

5 **Die Zukunft des Arbeitsrechts / Neue Formen der Zusammenarbeit im Betrieb**

»Es gibt Leute, die halten den Unternehmer für einen rühdigen Wolf, den man totschiagen müsse. Andere meinen, der Unternehmer sei eine Kuh, die man ununterbrochen melken könne. Nur wenige sehen in ihm, was er wirklich ist, nämlich das Pferd, das den Karren zieht.«

WINSTON CHURCHILL

Das deutsche Arbeits- und Sozialrecht befindet sich in einer **Sackgasse**. Erkennbar wird dies, wenn man sich anschaut, mit welcher Hektik der Gesetzgeber z. B. das Arbeitsförderungsgesetz ändert und versucht, auf neue Entwicklungen zu reagieren.

Beim Arbeitsrecht ist es nicht viel besser. Abgesehen von, je nach Berechnungsmethode, vier bis sieben Millionen »Arbeitslosen« im Jahre 1996 und der »Weltmeisterschaft« im Arbeitsplatzexport verweigert die »Basis« dem Gesetzgeber in zunehmendem Maße die Gefolgschaft. Betriebsräte regeln mit stillschweigender Duldung ihrer Gewerkschaften in Betriebsvereinbarungen Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, wohl wissend, daß sie damit gegen geltendes Recht, nämlich gegen § 77 Abs. 3 BetrVG, verstoßen. Die Experten streiten sich, ob durch den Mißbrauch der Entgeltfortzahlung und des Arbeitslosengeldes jährlich in drei oder »nur« in zweistelliger Milliardenhöhe Schäden eintreten.

Deswegen ist es notwendig, zunächst einmal zu fragen, ob die Strukturen und Prinzipien unseres Arbeitsrechts noch zeitgemäß sind.

Schaut man sich z. B. das Recht der **Entgeltfortzahlung** an, hat man manchmal den Eindruck, daß unser Arbeitsrecht in dieser Hinsicht aus dem »Recht« der Sklavenhaltung entwickelt wurde.

Ein typischer Sklave hat ein Arbeitsjahr mit 365 Arbeitstagen. Moderne »Sklavenhalter« gewähren ihren »Sklaven« in/wischen pro Jahr 104 Tage freies Wochenende. Verbleibt ein Rest von 251 Arbeitstagen. Davon werden elf Feiertage und dreißig Tage Urlaub abgezogen. Rest: 210 Arbeitstage. Diese 210 Arbeitstage müssen aber, so sagen es die modernen »Sklavenhalter«, koste es was es wolle, »unbedingt« erbracht werden. Jeder weiß aber, daß der durchschnittliche Arbeitnehmer 20 Tage im Jahr für seine private Lebensführung und für das Auskurieren von Krankheiten benötigt. Folglich kann er nur 190 Tage im Jahr arbeiten. Verlangt werden von ihm aber 210 Arbeitstage. Des Rätsels Lösung liegt darin, daß sein Arbeitgeber bereit ist, ihm die fehlenden zwanzig Tage Zug um Zug gegen Ablieferung von »gelben Scheinen« zu gewähren. Dies führt zu teilweise peinlichen Ergebnissen.

Beispiel:

Eine Mutter trifft die arbeitsunfähige Lehrerin ihrer Tochter in der Stadt. »Ja, Frau Lehrerin, was machen Sie denn hier, ich denke Sie sind krank.« Lehrerin: »Ja, äh, wissen Sie, ich habe eine Krankheit, die es mir erlaubt, in die Stadt zu gehen.« Peinlich!

Ein Steuerberater, Friseur oder Bäckermeister wurde dagegen noch nie gefragt, warum er sich in der Stadt aufhält.

Es wird geschätzt, daß unserer Volkswirtschaft pro Jahr durch den Mißbrauch der Entgeltfortzahlung (»Krankfeiern«) mit ca. 31,5 Mrd. DM belastet wird. (Quelle: Hamer, Krankheitsmißbrauch (Scheinkrankheit), Kiel 1991.) Der Gesetzgeber hat offenbar vor den »Krankfeiern« kapituliert. Dies wird dadurch deutlich, daß er dieser Personengruppe, nämlich den Arbeitnehmern, die »auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer oder am Beginn oder am Ende einer Woche

arbeitsunfähig« sind, in § 275 Abs 1 a) a) SGB V ein »Denkmal« geschaffen hat.

Auffällig ist auch, daß Krankmeldungen schlagartig zurückgehen, wenn konjunkturelle Krisen auftreten und damit der Arbeitsplatz gefährdet ist. Entsprechend überproportional steigen die Krankmeldungen dann in Boomzeiten. Eine Erklärung für dieses Phänomen könnte sein, daß Arbeitnehmer, die um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen, sich lieber nicht krank melden, während in Boom die Arbeitsplätze sicherer sind, weil jede Arbeitskraft gebraucht wird und deswegen weniger Hemmungen bestehen, diese Sicherheit für ein paar »zusätzliche Urlaubstage durch Krankmeldung« zu mißbrauchen.

