

Betriebs Berater

// DIE ERSTE SEITE

Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann, RA
Familienpflegezeit-Gesetz: Ein staatliches Förderungsgesetz ohne Zwang I

// WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. Karsten Markwardt, RA
Keine Anonymität in der Gesellschaft bürgerlichen Rechts 643

Dr. iur. Maik Wolf
Unternehmensbegriff, Zuständigkeit der Kartellämter und Rechtsweg bei öffentlich-rechtlichen Leistungsbeziehungen 648

BGH: Wirksame Abschlussgebührenklausel in AGB-Bausparkasse
 BB-Kommentar von Dr. Eric Wagner, RA, und Dr. Roman Wexler-Uhlich, RA 654

// STEUERRECHT

Dr. Jutta Förster
Grenzüberschreitende Gemeinnützigkeit – Spenden schwer gemacht? 663

Ronald Gebhardt und Carsten Quilitzsch, LL.M.
Erste höchstrichterliche Entscheidung zu § 50d Abs. 10 EStG – Implikationen und offene Fragen 669

BFH: Werbungskostenabzug für Verzicht auf Darlehensforderung des Arbeitnehmers gegen Arbeitgeber
 BB-Kommentar von Dr. Björn Demuth, RA/StB/FAStR 675

// BILANZRECHT & BETRIEBSWIRTSCHAFT

Prof. Dr. Holger Karrenbrock
Zweifelsfragen der Berücksichtigung aktiver latenter Steuern im Jahresabschluss nach BilMoG 683

FG Rheinland-Pfalz: Dauernde Wertminderung von Fondsbeteiligungen
 BB-Kommentar von Dr. Andreas Schmid, WP 688

// ARBEITSRECHT

Dr. Wolf Hunold
Die Rechtsprechung des BAG zur AGB-Kontrolle arbeitsvertraglicher Versetzungsklauseln 693

Prof. Dr. Volker Rieble
Giftige Betriebsrätin 697

BAG: Betriebsrentenanpassung bei Abwicklungs- oder Rentnergesellschaft
 BB-Kommentar von Dr. Werner Walk, RA/FAArbR, und Nils Wiese, LL.M., RA 700

// BERUFSPRAXIS: WEITERBILDUNG

Im Blickpunkt: Masterstudiengänge VI

Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann, Rechtsanwalt in Krefeld und in Schliersee – in Kooperation mit dem Richter am BAG a.D. Professor Dr. W. Steckhan. Tätigkeitsschwerpunkte sind die Unterstützung von Unternehmen in Recht und Praxis durch Beratung, Problemlösung, Gutachten, Prozessführung – in den Bereichen Betriebsverfassungs- und Tarifrecht, allgemeines Arbeitsrecht, bei Tarifverhandlungen oder in Einigungsstellenverfahren. Dr. Lehmann ist Mitglied des Vorstands des Arbeitgeberverbandes Dienstleistungsunternehmen a.r.d.i. e.v., Krefeld.



Familienpflegezeit-Gesetz

Ein staatliches Förderungsgesetz ohne Zwang

Die Koalitionen in der Bundesregierung haben sich Mitte Februar 2011 über die Kernpunkte eines geplanten Familienpflegezeitgesetzes geeinigt. Allseitige Übereinstimmung besteht darüber, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für die Betroffenen – sei es für die Beschäftigten oder sei es für die zu pflegenden Familienangehörigen – von existenzieller Bedeutung sein kann.

Das Familienpflegegesetz – derzeit im Entwurf – hat zum Ziel, durch freiwillige individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder durch entsprechende kollektive Vereinbarungen den Beschäftigten zu ermöglichen, ihre Arbeitszeit für die Dauer von 24 Monaten um bis zu 50% abzusenken, damit diese im häuslichen Bereich Eltern, Großeltern, Ehepartner oder Kinder angemessen versorgen und pflegen können. In dieser Zeit soll das Teilzeit-Arbeitsentgelt des für die Familienpflege teilweise von der Arbeit

Das Familienpflegezeitgesetz bietet ein neues Tummelfeld für Kollektivpartner.

