

## Tarifeinheit gesetzlich regeln

Die Bundesregierung hat für den Herbst 2014 einen Gesetzentwurf angekündigt, durch den die im Koalitionsvertrag vereinbarte gesetzliche Regelung der Tarifeinheit umgesetzt werden soll. Dazu sind in der Bundesregierung im Juli 2014 Eckpunkte abgestimmt worden, nach denen Tarifpluralitäten aufgelöst werden sollen, um die Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems sicherzustellen. Soweit sich in einem Betrieb Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften überschneiden, soll der Tarifvertrag der Gewerkschaft zur Anwendung kommen, die im Betrieb mehr Mitglieder hat (Mehrheitsgewerkschaft).

Eine solche – betriebliche Tarifpluralitäten auflösende – gesetzliche Regelung der Tarifeinheit ist überfällig. Sie muss die von Tarifverträgen ausgehende Friedenspflicht gewährleisten. Nur dann erfüllt sie die, vom Bundesverfassungsgericht immer wieder betonte und als Rechtfertigung der Tarifautonomie herangezogene Aufgabe von Tarifverträgen, die Arbeitsbeziehungen zu ordnen

und zu befrieden. Die BDA wird daher weiter nachdrücklich dafür werben, dass Tarifpluralitäten, die zu einer Spaltung der Belegschaften führen und die Friedenswirkung des Tarifvertragssystems daher in Frage stellen, durch eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit aufgelöst werden.

> Fortsetzung auf S. 2

## Frauenquote: Überarbeitung des Referentenentwurfs unverzichtbar

Bundesjustizministerium und Bundesfamilienministerium haben am 9. September 2014 mit einem Referentenentwurf für ein Gesetz zu Geschlechterquoten in Führungspositionen von Unternehmen die Verbändeanhörung eingeleitet.

Nach dem Entwurf soll ab 2016 eine Geschlechterquote von mindestens 30 % in Aufsichtsräten von Unternehmen gelten, die börsennotiert und gleichzeitig voll mitbestimmungspflichtig sind. Als Rechtsfolge bei Nichteinhaltung der Geschlechterquote ist für die Anteilseignerbank vorgesehen, dass die Plätze, die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehen sind, unbesetzt bleiben müssen (sog. leerer Stuhl). Unternehmen, die

börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, sollen sich für Aufsichtsrat, Vorstand und die ersten beiden Führungsebenen ab 2015 eigene Zielgrößen geben, um die Quote von 30 % zu erreichen.

> Fortsetzung auf S. 2

SEP  
2014

## INHALT

Arbeits- und Tarifrecht	2
Lohn- und Tarifpolitik	4
Beschäftigung	6
Soziale Sicherheit	8
Bildung	10
Europa	12
Wirtschaft und Finanzen	14

## Tarifeinheit gesetzlich regeln

**Fortsetzung der Titelseite** > Eine solche gesetzliche Regelung schließt keine Gewerkschaft, insbesondere keine Berufsgewerkschaft, aus der Tarifaufonomie aus und negiert deren Tariffähigkeit nicht. Im Gegenteil: Spartenorganisationen wie der Marburger Bund, die Pilotengewerkschaft Cockpit oder die Flugbegleiterorganisation UFO werden auch künftig Tarifvertragspartei sein können. Sie stellen teilweise ohnehin in den betroffenen Betrieben die Mehrheitsorganisation dar. Einen faktischen Ausschluss aus der Tarifaufonomie will niemand – weder Parteien noch Bundesregierung oder Arbeitgeber.

Das Mehrheitsprinzip, das sich als Auflösungsprinzip für Fragen von Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz auch in anderen Gesetzen findet, so z. B. im Arbeitnehmerentgeltgesetz, stellt eine angemessene Lösung für die Frage des vorrangigen Tarifvertrages dar. Es schließt eine willkürliche Auswahl zwischen widerstreitenden Tarifverträgen aus und führt eine solche Konkurrenz einer adäquaten Lösung zu.

Der Gesetzgeber darf nicht warten, „bis das Kind in den Brunnen gefallen ist“. Die Gefahren, die sich aus einer unkontrollierten Tarifpluralität entwickeln können, sind längst eingetreten: Die monatelangen Streiks der Gewerkschaft der Lokomotivführer

(GDL) im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs bei den privaten Eisenbahnen vom Frühjahr bis Herbst 2011, die sich abzeichnenden Auseinandersetzungen bei der Deutschen Bahn AG im Herbst 2014 und der Arbeitskampf der Vorfeldlotsen am Frankfurter Flughafen im Februar und März 2012 unterstreichen das nachdrücklich. Wenn, wie am Frankfurter Flughafen kaum mehr als 150 Vorfeldlotsen, für die ein Tarifvertrag mit der Mehrheitsgewerkschaft gilt, einen Betrieb mit fast 20.000 Mitarbeitern zum Stillstand bringen, dann bedroht ein solches Verhalten die Tarifaufonomie im Kern und schädigt die Akzeptanz der Koalitionsfreiheit.

Die Friedensordnung der Flächentarifverträge hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. Diese Friedensordnung gilt es zu erhalten und zu stärken. Das betriebliche Mehrheitsprinzip ist eine geeignete Grundlage dafür, eine Zerfaserung der Tarifaufonomie zu verhindern. Die Tarifeinheit ermöglicht auch Minderheitsgewerkschaften, Tarifverträge abzuschließen und diese auch außerhalb der Friedenspflichten in einem Arbeitskampf durchzusetzen. Tarifaufonomie und Tarifeinheit sind unterschiedliche Seiten derselben für die Arbeitsbeziehungen in Deutschland unverzichtbaren Medaille – der Koalitionsfreiheit.

## Frauenquote: Überarbeitung des Referentenentwurfs unverzichtbar

**Fortsetzung der Titelseite** > Der BDA ist es in intensiven Gesprächen zu ersten Vorüberlegungen der beteiligten Ministerien gelungen, eine vorgesehene zentrale Fehlentwicklung zu verhindern. So sollte eine Besetzungswirksamkeit des Quotengesetzes vorgesehen werden, die die Besetzung mit mindestens einem Mann und einer Frau vorschreiben sollte. Damit wäre für Unternehmen mit Kleinstgremien bis zu drei Personen eine Quote von 33–50 % festgelegt worden. Diese Vorgabe ist aufgrund der massiven Kritik der BDA gestrichen worden.

Der Entwurf bedarf an weiteren Stellen der Korrektur. Das gilt ganz besonders für

angemessene Übergangsfristen für Unternehmen, die nur über einen geringen Anteil weiblicher Beschäftigter in der gesamten Belegschaft verfügen. So ist der Anteil an qualifizierten Bewerberinnen für Führungspositionen, z. B. in der Automobilindustrie, sehr niedrig – und zwar sowohl auf der Anteilseigner- als auch auf der Arbeitnehmerbank.

Die BDA wird sich weiterhin gegen eine gesetzliche Pflichtquote aussprechen. Quotenmäßige Besetzungen ignorieren Aspekte wie fachliche Qualifikation, einschlägige Kenntnisse und Erfahrungen in dem jeweiligen Wirtschaftszweig.

## Mindestlohngesetz in Kraft getreten

Am 16. August 2014 ist das sog. Tarifautonomiestärkungsgesetz in Kraft getreten. Das neue Mindestlohngesetz (MiLoG) ersetzt das Mindestarbeitsbedingungengesetz. Es schreibt ab dem 1. Januar 2015 einen gesetzlichen Mindestlohn i. H. v. 8,50 € vor.

