

Editorial



Dr. Joachim Hetscher,
Herausgeber

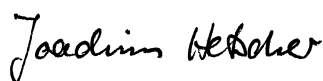
Liebe Leserin,
lieber Leser,

eine umfassende Neuregelung, die die Unternehmen im nächsten Jahr beschäftigen wird, ist die Neuregelung der Lohnsteuerrichtlinien.

Mit der Verabschiedung der LStR 2008 wurde die Verwaltungsvorschrift neu gegliedert. Die Struktur orientiert sich jetzt an der Paragraphenfolge des Einkommensteuergesetzes. Die wichtigsten Änderungen betreffen das Reisekostenrecht – dort wurden viele Aspekte unter dem Begriff „Auswärtstätigkeit“ zusammengefasst. Alle Neuerungen in diesem Bereich hat unser Fachautor für Sie in unserem „Zur Sache“-Artikel zusammengestellt.

Unser Hauptbeitrag ist diesmal der betrieblichen Altersversorgung gewidmet – hat sich doch der Bundestag aktuell für die Sozialabgabenfreiheit bei der betriebliche Altersvorsorge über das Jahr 2008 hinaus entschieden. Die Auswirkungen und Hintergründe dieses nicht unumstrittenen Beschlusses schildert Ihnen unser „Schwerpunkt“-Artikel.

Eine angenehme Arbeitswoche wünscht Ihnen



Dr. Joachim Hetscher,
Verlagsleiter Personal & Arbeitsrecht

Neue Lohnsteuerrichtlinien 2008 (Reisekosten-Neuregelungen)

Zum Steuerabzug vom Arbeitslohn sind seit Jahren erstmals wieder neue Lohnsteuerrichtlinien (LStR 2008) herausgegeben worden. Sie haben nicht den Rang einer Rechtsnorm, sollen jedoch sicherstellen, dass nach einheitlichen Grundsätzen verfahren wird. Ein Blick auf das steuerliche Reisekostenrecht ist für Arbeitgeber und Personalchefs unvermeidlich, um sowohl Risiken als auch die sich für die tägliche Gehaltsabrechnungspraxis ergebenden Vorteile zu erkennen.

Neue Gliederung

Mit den LStR 2008 wird die Verwaltungsvorschrift nach dem Vorbild der Einkommensteuerrichtlinien neu gegliedert. Die Richtlinienstruktur orientiert sich nunmehr an der Paragraphenfolge des Einkommensteuergesetzes. Dies bedeutet zwar eine gewisse Umgewöhnung, dürfte aber auf Dauer für die Praxis von Vorteil sein.

Einheitlicher Oberbegriff „Auswärtstätigkeit“

Das steuerliche Reisekostenrecht wird vereinfacht: Es wird nur noch von der „Auswärtstätigkeit“ gesprochen und nicht mehr zwischen Dienstreisen, Einsatzwechsellätigkeit oder Fahrtätigkeit unterschieden.

Neudefinition der regelmäßigen Arbeitsstätte

Regelmäßige Arbeitsstätte ist der ortsgewundene Mittelpunkt der dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit und insbeson-

dere jede ortsfeste dauerhafte betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, der der Arbeitnehmer zugeordnet ist und die er mit einer gewissen Nachhaltigkeit immer wieder aufsucht.

Faustformel: Eine regelmäßige Arbeitsstätte liegt vor, wenn die betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer durchschnittlich im Kalenderjahr an einem Arbeitstag je Arbeitswoche aufgesucht wird.

Wichtig: Bei einer vorübergehenden Auswärtstätigkeit (z.B. befristete Abordnung) an einer anderen betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens wird diese nicht zur regelmäßigen Arbeitsstätte.

Eine regelmäßige Arbeitsstätte kann auch vorliegen, wenn der Arbeitnehmer nicht in einer betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers, sondern in einer betriebsfremden Einrichtung (dauerhaft) tätig wird.

Inhalt

Zur Sache	
Neue Lohnsteuerrichtlinien 2008 (Reisekosten-Neuregelung)	1
Recht	3
Schwerpunkt	
Entgeltumwandlung für Betriebsrente: Sozialabgabenfreiheit auch ab 2009	4
Fachpresse	6
Fachliteratur	7
Leserfragen	8
Service	9
Arbeitshilfe	11

Vorübergehende Auswärtstätigkeit

Nur bei einer Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers kann sich der Arbeitgeber an den Aufwendungen des Mitarbeiters mit steuerfreien Leistungen beteiligen. Eine solche Auswärtstätigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und an keiner seiner regelmäßigen Arbeitsstätten beruflich tätig wird. Der Begriff „vorübergehend“ ist nicht genau definiert. Bei einer befristeten Abordnung z.B. zu einem Kunden wird – anders als bei einer auf Dauer angelegten Versetzung – regelmäßig von einer vorübergehenden beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit auszugehen sein.

Zu befürchten ist, dass die Finanzverwaltung bei einer prognostizierten längeren (ggf. mehrjährigen) Dauer einer Auswärtstätigkeit von einer (weiteren) regelmäßigen Arbeitsstätte ausgeht und von vornherein die steuerfreie Zahlung von Reisekosten ablehnt. Allerdings besteht dann für Arbeitgeber bei Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand am Heimatort die Möglichkeit, ggf. nach den Grundsätzen der doppelten Haushaltsführung abzurechnen.

Fahrtkosten: Dreimonatsfrist und 30-km-Grenze

Die bis 2007 praktizierte Beschränkung des steuerfreien Fahrtkostenersatzes bei Dienstreisen auf drei Monate wird aufgehoben. Steuerfreie Fahrtkostenerstattungen bei einer Auswärtstätigkeit sind ab 2008 ohne zeitliche Beschränkung zugelassen. Hat der Arbeitnehmer für die Auswärtstätigkeit seinen eigenen Pkw benutzt, so kann der Arbeitgeber ohne Einzelnachweis weiterhin 0,30 EUR je gefahrenen Streckenkilometer steuerfrei ersetzen. Arbeitgeber könnten diese erweiterten Möglichkeiten z.B. statt einer Gehaltserhöhung ausnutzen.

Beispiel: Der angestellte Außendienstmitarbeiter A ist bei einer Handelsagentur in Düsseldorf beschäftigt. Vom 1.1.2008 bis 31.12.2008 wird er vorübergehend in einer Filiale in Münster eingesetzt. Der Ar-

beitgeber kann ganzjährig die tatsächlich entstandenen Fahrtkosten (bei Fahrt mit eigenem Kfz auch pauschal mit 0,30 EUR je gefahrenem km) steuerfrei erstatten.

Zudem entfällt die bis 2007 von der Finanzverwaltung bei einer sog. Einsatzwechseltätigkeit bei täglicher Rückkehr zur Wohnung aufrechterhaltene 30-km-Grenze.

Beispiel: Der Arbeitgeber kann z.B. für einen Monteur, der täglich von der Baustelle abends 28 km nach Hause fährt, zeitlich unbefristet Fahrtkosten steuerfrei ersetzen.

