

News & Storys über...

Stefan Mappus • Baden-Württemberg • Stefan Diehl • Heiko Kusche • Dirk Metz • Stuttgart 21 • Roland Koch • Angela Merkel • Mazda Motors Deutschland • Bernhard Kaplan • Marcus Weller • Mazda-Händler • Samsung Digital Printing • Jürgen Krüger • Hewlett-Packard • Oki Printing Solutions • Bernd Quenzer • Nutzfahrzeuge • Hybridantrieb • A.T. Kearney • Basel III • PricewaterhouseCoopers • Emerging Markets • Wachstumschancen • Boston Consulting Group • Infrastruktur • Stadtwerke • Atomkompromiss • Alternative Energien • Steria Mummert Consulting • Geschäftsführer-Gehälter • Kienbaum • Arbeitsrecht •

Personen

Ende einer Kurzkarriere

Er tanzte noch nicht einmal einen Sommer: Erst im März hatte der neue baden-württembergische Ministerpräsident **Stefan Mappus** den Motorjournalisten **Stefan Diehl** als neuen Regierungssprecher der staunenden Öffentlichkeit präsentiert – und nun ist der Höhenflug des einstigen Pressereferenten für die **Daimler**-Marke **Maybach** bereits wieder beendet. Der Höhenflug war wohl doch eine Nummer zu groß. Am letzten Tag der Probezeit, so heißt es aus Stuttgarter Regierungskreisen, habe sich Mappus von seinem Überraschungsei wieder getrennt. Natürlich in bestem gegenseitigen Einvernehmen und dem Wunsch Diehls entsprechend, wieder in der Wirtschaft arbeiten zu wollen. Fragt sich nur, wer seine Dienste in Anspruch nehmen möchte. Denn außer mit forschen Auftritten hat sich der gelernte Kfz-Mechaniker, der später als Journalist für den **Jahreszeiten-Verlag** und dann für **Springers „Auto Bild“** gearbeitet hat, kaum hervorgetan. Vor seinem Dienstantritt in der Villa Reitzenstein und nach seinem Dienst bei Daimler hatte sich Diehl als freier PR-Berater und Autor durchgeschlagen. In der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ schrieb er zum Beispiel

Kampfmaschine Merkel?

Kann Bundeskanzlerin Angela Merkel das Ruder doch noch einmal herumreißen und wieder Wahlen gewinnen? Im Bund hatte es im vergangenen Jahr ja gerade noch einmal geklappt, weil die Sozialdemokraten extrem schwächelten und die Liberalen einen sensationellen Erfolg einfuhren. Doch damit ist es erst einmal vorbei. In Nordrhein-Westfalen scheiterte Jürgen Rüttgers und im kommenden Jahr werden sechs Landtage neu bestimmt: im März in Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg, im Mai in Bremen und im September in Berlin und Mecklenburg-Vorpommern. Vor allem die Wahl in Baden-Württemberg kann für CDU und FDP zum Desaster werden. Nicht zuletzt wegen der Proteste um den Bahnhoferneubau in Stuttgart samt Neubaustrecke von Stuttgart nach Ulm – die Spekulationen um weitere Kostenexplosionen könnten die amtierende Landesregierung die Mehrheit kosten. Aktuelle Umfragen sehen Schwarz-Gelb hinter Rot-Grün, wobei vor allem die Grünen von den Protesten profitieren. Da verwundert es denn doch, dass sich die sonst so vorsichtig laviierende Kanzlerin ohne Wenn und Aber für Stuttgart 21 ausspricht. Das zeugt zwar von ungewohnter Kampfbereitschaft Merckels. Ob Stefan Mappus allerdings wirklich geholfen werden kann, hängt mehr vom Stuttgarter selbst ab – und von seinem Berater Dirk Metz (siehe links).

mit viel Sinn für PS-Lyrik: „Vorn giert ein überdimensionaler Kühlergrill mit senkrechten Chromstreben nach Frischluft..., um sie am gefällig gestalteten Heck aus vier Endrohren als Abgase wieder auszustoßen...“ So weit zum Thema Maserati. Zum Thema **Stuttgart 21**, das den Ministerpräsidenten derzeit schwer belastet und für die CDU die Landtagswahlen im kommenden Frühjahr verhaseln könnte, ist dem Regierungssprecher nicht annähernd beeindruckendes Geschwurbel eingefallen. Das hat Mappus übel genommen.

Zum neuen Regierungssprecher rückte der bisherige Stellvertreter Diehls, **Heiko Kusche**, auf. Unterstützt wird er seit dem 15. September vom bisherigen Regierungssprecher Hessens, **Dirk Metz**, der mit dem Rücktritt von **Roland Koch** als Ministerpräsident sein Amt ebenfalls niederlegte. Metz soll nun die Landesregierung von Baden-Württemberg in Fragen der Medienpolitik beraten, wie es offiziell heißt. Sein Hauptauftrag ist es jedoch, die Wogen zu glätten, die der Neubau des Stuttgarter Bahnhofs aufgewühlt hat.

Auf gutes Gelingen...

Gute Miene zum miesen Spiel

Ist das Glas nun halb voll oder halb leer? Die Frage stellt sich für die deutschen **Mazda**-Vertragspartner eigentlich nicht. Wer sich unter den Verkäufern der Japan-Marke umhört, bekommt in der Regel eher triste Auskünfte, was Margen und Renditen anbelangt. Wer dagegen mit dem Management des Importeurs redet, der wähnt sich beinah auf der Insel der Seligen. Kein Wunder, dass die Stimmung zwischen Handel und Hersteller derzeit ein wenig... nun, sagen wir gewohnt freundlich: leidet. **Bernhard Kaplan**, der Senior Manager Händlernetzorganisation bei **Mazda Motors Deutschland** (MMD), findet eigentlich alles ganz klasse in seinem Laden: Im ersten Halbjahr 2010 habe es doch eine ganz durchschnittliche Umsatzrendite von 0,8 Prozent vor Steuern gegeben. Das sind zwar weniger als im Vorjahr, als die Händler 1,2 Prozent einfahren konnten; aber 2010 gibt es ja auch keine Abwrackprämie. Und Kaplan erzählt unzufriedenen Händlern auch gern einmal, dass es ja auch rund ein Viertel der Kollegen gebe, die im Schnitt 4,8 Prozent Umsatzrendite schaffen. Gerade diese Zahl zeigt indes, wie schlecht es dann mindestens einem weiteren Viertel gehen muss, damit insgesamt nur so eine Mini-Rendite unter einem Prozent herauspringt. Zudem kommt besonders viel Absatz derzeit aus dem Gebrauchtwagenverkauf – dort aber ist mit Wartung oder Zubehör-Nachrüstung für den Händler selten noch viel zu gewinnen. Der Neuwagenverkauf ist dagegen im ersten Halbjahr 2010 um 27,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr **abgestürzt**.