Das sog. Tarifautonomiestärkungsgesetz stellt einen schweren Eingriff in die Tarifautonomie dar. Auch wenn im Gesetzgebungsverfahren durch die BDA Verbesserungen erzielt werden konnten, wird der Mindestlohn die Tarifautonomie beschränken, den Arbeitsmarkt belasten und gerade für Schwache Barrieren beim Einstieg in Arbeit errichten.

Zwar hat der Gesetzgeber im Rahmen der Ausschussberatungen die ursprüngliche Übergangsfrist bis zum 1. Januar 2017 um ein weiteres Jahr ausgeweitet. Voraussetzung für eine Abweichung bleibt aber die Aufnahme des Tarifvertrags in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG).

Zu begrüßen ist, dass der Anpassungszeitraum für den Mindestlohn auf zwei Jahre festgelegt worden ist. Das ist gegenüber dem ursprünglichen Gesetzentwurf eine wichtige Verbesserung, auf die die BDA gedrängt hatte. Ein einjähriger Anpassungszeitraum hätte eine deutlich stärkere Belastung der Tarifautonomie bedeutet. Ein Anpassungszeitraum von 24 Monaten entspricht auch den Laufzeiten vieler Tarifverträge.

Dem Gesetzgeber hat demgegenüber der Mut für eine wirklich praxistaugliche Regelung zu Arbeitszeitkonten gefehlt. Zwar wurde klargestellt, dass der Mindestlohnanspruch durch die Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts für jede geleistete Arbeitsstunde erfüllt werden kann. Auch diese Regelung bedeutet jedoch bürokratische Mehrbelastung, die durch eine Tariföffnungsklausel leicht hätte verhindert werden können.

Ein Rückschritt ist die Neufassung der Auftraggeberhaftung. Mit Recht sah noch der Regierungsentwurf die Möglichkeit vor, dass sich der betroffene Auftraggeber durch den Nachweis der korrekten Auswahl des Auftragnehmers von der Haftung befreit. Es ist höchst bedauerlich, dass diese Enthaltungsmöglichkeit durch den Gesetzgeber ausgeschlossen worden ist. Diese generalisierte Haftungsregelung wird gravierende Folgen haben, da der Mindestlohn nicht nur für spezifische Branchen, sondern für die gesamte deutsche Wirtschaft gilt.

Problematisch für die Tarifautonomie sind die Änderungen bei der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) im Tarifvertragsgesetz und im AEntG. So können künftig über Mindestentgeltsätze und Urlaubsregelungen hinaus auch andere materielle tarifvertragliche Regelungen über das AEntG erstreckt werden, ohne dass der Tarifausschuss beteiligt werden müsste. Der Einfluss des Bundesarbeitsministeriums wird damit erheblich ausgeweitet. Ebenso wird die Möglichkeit der AVE deutlich gelockert. Das klare und eindeutige Kriterium einer bestehenden 50 %-Tarifbindung wird durch auslegungsbedürftige und intransparente Regelbeispiele ersetzt. Auch dies vergrößert den Einfluss des Bundesarbeitsministeriums.

Die BDA wird am 9. Oktober 2014 eine Fachtagung zum Mindestlohngesetz und den bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen durchführen. Sie wird darüber hinaus ihren Mitgliedern eine Handreichung zum Umgang mit den Änderungen zur Verfügung stellen.

## KURZ NOTIERT

### Beschäftigung nach Rentenzugang erleichtern

Die mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) in Kraft getretene Regelung über die befristete Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist ein subs-

tanzieller Fortschritt, der zu mehr Beschäftigung führen wird. Darüber hinaus muss nach Erreichen des Regelrenteneintrittsalters auch eine erneute befristete Beschäftigung beim früheren Arbeitgeber ohne weitere Voraussetzungen ermöglicht werden. Diese Forderung hat die BDA im Rahmen ihres Positionspapiers in die Koalitionsarbeitsgruppe „Flexible Übergänge in den Ruhestand“ eingebracht.

## Tarifpolitik der Vernunft fortsetzen

Das bisherige Tarifjahr 2014 ist zu Recht durch eine produktivitätsorientierte und branchenspezifische Tarifpolitik geprägt. Die differenzierten Ergebnisse machen den notwendigen Maßstab für Lohnsteigerungen deutlich: die jeweilige Konjunktursituation in den einzelnen Branchen. Arbeitgeberpräsident Kramer hat auf der Bundespressekonferenz im August 2014 betont, dass der bisherige erfolgreiche Kurs der Tarifpolitik auch angesichts der sich abschwächenden wirtschaftlichen Dynamik unbedingt beibehalten werden muss.

Je nach Branchensituation bewegen sich die jahresdurchschnittlichen Lohnerhöhungen für 2014 überwiegend zwischen 2 % und 3 %. Im Trend dieser deutlichen Tariflohnhebungen mit oftmals vorgeschalteten Nullmonaten, häufig langen Laufzeiten und vielfach auch betrieblichen Flexibilisierungsmöglichkeiten liegen auch die jüngsten Tarifergebnisse.

Im Juni 2014 wurde für die Beschäftigten in der feinkeramischen Industrie West eine Tarifeinigung erzielt, die bei einer Laufzeit von 13 Monaten ab Juli 2014 eine Lohnanhebung von 3,1 % vorsieht. Eine Öffnungsklausel ermöglicht den Betrieben, bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten einen Nullmonat zu vereinbaren und die vereinbarte Tarifierhöhung entsprechend zu verschieben. Die Tarifvertragsparteien empfehlen darüber hinaus die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten.

Die Tarifvertragsparteien für das private und öffentliche Bankgewerbe einigten sich Ende Juni 2014 auf einen Tarifabschluss. Die Tariflöhne werden bei einer Laufzeit von 24 Monaten und zwei Nullmonaten zu Beginn ab Juli 2014 um 2,4 % und ab Juli 2015 um weitere 2,1 % angehoben. Zudem haben die Tarifvertragsparteien eine Einmalzahlung von 150 € zum Januar 2015 vereinbart. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich jeweils um 25 € zum Juli 2014 und Juli 2015.

Das Tarifergebnis der Kautschukindustrie vom Juli 2014 sieht als Eckpunkte eine Laufzeit von 23 Monaten, einen Nullmonat zu Beginn sowie eine zweistufige Entgeltanhebung von zunächst 3,3 % ab August 2014 und weiteren 2,8 % ab September 2015 vor. Die Betriebe können die Tarifierhöhungen jeweils um einen Monat verschieben, bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten auch um zwei Monate. Die Tarifvertragsparteien haben zudem einen neuen Tarifvertrag für Dual-Studierende mit Regelungen zu Studiengebühren, Entgelten und Übernahme vereinbart. Bei den Ausgebildeten der Branche empfehlen die Tarifpartner die möglichst unbefristete Übernahme.

Ebenfalls im Juli 2014 einigten sich die Tarifvertragsparteien in der westdeutschen Stahlindustrie auf einen Tarifabschluss mit einer Laufzeit von 17 Monaten. Nach einem Nullmonat werden die Entgelte ab Juli 2014 um 2,3 % und ab Mai 2014 um weitere 1,7 % erhöht. Vereinbart wurde auch der Abschluss eines „Tarifvertrags über den Einsatz von Werkverträgen“ mit einer Laufzeit von 24 Monaten. Demnach sollen Werkverträge möglichst nur mit tarifgebundenen Werkunternehmen geschlossen werden.