Der Gesetzgeber weiß, daß beim Recht der Entgeltfortzahlung offenbar Handlungsbedarf besteht. Anstatt jedoch das Problem von der Wurzel, d. h. von der **Systemsteuerung** her anzupacken, kuriert er die Symptome. Der Gesetzgeber geht offenbar davon aus, daß der Mißbrauch der Entgeltfortzahlung, d. h. ein gemäß § 263 StGB strafbarer Betrug zu Lasten des Arbeitgebers, bereits zu einer Selbstverständlichkeit geworden ist. Nicht anders ist es zu verstehen, daß er in § 5 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes aus dem Jahre 1994 alle Arbeitnehmer verpflichtet, ab dem vierten Tag ihrer Arbeitsunfähigkeit ein Attest vorzulegen.

Würde man z. B. ein entsprechendes Gesetz für Handwerker und Ärzte erlassen, würde dies sinngemäß lauten: »Alle Handwerker und Ärzte, die eine Rechnung über DM 3.000,- versenden, haben ein Sachverständigengutachten beizufügen, aus dem sich ergibt, daß die Rechnung nicht überhöht ist.« Ein solches Gesetz würde einen Sturm der Entrüstung bei den Handwerkskammern und bei den Landesvertretern der Ärzte auslösen, da diese zu Recht geltend machen können, daß man mit solch einem Gesetz alle Angehörigen dieser Berufsgruppen zu potentiellen Kriminellen abstempeln würde. Nichts wäre dagegen gegen ein Gesetz einzuwenden, das allen Handwerkern und Freiberuflern, die rechtskräftig z. B. wegen wegen Betrugs ihrer Kunden bzw. Klienten nach § 263 StGB oder wegen Gebührenübererhebung nach § 352 StGB verur-

teilt wurden, auferlegt, ab einer bestimmten Rechnungshöhe ihren Rechnungen ein Gutachten beizufügen.

Gegen eine Einschränkung der Entgeltfortzahlung wird eingewandt, daß dies tendenziell die **Volksgesundheit** beschädigen würde, wenn Arbeitnehmer sich im Zustand der Arbeitsunfähigkeit zur Arbeit quälen müßten. Den Beweis, daß das Fehlen einer **Entgeltfortzahlungsversicherung**, und um nichts anderes handelt es sich, nicht zu einer Verminderung der Gesundheit führt, haben Hunderttausende von Freiberuflern und selbständigen Unternehmern erbracht, über die bisher noch niemand behauptet hat, daß diese »kränker« sind als ihre in »lohnabhängiger Beschäftigung« befindlichen Kollegen, obwohl sie pro Jahr 100% **Karenztage** haben und nicht einen einzigen Tag bezahlten Urlaub gewährt bekommen. Dies kann weder an einer höheren Schulbildung liegen, denn es gibt selbständige Unternehmer, die nicht einmal den Hauptschulabschluß geschafft haben und auch nicht »kränker« sind als Arbeitnehmer. Auch am Verdienst kann es nicht liegen, da es z.B. Freiberufler gibt, die einen Bruchteil von dem umsetzen, was anderen als Gehalt zusteht. Offenbar muß es andere Steuermechanismen geben, die verhindern, daß sich alle diejenigen »totarbeiten«, die es könnten.

Wenn es zutrifft, daß alle Arbeitnehmer in Deutschland statt an 365 nur an durchschnittlich 190 Tagen tatsächlich Arbeitsleistung erbringen, könnte man einmal darüber nachdenken, ob es, wie es bei Freiberuflern und Unternehmern bereits geschieht, nicht sinnvoller wäre, die Zahl der effektiv geleisteten Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden in den Vordergrund der Betrachtungen und Verträge zu rücken, statt sich über »erhöhte Fehlzeiten« aufzuregen.

Möglicherweise wäre dieses Verfahren sogar sozialer/humaner als das bisher praktizierte Verfahren.

Beispiel:

Angenommen, die Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers, der früher bei einem Jahreseinkommen von DM 30.000,- 1.500 Arbeitsstunden im Jahr geleistet hat, sinkt um 50%. Drückt sich diese verminderte Leistungsfähigkeit in entspre-

chend erhöhten Fehlzeiten aus, verliert der Arbeitnehmer spätestens nach drei Jahren durch eine krankheitsbedingte Kündigung seinen Arbeitsplatz und damit in vielen Fällen auch sein berufliches Ansehen. Dies wäre nicht der Fall, wenn man ihm die Möglichkeit geben würde, mit seinem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag über 750 tatsächlich geleistete Jahresarbeitsstunden abzuschließen.

Natürlich wird dadurch die Entgeltfortzahlung »ausgehebelt«. Deswegen ist zunächst einmal zu prüfen, welchen Charakter und welchen Wert die Entgeltfortzahlung (noch) hat, bzw. für welchen Personenkreis die Entgeltfortzahlung noch notwendig bzw. sinnvoll ist.

Die Pflicht zur Entgeltfortzahlung wurde zu einer Zeit in den Tarifverträgen verankert, zu denen der Sozialismus noch hoch im Kurs stand. Ziel war es, den »Ausbeutungsgewinn« des Arbeitgebers zu vermindern und den Arbeitsertrag des Arbeitnehmers zu erhöhen.

