungskräfte begrüßen in diesem Zusammenhang das Konjunkturprogramm der Europäischen Union (EU). Die Staats- und Regierungschefs der 27 Mitgliedsstaaten der EU haben ein Konjunktur-

paket in Höhe von ungefähr 200 Milliarden Euro verabschiedet. Dies entspricht 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts der EU (BIP). Der Großteil des Programms setzt sich aus den bereits beschlossenen Konjunkturaneizen der Mitgliedsländer zusammen.

Die Führungskräfte bejahen diese starke wirtschaftspolitische Antwort auf die Krise. Ludger Ramme, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Führungskräfteverbandes, betont jedoch, dass die freige-

gebenen Mittel sinnvoll eingesetzt werden müssen: „Es macht wenig Sinn, Unmengen an Geld in marode Unternehmen zu pumpen. Vielmehr sollten wir in zukunfts-trächtige Industrien, Bildung, Kommunen und Infrastruktur investieren. Die Krise ist



Foto: © Verena N. / www.pixello.de

auch eine Chance, den Innovations- und Forschungsstandort Deutschland zu stärken.“

Pressemitteilung vom 15. Dezember 2008

www.ula.de

# Chancen und Risiken des Basistarifs für Privatversicherte

Die Änderungen im Bereich der Krankenversicherung ab 2009 /  
Teil II: Die private Krankenversicherung (PKV)

**D**ie zweite Stufe der Gesundheitsreform ist am 1. Januar 2009 in Kraft getreten. Sie hat für die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) wie auch für die private Krankenversicherung (PKV) weit reichende Änderungen mit sich gebracht.

In der letzten Ausgabe des Magazins haben wir ausführlich über die neue Situation für die gesetzlich Krankenversicherten nach dem Start des Gesundheitsfonds berichtet. Der vorliegende Artikel widmet sich den Änderungen im Bereich der privaten Krankenversicherung. Die markanteste Veränderung ist der Start des „Basistarifs“ – eines neuen Pflichtangebots aller privaten Krankenversicherungsunternehmen.

## Was ist der Basistarif?

Der Basistarif ist das Ergebnis der allgemeinen Versicherungspflicht. Er ist in erster Linie ein Auffangtarif für die Anfang 2007 unversicherten Personen, die zuvor privat versichert gewesen waren, für bedürftig gewordene sowie für über 55-jährige Privatversicherte, die im Wege des Basistarifs eine Beitragsentlastung erzielen möchten.

Die privaten Krankenversicherungsunternehmen dürfen Personen, die Anspruch auf eine Absicherung im Basistarif haben, nicht unter Berufung auf ihren Gesundheitszustand ablehnen oder mit ihnen Leistungsausschlüsse vereinbaren (Kontrahierungszwang). Die Beiträge dürfen zwar risikobezogen kalkuliert werden. Der Maximalbeitrag wird aber durch den Höchstbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung gedeckelt. Dieser liegt – rechnet man den Versichertenanteil und den Anteil des Arbeitgebers oder der Rentenversicherung zusammen – bei rund 550 Euro pro Monat.

Der Leistungsumfang des Basistarifs muss mit dem der gesetzlichen Krankenversicherung vergleichbar sein. Zusatzleistungen, wie etwa Chefarztbehandlung oder Unterbringung im Zweibettzimmer müssen von

Versicherten im Basistarif gegebenenfalls gesondert abgesichert werden.

Der Basistarif ist eine Weiterentwicklung des zuvor bereits existierenden Standardtarifs. Dieser ebenfalls verpflichtend anzubietende Tarif war auf über 55-jährige Versicherte zugeschnitten, denen wegen unzureichender Alterseinkommen trotz der Alterungsrückstellungen der PKV-Unternehmen eine finanzielle Überforderung durch hohe Versicherungsbeiträge drohte. Die Zahl der im Standardtarif versicherten Personen war allerdings Ende 2007 noch vernachlässigbar gering.

## Wer darf sich im Basistarif versichern?

Der Zugang zum Basistarif ist vom 1. Januar 2009 bis zum 30. Juni 2009 vergleichsweise unkompliziert. Zum einen steht er Neuversicherten offen, die allerdings auch danach voraussetzungslos wechseln dürfen. Dann gilt die Wechselmöglichkeit in diesem Zeitraum auch für Bestandsversicherte, also mit Versicherungsbeginn vor dem 1. Januar 2009. Und schließlich können auch freiwillig gesetzlich Krankenversicherte wechseln. Freiwillig versichert sind nach geltendem Recht diejenigen Versicherten, deren versicherungspflichtiges (Arbeits-) Einkommen in drei aufeinander folgenden Jahren die Versicherungspflichtgrenze überschritten hat (2006: 47.250 Euro, 2007: 47.700 Euro, 2008: 48.150 Euro).

Ein derartiges Zeitfenster für einen Wechsel freiwillig gesetzlich Krankenversicherter, auch solcher mit einem ungünstigen Gesundheitszustand, hat es bislang nicht gegeben. Allerdings dürften mit dem Wechsel nur selten messbare Vorteile erzielbar sein, da (siehe oben) im Basistarif risikobezogene Beiträge bis in Höhe des GKV-Höchstbeitrags erhoben werden dürfen und auch der Leistungskatalog dem der gesetzlichen Krankenversicherung nachempfunden ist.

Ab dem 1. Juli 2009 gelten dann neue, restriktivere Zugangsregelungen: Nur Neuversicherte seit dem 1. Januar 2009 haben dann noch das Recht, ohne Angaben von Gründen in den Basistarif zu wechseln.

Bestandsversicherte dürfen hingegen nur dann noch in den Basistarif wechseln, wenn sie bedürftig sind (zum Beispiel durch Bezug von Arbeitslosengeld II) oder aber das 55. Lebensjahr vollendet haben (entsprechend der heutigen Regelung zum Standardtarif).

## Bindungsfrist von 18 Monaten

Private Versicherungsunternehmen sehen vor allem die Wechselmöglichkeiten im ersten Halbjahr 2009 mit Sorge. Sie befürchten, dass Personen, die ansonsten auf Grund der üblichen Risikoprüfung nur unter erheblich größeren Schwierigkeiten einen Versicherungsvertrag erhielten, den Basistarif als Sprungbrett in ein privates Versicherungsverhältnis nutzen könnten.

Aus diesem Grund dürfen, mit Zustimmung der Aufsichtsbehörden, Versicherungsunternehmen verlangen, dass Versicherte an den Basistarif für mindestens 18 Monate gebunden sind, bevor sie in einen anderen Tarif (mit frei wählbarem Leistungskatalog) wechseln können.

## Rückstellungen werden teilweise portabel

Mit der Einführung des Basistarifs ergeben sich auch Änderungen in der Frage der





Foto: © Michael Bührke / www.pixelio.de

Portabilität der Alterungsrückstellungen. Private Versicherungsunternehmen verlangen ihren Versicherten in jungen Jahren üblicherweise höhere Tarife ab, als es eigentlich ihrem Krankheitsrisiko entspräche. Aus den Differenzbeträgen werden Rückstellungen gebildet, die den Beitragsanstieg dämpfen sollen, wenn die Versicherten älter werden und ihr Krankheitsrisiko steigt.