Händlerverbands-Geschäftsführer **Marcus Weller** ist aber ohnedies nicht besonders gut auf Kaplan zu sprechen. Denn der lässt ihn nicht mehr in die Zahlen von 2008 als echtem Vergleichsjahr schauen, sodass der Händler-Funktionär gar nicht recht weiß, was er von den Rendite-Statistiken der MMD halten soll. Hört sich eigentlich eher nach „Glas leer“ an, oder?

Unternehmen

Die Champions in der Nische

Die „Nummer eins“ zu sein ist für alle Geschäftsführer von Töchtern großer Konzerne immer unheimlich wichtig – nicht zuletzt geht es ja auch um die ganz persönliche Karriere im Haus. Vor allem wer nicht im Heimatmarkt des Unternehmens tätig ist, hat häufig nur auf diesem Weg die Möglichkeit, sich für weitere Schulterstücke auf dem Kampfanzug in der Zentrale in Erinnerung zu bringen. Im Bereich der **Druckerhersteller** artet diese kreative Suche nach dem Marktführer aber gegenwärtig in Deutschland zur Lachnummer aus.

Jürgen Krüger, Director **Samsung Digital Printing**, hat nämlich nach Lektüre der neuesten Marktdaten von **IDC** umgehend an die Zentrale in Seoul gefunkt, dass man im gesamten **Lasermarkt** eindeutig der Marktführer sei und dies in den nächsten Monaten noch auszubauen gedenke. Lobende Worte aus Korea waren die Antwort – allerdings haben sich die Konzernherren dann die Zahlen noch einmal genauer angeschaut. Und danach sieht es eher so aus, dass **Hewlett-Packard** für sich die Eins in Anspruch nehmen kann. Wer nämlich alle Tinten- und Lasergeräte zählt, erkennt auch ohne nobelpreisverdächtige Rechenkünste, dass HP laut IDC einen Marktanteil von 32 Prozent hat. Krüger hat indes beim Kabel nach Korea schlicht die Zahlen für den DIN-A3-Markt herausgerechnet, in dem Samsung gar keine Geräte in Deutschland verkauft.

Das alles kann übrigens die Geschäftsführung von **Oki Printing Solutions** in Deutschland gar nicht beirren: Deutschland-Chef **Bernd Quenzer** hat gerade auch die neuesten Zahlen nach Asien berichtet – und ist... na klar: Nummer eins. Bei der einzig richtigen Messgröße, versteht sich. Das sind A3-Farbdrucker eines bestimmten Seitensegmentes. Dass die Kollegen bei HP und Samsung das nicht begreifen! Na ja, Hauptsache, die Chefs in der Zentrale glauben's.

Branchen

Brummis mit Hybridantrieb

Der Markt für **Nutzfahrzeuge** wird grün. Bis zum Jahr 2020 wird der Marktanteil alternativer Antriebe erheblich ansteigen. Einer Studie von **A.T. Kearney** zufolge werden **Hybride** bis 2020 in vielen Segmenten und Regionen Marktanteile zwischen 15 und 50 Prozent gewinnen. Die **Gesamtstückzahl** an Hybriden wird bis 2020 bei schweren und mittelschweren Nutzfahrzeugen weltweit auf über 300 000 Fahrzeuge pro Jahr anwachsen. Inklusiv leichter Nutzfahrzeuge sind über eine Million Hybride pro Jahr zu erwarten. Für Hersteller ergeben sich durch die wachsende Bedeutung von Hybridantrieben sowohl Chancen als auch eine ganze Reihe strategischer Herausforderungen. Für **Zulieferer** bieten sich vor allem Wachstumspotenziale durch die Entwicklung innovativer Technologien: So beziffern die Studienautoren das Marktpotenzial für Hybrid-Komponenten bis 2020 auf bis zu zehn Milliarden Euro. Bisher findet die Hybridisierung von Nutzfahrzeugen kaum öffentliche Beachtung. Zu Unrecht, denn es gibt viele gute Gründe, das Thema gerade für Nutzfahrzeuge genauer zu betrachten: Während bei einem Pkw die **Kraftstoffkosten** gerade einmal 15 bis 20 Prozent der **Fahrzeuggesamtkosten** ausmachen, sind es bei einer **Sattelzugmaschine** oftmals **mehr als zwei Drittel** – und somit oft mehr als 50 000 Euro pro Jahr. Und auch an den globalen **CO₂-Emissionen** haben Nutzfahrzeuge einen erheblichen Anteil: Bis zu **30 Prozent** der transportbezogenen CO₂-Emissionen gehen auf ihr Konto.

„Unsere Studie widerlegt eine ganze Reihe gängiger Annahmen zur Hybridisierung von Nutzfahrzeugen“, sagt **Götz Klink**, Studienautor und Leiter des Automotive-Bereichs von A.T. Kearney. „Zuallererst: Hybrid-Lkw werden bis 2020 nicht nur Nischen besetzen, sondern je nach Segment hohe Anteile gewinnen. Auch die Annahme, dass sich vor allem leichte Nutzfahrzeuge für die Hybridisierung eignen, hat sich bei genauer Betrachtung nicht bestätigt. Tatsächlich gilt oftmals: je schwerer desto besser.“ Auch zu den Treibern der Hybridisierung und den Fokusregionen hat die Studie interessante Ergebnisse geliefert. „Nicht die gesetzlichen Vorgaben werden der wesentliche Treiber für die Hybridisierung sein, sondern die kundenseitige Nachfrage nach sparsamen Nutzfahrzeugen. Der Hybridisierungstrend entsteht dabei auch nicht wie oft angenommen vor allem in China, sondern bis 2020 insbesondere in Europa, USA und Japan“, so Klink weiter. Der A.T. Kearney-Studie zufolge werden 2020 Hybride in Europa, USA und Japan in vielen Segmenten Marktanteile zwischen

15 und 50 Prozent gewinnen. Die höchsten Anteile werden dabei im **Stadtbus**-Segment erreicht: Hier machen Hybride in den Triademärkten zwischen 30 und 50 Prozent und selbst in China etwa 20 Prozent aller Neufahrzeuge im Jahr 2020 aus. Bei schweren und mittelschweren Lkw werden in den Triademärkten je nach Segment Hybridanteile zwischen 15 und 30 Prozent erreicht. In der Klasse der leichten Nutzfahrzeuge werden bis 2020 etwa 10 bis 20 Prozent mit einem Hybridantrieb ausgestattet sein.