Beispiel:

Angenommen, der Arbeitnehmer schaffte für seinen Arbeitgeber im Jahr einen Wert von DM 100.000,— und »gerecht« wäre eine »fifty-fifty-Aufteilung« gewesen. Tatsächlich behielt der »Ausbeuter« jedoch DM 80.000,— für sich und speiste den Arbeitnehmer mit einem kümmerlichen »Hungerlohn« von DM 20.000,— ab. In dieser Situation war es durchaus verständlich, daß die Gewerkschaften sich dafür einsetzten, den »Hungerlohn« durch die Vereinbarung einer Entgeltfortzahlung für sechs Wochen um ca. DM 2.000,— zu erhöhen und den als ungerecht empfundenen hohen Ausbeutungsgewinn des Arbeitgebers entsprechend zu vermindern.

Ein weiteres Argument für die Einführung der Entgeltfortzahlung war, Familien, die nach dem zweiten Weltkrieg über keinerlei finanzielle Reserven verfügten, bei einem krankheitsbedingten Ausfall des Ernährers vor dem Ruin zu bewahren. Dies wurde dadurch erreicht, daß eine »soziales Netz« geknüpft wurde, bei dem rechnerisch der gesunde 1.000-DM-

Arbeitnehmer einen arbeitsunfähigen 1.000-DM-Arbeitnehmer und der gesunde 5.000-DM-Arbeitnehmer einen arbeitsunfähigen 5.000-DM-Arbeitnehmer unterstützte. Anders als bei der gesetzlichen Krankenversicherung findet bei der gesetzlichen Entgeltfortzahlung(versicherung) **kein Ausgleich** zwischen den verschiedenen Einkommensgruppen statt.

Wirtschaftlich betrachtet stellt die Entgeltfortzahlung inzwischen eine schlichte, aus Beiträgen der Arbeitnehmer finanzierte und vom Arbeitgeber verwaltete Versicherung dar:

Beispiel:

Der Arbeitgeber kürzt das Gehalt von 10 Arbeitnehmern um ca. 10 Prozent, um damit die Entgeltfortzahlung für einen erkrankten Arbeitnehmer zu finanzieren.

In dem Maße, in dem in Deutschland breite Bevölkerungsschichten zu Wohlstand gekommen sind, hat eine Entgeltfortzahlungsversicherung ihren Sinn verloren. Richtig wäre es deshalb, alle Arbeitnehmer, die am Jahresanfang über ein auf einem »Sperrkonto« hinterlegtes Barvermögen von z. B. mindestens sechs Monatsgehältern verfügen, von der Entgeltfortzahlungsversicherungspflicht zu befreien. Andererseits sollten alle diejenigen bezüglich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zwangsversichert werden bzw. bleiben, die über weniger als drei Monateinkommen Barvermögen oder über weniger als DM 3.000,- monatlich verfügen.

Daß es möglich und sinnvoll ist, Personen mit entsprechend hohem Einkommen aus den Zwangsversicherungssystemen herauszunehmen, hat der Gesetzgeber bei der Krankenversicherung bewiesen. Dabei hätte es wegen des bei der Krankenversicherung anzuerkennenden Sozialausgleichs viel mehr Sinn gemacht, die »Großverdiener« aus der wie oben dargestellt einkommenschichtneutralen Entgeltfortzahlungsversicherung herauszunehmen statt aus der Krankenversicherung. So wenig der einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Schaffung eines sozialen Netzes für unvermögende bzw. gering verdienende Freiberufler und Unternehmer tun können, so viel können sie heute schon durch die Anwendung der

im nachfolgenden Kapitel beschriebenen Personalkostendeckelung im Einzelfall zur faktischen Beseitigung der als unsinnig empfundenen bzw. überflüssig gewordenen allgemeinen Entgeltfortzahlungsversicherungspflicht beitragen. Es kann davon ausgegangen werden, daß, wenn Arbeitsvertragsparteien in verstärktem Maße die Personalkostendeckelung anwenden, früher oder später sich auch der Gesetzgeber auf diesen Trend einstellen wird.

5.1 Personalkostendeckelung

Eine Möglichkeit, den Mißbrauch von Entgeltfortzahlung einzudämmen, ist die **Personalkostendeckelung**. (vgl. Krause, BAT-MF - Marktwirtschaftliche Fassung des Bundes-Angestellentarifvertrages, München 1992) Bei der Personalkostendeckelung bildet der Arbeitgeber für jede auszuübende Funktion im Unternehmen ein festes oder von bestimmten Parametern abhängiges Budget.

Aus diesem Budget wird zunächst das Direktentgelt des Arbeitnehmers, die Arbeitnehmer- und **Arbeitgeberanteile** an der Sozialversicherung sowie die Kosten der Urlaubs- und Krankheitsvertretung finanziert. Weiterhin werden aus diesem Budget die Kosten für die Vertretung in all den Fällen finanziert, in denen der Arbeitnehmer im Sinne des § 616 BGB »für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird« (Umzug, Geburtstag der Großmutter etc.).