Bislang hatten die Versicherten beim Wechsel der Krankenversicherung keine Möglichkeit, die auf sie entfallenden Rückstellungen mit zum neuen Anbieter zu nehmen. Die PKV-Unternehmen hatten stets argumentiert, die Rückstellungen gehörten nicht dem einzelnen Versicherten, sondern dem jeweiligen Kollektiv aller Versicherten in einem Tarif.

Für Versicherte war daher ein Wechsel ab einer gewissen Mindestdauer der Versicherung erfahrungsgemäß mit hohen Verlusten beziehungsweise drastischen Beitragserhöhungen verbunden.

Der Gesetzgeber hat dies als Wettbewerbshindernis eingestuft und den Versicherten das Recht eingeräumt, beim Wechsel in

den Basistarif denjenigen Teil der Rückstellungen mitzunehmen, der auf die im Basistarif angebotenen Leistungen entfällt. Auch hier wird allerdings differenziert zwischen Bestands- und Neuversicherten.

Neuversicherte ab 1.1.2009 profitieren von dieser teilweisen Portabilität sowohl bei einem Wechsel in den Basistarif des angestammten als auch bei einem Wechsel in den Basistarif eines neuen Versicherungsunternehmens. Wer bereits am 31.12.2008 privat versichert war, kann von der Portabilitätsregelung nur bei einem Wechsel in den Basistarif des angestammten Versicherungsunternehmens Gebrauch machen.

### Sind die Regelungen verfassungsmäßig?

Private Versicherungsunternehmen sehen sich vor eine sehr schwierige Situation gestellt. Sie machen geltend, dass der Basistarif gerade für gesundheitlich vorbelastete Personen sehr attraktiv sei. Er könne daher nicht einmal dann kostendeckend betrieben werden, wenn nahezu von allen im Basistarif Versicherten der Höchstbeitrag

von derzeit rund 550 Euro pro Monat verlangt würde.

Die so entstandenen Belastungen könnten, so die Versicherungen, nur durch Beitragserhöhungen in den übrigen Tarifen ausgeglichen werden. Bei Neuverträgen ab 2009 müssten diese angesichts der großzügigeren Wechselmöglichkeiten besonders hoch ausfallen.

Die Unternehmen sehen sich daher in ihren verfassungsrechtlich garantierten Rechten auf Eigentum, freie Berufsausübung und in ihrer Vertragsfreiheit verletzt. Außerdem fehle der Bundesregierung die Gesetzgebungskompetenz für eine derart einengende Regulierung des privaten Versicherungsgewerbes.

Rund 30 PKV-Unternehmen haben daher Verfassungsbeschwerden eingereicht. Im Dezember 2008 hat das Bundesverfassungsgericht über fünf dieser Verfassungsbeschwerden und drei Verfassungsbeschwerden von Privatpersonen, die in privaten Krankenversicherungen versichert sind, mündlich verhandelt. Ein Urteil aus Karlsruhe könnte im Frühjahr 2009 ergehen.

### Ausblick

Wie die Richter entscheiden werden, steht völlig in den Sternen. Immerhin hat der zuständige Erste Senat die Verfassungsbeschwerden zur Entscheidung angenommen. Das war nicht immer so: In der Vergangenheit hatte das Bundesverfassungsgericht wiederholt Verfassungsbeschwerden nicht angenommen, die sich gegen die Einschränkung der Betätigungsmöglichkeiten privater Krankenversicherungen richteten.

Wer überlegt, in die private Krankenversicherung zu wechseln, sollte dennoch nicht damit rechnen, dass das Bundesverfassungsgericht die Regelungen kassieren und auf diese Weise größere Spielräume für finanziell noch attraktivere Angebote privater Versicherungsunternehmen schaffen wird. ■

# Die Herausforderungen der Europawahl 2009

## ULA-Nachrichten:

Ganz direkt: Was sind Ihrer Meinung nach die entscheidenden Aufgaben des Europäischen Parlaments? Gibt es dabei welche, die unterschätzt werden?

## Klaus Löffler:

Ich glaube, dass es drei wesentliche Aufgaben gibt. Die oberste Aufgabe: Das Europäische Parlament ist Mitgesetzgeber in der Europäischen Union und erlässt damit einen Großteil aller Regelungen, die heute für den Alltag der Bürgerinnen und Bürger wichtig sind.

Das Zweite sind die Haushaltsbefugnisse. Diese sind sozusagen die Königsrechte für jedes Parlament. Über diese Rechte verfügt auch das Europäische Parlament, das zusammen mit dem Rat die Haushaltsbehörde bildet und über diesen Hebel im Grunde auch politische Prioritäten setzen kann. Meine Auffassung ist, dass diese Befugnisse von den Bürgerinnen und Bürgern häufig unterschätzt werden, wie weitreichend hier das Parlament Einfluss nehmen kann.

Der dritte Punkt ist die Kontrolle der Bürokratie. Viele Menschen befürchten, dass in Brüssel die europäische Bürokratie ausufernd könnte. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass das Europaparlament stark ist, um diese Kontrolle auszuüben, und dies tut es auch.

## ULA-Nachrichten:

Viele EU-Bürger sind der Meinung, dass das Europäische Parlament sehr wenig Macht habe und dass daher ihre Stimme für die Wahl nicht entscheidend sei. Was würden Sie dem entgegenen?

## Klaus Löffler:

Zunächst entgegne ich dem dadurch, dass ich sage: Viele Bürger haben noch nicht erkannt, wie bedeutend überhaupt Europa heute ist, um in der Welt von heute bestehen zu können. Die vielen Umbrüche unserer Zeit führen dazu, dass wir Europäer gemeinsam handeln und uns bewähren können oder uns in nationalem Egoismus zersplittern und dann untergehen. Dies ist das Entscheidende.



*Dr. Klaus Löffler, geboren 1953, ist Leiter des deutschen Informationsbüros des Europäischen Parlaments. Er absolvierte sein Jurastudium in Freiburg und legte 1981 sein zweites Staatsexamen ab. Im Rahmen seiner Promotion befasste er sich mit der parlamentarischen Verantwortung für neue Technologien. Von 1985 bis 1986 war er in Ecuador Leiter für die Entwicklungsprojekte der Konrad-Adenauer-Stiftung zur Handwerksförderung im Andenraum. Seit 1986 ist er Beamter des Europäischen Parlaments und seit 1994 leitet er das Berliner Informationsbüro. Löffler veröffentlichte mehrere Sachbücher zur Europapolitik, unter anderem das Jahrbuch „Europa / Wissen – verstehen – mitreden“ und das Bürgerhandbuch des Europäischen Parlaments. [www.europarl.eu](http://www.europarl.eu)*

Wie bereits erwähnt, hat das Europäische Parlament innerhalb der Europäischen Union heute vergleichbare Rechte mit den nationalen Parlamenten. Die nächste Europawahl ist aus meiner Sicht besonders wichtig, weil man sehen kann, in welche Richtung wir eigentlich aus der Krise herauskommen wollen. Hier kann der Wähler sich durch seine Stimmabgabe daran beteiligen.

