

ARBEITGEBER AKTUELL

AUS DER ARBEIT DER BDA

SEPTEMBER 2011



ARBEITGEBER AKTUELL

AUS DER ARBEIT DER BDA

SEPTEMBER 2011

ARBEITGEBER AKTUELL

Der Informationsdienst „Arbeitgeber aktuell“ stellt in komprimierter Form die wichtigsten Arbeitsschwerpunkte und Aktivitäten der BDA dar. Hinweise auf weiterführende Texte und Stellungnahmen finden Sie am Ende der jeweiligen Kurzdarstellung. In der Rubrik „Kurz notiert“ erhalten Sie zusätzliche Meldungen zu aktuellen Themen, Initiativen, Terminen und Publikationen.

INHALT

AKTUELLE ARBEITSSCHWERPUNKTE

4

Arbeitsrecht

Frauenquote Korruptionsbekämpfung Mitbestimmung
Antidiskriminierung Urlaubsrecht **Whistleblowing**
 Tarifordnung **Arbeitszeitrichtlinie** **Datenschutz**
Tarifeinheit Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

7

Beschäftigung

Chancengleichheit Kurzarbeit **Integration** Reform
 Blue Card **Fachkräftesicherung** Selbstverwaltung
Arbeitsmarkt Bundesagentur für Arbeit **Arbeitslosengeld II**
 Betriebliche Personalpolitik

10

Soziale Sicherung

Arbeitsunfälle **Rentenbeitrag** Reha-Budget Sozialwahlen
 Krankenkassen **Pensionsfondsrichtlinie** VAG-Novelle
 Beiträge **Solvency II** Psychische Gesundheit Demografie **ELENA**
Sozialleistungen Gesundheitswesen

13

Tarifpolitik

Tarifabschlüsse Tarifvertrag
 Europäischer Gerichtshof Tarifregister
 Durchführungsverordnung **Tarifvertragsgesetz** **Zeitarbeit**
Vergaberecht Arbeitszeit Tarifautonomie **Equal Pay**
 Mindestlohnstandards Tarifbindung

16

Bildung

Studienkompass Frühkindliche Bildung Abiturienten **Ausbildung**
 Jugend **Ökonomische Bildung** Schule Hochschule
SCHULE WIRTSCHAFT Ostdeutschland Studienanfänger
 Büroberufe **Studienfinanzierung** Kommunen

19

Europa und Internationales

Fünf-Punkte-Plan Grünbuch **Verordnung Brüssel I**
Mutterschutzrichtlinie Währungsunion
 Maastricht II **Euro-Vertrag** Global Governance
G20-Präsidentschaft Stabilität Arbeitszeitrichtlinie Europa 2020

22

Wirtschaft und Gesellschaft

Bürokratieabbau Statistik Wachstum
 Arbeitskostenerhebung **Reisekostenrecht**
 Auskunftspflichten **Mitarbeiterkapitalbeteiligung**
Betriebliche Altersvorsorge Nachhaltigkeit Kinderarmut

VERANSTALTUNGEN

ARBEITSRECHT

Tarifeinheit

Die Sicherung einer funktionsfähigen Tarifautonomie ist eine zentrale Aufgabe des Tarifrechts. Eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit ist und bleibt daher unverzichtbar. Es ist ein schwerwiegendes Versäumnis der Bundesregierung, bisher noch nicht gehandelt zu haben.

Verlässlichkeit und Klarheit sind wesentliche Grundlagen für die Akzeptanz des Tarifvertragssystems und damit der Tarifautonomie. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen wissen, woran sie sind. Sie brauchen Kalkulierbarkeit. Es muss klar sein, dass nach Abschluss von Tarifverhandlungen die Friedensordnung des Tarifvertragssystems greift. Ohne diese Klarheit und ohne die Friedenswirkung des Tarifvertragssystems droht die Zersplitterung der Tarifordnung. Daher ist zu bedauern, dass der DGB nicht länger aktiv für eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit wirbt. Trotzdem: Der DGB-Bundesvorstand hält das politische Ziel der Tarifeinheit für richtig, um die Tarifpolitik zu stärken und die Tarifautonomie zu sichern.

Die BDA tritt aus diesen Gründen weiter für eine schnelle gesetzliche Regelung der Tarifeinheit ein. Wir werden Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel immer wieder an ihr Versprechen auf dem Deutschen Arbeitgebertag 2010 erinnern, zügig eine gesetzliche Regelung auf den Weg zu bringen. Ebenso hat die BDA das Revirement innerhalb des Bundeskabinetts genutzt, um dem neuen Bundeswirtschaftsminister Dr. Philipp Rösler und dem neuen Bundesinnenminister Dr. Hans-Peter Friedrich die Gefahren eines Zuwartens deutlich zu machen. Die Zersplitterung unserer Tarifautonomie hat bereits eingesetzt. Das belegen die tarifeinheitswidrigen Arbeitskämpfe der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Schon zum zweiten Mal nutzt die GDL die Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und ihre Folgen für den Arbeitskampf aus.

Nachdem ein Tarifvertrag mit einer Mehrheitsgewerkschaft für alle Arbeitnehmer in den Betrieben abgeschlossen worden ist, stellt die GDL für eine einzelne Arbeitnehmergruppe mit

einem besonders hohen Druck- und Drohpotenzial eine höhere Forderung. Der für alle Arbeitnehmer – also auch für die Lokführer – geltende Tarifvertrag in den betroffenen Unternehmen verliert so seine Bedeutung. Die Folge ist, dass das höchst erfolgreiche System der Branchentarifverträge in Deutschland zerstört wird. Unternehmen für Unternehmen müssen mehrmals hintereinander mit unterschiedlichen Gewerkschaften unterschiedliche Arbeitsbedingungen aushandeln. Die Garantie der in Deutschland erfolgreichen Branchentarifverträge, Arbeitskämpfe aus den Betrieben herauszuhalten, wird damit in ihr Gegenteil verkehrt.

Eine gesetzliche Regelung zur Sicherung und Wahrung des Tarifvertragssystems ist durch eine knappe Ergänzung des Tarifvertragsgesetzes möglich. Soweit sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge überschneiden, setzt sich der Vertrag durch, an den die Mehrheit der Arbeitnehmer gebunden ist. Für die Laufzeit des danach im Betrieb anzuwendenden Tarifvertrags gilt – wie bisher – die Friedenspflicht. Diese schließt Arbeitskämpfe um Tarifverträge aus, die im Betrieb ohnehin nicht zur Anwendung kommen können.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Tarifautonomie

Beschäftigtendatenschutz

Nach Abschluss der parlamentarischen Sommerpause werden die Beratungen im Innenausschuss des Deutschen Bundestags zum Regierungsentwurf eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes fortgesetzt. Der vorliegende Entwurf erfüllt die Anforderungen für einen modernen und rechtssicheren Arbeitnehmerdatenschutz nicht.

In den vergangenen Monaten hat die BDA immer wieder intensiv für eine umfassende Überarbeitung des Entwurfs geworben. Der Regierungsentwurf schwächt die Autonomie der Betriebspartner und die Privatautonomie. Die BDA setzt sich für die Beibehaltung der Betriebsvereinbarung

und der Einwilligung als Grundlage für Datenerhebungen und -nutzungen ein. Es ist gelungen, hierüber eine umfassende Diskussion im Vorfeld der Ausschussberatungen anzustoßen.

Arbeitnehmerdatenschutz ist Teil der unternehmens- und betriebsweiten Compliance. Zu Recht können Arbeitnehmer darauf vertrauen, dass die im Unternehmen geltenden Regeln für den Datenschutz eingehalten werden. Ebenso müssen alle Beteiligten darauf vertrauen können, dass wirksam gegen Kriminalität und Korruption vorgegangen werden kann. Daher muss der Abgleich von Daten in pseudonymisierter Form zur Verhinderung von Straftaten und anderen Pflicht- und Vertragsverstößen auch präventiv durchgeführt werden können. Diese Notwendigkeit hat nochmals die Diskussion mit Wissenschaftlern und Politikvertretern anlässlich des BDA-Symposiums zum Arbeitnehmerdatenschutz unterstrichen.

Zur Aufklärung von Straftaten ist in Einzelfällen auch eine gezielte Videoüberwachung notwendig. Liegen die von der Rechtsprechung aufgestellten engen Voraussetzungen vor, muss es bei der Möglichkeit bleiben, diese einzusetzen. Ebenso unverzichtbar ist eine klare Regelung zum Konzerndatenschutz, damit der Datenverkehr innerhalb eines Konzerns rechtssicher abgewickelt werden kann. Die Stellungnahme der BDA hat dies noch einmal nachdrücklich klargestellt.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Datenschutz

Whistleblowing

Schon lange gelten in vielen Unternehmen Regelungen dazu, wie Arbeitnehmer Informationen über tatsächliche oder empfundene Missstände behandeln sollen. Gesetzlich ist klargestellt, dass Arbeitnehmer, die ihre Rechte wahrnehmen, nicht ungerechtfertigt gemäßregelt werden dürfen. Die Besonderheiten der Verfahren in den einzelnen Unternehmen sprechen aber dagegen, generalisierende gesetzliche Regelungen für Anzeigerechte in Unternehmen zu treffen.

Auch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) vom 21. Juli 2011 rechtfertigt eine solche Initiative nicht.

Die BDA steht zu der neuesten Entscheidung des EGMR zum Thema „Whistleblowing“ in Gesprächen mit dem zuständigen Bundesarbeitsministerium. Im zu entscheidenden Fall hatte eine Arbeitnehmerin, die mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden war, den Arbeitgeber wegen Leistungsbetrugs angezeigt und diese Anzeige öffentlich gemacht ohne auch nur einen handfesten Beleg für den konkreten Vorwurf. Dass der EGMR dies unter Berufung auf die Wahrnehmung öffentlicher Interessen rechtfertigt, ist nicht nachvollziehbar.