Dreimonatsfrist bei Verpflegungsmehraufwendungen

Der Arbeitgeber kann bei einer Auswärtstätigkeit eines Mitarbeiters mit einer Abwesenheit von 8 Stunden 6 EUR, bei einer Abwesenheit von 14 Stunden 12 EUR und bei einer ganztägigen Auswärtstätigkeit 24 EUR steuerfrei pro Tag auszahlen.

Bei derselben Auswärtstätigkeit beschränkt sich die Berücksichtigung der pauschalen Verpflegungsmehraufwendungen auf die ersten drei Monate. Die LStR 2008 stellen klar, dass dieselbe Auswärtstätigkeit nicht vorliegt, wenn die auswärtige Tätigkeitsstätte an nicht mehr als (ein bis) zwei Tagen wöchentlich aufgesucht wird, z.B. bei einem Bauleiter, der nur tageweise die betreuten Baustellen aufsucht.

Beispiel: Der angestellte Architekt A hat in seinem Büro in Dortmund seine regelmäßige Arbeitsstätte. Jeweils montags fährt er zu einer von ihm betreuten Großbaustelle in Köln. Da die Baustelle nur einmal wöchentlich aufgesucht wird, ist von immer wieder neuen Auswärtstätigkeiten auszugehen, sodass der Arbeitgeber zeitlich unbegrenzt Verpflegungsmehraufwendungen steuerfrei erstatten kann.

Übernachungskosten

Alternativ zu den tatsächlichen Kosten können bei Inlandsübernachtungen ohne Einzelnachweis 20 EUR und bei Über-

nachtungen im Ausland die unveränderten Pauschbeträge (Übernachtungsgelder) steuerfrei erstattet werden. Beim Werbungskostenabzug ist hingegen ab 2008 kein Pauschalabzug mehr möglich.

Weist eine Rechnung für Übernachtung mit Frühstück nur einen Gesamtpreis aus, ist der Rechnungsbetrag ab 2008 zur Ermittlung der Übernachtungskosten stets um 20 % des für den Unterkunftsort maßgebenden Pauschbetrags für Verpflegungsmehraufwendungen mit einer Abwesenheitsdauer von 24 Stunden zu kürzen. Damit wird die bisherige Auslandsregelung auf das Inland übertragen. Somit ergibt sich bei Inlandssachverhalten anstelle des bisherigen Abzugsbetrags von 4,50 EUR ein Kürzungsbetrag von 4,80 EUR (20 % von 24 EUR).

Lässt sich der Preis für Unterkunft und Verpflegung z.B. bei einer Tagungspauschale nicht feststellen, ist der Gesamtpreis zur Ermittlung der Übernachtungskosten wie folgt zu kürzen: für ein Frühstück um 20 %; für ein Mittag- und Abendessen jeweils um 40 %.

Beispiel: Für eine eintägige Tagung im Inland sind in der Hoteltagungspauschale von 150,00 EUR das Frühstück und das Mittagessen enthalten. Zur Ermittlung der Übernachtungskosten sind abzuziehen: für das Frühstück 20 % und für das Mittagessen 40 % von 24 EUR. Die steuerfrei ersetzbaren Übernachtungskosten belaufen sich auf 135,60 EUR (150,00 EUR – 14,40 EUR).



Diplom-Finanzwirt Bernhard Hillmoth u.a. Mitautor der von LexisNexis herausgegebenen Steuerrechtsbibliothek und des „Lippross“ (Basiskommentar Steuerrecht).

Mitbestimmungsrecht bei Absenkung der Eingangsvergütung?

Die Absenkung der Entgelthöhe im Rahmen eines bestehenden Systems bedarf nicht der Zustimmung des Betriebsrats.

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens beantragte der Arbeitgeber beim Betriebsrat dessen Zustimmung zu der Einstellung. Dabei teilte er dem Betriebsrat mit, die Vergütung der Bewerberin dabei gemäß einer Eingruppierung nach dem „Übergangstarifvertrag“ festzusetzen, was 7 % weniger Gehalt gegenüber den Vergütungen der bisher vergleichbar eingestellten Beschäftigten bedeutete. Der Arbeitgeber hatte sich entschlossen, nach einer zuvor ausgesprochenen Kündigung der Tarifverträge bei Neueinstellungen zwar das gesamte tariflichen Eingruppierungssystem weiter anzuwenden, aber die Entgeltbestandteile Grundvergütung, Ortszuschlag und Allgemeine Zulage, geregelt im Vergütungs- und Lohnvertrag, jeweils um 7 % zu kürzen.

Der Betriebsrat stimmte zwar der Einstellung zu, widersprach jedoch der Vergütung. Seiner Auffassung nach existierte ein tarifliches Eingruppierungssystem, welches auch weiterhin auf neu einzustellende Mitarbeiter anzuwenden sei, da bislang kein anderes Vergütungssystem vereinbart worden sei.

Der Arbeitgeber vertrat hingegen die Auffassung, dass dem Betriebsrat bei Neufestlegung der Vergütung kein Mitbestimmungsrecht zustehe.

In dem folgenden Gerichtsverfahren folgte das Landesarbeitsgericht dieser Auffassung. Der Arbeitgeber habe kein neues mitbestimmungspflichtiges Entgeltschema geschaffen. Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sei die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen. Dies umfasse nicht die Höhe der Vergütung. Vielmehr obliege es grundsätzlich dem Arbeitgeber, darüber zu bestimmen, welches Entgeltvolumen er für die Bezahlung

der bei ihm Beschäftigten zur Verfügung stelle.

Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 8.6.2007, Az.: 13 TaBV 117/06

Private Post auf Kosten des Arbeitgebers?

Das Frankieren privater Post mit der Frankiermaschine des Arbeitgebers rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung.

Der Kläger arbeitete seit 2002 bei dem beklagten Versicherungsmakler als Kundenbetreuer. Im Zuge dieser Tätigkeit hatte der Kläger die Korrespondenz mit den Kunden zu erledigen, Briefe zu verfassen und diese zum Frankieren in die zentrale Poststelle zu geben.

Der in der Poststelle beschäftigten Mitarbeiterin fiel am 2.1.2006 auf, dass einige Briefe handschriftlich und nicht, wie sonst üblich, maschinenschriftlich adressiert waren. Aufgrund der besonderen Handschrift ordnete sie diese Post dem Kläger zu. Am 16.1.2006 fielen wiederum drei Briefe mit handschriftlicher Adressierung in der Post auf. Der Kläger wurde daraufhin zu einem Personalgespräch gebeten. Vor dem Personalverantwortlichen gab der Kläger zu, dass es sich um seine Privatpost handele, und äußerte sich sinngemäß so, dass das doch nichts Besonderes und auch nichts dabei sei.

Das Beschäftigungsverhältnis mit dem Kläger wurde daraufhin seitens des Arbeitgebers am 18.1.2006 wegen dieser Vorfälle fristlos gekündigt.

Der Kläger machte in der Kündigungsschutzklage geltend, dass sein Verhalten mit einem Diebstahlversuch nicht zu vergleichen sei, da er nichts verheimlicht und die Post lediglich aus Zeitmangel in die Betriebspost gegeben habe. Eine außerordentliche wie auch eine ordentliche Kündigung sei deshalb unverhältnismäßig.

Der Arbeitgeber führte zur Begründung der Kündigung aus, das Verhalten des Klägers belege, dass dieser auch künftig vergleichbare Verfehlungen begehen werde.