## ULA-Nachrichten:

Machen Sie und ihre Kollegen des Informationsbüros Werbung, um das Interesse der Bürger an der Europawahl zu steigern?

## Klaus Löffler:

Wir organisieren eine überparteiliche Kampagne „Wählen gehen“, um den Bürgern zu verdeutlichen, welche Bedeutung die Wahlbeteiligung für sie selbst haben kann. Europa besteht nicht nur aus seinen Institutionen. Europa sind die Bürgerinnen und Bürger selbst. Die Wahl ist der entscheidende aktuelle Anlass, der jetzt bevorsteht.

Das wichtigste sichtbarste Element sind Fernsehspots, die überparteilich zur Wahl mobilisieren sollen. Wir kooperieren mit deutschen Fernsehsendern. Darüber hinaus erscheint es mir wichtig, junge Menschen zur Wahl zu mobilisieren. Da die junge Generation nicht mehr unbedingt in erster Linie fern sieht, ist der zweite Pfei-

ler der Kampagne unsere Aktion „Per Handy zur Wahl“. Wir versuchen mit innovativen Ideen und auf spielerische Weise zum Beispiel über Internet und Handy, die jungen Bürger an das Thema Europa und Wahl heranzuführen.

## ULA-Nachrichten:

Wie beurteilen Sie die Kommunikationsstrategie der jeweiligen Parteien, um Wähler zu mobilisieren?

## Klaus Löffler:

Die beurteile ich nicht. Das ist Ausdruck der Überparteilichkeit unserer Aktion „Wählen gehen“, dass wir keine Stellungnahme zu den Parteien abgeben.

Ich kann nur einen Wunsch äußern, dass sich alle Parteien auch für die Europawahl richtig ins Zeug legen. Nur wenn es einen richtig kräftigen Disput zwischen den Parteien gibt, werden die Wählerinnen und Wähler auch den Anlass dieser Wahl für entsprechend wichtig halten.

## ULA-Nachrichten:

Was denken Sie sind die zentralen Themen für die kommende Legislaturperiode?

## Klaus Löffler:

Ich bin zwar hellwach, aber ein Hellseher bin ich nicht. Ich würde aus heutiger Sicht sagen, dass es drei Hauptthemen gibt. Das

erste Thema ist in der Tat: Wie finden wir über das aktuelle Krisenmanagement hinaus zu langfristig tragfähigen Konzepten im Bereich Wirtschaft und Finanzmarkt? Welche Regeln kann Europa hier auch international in diesen Bereichen setzen?

Darüber hinaus ist es entscheidend, wie Europa sich dem Klimawandel entgegenstellt und das Klima gemeinsam schützt. Hier haben wir zwar die groben Konzepte auf dem Tisch. Wir müssen aber sehen, wie wir das wirklich jetzt in einzelne Maßnahmen herunterbrechen und wie wir international zum Vorreiter werden können.

Das dritte Thema ist die Erhaltung des Friedens und die Eindämmung von Konflikt-herden, entweder in Europa, auf dem eu-

ropäischen Kontinent selbst, wie wir das im Kaukasuskonflikt gesehen haben, oder eben auch im Nahen Osten.

**ULA-Nachrichten:**

*Wie lautet Ihre Prognose für das Ergebnis der Europawahl 2009?*

**Klaus Löffler:**

Ich gebe nur eine Prognose zur Wahlbeteiligung ab, nicht zum Abschneiden der einzelnen Parteien. Die Wahlbeteiligung ist in den letzten Wahlen kontinuierlich gesunken, zuletzt in Deutschland auf 43 Prozent. Meine Prognose ist, dass gerade die Krise auch eine Chance für viele Menschen ist, wieder mehr Orientierung zu suchen. Dazu gehört auch, dass man die Rolle Europas bei der Lösung der großen Probleme,

die wir haben, realistischer einschätzt. Ich vermute über 50 Prozent Wahlbeteiligung am 7. Juni 2009.

**ULA-Nachrichten:**

*Wird die junge Generation bei der Wahlbeteiligung eine große Rolle spielen?*

**Klaus Löffler:**

Das ist mein größtes Anliegen überhaupt. Aus diesem Grund ist der Schwerpunkt aller Kommunikationsmaßnahmen aus unserem Büro und aus dem Europaparlament auf die junge Generation gerichtet. Das gilt für alle Aktionen, die wir machen. Wir versuchen sie überall zu erreichen, wo sie sind – in der Schule, aber auch natürlich in ihrer Freizeit, einfach an jedem Ort, an dem wir sie erreichen können. ■

# Wollen wir wirklich mehr Kapitalismus wagen?

Friedrich Merz' Bestandsaufnahme

**F**riedrich Merz wird bald einen weiteren Schritt hinaus aus dem Leben als Berufspolitiker machen. Der konservative Vordenker aus dem Sauerland, 2005 noch mit fast 60 Prozent als Abgeordneter wiedergewählt, wird nicht mehr für den nächsten Bundestag kandidieren. Insofern kann „Mehr Kapitalismus wagen“ durchaus als politisches Vermächtnis des 53-jährigen Rechtsanwalts gelten, der lange Zeit einer der wichtigsten Politiker der Union war. Und irgendwie passt es zu der sperrigen Persönlichkeit von Merz, dass sein Buch zu einer Zeit in den Läden steht, in der der Kapitalismus so wenig Konjunktur hat wie kaum je zuvor.

Merz verlangt, die Freiheit der Märkte sollte auf die gleiche ethische Stufe gestellt werden wie die Meinungsfreiheit, Religionsfreiheit, Redefreiheit und Reisefreiheit.

Die auch von Merz wiederholte Forderung, die Bürger müssten mehr Eigenverantwortung übernehmen, in der Renten- und

Krankenversicherung ebenso wie in der Bildung, gehört zum „Stehsatz“ wirtschaftsliberaler Autoren und ist ein wenig abgedroschen. Auch Ludwig Erhard wird natürlich bemüht, um die These zu untermauern, Marktwirtschaft sei aus sich heraus sozial.

Merz ist dennoch bisweilen mehr Moralist als Kapitalist: So fordert er, Unternehmensvorstände als Vorbild sollten auf ihre Bezüge im gleichen Umfang verzichten, wie sie es von ihren Mitarbeitern verlangen. Und im Übrigen gelte: „Man kann nicht erwarten, dass in deutschen Unternehmen die Beschäftigten chinesische Löhne bekommen und die Manager amerikanische Gehälter“.