Bei aller Kritik bleibt aber festzuhalten: Der EGMR hat die bisherige Rechtsprechung und die geltende Rechtslage in Deutschland grundsätzlich gebilligt. Er hat den Vorrang der innerbetrieblichen Klärung wie auch die Möglichkeit von Sanktionen für eine missbräuchliche oder leichtfertige Anzeige bestätigt. Ebenso wurde von ihm die Verteilung der Beweislast nicht in Frage gestellt. Die Entscheidung kann daher als bloße Einzelfallentscheidung nicht herangezogen werden, um neue überflüssige gesetzliche Regelungen für ein Anzeigerecht zu fordern. Anzeigen oder gar Zeitungskampagnen mit dem Willen, dem eigenen Arbeitgeber zu schaden oder sich an diesem zu rächen, beschädigen nicht nur den Achtungsanspruch des Arbeitgebers, sie greifen vielfach auch tief in die Rechte von Kollegen im Unternehmen ein. Daher ist es eine Frage des Respekts und der Achtung gerade auch von Mitarbeitern untereinander, dass betriebliche Regelungen eingehalten werden und zuerst eine innerbetriebliche Klärung gesucht wird.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Whistleblowing

KURZ NOTIERT

Frauenquote – überflüssige Regelungen vermeiden

Bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen sind die Unternehmen auf einem guten Weg. So beträgt der Frauenanteil bei den jüngsten Nachbesetzungen von Aufsichtsratsmandaten bei den DAX-30-Unternehmen rd. 40 %. Eine gesetzliche Frauenquote ist damit überflüssig. Weder eine feste Quote noch eine gesetzlich vorgeschriebene Selbstverpflichtung dürfen dazu führen, dass die Qualifikation bei der Besetzung von Stellen keine Rolle mehr spielt.

Gespräche mit EU-Kommissarin Reding zur Frauenquote

Am 14. Juli 2011 fand ein Treffen zwischen BDA-Präsidiumsmitglied Margret Suckale, Vorsitzende des EU-Ausschusses der BDA und Vorstandsmitglied der BASF SE, Regine Stachelhaus, Arbeitsdirektorin der E.ON AG, und EU-Kommissions-Vizepräsidentin Viviane Reding statt. Die Kommissarin zeigte sich von den freiwilligen Initiativen in Deutschland beeindruckt und äußerte großes Interesse daran, die konkreten Fortschritte der DAX-30-Initiative seitens der EU-Kommission positiv zu begleiten.

Urlaubsrecht – Ansprüche von Langzeiterkrankten angemessen begrenzen

Der Europäische Gerichtshof hat die bisherige deutsche Praxis bei Urlaubsansprüchen von Langzeiterkrankten für unzulässig erklärt. Dessen Generalanwältin hat aber jüngst mit Recht festgestellt, dass Urlaub trotzdem auch begrenzt werden kann. Zutreffend hat das BAG entschieden, dass Ausschlussfristen für Urlaubsabgeltungsansprüche von Langzeiterkrankten gelten und der Urlaub bei ihnen zeitlich begrenzt ist, wenn sie ihn nach Genesung nehmen können. In der Arbeitszeitrichtlinie muss klargestellt werden, dass der Urlaub stets an das Urlaubsjahr gebunden ist.

Fünf Jahre AGG – Differenzierungen nicht diffamieren

Eine ungerechtfertigte Benachteiligung von Arbeitnehmern, Kollegen und Mitarbeitern ist nicht akzeptabel. Ihr wird in Betrieben und Unternehmen erfolgreich entgegengewirkt. Es besteht jedoch die Gefahr, dass jede sinnvolle Differenzierung als Diskriminierung diffamiert wird. Regelungen, die z. B. dem Schutz älterer Arbeitnehmer dienen, stellen keine Diskriminierung dar, nur weil nicht alle Arbeitnehmer dieselbe bevorzugte Behandlung genießen. Unsachliche Stimmungsmache leistet keinen Beitrag zu einem diskriminierungsfreien Zusammenleben in einer Gesellschaft. Es wäre zu begrüßen, wenn auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei einem so sensiblen Thema wie der Diskriminierung mehr Zurückhaltung üben würde.

Arbeitszeit – Arbeitszeitgesetz an neue Herausforderungen anpassen

Das deutsche Arbeitszeitgesetz soll die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union umsetzen. Die Gestaltungsmöglichkeiten dieser Richtlinie werden durch das Gesetz aber nicht voll ausgefüllt. So stellt das Arbeitszeitgesetz auf eine tägliche Höchstarbeitszeit ab, während die Arbeitszeitrichtlinie eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zum Referenzrahmen wählt. Dies wird den Flexibilisierungswünschen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern eher gerecht. Es ermöglicht die Verteilung der Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum und kommt damit den Wünschen nach individueller Arbeitszeitgestaltung entgegen. Daher sollte von der täglichen Höchstarbeitszeit auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit gewechselt werden.

BESCHÄFTIGUNG

Reform der arbeitsmarkt-politischen Instrumente

Die von CDU, CSU und FDP bereits im Koalitionsvertrag vereinbarte Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente ist in ihrer entscheidenden Phase. Der Regierungsentwurf des „Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ wird aktuell im Bundestag beraten. Die abschließende Befassung im Bundestag ist für den 23. September 2011 geplant.

Die BDA hat zu dem Gesetzesvorhaben gegenüber dem federführenden Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales umfassend Stellung genommen und in der Sachverständigenanhörung am 5. September 2011 nochmals dezidiert Positionen der Arbeitgeber dargelegt. Richtig und unterstützenswert sind die Ansätze im Gesetzentwurf, die unübersichtliche Anzahl der Förderinstrumente weiter zu reduzieren und die Spielräume für eine passgenaue Förderung zu erhöhen. Entschieden wendet sich die BDA aber gegen den auch mit diesem Gesetzentwurf wieder unternommenen Versuch seitens des Bundesarbeitsministeriums, in die Bundesagentur für Arbeit (BA) hineinzuregieren. Angesichts wachsender Fachkräfteengpässe sollte endlich darauf verzichtet werden, Arbeitslosigkeit künstlich durch Marktersatz zu verringern. Öffentlich geförderte Beschäftigung in Form sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse muss jetzt auslaufen. Soweit im Rahmen einer konsistenten Strategie des „Förderns und Forderns“ eine Arbeitsgelegenheit für notwendig erachtet wird, muss dies an die verpflichtende Beteiligung der lokalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in Form eines Vetorechts gebunden werden.

Mit einem Schreiben von Arbeitgeberpräsident Prof. Dr. Dieter Hundt an Bundesarbeitsministerin Dr. Ursula von der Leyen hat die BDA eine Vertrauensschutzregelung bei den geplanten Veränderungen zum Kurzarbeitergeld gefordert und die Möglichkeit einer Rechtsverordnung zur Anpassung des Kurzarbeitergelds in zukünftigen Krisen angeregt. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sollten ebenso wie eine subsidiäre

außerbetriebliche Berufsausbildung soweit wie möglich praxisnah ausgestaltet werden. Hier gibt es Signale aus dem Ausschuss für Arbeit und Soziales, der Forderung der BDA nachzukommen und bisher vorgesehene zeitliche Begrenzungen betrieblicher Praktikums- bzw. Ausbildungsphasen aufzuheben. Erreicht wurde bisher bereits, dass die Einstiegsqualifizierung für junge Menschen als spezielles Förderinstrument in den Betrieben erhalten bleibt. Nochmals betont wurde in der Stellungnahme, dass die von der Arbeitslosenversicherung erwarteten Einsparungen angesichts der hier bereits vorhandenen vielfältigen systemwidrigen Belastungen nur mit den von der BDA seit langem geforderten Reformen bei Passivleistungen ohne ein dauerhaftes Defizit zu erreichen sind.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Arbeitsmarktpolitik

Organisationsreform der BA

Im Juli 2011 hat der Vorstand der BA seine Vorschläge dazu vorgelegt, die Strukturen der Arbeitsverwaltung (Regionaldirektionen, Arbeitsagenturen) den veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt und den veränderten kommunalen Strukturen anzupassen. Mitte Juli hat die BA Gespräche mit den Selbstverwaltungen in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsagenturen vor Ort aufgenommen. In seiner Sitzung am 23. September 2011 wird sich der BA-Verwaltungsrat erneut mit der Organisationsreform befassen.

Die BDA hält die geplante Anpassung der Arbeitsagenturbezirke an die Grenzen der Landkreise und kreisfreien Städte, die vor allem die Zusammenarbeit mit kommunalen Einrichtungen und Trägern der Grundsicherung erleichtern soll, grundsätzlich für sinnvoll. Auch die ebenfalls vom BA-Vorstand angestrebte Bildung sog. operativer Services, in denen bestimmte (kundenferne) Dienstleistungen der Arbeitsagenturen unter Führung der Regionaldirektionen gebündelt werden sollen, sind ein richtiger Schritt, um die Strukturen der BA effektiver und effizienter aufzustellen. Allerdings hat die BDA gemeinsam mit den ande-

ren Arbeitgebervertretern im BA-Verwaltungsrat darauf gedrungen, dass die vom BA-Vorstand vorgelegten Vorschläge vor allem auch mit den Verwaltungsausschüssen vor Ort frühzeitig und intensiv diskutiert werden müssen. Es muss sichergestellt sein, dass die jeweiligen Besonderheiten und Erfordernisse vor Ort bestmöglich berücksichtigt werden. Überlegungen, im Rahmen der Organisationsreform auch die Zahl der Regionaldirektionen von bisher zehn auszuweiten, werden von der Arbeitgebergruppe im Verwaltungsrat und der BDA abgelehnt. Die BDA unterstützt zwar nachdrücklich das richtige Ziel, die Zusammenarbeit mit den Ländern zu verstärken. Dafür ist aber kein Zuwachs der Regionaldirektionen notwendig, mit dem letztlich auch ein unnötiger Personalaufwuchs drohen würde.

Fachkräftesicherung

Die von der Bundesregierung eingerichtete „Arbeitskräfteallianz“, in der die BDA neben anderen Vertretern von Wirtschaft und Gewerkschaften mitwirkt, soll durch einen künftig auch regional stärker verankerten Ansatz ergänzt werden. Das federführende Bundesarbeitsministerium strebt an, bestehende regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung zu identifizieren und zu unterstützen.