Das Gericht befand die fristlose Kündigung für rechtmäßig. Das Fehlverhalten des Klägers habe – auch bei geringer Schadenshöhe von unter 5 EUR – dazu geführt, dass das Vertrauen des Beklagten in die Redlichkeit des Klägers zerstört worden sei. Eine Abmahnung des Klägers war nicht erforderlich, da jeder Arbeitnehmer wisse, dass zum betrieblichen Gebrauch bestimmte Sachen nicht für private Zwecke genutzt werden dürfen.

Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 14.5.2007, Az.: 16 Sa 1885/06

Nur Schmerzensgeld bei Mobbing?

Ein aufgrund von Mobbing psychisch erkrankter Arbeitnehmer kann zwar Schmerzensgeld verlangen, aber nicht die Entlassung seines Vorgesetzten.

Ein Oberarzt hatte seinen Arbeitgeber auf Schmerzensgeld verklagt, da er durch den Chefarzt seiner Abteilung in seiner fachlichen Qualifikation herabgewürdigt worden und deshalb psychisch erkrankt sei. Des Weiteren verlangte er u. a. die Entlassung des Chefarztes.

Das Bundesarbeitsgericht gab der Schmerzensgeldklage statt, weil es als erwiesen ansah, dass die psychische Erkrankung des Oberarztes auf das Verhalten des Vorgesetzten zurückzuführen war. Mehr als das Schmerzensgeld billigte das Gericht dem Mobbing-Opfer jedoch nicht zu – eine Entlassung des Vorgesetzten kam nach Ansicht der Richter nicht in Betracht.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.10.2007, Az.: 8 AZR 593/06

Entgeltumwandlung für Betriebsrente: Sozialabgabenfreiheit auch ab 2009

Mit der Rentenreform von 2001 hat die Bundesregierung einen langfristigen Umbau der Rentenversicherung eingeleitet. Während die Rentenleistungen aus der gesetzlichen Rente schrittweise vermindert werden, wurden die Arbeitnehmer dazu angehalten, durch eigene Beiträge (ohne Arbeitgeberleistungen) eine Zusatzrente aufzubauen, um die entstehende Lücke bei der Altersrente zu schließen. Die staatliche Förderung dieser Zusatzrenten über die betriebliche Altersversorgung sollte ursprünglich ab dem Jahr 2009 stark eingeschränkt werden. Diese Einschränkung ist nun vom Tisch, die Förderung läuft unvermindert weiter.

Große Vorteile der Entgeltumwandlung

Die verstärkte Förderung der betrieblichen Altersversorgung wurde in den letzten Jahren vor allem durch zwei Maßnahmen erreicht. Erstens wurden alle Arbeitgeber verpflichtet, ihren Beschäftigten mindestens eine Möglichkeit zum Aufbau einer Betriebsrente anzubieten. In vielen Branchen führte dies dazu, dass spezielle Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen wurden. Zweitens wurden Beitragsleistungen zur betrieblichen Altersversorgung finanziell besonders günstig gestaltet, wenn sie aus umgewandeltem Entgelt im Rahmen von Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, 13. Gehalt) bestritten wurden. Zum einen konnte die Lohnsteuer auf diese Entgelte mit dem niedrigen Pauschalsteuersatz von 20 Prozent berechnet werden, zum anderen wurden für diese Entgeltbestandteile keine Sozialversicherungsabgaben fällig. Gerade das machte Einzahlungen für eine Betriebsrente gegenüber anderen Anlageformen außerordentlich lukrativ.

Kleine Änderung – große Wirkung

Doch genau diese vorteilhafte Bestimmung sollte ursprünglich nur bis Ende 2008 gelten. Die Sozialabgabenfreiheit für Betriebsrentenbeiträge aus Entgeltumwandlung ist in der „Sozialversicherungsentgeltverordnung“ (SvEV) geregelt. Ihr gegenwärtiger Wortlaut zu diesem Punkt ist:

„Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen: ... 4. Beiträge und Zuwen-

dungen nach § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit Satz 3 nichts Abweichendes bestimmt, ...“

Bislang war vorgesehen, dass dieser Passus ab dem 1. Januar 2009 so geändert werden sollte:

„Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen: ...4. Beiträge und Zuwendungen nach § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden und nicht aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 des Betriebsrentengesetzes) stammen, ...“

Damit wären dann von allen Betriebsrentenbeiträgen aus einer Entgeltumwandlung Sozialabgaben in Höhe von ca. 20 Prozent zu entrichten gewesen. Der entscheidende Vorteil dieser Anlageform wäre praktisch entfallen.

Mit einem „Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung“, dessen Verabschiedung nicht mehr fraglich ist, soll allerdings der ursprüngliche Vorteil weiter erhalten bleiben. Nach dem Gesetzesentwurf (Bundestags-Drucksache 16/6539) wird die entsprechende Vorschrift der SvEV ab dem 1. Januar 2009 nun folgendermaßen lauten:

„Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen: ...4. Beiträge nach § 40b des Einkommensteuergesetzes in der am 31. Dezember 2004 gelten Fassung sowie Zuwendungen nach § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu

Löhnen und Gehältern gewährt werden, soweit Satz 3 nichts Abweichendes bestimmt; dies gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes) stammen, ...“

Im Klartext also: Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung aus Entgeltumwandlung bleiben auch ab dem 1. Januar 2009 sozialabgabenfrei.

Hintergrund 1: Zwiespältige Wirkung für die Altersversorgung

Die Änderung, so positiv sie auch unmittelbar für die Arbeitnehmer zu sein scheint, war und ist nicht unumstritten. Unmittelbar führt sie selbstverständlich dazu, dass beschäftigte Arbeitnehmer ihre Betriebsrente zu günstigeren Bedingungen aufbauen können.

Auf der anderen Seite entgehen der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung durch die Beitragsfreiheit erhebliche Einnahmen. Die Bundesregierung schätzt diese Einnahmeausfälle auf rund 200 Millionen EUR pro Jahr.

Während die Betriebsrenten nur den längerfristig Beschäftigten zugute kommen, sind vor allem Erwerbslose und Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen dagegen fast ausschließlich auf Leistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung angewiesen. Wenn deren Einnahmen sinken, wird es wahrscheinlich, dass die Leistungen für die Gruppen eher sinken als ansteigen. Die nun so gut wie beschlossene Sozialabgabenfreiheit der Betriebsrenten führt also in der Tendenz zu einer weiteren Polarisierung der sozialen Sicherheit bzw. Unsicherheit.

Hintergrund 2: Umbau der betrieblichen Altersversorgung

Beifall für die Weiterführung der Sozialabgabenfreiheit von Betriebsrentenbeiträgen gab es nicht nur seitens der Gewerk-

schaften, sondern ebenso aus dem Arbeitgeberlager. Denn dort hat man großes Interesse daran, dass die betriebliche Altersversorgung weiter umgebaut wird – zu Lasten der Arbeitnehmer.

In Zeiten der Vollbeschäftigung war die betriebliche Altersversorgung ein willkommenes Instrument, um Arbeitnehmer langfristig an den Betrieb zu binden. Dafür sorgten vor allem die langen Fristen bis zur „Unverfallbarkeit“: Ein Arbeitnehmer musste zehn oder mehr Jahre im Betrieb beschäftigt bleiben, damit er auch wirklich Leistungen der Betriebsrente erhielt. Wechselte er vorher den Arbeitgeber, ging er leer aus.