Weitere Branchen und Unternehmen, deren Tarifverhandlungen im Verlauf der zweiten Jahreshälfte 2014 begonnen haben oder noch anstehen, sind z. B. die Deutsche Bahn AG, die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie, die Textil- und Bekleidungsindustrie, die Systemgastronomie sowie die Metall- und Elektroindustrie und der öffentliche Dienst. Dabei wird es für die Tarifpartner auch in den kommenden Monaten darauf ankommen, den bewährten Kurs einer differenzierten Tarifpolitik weiterzuverfolgen und die individuelle Situation in den Branchen und Betrieben in den Mittelpunkt zu stellen.

### Nähere Informationen:

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) >

Themen A-Z > Tarifverhandlungen

## Differenzierte Lösungen durch neue Branchenmindestlöhne

Neue Branchenmindestlöhne beweisen das Bedürfnis und die Notwendigkeit branchendifferenzierter Lösungen statt eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns. Zum ersten Mal gelten z. B. bundesweit tarifliche Mindestlöhne in der Fleischwirtschaft und im Schornsteinfegerhandwerk. In weiteren Branchen werden nun differenzierte Mindestlöhne zur schrittweisen Angleichung an den Mindestlohn verhandelt. Während für den Bereich Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau bereits eine entsprechende Übergangslösung erreicht werden konnte, scheiterten die Verhandlungen über Branchenmindestlöhne im Hotel- und Gaststättengewerbe und dem Bäckerhandwerk an den Forderungen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

Die Branchenmindestlohnverordnung für die Fleischwirtschaft gem. § 7 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) trat am 1. August 2014 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2017. Der Tarifausschuss beim Bundesministerium hatte sich im Juni 2014 einstimmig für den erstmaligen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des bundesweiten Mindestlohnvertrags für diese Branche im Sinne des § 7 Abs. 5 AEntG ausgesprochen. Erst Ende Mai 2014 wurde „Schlachten und Fleischverarbeitung“ in den Branchenkatolog des AEntG aufgenommen. Die BDA hat die großen Anstrengungen der Tarifpartner, einen Mindestlohn für die in- und ausländischen Beschäftigten der Branche zu vereinbaren, von Anfang an begrüßt.

Damit gilt in der Fleischwirtschaft nun bundesweit ein Bruttomindeststundenentgelt von 7,75 €, das ab 1. Dezember 2014 auf 8,00 € und ab 1. Oktober 2015 auf 8,60 € steigt. Ab 1. Dezember 2016 beträgt es schließlich 8,75 €. Nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) Anfang 2015 gilt der Branchenmindestlohn für die Fleischwirtschaft als „eine abweichende Regelung eines Tarifvertrags repräsentativer Tarifvertragsparteien“ gem. § 24 MiLoG.

Neben der Fleischwirtschaft und zuvor bereits dem Friseurhandwerk ist es auch der Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau gelungen, einen Mindestlohnvertrag zu vereinbaren, der die Branche ab Januar 2015 an den gesetzlichen Mindestlohn heranführen soll. Dazu wollen die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären lassen. Der Branchenmindestlohn beträgt zunächst 7,40 € (West) bzw. 7,20 € (Ost) und wird dann schrittweise weiter ansteigen. Ab Januar 2017 wird der Mindestlohn bundeseinheitlich 8,60 € erreichen und schließlich 9,10 € zum November 2017 betragen.

Eine solche beschäftigungsorientierte Übergangslösung kam dagegen im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Bäckerhandwerk wegen der völlig überzogenen Gewerkschaftsforderungen nicht zustande. Der Gesetzgeber hat die Übergangsregelung zum gesetzlichen Mindestlohn gerade für solche Branchen vorgesehen, in denen der gesetzliche Mindestlohn ohne stufenweise Anpassung kaum zu verkräften ist und deshalb erhebliche Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau zu befürchten sind. Die NGG hat jedoch für eine solche Übergangsregelung Löhne weit über dem Mindestlohn gefordert und dabei den Verlust von Arbeitsplätzen in Kauf genommen.

Im Schornsteinfegerhandwerk wurde im Sommer 2014 erstmals ein Tarifvertrag zur Regelung des Mindestentgelts gem. § 5 Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt. Die AVE wirkt bereits ab 30. April 2014, dem Datum der Veröffentlichung des AVE-Antrags im Bundesanzeiger. Damit gilt im Schornsteinfegerhandwerk ein bundeseinheitliches Mindeststundenentgelt von 12,78 €.

**Nähere Informationen:**  
[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) >  
Themen A-Z > Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Allgemeinverbindlicherklärung bzw. Tarifverhandlung

# Arbeitsmarktzugang von Asylsuchenden und Geduldeten erleichtern

Um wachsenden Fachkräftengpässen entgegenzuwirken, bemühen sich Politik und Wirtschaft um die Ausschöpfung aller inländischen Potenziale und die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland. Gleichzeitig leben viele Asylsuchende und Geduldete mit Berufserfahrung und guten Qualifikationen in Deutschland, die für den hiesigen Arbeitsmarkt noch nicht genutzt werden. Auch angesichts steigender Zahlen an Asylsuchenden und Flüchtlingen rücken die Potenziale dieser Menschen stärker in den Fokus.

Die BDA hat in Abstimmung mit ihren Mitgliedsverbänden und Landesvereinigungen eine ausführliche Positionierung erarbeitet, die jetzt in die laufende Gesetzgebung eingebracht werden soll. Das Positionspapier zeigt auf, wie die Potenziale in Deutschland lebender Asylsuchender und Geduldeter besser ausgeschöpft werden können, ohne falsche Anreize zu setzen. Ziel ist, dass diese Personen einen schnelleren Arbeitsmarktzugang erhalten, ihren Lebensunterhalt sichern und Sozialleistungsbezug beenden können. Dazu bedarf es eines uneingeschränkten Arbeitsmarktzugangs für Geduldete ab Erteilung der Duldung und für Asylsuchende nach drei Monaten Aufenthaltsgestattung sowie einer (gestaffelten) Abschaffung der Vorrangprüfung. Asylsuchenden zwischen dem dritten und

sechsten Monat der Aufenthaltsgestattung sollte eine Beschäftigungsaufnahme mit, danach ohne Vorrangprüfung erlaubt sein. Bei Geduldeten sollte die Vorrangprüfung ab der Duldung entfallen. Zudem ist mehr Flexibilität beim Wechsel von Asylverfahren in die Erwerbsmigration notwendig. Abgelehnten Antragstellern sollte der Zugang zu einer „Blauen Karte EU“ und einem Visum zur Arbeitsplatzsuche eröffnet werden. Für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sollte ein humanitärer Ausbildungsaufenthalt geschaffen und für alle Asylsuchende und Geduldete sichergestellt werden, dass sie eine begonnene Ausbildung abschließen können. Darüber hinaus setzt sich die BDA für flankierende Maßnahmen zur Förderung des Spracherwerbs und der Integration ein.