Die BDA unterstützt nachdrücklich das richtige Ziel von Bundesarbeitsministerin Dr. Ursula von der Leyen, bestehende Netzwerkstrukturen zur Fachkräftesicherung zu erfassen, den Austausch von Beispielen guter Praxis zu erleichtern und die Verbreitung solcher Netzwerke voranzubringen. Dazu soll vor allem auch der Arbeitsmarktmonitor der BA genutzt werden. Die BDA setzt sich zudem in Gesprächen mit politischen Entscheidungsträgern und insbesondere in der „Arbeitskräfteallianz“ der Bundesregierung dafür ein, dass das wichtige Thema „Fachkräftesicherung“ weiterhin mit hoher Priorität auf der politischen Agenda steht. Es kommt jetzt entscheidend darauf an, die in der gemeinsamen Erklärung mit den Sozialpartnern beim Fachkräftegipfel in Meseberg am 22. Juni 2011 identifizierten Handlungsansätze in konkrete Maßnahmen umzuset-

zen. Begrüßenswert ist, dass Bundesarbeitsministerin Dr. Ursula von der Leyen im Zuge der anstehenden Umsetzung der europäischen „Blue-Card“-Richtlinie wesentliche Aspekte für eine erleichterte Zuwanderung ausländischer Fachkräfte aufgreifen will.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Fachkräftesicherung

Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben

Im Juli 2011 haben die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft die 4. Bilanz Chancengleichheit veröffentlicht. Dies geschah vor dem Hintergrund einer fortgesetzten öffentlichen Diskussion über Sinn und Unsinn gesetzlicher Quotenregelungen für Frauen in Führungsfunktionen der Wirtschaft.

Die Bilanz zeigt auf, dass sich die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren deutlich verbessert hat. Mehr als 66 % aller Frauen im erwerbsfähigen Alter und damit rd. ein Fünftel mehr als vor zehn Jahren üben heute einen Beruf aus. Fast 100 % der Unternehmen machen familienfreundliche Angebote, deren Vielfalt und Zahl weiter steigen. Bei den Selbstständigen stieg der Frauenanteil seit 2001 um über 10 % auf 31 %. 35 % aller Unternehmen werden heute von Frauen gegründet. Insgesamt werden Führungspositionen heute zu rd. 28 % von Frauen ausgefüllt. Auch in den Aufsichtsräten der DAX-30-Unternehmen hat sich der Frauenanteil bereits erhöht, seitens der Anteilseigner in den letzten beiden Jahren auf knapp 11 % und damit mehr als verdoppelt. Mit mehr als 15 % Frauen in den Gesamtauf-sichtsräten der DAX-30-Unternehmen liegt Deutschland über dem EU-weiten Durchschnitt in Boards von 11 %. Die BDA hat sich in zahlreichen Gesprächen mit den Sprecherinnen der Fraktionen im Deutschen Bundestag und Vertretern des Bundesarbeits- und Bundesfamilienministeriums dafür eingesetzt und wird sich weiter dafür einsetzen, dass die erzielten

Fortschritte nicht durch kontraproduktive gesetzliche Regelungen gefährdet werden.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Familienpolitik/Chancengleichheit

KURZ NOTIERT

Zwischenbericht zu anonymisierten Bewerbungen bestätigt Ablehnung der Wirtschaft

Die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgestellten Zwischenergebnisse des Pilotprojekts „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ konnten die Befürchtungen der BDA nicht widerlegen, dass mit erheblichem Aufwand zu anonymisierende Bewerbungen vor allem kleine und mittlere Unternehmen unangemessen belasten. Auch die Bewerber selbst sind nicht von dem Nutzen anonymisierter Bewerbungen überzeugt. 44,7 % der Befragten lassen keine Präferenz erkennen oder lehnen diese Verfahren sogar ausdrücklich ab. Dementsprechend hat sich zum jetzigen Zeitpunkt von den neun teilnehmenden Unternehmen und Institutionen lediglich die Stadt Celle festgelegt, auch nach Abschluss des Projekts an dem Anonymisierungsverfahren festhalten zu wollen.

BDA beteiligt sich an Nationalem Integrationsbeirat

Ende Mai 2011 hat der neue Bundesbeirat für Integration bei der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration seine Arbeit aufgenommen. Dieser soll die Beauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben beraten und unterstützen. Neben Vertretern von Migrantenorganisationen, BA, Gewerkschaften, Wissenschaft und Forschung und anderen gesellschaftlichen Gruppen wie den Kirchen beteiligt sich auch die BDA. Sie vertritt die Arbeitgeber im Beirat und einer der fünf Arbeitsgruppen, die sich mit „Dimensionen der Integrationsförderung (Zuwanderung von Qualifizierten)“ befassen soll. Die zweite Sitzung des Beirats findet am 29./30. September 2011 statt.

Umsetzung der europäischen „Blue-Card“-Richtlinie steht an

Die Bundesregierung wird in Kürze einen Gesetzentwurf zur Umsetzung der sog. EU-Hochqualifizierten-Richtlinie („Blue Card“) vorlegen. Die Umsetzungsfrist ist bereits am 19. Juni 2011 abgelaufen, weshalb die Kommission bereits ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet hat. Ein erster Gesetzentwurf aus dem Jahr 2010 war nicht weiterverfolgt worden, da keine politische Einigung möglich war und zunächst die Wirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 1. Mai 2011 abgewartet werden sollten. Die BDA setzt sich dafür ein, dass bei der Umsetzung der Richtlinie die bestehenden Gestaltungsspielräume genutzt und weitere notwendige Reformen im Zuwanderungsrecht nicht ad acta gelegt werden. Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Zuwanderung

SOZIALE SICHERUNG

Rentenbeitragssatz

Nach geltendem Recht muss der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) in den kommenden Jahren deutlich gesenkt werden. Unter vorsichtigen Annahmen ergibt sich eine Absenkung von derzeit 19,9 % auf 19,6 % im Jahr 2012 und weiter auf 19,1 % im Jahr 2013. Dennoch ist die Beitragssatzsenkung noch nicht sicher: Gewerkschaften und Sozialverbände fordern, darauf zu verzichten, und verlangen stattdessen höhere Rentenleistungen. Die Erfahrung der vergangenen Jahre zeigt, dass die Politik bei vollen Rentenkassen schnell bereit ist, solchen Forderungen nachzugeben.

Die BDA hat sich in den vergangenen Monaten mit Nachdruck dafür eingesetzt, dass der Rentenbeitragssatz ab dem kommenden Jahr spürbar gesenkt wird. Die Fakten und Argumente der BDA zur möglichen und nötigen Beitragssatzsenkung sind in dem Positionspapier „Rentenbeitragssatz senken“ zusammengefasst worden, das am 12. August 2011 veröffentlicht wurde und eine sehr große Resonanz in den Medien gefunden hat. Die seit langem überfällige Beitragssatzsenkung darf auf gar keinen Fall erneut vom Gesetzgeber durch weitere Eingriffe zu Lasten der Beitragszahler – wie die Rentengarantie, Sonderrentenanhebungen oder Entlastungen des Bundeshaushalts – verhindert oder durch die Finanzierung neuer Begrenzungen – wie Leistungsausweitungen und Rücknahme von Reformen – unmöglich gemacht werden. Für eine umgehende und volle Beitragssatzsenkung in der GRV sprechen insbesondere folgende Gründe: Entlastung vor allem auch der kleinen und mittleren Einkommen, Begrenzung der zu hohen betrieblichen Lohnzusatzkosten und Kompensation der Anfang 2011 kräftig um 0,8 Prozentpunkte heraufgesetzten Beitragssätze in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Eine solche Beitragssatzsenkung, die auch zu einem geringeren Zuschuss des Bundes an die Rentenversicherung führen würde, erleichtert zudem die Konsolidierung des Bundeshaushalts. Sie wirkt sich über die Rentenanpassungsformel ferner positiv auf die Ren-

tenanpassung im Folgejahr aus, so dass auch die Rentner selbst profitieren.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen > Soziale Sicherung > Rentenversicherung

Regierungsdialo g Rente

Die vielfach geäußerte Sorge vor zunehmender Altersarmut hat die Bundesregierung dazu veranlasst, Maßnahmen vorzuschlagen, die Bedürftigkeit im Alter verhindern sollen. Diese Überlegungen wird das Bundesarbeitsministerium mit Wissenschaftlern, Sozialverbänden, der Rentenversicherung und den Sozialpartnern im Rahmen des sog. Regierungsdialo gs Rente diskutieren. In einem Gespräch am 14. September 2011 informierte sich die Bundesarbeitsministerin bei Arbeitgeberpräsident Prof. Dr. Dieter Hundt über die Positionen und Vorstellungen der BDA. Der Regierungsdialo g soll im Frühjahr 2012 in ein Gesetzgebungsverfahren münden. Die Gesetzesänderungen sollen zum 1. Januar 2013 in Kraft treten.

Altersarmut ist derzeit kein drängendes sozialpolitisches Problem und sollte es auch in Zukunft nicht werden. Die jetzt von der Bundesregierung geplante „Zuschussrente“, die das Alterseinkommen langjähriger Beitragszahler aufstocken soll, kann vor diesem Hintergrund eine sinnvolle Ergänzung des Rentensystems sein. Die BDA drängt jedoch darauf, dass ihre Finanzierung nicht über Beiträge, sondern über Steuern erfolgt. Zudem müssen alle anderen Einkommen – auch Partnereinkommen – auf die „Zuschussrente“ angerechnet werden. Zudem macht es keinen Sinn, jetzt ein neues Mindestrentensystem einzuführen und mit der „Rente nach Mindesteinkommen“ ein altes, wenig zielgenaues und damit teures System aufrechtzuerhalten. Die geplanten Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente sind zu begrüßen, da sie zielgenau diejenigen erreichen, die nicht bis zum vollen Rentenalter arbeiten können. Allerdings müssen die damit verbundenen Mehrausgaben beitragsneutral finanziert werden.

Mit der geplanten Lockerung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten greift die Bundesregierung eine langjährige Forderung der BDA auf.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Altersarmut

Pflegereform

Das Bundesgesundheitsministerium will bis zum 23. September 2011 Eckpunkte für eine Reform der Pflegeversicherung vorlegen. Diskutiert werden u. a. weitere Leistungsverbesserungen, z. B. für Demenzerkrankte und für pflegende Angehörige, sowie der Aufbau einer ergänzenden Kapitaldeckung zur Absicherung des Pflegerisikos. Auch aus der Regierungskoalition heraus kommen Forderungen nach deutlich höheren Beiträgen.