Für die Hybridisierung eignen sich vor allem Nutzfahrzeuge der oberen Gewichtsklassen. Ganz besonders geeignet sind dabei Stadtbusse, da sie eine hohe jährliche Laufleistung mit hohem Start-Stopp-Anteil verbinden: ideale Voraussetzungen für die Hybridisierung, da hier Einsparungen von bis zu 30 Prozent erreicht werden. Auch bei Sattelzugmaschinen erzielen Hybride oft deutliche Kostenvorteile. Zwar werden hier aufgrund des hohen Autobahnanteils nur Einsparungen zwischen drei und fünf Prozent erzielt. „Bei jährlichen Laufleistungen von 140000 Kilometern und mehr ergibt sich für 2020 selbst in einem moderaten Dieselpreisszenario eine jährliche Spritkostensparnis von bis zu 3000 Euro – genug, um die Mehrkosten für Hybridisierung schnell aufzuwiegen“, so **Stephan Krubasik**, Co-Autor der Studie.

In der Klasse der mittelschweren Nutzfahrzeuge ist ebenfalls die Kategorie der 12-Tonnen-Fahrzeuge geeigneter für Hybridisierung als etwa die Gruppe der 8-Tonnen-Fahrzeuge. Der Grund hierfür liegt insbesondere in der höheren Laufleistung, der geringeren Nutzlastsensitivität und der Möglichkeit, in dieser Klasse einen kleineren Verbrennungsmotor zu verwenden. Für leichte Nutzfahrzeuge zwischen drei und sechs Tonnen ist eine Hybridisierung dagegen oftmals weniger attraktiv. Hier lassen sich durch die geringen Laufleistungen und den hohen Nutzlastverlust nur für eine kleine Kundengruppe die Vorteile eines Hybriden darstellen.

Nachdem weltweit im Pkw-Segment eine CO₂-Gesetzgebung in den meisten Ländern bereits verabschiedet oder zumindest in der Bearbeitung ist, standen im Nutzfahrzeugbereich bisher konventionelle Emissionen wie Stickoxide und Partikel im Fokus. Doch dies ändert sich gerade: In Japan und China sind bereits CO₂-Grenzwerte für Nutzfahrzeuge verabschiedet, in Europa und den USA ist zwischen 2015 und 2017 ebenso mit dem Inkrafttreten einer entsprechenden Gesetzgebung zu rechnen. Der staatliche Druck auf die weitere Absenkung von Verbrauch und CO₂-Emissionen wird also zunehmen und den Einsatz von alternativen Antrieben begünstigen. „Die Erzwingung einer vollständigen Penetration ist allerdings in keiner der Regionen zu erwarten“, erklärt **Andreas Gräf**, Co-Autor der Studie. Daher sind CO₂-Limits zwar eine wesentliche Unterstützung des Trends zur Hybridisierung. Der eigentliche Treiber sind aber die Kunden, die sich durch die neue Technologie Kostenvorteile erwarten. Hier nimmt die Gesetzgebung durch Subventionen und Investitionsförderung Einfluss.

Die allgemeine Annahme, dass der Trend zur Elektrifizierung von Nutzfahrzeugen vor allem aus China heraus getrieben wird, wird durch die A.T. Kearney-Studienergebnisse relativiert: In den meisten Nutzfahrzeugsegmenten werden chinesische Fahrzeuge noch fast ausschließlich mit konventionellen Verbrennungsmotoren angetrieben werden. Diese zeigen in China bis 2020 je nach Segment noch ein Potenzial an Verbrauchs- und CO₂-Optimierung von bis zu 30 Prozent. In naher Zukunft ergibt sich daher dort vergleichsweise weniger Bedarf zum Einsatz von Hybridtechnologie. „Lediglich im Stadtbus-Segment ist heute schon eine deutliche Aktivität der chinesischen Hersteller in Richtung Hybridisierung zu erkennen“, so Gräf.

Basel III mit offenen Fragen

Nachdem der **Baseler Ausschuss** am 7. September 2010 getagt hatte, wurden die Ergebnisse am 12. September 2010 durch die Runde der **Gouverneure und obersten Bankenaufseher** beschlossen. Es handelt sich dabei um Details der künftigen **Kapitalregeln für Banken**, auch **Basel III** genannt. Für das schon vor einigen Mona-

ten vorgestellte Konzept wurde damit eine weitere quantitative Detaillierung vorgenommen. Allerdings sind in der vergangenen Woche ausschließlich die Regelungen zur Qualität und **Quantität** des **Eigenkapitals** konkretisiert worden. Neue Vorschläge oder weitere Details zur Ausgestaltung der **Leverage Ratio** oder zu den **Liquiditätskennzahlen** wurden **nicht bekannt**. Der finale Beschluss zur Anwendung der Regeln soll im November 2010 auf der **G20-Konferenz** in Seoul erfolgen.

„Die jetzt beschlossenen Kapitalnormen sind sicherlich geeignet, um für zukünftige Krisen aufgrund der höheren Eigenkapitalanforderungen besser gerüstet zu sein. Allerdings werden sie bei der Höhe der nun vorgeschlagenen Kapitalunterlegungen den Bankensektor und damit auch die Kapitalmärkte belasten. Die Vorgaben für Kapitalpuffer und hartes Kernkapital sind den Erwartungen entsprechend höher festgelegt worden. Lange Übergangsfristen mildern die Belastung auf den ersten Blick ab. Jedoch wird die – im Vorfeld so nicht erwartete – bereits ab 2013 schrittweise beginnende Reduzierung der Anrechenbarkeit der stillen Einlagen die Institute herausfordern“, sagt **Burkhard Eckes**, Leiter des Bereichs Banking and Capital Markets bei **PricewaterhouseCoopers** (PwC).

Die **Kernkapitalquote** soll nach den neuesten Diskussionen **sechs Prozent** betragen. Davon sollen 4,5 Prozent als hartes Kernkapital (Stamm- oder Grundkapital und offene Rücklagen) ausgestaltet sein. Die verbleibenden 1,5 Prozent dürfen durch andere qualifizierte Kapitalinstrumente (Hybridkapital) zur Verfügung gestellt werden. Hinzu kommen zwei Prozent Ergänzungskapital (Tier 2). Dies entspricht einem Verhältnis von Kern- zu Ergänzungskapital von 75/25.