## Nähere Informationen:

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) >  
Themen A-Z >  
Zuwanderung

## KURZ NOTIERT

### Europäische Arbeitslosenversicherung – ein Irrweg

Aktuell wird die Einführung einer Europäischen Arbeitslosenversicherung (EALV) diskutiert: Neben bzw. statt der nationalen Arbeitslosenversicherung sollen Beiträge in die EALV eingezahlt werden und bei Arbeitslosigkeit Kompensationszahlungen erfolgen. Damit würde ein neuer Umverteilungsmechanismus etabliert, der strukturelle Probleme in den EU-Mitgliedstaaten nicht beseitigt, Reformen durch Fehlanreize verhindert und Arbeitslosigkeit verfestigt. Die BDA lehnt deshalb, wie auch der Verwaltungsrat der BA, eine EALV klar ab. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > argumente > Europäische Arbeitslosenversicherung

### Beschäftigung Jugendlicher voranbringen

Entscheidend für mehr Beschäftigung junger Menschen sind eine bedarfsgerechte Qualifizierung, gute wirtschaftliche Rahmenbedingungen und flexible Arbeitsmärkte. Diese Ansätze stellt die BDA in ihrem Positionspa-

pier zur Förderung der Jugendbeschäftigung in Europa dar, das sie im August 2014 veröffentlicht hat. Die BDA begrüßt zudem den Beschluss des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit (BA) „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“, der u. a. Verbesserungen bei ausbildungsbegleitenden Hilfen und einer assistierten Ausbildung fordert. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A-Z > Jugendarbeitslosigkeit

### Neue Fördergrundsätze für MobiPro-EU: Umstellung auf Projektförderung und Abschluss von Fachkräften

Mit dem Sonderprogramm MobiPro-EU des Bundesarbeitsministeriums werden seit Januar 2013 junge Menschen aus der EU bei der Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung bzw. Beschäftigung als Fachkraft in Deutschland unterstützt. Ende Juli 2014 wurden neue Fördergrundsätze zur Weiterführung von MobiPro-EU veröffentlicht. Das Programm wird künftig im Wege der Projektförderung umgesetzt und auf Ausbildungsinteressierte begrenzt. Im Ausbildungsjahr

2015 soll die Ausbildung von rd. 2.000 jungen Menschen über MobiPro-EU gefördert werden. Die BDA hat sich im Vorfeld für eine praxisingerechte Neuaufstellung und ein administrativ besser umsetzbares, transparentes Verfahren eingesetzt. Nun kommt es auf eine zuverlässige und qualitätsgesicherte Implementierung an.

#### **Qualität bei der Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen stärker berücksichtigen**

Die BDA setzt sich seit Langem dafür ein, dass bei der Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen Qualität und bisherige Erfolge eines Anbieters als Zuschlagskriterium berücksichtigt werden. Die aktuelle Regelung in der Vergabeverordnung ist wenig praktikabel und führt zu Rechtsunsicherheit. Das Bundeskartellamt hat im Juni 2014 die bisherige Ergebnisperformance eines Arbeitsmarktdienstleisters als unzulässiges Kriterium gewertet. Die BDA setzt sich gemeinsam mit dem DGB für eine Rechtsänderung ein, die sicherstellt, dass Anbieter mit guter Ergebnisperformance bevorzugt zum Zuge kommen.

#### **Arbeitsgruppe „Bundesteilhabegesetz“ beim Bundesarbeitsministerium gestartet**

Im Koalitionsvertrag haben sich Union und SPD verständigt, ein Bundesteilhabegesetz für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Das Bundesarbeitsministerium hat sich vor Beginn des Gesetzgebungsverfahrens im Jahr 2015 entschlossen, eine umfassende Beteiligungsphase zu starten. Die erste Sitzung der dafür eingerichteten Arbeitsgruppe fand Mitte Juli 2014 statt. Die BDA setzt sich dafür ein, dass der Arbeitsmarktzugang von Menschen mit Behinderung verbessert wird und die den Kommunen versprochene finanzielle Entlastung nicht erneut zulasten der Sozialversicherungen geht. Um das letzte Versprechen des Bundes, einen Beitrag zur „Stärkung der Finanzkraft der Kommunen“ zu leisten, zu finanzieren, wurden der Arbeitslosenversicherung ab 2012 die ihr bis dato allein für eine zusätzliche Beitragssenkung zufließenden Mehrwertsteuermittel zunächst hälftig um rd. 4 Mrd. € jährlich gekürzt.

#### **Projekt „Wirtschaft inklusiv“ berät Unternehmen zur Inklusion**

„Wirtschaft inklusiv“ ist ein bundesweites arbeitgeberorientiertes Projekt der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation. Ziel ist es, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu sensibilisie-

ren und das Engagement der Wirtschaft für Inklusion weiter zu stärken. Die sog. Inklusionslotsen der Initiative führen kostenlose Beratungen direkt in den Unternehmen durch. Die BDA unterstützt das Projekt. Nähere Informationen zu Teilprojekten und Veranstaltungen: [www.wirtschaft-inklusive.de](http://www.wirtschaft-inklusive.de) und unter [www.inklusion-gelingt.de](http://www.inklusion-gelingt.de)

#### **Zerrbilder bei Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität aufdecken**

Regelmäßig wird die auch im internationalen Vergleich sehr hohe Arbeitszufriedenheit in Deutschland durch Kampagnen wie den „DGB-Index Gute Arbeit“ oder auch diverse Befragungen von Unternehmensberatungen gezielt in Frage gestellt. Diese vermeintlichen Zustandsbeschreibungen haben nur sehr wenig mit dem tatsächlichen Empfinden der Beschäftigten zu tun. Um diesen Zerrbildern entgegenzutreten, bereitet die BDA eine Broschüre vor, in der Fakten zur Arbeitsqualität und -zufriedenheit in Deutschland dargestellt und die kursierenden Halb- und Unwahrheiten aufgedeckt werden. Die Broschüre wird Ende 2014 veröffentlicht.

#### **Allianz für Fachkräfte in Planung**

Das Bundesarbeitsministerium plant erneut eine „Allianz für Fachkräfte“, an der sich auch die BDA beteiligen wird. Im Mittelpunkt der Arbeit der Allianz soll die Ausschöpfung der inländischen Potenziale stehen, insbesondere von Frauen, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und bereits in Deutschland lebenden Zuwanderern. Ein erstes Spitzentreffen ist für November 2014 vorgesehen. Die BDA wird die Zusammenarbeit nutzen, um die Forderungen der Arbeitgeberverbände zur Fachkräftesicherung voranzubringen. Hierzu wird Ende 2014 auch eine neue Broschüre der BDA erscheinen. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A-Z > Fachkräfte

## Flexible Übergänge in den Ruhestand erleichtern

Wie vom Bundestag beschlossen, hat sich Ende Juni 2014 auf Einladung von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles die Koalitionsarbeitsgruppe „Flexible Übergänge in den Ruhestand“ konstituiert. Ihr gehören je sechs Vertreter der CDU/CSU- und der SPD-Fraktion sowie drei Vertreter der Bundesregierung an. Das Gremium wird am 23. September 2014 in die inhaltliche Arbeit einsteigen und soll bis Dezember 2014 Vorschläge erarbeiten.

Die BDA hat sich bereits frühzeitig eng mit ihren Mitgliedsverbänden abgestimmt und eigene Vorschläge zur weiteren Flexibilisierung der Übergänge in den Ruhestand vorgelegt. Auf dieser Basis begleitet die BDA derzeit die Arbeit der Koalitionsarbeitsgruppe.

Das vom Bundestag beschlossene Ziel, „einen rechtlichen Rahmen für flexiblere Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu schaffen“ (Bundestagsdrucksache 18/1507 vom 22. Mai 2014), wird von der BDA begrüßt. In den vergangenen Jahren haben die Sozialpartner bereits in vielen Tarifverträgen den Übergang von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase – unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten der Branchen – teilweise umfangreich und mit großem Aufwand geregelt. Angemessene Spielräu-

me für maßgeschneiderte betriebliche und tarifliche Lösungen sind weiter erforderlich, denn diese können in der Regel deutlich zielgerichteter und effizienter als gesetzliche Pauschalregelungen zur Bewältigung der konkreten Herausforderungen beitragen.

