

Kündigungsschutz: Vertrauenskultur als Standortvorteil

In gut einem Jahr wird der Deutsche Bundestag neu gewählt. Für die Abgeordneten heißt das: Es ist allmählich an der Zeit, sich für den Wahlkampf in Stellung zu bringen. Sich abzugrenzen, sich stärker zu profilieren. Die alles beherrschende Finanzkrise bietet dafür wenig Spielraum. Rettungsschirme aufspannen und erweitern, um die Finanzmärkte zu beruhigen, das ist derzeit Parteilosophie in allen Fraktionen jenseits der LINKEN. Eine echte Profilierung ist hier nur um den Preis zu haben, in der eigenen Fraktion als Abweichler zu gelten. Ein wenig aus der Zeit gefallen wirkt es, sich just den Kündigungsschutz als Feld der Profilierung auszusuchen. Gewiss, der Unmut vieler Mitglieder und Stammwähler der CDU über die gefühlte „Sozialdemokratisierung“ der Partei ist kein Geheimnis. Im Gegenzug zur stärkeren Regulierung der Zeitarbeit mehr Flexibilität für die Unternehmen durch eine Deregulierung des Kündigungsschutzes zu fordern, das mag dem einen oder anderen als probate Schärfung des wirtschaftspolitischen Profils erscheinen.

Im Grundsatz ist es auch nicht verkehrt: Unternehmen brauchen Flexibilität. Freie unternehmerische Entscheidungen sind eine der wichtigsten Grundlagen unseres Wirtschaftssystems. Doch ebenso gehört zu unserem Wirtschaftssystem die gewachsene Vertrauenskultur zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Durch das Vertrauen auf den Bestandschutz ihrer Arbeitsverhältnisse können die Arbeitnehmer ihr Know-how optimal einbringen. Durch das Vertrauen darauf, dass in der Krise dank atmender Arbeitszeitsysteme auch ohne Entlassungen genügend Flexibilität möglich ist, werden Unternehmen zum Erhalt und Ausbau dieses Know-hows ermutigt.

Für unsere wissensbasierte Volkswirtschaft ist das ein nicht zu unterschätzender Standortvorteil. Es ist aus wirtschaftspolitischer Sicht nicht profilbildend, sondern gefährlich, diese Vertrauenskultur zu Gunsten einer Kündigungsschutz-Reform, deren beschäftigungsfördernde Wirkung auf den Arbeitsmarkt bestenfalls als umstritten bezeichnet werden kann, in Frage zu stellen.

Dass im Aufschwung auch mit den bestehenden Kündigungsschutzregeln viele neue Beschäftigungsverhältnisse entstehen, zeigt die Arbeitsmarktstatistik. Und wer als Arbeitgeber im Abschwung wirklich entlassen muss, hat mit dem Mittel der betriebsbedingten Kündigung keine Probleme, sofern er rechtskundig beraten vorgeht.

Ohnehin sollten sich die Unternehmen angesichts der demografischen Entwicklung die Entscheidung für einen Arbeitsplatzabbau nicht allzu leicht machen. Mehr denn je gilt: einmal abgebautes Wissenskapital lässt sich nur schwer wieder aufbauen. Schon deshalb geht eine Diskussion um die Deregulierung des Kündigungsschutzes an der Realität des deutschen Arbeitsmarktes vorbei.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Pensionskassenrente: BAG gibt VAA- Mitglied recht

Arbeitgeber müssen Leistungsherabsetzungen der Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft (PKDW) ausgleichen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 19.06.2012 entschieden und damit die persönliche Einstandspflicht des Arbeitgebers für eine von ihm zugesagte Pensionskassenrente bestätigt. Rechtsanwältin Dr. Ingeborg Axler aus Köln führte im Auftrag des VAA das entsprechende Verfahren für ein betroffenes VAA-Mitglied durch alle Instanzen. Im Interview erläutert die Expertin für Fragen der betrieblichen Altersversorgung die Hintergründe der Entscheidung.

VAA Newsletter: Welche Rolle spielt die Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft (PKDW) in der betrieblichen Altersversorgung?