Ein eventueller **Budgetrest** steht dem Arbeitnehmer zu. Auf diese Weise erreicht der Arbeitgeber, daß der Arbeitnehmer praktisch sein eigenes Geld »verbrät«, wenn er aus welchen Gründen auch immer nicht zur Arbeit erscheint.

Interessant ist dieses Modell vor allem für die Arbeitnehmer, die erkannt haben, daß die Entgeltfortzahlung keineswegs ein Geschenk ihres Arbeitgebers ist, sondern nichts weiter als eine von ihnen finanzierte Versicherungsleistung, bei der der Arbeitgeber als Versicherer fungiert.

Beispiel:

Für einen Arbeitsplatz, bei dem der Arbeitnehmer selbst das Entgeltfortzahlungsrisiko übernimmt, stehen pro Monat DM 5.000,- zur Verfügung. Bei einer zehnpromzentigen Erkrankungswahrscheinlichkeit bleiben dem Arbeitnehmer pro Monat im Durchschnitt DM 4.500,-. Übernimmt der Arbeitgeber dagegen das Entgeltfortzahlungsrisiko, stehen dem Arbeitnehmer bei unveränderter Krankheitswahrscheinlichkeit nur noch DM 4.000,- monatlich zur Verfügung, wenn der Arbeitgeber für den Mißbrauch und für die Verwaltung der Versicherung weitere 10 % einkalkulieren muß.

Die rechtlichen Details dieses Modells würden den Rahmen dieses Buches sprengen. Wer sich dafür interessiert, findet weitere Einzelheiten im Seminar »**Kreative Mitarbeitervergütung**« das von der Arbeitsrechtlichen Vereinigung München regelmäßig durchgeführt wird.

5.2 Betriebs- kontra Tarifautonomie

In der Praxis ist ein Trend zu erkennen, der sich vom Flächentarif abwendet und verstärkt die Kompetenz der Betriebspartner nutzt. Derzeit sind solche Vereinbarungen noch häufig gesetzeswidrig, da sie gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstoßen. Es wird eine spannende Frage werden, ob die **Betriebspartner** ihre Praxis wieder dem Gesetz anpassen oder ob der Gesetzgeber seine Gesetze der Praxis (»Wir sind das Volk«) anpassen wird.

Teile des wissenschaftlichen Schrifttums haben sich jedenfalls schon auf die Seite der Praxis geschlagen und für diese Fälle einen **Vertrag »sui generis«** erfunden. Es kann ja schließlich nicht angehen, daß z. B. ein weltweit operierendes Unternehmen wie Opel seinen für Rüsselsheim abgeschlossenen »**Standortsicherungsvertrag**« als gesetzeswidrig abqualifizieren lassen muß - nur weil der Gesetzgeber es bisher versäumt hat, den § 77 Abs. 3 BetrVG zu ändern.

Weitere zwingende Notwendigkeiten zur Nichtbeachtung des § 77 Abs. 3 BetrVG ergeben sich offenbar in den neuen Bundesländern.

Beispiel:

Durch die wirtschaftliche Entwicklung wird ein Arbeitgeber gezwungen, einen Betrieb zu schließen. Der Betriebsrat bietet ihm eine Betriebsvereinbarung an, nach der die Arbeitnehmer gegen eine Beschäftigungsgarantie auf 20 % des Tariflohns verzichten. Wenn der Arbeitgeber dieses Angebot annimmt, damit die Schließung des Betriebes vermieden werden kann und anschließend sowohl die Belegschaft, der Betriebsrat und er selbst zufrieden sind, stellt sich auch hier intensiv die Frage, wer (mehr) Recht hat, der Gesetzgeber mit § 4 Abs. 3 TVG und § 77 Abs. 3 BetrVG oder die vertragschließenden Parteien («Wir sind das Volk!») mit ihrer offiziell unwirksamen Betriebsvereinbarung.

Ein erfolgversprechender Lösungsansatz für das beschriebene Problem wäre auch die z. B. von Professor Adomeit geforderte **Neudefinition des »Günstigkeitsprinzips«**. Danach ist es für den Arbeitnehmer allemal günstiger, zu 80 % einen Arbeitsplatz zu behalten als mit 100 % in die Arbeitslosigkeit zu gehen, (vgl. Adomeit, Arbeitsrecht für die 90er Jahre, München 1991)

5.3 Die verfassungsrechtlichen Grenzen

Kritik wird inzwischen auch an der Organisation und am Wirken der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften geübt. Vorgeworfen wird diesen Organisationen, daß sie durch ihre Tarifverträge ein **Entgeltkartell** zu Lasten der Arbeitslosen geschaffen haben.

Besonders ärgerlich ist dieses Kartell im Bereich des öffentlichen Dienstes, wo der Arbeitgeber die Mitgliedschaft in der Zusatzversorgungskasse verliert, wenn er aus dem kommunalen Arbeitgeberverband austritt.

Möglicherweise wird hier eine **Verfassungsbeschwerde** Abhilfe schaffen, die am 13. November 1994 beim Bayerischen Verfassungsgerichtshof (Vf. 19-VII-95) eingereicht wurde.