Darüber hinaus sollen zwei **Kapitalpuffer** eingeführt werden. Dabei handelt es sich um einen fixen Kapitalpuffer über 2,5 Prozent und einen variablen Kapitalpuffer zur Erreichung antizyklischer Effekte in Höhe von ebenfalls 2,5 Prozent. Der fixe Kapitalpuffer fließt dabei in eine **Mindestkapitalquote** ein, wodurch diese am Ende der Übergangsperiode zum 1. Januar 2019 auf 10,5 Prozent steigt.

Die Regelungen sollen grundsätzlich ab 2013 in Kraft treten. Der fixe Kapitalpuffer ist schrittweise in den Jahren 2016 bis 2019 aufzufüllen. Der variable Puffer wird **konjunkturabhängig** und nach **nationalen Vorgaben** zu bilden sein. Die bereits bekannt gewordenen **Kapitalabzüge** (zum Beispiel bestimmte Beteiligungen und latente Steuern) sind ebenfalls schrittweise von 2014 bis 2018 vorzunehmen. Bezüglich der Leverage Ratio und der Liquiditätskennziffern wurden keine weiteren inhaltlichen Details beschlossen. Auch ihre Einführung erfolgt phasenweise bis 2018.

Für **stille Einlagen**, die gerade für **deutsche** Institute eine besondere Bedeutung haben, wurde bislang auf EU-Ebene (CRD II) für bereits bestehende Instrumente ein **Bestandsschutz** von zehn Jahren eingeführt. Basel III sieht aber vor, dass die Anrechnung der Hybridkapitalinstrumente ab 1. Januar 2013 jedes Jahr um zehn Prozent reduziert werden soll. „Obwohl bei den stillen Einlagen ein Kompromiss gefunden wurde, der zumindest in Teilen die Besonderheiten der deutschen Bankenlandschaft berücksichtigt, bleibt dies aus Sicht der Banken sicherlich ein kritischer Punkt. Denn gerade die Regelung der Abschmelzung führt dazu, dass Banken sich früher als angenommen damit beschäftigen müssen, wie sie dieses Kapital ersetzen“, sagt **Ulrich Hartmann**, der bei PwC den Servicebereich Financial Services Regulatory in Deutschland und Europa verantwortet.

„Da die aktuellen Vorschläge nur einen Teil des Gesamtrahmenwerkes ausmachen, wird es weiterhin erforderlich sein, die Auswirkungen aller neuen Regulierungsvorhaben in der Summe sensibel abzuwägen, um das Gleichgewicht zwischen notwendiger Neuregulierung und möglichst geringen Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft zu erzielen“, mahnt Eckes. „Außerdem muss vor dem Hintergrund eines global zusammenhängenden Finanzsystems alles unternommen werden, um eine global einheitliche Regulierung zu erreichen. Alleingänge einzelner Staaten kann ein Finanzsystem, das global so stark vernetzt ist, nicht akzeptieren.“

Geschäftschancen in künftigen Metropolen

Beratung & Studien

Die **Emerging Markets** stehen vor der weltweit größten **Wachstumschance** der nächsten Jahrzehnte. Aktuell gibt es in **China, Indien, Brasilien** und **Mexiko** 717 Städte mit mehr als 500000 Einwohnern – bis 2030 werden 371 weitere hinzukommen. Zum Vergleich: In den **Industrieländern** existieren derzeit lediglich 240 Zentren dieser Größenordnung. Während viele Unternehmen sich auf Metropolen wie Shanghai, Mumbai oder Mexico City konzentrieren, verbirgt sich das **eigentliche Potenzial** dieser Märkte in einer Vielzahl an **aufstrebenden Kleinstädten**. Deren Wachstum und Entwicklung wird vor allem durch eine rasant steigende Zahl an **Mittelschicht-Haushalten** vorangetrieben. Pro Minute wächst die Mittelschicht in den Emerging Markets um 170 Personen. Sie kurbeln nicht nur den Konsum an, sondern nähren auch den enormen Bedarf an **Infrastruktur-Investitionen** in den kommenden 20 Jahren. Zu diesen Ergebnissen kommt die aktuelle Studie **Winning in Emerging-Market Cities: A Guide to the World's Largest Growth Opportunity** der **Boston Consulting Group**.

Ein Drittel der Weltbevölkerung – 2,6 Milliarden Menschen – lebt derzeit in Städten der Emerging Markets. Bis 2030 werden weitere 1,3 Milliarden hinzukommen. Zum Vergleich: Städte der Industriestaaten erwarten in den kommenden 20 Jahren einen Zulauf von lediglich 100 Millionen neuen Einwohnern. „Städtewachstum ausgelöst durch eine anhaltende Landflucht und Industrialisierung der Länder ist ein normaler Prozess. Was die Entwicklungen der Städte in den Emerging Markets auszeichnet, ist ihr Ausmaß und ihre Geschwindigkeit“, sagt **Christoph Nettesheim**, Senior Partner bei BCG Greater China und Leiter des Pekinger Büros.

Rund 1000 Städte mit mehr als einer halben Million Einwohner werden die Emerging Markets bis 2030 zählen. Die meisten von ihnen sind in den Industrienationen noch gänzlich unbekannt. Selbst von großen Zentren wie **Changsha** (China), **Mysore** (Indien) oder **Joinville** (Brasilien), die zwischen fünf und zehn Millionen Einwohner haben, hat hierzulande kaum jemand gehört. „Unternehmen zieht es in die großen Metropolen, weil sie sich dort schnell realisierbare Gewinne erhoffen. Sie übersehen aber, dass anderen Regionen in den kommenden Jahren ein viel größeres Wachstum bevorsteht“, sagt Nettesheim. „Unternehmen müssen sich breiter aufstellen und lernen, in Städten statt in Ländern zu denken.“ Deutlich wird das am Beispiel China: Im Jahr 2005 musste ein Unternehmen in 60 chinesischen Städten aktiv sein, um 80 Prozent der **Mittelschicht-Haushalte** des Landes zu erreichen. Um die gleiche Anzahl an Menschen im Jahr 2020 zu erreichen, wird es in 212 chinesischen Städten vertreten sein müssen.