Zur Erleichterung eines flexiblen Weiterarbeitens bis zur Regelaltersgrenze sollten vor allem die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorgezogenem Voll- und Teilrentenbezug vereinfacht und Steuernachteile bei späterem Renteneintritt vermieden werden. Statt des Zeitpunkts des Rentenbeginns sollte künftig das Geburtsjahr maßgebend für die Höhe der Besteuerung der Renten sein. Am geltenden frühestmöglichen Rentenzugangsalter sollte dagegen festgehalten werden. Eine Teilrente ab 60 lehnt die BDA ab.

## Soziale Selbstverwaltung stärken

CDU, CSU und SPD haben entsprechend den Vorgaben im Koalitionsvertrag für Herbst 2014 ein Gesetzgebungsverfahren zur Stärkung der sozialen Selbstverwaltung und zur Modernisierung der Sozialwahlen angekündigt. In Zukunft sollen Wahlen auch online möglich sein und mehr Direktwahlen stattfinden. Außerdem soll die Arbeit der Selbstverwaltung transparenter gestaltet und ein repräsentatives Verhältnis von Frauen und Männern erreicht werden.

Anlässlich des bevorstehenden Gesetzgebungsverfahrens hat die BDA ihren Arbeitskreis Soziale Selbstverwaltung einberufen, um mit erfahrenen Selbstverwaltern frühzeitig zu den politischen Forderungen Position zu beziehen und eigene Forderungen zu formulieren. Zu den Kernforderungen der BDA im aktualisierten und ergänzten Positionspapier „Selbstverwaltung stärken – Organisationsstrukturen modernisieren“ gehört es, den gewachsenen Staatseinfluss auf die Sozialversicherung zurückzudrängen. Maßnahmen der vergangenen Jahre, wie der Zustimmungsvorbehalt zu Vorstandsverträgen der Krankenkassen und Pflegekassen, haben die Autonomie der Sozialversicherungsträger geschwächt und dürfen nicht mehr vorkommen. Um die Arbeit der Selbstverwalter effizient und im Rahmen

einer ehrenamtlichen Tätigkeit leistbar zu gestalten, sollte die Selbstverwaltung in allen Zweigen der Sozialversicherung auf ein einheitliches Verwaltungsratsmodell umgestellt werden, wie es heute bereits in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung der Fall ist.

Sozialwahlen müssen weiterhin als Friedenswahlen durchgeführt werden können. In Zukunft sollten sie auch online möglich sein, sofern dadurch mit einem vertretbaren Aufwand die Wahlbeteiligung erhöht wird und die datenschutzrechtlichen Vorgaben eingehalten werden. Ein möglichst repräsentatives Verhältnis von Frauen und Männern sowie eine transparente Darstellung der Selbstverwaltungstätigkeit dürfen nicht durch gesetzliche Vorgaben erzwungen werden.

**Nähere Informationen:**  
[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) >  
 Soziale Sicherung > Soziale Selbstverwaltung



## KURZ NOTIERT

---

### **Syndici: BDA drängt auf weitreichende Vertrauensschutzregelung**

Ende August 2014 sind die lange erwarteten Urteilsgründe zu den gravierenden Entscheidungen des Bundessozialgerichts (BSG) vom 3. April 2014 veröffentlicht worden. Das BSG hatte entschieden, dass Syndikusanwälte nicht von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit werden können. Leider hat das BSG in den Ende August 2014 übersandten Urteilsgründen keine neuen Ausführungen zum Vertrauensschutz für bislang befreite Syndikusanwälte gemacht. Die Deutsche Rentenversicherung Bund prüft

die Urteilsgründe nun und wird nach Abstimmung mit dem Bundesversicherungsamt eine Verlautbarung zu den Konsequenzen der BSG-Urteile für Syndikusanwälte veröffentlichen. Die BDA drängt auch weiterhin darauf, einen möglichst weitreichenden Vertrauensschutz für Syndici mit bereits erteilten Befreiungen zu schaffen, und wird diese Bemühungen mit Nachdruck fortsetzen. Sie hat zudem durch die Beauftragung eines Rechtsgutachtens gewährleistet, dass die juristischen Argumente für die Gewährleistung eines umfassenden Vertrauensschutzes herausgearbeitet und den Entscheidungsverantwortlichen übermittelt werden.

## Einigung über Finanzierung von Bildung und Forschung

---

Nach monatelangen Diskussionen haben sich Bund und Länder bei der Bildungsfinanzierung geeinigt. Die Länder sollen in dieser Legislaturperiode um 6 Mrd. € entlastet werden. Allein 3,5 Mrd. € entfallen dabei auf die hundertprozentige Finanzierung des BAföG durch den Bund ab 2015 (bisher Bund 65 %, Länder 35 %). Im Gegenzug sollen die Länder die frei werdenden Mittel für ihre Hochschulen und Schulen verwenden. Die weiteren 2,5 Mrd. € teilen sich auf die geplante BAföG-Erhöhung (500 Mio. €), die Finanzierung von Krippen und Kitas (550 Mio. €), einen Festbetrag am Umsatzsteueraufkommen (200 Mio. €) und die Weiterführung des Hochschulpaktes (ca. 1,25 Mrd. €) auf. Für Forschung und Innovation stellt der Bund weitere 3 Mrd. € zur Verfügung. Im Juli hat das Bundeskabinett zudem eine Änderung des Grundgesetzes (Art. 91b) beschlossen. Damit könnte der Bund zukünftig auch unbefristet bei der Förderung von Forschung und Lehre mit den Ländern kooperieren. Nach jetziger Planung wird sich der Bundestag ab Oktober 2014 mit dem Gesetzesentwurf befassen. Eine Verabschiedung im Bundesrat wäre – eine Zweidrittelmehrheit vorausgesetzt – im Dezember 2014 möglich.

Die Einigung zu BAföG, Stärkung der Kitas und mehr Kooperation zwischen Bund und Ländern beendet die weitgehende Lähmung der Bildungspolitik. Das ist zu begrüßen. Mit der Übernahme des Länderanteils beim BAföG durch den Bund ist nun jedes Land in der Pflicht, die eingesparten Mittel auch tat-

sächlich für Hochschulen und Schulen einzusetzen. Mit der Komplettübernahme des BAföG bindet der Bund allerdings zwei Drittel der 6 Mrd. € und zahlt damit einen hohen Preis: In dieser Legislaturperiode bleiben ihm kaum mehr Spielräume für eigene bildungspolitische Akzente.

## Engagement für mehr MINT-Nachwuchs zeigt Erfolge

---

Derzeit fehlen laut MINT-Frühjahrsreport 2014 des IW Köln etwa 117.300 Arbeitskräfte mit beruflichem oder akademischem Abschluss in den MINT-Zweigen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Bei beruflich qualifizierten MINT-Fachkräften droht bis 2020 gar ein Engpass von rd. 1,4 Mio. Personen. Besorgniserregend ist darüber hinaus der Mangel an Lehrkräften in den MINT-Fächern. Die Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) engagiert sich deshalb auf zwei Ebenen erfolgreich für mehr MINT-Nachwuchs.

Im Jahr 2008 haben die sdw und das Bundesbildungsministerium das Modellprogramm MINToring gestartet. Durch eine professionelle Studien- und Berufsorientierung wurden rd. 1.000 junge Menschen für ein MINT-Studium begeistert. Die Teilnehmenden wurden dabei in den letzten beiden Schuljahren und im ersten Hochschuljahr begleitet. Mit großem Erfolg: Über 80 % von ihnen wählten ein MINT-Studienfach. Dank intensiver und praxisnaher Begleitung waren sie hervorragend auf ihr Studium vorbereitet: Die Abbruch- oder Wechselquote lag bei lediglich 3,5 % – im Vergleich dazu liegt sie in den Bachelorstudiengängen bei bis zu 50 %. Nach dem Ende der Modellphase im Herbst

2014 wird das erfolgreiche Projekt von Südwestmetall und dem Verband der Siegerländer Metallindustriellen regional fortgeführt.