Axler: Über die PKDW, die frühere Pensionskasse der Chemischen Industrie, führt eine große Zahl unterschiedlicher Unternehmen die betriebliche Altersversorgung ihrer Mitarbeiter durch.

VAA Newsletter: Was versteht man unter einer „Leistungsherabsetzung“ der Pensionskasse?

Axler: Im Jahr 2002 geriet die PKDW in eine wirtschaftliche Schiefelage – es fehlen 153 Millionen Euro an Deckungsmitteln, um die laufenden Renten zu bezahlen. Der Mitgliederverwaltung blieb nichts anderes übrig, als zu beschließen, vom 01.07.2003 an alle Renten jährlich um 1,4 Prozent zu kürzen, damit die vorhandenen Deckungsmittel wieder der Leistungsverpflichtung entsprachen. Ansonsten wäre die Pensionskasse überschuldet gewesen.

VAA Newsletter: Heißt das, die Pensionskassenrenten dieser Rentner werden aufgrund des Beschlusses der Mitgliederversammlung nun lebenslang weiter sinken?

Axler: Ja, genau das bedeutet es. Die Zahlungsbeträge der Renten werden von Jahr zu Jahr geringer. Zusätzlich werden die ohnehin schon verringerten Renten natürlich durch die steigenden Lebenshaltungskosten ausgezehrt. Das BAG hat nun entschieden, dass der Arbeitgeber in Höhe der ursprünglich zugesagten Pensionskassenrente nach § 1 Absatz 1 Satz 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) haftet und die entstehenden Lücken schließen muss. Diese Vorschrift bestimmt, dass ein Arbeitgeber auch dann für die von ihm zugesagte Betriebsrente haftet, wenn er einen mittelbaren Durchführungsweg wählt, also zum Beispiel eine Pensionskasse, eine Direktversicherung, eine Unterstützungskasse oder einen Pensionsfonds.

VAA Newsletter: Im Gesetz ist also geregelt, dass der Arbeitgeber die Differenzen ausgleichen muss. Warum musste darüber erst das BAG entscheiden?

Axler: Die Rechtsfrage erscheint einfach, ist aber durchaus kompliziert. Der Arbeitgeber sagt die Altersversorgung nach Maßgabe der Satzung der Pensionskasse zu. Die Pensionskasse wiederum hat in ihrer Satzung die Möglichkeit vorgesehen, unter bestimmten Voraussetzungen Leistungen herabzusetzen. Die Arbeitgeberseite meinte nun, wenn der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der Satzung einer Pensionskasse zusagt, gelte dieses in der Satzung enthaltene Leistungsherabsetzungsrecht auch für ihn.

Es sei sozusagen in der Zusage enthalten, so dass die Zusage jedenfalls erfüllt werde – auch im Falle der Leistungsherabsetzung. Mit anderen Worten: Es gebe keine Diskrepanz zwischen Zusage und Leistung, so dass auch keine Haftung des Arbeitgebers gemäß § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG in Betracht komme.

VAA Newsletter: Was hat das BAG zu dieser Argumentation gesagt?

Axler: Das BAG hat – wie zuvor auch schon das Landesarbeitsgericht Baden- Württemberg und das Hessische Landesarbeitsgericht – ausgeführt, dass das Leistungsherabsetzungsrecht der Pensionskasse, welches in der Satzung verankert ist, nicht Gegenstand der Zusage des Arbeitgebers ist, auch wenn die Zusage eine dynamische Inbezugnahme der Satzung der Pensionskasse enthält. Die Inbezugnahme erstreckt sich nicht auf die Satzungsbestimmung, die der Pensionskasse das Recht gibt, Leistungen herabzusetzen.

VAA Newsletter: Wie beurteilen Sie die Entscheidung des BAG?