Nicht nur die Zahl der Menschen, die in Städten der Emerging Markets leben, steigt – auch das Einkommen weiter Teile der Bevölkerung entwickelt sich positiv. So nimmt die Anzahl der Mittelschicht-Haushalte in den kommenden fünf Jahren um rund 70 Prozent zu. 130 Millionen Haushalte oder 460 Millionen Einwohner von Städten in Brasilien, China, Indien, Indonesien, Mexiko, Russland, Südafrika und der Türkei werden bis 2015 zur Mittelschicht gehören. Die größten Sprünge in den kommenden fünf Jahren werden die Chinesen (+ 83 Prozent Mittelschicht-Haushalte), die Inder (+ 91 Prozent) und die Indonesier (+ 115 Prozent) machen. Damit verbunden sind **erhebliche Verbesserungen der Lebensumstände** in den aufstrebenden Märkten. Für die Konsumgewohnheiten der Menschen bleibt das nicht folgenlos. „Mit steigenden Einkommen werden viele Produkte zu alltäglichen Bedarfsgegenständen, die bislang für den Großteil der Bevölkerung unerreichbar waren“, so Nettesheim. Dazu gehört etwa **Unterhaltungselektronik** wie DVD-Player und Fernseher oder das Thema **Mobilität** und **Verkehr**. Bereits heute werden in den Emerging Markets **Luxus-Autos** in einem Umfang verkauft, der sich mit Automobilnationen wie Deutschland, Japan und den USA messen kann. Bis 2015 werden die Emerging Markets 30 Prozent des weltweiten privaten Konsums ausmachen.

Stadtwerke setzen auf grüne Energie

Mit den steigenden Bevölkerungszahlen wird auch der Bedarf an **städtischer Infrastruktur** – allen voran an **Wohnraum** – in den Emerging Markets stark zunehmen. Weitere drängende Themen sind die **Wasserversorgung**, die Installation von **Abwasser- und Entsorgungssystemen** sowie der Ausbau von **Verkehrs- und Elektrizitätsnetzen**. Die bis 2030 erforderlichen Investitionen belaufen sich BCG-Schätzungen zufolge auf **30 bis 40 Billionen US-Dollar**. Sie werden zwischen 60 und 70 Prozent der weltweit getätigten Investitionen im Bereich Infrastruktur ausmachen. „Der extrem hohe Bedarf an Infrastruktur wird massive Auswirkungen auf eine Vielzahl an Branchen haben. Nahezu alle Industrien sind betroffen“, erwartet Nettesheim. Viele vor Ort ansässige Unternehmen haben diese Chance bereits erkannt. Sie punkten mit maßgeschneiderten Produkten und Dienstleistungen, mit Schnelligkeit und einem sehr guten Gespür für die wachsenden Zentren und deren Bedarf. „Ausländische Unternehmen unterschätzen das Entwicklungspotenzial dieser kleinen Städte. Sie werden viel zu spät aktiv – wenn die lokalen Anbieter längst etabliert sind.“ Ein Beispiel hierfür sind **Aufzüge**. Diese werden in den Städten Chinas, in denen nicht in die Fläche, sondern aus Platzgründen in die Höhe gebaut wird, in großen Mengen benötigt. Fast 50 Prozent der globalen Nachfrage nach Aufzügen kommt aus dem Land der Mitte. Am schnellsten erkannt hat dies das in China ansässige Unternehmen **Ningbo Shenling Elevator Accessories Company**, das heute der weltweit zweitgrößte Hersteller von Aufzugtüren ist. „Einige der lokalen Anbieter werden den Erfolg in ihrer Heimat als Sprungbrett nutzen können und sich auch in den Industrienationen Marktanteile sichern“, sagt Nettesheim.

Seit gut zwei Jahren sind überall in Deutschland **Kommunen** dabei, ihre **Stadtwerke** schrittweise **zurückzukaufen**. Gleichzeitig bemühen sich Städte und Gemeinden verstärkt um den Abschluss von **Konzessionsverträgen**, mit denen festgelegt wird, wer den Strom zu den Endkunden transportieren darf. Allein bis 2011 laufen rund 2000 Lizenzen für den Netzbetrieb aus. Die damit verbundenen Investitionen werden jedoch jetzt durch den von der **Bundesregierung** ausgehandelten **Atomkompromiss** zur Laufzeitverlängerung auf den Prüfstand gestellt. Ersten Einschätzungen zufolge wird sich dabei an den gefassten **Zielvorgaben** für die Kommunen **wenig ändern** müssen. Der Grund: Die Positionierung als **Anbieter alternativer Energien** ist ein Pfund, mit dem die Städte und Gemeinden wuchern können, so eine aktuelle Markteinschätzung von **Steria Mummert Consulting**.

„Wie die emotionale Diskussion der vergangenen Tage zeigt, werden sich viele Kunden künftig ganz bewusst für Produkte aus erneuerbaren Energien entscheiden. Gerade wenn die Vertriebsstrategie und das daraus resultierende Marketing des jeweiligen kommunalen Versorgers klar erkennbar auf diese Produkte Bezug nehmen, dürften Verbraucher bereit sein, mehr für diese Energie zu bezahlen“, sagt **Hagen Förster**, Senior Manager bei Steria Mummert Consulting.

Zweifelsfrei wird der nun gefundene Atomkompromiss die **Preisspanne** zwischen konventionellem und alternativem Strom für längere Zeit **aufrechterhalten** und damit den Zeitpunkt der Amortisierung von Investitionen in erneuerbare Energien verschieben. Andererseits kommt die Entscheidung für die Kommunen auch nicht so überraschend, dass sie nicht in einem gewissen Umfang in ihren Investitionsplänen schon berücksichtigt worden sein dürfte. Hinzu kommt, dass alle Berechnungen derzeit statisch die aktuellen Beschaffungspreise und Rahmenbedingungen in die Zukunft fortschreiben. Sowohl bei Öl wie auch bei Kohle und Gas gibt es aber unter Experten kontroverse Diskussionen darüber, wie sich die **Rohstoffpreise** künftig entwickeln werden. Die Rekommunalisierung der vergangenen Jahre wurde zudem mitnichten nur vor dem Hintergrund erhoffter monetärer Erfolge vorangetrieben. Vielen Kommunen ging und geht es noch immer um die Wiedererlangung von **Entscheidungsfreiheit**. Erlaubt doch ein höherer Grad an Autonomie, bei der Energieerzeugung und -verteilung

Gehaltszuwachs bei Geschäftsführern

lung kommunale beziehungsweise regionale Anforderungen insbesondere hinsichtlich Investitionen und Kooperationen angemessen zu berücksichtigen.