Mit Blick auf den MINT-Lehrermangel ermutigt die sdw nun zudem im Programm Lehramt MINToring gemeinsam mit der TÜV SÜD Stiftung mit demselben Konzept angehende Abiturienten zur Aufnahme eines MINT-Lehramtsstudiums. Höchste Einstellungsbedarfe prognostiziert die Kultusministerkonferenz bis 2025 in Mathematik, Chemie und Physik.

Eine kostenlose MINToring-Broschüre kann unter [www.sdw.org/bestellung-infomaterial](http://www.sdw.org/bestellung-infomaterial) bestellt werden.

## KURZ NOTIERT

### Verhandlungen für eine „Allianz für berufliche Bildung“ gestalten sich schwierig

In mehreren Gesprächen haben die Partner des in diesem Jahr auslaufenden Ausbildungspakts gemeinsam mit den Gewerkschaften die Diskussion über mögliche Inhalte, Zielgrößen und Strukturen einer Allianz fortgesetzt. Die Gewerkschaften wollen quantitative Zielgrößen für immer mehr Ausbildungsplätze und -betriebe verabreden, was angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Bewerbermangels kaum nachzuvollziehen ist. Die BDA setzt sich dafür ein, durch eine Allianz die Ausbildungsreife und Berufsorientierung aller Jugendlichen zu stärken und das zunehmend schwierige Matching der vorhandenen Ausbildungsplätze und der oft abwartenden Bewerber in den Fokus zu nehmen. Zudem ist es wichtig, leistungsschwachen Schulabgängern und jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss Chancen zu eröffnen, die Qualität der Ausbildung zu fördern und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu stärken.

### Deutschlandstipendium: Private Mittelgeber erhöhen Fördersumme auf 21,1 Mio. €

Im Jahr 2013 konnten 19.740 Studierende an deutschen Hochschulen von einem Deutschlandstipendium profitieren – das sind 42 % mehr als im Vorjahr. Die Höhe der Stipendien beträgt 300 € pro Monat. Finanziert werden sie hälftig vom Bund und privaten Förderern, darunter viele Unternehmen. Die privaten Mittelgeber haben ihr Engagement dabei noch einmal stark erhöht: Im Jahr 2013 beteiligten sich über 6.000 Unternehmen oder Privatpersonen (2012: 4.738) und stellten Mittel i. H. v. 21,1 Mio. € zur Verfügung. Damit steigerten sie ihre Fördersumme um 60 % (2012: 13 Mio. €). Nähere Informationen: [www.deutschlandstipendium.de](http://www.deutschlandstipendium.de)

### SCHULEWIRTSCHAFT wirbt um neue Partner

Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT stellt sich der Öffentlichkeit mit einer neuen Imagebroschüre vor. Interessierte erhalten ein zusammenhängendes Bild der Netzwerkarbeit auf Bundes-, Landes- und lokaler Ebene. Mit zehn Punkten will das Netzwerk potenzielle neue Partner aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft gewinnen und zur Mitarbeit motivieren. Die Broschüre finden Sie unter: [www.schulewirtschaft.de](http://www.schulewirtschaft.de)

### Stiftung Lesen: Mein Papa liest vor!

Lesen ist der Schlüssel zu Bildung, aber 55 % der Väter lesen ihren Kindern selten oder nie vor. Die Stiftung Lesen bietet mit dem Projekt „Mein Papa liest vor!“ einen über den Arbeitsplatz zugänglichen Vorlese-Service für Väter an. Über das firmeneigene Intranet des Arbeitgebers erhalten die Mitarbeiter wöchentlich von der Stiftung Lesen Vorlesegeschichten, die sie herunterladen und zum Vorlesen mit nach Hause nehmen können. Arbeitgeber, die an dem für sie kostenlosen Programm teilnehmen möchten, wenden sich an die Stiftung Lesen unter [meinpapaliestvor@stiftunglesen.de](mailto:meinpapaliestvor@stiftunglesen.de). Als Startpunkt bietet sich der bundesweite Vorlesetag am 21. November 2014 an. Nähere Informationen unter [www.stiftunglesen.de](http://www.stiftunglesen.de)

### Fit für die Zukunft – neue Elternbroschüre des Studienkompasses erschienen

Wie finden Jugendliche ihren Traumberuf und welche Rolle spielen die Eltern? Die neue Handreichung des Förderprogramms Studienkompass unterstützt Eltern dabei, ihre Kinder ins Berufsleben zu begleiten. Der Ratgeber stellt Wege nach dem Abitur vor und wirft einen Blick auf die zukünftige Arbeitswelt. In die Broschüre bringt der Studienkompass, den die sdw mit weiteren Partnern seit 2007 erfolgreich durchführt, Erfahrungen aus der Begleitung von mehr als 2.600 Jugendlichen bei der Studien- und Berufsorientierung ein. Der Ratgeber steht unter [www.studienkompass.de/zukunft](http://www.studienkompass.de/zukunft) zum Download bereit oder kann kostenlos per Mail an [studienkompass@sdw.org](mailto:studienkompass@sdw.org) bestellt werden.

## Green Employment: umfassender Nachhaltigkeitsansatz statt Nischendenken

Mit der im Juli 2014 vorgelegten „Initiative für grüne Beschäftigung“ will die EU-Kommission die mit der Umstellung auf eine grüne Wirtschaft verbundenen Beschäftigungschancen besser ausschöpfen. Die Kommission setzt dabei vor allem auf eine bessere Ausrichtung und engere Koordinierung bestehender Instrumente der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. Zu Recht legt sie den Fokus auf die Überwindung von Qualifikationsdefiziten und weist darauf hin, dass Ausbildungsinhalte und Qualifikationen mit den Arbeitsmarkterfordernissen übereinstimmen müssen.

Die BDA hat gegenüber der EU-Kommission deutlich gemacht, dass die enge Verzahnung zwischen Wirtschaft und Bildungseinrichtungen, wie sie der dualen Ausbildung in Deutschland zugrunde liegt, hierbei eine wesentliche Rolle spielt. Darüber hinaus sind mehr qualifizierte Fachkräfte vor allem im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) die zentrale Voraussetzung, um das Know-how für beständige Produkt- und Prozessinnovationen im Sinne eines ganzheitlichen „Greening of the Economy“ zu generieren.

Die der Mitteilung zugrunde liegende willkürliche Einteilung in „grüne“ und „nicht grüne“ Industriezweige ist hingegen nicht zielführend. Ein Nischendenken, bei dem allein die Umweltindustrie im Zentrum der Aufmerksamkeit steht, konterkariert die um-

fangreichen Bemühungen, Nachhaltigkeit in der Wirtschaft insgesamt zu stärken. Die EU-Kommission sollte daher stärker berücksichtigen, dass es in erster Linie berechenbarer, investitionsfreundlicher Rahmenbedingungen und einer verlässlichen Energiepolitik bedarf, um Innovationen im Umweltschutz und einen effizienten Ressourceneinsatz entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu befördern. Entscheidend ist, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen insgesamt zu stärken und damit die Voraussetzungen für nachhaltiges Beschäftigungswachstum in allen Branchen zu schaffen. Es wäre daher völlig falsch, in „green“ und „nicht green“ Jobs, also in gut und schlecht, zu unterteilen. Die BDA wird sich dafür einsetzen, dass die Kommission diesen umfassenden Nachhaltigkeitsansatz bei der weiteren Maßnahmenplanung stärker berücksichtigt.