Axler: Die Rechtsauffassung des BAG ist folgerichtig. Das Betriebsrentengesetz schützt die Anwartschaften des Arbeitnehmers. Es besteht in diesem Bereich keine absolute Vertragsfreiheit. Der Arbeitgeber haftet nach § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG im Falle von mittelbaren Durchführungswegen wie Pensionskassenzusagen genauso, als hätte er eine unmittelbare Zusage in Form einer Firmenrente erteilt. Auch bei einer unmittelbaren Zusage der betrieblichen Altersversorgung kann der Arbeitgeber die Leistungen an die Rentner nicht wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten kürzen. Einen Widerrufsvorbehalt in Form eines solchen Leistungsherabsetzungsrechts könnte er nicht wirksam in seiner Versorgungszusage vereinbaren. Da § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG die mittelbaren Durchführungswege der unmittelbaren Zusage gleichstellen will, kann dem Arbeitgeber ein solches Leistungsherabsetzungsrecht erst recht nicht zustehen, wenn ein von ihm ausgewählter mittelbarer Träger wie die Pensionskasse in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät.

Das vollständige Interview mit Dr. Ingeborg Axler erscheint in der August- Ausgabe des VAA Magazins.



Dr. Ingeborg Axler ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und führt eine Rechtsanwaltskanzlei in Köln. Sie ist Kooperationspartnerin des VAA.

Arbeitszeitguthaben: Kürzung muss vereinbart sein

Arbeitszeitkonten dürfen nur durch den Arbeitgeber mit Minusstunden belastet werden, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Eine Briefzustellerin hatte dagegen geklagt, dass ihr Arbeitgeber Zeitguthaben auf ihrem Arbeitszeitkonto gestrichen hatte. Der ursprünglich auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Tarifvertrag sah vor, dass den Arbeitnehmern innerhalb der Arbeitszeit Erholungszeiten zustehen. Außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleistete Überstunden wurden auf einem so genannten Überzeitarbeitkonto (ÜZA-Konto) festgehalten, das durch Freizeit auszugleichen war.

Im Rahmen eines neuen Tarifvertrages wurde eine Kürzung der Erholungszeiten vereinbart, die jedoch erst mit drei Monaten Verzögerung in den Dienstplänen der Arbeitnehmerin umgesetzt wurde. Der Arbeitgeber strich ein entsprechendes Zeitguthaben vom Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmerin mit der Begründung, sie habe in den drei Monaten die geschuldete Arbeitszeit nicht vollständig erbracht. Der dagegen von der Arbeitnehmerin erhobenen Klage gab das Arbeitsgericht statt, die Berufung des Arbeitgebers wurde vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab der Arbeitnehmerin recht und wies die Revision des Arbeitgebers als unbegründet zurück (Urteil vom 12.03.2012, Az. 5 AZR 676/11). Ein Arbeitszeitkonto halte fest, in welchem Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht nach § 611 Absatz 1 BGB erbracht hat. Aufgrund dieser Dokumentarfunktion dürfe der Arbeitgeber nicht ohne Befugnis korrigierend in ein Arbeitszeitkonto eingreifen und die dort eingestellten Stunden streichen, so die BAG- Richter.

Für einen wirksamen Eingriff müsse die Vereinbarung, die der Führung des Arbeitszeitkontos zu Grunde liegt, dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnen, Arbeitsstunden zu streichen. Da eine solche Möglichkeit weder im Tarifvertrag noch in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung vereinbart worden war, konnte der Arbeitgeber aus Sicht des BAG keine wirksame Kürzung des Zeitguthabens vornehmen.

VAA- Praxistipp

Das BAG hat in seinem Urteil betont, dass willkürliche Änderungen des Arbeitgebers an einem Arbeitszeitkonto nicht zulässig sind, sondern entsprechende Möglichkeiten vorab vereinbart werden müssen. Schon in seiner bisherigen Rechtsprechung hatte das Gericht den Anspruch des Arbeitnehmers auf korrekte Führung des Arbeitszeitkontos bejaht, wenn das Konto den Vergütungsanspruch verbindlich bestimmt. In ihrem aktuellen Urteil stellen die Richter klar, dass dieser Anspruch grundsätzlich besteht, auch wenn das Konto nicht für den Vergütungsanspruch maßgeblich ist.

Kein Feilschen mehr um den Bonus?

In einer weiteren Entscheidung hat sich das BAG mit Sonderzahlungen beschäftigt, die erbrachte Arbeitsleistungen honorieren und zugleich das ungekündigte Bestehen des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag voraussetzen. Mehr dazu in der nächsten Ausgabe des VAA Newsletters.