Es schmerzt ihn besonders, dass seine eigene Partei, die CDU, die Ideale der sozialen Marktwirtschaft verraten habe. Gerade deshalb plädiert er umso hartnäckiger da-



für, das Vertrauen in die Marktwirtschaft trotz Finanzmarktkrise aufrechtzuerhalten.

Das Werben um Bündnisgenossen, das Aufzeigen von Kompromissen ist erkennbar nicht Merz' Ding. Nur so würde er aber einem zentralen Satz seines Buches gerecht: „Die Deutschen sollten den Kapitalismus verstehen, damit er gerettet werden kann. Und retten müssen wir den Kapitalismus, denn ohne Kapitalismus gibt es keinen Sozialstaat, und ohne Sozialstaat gibt es keine soziale Gerechtigkeit“. ■

# Die Fehler im Detail ...

In der Printversion der Dezemberausgabe unseres Magazins waren bedauerlicher Weise zwei Grafiken fehlerhaft abgedruckt. Hier die Korrekturen.

## Der Beitrag „Verhandlungskompetenz: ausbaufähig!“

Im Artikel auf den Seiten 11 und 12 („Verhandlungskompetenz: ausbaufähig!“) wurde die Grafik „Das Erfolgsmodell“ gleich in mehreren Punkten falsch dargestellt:



Foto: © Ernst Rose / www.pixelio.de

### Das Erfolgsmodell



## Der Beitrag „Die Systemfrage stellen“

Im Artikel auf der Seite 13 („Die Systemfrage stellen“) war die Antwort auf die Frage, welchem Grundsatz der

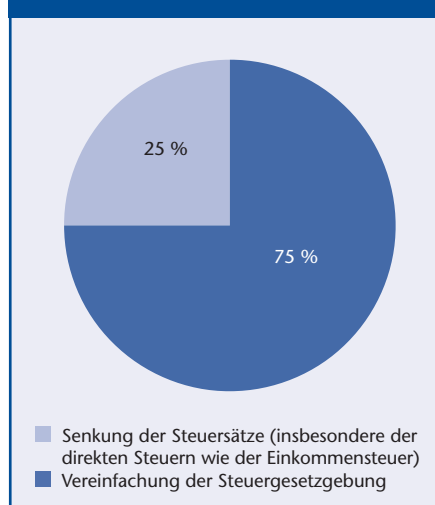
Vorrang für künftige Steuerreformen eingeräumt werden soll, im Text richtig, in der zugehörigen Grafik dagegen falsch wiedergegeben: 75 Prozent der Teilnehmer bevorzugten eine Vereinfachung des Systems anstelle von Steuerensenkungen. Nur für 25 Prozent haben niedrigere Steuersätze Priorität.

Auch diese Grafik finden Sie nebenstehend in der korrekten Version. ■

- Erstens fehlte der Misserfolgswert „mentale Vorbereitung“. Stattdessen war der Harvard-Index gleich zweimal im Modell.
- Zweitens: Der Wert für den Harvard-Index war nicht korrekt. Hier wurde fälschlicherweise der Wert für die „mentale Vorbereitung“ übernommen.
- Drittens ging es selbstverständlich um den „externen Marktwert“, nicht um den „extremen Marktwert“.

Wir entschuldigen uns bei den Autorinnen Professor Andrea Ruppert und Professor Martina Voigt von der Fachhochschule Frankfurt am Main und drucken die Grafik oben in der korrekten Fassung ab. ■

### Welchem Grundsatz sollte aus Ihrer Sicht bei künftigen Steuerreformen der Vorrang eingeräumt werden?



# Streit über Arbeitszeitrichtlinie verschärft sich

EU-Parlament will Leitende Angestellte in das Arbeitszeitgesetz einbeziehen

Seit mehreren Jahren liegen EU-Parlament und Mitgliedstaaten im Clinch über eine Reform der Arbeitszeitrichtlinie. Dieser Streit hat sich nun Ende 2008 stark zugespitzt.

Die Vorschläge des Rates, also der Mitgliedstaaten, zielen dabei tendenziell auf einen Minimalkompromiss, der den Wünschen von Ländern wie Großbritannien oder einiger Beitrittsstaaten aus Osteuropa nach einer flexiblen Handhabung von Höchst-arbeitszeiten entgegen käme. Eine Mehrheit im Europaparlament verlangt dagegen einen restriktiven Umgang mit Ausnahmeregelungen und einen besseren Schutz für bestimmte Sachverhalte wie etwa Bereitschaftszeiten im Krankenhaus und andernorts.

Seit der zweiten Lesung des Reformpaketes im Europäischen Parlament ist auch die Arbeitszeitregulierung für Leitende Angestellte Streitgegenstand.

Leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegen derzeit nicht dem Geltungsbereich des deutschen Arbeitszeitgesetzes. Dies stimmt auch mit der zu Grunde liegenden Europäischen Richtlinie überein. Deren aktuell noch gültige Fassung erlaubt es den Mitgliedstaaten, „leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbständiger

Entscheidungsbefugnis“ von Kernbestimmungen der Richtlinie auszunehmen.

Nach dem Willen des Europäischen Parlaments sollen derlei Ausnahmen künftig nur noch für „Geschäftsführer (oder Personen in vergleichbaren Positionen), ihnen direkt unterstellte Führungskräfte und Personen, die unmittelbar von einem Vorstand ernannt werden“, möglich sein. Dieser Personenkreis wäre wesentlich kleiner als derjenige der Leitenden Angestellten nach deutschem Rechtsverständnis.

## Die Position des Deutschen Führungskräfteverbandes

Die Pläne des EU-Parlaments gehen zu weit. Zwar bergen Vertrauensarbeitszeitmodelle, wie sie bei Leitenden Angestellten weit verbreitet sind, auch unbestreitbare Risiken. So arbeiten viele Führungskräfte dauerhaft länger als 50 Stunden pro Woche. Andere müssen feststellen, dass behauptete Freiheiten bei der Zeiteinteilung auf Grund faktischer Anwesenheitspflichten lediglich auf dem Papier bestehen.

Dennoch sind die Führungskräfteverbände der Auffassung, dass die Chancen aus der Arbeitszeitsouveränität die Nachteile weiterhin überwiegen. Auch die Natur der Tätigkeit der Leitenden Angestellten spricht gegen die Anwendung starrer Arbeitszeitregime. Leitende Angestellte arbeiten in erster Linie aufgabenorientiert und

weniger zeitorientiert. Noch gar nicht abzusehen wäre schließlich auch die Auswirkung einer durch EU-Richtlinie erzwungenen Anwendung des Arbeitszeitgesetzes auf die Vergütungsstrukturen von Leitenden Angestellten.

Auf diese Problematik hat der Deutsche Führungskräfteverband gegenüber dem EU-Parlament und der Bundesregierung in schriftlichen Stellungnahmen hingewiesen.

## Ausblick

Derzeit erscheint es eher unrealistisch, dass sich das Parlament mit seinen Vorstellungen schon in diesem Jahr durchsetzen wird. Wahrscheinlicher ist ein Scheitern des zwischenzeitlich eingeleiteten Vermittlungsverfahrens. Für eine Einigung liegen die Positionen der Mitgliedsstaaten und des EU-Parlaments zu weit auseinander.