Das Ergebnis der kommenden Pflegereform dürfen auf keinen Fall weitere Leistungsausweitungen und noch höhere Beitragssätze sein. Dafür wird sich die BDA auch weiterhin einsetzen. Es ist durchaus möglich, die geplante Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und die damit verbundenen Besserstellungen so umzusetzen, dass im Ergebnis keine Mehraufwendungen erforderlich sind. Dies haben mehrere Modellrechnungen des früheren Pflegebeirats der Bundesregierung gezeigt. Eine ergänzende kapitalgedeckte Pflegevorsorge ist grundsätzlich richtig, sie muss aber in privater Verantwortung erfolgen und individuell zurechenbar sein. Nur so kann die Gefahr eines staatlichen Zugriffs auf die angesparten Mittel gebannt werden.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen > Soziale Sicherung > Pflegeversicherung

Pensionsfondsrichtlinie

Die Aufsicht über Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge steht vor einer grundlegenden Neuordnung: Zum einen beabsichtigt die EU-Kommission, im Jahr 2012 die Pensionsfondsrichtlinie zu überarbeiten. Zum anderen plant das Bundesfinanzministerium eine Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes, mit dem die europäischen Aufsichtsvorgaben für Versicherungsunternehmen (Solvency II) umgesetzt werden sollen. Von den geplanten Änderungen sind auch Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge betroffen.

Die BDA setzt sich sowohl bei den Beratungen zur Pensionsfondsrichtlinie als auch bei der Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes dafür ein, dass den Besonderheiten der betrieblichen Altersvorsorge mit eigenen Regelungen weiterhin Rechnung getragen wird. Nach den bisherigen Überlegungen der EU sollen wesentliche Teile der Eigenmittelvorgaben für Versicherungsunternehmen auch auf Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge übertragen werden. Eine Übertragung der Solvency-II-Eigenmittelvorgaben auf die betriebliche Altersvorsorge würde diese aber erheblich verteuern und ignorieren, dass sich in Deutschland die Risiken der betrieblichen Altersvorsorge wegen der subsidiären Arbeitgeberhaftung grundlegend von denen der Lebensversicherungen unterscheiden. Allein das Ausmaß und die Komplexität der geplanten Umsetzungsregelungen von Solvency II in das deutsche Aufsichtsrecht zeigen, wie gravierend eine Anwendung der Eigenmittelvorgaben auf Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge wäre.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Betriebliche Altersvorsorge

KURZ NOTIERT

ELENA-Verfahren wird eingestellt

Das Bundeswirtschaftsministerium und das Bundesarbeitsministerium haben am 18. Juli 2011 mitgeteilt, das ELENA-Verfahren schnellstmöglich einstellen zu wollen. Als Begründung wurde die fehlende flächendeckende Verbreitung der für das Verfahren notwendigen sog. qualifizierten elektronischen Signatur (QES) genannt. Nun droht, dass die Betriebe weiterhin millionenfach papierbezogene Entgeltbescheinigungen für ihre Beschäftigten ausstellen müssen. Die BDA wird sich auch künftig für eine Vereinfachung und Entbürokratisierung des betrieblichen Meldewesens einsetzen.

Bundesarbeitsministerium legt Sozialbudget 2010 vor

Das Sozialbudget, das sämtliche Sozialleistungen zusammenfasst, hat im Jahr 2010 die neue Rekordhöhe von 760,6 Mrd. € erreicht. Das sind – trotz guter Konjunktur und damit rückläufiger Ausgaben der Arbeitslosenversicherung – rd. 15,5 Mrd. € bzw. 2,1 % mehr als im Jahr 2009. Verantwortlich für den Anstieg waren vor allem die weiter überproportional gewachsenen Ausgaben in der Pflege- und Krankenversicherung. Dank des nominal kräftig um 4,2 % gestiegenen Bruttoinlandsprodukts nahm das Verhältnis von Sozialaufwand zu Wirtschaftskraft von 31,1 % auf 30,4 % ab. Es liegt aber immer noch deutlich über dem langjährigen Durchschnitt.

Neue Zahlen zu Arbeitsunfällen veröffentlicht

Konjunktur- und witterungsbedingt ist die Zahl der Arbeitsunfälle in der gewerblichen Wirtschaft 2010 um 7,4 % gestiegen. Im letzten Jahr ereigneten sich 840.848 Arbeitsunfälle, nachdem 2009 mit 782.736 Arbeitsunfällen noch ein Rekordtiefstand zu verzeichnen war. Die Auswirkungen von Eis und Schnee auf die Unfallzahlen zeigt besonders deutlich auch die Entwicklung bei den Wegeunfällen: Diese sind 2010 äußerst stark um 26,1 % auf knapp 189.408 in der gewerblichen Wirtschaft nach oben geschneilt.

Thema „Psychische Gesundheit“ versachlichen

In der breiten öffentlichen Berichterstattung über den Anstieg der Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Diagnosen werden oft vorschnell Erklärungsmuster gefunden, die den Veränderungen in der Arbeitswelt die alleinige Schuld hieran geben. Die bereits in vielen Betrieben erprobten Strategien zur Unterstützung der Mitarbeiter in den veränderten Lebens- und Arbeitswelten werden in der aktualisierten Fassung des BDA *kompakt* „Erfolgsfaktor psychische Gesundheit“ behandelt. Die aktuellen Zahlen bestätigen erneut die dreifach höhere Betroffenheit von Arbeitslosen, was die gesundheitsförderliche Wirkung der Arbeit unterstreicht.

Reha-Budget neu justieren

In einem aktuellen Positionspapier von August 2011 spricht sich die BDA dafür aus, die gesetzliche Regelung zur jährlichen Fortschreibung des Reha-Budgets in der Rentenversicherung mit Wirkung ab 2013 so anzupassen, dass dabei auch der sich demografisch ergebenden Veränderung des Reha-Bedarfs Rechnung getragen wird. Eine damit verbundene vorübergehende Mehrbelastung kann vermieden werden, wenn der Gesetzgeber die Rentenversicherung von der Finanzierung solcher Reha-Leistungen befreit, die weder der Sicherung noch der Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit Beschäftigter dienen.

TARIFPOLITIK

Aktuelle Tarifabschlüsse

Der Kurs produktivitätsorientierter, differenzierter und flexibler Tarifergebnisse setzt sich auch im zweiten Halbjahr 2011 fort. Unbeeindruckt von Forderungen nach kräftigen Lohnerhöhungen aus den Reihen der Politik vereinbarten die Tarifvertragsparteien wieder verantwortungsvolle Tariflohnabschlüsse. Dabei setzt sich der Trend zu langen Laufzeiten und Einmalzahlungen statt Dauerbelastungen fort. Letzteres trägt den Unsicherheiten einer zunehmend volatilen Wirtschaft Rechnung.

Die BDA hat ihre Mitglieder in zahlreichen Rundschreiben über die aktuellen Tarifentwicklungen informiert:

In den Tarifgebieten des Einzelhandels wurden im Juni und Juli 2011 Tarifergebnisse erzielt, die bei einer 24-monatigen Laufzeit nach zwei Nullmonaten regional differenziert einsetzende Entgeltanhebungen von 3 % in diesem und 2 % im nächsten Jahr vorsehen. Je nach Tarifgebiet wurden zudem Änderungen im Manteltarifvertrag vorgenommen. Im Tarifabschluss in der Druckindustrie spiegelt sich die schwierige wirtschaftliche Lage der Branche wider. Die Entgelte werden nach 16 Monaten im August 2012 um 2 % angehoben. Zuvor erhalten die Beschäftigten 280 € im September 2011 sowie 150 € im Juli 2013. Mit 33 Monaten Laufzeit bietet er Planungssicherheit.

Am 21. Juli 2011 einigten sich der Arbeitgeberverband der Versicherungswirtschaft mit den Gewerkschaften ver.di, Deutscher Bankangestellten-Verband und Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband für die Innendienstmitarbeiter auf ein Tarifergebnis mit einer 24-monatigen Laufzeit. Die Beschäftigten erhalten im August 2011 eine Einmalzahlung von 350 €, bevor im September 2011 die Entgelte um 3 % und im Oktober 2012 um 2,2 % angehoben werden. Die von den Gewerkschaften geforderten Regelungen zur Beschäftigungssicherung und zum Gesundheitsschutz bleiben außerhalb regulärer Verhandlungen Gesprächsthema.

Im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau wurde am 16. August 2011 ein Tarifabschluss erzielt, der während der 26-monatigen Laufzeit zunächst einen Nullmonat vorsieht, gefolgt von einer Entgeltanhebung um 3,2 % im Oktober 2011 sowie einer West/Ost-differenzierten Lohnerhöhung im November 2012 um 2,4 % (West) bzw. 2,9 % (Ost). Die unterste Lohngruppe wurde individuell auf 8,70 € (West), 8,20 € (Ost) und 8,45 € (Berlin-West) erhöht.

Von zahlreichen Streiks begleitet waren die langwierigen Tarifverhandlungen der Zeitungsverleger, die am 18. August 2011 zu einem Ergebnis kamen. Der neue Gehaltstarifvertrag, der Einmalzahlungen von je 200 € im Oktober 2011 und Februar 2013 sowie eine Entgeltanhebung von 1,5 % zum Mai 2012 vorsieht, bietet mit einer Laufzeit von insgesamt drei Jahren Planungssicherheit. Zudem ermöglicht eine Öffnungsklausel im Manteltarifvertrag bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Absenkung der Jahresleistung oder des Urlaubsgelds auf bis zu 50 % des Monatsgehalts. Wenn dies nicht ausreicht, können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien die Jahresleistungen und/oder das Urlaubsgeld ganz oder teilweise entfallen.