## Angekündigte Rücknahme des Revisionsvorschlags zur Mutterschutzrichtlinie zügig umsetzen

Die EU-Kommission verfolgt seit Oktober 2013 im Rahmen ihrer REFIT-Mitteilung (REFIT: Regulatory Fitness and Performance programme) zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung einen abgesteckten Fahrplan zum Bürokratieabbau in Europa. Konkret überprüft die EU-Kommission den gesamten Bestand an EU-Rechtsvorschriften auf Verwaltungslasten, Unstimmigkeiten und wirkungslose Maßnahmen und ermittelt mögliche Korrekturmaßnahmen, z. B. auch die Rücknahme von Richtlinienvorschlägen.

Der angestrebte Bürokratieabbau wird von der BDA grundsätzlich unterstützt. Besonders zu begrüßen ist, dass nun auch eine langjährige Forderung der Arbeitgeber – Dossiers zurückzuziehen, die seit Jahren im Europäischen Rat blockiert sind und für die es keinerlei Aussicht auf eine Einigung gibt – aufgegriffen wird: In ihrer Mitteilung vom 18. Juni 2014 zum Stand der Umsetzung des Programms hat die EU-Kommission dementsprechend vorgeschlagen, die Revision der „Mutterschutzrichtlinie“ zurückzunehmen.

Die BDA unterstützt eine bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben. Eine Ausweitung der bestehenden europäischen Regelungen zum Mutterschutz ist dafür aber das falsche Instrument. Die bestehenden Regelungen sind vollkommen ausreichend. Die BDA setzt sich daher dafür ein, dass die neue Europäische Kommission die angekündigte Rücknahme zügig in die Tat umsetzt und damit auch ein positives Signal für einen überfälligen Mentalitätswandel hin zur selbstdisziplinierten Ausübung der ihr zugewiesenen Kompetenzen setzt.

## KURZ NOTIERT

### **EU-Legislaturperiode 2014–2019: Positionierung der deutschen Wirtschaft**

Mitte September 2014 werden BDA und BDI ihre europapolitischen Prioritäten für die kommenden fünf Jahre vorlegen. Über 20 kompakte Themenblätter („Fact-Sheets“), die auf einer Seite zu konkreten legislativen Vorhaben die Forderungen der Wirtschaft beschreiben, werden den Abgeordneten des Europäischen Parlaments und den Kommissariatsstellen dann an die Hand gegeben. Ziel ist es, wachstumsrelevante Themen (wie z. B. die Vollendung des Binnenmarktes) nach vorne zu bringen, und Vorhaben, die eindeutig Fehlanreize setzen (wie z. B. Europäische Arbeitslosenversicherung), zu verhindern.

### **UN-Menschenrechtsrat beschließt Initiative zu „Transnationale Unternehmen und Menschenrechte“**

Der UN-Menschenrechtsrat hat am 26. Juni 2014 eine Initiative zu einem neuen völkerrechtlichen Vertrag zum Thema „Transnationale Unternehmen und Menschenrechte“ angenommen. Die Initiative sieht im Wesentlichen vor, dass eine intergouvernementale Arbeitsgruppe mit dem Mandat gegründet wird, einen international rechtlich bindenden Vertrag zu diesem Thema zu verhandeln. Bei der Abstimmung im Menschenrechtsrat hatten sich alle westlichen Industriestaaten gegen die Initiative ausgesprochen, während die anderen Länder dafür stimmten oder sich enthielten. Die BDA bewertet diese Initiative als sehr gefährlich für die Unternehmen: Die Erarbeitung eines neuen Standards untergräbt die intensiven Bemühungen der Unternehmen zur Umsetzung des bestehenden von der Wirtschaft unterstützten Menschenrechtsstandards („Ruggie-Prinzipien“). Außerdem wird bei dieser Initiative die primäre Schutzpflicht der Regierungen für die Menschenrechte völlig ausgeblendet. Die BDA wird diese Initiative zusammen mit der International Organisation of Employers sehr intensiv kritisch begleiten.

### **Sozialpartnerkonsultation zur Arbeitszeitrichtlinie**

Im Rahmen ihres alle fünf Jahre zu erstellenden Umsetzungsberichts hat die EU-Kommission bis Mitte November 2014 eine Sozialpartnerkonsultation zur praktischen Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie eingeleitet. Die BDA wird sich daran über BUSINESSEUROPE beteiligen. Die Berichte der Sozialpartner sind

auch für die Folgenabschätzung zur Zukunft der Arbeitszeitrichtlinie von großer Relevanz, die derzeit von der EU-Kommission vorbereitet wird.

### **SUP kann SPE nicht ersetzen**

Die EU-Kommission hat im April 2014 einen Richtlinienvorschlag über eine Einpersonengesellschaft (SUP) vorgelegt, um kleinen und mittleren Unternehmen die Gründung von Unternehmen und Tochtergesellschaften im EU-Ausland zu erleichtern. In einer gemeinsamen Stellungnahme betonen BDA, BDI und DIHK, dass die SUP keine Alternative zu dem im Mai 2014 zurückgezogenen Vorschlag für das Statut der Europäischen Privatgesellschaft (SPE) ist, da damit keine supranationale EU-Rechtsform geschaffen, sondern lediglich eine EU-weite Rechtsangleichung verfolgt wird. Daneben werfen die Regeln zur rechtlichen Ausgestaltung der SUP zahlreiche Fragen auf, z. B. die vorgesehene Online-Gründung. Die deutsche Wirtschaft setzt sich deshalb weiter dafür ein, dass die EU-Kommission die SPE wieder auf ihre Agenda nimmt.

### **EU-Kommission legt neuen EU-Strategierahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vor**

Am 6. Juni 2014 hat die EU-Kommission den neuen EU-Strategierahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für den Zeitraum von 2014 bis 2020 vorgestellt. Darin benennt die EU-Kommission die wichtigsten Herausforderungen in diesem Bereich und schlägt Maßnahmen vor, um diesen Herausforderungen gerecht zu werden. Der Fokus liegt dabei auf der verbesserten Implementierung bestehender legislativer und nicht legislativer Initiativen. Bestehende Rechtsvorschriften sollen darüber hinaus im Hinblick auf unnötigen Verwaltungsaufwand überprüft werden. Die BDA begrüßt, dass der neue EU-Strategierahmen keine Vorschläge für weitere gesetzliche Regelungen enthält, und bewertet es als positiv, dass die Rechtsvorschriften überprüft werden sollen.

## Erbschaftsteuer: Verschonung des Betriebsvermögens sichert Unternehmensnachfolgen und Arbeitsplätze

---

Das Bundesverfassungsgericht entscheidet voraussichtlich im Herbst 2014, ob die Verschonung von Betriebsvermögen bei der Erbschaftsteuer verfassungskonform ist. Nach geltendem Recht kann Betriebsvermögen steuerfrei vererbt werden, wenn das Unternehmen fortgeführt wird, Arbeitsplätze (gemessen an der Lohnsumme) erhalten bleiben und das Verwaltungsvermögen (u. a. Geldvermögen) bestimmte Grenzen nicht übersteigt. Nach der mündlichen Verhandlung zeichnet sich allerdings ab, dass das Bundesverfassungsgericht den Gesetzgeber auffordern könnte, die geltenden Regelungen zu überarbeiten.