5.4 Neue Formen der Entgeltfindung

Starre Entgelte und starre »Besitzstände« führen dazu, daß Arbeitgeber Arbeitsverhältnisse, die für sie nicht mehr interessant sind, rigoros beenden. Ziel muß es deshalb sein, Arbeitsentgelte (weiter) zu flexibilisieren. Im Grunde genommen läuft dies auf eine **Dreiteilung des Entgelts** hinaus: Fixum, Umsatz- und Ergebnisbeteiligung. Ein monatliches Fixum ist geeignet, dem Arbeitnehmer seine schlimmsten Existenzängste zu nehmen. Mit einer Beteiligung am Umsatz wird einer mit einer Umsatzsteigerung häufig verbundenen Steigerung des Arbeitsanfalls Rechnung getragen. Mit einer Ergebnis- oder Gewinnbeteiligung schließlich macht der Arbeitgeber deutlich, daß er in seinem Arbeitnehmer nicht lediglich einen »Untergebenen« sieht, mit dem er Unternehmensziele verwirklicht, sondern einen wertvollen Partner, der sozusagen als **Mitunternehmer** zum Unternehmenserfolg beigetragen hat.

Dieser dritte Entgeltbestandteil gehört ausgebaut. Eine Beteiligung am Unternehmensgewinn erhöht die Motivation der Arbeitnehmer und die Identifikation mit den Unternehmenszielen.

Je höher der Anteil des Fixums am Entgelt eines Arbeitnehmers ist, desto unsicherer wird ein Arbeitsplatz in Krisenzeiten. Andererseits gilt, je höher der Anteil ist, der sich am Ergebnis bzw. am Gewinn orientiert, desto sicherer wird der Arbeitsplatz.

Beispiel 1:

Ein selbständiger Rechtsanwalt beschäftigt zehn fest angestellte Rechtsanwälte. Halbieren sich die Umsätze, muß er fünf seiner Angestellten entlassen.

Beispiel 2:

Sein Kollege beschäftigt in der gleichen Situation zehn freie Mitarbeiter, denen jeweils 50% der Umsätze zustehen. Gleichbleibend gute fachliche Qualifikation vorausgesetzt, kann der Rechtsanwalt seinen Mitarbeitern eine lebenslange

Beschäftigungsgarantie geben: In guten Zeiten verdienen sie z. B. 100 bis 120 %, in schlechten Zeiten z. B. 50 bis 60 % einer Durchschnittsvergütung.

Natürlich kann es bei diesem Modell, ebenso wie beim Angestellten-Modell, passieren, daß der durch Berufstätigkeit erzielte Verdienst nicht mehr zur Bestreitung des Lebensunterhalts ausreicht. In diesem Fall müssen, ebenfalls wie im Angestellten-Modell, andere Finanzierungsquellen, wie z.B. Ersparnisse, Versicherungsleistungen, staatliche Leistungen oder Unterhaltsleistungen durch Angehörige, genutzt werden.

Aber selbst in diesem Fall ist dieses Modell allemal dem Angestellten-Modell überlegen, da hier der Beschäftigte, im Gegensatz zum Angestellten-Modell, wo aus ihm ein »Arbeitsloser« wird, seinen Status behält.

Beispiel 3:

Die gleichen positiven Auswirkungen des Beispiels 2 lassen sich im übrigen auch im Angestellten-Modell erzielen, wenn der Beschäftigte bereit ist, statt eines monatlichen Fixums eine umsatz- oder gewinnabhängige Vergütung zu akzeptieren.

Der Vorteil der Lösung gemäß Beispiel 2 und 3 liegt auch noch darin, daß der Kanzlei für die nächste »Aufschwungphase« das Know-how erhalten bleibt, das bei einer Entlassung der fünf Arbeitnehmer verloren gehen würde.

5.5 Neue Formen der Entgeltzahlung

Zunehmende Steuer- und Sozialabgabenlasten zwingen Arbeitgeber, sich Gedanken darüber zu machen, wie sie bei gleichem oder vermindertem Kostenaufwand die Attraktivität ihres Unternehmens für ihre Mitarbeiter steigern und gleichzeitig deren Netto-Vergütung erhöhen können.

Eine Möglichkeit hierzu ist die Einführung eines Cafeteria-Systems. Bei einem **Cafeteria-System** erhält der Arbeitneh-

mer einen Teil seines Gehalts in Form von für ihn attraktiven »Naturalien« ausgezahlt.