Am 24. August 2011 kam es zu einer Einigung im Gebäudereinigerhandwerk. Der Tarifabschluss, der den Betrieben der Branche mit einer 22-monatigen Laufzeit Planungssicherheit bietet, sieht für das Tarifgebiet West Entgeltanhebungen von 3,1 % zum Januar 2012 und 2,05 % zum Januar 2013 vor. Mit der Vereinbarung, die Löhne in Ostdeutschland in zwei Stufen auf dann 84 % des West-Lohns anzuheben, ist das Tarifergebnis der angestrebten West-Ost-Angleichung einen wichtigen Schritt näher gekommen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen > Tarifpolitik

Tarifunfähigkeit CGZP

Auf Basis der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) vom 14. Dezember 2010 haben die Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit (BA) seit dem 1. Juli 2011 Auskunftersuchen an Zeitarbeitsunternehmen versandt, die einen Tarifvertrag mit CGZP-Tarifen anwendeten. Mit dem Auskunftersuchen wurden diese Unternehmen aufgefordert, einen Nachweis zu erbringen, dass Sozialversicherungsbeiträge nachträglich entrichtet wurden. Auf Grundlage dieses Auskunftersuchens sollten ggf. weitere erlaubnisrechtliche Schritte eingeleitet werden.

Die BDA hat erreicht, dass die BA ihre Regionaldirektionen angewiesen hat, die Versendung von Auskunftersuchen an Arbeitnehmerüberlassungserlaubnisinhaber, die CGZP-Tarife angewendet hatten, vorübergehend auszusetzen. Insbesondere wegen des Hinweises auf ggf. drohende erlaubnisrechtliche Konsequenzen hat diese Versendung zu großer Unsicherheit geführt. Die BDA hat deutlich gemacht, dass erlaubnisrechtliche Entscheidungen erst getroffen werden können, wenn auch die Einzugsstelle bzw. die Berufsgenossenschaft den Nachzahlungsanspruch im Rahmen einer Betriebsprüfung ausdrücklich festgestellt hat. Diese Betriebsprüfungen werden zurzeit vorbereitet. Dabei achtet die BDA darauf, dass sich die Handlungsanleitung der Deutschen Rentenversicherung in der Praxis bewährt und möglichst schonend vorgegangen wird.

Tarif- und Mindestlohnstandards im Vergaberecht

Nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Ruffert-Urteil 2008 die Europarechtswidrigkeit von Tariftreuregelungen festgestellt hat, finden in den Vergabegesetzen einiger Bundesländer inzwischen bedenkliche Ausweitungen statt.

Die BDA setzt sich mit ihren Landesvereinigungen dafür ein, dass bei der Normierung der Tariftreuregelungen nicht die vom EuGH gesetzten Grenzen überschritten werden und dass mit Blick auf die verfassungsrechtlichen Bedenken keine vergabespezifischen Mindestlöhne eingeführt werden. Es besteht zunehmend die Tendenz, die vom EuGH gesetzten Grenzen auszureizen und die Tariftreuregelungen zudem mit einem vergabespezifischen Mindestlohn zu koppeln. In drei Bundesländern wurde bereits ein solcher vergabespezifischer Mindestlohn eingeführt. In weiteren Ländern liegen entsprechende Gesetzentwürfe vor. Insbesondere in Kombination mit der sog. Nachunternehmererklärung, in der sich potenzielle Auftragnehmer auch für die Einhaltung der geforderten Lohnstandards durch ihre Subunternehmer verpflichten müssen, droht die Einführung eines faktischen Mindestlohns durch die Hintertür. Tariftreuerklärungen sind ebenso wie Mindestlohnvorgaben im Vergaberecht fehl am Platz. Darüber hinaus bestehen erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken gegen diese Regelungen, da der Bundesgesetzgeber bereits abschließende Regelungen zu Mindestlöhnen erlassen hat. Zudem dürfte dies auch einen Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie darstellen. Die Festsetzung von Löhnen ist Kernaufgabe der Tarifvertragsparteien. Die BDA hat in verschiedenen Gesetzgebungsverfahren immer wieder auf diesen Missstand hingewiesen und ein grundlegendes Positionspapier dazu verfasst.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen > Tarifpolitik

KURZ NOTIERT

Equal-Pay-Klagen ausgesetzt

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat entschieden, dass die Equal-Pay-Klage eines Zeitarbeitnehmers bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Tarifunfähigkeit der CGZP in der Vergangenheit auszusetzen ist (Beschluss vom 15. Juni 2011, 6 Ta 99/11). Dies ist sachgerecht und bestätigt die Auffassung der BDA, wonach das BAG in dem CGZP-Beschluss vom 14. Dezember 2010 die Tarifunfähigkeit der CGZP nur gegenwartsbezogen festgestellt hat.

Tarifliche Arbeitszeiten in Deutschland unter EU-Durchschnitt

Laut der aktuellen Veröffentlichung von Eurofound „Working time development – 2010“ lagen die tariflich vereinbarten Arbeitszeiten in Deutschland mit 37,7 Stunden pro Woche im Jahr 2010 weiterhin unter dem EU-Durchschnitt. Bei den Urlaubstagen liegt Deutschland dagegen im europäischen Vergleich zusammen mit Dänemark mit 30 freien Arbeitstagen pro Jahr an der Spitze. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit liegt in Deutschland jedoch im Schnitt mit 40,5 Stunden pro Woche sogar über dem EU-Durchschnitt von 39,7 Stunden pro Woche. Diese Differenz verdeutlicht, wie wichtig auch weiterhin ausreichende Gestaltungsspielräume vor allem im Bereich der Arbeitszeit für die Betriebe in Deutschland sind, um im europäischen Wettbewerb konkurrenzfähig bleiben zu können.

Qualifizierte Differenzierungsklauseln unwirksam

Das BAG hat entschieden, dass eine qualifizierte Differenzierungsklausel (sog. Spannenklausel) in einem Tarifvertrag unwirksam ist, weil die Tarifvertragsparteien damit die ihnen von Art. 9 Abs. 3 GG zugewiesene Tarifmacht überschreiten (Urteil vom 23. März 2011, 4 AZR 366/09). So bewirkt die Klausel zwar keine absolute, aber relative

Begrenzung der Arbeitsbedingungen der Außenseiter. Dem Arbeitgeber ist es rechtlich-logisch unmöglich, die vertraglichen Arbeitsbedingungen der nicht oder anders organisierten Arbeitnehmer den tariflich normierten Bedingungen für Gewerkschaftsmitglieder anzugleichen. Eine einfache Differenzierungsklausel ist dagegen – entsprechend der bisherigen Rechtsprechung des BAG – unter Beachtung der Grenzen zulässig.

Änderung der Durchführungsverordnung zum Tarifvertragsgesetz geplant

Das Bundesarbeitsministerium plant eine Reform des beim Ministerium angesiedelten Tarifregisters. In diesem werden alle in Deutschland abgeschlossenen Branchen- und Haustarifverträge erfasst. Die Tarifvertragsparteien sind zur Übersendung der Tarifverträge an das Bundesarbeitsministerium verpflichtet. Geplant ist in erster Linie die Schaffung eines elektronischen Tarifregisters. Den Tarifvertragsparteien soll zudem die Möglichkeit eingeräumt werden, Tarifverträge auch in elektronischer Form an das Bundesarbeitsministerium zu senden.

Bundesarbeitsministerium veröffentlicht Übersicht allgemeinverbindlicher Tarifverträge

Das Bundesarbeitsministerium veröffentlicht vierteljährlich eine nach Branchen sortierte Übersicht der auf Bundesebene oder in den Bundesländern für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Diese Allgemeinverbindlichkeit führt dazu, dass nicht nur die Tarifvertragsparteien an den Tarifvertrag gebunden sind, sondern alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das jeweils aktuelle Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge ist im Internet unter www.bmas.bund.de > Themen > Arbeitsrecht > Allgemeinverbindliche Tarifverträge abrufbar.

BILDUNG

Ausbildung in den Büroberufen

Mit ca. 30.000 Ausbildungsverhältnissen pro Jahr zählen die Büroberufe Bürokaufmann/-frau und Kaufmann/-frau für Bürokommunikation zu den zahlenmäßig stärksten Ausbildungsberufen. Die Ausbildungsinhalte wurden zuletzt vor 20 Jahren überarbeitet.

Um die Berufe weiterhin attraktiv für auszubildende Betriebe und Jugendliche zu gestalten und an veränderte Anforderungen anzupassen, haben die Sozialpartner gemeinsam ein Konzept zur Modernisierung der Ausbildung vorgelegt und die Neuordnung bei den verordnungsgebenden Ministerien beantragt. Danach soll zukünftig in nur einem Beruf ausgebildet werden, der auch die Ausbildung im öffentlichen Dienst (derzeit Fachangestellte[r] für Bürokommunikation) mit einschließen soll. Neben einer gemeinsamen Kernausbildung können die Betriebe Wahlqualifikationen zur Vertiefung, Erweiterung bzw. Ergänzung der Ausbildung wählen. Dadurch soll zukünftig die Ausbildung flexibler gestaltet werden und für alle Branchen und Betriebsgrößen geeignet sein. Das Konzept wurde wirtschaftsseitig unter Federführung des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) von Sachverständigen verschiedener Branchen erarbeitet. Die BDA ist aktiv in die Sachverständigenarbeit und die Abstimmung mit den Gewerkschaften involviert. Im weiteren Verfahren werden Sachverständige der Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die Ausbildungsordnung entwickeln, die die Mindeststandards für die betriebliche Ausbildung vorschreibt. Die Ausbildung in dem modernisierten Büroberuf soll im August 2013 starten.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Ausbildung

Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Ostdeutschland

Das Projekt „Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Ostdeutschland“ (NSWO) setzt seine 2008 begonnene erfolgreiche Arbeit mit einer zweiten

Projektphase fort. Die Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT ist das einzige bundesweite Netzwerk, das Kooperationen zwischen Wirtschaft und Schulen stiftet und die berufliche Integration junger Menschen unterstützt. In Zusammenarbeit mit den Landesarbeitsgemeinschaften Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen verfolgt sie das gemeinsame Ziel, Ausbildungsperspektiven in den neuen Bundesländern zu bewerben. Dafür werden Veranstaltungen zu drei Schwerpunktthemen konzipiert und umgesetzt: Zukunftschancen für benachteiligte Jugendliche, MINT-Förderung und regionales Arbeitgebermarketing.