Der Leidensdruck von Berufsgruppen wie Krankenhausärzten oder Arbeitnehmern aus den Beitrittsstaaten, deren Forderungen möglicherweise unerfüllt bleiben, wird aber dafür sorgen, dass das Thema Arbeitszeit so bald nicht von der politischen Agenda verschwinden wird. Die rechtliche Ungewissheit über die Arbeitszeitregulierung von Führungskräften wird also bleiben. ■



Foto:

© Barbara Eckholdt / www.pixelio.de

# Das unterschätzte Risiko – Invalidität

Lebensstandardsicherung bei Erwerbsunfähigkeit ist nicht gewährleistet

**E**benso wie viele andere Arbeitnehmer unterschätzen auch Führungskräfte das Risiko der Erwerbsunfähigkeit. Eine dauerhafte Erwerbsminderung durch Krankheit oder Unfall ist jedoch eine massive Bedrohung des erreichten Lebensstandards, oft sogar ein echtes Armutsrisiko.

Wer sich allein auf die gesetzlichen Leistungen verlässt, dem droht der soziale Abstieg. Um den Lebensstandard zu halten, ist eine auf zwei oder drei Säulen gestützte Absicherung nötig – diese ist aber nicht immer problemlos zugänglich.

## Führungskräfte: Geringes statistisches, hohes finanzielles Risiko

Das Risiko für Führungskräfte vor Erreichen der Altersrente erwerbsunfähig zu werden, ist zwar unterdurchschnittlich: Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung scheiden acht Prozent der Geschäftsführer und weniger als fünf Prozent der Chemiker oder Physiker wegen Erwerbsunfähigkeit vorzeitig aus. Das andere Extrem bilden „Knochenjobs“, wie sie Dachdecker und Gerüstbauer ausüben. Rund 50 Prozent schaffen es dort nicht, bis zur Altersrente zu arbeiten.

Im Gegenzug sind aber die Einkommensrisiken für Führungskräfte besonders hoch. Denn auch eine (Voll-)Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung ist zumeist niedriger als die reguläre Altersrente. Der Grund: Die Hochrechnung des Einkommens, das auf Grund der Erwerbsunfähigkeit nicht mehr erzielt werden kann, endet beim 60. Lebensjahr.

Für Versicherte, die 1962 oder später geboren wurden, gibt es seit 2001 auch keine Berufsunfähigkeitsversicherung im engeren Sinn mehr. Für sie entscheidet allein der Grad der Erwerbsminderung darüber, ob der Versicherte noch am Arbeitsmarkt einsetzbar ist. Welcher Beruf zuvor ausgeübt wurde, ist egal.

Die volle Erwerbsminderungsrente erhält, wer nicht mehr in der Lage ist, auch nur drei Stunden pro Tag irgendeine Tätigkeit auszuüben. Die halbe Erwerbsminderungs-

rente wird bei einer Einsatzfähigkeit zwischen drei und unter sechs Stunden täglich gezahlt. Versicherte, die mindestens sechs Stunden täglich eine beliebige Tätigkeit verrichten können, erhalten überhaupt keine Unterstützung.

Seit 2001 sind daher Zahl und Höhe der Erwerbsminderungsrenten kontinuierlich gesunken. 1997 gab es noch 280.000 neue Fälle, 2007 nur noch etwas mehr als 160.000. Wurden 1996 noch durchschnittlich 690 Euro gezahlt, sind es heute nur noch 611 Euro.

## Sicherungsdefizite bei der privaten Absicherung

Wer die Lücke schließen möchte, ist auf die zweite und die dritte, eine ergänzende betriebliche oder private Sicherung angewiesen. Ein entsprechendes Angebot existiert zwar, es ist aber nicht flächendeckend.

Neben hohen Beiträgen, die für Führungskräfte im Regelfall eher das geringere Problem darstellen, erweist sich vor allem die Gesundheitsprüfung vielfach als nur schwer überwindbare Hürde. Laut einer Leserumfrage der Zeitschrift „Finanztest“, erhält nur jeder Vierte den Vertrag, den er sich vorgestellt hat.

Dabei gehören Führungskräfte sicher nicht zu den aus Sicht der Versicherer besonders problematischen Personengruppen. Die meisten Anbieter unterscheiden vier Risikogruppen: Zur ersten, risikoärmsten Gruppe gehören vorwiegend Akademiker. Die zweite, ebenfalls risikoarme Gruppe, stellen verwaltungs- und kaufmännische Berufe. Arbeitnehmer in handwerklichen, „körperlichen“ Berufen gehören zur dritten, und Arbeitnehmer mit besonders ausgeprägtem Risikoprofil (Bäcker, Bauarbeiter, aber auch Künstler oder Lehrer) zur vierten Gruppe.

Mehr noch als die Einteilung in die Risikogruppe sind aber die Vorerkrankungen

dafür ausschlaggebend, ob und zu welchen Konditionen ein Vertrag zustande kommt. Sämtliche bisherigen Krankheiten und Behandlungen müssen im Versicherungsantrag angegeben werden. Wer etwas verschweigt, egal ob absichtlich oder fahrlässig, läuft Gefahr, dass die Versicherung später im Ernstfall vom kompletten Vertrag zurücktreten kann.

Antragsteller, die schon einmal in psychiatrischer oder psychotherapeutischer Behandlung waren, haben praktisch keine Chance auf einen Vertrag. Allergien, ein Bandscheibenvorfall oder chronische Rückenschmerzen werden entweder mit einem Risikozuschlag bestraft, oder mögliche Folgen dieser Vorerkrankung werden von vornherein vom Versicherungsschutz ausgeklammert.

## Absicherung: Je früher, desto besser

Experten raten daher dazu, eine Berufsunfähigkeitsversicherung möglichst in jungen Jahren abzuschließen.

Einen einfacheren Zugang zu einem ergänzenden Schutz erhalten Arbeitnehmer mit ungünstigem Risikoprofil über betriebliche oder tarifliche Lösungen.

So können laut dem neuen Tarifvertrag der Chemieindustrie „Lebensarbeitszeit und Demographie“ Teile des neu eingerichteten Demographiefonds für eine ergänzende Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung verwendet werden. Diese sichert die Gesamtbelegschaft kollektiv ab, ohne individuelle Gesundheitsprüfungen.

In Branchen mit höherer Fluktuation versuchen Arbeitgeber, ihren Arbeitnehmern Großkundenkonditionen zu verschaffen. Diese entbinden sie im Regelfall nicht von einer individuellen Gesundheitsprüfung, ermöglichen aber die Einstufung in niedrigere Risikogruppen. ■



Foto: © BrandtMarke / www.pixelio.de

# Urlaubsabgeltung und Betriebsrentenunsicherheit

EuGH urteilt über Abgeltung von Urlaub,  
BAG urteilt doch noch nicht über „Zillmerung“

**E**nde Januar 2009 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) tragende Grundsätze des deutschen Urlaubsrechts zum Verfall und zur Abgeltung von Urlaub gekippt.