Grundsteuererlass: Neuregelung ist verfassungsgemäß

In der Rubrik **Steuer- Spar- Tipp** des VAA Newsletters geben die Experten des VAA- Kooperationspartners **Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag** jeden Monat Ratschläge zur Steuer- Optimierung.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass die Neuregelung des Anspruchs auf Teilerlass der Grundsteuer bei einem geminderten Mietertrag durch das Jahressteuergesetz 2009 verfassungsgemäß ist. Auch die Anwendung der Neuregelung bereits für das Jahr 2008 ist mit dem Grundgesetz vereinbar.

Bis zum 31.12.2007 galt, dass die Grundsteuer bereits dann zum Teil erlassen wird, wenn der tatsächliche Rohertrag aus der Vermietung oder Verpachtung eines bebauten Grundstücks in einem Jahr um mehr als 20 Prozent niedriger war als der normale Rohertrag. Diese Mindereinnahmen durfte der Steuerschuldner nicht zu vertreten haben. Waren diese Voraussetzungen erfüllt, wurde die Grundsteuer zum Teil erlassen. Für die Berechnung des Teilerlasses nutzte man dabei folgende Formel: Die Grundsteuer wird in Höhe des Prozentsatzes erlassen, der vier Fünfteln des Prozentsatzes entspricht, um den der tatsächliche Rohertrag niedriger als der normale Rohertrag war.

Neuregelung ab 2008

Die ab dem Jahr 2008 geltende Regelung ist strenger: Ein Anspruch auf Teilerlass der Grundsteuer besteht jetzt erst dann, wenn der tatsächliche Rohertrag in einem Jahr um mehr als 50 Prozent niedriger als der normale Rohertrag ist.

Die umständliche Berechnung fällt weg – die Grundsteuer wird bei einer um mehr als 50- prozentigen Mietminderung in Höhe von 25 Prozent erlassen. Wenn gar kein Rohertrag erzielt wird, ist die Grundsteuer in Höhe von 50 Prozent zu erlassen.

Gestaltungsspielraum nicht überschritten

Der BFH hat jetzt entschieden, dass der Gesetzgeber die zurzeit angewendete Neuregelung treffen durfte und den ihm vom Grundgesetz eingeräumten weiten Gestaltungsspielraum nicht überschritten hat. Das bedeutet: Die Regelung darf angewendet werden, und zwar rückwirkend ab 2008 (BFH- Urteil vom 18.04.2012, II R 36/10).

Steuertipps
www.steuertipps.de



Dr. Torsten Hahn ist Chefredakteur des Informationsdienstes SteuerSparTipps des VAA- Kooperationspartners Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag.

Arbeitnehmer kündigen häufiger als Arbeitgeber

Der häufigste Grund für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist die Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer. Auf Kündigungen durch den Arbeitgeber entfällt nur ein Fünftel der Fälle.



Quelle: Eichhorst/ Marx, IZA Reserach Report No. 36, Juni 2011. Die Werte basieren auf Angaben aus dem Sozioökonomischen Panel 2008. Foto: Gina Sanders – Fotolia

Kurzmeldungen

VAA warnt vor absoluten Energiesparzielen

Am 12. Juli hat der Industrieausschuss des Europäischen Parlaments den Kompromiss mit dem Ministerrat zur Energieeffizienz- Richtlinie bestätigt. Die Richtlinie sieht unter anderem vor, dass die Energieversorger die den Endverbrauchern zur Verfügung gestellte Energiemenge bis 2020 jährlich um 1,5 Prozent reduzieren müssen. Der VAA kritisiert diese Regelung, weil mit solchen absoluten Energiesparzielen auch die Produktion der chemischen Industrie begrenzt oder sogar reduziert werden könnte. „Die Energieeffizienz in der deutschen Chemie hat bereits einen hohen Grad erreicht. Es kann nicht sein, dass durch die Richtlinie Produktionskapazitäten in Länder außerhalb Europas verlagert werden und dadurch letztlich der globale Klimaschutz geschwächt wird“, so Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch.