Im Jahr 1984 hatten 72 Prozent aller Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung. Im Handel, wo die Langfristigkeit der Beschäftigungsverhältnisse keine so große Rolle spielte, belief sich dieser Anteil auf nur 26 Prozent. Bis zum Jahr 1999 nahm dieser Anteil im Verarbeitenden Gewerbe auf 64 Prozent ab, im Handel stieg er geringfügig auf 28 Prozent.

Mit Stand vom 30.6.2004 gab es in 41 Prozent aller Betriebsstätten in Deutschland eine betriebliche Altersversorgung, 46 Prozent der Beschäftigten hatten Ansprüche daraus.

Allerdings zeigt sich hinsichtlich der Finanzierung der Betriebsrenten ein dramatischer Umbruch: Noch im Jahr 2002 waren 54 Prozent aller betrieblichen Altersrenten ausschließlich arbeitgeberfinanziert. Ein Viertel wurde durch Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen, und nur 26 Prozent wurden allein von den Arbeitnehmern bezahlt.

Zweieinhalb Jahre später – nachdem die entsprechenden Betriebsrentenreformen gegriffen hatten – wurden nur noch 38 Prozent der betrieblichen Altersversorgungen allein vom Arbeitgeber finanziert. Häufig getragen von Arbeitnehmern und Arbeitgeber wurden nun schon 41 Prozent,

und in 29 Prozent der Fälle zahlten allein die Arbeitnehmer in die bAV ein.¹⁾

Gestaltungspotenzial im demografischen Wandel

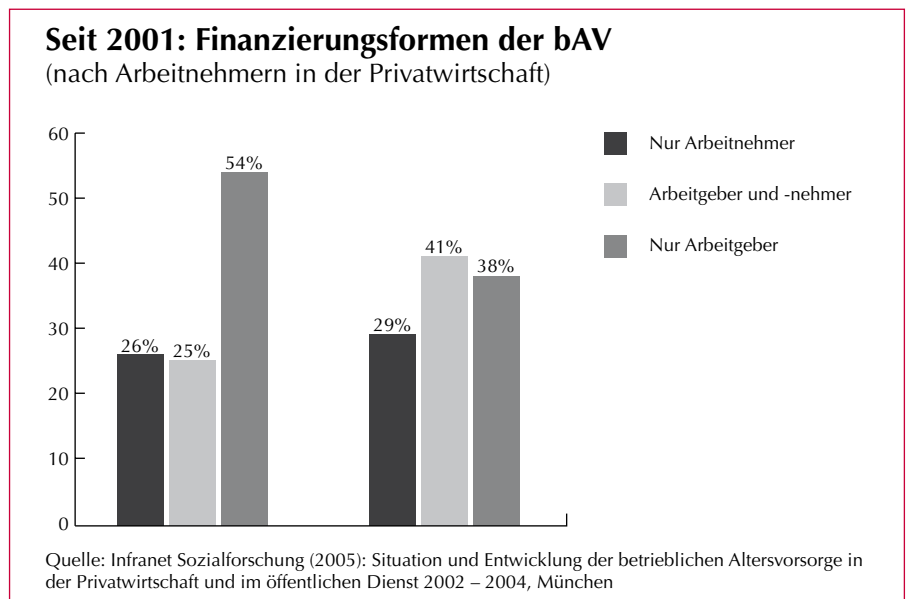
Die betriebliche Altersversorgung hat sich in den letzten 25 Jahren verändert. Von einer überwiegend arbeitgeberfinanzierten Sozialleistung hat sie sich zu einer kapitalgedeckten Altersrente gewandelt, die teilweise oder ganz von den Arbeitnehmer selbst finanziert wird, mit einer staatlichen Förderung, die weitgehend zu Lasten der gesetzlichen Sozialversicherung geht. Für die Altersversorgung der Arbeitnehmer ist sie aufgrund dieser Förderung hinsichtlich der erzielbaren Rendite konkurrenzlos günstig.

Der demografische Wandel der Belegschaften in den nächsten Jahrzehnte – darin sind sich die Experten heute einig – wird nicht zu einem geringeren Arbeitskräftepotenzial führen, sondern zu einer anderen Altersstruktur der Beschäftigten. In den Betrieben wird es immer mehr ältere Beschäftigte geben, die länger im Arbeitsleben verbleiben, und immer weniger jüngere Arbeitnehmer. Für die Unternehmen entsteht daraus unter anderem die Herausforderung, die qualifizierten jungen Arbeitskräfte für sich zu gewinnen und möglichst zu halten.

Dazu kann auch die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung beitragen, vielleicht sogar mit einer Trendwende. Häufig sind jüngere Arbeitnehmer aufgrund eines geringeren Einkommens und hoher Ausgaben (für Familie, Immobilienwerb usw.) nicht in der Lage, hohe Beiträge in die betriebliche Altersversorgung einzuzahlen. Andererseits ist aber gerade eine langfristige Anlage in die Betriebsrente besonders lukrativ.

Denkbar wäre, seitens der Unternehmen gerade für jüngere Beschäftigte eine besondere Förderung der Altersversorgung vorzusehen, z.B. durch zusätzliche Arbeitgeberbeiträge, die bis zu einem bestimmten Alter gezahlt würden. Damit würde der Bindungseffekt der Betriebsrente wieder in den Vordergrund treten. Empfehlenswert wäre, eine solche Regelung durch tarifliche Bestimmungen oder Betriebsvereinbarungen abzusichern, um Einwänden einer Ungleichbehandlung von vornherein entgegen zu treten.

1) Alle Zahlenangaben dieses Abschnitts nach: Sozialabgabepflicht der Entgeltumwandlung ab 2009. Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., Juni 2006



Künstler-Sozialversicherung novelliert (2)

Zusammenfassung von „Dritte Novelle des Künstlersozialversicherungsgesetzes (2)“ von Bernd Hansen, original erschienen in: *Die Beiträge zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung*, herausgegeben von Verlag Meuer, Schwabach, Heft 10/2007, 577–584.

Im Juni 2007 wurde die Sozialversicherung der Künstler und Publizisten novelliert. Im zweiten Teil des Artikels wird erläutert, wer als Künstler versichert ist und wer die Künstlersozialabgabe zu entrichten hat. Ein Ziel der Novelle ist es, durch die Einschaltung der Prüfdienste der Rentenversicherung die Beitragsgerechtigkeit zu erhöhen.

Hansen erläutert die Begriffe „Kunst“ und „Publizistik“, stellt jedoch fest, dass diese nicht abschließend definiert werden können. Die Künstlersozialversicherung (KSV) hat einen eigenen Kunstbegriff, der nicht identisch mit dem des Steuer- oder des Urheberrechts ist. Zur Unterscheidung zwischen Kunst und Kunsthandwerk liegt eine umfangreiche Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vor.