Künftig gilt: Arbeitnehmer, die krankheitsbedingt ihren Urlaub im Laufe eines Kalenderjahres oder spätestens bis zum 31. März des Folgejahres nicht in Anspruch nehmen können, behalten ihren Anspruch auf Urlaub. Der Urlaub muss künftig nach der Genesung gewährt oder abgegolten werden.

Nach bisherigem Recht war eine Abgeltung von Urlaub nur möglich, wenn er wegen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Anspruch genommen werden konnte. Langfristig erkrankte Arbeitnehmer, die auf Grund der Arbeitsunfähigkeit gar keine Möglichkeit mehr gehabt hätten, ihren Urlaub real in Anspruch zu nehmen, gingen leer aus.

Aus Sicht des EuGH ist diese Rechtspraxis unvereinbar mit den urlaubsrechtlichen Bestimmungen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie.

Deshalb wird sich schon vor einer Neufassung des Arbeitszeitgesetzes durch den deutschen Gesetzgeber die Rechtspraxis in den Unternehmen spürbar ändern.

Aus Arbeitnehmersicht ist es zwar erfreulich, dass der Grundsatz, wonach Krankheit Urlaub verdrängt, nun noch mehr Geltung hat. Es gibt aber auch Risiken. Denn der Druck auf langzeiterkrankte Arbeitnehmer droht zuzunehmen.

Für die Arbeitnehmer können nun mit zunehmender Krankheitsdauer beträchtliche Urlaubs-„Guthaben“ anwachsen, die mit entsprechenden Kostenrisiken verbunden sind. Arbeitgeber könnten darauf reagieren, indem sie früher als zuvor krankheitsbedingte Kündigungen aussprechen.

## Haftungsrisiken bei versicherungsförmiger Betriebsrente bleiben ungeklärt

In einem mit Spannung erwarteten Revisionsverfahren vor dem Bundesarbeitsgericht ist es dagegen Anfang Januar 2009 wegen Rücknahme des Rechtsmittels leider zu keinem Urteil gekommen.

In dem Prozess ging es um die so genannte „Zillmerung“ von Versicherungsverträgen im Rahmen von betrieblichen Versorgungszusagen über Direktversicherungen oder Pensionskassen. Dabei werden die Abschlusskosten des Anbieters in voller Höhe bei Vertragsschluss oder in den ersten Jahren danach in Rechnung gestellt und mit den ersten Beiträgen verrechnet. Dies führt dazu, dass ein Guthaben erst nach längerer Beitragszahlung entsteht oder aber das Anfangsguthaben nur langsam anwächst.

Wer den Anbieter nach wenigen Jahren wechselt, büßt dadurch erhebliche Teile seiner gezahlten Beiträge ein. Dies gilt im Falle eines Arbeitgeberwechsels auch bei Betriebsrenten, wenn der neue Arbeitgeber mit einem anderen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) kooperiert als der alte Arbeitgeber. Bei der dann möglichen Übertragung des Guthabens orientiert sich das Betriebsrentengesetz an einem versicherungsmathematischen, also unter Berücksichtigung der Zillmerung ermittelten „Übertragungswert“.

Dass die Zillmerung drastische Folgen haben kann, zeigt der Fall, der dem Revisionsverfahren vor dem BAG zugrunde lag. Die Klägerin in dem vom Landesarbeitsgericht München entschiedenen Verfahren hatte eine über Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungszusage erhalten. Wenige Jahre danach war sie aus dem Unternehmen ausgeschieden. Da weder eine Übertragung auf den neuen Arbeitgeber zustande kam noch die Klägerin von der Möglichkeit Gebrauch machte, selbst Versicherungsnehmerin zu



Foto: © HHS / www.pixelio.de

werden, erhielt sie das Guthaben ausgezahlt. Dessen Wert betrug zu diesem Zeitpunkt nur rund 15 Prozent der eingezahlten Beiträge.

Trotz der oben geschilderten, recht eindeutigen Gesetzeslage hatte das Landesarbeitsgericht München (LAG) den ehemaligen Arbeitgeber im März 2007 zum Ersatz dieses „Zillmerungsschadens“ verurteilt. Eine „Zillmerung“, so die LAG-Richter, verstoße unter anderem gegen die Portabilität der Betriebsrentenansprüche und, zumal bei einer rein arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung, gegen die Grundsätze der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes (Aktenzeichen 4 Sa 1152/06).

In Fachkreisen ist das Urteil unter Verweis auf die Gesetzeslänge nahezu einhellig als Fehlurteil kritisiert worden. Dennoch wollte es das beklagte Unternehmen offensichtlich nicht auf eine höchstrichterliche Entscheidung mit Signalwirkung ankommen lassen und nahm seine Revision unmittelbar vor der geplanten Urteilsverkündung zurück.

Experten sind zuversichtlich, dass trotzdem noch 2009 Rechtssicherheit hergestellt werden kann. Denn inzwischen ist ein weiteres Verfahren zu dieser Problematik beim Bundesarbeitsgericht anhängig. Die Hintergründe dieses Rechtsstreits finden Sie in der Ausgabe 1/2009 unseres Newsletters „kurz und bündig“ erläutert.

# Kurzarbeit und Vermittlungssperren auch für Führungskräfte?

Änderungen im Recht der Arbeitslosenversicherung seit 1.1.2009

Ende 2008 hat die Bundesregierung zwei Rechtsverordnungen verabschiedet, mit denen die Bezugszeit des Kurzarbeitergeldes auf bis zu achtzehn Monate verlängert wurde.



Foto: © Bundesagentur für Arbeit

Das Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung für Fälle, in denen es durch einen unvermeidbaren und mehr als nur vorübergehenden Arbeitsausfall zu Gehaltsausfällen kommt. Die Beschäftigungsverhältnisse müssen aber ungekündigt fortbestehen. Die Höhe ist dem Arbeitslosengeld I nachempfunden: 67 Prozent (für Versicherte mit unterhaltsberechtigten Kindern) beziehungsweise 60 Prozent (für Versicherte ohne Kinder) der so genannten Nettoentgeltdifferenz, das heißt der Differenz zwischen Soll-Engelt und Ist-Engelt.

Maximal ausgleichsfähig ist eine Differenz in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze. Diese liegt in 2009 in den alten Bundesländern bis 5.400 Euro, in den neuen Bundesländern bei 4.550 Euro monatlich.

Gleitzeitkonten müssen in aller Regel zuvor aufgelöst werden, Lebensarbeitszeitkonten (Wertguthaben) im Regelfall jedoch nicht, es sei denn, eine Auflösung ist in der Vereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsverein-

barung, Einzelvertrag) ausdrücklich vorgesehen. Der gesetzliche Schutz für Wertguthaben bei Kurzarbeit wurde Anfang 2009 nochmals verbessert.