Die neu eingerichtete NSWO-Transferstelle bei der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) unterstützt die bis Ende 2013 angelegte Fortführung des Projekts: Sie koordiniert die Aktivitäten der Landesarbeitsgemeinschaften, stimuliert und begleitet den Austausch unter ihnen. Um den Transfer erfolgreicher Ansätze zu gewährleisten, sind neben einer Homepage, die insbesondere auch den effizienten Austausch der Akteure zum Ziel hat, ein Ideenwettbewerb sowie vielfältige Veranstaltungen geplant. Finanziert wird das Projekt vom Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer im Bundesministerium des Innern. Strategische Partner sind die Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT sowie die Deutsche Kreditbank AG.

Nähere Informationen unter www.schule-wirtschaft-ostdeutschland.de

Zahl der Studienanfänger

Aufgrund der doppelten Abiturjahrgänge in größeren Bundesländern, der Aussetzung der Wehrpflicht und der wachsenden Studierneigung strömen in den kommenden Jahren deutlich mehr junge Menschen an die Hochschulen als jemals zuvor. So schließen allein in diesem Jahr 60.000 zusätzliche Abiturienten in Bayern und Niedersachsen die Schule ab. Bund und Länder haben einen Anstieg zwar vorausgesehen und im Rahmen des Hoch-

schulpakts den Aufbau neuer Studienplätze beschlossen. Allerdings haben sie bei der Berechnung des Bedarfs die sich nun abzeichnende Nachfrage bei Weitem unterschätzt. Gehen die Schätzungen von Bund und Ländern von 450.000 Studienanfängern aus, prognostizieren die Hochschulen und auch das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), dass sich etwa 500.000 junge Menschen an den Hochschulen bewerben werden. Allein für 2011 fehlt demnach die Finanzierung für 50.000 Studieninteressierte.

Die BDA wertet die doppelten Abiturjahrgänge und das starke Studieninteresse der jungen Menschen angesichts des schon jetzt spürbaren Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung als große Chance. Sie setzt sich dafür ein, dass kurz- und mittelfristig ausreichend Studienplätze an den Hochschulen bereitgestellt und angemessene Studienbedingungen gesichert werden. Zusammen mit der Hochschulrektorenkonferenz hat die BDA Bund und Länder aufgefordert, das Finanzvolumen für den Hochschulpakt zügig zu erhöhen. Für das kommende Studienjahr besteht zusätzlicher Bedarf in Höhe von gut 300 Mio. €. Je Studienplatz wird im Hochschulpakt ein Satz von 6.500 € pro Jahr zugrunde gelegt.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Hochschule

Gemeinsames Papier von BDA und Deutschem Städte- und Gemeindebund

Die Bedeutung der Kommunen für die Bildung ist in den letzten Jahren enorm gestiegen. Sie haben vor Ort eine Schlüsselrolle. Kommunen sind Träger von Kindertageseinrichtungen und bauen zurzeit Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren in großem Umfang aus. Sie sind Träger der öffentlichen Schulen und betreiben oder unterstützen Einrichtungen und Vereine der Jugendarbeit, der Kultur und des Sports. Vor Ort kennen sie die Akteure und können sie mit Synergieeffekten vernetzen. Die Kommunen klagen allerdings über

mangelnde Finanzausstattung für ihre Aufgaben. Auch kommen Zuweisungen des Bundes über die Länder nicht immer in vollem Umfang bei ihnen an. Beim Ausbau der U3-Betreuung etwa stellen Länder die zugesagten eigenen Mittel den Kommunen bislang kaum zur Verfügung. Die Erhaltung von Schulstandorten ist inzwischen eine existenzielle Herausforderung für viele Kommunen geworden.

Die BDA und der Deutsche Städte- und Gemeindebund (DStGB) haben sich über dieses bildungspolitisch zentrale, aber oft unbeachtete Thema ausgetauscht und bereiten für den Herbst 2011 eine gemeinsame Stellungnahme vor. BDA und DStGB sind sich einig, dass die Finanzierungsmechanismen in der Bildung sozialpolitisch gezielter und steuerungsbewusster gestaltet werden müssen. Weitere Themen sind die Bedeutung der frühkindlichen Bildung, die Realisierung der selbstständigen Schule und der Ganztagschule sowie das Management des Übergangs von der Schule in den Ausbildungsmarkt.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen > Bildung

KURZ NOTIERT

Messbare Erfolge im sdw-Projekt „Unternehmen:Jugend“

Das Modellprojekt „Unternehmen:Jugend. Zusammenarbeit mit Zukunft“ der sdw weist messbare Erfolge auf: Über 85 % der vormals schuldistanzierten Teilnehmer haben ihren Schulabschluss erreicht. Über 25 % haben einen Ausbildungsvertrag in der Tasche. Mehr als 200 Unternehmen, Kammern, Innungen und Verbände beteiligen sich inzwischen an „Unternehmen:Jugend“. Derzeit werden diejenigen unterstützt, die noch einen Ausbildungsplatz suchen, sich in Bewerbungsverfahren befinden oder einen höheren Schulabschluss anstreben. Projektpartner der sdw ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Weitere Informationen gibt es unter www.unternehmenjugend.de

STUDIENKOMPASS gibt Eltern Tipps zur Studien- und Berufsorientierung

Eine neue Broschüre des STUDIENKOMPASS gibt Eltern Tipps, wie sie ihre Kinder bei der Suche nach einem passenden Studium unterstützen können. Neben grundlegenden Informationen zur Studienorientierung erhalten Eltern auch Erläuterungen zu Begriffen wie Bachelor oder Master. Ein Blick auf den Arbeitsmarkt der Zukunft verrät, in welchen Bereichen die Berufsaussichten besonders gut sind. Mit Tipps zur Studienfinanzierung und zu Möglichkeiten von Stipendien bietet das Heft auch eine Hilfestellung, um sich über die finanziellen Aspekte eines Studiums zu informieren. Die kostenlose Broschüre kann telefonisch unter 030 278906-66 bestellt werden und steht unter www.studienkompass.de zum Download bereit.

Ökonomische Bildung weiter voranbringen

Das Engagement der deutschen Wirtschaft und ihrer Verbände für eine bessere ökonomische Bildung trägt sichtbare Früchte: Das Thema steht inzwischen weit oben auf der bildungspolitischen Tagesordnung in den Ländern und wird in seiner Bedeutung nicht mehr bestritten. Gewerkschaften wie IG Metall und GEW, einige Medien und Wissenschaftler nehmen dies allerdings zum Anlass, in ihren Veröffentlichungen gegen die Initiativen der Wirtschaft in diesem Bereich zu polemisieren und das Schreckensbild eines neuen Kartells von Unternehmen, Verbänden, *SCHULE-WIRTSCHAFT*, Politik und Wissenschaft und einer wirtschaftsseitigen Dominanz beim Thema an die Wand zu malen. Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Ökonomische Bildung

EUROPA UND INTERNATIONALES

Fünf-Punkte-Plan für Maastricht II

Deutschland und Frankreich haben nach dem Treffen zwischen Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel und Staatspräsident Nicolas Sarkozy am 16. August 2011 in einem Brief an den Präsidenten des Europäischen Rats Herman Van Rompuy Vorschläge zur engeren haushalts- und wirtschaftspolitischen Koordinierung unterbreitet.

Auch die BDA hält eine stärkere Koordinierung der nationalen Wirtschafts- und Finanzpolitiken innerhalb der Eurozone, mittel- und langfristig aber auch in der gesamten Europäischen Union, für den Fortbestand der gemeinsamen Währung für unverzichtbar. Arbeitgeberpräsident Prof. Dr. Dieter Hundt hat in einem am 29. August 2011 in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung veröffentlichten Beitrag „Deutschlands Zukunft in Europa – Ein Fünf-Punkte-Plan für Maastricht II“ dargelegt, welche Schritte aus Sicht der BDA notwendig sind, um die EU nachhaltig aus ihrer Krise herauszuführen. Die fünf Punkte umfassen die Ergänzung der Währungsunion um die politische Union, verbindliche Vorgaben für die Wirtschafts- und Finanzpolitik, einen neuen Euro-Vertrag „Maastricht II“, eine solide, zukunftssichernde Haushaltspolitik in den Mitgliedstaaten und ein proaktives Werben für Europa durch die Politik.

Gerade jetzt in der Schuldenkrise ist der Schritt zur Vertiefung der Integration notwendig. Wer an einer europäischen Währung teilhat, muss auch bereit sein, nationale Souveränität zugunsten gemeinsamen Handelns zu übertragen und ein höheres Maß an Vergemeinschaftung durch die europäische Politik zuzulassen. Bei der stärkeren Koordinierung der Wirtschafts- und Finanzpolitik kommt es nicht auf das missverständliche Etikett „Europäische Wirtschaftsregierung“ oder „Economic Governance“ an, sondern auf das verbindliche Stabilitäts- und Gesundungskonzept, für das es steht. Zum Abbau der Verschuldung in den EU-Mitgliedstaaten sind klare und zuverlässige Regeln erforderlich. Die Einführung nationaler Schuldenbremsen mit Verfassungsrang ist ebenso notwendig wie eine Verschärfung des Stabilitätspakts. Dazu ist ein neuer Euro-Vertrag, ein „Maas-

tricht II“, erforderlich, zu dem ein verbindlicher Fahrplan mit automatischen Sanktionen gehört, um schrittweise zur Einhaltung der Stabilitätskriterien zurückzukommen.

Französische G20-Präsidentschaft

Der G20-Prozess entwickelt sich seit der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise zusehends zu einem globalen Governance-System, in dem auch die Sozialpolitik eine immer stärkere Rolle spielt. Frankreich, das in diesem Jahr die G20-Präsidentschaft innehat, verfolgt ein umfangreiches sozialpolitisches Programm, bei dem es um die Stärkung des sozialen Schutzes, den Abbau der (Jugend-) Arbeitslosigkeit, die bessere Um- und Durchsetzung der grundlegenden Arbeits- und Sozialrechte sowie die Verbesserung der Kohärenz zwischen den internationalen Organisationen und den Wirtschafts-, Finanz-, Handels-, Entwicklungs- und Sozialpolitiken geht.