Der Begriff des Publizisten ist nach der Zielsetzung der KSV weit auszulegen; dazu gehören z.B. Schriftsteller und Journalisten. Am Beispiel des Übersetzers verdeutlicht Hansen, dass es im Einzelfall nicht immer einfach ist, eine publizistische Tätigkeit festzustellen. Insbesondere kommt es auf eine eigene schöpferische Leistung an, die den Charakter des Druckwerks bestimmt.

Die Künstlersozialversicherung wird zur Hälfte aus Beiträgen der selbstständigen Künstler und Publizisten finanziert; die andere Hälfte übernehmen der Staat und die Kunstverwerter. Die Beitragszuschüsse für Künstler/Publizisten, die Künstlersozialabgabe und der Begriff des „Unternehmens“ im Sinne der KSV sowie die abgabepflichtigen Tatbestände werden ausführlich erläutert. Die Ausführungen enthalten ein umfangreiches Quellenverzeichnis.

Bewertung:

Der Beitrag rundet die umfassende Gesamtdarstellung der Künstler-Sozialversicherung ab.

Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Ein neuer Leitfaden des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) will dazu beitragen, bei einer Stellenbesetzung behinderte Menschen genauso mit in den Auswahlprozess einzubeziehen wie Nichtbehinderte.

Arbeitsplätze für behinderte Menschen sind rar. Oft würde in Unternehmen eine andere Betrachtungsweise ausreichen, um diese Personengruppe bei der Stellenvergabe stärker mit einzubeziehen.

Arbeitnehmer mit Behinderungen unterscheiden sich voneinander genauso wie alle anderen Mitarbeiter. Doch in einem sind sich alle Frauen und Männer recht gleich: Die beruflichen Qualifikationen sind in den einzelnen Bereichen sehr vergleichbar.

Die Publikation will besonders in kleinen und mittleren Unternehmen dafür werben, Menschen mit Behinderungen bei Einstellungen gleichberechtigt zu berücksichtigen. Sie liefert Daten und Fakten von Menschen mit Behinderungen und informiert über deren Qualifikationsprofile. Außerdem werden die finanziellen und technischen Hilfen bei der Ausbildung und dem Einstellen von behinderten Menschen umfassend dargestellt.

Die Broschüre „Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ kann zum Preis von 7,80 Euro per E-Mail unter bestellservice@verlag.dihk.de bestellt werden.

„Soft Skills als Wettbewerbsfaktor“

Ein Leitfaden des IVAM – Fachverband für Mikrotechnik – will dazu beitragen, Soft Skills als Wettbewerbsfaktor zu begreifen und zu etablieren.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter machen ein Unternehmen erfolgreich. Eine motivierende Unternehmenskultur ist wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich die Beschäftigten dauerhaft für ihre Tätigkeit engagieren. Unternehmen, die eine wertschätzende Kultur pflegen, gewinnen im Wettbewerb einen Vorsprung. Eine solche Unternehmenskultur muss allerdings bewusst etabliert werden. Innovatives Denken und Handeln sind gefragt.

In der Broschüre „Soft Skills als Wettbewerbsfaktor – Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen“ wird vorgestellt, wie eine Wertschätzungskultur etabliert werden kann, wie Kompetenzen entwickelt und Mitarbeiter langfristig motiviert werden können und welche Hürden auf diesem Weg existieren.

Der Leitfaden des IVAM kann zum Preis von 25 EUR netto unter <http://www.ivam.de/index.php?content=publikationen> bestellt werden.

Impressum

Der Infodienst wird herausgegeben von der LexisNexis Deutschland GmbH – Category Human Resources, Feldstiege 100, 48161 Münster

Redaktion & V.i.S.d.P.: Dr. Joachim Hetscher

Kontakt zur Redaktion: Tel.: 0 25 33 - 93 00 770,
E-Mail: joachim.hetscher@lexisnexis.de,
sigrun.knoche@lexisnexis.de,
p.jeschke@vm-service.info

Erscheinungsweise: monatlich

Bezugspreis: Jahresabonnement 198,00 EUR (einschl. MwSt. und Versandkosten)

Abonnenten erhalten diesen Dienst kostenlos.

Fragen zum Abonnement: Tel.: 0180 - 5 - 3 97 63 (0,14 EUR/Min)



Björn Gaul

Aktuelles Arbeitsrecht Band 1/2007

1. Auflage 2007, 337 Seiten
69,80 EUR (Bd. 1 und 2)
ISBN: 978-3-504-42629-3
Verlag Dr. Otto Schmidt

Das Arbeitsrecht wird jedes Jahr durch eine Vielzahl von Gerichtsentscheidungen fortgeschrieben. Die Entscheidungen und auch vielfältige Gesetzesänderungen müssen in der Praxis berücksichtigt werden, wenn rechtssichere Verträge geschlossen und Vereinbarungen getroffen werden sollen.

Das zweimal jährlich erscheinende Buch informiert deshalb über die aktuelle Rechtsentwicklung im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Im vorliegenden Band werden die Entwicklungen des 1. Halbjahres dargestellt.

Dabei beschränken sich die Bände aber nicht auf die reine Wiedergabe der Gesetzesinhalte bzw. der Entscheidungen der Gerichte. Vielmehr werden Leitlinien für den Umgang mit diesen Veränderungen in der Praxis aufgezeigt.

Zunächst informiert der Autor über die gesetzliche Entwicklung in Deutschland – wie z.B. die Veränderung der gesetzlichen Altersgrenze – und über das europäische Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

Anschließend werden dann – analog zu dem „Verlauf“ eines Beschäftigungsverhältnisses – die aktuellen Rechtsfragen zu den jeweiligen Themen erläutert. Die Schwerpunktthemen von Band 1 sind

z.B. befristete Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern, diskriminierungsfreie Sozialauswahl nach AGG, neue Vorgaben des BAG zu Direktionsklauseln und Widerrufsvorbehalten und verschärfte Voraussetzungen zur Änderungskündigung.

Weitere Kapitel befassen sich mit betriebsverfassungsrechtlichen Fragen. So wird die jüngste Rechtsprechung zum Tarifsozialplan, zur Bezugnahme auf Tarifverträge sowie hinsichtlich der Informationspflichten bei Betriebsübergang erläutert.

Das letzte Kapitel geht auf wichtige Neuerungen im Steuer- und im Sozialversicherungsrecht sowie tarifvertragliche Fragen ein.

In einem begleitenden Internet-Angebot bemüht man sich um die fortlaufende Aktualisierung der Inhalte. Das Werk ist geeignet für Personalleiter und Arbeitgeber, die sich gern mit einem Buch über aktuelle Rechtsentwicklungen und Lösungswege informieren.



Jessica Beckschebe

Das Ende der Mitarbeitermotivation Negativität am Arbeitsplatz

1. Auflage 2007, 162 Seiten
49,00 EUR
ISBN: 978-3-8364-0524-9
VDM Verlag Dr. Müller

Wachstums- und Konjunkturkrise, strukturelle und technologische Wandlungen in Unternehmen – seit Jahren erleben Arbeitnehmer, dass das Thema Mitarbeitermotivation aus dem Blick der Führungsetagen gerät.

Dabei zerfällt mit drastischen Personalabbauprogrammen, Produktions- und Standortverlagerungen und fortlaufenden Umstrukturierungen die Arbeitsmotivation in hohem Maß und hoher Geschwindigkeit.