Der (Wieder-)Einstieg der Kommunen in die Energiewirtschaft ist allerdings kein einfacher Weg. Im Zuge der Privatisierung ist sehr viel Know-how verloren gegangen. Nun muss dieses Wissen – zum Beispiel in Sachen **Netzbetrieb** und **Energiehandel** – neu aufgebaut werden. Ohne den Einsatz von Partnerunternehmen und **Dienstleistern** sowie **Kooperationen** mit anderen Kommunen eine nur schwer zu bewältigende Aufgabe.

Geschäftsführer von Unternehmen mit einem **Umsatz von mehr als fünf Millionen Euro** verdienten 2010 durchschnittlich 288 000 Euro. Dies entspricht einer Gehaltssteigerung von 2,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr, in dem sie Gehaltseinbußen von rund 10 000 Euro jährlich hinnehmen mussten. Auch Geschäftsführer **kleinerer** Unternehmen konnten ihre Vergütung **steigern**. Gesellschafter-Geschäftsführer wie auch Fremd-Geschäftsführer verbesserten ihr Gehalt im vergangenen Jahr um durchschnittlich 4 000 Euro und erhielten 172 000 Euro beziehungsweise 160 000 Euro. Das sind Ergebnisse der Vergütungsreports „**Geschäftsführer 2010**“ und „**Geschäftsführer der kleinen GmbH 2010**“, zu denen die Managementberatung **Kienbaum** insgesamt über 1 000 Unternehmen mit Angaben von mehr als 1 500 Geschäftsführerpositionen erhoben hat. „Die Unternehmen konnten ihre Geschäftszahlen 2010 weiter stabilisieren. Diese positive Entwicklung spiegeln auch die steigenden Bezüge der Geschäftsführer wider. Doch die Wirtschafts- und Finanzkrise hat ihre Spuren hinterlassen. Auf den momentanen Aufschwung reagieren die Unternehmen eher zurückhaltend. So erzielte ein beträchtlicher Anteil der Geschäftsführer und insbesondere der Gesellschafter-Geschäftsführer 2010 keine beziehungsweise lediglich eine minimale Gehaltssteigerung“, sagt Vergütungsexperte **Christian Näser**. Den stärksten Einfluss auf die Gehaltshöhe hat die **Unternehmensgröße**. Unternehmen mit einem Umsatz bis zu 7,5 Millionen Euro honorieren ihren Geschäftsführer im Mittel mit 184 000 Euro, bei 25 bis 50 Millionen Euro Jahresumsatz werden 234 000 Euro gezahlt, und die Position des Geschäftsführers in einem Unternehmen mit über 500 Millionen Jahresumsatz wird durchschnittlich mit 444 000 Euro vergütet. Diese Regel gilt ebenso für die Geschäftsführer **kleinerer** Unternehmen: Geschäftsführer von Unternehmen mit bis zu fünf Mitarbeitern zahlen durchschnittlich 120 000 Euro Gesamtbezüge an ihre Geschäftsführer, bei 20 bis 30 Mitarbeitern sind es 174 000 Euro und bei mehr als 50 Beschäftigten wird die Leistung des Geschäftsführers mit durchschnittlich 191 000 Euro vergütet. Für 91 Prozent aller Geschäftsführer ist eine **Erfolgsbeteiligung** vorgesehen. Die im vierten Quartal 2008 einsetzende Finanz- und Wirtschaftskrise führte bei vielen Unternehmen zu **Umsatz- und Ergebnisrückgängen**. Diese wirkten sich direkt auf die Tantieme der Geschäftsführer für 2008 aus. Die durchschnittliche Tantiemehöhe in Bezug auf das Gesamteinkommen ist von 35 Prozent im Jahr 2008 auf 25 Prozent in 2009 **gesunken**. In diesem Jahr ist die Tantieme weiter auf einem ähnlich niedrigen Niveau (26 Prozent) und wird bei weiterer wirtschaftlicher Erholung im nächsten Jahr wieder ansteigen. Insgesamt erzielten die Geschäftsführer im Mittel 97 000 Euro Tantiemen. Erheblich **geringer** ist der Anteil der Erfolgsbeteiligung für die Geschäftsführer kleinerer GmbHs: Er beträgt gut **ein Fünftel der Gesamtbezüge** und liegt damit insbesondere bei Gesellschafter-Geschäftsführern deutlich unter dem Schnitt früherer Jahre. Zusätzlich ist die Rate derjenigen, die den Bonus nicht ausgezahlt bekommen, in dieser Gruppe der Geschäftsführer erheblich größer: Die Erfolgsbeteiligung ist zwar für 83 Prozent vorgesehen, wurde aber 19 Prozent der Geschäftsführer in diesem Jahr nicht ausgezahlt. „Die niedrigen Anteile der variablen Vergütung an den Gesamtbezügen in kleineren Unternehmen resultieren einerseits aus der Wirtschafts- und Finanzkrise, von der sich insbesondere die kleineren Unternehmen nur langsam

erholen, und andererseits aus der verschärften Begutachtung der Tantiemen im Rahmen von Betriebsprüfungen“, sagt Näser.

Nach den Ergebnissen des Reports ist der typische Geschäftsführer **52 Jahre** alt. Er trat mit 36 Jahren in sein heutiges Unternehmen ein und wurde mit 41 Jahren zum Geschäftsführer bestellt. Unter den 914 Geschäftsführern sind **nur sechs Prozent Frauen**. In kleineren und mittleren Unternehmen liegt der Frauenanteil über dem Gesamtdurchschnitt. In Unternehmen bis 25 Millionen Euro sind es circa acht Prozent und bei Firmen mit einem Umsatz von 50 bis 100 Millionen Euro sogar 15 Prozent.