Zur Vorbereitung des G20-Gipfels im November 2011 in Cannes führt die französische G20-Präsidentschaft zahlreiche hochrangige Konsultationen durch, an denen die BDA beteiligt ist. Im Rahmen des G20-Gipfels wird es ein dreigliedriges Gipfeltreffen mit den G20-Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie den G20-Gewerkschaftsverbänden geben. Die BDA wirkt darauf hin, dass sich im Rahmen des G20-Prozesses Politikansätze durchsetzen, die weltweit Wachstum und Beschäftigung fördern. Gerade in Bezug auf den Ausbau des Sozialschutzes und der Stärkung grundlegender Arbeits- und Sozialrechte muss die Verantwortung zwischen Staaten und anderen Akteuren klar abgesteckt sein und dürfen Unternehmen nicht zu Lückenbüßern für staatliches Versagen werden. Die BDA hat sich mit der Forderung, Beschäftigungsbarrieren abzubauen und die Bildungssysteme zu verbessern, im Rahmen der Konsultationen direkt an die G20 gewandt und dazu ihre Zusammenarbeit angeboten. Auf dem dreigliedrigen Gipfel in Cannes wird die BDA diese Forderungen nochmals unterstreichen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Europa/Internationales > BDA International

Neufassung der Verordnung Brüssel I

Die EU-Kommission hat für die Verordnung Brüssel I, bei der es u. a. um zwischenstaatliche gerichtliche Zuständigkeiten geht, einen Vorschlag für eine Neufassung vorgelegt. Für die BDA sind dabei vor allem die Vorschläge der EU-Kommission zur Ausweitung der Zuständigkeiten von Gerichten in der EU von Relevanz. Bisher sind EU-Gerichte nur dann zuständig, wenn der Schuldner seinen Wohnsitz innerhalb der EU hat. Die EU-Kommission sieht in ihrem Neufassungsvorschlag nun eine Ausweitung der Zuständigkeitsvorschriften für EU-Gerichte auf Streitsachen vor, bei denen der Beklagte ein Drittstaatsangehöriger ist.

Die BDA erkennt die Notwendigkeit, weltweit den Menschenrechtsschutz zu verbessern, vorbehaltlos an. Der vorliegende Vorschlag weist aber einige grundlegende Schwächen auf: In den meisten Fällen müssten europäische Richter nach dem Recht des jeweiligen Landes, in dem der Vorfall stattfand, richten. Dies würde die Verfahren enorm verkomplizieren. Die sehr unklaren Formulierungen laden zudem zu dem Versuch ein, sich beliebig einen Gerichtsstand auszusuchen: Was bedeutet ein „fares Gerichtsverfahren“? Die Folge könnte eine Klageflut von außereuropäischen Verfahren vor europäischen Gerichten sein. Die BDA setzt sich daher sowohl gegenüber dem Rat wie auch gegenüber dem EP gegen die Ausweitung der Zuständigkeiten der EU-Gerichte ein.

Revision der Mutterschutzrichtlinie

Bei der letzten Sitzung des Rats für Beschäftigung und Sozialpolitik am 17. Juni 2011 hat die Mehrheit der Mitgliedstaaten dem Beschluss des Europäischen Parlaments (EP) zur Revision der Mutterschutzrichtlinie eine klare Absage erteilt und ihn als ungeeignete Grundlage für Verhandlungen mit dem EP erklärt. Vor allem die Forderungen des EP, die Mutterschutzfrist von 14 auf 20 Wochen bei voller Lohnfortzahlung zu erhöhen und zu-

sätzlich einen zweiwöchigen voll bezahlten Vaterschaftsurlaub einzuführen, stießen auf Ablehnung.

Mehrere Mitgliedstaaten forderten, die Verhandlungen im Rat ganz einzustellen. Die aktuelle Richtlinie gewährleistet mit 14 Wochen Mutterschutz bereits einen umfassenden Gesundheitsschutz von Müttern. Den Kommissionsvorschlag zur Ausweitung der Mutterschutzrichtlinie auf 18 Wochen und erst recht die vom EP aufgestellte Forderung nach 20 Wochen Mutterschutz und zusätzlich zwei Wochen Vaterschaftsurlaub lehnte die BDA deshalb von Anfang an entschieden ab. Sollte die polnische Ratspräsidentschaft dennoch versuchen, die festgefahrenen Verhandlungen im zweiten Halbjahr 2011 weiterzuführen, wird sich die BDA mit Nachdruck dafür einsetzen, dass vor allem die erheblichen Kosten, die durch eine Verlängerung des Mutterschutzes entstünden, bei den Verhandlungen im Rat berücksichtigt werden. Bislang war keine auf EU-Ebene durchgeführte Folgenabschätzung dazu geeignet, die tatsächlichen Mehrkosten zu ermitteln, die für Staatshaushalte und Unternehmen bei Umsetzung der Vorschläge entstehen würden.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Mutterschutz EU-Richtlinie

KURZ NOTIERT

BVerfG bestätigt Verfassungsmäßigkeit des europäischen Rettungsschirms

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in seinem Urteil vom 7. September 2011 die Verfassungsmäßigkeit der Griechenland-Hilfen und des europäischen Rettungsschirms bestätigt. Die vom BVerfG dabei vorgenommene Stärkung der Kontrollrechte des Parlaments ist richtig. Sie gibt den Abgeordneten für die Abstimmung über das Gesetz zur Erweiterung des europäischen Rettungsschirms am 29. September 2011 zusätzlichen Rückhalt. Die BDA appelliert an den Deutschen Bundestag, dem Gesetz geschlossen zuzustimmen. Von Deutschland muss ein Signal breiter Zustimmung zu Europa ausgehen.

Vorschläge zum EU-Haushalt 2014–2020 erfordern noch viele Nachbesserungen

Die BDA begrüßt, dass der EU-Haushalt gezielt darauf ausgerichtet ist, die Reformziele der Strategie „Europa 2020“ zu erreichen und die Wettbewerbsfähigkeit der EU zu stärken. Dafür sollen u. a. Investitionen in Forschung und Entwicklung erhöht werden. Die von der EU-Kommission wiederholt vorgeschlagene Einführung eines Eigenmittelsystems durch eine EU-Mehrwertsteuer und eine EU-Finanztransaktionssteuer lehnt die BDA allerdings weiterhin ab. Diese Debatte kann nicht isoliert von der gesamten Neuordnung der europäischen Wirtschafts- und Finanzpolitik geführt werden. Die Verhandlungen zum Haushalt sollen ca. 18 Monate andauern. Über BUSINESSEUROPE wird sich die BDA an diesem Prozess beteiligen.

Aufnahme von Verhandlungen zur Arbeitszeitrichtlinie weiterhin offen

BUSINESSEUROPE hat im Juni 2011 ein Mandat zur Aufnahme von Sozialpartnerverhandlungen zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie angenommen. Dabei halten die Arbeitgeber es für das einzig realistische Vorgehen, einen pragmatischen Ansatz zu verfolgen, der auf eine Überarbeitung der Richtlinie zum Bereitschaftsdienst und zum bezahlten Jahresurlaub begrenzt ist. Der Europäische Gewerkschaftsbund ist grundsätzlich auch für Verhandlungen offen, tritt aber für eine „umfassende“ Richtlinienüberarbeitung ein. Daher bleibt abzuwarten, ob tatsächlich Sozialpartnerverhandlungen aufgenommen werden.

Revision der Vorschriften zu elektromagnetischen Feldern praxistauglich gestalten

Die BDA begleitet aufmerksam die Revision der Richtlinie zum Arbeitnehmerschutz vor elektromagnetischen Feldern (2004/40/EG). Der von der EU-Kommission vorgelegte Revisionsvorschlag beinhaltet zwar insgesamt praxistauglichere Ansätze als die aus dem Jahr 2004 stammende ursprüngliche Richtlinie. Allerdings gibt es noch einige Unstimmigkeiten, die es kritisch zu begleiten gilt. Die BDA wird sich mittelbar über den beim Bundesarbeitsministerium eingerichteten Beraterkreis einbringen.

Grünbuch zur Anerkennung von Berufsqualifikationen setzt wichtige Akzente

Die EU-Kommission hat ein Grünbuch zur Überarbeitung der Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen vorgelegt, das Vorschläge zur Vereinfachung der bestehenden Anerkennungsverfahren bei reglementierten Berufen enthält. Die BDA unterstützt Initiativen, die darauf zielen, die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu verbessern. Damit kann die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt gefördert und dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Keinesfalls sollten jedoch neue Strukturen oder Instrumente geschaffen werden, die mit hohem Aufwand verbunden sind, deren Mehrwert aber zumindest fragwürdig ist. Die BDA wird sich an der Konsultation, die bis zum 20. September 2011 läuft, beteiligen.

WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT

Bürokratieabbau

Die Bundesregierung hatte sich 2006 zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2011 25 % der Bürokratiebelastung abzubauen. Wie sich jetzt zeigt, hat sie dieses Ziel jedoch deutlich verfehlt. Die Einstellung des ELENA-Verfahrens, in das die Wirtschaft einen dreistelligen Millionenbetrag investiert hat, bedeutet sogar einen gravierenden Rückschritt beim Bürokratieabbau.

Die BDA hat die drohende Zielverfehlung beim Bürokratieabbau zum Anlass genommen, ihren umfassenden Forderungskatalog zum Bürokratieabbau im Arbeits- und Sozialrecht zu aktualisieren und der Bundesregierung zukommen zu lassen. Die BDA macht darin über 50 Vereinfachungsvorschläge im Bereich der Sozialpolitik, z. B. zur Vereinfachung des Arbeitgebermeldewesens oder zur rechtssicheren Gestaltung des Betriebsübergangs. Die BDA hat in diesem Zusammenhang erneut bemängelt, dass die Bestandsmessung der bürokratischen Lasten 2006, die eine bürokratische Belastung für die Wirtschaft in Höhe von rd. 50 Mrd. € ergab, unvollständig ist. Arbeitsrechtliche Informationspflichten sind überhaupt nicht oder nur unzureichend berücksichtigt. Zudem bezieht die Bundesregierung in ihre vermeintliche Erfolgsbilanz Maßnahmen ein, die zwar vom Bundeskabinett beschlossen wurden, aber vom Gesetzgeber noch nicht umgesetzt worden sind und z. T. auch erst in vielen Jahren wirksam werden sollen.