Beispiel: Viktor Vario bezog bisher ein Jahresgehalt in Höhe von DM 100.000,-. Künftig bezieht er neben einem Jahresgehalt von nur noch DM 83.000,- ein »Paket« bestehend aus »Naturalien« (z.B. 3.000- Direktversicherung, DM 1.000- Job-Ticket, DM 1.000,- Erstattung von Krankheitskosten und DM 15.000- Dienstwagen) im Wert von DM 20.000,-. »Cafeteriagewinn«: DM 3.000,- jährlich

Der »Cafeteriagewinn« setzt sich u. a. aus steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen und ggf. auch aus der Nutzung von Großhandelsrabatten zusammen. Da sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer den »Cafeteriagewinn« teilen können, kann ein Cafeteria-System sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer sehr interessant sein. Bezüglich der Steuer- und sozialrechtlichen Details muß auf die vorhandene Spezialliteratur verwiesen werden, (vgl. Wolf, »Variable Vergütung in Form eines Cafeteria-Plans«, Betriebs-Berater 1993, Seite 928)

Die einzelnen Entgeltbausteine eines Cafeteria-Systems lassen sich in folgende Gruppen und Untergruppen aufteilen:

5.5.1 **Transport**

5.5.1.1 *Firmenwagen*

Beim Firmenwagenmodell stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder dessen Ehepartner ein Fahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung unentgeltlich zur Verfügung. Der geldwerte Vorteil, den der Arbeitnehmer durch die Privatnutzung des Firmenwagens erhält, unterliegt als Sachbezug der Lohnversteuerung und der Sozialversicherungspflicht. Für die Berechnung dieses geldwerten Vorteils gibt es verschiedene Berechnungsmethoden. Eine häufig angewandte Methode besteht darin, daß pro Monat 1 % des Listenpreises als Vorteil angesetzt wird.

5.5.1.2 Job-Ticket

Unter Umweltgesichtspunkten kann es für den Arbeitnehmer attraktiv sein, daß ihm der Arbeitgeber die Kosten für die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs erstattet. Dies kann durch Einzel- oder Betriebsvereinbarung sowie durch Tarifvertrag geregelt werden. Die Tarifvertragsparteien des privaten Versicherungsgewerbes haben inzwischen eine 30 %ige Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten des öffentlichen Nahverkehrs vereinbart. Die im März 1995 in München gegründete **Tarifgemeinschaft Umweltschutz** strebt darüber hinaus einen Tarifvertrag an, nach dem der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern 100 % der Kosten für die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs erstattet.

5.5.1.3 Sammelbeförderung von Arbeitnehmern

In den Fällen, in denen ein gut ausgebautes Nahverkehrsnetz nicht zur Verfügung steht, kann es für die Mitarbeiter auch interessant sein, wenn der Arbeitgeber ihnen eine Sammelbeförderung für die Fahrt zur Arbeit zur Verfügung stellt.

5.5.2 Verpflegung

Hierbei kommt in erster Linie die Bereitstellung einer Kantine und die ggf. verbilligte Lieferung von Genußmitteln und Getränken sowie ein Essenzuschuß in Betracht.

5.5.3 Aus- und Weiterbildung

Bei den Aus- und Weiterbildungskosten geht es häufig um Studienbeihilfen oder um die Finanzierung eines Bildungsurlaubs durch den Arbeitgeber.

5.5.4 Risikoversorge

5.5.4.1 Direktversicherung

Beiträge zu einer Direktversicherung können ab Januar 1996 bis maximal DM 3.408,- pro Jahr mit 20 % pauschal versteuert werden. Sozialabgaben fallen nicht an.

5.5.4.2 *Erstattung der Selbstbeteiligung einer privaten Krankenversicherung*

Privat krankenversicherten Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber pro Jahr bis zu DM 1.000,- steuerfrei erstatten, wenn sie mit ihrer Versicherung eine Selbstbeteiligung vereinbaren.

5.5.5 **Finanzen/Recht**

In diesem Bereich gibt es die größte Auswahl an für den Arbeitnehmer interessanten Angeboten. Hier die wichtigsten:

- Arbeitgeberdarlehen,
- Zinszuschüsse,
- Rabattgewährung,
- Urlaubsabgeltung,
- Jubiläumszuwendungen,
- Abfindungen,
- »Deferred Compensation«,
- Beratung in Vermögens-, Steuer- und Rechtsangelegenheiten,
- Zahlung von Verbandsbeiträgen,
- KG-Beteiligung,
- Belegschaftsaktien.

Ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil ist bei einer Zinssparnis oder Zinsverbilligung dann anzunehmen, wenn der Zinssatz unter 5,5 % liegt.

Keine Steuern fallen jedoch an, wenn der noch nicht getilgte Darlehensbetrag im Zeitpunkt der Vergütungszahlung DM 5.000,- nicht übersteigt. Dies gilt selbst dann, wenn überhaupt keine Zinsen vereinbart worden sind. Bei Darlehen, die im Zusammenhang mit Wohneigentum vor dem 1. Januar 1989 gewährt wurden, ist eine Zinssparnis bis zu DM 2.000,- pro Jahr steuerfrei. Dabei wird eine Zinssparnis überhaupt erst bei einem Zins von weniger als 4 % angenommen.

5.5.6 Wohnen und Umziehen

- Werks-/Dienstwohnung,
- Übernahme der Maklergebühr,
- Baufinanzierungshilfe,
- Übernahme der Umzugskosten.

5.5.7 Sport, Gesundheit und Soziales

- Bereitstellung von Sportstätten und Fitneßräumen,
- Firmenkindergarten,
- Geburtsbeihilfen,
- »Wellness«-Programme (gesunde Ernährung, Streßbewältigung, Raucherentwöhnung etc.).