Wie kann also eine zeitgemäße Personalführung und -politik anderen Maßstäben und Wertvorstellungen folgen, um der entstandenen Negativität am Arbeitsplatz zu begegnen?

Die Autorin geht diesen Fragen umfassend nach. Zunächst werden grundlegende Ansätze zur Motivationsforschung erläutert und untersucht, welche Faktoren das Arbeits- und Leistungsverhalten von Mitarbeitern beeinflussen.

Den zweiten Schwerpunkt der Untersuchung bildet die Analyse der Gründe für schwindende Motivation. Die Autorin geht auf eine Vielzahl von einzelnen Aspekten ein, die im beruflichen Alltag – sei es einzeln oder gebündelt – zum Motivationsabbau beitragen.

Dabei werden konjunkturelle wie auch strukturelle Wandlungen dargestellt; von der Verlagerung von Arbeitsplätzen über längere Arbeitszeiten und stärkere Flexibilisierung der Arbeit reicht das Spektrum.

Nach der gründlichen Analyse zeigt die Autorin in den letzten Kapiteln Möglichkeiten zum Abbau der Negativität auf. Unternehmensinterne Strategien, aber auch wirtschafts- und gesellschaftspolitische Offensiven werden beleuchtet, die sowohl nötige Strukturentscheidungen bewältigen als auch die Defensivhaltungen der Mitarbeiter aufbrechen und neue Orientierung auslösen können.

Das Buch richtet sich an Personalverantwortliche, Manager und Gestalter sowie an wirtschafts- und gesellschaftspolitisch Interessierte.

Leiharbeitnehmer und Betriebsrat

Frage: In unserem Unternehmen stehen außerhalb des üblichen Wahlzeitraums Betriebsratswahlen an. In diesem Zusammenhang besteht Uneinigkeit, ob und in welcher Weise die in unserem Betrieb regelmäßig beschäftigten Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen sind.

Antwort: Leiharbeitnehmer nehmen im Entleiherbetrieb unter betriebsverfassungsrechtlichen Aspekten eine Art Zwischenstellung ein. Auch bei gewerbsmäßiger Überlassung bleiben sie nach § 14 AÜG Angehörige des entsendenden Betriebes. Das bedeutet jedoch nicht, dass diese Mitarbeitergruppe ihre Rechte nur dort ausüben kann. So können sie beispielsweise auch die Sprechstunde des Betriebsrats im entleihenden Betrieb nach § 14 Abs. 2 AÜG aufsuchen.

An Betriebsratswahlen im Entleiherbetrieb dürfen Leiharbeitnehmer nach § 7 S. 2 BetrVG teilnehmen, wenn sie dort länger als drei Monate eingesetzt werden. Wählbar sind Leiharbeitnehmer zwar für die Mitarbeitervertretung des abgebenden, nicht aber des entleihenden Betriebes.

Bei Berücksichtigung der Schwellenwerte des Entleiherbetriebes wie in §§ 9, 38 BetrVG werden Leiharbeitnehmer nach der Rechtsprechung grundsätzlich nicht mitgezählt (BAG 10.3.2004 – 7 ABR 49/03).

Personalakte durchnummerieren?

Frage: Ein Mitarbeiter unseres Hauses hat unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds Einsicht in seiner Personalakte verlangt. Nach von uns selbstverständlich gewährter Einsichtnahme verlangt der Mitarbeiter nun, die Seiten seiner Personalakte fortlaufend zu nummerieren. Er behauptet, nur auf diese Weise ließe sich sicherstellen, dass die Personalakten vollständig geführt würden. Müssen wir diesem Antrag nachkommen?

Antwort: Personalakten sollen wahrheitsgemäß und vollständig geführt werden. Neben Auskünften über die Person des Arbeitnehmers soll der Verlauf des Arbeitsverhältnisses zutreffend wieder gegeben werden. Bei Führung der Akten sind auch die Interessen der Mitarbeiter zu berücksichtigen, weshalb z.B. keine Geheimakten angelegt werden dürfen.

Wie jedoch die Akten im Detail erfasst und geführt werden, ist allein Sache des Arbeitgebers, wenn nicht eine Betriebsvereinbarung ausdrücklich etwas anderes vorschreibt. Vor diesem Hintergrund hat auch das BAG entschieden, dass kein Mitarbeiter die Seitennummerierung seiner Akten verlangen kann, weil es für diesen Anspruch an einer Rechtsgrundlage fehlt (BAG 16.10.2007 – 9 AZR 110707).

Deckung von Diebstahl

Frage: In unserem Unternehmen sind in der jüngsten Vergangenheit zahlreiche zum Verkauf bestimmte Gegenstände von Mitarbeitern gestohlen worden. Nachdem die Diebstähle zur Anzeige gebracht wurden, konnten die Täter ermittelt werden, deren Arbeitsverhältnisse wurden fristlos gekündigt.

Im Laufe der Ermittlungen stellt sich heraus, dass offenbar ein Mitarbeiter in leitender Funktion von diesen Diebstählen zumindest Kenntnis hatte. Es ist jedoch nicht nachgewiesen, dass dieser Mitarbeiter an den Diebstählen beteiligt war oder materiell davon profitiert hat. Es spricht aber alles dafür, dass er sowohl über die Taten wie auch über die Täter informiert war.

Wir haben daher auch dieses Arbeitsverhältnis gekündigt. Allerdings hat der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert, weil die Beteiligung des Mitarbeiters nicht erwiesen werden konnte. Kann eine Kündigungsschutzklage des Mitarbeiters Aussicht auf Erfolg haben?

Antwort: In Betracht kommt offenbar eine Verdachtskündigung wegen nicht geklärt



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen

Dirk Lenzing, Rechtsanwalt
Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht
RAe Frönd, Nieß, Lenzing, Leiers
(Münster)

Wenden Sie sich an
office@ius-flash.de

Beteiligung an Diebstählen oder eine Tat- kündigung wegen unterlassener Unterrichtung des Arbeitgebers. Möglich wäre auch eine hilfsweise auszusprechende Kündigung wegen der Beteiligung an Straftaten. Ob und welche Kündigung einer gerichtlichen Überprüfung standhält, hängt ab von den Ermittlungsergebnissen der Polizei sowie den weiteren Umständen des Einzelfalls.

Nach der Rechtsprechung stellt jeder Diebstahl zu Lasten des Arbeitgebers einen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses dar. Bei Deckung oder Kenntnis von Straftaten ohne Information des Arbeitgebers kann im Einzelfall auch ohne aktive Tatbeteiligung die sofortige Kündigung ausgesprochen werden (LAG Hamm 29.7.1994 - 18 (2) Sa 2016/93).

Das LAG Nürnberg betont in einer aktuellen Entscheidung die Schwere der Loyalitätsverletzung, wenn ein Vorgesetzter aus eigenen Motiven Straftaten verschweigt oder nicht anzeigt. Sowohl der Vertrauensverlust, die Störung der innerbetrieblichen Zusammenarbeit wie auch wirtschaftliche Interessen des Arbeitgebers können eine fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn die Umstände des Einzelfalls dies zulassen (LAG Nürnberg 20.6.2007 – 4 TaBV 66/06).