Exklusiv für Mitglieder:

Magazin „managerSeminare“ kostenlos als ePaper

Eine neue Vereinbarung zwischen dem Deutschen Führungskräfteverband ULA und managerSeminare, dem führenden Weiterbildungsportal für Führungskräfte, verschafft den rund 50.000 Mitgliedern aus dem ULA-Verbändenetzwerk wertvolle Vorteile.

Alle Mitglieder erhalten die Möglichkeit, die monatlich erscheinende Fachzeitschrift managerSeminare kostenlos als e- Paper zu lesen. Voraussetzungen hierfür ist die Registrierung im neu eingerichteten Qualifizierungsportal unter www.ula.de/ms_newsletter. Registrierte Mitglieder können außerdem die Printversion zu einem Sonderpreis (4,90 Euro pro Ausgabe anstelle des regulären Kioskpreises von 9,80 Euro) abonnieren.

Das Magazin managerSeminare veröffentlicht Fachbeiträge zu den Themen Management, Personalentwicklung und Weiterbildung.

Seminare des Führungskräfte Instituts FKI

(www.fki-online.de)

Besprechungen leiten und moderieren

Wenn Führungskräfte Besprechungen ergebnisorientiert leiten und Austauschprozesse professionell moderieren, wird sich dies nicht nur positiv auf Arbeitsergebnisse auswirken, sondern auch die Team- und Gruppendynamik günstig beeinflussen. Im Seminar "Besprechungen leiten und moderieren" sind die wichtigsten Tipps dafür zusammengetragen. Es richtet sich an Führungskräfte aller Führungsebenen und findet **am 30. August in Köln** statt. Referentin ist Bettina Hahn. Sie ist Diplom-Psychologin und arbeitet seit 1996 als freiberufliche Trainerin & Supervisorin.

Termine

Weitere Informationen zu den Terminen finden einloggte Mitglieder unter pinko.vaa.de/termine.

18.07.12: Führung durch die Ausstellung "[Was tun? Über den Sinn menschlicher Arbeit](#)"

Veranstalter: VAA- Landesgruppe Hessen

Ort: Forschungsinstitut und Naturmuseum Senckenberg, Senckenberganlage 25, 60325 Frankfurt am Main
 Die Führung beginnt um 17.00 Uhr und dauert zirka 2 Stunden. Wegen der Begrenzung der Teilnehmerzahl auf 20 wird um Anmeldung unter klemens.minn@minn-web.de gebeten.

30.07.12: **Kommission Diversity**

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Mohrenstr. 11-17, 50670 Köln

16.08.12: **Kommission Betriebsräte**

Veranstalter: VAA

Ort: Novotel Mainz, Augustusstraße 6, 55131 Mainz

13.09.12: Vortragsveranstaltung "**Chemie in China – Chance und Herausforderung**"

Referent: Dr. Dahai Yu, Mitglied des Vorstandes Evonik Industries AG

Veranstalter: VAA- Landesgruppe Hessen, VAA- Werksgruppe Industriepark Wolfgang

Ort: Industriepark Wolfgang, Plenarsaal, Esscom I
 Weitere Informationen [hier](#).

14.09.12: **Kölner Chemie- Preis 2012**

Veranstalter: VAA

Ort: IHK Köln, Unter Sachsenhausen 10-26, 50667 Köln

Links

Betriebliche Altersversorgung nach Altersteilzeit

Sonderregeln für Teilzeitbeschäftigte zur Berechnung der Betriebsrente sind nicht ohne weiteres auf Altersteilzeitbeschäftigte anwendbar. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden ([Urteil vom 17.04.2012](#)).

Jobguide Professional

Einen von Journalisten recherchierten, unabhängigen Marktüberblick bietet der [Jobguide Professional](#). Der Karriereratgeber für Fach- und Führungskräfte informiert zu allen Fragen rund um Karriere, Arbeitgeber und Gehälter. Alle Infos und Tipps gibt es kostenlos zum Download.

CHEManager
Das Portal für die Bereiche des Chemie- und der Industrie

CHEManager E- Mail- Newsletter

Der 14- tägliche E- Mail- Newsletter des CHEManager liefert die neuesten Nachrichten der Branche auf einen Blick. Die [Registrierung](#) ist kostenlos und kann jederzeit widerrufen werden.