5.5.8 Sonstiges

Beim »Erfinden« sonstiger Cafeteria-Bestandteile sind der Phantasie und dem Erfindungsreichtum der Vertragspartner kaum Grenzen gesetzt.

5.6 Telearbeitsplätze

Der Arbeitgeber sollte, wo immer es möglich ist, verstärkt die Einrichtung von Telearbeitsplätzen fördern. Dadurch werden zum einen tendenziell die Innenstädte vom Berufsverkehr entlastet. Zum anderen können Telearbeitsplätze auch der Ressourcenschonung dienen. Angenommen, ein Arbeitnehmer benötigt 40 Quadratmeter Bürofläche und 40 Quadratmeter Wohnfläche. Bei einem Quadratmeterpreis von DM 10,- entstehen dadurch jährlich Kosten in Höhe von DM 9.600,-. Theoretisch könnte der Arbeitnehmer sowohl das Büro als auch die Wohnung jeweils 168 Stunden pro Woche nutzen. Tatsächlich kommt man jedoch, Wohnung und Büro zusammengerechnet, auf eine Gesamtnutzungszeit von weniger als 150 Stunden pro Woche. D.h. der Nutzungsgrad von Wohnung und Büro zusammen beträgt weniger als 40 %. Anders ausgedrückt bedeutet dies, daß wertvoller umbauter Raum

überwiegend leer steht. Angesichts des derzeit bestehenden akuten Wohnungsmangels ist dieser Zustand nicht einzusehen. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob es besser ist, z. B. durch die Aufstellung von Aquarien und Blumentöpfen den »Freizeitwert« von Büroräumen zu erhöhen oder ob es besser ist, durch die Ausstattung der Wohnungen mit »hörne Computern« den »Berufswert« von Wohnungen zu steigern. Das Ergebnis beider Bemühungen wird jedenfalls sein, daß es für Arbeitnehmer tendenziell immer weniger notwendig sein wird, gleichzeitig zwei Raumobjekte zu »besitzen«.

Allein schon mit dem »Raumargument« ist im übrigen auch die gelegentlich verbreitete Behauptung zu entkräften, für »den Staat« sei es finanziell gleichgültig, ob er einen nicht mehr benötigten Arbeitnehmer als Arbeitslosen oder als Arbeitnehmer alimentiert.

5.7 Gesellschaftsrechtliche Elemente im Arbeitsrecht

In zunehmendem Maße finden gesellschaftsrechtliche und partnerschaftliche Elemente in das zunächst von Klassenkampf und Bevormundung beherrschte Arbeitsrecht Einzug. Viele Arbeitnehmer sehen im Arbeitgeber nicht mehr den Klassenfeind, sondern einen Partner für die Verwirklichung gemeinsamer beruflicher Ziele. Arbeitgeber wiederum haben den Arbeitnehmer als Mitunternehmer entdeckt.

Folgende Verbände bemühen sich besonders um die Förderung des Partnerschaftsgedankens in der Wirtschaft.

- Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer e.V., Mainzer Str. 238, 53179 Bonn.
- Arbeitsrechtliche Vereinigung München e.V., Wormser Str. 1, 80797 München.
- Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e.V., Wilhelmshöher Allee 283a, 34131 Kassel.
- pro man Internationale Gesellschaft für fraktales Produktivitäts-Management e.V., Riemenschneiderstr. 9, 37603 Holzminden.

Weitere Anregungen zu diesem Thema finden sich bei Adomeit, »Arbeitsrecht für die 90er Jahre«, München 1991.

5.8
Fiktiver Nachruf auf einen ausgestorbenen Berufsstand

Heute, am 13. November 2010, hat der letzte Angehörige eines einst bedeutenden Berufsstandes seinen Geist aufgegeben.

Immer weniger Personen hatte es in den vergangenen Jahren Spaß gemacht, Arbeitgeber zu sein. Viele Arbeitgeber hatten sich vor ihrem unerfreulichen Dasein in den Konkurs oder ins Ausland geflüchtet, nachdem sie zuvor vergeblich versucht hatten, durch eine »**Tariffucht**« ihr Dasein zu verbessern.

Ausgehend von dieser »Tariffucht« war schließlich auch ihren Verbänden die Lebensfreude und -kraft vergangen.

Erste Anzeichen für Zerfallserscheinungen im Lager der Arbeitgeberverbände deuteten sich im Jahre 1990 an, als der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern sein wichtigstes Mitglied, nämlich die Landeshauptstadt München, die ihm jährlich immerhin ca. DM 200.000,- an Mitgliedsbeiträgen überwies, mit einer Verbandsstrafe in Höhe von DM 1,2 Mio. für den Fall bedrohte, daß die Landeshauptstadt eine **Münchenzulage** in Höhe von DM 150,- einführen würde. Zur Ehrenrettung des kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern sei jedoch angemerkt, daß er seinen Widerstand gegen diese Zulage aufgab, nachdem er erkannt hatte, daß es nicht die Landeshauptstadt München war, die mit einem um DM 150,- erhöhten Monatsgehalt z. B. der Stadt Augsburg die Schreibkräfte »wegschnappte«, sondern die Privatwirtschaft, die problemlos DM 1.500 mehr zahlen konnte.