Zu selten Pläne für Massenerkrankungen

Die meisten Unternehmen haben keine Strategien oder Notfallpläne, wie sie bei Massenerkrankungen ihrer Belegschaft vorgehen. Dabei naht bereits die erste Grippewelle dieses Jahres.

Arbeitsausfälle wegen Infektionskrankheiten sind am weitesten verbreitet. Gleichzeitig steigt die Gefahr von Epidemien, weil die Menschen immer mobiler werden. Die Unternehmen reagieren auf diese Risiken jedoch kaum, auch wenn ihre eigene Produktion davon betroffen sein könnte.

Eine Studie des Instituts für Management- und Wirtschaftsforschung in Hamburg hat die Notfallplanung deutscher Unternehmen untersucht und festgestellt: Kleinbetriebe bis 100 Mitarbeiter entwickeln praktisch nie Strategien, wie der Betrieb im Falle einer Massenerkrankung weitergeführt werden könnte. Von den mittleren Unternehmen (bis 1.000 Mitarbeiter) verfügen nur fünf Prozent über einen Maßnahmenkatalog für den Pandemiefall; bei den Konzernen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern sind es hingegen immerhin 31 Prozent.

Gleichzeitig zur betrieblichen Notfallplanung sollte ein Präventionskonzept, insbesondere das Angebot von Grippe-schutzimpfungen, entwickelt werden. Diese Impfangebote werden aktuell nur selten angeboten und noch seltener auch angenommen.

Die Studie kann für 75 EUR beim IMWF Institut bestellt werden.

Unternehmen planen für 2008 weniger neue Einstellungen

Die Konjunktur wird sich im kommenden Jahr vermutlich etwas langsamer entwickeln als 2007. Trotzdem planen viele Unternehmen Personal-Neueinstellungen – wenn auch nicht so viele wie 2007. Das ergab die „Konjunkturumfrage Herbst 2007“ der Industrie- und Handelskam-

mern, an der sich rund 25.000 Unternehmen beteiligt haben.

Die gute Nachricht heißt: Insgesamt 22 Prozent der Unternehmen wollen auch im nächsten Jahr die Zahl ihrer Mitarbeiter erhöhen, nur 13 Prozent wollen die Beschäftigtenzahl vermindern. Das Gros von 66 Prozent der Unternehmen plant, ihre Belegschaft in gleich bleibender Stärke zu halten.

An der aktuellen Konjunkturumfrage haben sich zu 34 Prozent Unternehmen aus der Industrie, zu 6 Prozent aus dem Baugewerbe, zu 22 Prozent aus dem Handel und zu 38 Prozent Dienstleistungsunternehmen beteiligt.

Der DIHK sieht allerdings in den Zahlen auch erste Bremseffekte für den weiteren Aufschwung am Arbeitsmarkt: „Offenkundig verlieren einige Unternehmen Vertrauen in die andauernde Tragfähigkeit des Aufschwungs – und verhalten sich deshalb vorsichtiger beim Personalaufbau“.

Die Gesamtumfrage finden Sie unter http://www.dihk.de/inhalt/themen/standortpolitik/konjunktur/download/Konj_10_2007.pdf.

Alternde Belegschaften: Die Personalpolitik ist gefordert, bereits heute

Die betriebliche Herausforderung der nächsten Jahre im Personalbereich liegt darin, dass bis zum Jahr 2020 der Anteil der Beschäftigten, die älter als 55 Jahre sind, um rund 40 Prozent steigen wird. Die meisten Unternehmen haben sich allerdings noch nicht auf diese Entwicklung eingestellt. Dies ergab eine neue Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) unter 16.000 Betrieben und Verwaltungen.

Festgestellt wurde, dass „betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte“ nicht nur relativ selten, sondern sogar zwischen

2002 und 2006 von 19 auf 17 Prozent leicht zurückgegangen sind.

Bundesweit bieten durchschnittlich 17 Prozent aller Betriebe Maßnahmen für ältere Mitarbeiter an. Je größer die Belegschaft ist, umso höher ist der Anteil dieser Maßnahmen. Von den Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten verfügen mit 92 Prozent fast alle über ein entsprechendes personalpolitisches Instrumentarium, in Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 20 und 99 Beschäftigten sind es beispielsweise nur 36 Prozent.

Bereits heute müssten die Unternehmen „verstärkt in betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Weiterbildung und Motivation investieren“, stellen die Autoren der Studie daher fest.

Die Autoren verweisen darauf, dass sich die demographischen Veränderungen „regional sehr unterschiedlich darstellen“ werden. Doch es wird kein Weg daran vorbeiführen, dass „die Babyboomer in den nächsten rund zwanzig Jahren zu ‚Älteren‘ am Arbeitsmarkt“ werden und ihre Zahl wie „eine Bugwelle“ steigen wird. Die betriebliche Personalpolitik ist gefordert, sich dieser Herausforderung mit offenen Augen zu stellen.

Hierzu passt das Ergebnis einer Studie des Instituts des Personaldienstleisters Adecco, das 2.500 Unternehmen in fünf Ländern auf ihren sogenannten Demographischen Fitness Index (DFX) untersucht hat. Demographische Fitness wird von dem Institut verstanden als Fähigkeit von Unternehmen, „den demographischen Wandel in ihrer eigenen Belegschaft verstehen und angehen zu können“. Der Maßstab DFX ergibt sich im Wesentlichen aus den fünf Hauptbereichen Laufbahnplanung, Wissensmanagement, lebenslangem Lernen, Gesundheitsmanagement und Diversity-Management. Unternehmen, die sich aktiv mit dem demographischen Wandel auseinandersetzen und ihre demographische Fitness erhöhen, verbessern dadurch auch ihren wirtschaftlichen Erfolg um bis zu 20

Prozent. Ein besonderes Augenmerk soll nach dieser Analyse zudem auf die Laufplanplanung der Mitarbeiter gelegt werden: Eine vorausschauende Laufbahnplanung könne zum Hauptmotor sowohl von Produktivität als auch von Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens werden.

Der IAB-Kurzbericht steht auf Mausclick unter <http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb2107.pdf> zum Download bereit.

Die Aussicht auf Hartz IV macht kompromissbereit

Die Hartz-IV-Reform hat dazu geführt, dass Arbeitslose eher bereit sind, Abstriche hinsichtlich der Lohnhöhe, der Arbeitsbedingungen und des Qualifikationsniveaus einer Stelle hinzunehmen. Das ergab eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) unter rund 23.500 Unternehmen.

Etwa jeder fünfte Betrieb gab an, dass die Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber bezogen auf die Lohnhöhe, die Arbeitsbedingungen und das Qualifikationsniveau der Stelle gestiegen sei. Dies betraf vor allem schwer besetzbare Stellen und für gering entlohnte Tätigkeiten. Jeder dritte Betrieb führte die Veränderungen im Bewerberverhalten auf die Hartz-IV-Reform zurück.

Mehr als jeder fünfte Betrieb berichtete zudem, dass er häufiger als früher Initiativbewerbungen von arbeitslosen Bewerbern erhalten hat. Immerhin 43 Prozent der mittleren und großen Betriebe verzeichneten Zuwächse bei initiativen Bewerbungen.