Die BDA tritt entschieden dafür ein, die Verschonung des Betriebsvermögens zu erhalten. Ohne Verschonungsregeln drohen vor allem den familiengeführten Unternehmen hohe Erbschaftsteuerbelastungen. Diese würden den Unternehmen Liquidität entziehen und schlimmstenfalls zum Substanzverlust führen, da das Betriebsvermögen oftmals langfristig im Unternehmen gebunden und nicht frei verfügbar ist. Damit würden die Investitionsfähigkeit und die Eigenkapitalausstattung der Betriebe massiv geschädigt. Im schlimmsten Fall stünden Unternehmen und ihre Arbeitsplätze auf dem Spiel. Die BDA

wird sich dafür einsetzen, dass nach dem Urteil schnell Rechts- und Planungssicherheit für die Unternehmen hergestellt wird. Dabei muss die Große Koalition dafür Sorge tragen, dass der Generationenwechsel in Unternehmen und der Fortbestand von Arbeitsplätzen auch zukünftig nicht durch die Erbschaftsteuer gefährdet werden. Dies gilt auch mit Blick auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland. Denn die erbschaftsteuerliche Verschonung des Betriebsvermögens stellt in den Industrienationen nicht die Ausnahme, sondern die Regel dar.

## Rahmenbedingungen für private Investitionen verbessern

---

In Deutschland ist trotz der im internationalen Vergleich relativ robusten konjunkturellen Entwicklung eine Investitionsschwäche zu verzeichnen. Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) wurden erhebliche Wachstumschancen in den letzten Jahren nicht genutzt. Seit 1999 hat sich im Vergleich zur Eurozone (ohne Deutschland) eine Investitionslücke i. H. v. 3 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) aufgetan. Selbst wenn man bestimmte Sonderfaktoren in einzelnen Euroländern nicht außer Acht lassen darf (z. B. Immobilienblase in Spanien), wird dringender Handlungsbedarf deutlich. Neben der öffentlichen Hand haben sich auch die Unternehmen in den letzten Jahren mit Investitionen am Standort Deutschland zurückgehalten.

Die BDA fordert nachdrücklich Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Investitionen. Der auch von der BDA getragene Gemeinschaftsausschuss der Deutschen Gewerblichen Wirtschaft wird diesbezüglich einen politischen Impuls geben. Hierzu wurden das Handelsblatt Research Institute (HRI) und das DIW mit einer wissenschaftlichen Studie beauftragt, in der die Investitionsschwäche privater Investitionen in Deutschland analysiert und wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen herausgearbeitet werden sollen, bei denen vor allem „Maßnahmen ohne Geld“ im Fokus stehen. Die Studie

wird von einer Arbeitsgruppe begleitet, in der auch die BDA aktiv vertreten ist. Die Studie wird voraussichtlich Mitte Oktober 2014 vorliegen. Die Ergebnisse werden auf einer Veranstaltung am 10. November 2014 mit hochrangigen Politik- und Unternehmensvertretern diskutiert.

## KURZ NOTIERT

### **Insolvente Banken ohne Steuergelder abwickeln**

Am 19. August 2014 ist die Verordnung (EU) Nr. 806/2014 zur Errichtung eines einheitlichen Abwicklungsmechanismus (SRM) in Kraft getreten. Die Regeln zur Abwicklung von Kreditinstituten in der EU gelten seitdem faktisch für alle 28 EU-Mitgliedstaaten. In der Praxis umfasst der SRM jedoch nur Banken, die unter der einheitlichen Bankenaufsicht unter dem Dach der Europäischen Zentralbank stehen. Die BDA begrüßt ausdrücklich, dass – wie von ihr wiederholt gefordert – mit SRM und dem gemeinsamen Abwicklungsfonds ein Instrument zur Abwicklung insolventer Banken geschaffen worden ist, das den Einsatz von Steuergeldern zur Bankenrettung verhindern soll.

### **Rechtsunsicherheit bei Lohnsteuerpauschalierung beseitigen**

Mit drei Urteilen hat der Bundesfinanzhof (BFH) die Regelungen zur Lohnsteuerpauschalierung bei Sachzuwendungen (§ 37b EStG) präzisiert. Für die Entgeltabrechnung in der betrieblichen Praxis haben die Urteile große Bedeutung, da sie die steuerliche Bemessungsgrundlage näher definieren. Dennoch besteht für die Unternehmen Rechtsunsicherheit, da die allgemeine Anwendbarkeit der Urteile bislang nicht bestätigt ist. Die BDA hat gemeinsam mit sieben weiteren Spitzenverbänden der deutschen gewerblichen Wirtschaft die Finanzverwaltung aufgefordert, die Rechtsprechung zeitnah im Schreiben des Bundesfinanzministeriums zu § 37b EStG zu berücksichtigen.

### **Jahressteuergesetz im parlamentarischen Verfahren**

Bis zum Jahresende 2014 soll das Jahressteuergesetz („Zollkodexanpassungsgesetz“) parlamentarisch verabschiedet werden. Die BDA wird sich dafür einsetzen, dass in dem Gesetz notwendige Anpassungen des Lohnsteuerrechts umgesetzt werden, die in den Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien nicht berücksichtigt wurden. Dies gilt z. B. hinsichtlich einer praxismgerechten Anpassung der Regelungen zu Vorteilen des Arbeitnehmers aus Betriebsveranstaltungen (110-€-Grenze) infolge der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs. Zugleich setzt sich die BDA dafür ein, dass keine – auch nicht indirekte – Belastungen für die Wirtschaft verankert werden.

### **Energiepolitik: schnellere Marktintegration für erneuerbare Energien erforderlich**

Am 1. August 2014 ist die Novelle des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) in Kraft getreten. Damit haben stromintensive Unternehmen Rechtssicherheit und können die EEG-Entlastungen für das kommende Jahr beantragen. Die BDA hatte wiederholt den Erhalt der Ausnahmen für stromintensive und im internationalen Wettbewerb stehende Unternehmen gefordert. Mit der EEG-Novelle wird das Ziel, die im internationalen Standortwettbewerb sehr hohen Energiekosten in Deutschland zu senken, dennoch verfehlt werden. Deshalb setzt sich die BDA auch künftig für eine schnellere Marktintegration der erneuerbaren Energien sowie eine stärkere europäische Koordination der Energiepolitik ein.

### **Lockere EZB-Politik kein Ersatz für Strukturereformen**

Die Europäische Zentralbank (EZB) hat auf ihrer Ratssitzung im September 2014 den Leitzins auf das Rekordtief von 0,05 % gesenkt und den Ankauf von verbrieften Kreditpapieren ab Oktober 2014 angekündigt, nachdem sie im Juni 2014 bereits ein Maßnahmenpaket mit zusätzlich 1.000 Mrd. € an Krediten für Banken beschlossen hatte. Ziel der Maßnahmen soll sein, die Wirtschaftswachstumskräfte in der Eurozone finanziell zu flankieren. Bereits im Juni 2014 hat die BDA zusammen mit dem BDI davor gewarnt, dass die weitere Lockerung der Geldpolitik die jetzt schon schwächelnde Reformbereitschaft in Europa weiter zu dämpfen droht. Die Niedrigzinspolitik begünstigt neue Spekulationsblasen und beschädigt die Grundlagen für private und betriebliche Alterssicherung. Nachdrücklich setzt sich die BDA für die notwendige Umsetzung von Strukturereformen in allen EU-Staaten ein.

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)



**BDA** | Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

**Hausadresse:**

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

**Briefadresse:**

11054 Berlin

**T** +49 30 2033-1070

**F** +49 30 2033-1075

[grundsatz@arbeitgeber.de](mailto:grundsatz@arbeitgeber.de)

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)

Stand: 12. September 2014

ISSN: 2199-1316