Der Niedergang der Verbände setzte sich fort, als am 13. Juni 1994 die Tariftgemeinschaft deutscher Länder das Land Berlin »mit Schimpf und Schande« als Verräter an der gemeinsamen Sache aus ihren Reihen ausschloß.

Hinweis für Nicht-Insider:

Das »Verbrechen« des Landes Berlin bestand darin, daß es seinen »Ost-Mitarbeitern«, die gleiche Leistungen erbrachten wie die »West-Mitarbeiter«, geringfügig höhere Vergütungen zahlte, als der Tarifvertrag es vorsah.

Die im Herbst 1995 angekündigte Selbstauflösung des Gesamtmetall-Arbeitgeberverbandes wurde im Jahre 2000 vollzogen. Als sich dann auch noch im Jahre 2005 die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände aufgelöst hatte, war es dann endgültig vorbei mit der Arbeitgeber-Herrlichkeit.

Sollten wir deswegen heute, am 13. November 2010 traurig sein? Ich glaube nicht. Das Leben geht weiter. Auch ohne Arbeitgeber. Was früher die Arbeitgeber getan haben, wird heute von Funktionsträgern wahrgenommen. Aus den alten Arbeitgebern sind inzwischen Leistungsnehmer bzw. Geld- und Auftraggeber geworden. Was zunächst nur wie eine kosmetische Umbenennung aussah, hat sich inzwischen weltweit durchgesetzt und zu einem globalen Bewußtseinswandel geführt.

Parallel zu den Arbeitgebern sind selbstverständlich auch die Arbeitnehmer verschwunden. An ihre Stelle sind Leistungsgeber, Auftragnehmer und Geldempfänger getreten, wobei nicht übersehen werden darf, daß keine Person ständig nur eine Funktion wahrnimmt, sondern sowohl in der Funktion des Leistungsgebers als auch, ggf. zu anderer Zeit und in anderem Zusammenhang, als Leistungsnehmer auftritt.

Mit den Arbeitgebern verschwanden auch die sogenannten Arbeitslosen. Nur am Rande sei angemerkt, daß es richtige Arbeitslose in Deutschland jedenfalls die letzten 15 Jahre nie gegeben hat. Denn Arbeit war immer schon in ausreichendem Maße vorhanden. Zu erinnern sei nur an die Gesundheits-,

Jugend- und Altenpflege sowie an den Umweltschutz, wo seit jeher in ausreichendem, praktisch unbegrenztem Maße Arbeit vorhanden war. Das einzige, was gelegentlich fehlte, war das Geld, um denjenigen, die die Arbeiten ausführten, etwas zu zahlen. Deswegen hätten diese Menschen richtigerweise als »Geldlose« bezeichnet werden müssen. Die entsprechenden Maßnahmen des Staates, um diesen Menschen zu helfen, hätten dann konsequenter Weise »Geldbeschaffungsmaßnahmen« heißen müssen. Nachdem aber »Geldbeschaffungsmaßnahmen« weit weniger seriös klingen als »Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen«, hatte man diesen Personenkreis bis zuletzt wahrheitswidrig als Arbeitslose bezeichnet.

In dem Maße, in dem sich das öffentliche Interesse weg von Status und Besitzständen hinentwickelte zu Fakten und Funktionen, wurde deutlich, daß sich auch der Zustand der »Arbeitslosigkeit« überholt hatte.

Aus den früheren mit geringem Ansehen versehenen Arbeitslosen und vereinzelt inoffiziellen »Schwarzarbeitern« sind inzwischen weitgehend Freiberufler, selbständige Unternehmer und geschäftsführende GmbH- und KG-Gesellschafter geworden. Dies hat den Vorteil, daß sich niemand mehr schämen muß, daß er »arbeitslos« ist. Jeder der früheren Arbeitslosen setzt seine Fähigkeiten nach besten Kräften im eigenen Geschäft ein. Dies hat enorme Produktivitätsreserven aktiviert. Denn wo sonst als im eigenen Unternehmen sollte sich jemand nach Kräften anstrengen? Ganz klar ist es, daß durch die Umwandlung der Arbeitslosen und Arbeitnehmer in im Wettbewerb stehende Unternehmer nicht automatisch mehr Arbeit entstehen mußte. Aus diesem Grund erhalten nach wie vor Personen, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigener Kraft bestreiten können, auf Ihren Unternehmensgewinn einen Zuschuß des Staates.

Durch die Verleihung des Unternehmerstatus konnte der Staat jedem Bürger eine lebenslange Beschäftigungsgarantie geben. Dies ist auch ganz natürlich. Früher, als die Arbeitnehmer noch ein möglichst hohes Fixum forderten und ihre Besitzstände pflegten, waren die Arbeitgeber ggf. gezwungen, ihre Mitarbeiter mitsamt ihren Besitzständen brutal und

betriebsbedingt »auf die Straße zu setzen«. Heute, wo jeder als Unternehmer und Subunternehmer nur noch seinen im voraus - Vorschläge statt Nachschläge! - exakt definierten Wertschöpfungsanteil erhält, ist ein solches Verhalten undenkbar geworden.