Die Befragungsergebnisse deuten darauf hin, dass die Reform nicht nur die Stellenbesetzungen erleichtert, sondern auch die Besserung am Arbeitsmarkt unterstützt hat. „Die aus Sicht der Betriebe positiven Entwicklungen im Bewerberverhalten zeigten sich in beiden Befragungsjahren. Die Hartz-IV-Reform hat damit den Beschäftigungsaufbau positiv flankiert“, schreiben die Autorinnen der IAB-Studie Anja Kettner

und Martina Rebien. Die ausführlichen Daten der Studie finden Sie unter <http://www.iab.de/de/194/section.aspx/Publikation/k071002n01>

Was Beschäftigte in Deutschland belastet - Erwerbstätigenbefragung 2006

Jeder zehnte Beschäftigte in Deutschland beurteilt seinen Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht, jeder achte fürchtet um seinen Arbeitsplatz. Dies ergab die fünfte Erwerbstätigenbefragung durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unter 20.000 Beschäftigten. Insgesamt zeigten die Beschäftigten jedoch eine hohe Arbeitszufriedenheit.

Körperliche Belastungen

Am weitesten verbreitet ist das Arbeiten im Sitzen (53,4 %) oder Stehen (56,4 %). Jedoch fühlt sich nur jeder fünfte Betroffene durch Sitzen beziehungsweise jeder Vierte durch Stehen gesundheitlich belastet. Die Notwendigkeit des Hebens und Tragens schwerer Lasten oder Bedingungen wie Lärm, Kälte oder Nässe finden mehr als 20 Prozent an ihrem Arbeitsplatz vor. Die beiden letztgenannten haben seit der letzten Befragung 1998/99 erkennbar zugenommen. Diese Faktoren empfinden über die Hälfte der Betroffenen als belastend. Obwohl Zwangskörperhaltung (14,3 %), schlechte Lichtverhältnisse (9,3 %) sowie Erschütterungen und Schwingungen (4,6 %) seltener auftreten, erreichen sie hinsichtlich der empfundenen Belastung ähnlich hohe Werte.

Mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte

Etwa drei von vier Befragten leiden darunter, wenn ihnen Entscheidungen zu spät mitgeteilt werden oder zur Arbeit notwendige Informationen fehlen. Ersteres widerfährt jedem Achten (12,9 %), letzteres immerhin jedem Zwölften (8,0 %)

häufig. Zwar bezeichnen über 80 Prozent der an der Befragung Teilnehmenden die Zusammenarbeit mit den Kollegen häufig als gut, die nötige Unterstützung erhalten jedoch nur knapp 70 Prozent häufig. Nur auf jeden zweiten Chef ist immer Verlass, wenn seine Mitarbeiter Unterstützung benötigen. Mangelnde Unterstützung durch Kollegen (6,1 %) und Vorgesetzte (16,1 %) kommt zwar seltener vor, führt jedoch zu hohen Belastungsquoten.

Betriebliche Gesundheitsförderung Mangelware

Nur jeder dritte Betrieb bot in den vergangenen zwei Jahren Maßnahmen der Gesundheitsförderung an. Bestehende Angebote nutzen zwei von drei Befragten. Hingegen konnte nur etwa jeder Vierte die Frage bejahen, ob eine Gefährdungsbeurteilung an seinem Arbeitsplatz durchgeführt wurde. 60 Prozent antworteten mit Nein, 14 Prozent waren sich nicht sicher.

Alle Ergebnisse und weitere Informationen finden sich unter der Adresse www.baua.de/arbeitsbedingungen auf der BAuA-Homepage. Darüber hinaus wertet die BAuA das Datenmaterial hinsichtlich verschiedener Berufe und Branchen weiter aus und plant entsprechende Einzeldarstellungen.

Betriebsvereinbarungen fördern Flexibilität

Personalverantwortliche schätzen das Instrument der Betriebsvereinbarung als Mittel, Tarifverträge flexibel auszugestalten. Das ist das Ergebnis einer empirischen Studie, die von der Universität Duisburg-Essen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde und auf unserer Website unter www.lexisnexis.de/aktuelles/93762 nachzulesen ist.

Weitere Services und Downloads finden Sie unter www.lexisnexis.de

Teil 1: Info-Checkliste: Altersvorsorge durch Versicherungen

	Trifft zu	Riester	Rürup	Betr. AV	Priv. AV
Option: Beschäftigung					
Arbeitnehmer	<input type="checkbox"/>	X	X	X	X
Beamter	<input type="checkbox"/>	X	X		X
Selbstständiger	<input type="checkbox"/>		X		X
Verfügbarkeit					
Unwichtig	<input type="checkbox"/>	X	X	X	X
Nicht zwingend	<input type="checkbox"/>	X			X
Für Notfälle erwünscht	<input type="checkbox"/>	X			X
Jederzeit gewünscht	<input type="checkbox"/>				X
Auszahlung als Einmalbetrag					
nicht wichtig	<input type="checkbox"/>	X	X	X	X
Teilbetrag	<input type="checkbox"/>	X		X	X
wichtig (pflichtversichert)	<input type="checkbox"/>			x	X
wichtig (nicht pflichtversichert)	<input type="checkbox"/>			X	X
Auszahlung					
Zu jedem beliebigen Zeitpunkt	<input type="checkbox"/>				X
Ab 60. Lebensjahr	<input type="checkbox"/>	X	X	X	X
Hinterbliebenenschutz					
Unwichtig, Geldverlust wird akzeptiert	<input type="checkbox"/>	X	X	X	X
Wichtig, Ehegatte und kindergeldberechtigte Kinder	<input type="checkbox"/>	X	X	X	X
Wichtig für Lebenspartner	<input type="checkbox"/>			X	X
Wichtig für sonstige Personen	<input type="checkbox"/>				X
Pfändungssicherheit					
Wichtig ohne Betragsbegrenzung	<input type="checkbox"/>	X	X		
Wichtig bis zu staatlich gefördertem Beitrag	<input type="checkbox"/>	X	X	X	
Unwichtig	<input type="checkbox"/>	X	X	X	X
Verpfändbarkeit/Beleihbarkeit					
Unwichtig	<input type="checkbox"/>	X	X	X	X
Wichtig	<input type="checkbox"/>				X
Umzug ins Ausland					
Nicht geplant	<input type="checkbox"/>	X	X	X	X
Vielleicht	<input type="checkbox"/>	a	X	X	X
geplant	<input type="checkbox"/>		X	X	X

X möglich, aber mit Nachteilen verbunden

a Zulagen müssen zurückgezahlt werden

Auswertung vgl. Rückseite

Teil 2: Ergebnisauswertung für die Altersvorsorge:

Bitte tragen Sie hier die in Frage kommenden Modelle ein, indem Sie die Kreuze der Zeile für die gewünschten Optionen übertragen. Bilden Sie dann die „Summe“ – so ermitteln Sie die optimale Altersvorsorgeform.

	Riester	Rürup	Betr. AV	Priv. AV
Option: Beschäftigung				
Verfügbarkeit				
Auszahlung als Einmalbetrag				
Auszahlung				
Hinterbliebenenschutz				
Pfändungssicherheit				
Verpfändbarkeit/Beleihbarkeit				
Umzug ins Ausland				
Ergebnis:				