Arbeitsrecht

Neue Rechtsprechung zur Klagefrist

Das ist für den Praktiker neu: Ging es bislang bei einer Auseinandersetzung über die **Beendigung eines Arbeitsverhältnisses** nur um die Frage, ob die **Kündigungsfrist** zutreffend berechnet und eingehalten worden ist, kam es auf die Einhaltung der **dreiwöchigen Klagefrist** gemäß Paragraph 4 S. 1 KSchG für die Erhebung der Kündigungsschutzklage **nicht** an. Der Arbeitnehmer konnte vielmehr auch **ohne fristgerechte Kündigungsschutzklage** verlangen, dass sein Arbeitsverhältnis zum „richtigen“ Beendigungstermin ordnungsgemäß abgewickelt wird und im Zweifel **Annahmeverzugslohn** verlangen. Dies gilt nach einer aktuellen Entscheidung des **Bundesarbeitsgerichts** (BAG) nicht mehr (5 AZR 700/09). Zugrunde lag der Fall eines im November 1972 geborenen Klägers, der seit dem 1. August 1995 als Mitarbeiter an einer **Tankstelle** beschäftigt gewesen war. Diese Tankstelle übernahm im Frühjahr 2007 die Beklagte. Im April 2008 kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31. Juli 2008. Erst im **November** 2008 erhob der Betroffene Klage auf Leistung der **Annahmeverzugsvergütung** für die Monate August und September 2008 mit der Begründung, die **gesetzliche Kündigungsfrist** betrage in seinem Fall **fünf Monate zum Monatsende**. Er sei insgesamt mehr als zwölf Jahre beschäftigt gewesen. Die Regelung des Paragraphen 622 Abs. 2 S. 2 BGB, die bestimmt, dass bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten, die **vor der Vollendung des 25. Lebensjahres** liegen, **nicht berücksichtigt** werden, sei **nicht anzuwenden**. In der **ersten Instanz** blieb der Kläger **ohne Erfolg**, das **Landesarbeitsgericht** (LAG) gab ihm dagegen **Recht**. In der **Revision** **scheiterte** der Kläger wiederum. Zwar ist die von der Beklagten gewählte Kündigungsfrist zu kurz gewesen. Sie hatte damit nur die Beschäftigungszeit des Klägers bei ihrer unmittelbaren Rechtsvorgängerin berücksichtigt, die am 1. Januar 1999 begonnen hatte. Der Kläger war aber bereits seit dem 1. August 1998 bei einer **weiteren** Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigt gewesen. Insgesamt handelte es sich also um mehr als zwölf Jahre. Im Übrigen wandte das BAG im Nachgang zu der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 19. Januar 2010 (C-555/07 – Küçükdeveci) die Regelung in Paragraph 622 Abs. 2 S. 2 BGB nicht mehr an und **berücksichtigt** demzufolge auch Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Klägers. Rechtlich geboten war damit die Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Monaten zum Monatsende, was zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zum 31. Juli 2008, sondern zum 30. September 2008 hätte führen müssen. Das BAG **lehnte es jedoch ab**, die ausdrücklich zum 31. Juli 2008 erklärte Kündigung nach ihrem Inhalt oder nach ihren sonstigen Umständen als eine Kündigung zum 30. September 2008 ausulegen. Es verlangte vielmehr vom Kläger – und dies ist neu – dass er die unzutreffend angenommene Kündigungsfrist **binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung** hätte gerichtlich geltend machen müssen, indem er **Kündigungsschutzklage** erhebt. Nachdem dies unterblieben war, endete das Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 2008, ohne dass Annahmeverzugsvergütung für die Monate August und September 2008 geschuldet wäre.

Verkürzte Kündigungsfrist ungültig

Auch in diesem Fall geht es um die Regelung in Paragraph 622 BGB als Rechtsgrundlage für die **Kündigungsfristen** im Arbeitsverhältnis. Zugrunde lag der Streit eines Lkw-Fahrers mit dem ihn beschäftigenden Transportunternehmen. Der bestehende Arbeitsvertrag sah eine Kündigungsfrist von **vier Wochen zum Monatsende** vor. Nach rund **vierjähriger** Beschäftigungszeit kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2008 mit Wirkung zum 31. Oktober 2008. Mit seiner Klage wollte der Kläger nun durchsetzen, dass sein Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung **erst zum 30. November 2008** beendet worden ist. Das **Hessische LAG** erteilte dem darin liegenden Versuch des Arbeitgebers, die **gesetzliche Kündigungsfrist** nach Paragraph 622 Abs. 1 S. 1 BGB zu **verkürzen**, eine **Absage** (16 Sa 1036/09). Zwar sähe Paragraph 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 BGB eine Verkürzung der gesetzlichen Kündigungsfrist vor, dies gelte jedoch nur für die **Grundkündigungsfrist** des Paragraphen 622 Abs. 1 BGB. Sobald sich die Kündigungsfristen gemäß Paragraph 622 Abs. 2 BGB entsprechend der **Beschäftigungsdauer verlängerten**, könne davon nicht mehr durch einzelvertragliche Vereinbarung **abgewichen** werden. Diese verlängerten Kündigungsfristen beruhten eben auf der Einschätzung des Gesetzgebers, dass Arbeitnehmer mit **zunehmender Beschäftigungsdauer** eine **erhöhte soziale Schutzbedürftigkeit** aufweisen. Dieser Schutzzweck würde leerlaufen, wenn hiervon durch einzelvertragliche Vereinbarung abgewichen werden könnte. Die einzige Ausnahme, die das Gesetz insoweit vorsieht, gilt für **Tarifverträge**. Nur tarifvertragliche Regelungen vermögen gesetzliche Kündigungsfristen wirksam abzukürzen. Der Arbeitgeber machte daraufhin geltend, er fühle sich als nicht tarifgebundener Arbeitgeber **diskriminiert**. Diesem Vorwurf konnte sich das Hessische LAG ebenfalls **nicht anschließen**. Die Sonderregelung für Tarifvertragsparteien sei gerechtfertigt, weil diese **gleich starke Gegenspieler** darstellten und daher von einer **angemessenen Gesamregelung** auszugehen wäre. Im Übrigen stünde es nicht tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien gemäß Paragraph 622 Abs. 4 S. 2 BGB frei, im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags die **Übernahme der tariflichen Regelung** zu vereinbaren. Vorliegende Kündigung konnte damit tatsächlich das Arbeitsverhältnis erst mit Wirkung zum 30. November 2008 beenden. Der Kläger war insoweit erfolgreich.