Tritt in einem Unternehmen ein erheblicher Arbeitsausfall auf und wird Kurzarbeit angeordnet, gelten für Führungskräfte zahlreiche Besonderheiten. Insbesondere auf Leitende Angestellte, die überwiegend aufgaben- und nicht zeitorientiert tätig sind, ist Kurzarbeit nicht ohne weiteres übertragbar. Ob und auf welcher Rechtsgrundlage sie auf Führungskräfte übertragen werden kann (einzelvertraglich, Sprecherausschussvereinbarung), ist fraglich und muss im Einzelfall geprüft werden.

Diesbezügliche Fragen beantworten die Mitgliedsverbände im Rahmen ihrer Rechtsberatung. VAA und DFK haben zu diesem Thema in den Mitgliederbereichen unter [www.vaa.de](http://www.vaa.de) und [www.die-fuehrungskraefte.de](http://www.die-fuehrungskraefte.de) Informationsblätter veröffentlicht.

## Änderungen bei der Arbeitslosenversicherung

Am 1. Januar 2009 sind außerdem Änderungen im Recht der Arbeitslosenversicherung in Kraft getreten. Diese können auch für rentennahe Führungskräfte relevant sein, die einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen, aber noch keinen Anspruch auf eine Altersrente haben.

Die erste Änderung betrifft die Pflicht zur frühzeitigen Arbeitslosmeldung. Hier bleiben die Fristen unverändert. Die Meldung muss spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ansonsten innerhalb von drei Tagen erfolgen. Die Erstmeldung beim Arbeitsamt, soll nun (neben telefonisch) auch schriftlich abgegeben werden können. Die Einführung einer Online-Arbeitslosmeldung ist in Vorbereitung.

Darüber hinaus müssen Arbeitslose, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgelaufen ist, die aber aus rentenrechtlichen Gründen an ihrer Arbeitslosmeldung festhalten,

künftig strenger auf die Einhaltung ihrer Mitwirkungspflichten achten.

Zwar entfällt die Vorschrift, wonach eine Arbeitslosmeldung von Personen ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld alle drei Monate erneuert werden muss.

Verstöße gegen Mitwirkungspflichten des Arbeitslosen ziehen aber künftig eine zwölfwöchige „Vermittlungssperre“ nach sich. In dieser Zeit stehen die Vermittlungsdienste der Bundesagentur dem Arbeitslosen nicht zur Verfügung.

Diese Sperre kann später zu Problemen bei der Beantragung einer vorgezogenen Altersrente nach Arbeitslosigkeit führen. Bei längerer Arbeitslosigkeit müssen häufig fehlende Beitragszeiten durch „Anrechnungszeiten wegen Arbeitslosigkeit“ überbrückt werden. Als solche erkennen die Rentenversicherungsträger aber nur Zeiten einer aktiven Arbeitsplatzsuche an. Eine entsprechende Bescheinigung stellt normalerweise die Arbeitsagentur aus. Zeiten mit einer Vermittlungssperre oder Sperrzeit werden aber in diesen Bescheiden ausgenommen, so dass es zu Lücken kommen kann.

Vermittlungssperren dürften in Zukunft häufiger vorkommen. Mit der Reform wurde nämlich auch das Instrument der „Eingliederungsvereinbarung“ aufgewertet. Es handelt sich dabei um eine Vereinbarung zwischen Arbeitsagentur und Arbeitslosem, die formal den Charakter eines Vertrages hat. Tatsächlich aber legt sie wie ein Verwaltungsakt dem Arbeitslosen einseitig Verpflichtungen auf, etwa in Bezug auf die Zahl der nachweispflichtigen Bewerbungen. Kommt der Arbeitslose den Verpflichtungen nicht nach, kann die Arbeitsagentur unter Verweis auf den Verstoß leichter Sanktionen verhängen.

Die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung oder anderem versicherungswidrigem Verhalten beträgt künftig drei Wochen beim ersten, sechs Wochen beim zweiten und zwölf Wochen bei allen übrigen Fehlverhalten. ■

# Seminare

Das Weiterbildungsprogramm für Sprecherausschüsse und Führungskräfte im ersten Quartal 2009

Die gvs mbH, die Service- und Fortbildungs-GmbH des Deutschen Führungskräfteverbandes, bietet auch im ersten Quartal wieder Seminare für Sprecherausschuss- oder Betriebsratsmitglieder sowie für andere interessierte Führungskräfte an. Wichtigstes Ziel der Seminare ist es, Vertretern von Führungskräften in den Unternehmen das notwendige Wissen im Arbeitsrecht und angrenzenden Themen praxisnah zu vermitteln. Angeboten werden folgende Themen:

## Arbeitsrecht für Sprecherausschüsse

- Der „Klassiker“ im Seminarangebot bietet einen Überblick über alle für Führungskräfte relevanten Regelungsbereiche des Arbeitsrechts.

Referent: RA Dietrich Boewer, Vorsitzender Richter a.D. am Landesarbeitsgericht Düsseldorf.

Termin und Ort:

19. und 20. März 2009 in Köln

## Aufgaben von Sprecherausschüssen

- Ein praxisnaher Überblick über die konkrete Tätigkeit von Sprecherausschüssen, ihre Beteiligungsrechte und sonstigen Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber und ihre Pflichten.

Referent: Rechtsanwalt Dr. Ulrich Goldschmidt, Hauptgeschäftsführer DFK.

Termin und Ort:

2. April 2009 in Essen

## Workshop zur Sprecherausschussarbeit – Fallbeispiele und rechtliche Grundlagen

- Das Seminar richtet sich zuvorderst an „fortgeschrittene“ Sprecherausschussmitglieder (zweite oder dritte Wahlperiode). Im Mittelpunkt steht die Behandlung realitätsnaher Fallbeispiele. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen die Funktionswahrnehmung durch die Mandatsträger weiter verbessern.

Referenten: Rechtsanwalt Gerhard Kronisch, Hauptgeschäftsführer des VAA, Rechtsanwältin Dr. Svenja Deich, Evonik Industries.

Termin und Ort:

25. März 2009 in Leverkusen

## Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

- Betriebsrenten spielen für die Altersvorsorge von Führungskräften eine herausragende Rolle. Zugleich ist die betriebliche Altersversorgung kollektiven Regelungen wie Sprecherausschussvereinbarungen gut zugänglich. Durch das Seminar werden die rechtlichen Grundlagen im Betriebsrentenrecht praxisnah vermittelt oder vorhandene Grundkenntnisse aufgefrischt und in einen rechtlichen Gesamtzusammenhang eingeordnet.

Referentin: Rechtsanwältin Dr. Ingeborg Axler, Axler Rechtsanwälte Köln.

Termin und Ort: 20. März 2009 in Köln

## Eigenkapital – Stimme und Sprache

- Neben den vier von der gvs mbH ausgerichteten Seminaren haben Mitglieder der ULA-Verbände außerdem die Möglichkeit, an dem externen Seminar „Eigenkapital – Stimme und Sprache“ zu Sonderkonditionen (zehn Prozent Preisnachlass) teilzunehmen.