freigestellten Arbeitnehmers nur halb so stark gekürzt werden wie die ausfallende Arbeitszeit. In den dann folgenden weiteren zwei Jahren soll der bis dahin freigestellte Beschäftigte wieder voll in das Arbeitsleben integriert werden, jedoch bleibt sein Arbeitsentgelt abgesenkt. Bei 50% Teilzeit erhält er also für vier Jahre 75% des Gehaltes. Damit vor allem kleinere Firmen durch die Pflegezeit nicht belastet werden, erhält der betroffene Arbeitgeber innerhalb der ersten 24 Monate ein zinsloses Darlehen von der KfW-Bankengruppe zur Aufstockung des Arbeitsentgeltes. Wegen der Freiwilligkeit der Gewährung von Familienpflegezeit soll das neue Gesetz auch für „Kleinunternehmen“ gelten.

Der DGB kritisiert, dass das kommende Gesetz keinen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer schaffen wird. Der ansteigende Pflegebedarf sei überdies eine gesamtwirtschaftliche Aufgabe und kein unternehmensindividuelles Problem.

Die Kritiker auf der anderen Seite zeigen nur wenig Verständnis für die Auffassung, der Staat solle noch weitere Sozialaufgaben übernehmen. Sie fragen, wann denn das von den regierenden Parteien vor der Wahl versprochene freudige Ereignis des Rückbaues des Sozialstaates neben dem Abbau der Staatsschulden und der Steuerreform zu erwarten sei.

Weniger hitzige Disputanten halten das geplante Modell für umsetzbar. Es ermögli-che den Unternehmen, flexible Teilzeit-Modelle zu schaffen:

Sie könnten jetzt individuell mit ihren Angestellten eine betriebliche Lösung für eine Familienpflegezeit vereinbaren. Es sei wichtig, dass in der schweren Zeit der auf einem Arbeitnehmer ruhenden Lasten der Familienpflege ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bewahrt wird, das bei freiwilligen Regelungen am ehesten zur Einsicht über das im Betrieb Machbare und zu pragmatischen Lösungen führt.

Die Freistellung für die Familienpflegezeit und die Entlohnung in den zwei Phasen der Freistellung und der Wiedereingliederung wird, sobald das Gesetz verabschiedet ist, voraussichtlich ein neues Tummelfeld für Tarifver-

tragsparteien oder in nicht tarifgebundenen Unternehmen für Betriebsparteien werden. Dies wird sich wohl kaum anders als nach der Einführung des Altersteilzeitgesetzes entwickeln. Dann wird es auch darum gehen, ob die Tarifvertragsparteien das ge-

setzliche Kriterium der Freiwilligkeit in zwingende Tarifnormen umwandeln, vielleicht sogar die gesetzlich vorgesehene Entlohnung ändern, oder ob sie es bei der Freiwilligkeit belassen und nur die tariflichen Rahmenregelungen gestalten.

Sollten Tarifverhandlungen allerdings in eine tarifliche Pflicht eines jeden tarifunterworfenen Arbeitgebers einmünden, so könnte dies für Arbeitgeber in kleineren Unternehmen eine Überforderung darstellen. Die Überforderung eines tarifgebundenen Arbeitgebers kann zur Verdrossenheit über tarifliche Bindungen führen und die Gedanken an eine Tarifrucht fördern. Dies wollen weder die Arbeitgeberverbände noch die Gewerkschaften. Sie werden daher auch darüber miteinander sprechen, ob die Tarifvertragsparteien ihrer Aufgabe zur tarifautonomen Gestaltung von Arbeitsbedingungen nicht auch dann angemessen nachkommen, wenn sie „nur“ die tariflichen Rahmenregelungen ausgestalten, nicht aber die Freistellung und Entlohnung über das Gesetz hinaus mit Zwang belegen.

Der Wert der Tarifautonomie wird durch ordnende Rahmenregelungen, die keinen Rundumschlag mit Zwang erzeugen, eher geachtet und gestärkt. Darin liegt eine weitere Zukunftschance für die Tarifautonomie.

Hinweis der Redaktion: Zur weiteren Orientierung über die Kernpunkte des Gesetzesvorhabens vgl. den Überblick von *Lehmann* in BB 2011, Heft 12.