**Antje Burmester,
Fachanwältin für
Arbeitsrecht und
Rechtsanwältin der
Kölner Kanzlei Ulrich
Weber & Partner GbR,
zur Rechtslage bei
Erkrankung
von Kindern**

Erkrankt ein Kind, stellt es seine **berufstätigen Eltern** häufig vor ein **Betreuungsproblem**. Es stellt sich ihnen dann die Frage, ob sie ihrer Arbeit wegen Pflege des Kindes **fernbleiben** dürfen und wie sich dies auf ihren **Gehaltszettel** auswirkt. Rechtlich muss unterschieden werden zwischen dem **Freistellungs-** und dem **Vergütungsanspruch** im Arbeitsverhältnis. Ein **gesetzlicher Anspruch** bei unvermeidbarer Betreuung ergibt sich aus dem Recht der **gesetzlichen Krankenversicherung**, dort aus Paragraph 45 Abs. 3 SGB V. Dabei ist **unerheblich**, ob der betroffene Elternteil selbst in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist oder nicht. Seit dem 1. August 2002 stellt das Gesetz selbst in Paragraph 43 Abs. 5 klar, dass ein Anspruch auf Freistellung auch Arbeitnehmern zusteht, die Nichtversicherte mit Anspruch auf Krankengeld sind. Voraussetzung ist im Regelfall, dass das Kind **jünger als zwölf Jahre** und **erkrankt** ist. Ferner muss die Krankheit des Kindes und die dadurch bedingte Notwendigkeit seiner Betreuung Grund dafür sein, dass der Arbeitnehmer **unvermeidbar** der Arbeit fernbleibt. Der gesetzliche Anspruch ist **dann ausgeschlossen**, wenn eine **andere im Haushalt lebende Person** das Kind beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann. Sind Vater und Mutter berufstätig, können sie frei entscheiden, wer von beiden den Freistellungsanspruch geltend macht. Der Arbeitgeber kann nicht darauf verweisen, der Partner solle ebenfalls bei seinem Arbeitgeber vorstellig werden. Gleiches gilt für den möglichen Einwand des Arbeitgebers, der bei ihm beschäftigte Elternteil solle auf die im Haushalt tätige **Haushaltshilfe** zurückgreifen. Auch der nach Paragraph 38 SGB V bestehende Anspruch auf **Stellung einer Haushaltshilfe** hilft hier nicht weiter. Dieser Anspruch kommt nur demjenigen

zugute, der den Haushalt **selbst** führt, hat also mit dem Erkrankungsfall eines Kindes nichts zu tun. Die Krankheit des Kindes muss durch **ärztliches Attest** nachgewiesen sein. Liegen diese Voraussetzungen vor, beträgt der gesetzliche Anspruch in **jedem Kalenderjahr für jedes Kind** längstens **zehn Arbeitstage**, für **alleinerziehende** Versicherte erhöht sich dieser Anspruch auf **20 Kalendertage**. Allerdings gilt eine **Kappungsgrenze** dergestalt, dass unabhängig von der Anzahl der Kinder unter zwölf Jahren der Anspruch **höchstens 25 Arbeitstage** im Kalenderjahr, bei Alleinerziehenden **höchstens 50 Arbeitstage** im Kalenderjahr beträgt. Dieser Anspruch gilt pro berufstätigem Elternteil und kann von jedem Elternteil in der vorgenannten Höhe geltend gemacht werden – selbst dann, wenn beide Ehepartner beim **selben Arbeitgeber** tätig sind. Wichtig ist auch, dass die Freistellung nach Paragraph 45 SGB V keiner Genehmigung durch den Arbeitgeber bedarf. Der Arbeitnehmer ist allerdings gehalten, **rechtzeitig** seinen Arbeitgeber davon in Kenntnis zu setzen, dass er wegen der Erkrankung eines Kindes von der Freistellungsmöglichkeit Gebrauch macht. Unterlässt er dies, kann der Arbeitgeber zu einer **Abmahnung** berechtigt sein. Dieser gesetzliche Anspruch ist bei **schwerstkranken** und **behinderten** Kindern erweitert. Eine andere Frage ist dann, ob der Arbeitnehmer für die Zeit der Freistellung wegen Betreuung eines erkrankten Kindes auch **Vergütung** erhält. Aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz ergibt sich ein solcher Anspruch allerdings **nicht**. Der Arbeitgeber kann umgekehrt den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Arbeitsvertrag ausdrücklich **abbedingen**. Entsprechende Klauseln gelten auch als unproblematisch unter dem Gesichtspunkt der Verwendung **Allgemeiner Geschäftsbedingungen**. Besteht weder eine einzelvertragliche Regelung noch deren Ausschluss und gibt es auch keinen einschlägigen **Tarifvertrag** oder keine **Betriebsvereinbarung**, die entsprechende Ansprüche vorsehen, ist auf das Gesetz zurückzugreifen. Hier regelt Paragraph 616 BGB, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die Arbeitsvergütung **nicht** dadurch verliert, dass er für eine **verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit** durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden gehindert ist, die von ihm geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Die Erkrankung von Kindern gilt grundsätzlich als Ereignis, das einen **Entgeltfortzahlungsanspruch** nach Paragraph 616 BGB **auslösen kann**, sofern keine andere Person zur Pflege des Kindes zur Verfügung steht. **Umstritten** und aktuell nicht höchststrichterlich geklärt ist allerdings, für welchen **Zeitraum** ein Arbeitgeber verpflichtet ist, Entgelt zu zahlen, wenn Paragraph 616 BGB als Rechtsgrundlage gilt. Nach einer betagten Entscheidung des **BAG** aus dem Jahre 1978 beläuft sich dieser Anspruch auf nicht mehr als **fünf Arbeitstage** pro Kalenderjahr und pro Kleinkind. Näheres ist jedoch ungeklärt und entsprechend umstritten. Fällt ein Anspruch nach Paragraph 616 BGB beziehungsweise auf tariflicher oder betrieblicher Grundlage aus, muss der Betroffene auf die Regelung in Paragraph 45 SGB V zurückgreifen. Danach besteht für Arbeitnehmer, die in der **gesetzlichen Krankenversicherung** versichert sind, Anspruch auf **Kinderpflegekrankengeld** für die Zeit, die der betroffene Elternteil höchstens von seiner Arbeit freizustellen ist. Privat versicherte Arbeitnehmer gehen in diesem Fall leer aus.

IMPRESSUM

Verlag:	PSC GmbH , Schönfeldstraße 10, 80539 München, Tel. 089 - 28659305, Fax 089 - 2800998, E-Mail: redaktion@dossierB.de
Redaktion:	Peter Carl (verantw.)
Schlussredaktion:	Manfred Grögler
Erscheinungsweise:	wöchentlich freitags (bei E-Mail- und Fax-Empfang)
Bezugspreis:	EUR 325,- jährlich (plus 7 % Mehrwertsteuer und Versandkosten)