Auszug aus den Seminarinhalten: Vermittlung eines hocheffektiven Programms für Atem, Stimme, Artikulation und Körperhaltung, Steigerung der stimmlichen und sprachlichen Überzeugungskraft, souveräne Überbrückung auch größerer Räume durch den Einsatz der optimalen Sprechstimme.

Referent: Peter Claudius Engel, Schauspieler und TV-Sprecher (ARD, SWR, ARTE, 3SAT, ORF, Stationsstimme der Poplegende SWF3).

Termine und Orte finden Sie unter [www.peter-engel.com](http://www.peter-engel.com)

**Genauere Informationen zu den Terminen und Veranstaltungsorten sowie Veranstaltungankündigungen mit Anmeldeformular finden Sie unter [www.ula.de](http://www.ula.de) im Bereich „Seminar-Kalender“.**

# Neue Mitglieder für Manager Monitor gesucht

Seit der Führungskräftestudie aus dem Jahr 2007 – einer umfassenden Studie über die berufliche, soziale und familiäre Situation von Führungskräften – verfügt der Deutsche Führungskräfteverband mit dem „Manager Monitor“ über ein Umfragepanel mit etwa 1.000 Mitgliedern.

Mit diesem Panel führen wir regelmäßige Umfragen zu aktuellen politischen und wirtschaftlichen Themen durch. Die Resonanz

ist immer sehr gut. Die Ergebnisse werden regelmäßig in „Capital“, „Wirtschaftswache“ oder Manager Magazin veröffentlicht.

Unter [www.manager-monitor.de](http://www.manager-monitor.de) hat das Panel eine eigenständige Internetpräsenz.

Nach zwei Jahren soll nun die Mitgliederbasis des Panels gestärkt werden. Alle berufstätigen Verbandsmitglieder, die Interesse haben, an dem Panel teilzunehmen, kön-

nen sich unter [www.manager-monitor.de](http://www.manager-monitor.de) registrieren lassen.

Das Passwort zur Anmeldung lautet: ula-2009

Angemeldete Teilnehmer erhalten fünf bis sechs Mal im Jahr per Mail Einladungen zu den Online-Umfragen. Deren Beantwortung nimmt maximal drei bis vier Minuten in Anspruch.

# Was dreht sich in Brüssel?

## 2009 – Ein Jahr der Veränderungen

2009 ist nicht nur das europäische „Jahr der Kreativität und Innovation“, sondern auch ein Jahr der Veränderungen, bestimmt durch die bevorstehenden Wahlen. Neben den Bundestags- und Landtagswahlen sind am 4. und 7. Juni 2009 alle Wahlberechtigten der 27 EU-Mitgliedstaaten aufgerufen, an der Wahl des Europäischen Parlaments teilzunehmen. Darüber hinaus läuft Ende Oktober die Amtszeit der amtierenden EU-Kommission aus. Daher werden dieses Jahr die 27 Mitgliedstaaten ihre Kommissare neu benennen müssen. Am 2. April findet der nächste G-20-Gipfel in London zur Weltwirtschaftskrise statt und Ende 2009 der nächste Weltklima-Gipfel. Des Weiteren sind Linz (Österreich) und Vilnius (Litauen) die neuen Kulturhauptstädte Europas. 2009 jährt sich außerdem zum 20. Mal der Fall der Berliner Mauer und damit des Eisernen Vorhangs zwischen Ost und West.

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

### Tschechien übernimmt Ratspräsidentschaft: „Europa ohne Barrieren“

Am 1. Januar 2009 hat Tschechien für die kommenden sechs Monate erstmalig die Ratspräsidentschaft übernommen. Keine leichte Aufgabe, wenn man bedenkt, dass Tschechien schon kurz nach dem Amtsantritt auf den eskalierenden Konflikt im Gaza-Streifen reagieren musste. Die große Herausforderung dieser Ratspräsidentschaft wird es sein, die Umsetzung des 200 Milliarden Euro schweren Konjunkturpakets zu koordinieren. Energie, Wirtschaft und die EU als internationaler Akteur werden die Schwerpunkte der tschechischen Ratspräsidentschaft sein.

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

### Lissabon-Strategie: trotz Krise nicht auf Eis

Ende Dezember 2008 hat die EU-Kommission ein Paket verabschiedet in dem sie klarstellt, dass die Wachstums- und Beschäftigungsstrategie von Lissabon nicht zu Gunsten des europäischen aktuellen Konjunkturprogramms zur Ankurbelung der Wirtschaft

auf Eis gelegt wird. Das Ziel bleibt bestehen, dass 2010 die EU der wettbewerbsfähigste, dynamischste Wirtschaftsraum der Welt sein soll. Die Kommission setzt dabei mit beiden Strategien auf vier Schwerpunkte: Investitionen in die Realwirtschaft, allgemeine und berufliche Bildung, Bedürfnisse des morgigen Arbeitsmarktes und die Hilfe aus dem Globalisierungsfonds.

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

### Klimapaket verabschiedet

Nach einem elf Monate andauernden Gesetzgebungsverfahren hat das Europäische Parlament mit großer Mehrheit das EU-Klimapakete verabschiedet. 2020 will die EU ihre Ziele erreicht haben: Den CO<sub>2</sub>-Ausstoß um 20 Prozent zu reduzieren und den Anteil erneuerbarer Energien um 20 Prozent zu steigern. Das Klimapakete beinhaltet Richtlinien zur Abtrennung und geologischen Speicherung von CO<sub>2</sub>, zur Dritten Phase des Emissionshandelssystems (ETS), zur Qualität von Kraftstoffen und eine Verordnung über die CO<sub>2</sub>-Emissionen von Neuwagen.

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

### Zehn Jahre Euro

Zehn Jahre ist her, seit die Prognose des französischen Politikers und Wirtschaftsexperten Jacques Rueff in Erfüllung ging:



„Europa wird über eine Währung entstehen oder überhaupt nicht“. 1999 wurde die Europäische Währungsunion mit elf Mitgliedern gegründet. Zwei Jahre später wurde sie um Griechenland erweitert. Erst 2002 haben die EU-Bürger ihre Francs, Lire, Pesos oder Deutsche Mark in Euros eingetauscht. In den darauffolgenden Jahren folgten Slowenien, Malta und Zypern. Zum zehnten Jubiläum des Euros trat am 1. Januar 2009 die Slowakei als 16. Mitglied der Währungsunion bei und führte somit den Euro ein.

[www.faz.de](http://www.faz.de)

### CEC Managers' Network

Vor zwei Jahren hat die CEC ein Netzwerk für Führungskräfte ins Leben gerufen, das bereits über 600 Mitglieder hat. Führungskräfte aus der ganzen Welt können Mitglied werden und Kontakte knüpfen. Die Mitglieder haben freien Zugang zu einem Netzwerk von Kontakten innerhalb und außerhalb Europas.

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