Mit der Einrichtung des Nationalen Normenkontrollrats (NKR) hat die Bundesregierung eine langjährige Forderung der BDA umgesetzt. Sie hat damit einen Bürokratie-TÜV auf nationaler Ebene geschaffen. Jetzt muss sie sich dafür einsetzen, dass eine vergleichbare unabhängige Institution auch dauerhaft auf europäischer Ebene eingerichtet wird. Der NKR wird am 20. September 2011 bei einer Veranstaltung im Bundeskanzleramt über seine fünfjährige Amtszeit Bilanz ziehen. Die BDA wird diese Gelegenheit nutzen, für verstärkte Anstrengungen beim Bürokratieabbau zu werben.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Bürokratieabbau

Reform des Reisekostenrechts

Die hohe Komplexität des steuerlichen Reisekostenrechts führt zu einem unverhältnismäßigen Aufwand der Arbeitgeber für Reisekostenabrechnungen. Die Finanzverwaltung soll deshalb bis Ende 2011 einen Bericht mit Vorschlägen zur Reform des Reisekostenrechts erstellen. Hierauf aufbauend wird voraussichtlich 2012 ein eigenes Gesetz vorgelegt werden.

Die BDA hat zusammen mit sieben anderen Spitzenverbänden der Wirtschaft gegenüber dem Bundesfinanzministerium die Initiative ergriffen und ihre zentralen Forderungen für eine durchgreifende Reform des steuerlichen Reisekostenrechts eingebracht. Auf dieser Grundlage führte das Bundesfinanzministerium Mitte August einen Workshop durch, in dessen Mittelpunkt die Forderungen der Wirtschaft standen. In der Diskussion hat die BDA nochmals klar herausgestellt, dass eine spürbare Vereinfachung vor allem bedeutet, dass höchstens eine regelmäßige Arbeitsstätte je Arbeitnehmer künftig bestehen muss. Diese Forderung ist jüngst durch Urteile des Bundesfinanzhofs vom 9. Juni 2011 bestätigt worden. Zugleich sollte bei einer Reform sichergestellt werden, dass die Änderungen bei den Unternehmen keine höheren Reisekostenausgaben oder eine Erhöhung der Sozialabgabenbelastung bewirken oder zu einer Schlechterstellung auswärts tätiger Personen führen. Die BDA setzt sich zudem dafür ein, dass Regelungen vor ihrem Inkrafttreten einem Praxistest unterzogen werden, damit Umstellungsprobleme möglichst frühzeitig erkannt und beseitigt werden können.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Das Bundeswirtschaftsministerium hat eine Initiative zur Fortentwicklung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ergriffen. Ziel soll dabei sein, ihre Verbreitung zu erhöhen. Im Rahmen eines am 20. September 2011 stattfindenden Workshops sollen zunächst bestehende Hemmnisse identifiziert sowie mögliche Ansätze zur Optimierung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung diskutiert werden. Das Bundes-

wirtschaftsministerium stellt hierzu als Ansatzpunkte die Befreiung der Beiträge zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung von der Sozialabgabepflicht oder das Aufweichen der Mindestanforderungen an das reinvestierte Kapital zur Diskussion.

Die BDA hat wiederholt ihre kritische Position zur Ausweitung der Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung bekräftigt, auch weil damit die Mitarbeiterkapitalbeteiligung gegenüber der betrieblichen Altersvorsorge bevorzugt würde. Die BDA wird sich daher auch beim angekündigten Workshop des Bundeswirtschaftsministeriums gegen die vollständige Befreiung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung von der Sozialversicherungsbeitragspflicht einsetzen. Ebenfalls kritisch sieht die BDA die Zulassung überbetrieblicher Beteiligungsfonds als Mittel der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, da dadurch die Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr gegeben ist. Die BDA wird sich folglich weiter gegen Bestrebungen, die Mindestanforderungen für die Anerkennung als Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu senken, einsetzen. Auch wenn die Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Grundsatz positiv zu bewerten ist, sieht die BDA keinen Grund, sie zusätzlich zu subventionieren und damit die betriebliche Altersvorsorge weiter zu schwächen. Zudem darf eine Fortentwicklung des Gesetzesrahmens zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht den Grundsatz der beidseitigen Freiwilligkeit verletzen, d. h., von keinem Unternehmer darf verlangt werden, Teile seines Unternehmens an seine Arbeitnehmer zu verkaufen. Ebenso darf es keinen Zwang geben, dass Arbeitnehmer Teile ihres Lohns in den Betrieb, bei dem sie beschäftigt sind, investieren müssen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Mitarbeiterbeteiligung

Statistik zur betrieblichen Altersvorsorge

Die Datenlage im Bereich der Verbreitung und Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorge ist derzeit noch lückenhaft. Der Statis-

tische Beirat beim Statistischen Bundesamt hat nach einer Testphase beschlossen, diese Lücke über eine belastungsarm ausgestaltete Arbeitskostenerhebung zu schließen. Umfangreichere und damit belastungsintensivere Befragungen der Unternehmen wurden verhindert. Die zuständigen Ministerien müssen dafür jetzt die gesetzliche Grundlage schaffen.

Die BDA hat sich in der Arbeitsgruppe zur Prüfung der Erhebungswege einer Statistik zur betrieblichen Altersvorsorge als Wortführer der Verbände in vielen Gesprächen und Sitzungen nachdrücklich für eine belastungsarme Datenerhebung eingesetzt. Die Beschlüsse des Statistischen Beirats zur Verbesserung der Datenlage im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge erfüllen dieses Kriterium: In der Arbeitgeberbefragung werden zusätzliche Statistikbelastungen in der Arbeitskostenerhebung durch Streichung vorhandener Erhebungsmerkmale vermieden. Die BDA unterstützt daher Folgeerhebungen im Rahmen der Arbeitskostenerhebung. Dagegen wird die zweistufige Personenbefragung wegen ihres hohen Aufwands nicht weiterverfolgt. Stattdessen gibt es Bestrebungen, Jahresmitteilungen der Versicherungsträger an die Begünstigten einzuführen. Die den Arbeitgebern hierbei ursprünglich zugedachte Rolle des Datenlieferanten gelang es mit Hinweis auf die bereits bestehende Beteiligung im Rahmen der Arbeitskostenerhebung abzuwenden.

KURZ NOTIERT

Kinderarmut halb so hoch wie angenommen

Die Kinderarmut in Deutschland ist nur halb so hoch wie bislang behauptet. Sie wurde wegen einer ungenauen Korrektur von Messfehlern falsch ausgewiesen. Nach Neuberechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung lag sie im Jahr 2009 nicht bei 16 %, sondern bei 10 %. Aktuell erreicht sie 8 %. Deutschland ist bei der Bekämpfung der Kinderarmut sogar besonders erfolgreich. Laut EU-Statistik lag die Kinderarmut im Jahr 2008 in Deutschland fünf Prozentpunkte unter dem EU-Durchschnitt. Der Vorgang wirft

jedoch die Frage nach Qualitätssicherung und Kontrolle bei der Datenauswertung auf. Gerade bei sensiblen sozialpolitischen Themen benötigen Öffentlichkeit und Politik valide Daten als verlässliche Entscheidungsgrundlage.

KombiFiD: neue Perspektive zur Entlastung der Unternehmen bei statistischen Auskunftspflichten

Das Statistische Bundesamt verfolgt mit dem Projekt „Kombinierte Firmendaten in Deutschland“ (KombiFiD) das Ziel, Unternehmen von Auskunftspflichten zu entlasten. Dazu sollen zukünftig Unternehmensdaten aus den Statistischen Ämtern, der Bundesagentur für Arbeit sowie der Deutschen Bundesbank zusammengeführt werden. Die BDA begrüßt, dass es neben den bereits bestehenden automatisierten Onlinemeldeverfahren eStatistik.core und IDEV eine weitere Initiative der amtlichen Statistik zur Verringerung der Statistikbelastungen gibt. In der institutionenübergreifenden Zusammenführung von Unternehmensdaten unterschiedlicher Datenproduzenten liegt erhebliches Entlastungspotenzial für die Unternehmen.

VERANSTALTUNGEN

MINT-Botschafterkonferenz

Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) können anschaulich und spannend sein. Wie es gelingt, für MINT zu faszinieren, und wie die mittlerweile über 5.000 MINT-Botschafter ihr Engagement gestalten, wird bei der 4. MINT-Botschafterkonferenz am 14. November 2011 bei der Siemens AG in Berlin als Gastgeber und Sponsor präsentiert und diskutiert. Herausragende Botschafteraktivitäten werden mit den zum zweiten Mal verliehenen MINT-Botschafterpreisen ausgezeichnet. Zusätzlich zur Veranstaltung findet ein „Markt der Möglichkeiten“ statt, auf dem sich die Partner der Initiative „MINT Zukunft schaffen“ mit ihren MINT-Projekten präsentieren. Nähere Informationen unter www.mintzukunftschaffen.de

Mitgliederversammlung und Deutscher Arbeitgebertag

Am Nachmittag des 21. November 2011 findet die diesjährige Mitgliederversammlung der BDA mit den vorlaufenden Gremiensitzungen statt. Der Deutsche Arbeitgebertag 2011 beginnt am 22. November 2011 um 10.00 Uhr. Alle Sitzungen und Veranstaltungen finden wieder im Maritim Hotel Berlin, Stauffenbergstraße 26, 10785 Berlin, statt. Die Einladungen und Tagesordnung für die einzelnen Veranstaltungen werden Anfang November versandt. Für den Zeitraum vom 21. bis 23. November 2011 steht ein Zimmerkontingent zu Sonderkonditionen im Maritim Hotel Berlin zur Verfügung.

www.arbeitgeber.de

160.000

Nutzer haben auf mehr als **460.000** Seiten des BDA-Internetauftritts zugegriffen.

Dies ergibt eine **Steigerung der Nutzerzahl um 44 %** und der Seitenzugriffe um **20 %** im Vergleich zum Vorjahreszeitraum.

Zeitraum: 1. Januar bis 31. August 2011

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von 1 Mio. Betrieben ein, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in 6.250 Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 54 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.



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

www.arbeitgeber.de

Stand: 14. September 2011

www.arbeitgeber.de