

ARBEITGEBER AKTUELL

SEPTEMBER 2018

**Chancen
von Teilzeit
erhalten**

Seite 2

**Künstliche Intelligenz -
Deutschland zum Vorreiter
der Arbeitswelt von morgen
machen**

Seite 5

**Fachkräftezuwanderungs-
gesetz zügig auf den Weg
bringen**

Seite 8

Rentenpolitik bezahlbar, gerecht und weitsichtig ausgestalten

Das am 29. August 2018 vom Bundeskabinett beschlossene Gesetz über „Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung“ bedeutet milliardenschwere Zusatzbelastungen für die Beitragszahler und erschwert die langfristige Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung.

Seite 10



WEITERE THEMEN:

Konjunkturaufschwung kommt in allen Einkommensgruppen an Seite 6 | **Pflegeversicherung - Beitragszahler nicht einseitig belasten** Seite 11 | **Berufsbildungsgesetz: Wenn Novellierung, dann „minimalinvasiv“!** Seite 12 | **Brexit: Weißbuch der britischen Regierung lässt viele Fragen unbeantwortet** Seite 15 | **Jahressteuergesetz 2018** Seite 16

CHANCEN VON TEILZEIT ERHALTEN

Der Bundesrat hat am 6. Juli 2018 den Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – im ersten Durchgang beraten. Gegenüber dem Referentenentwurf wurden im Gesetzentwurf deutliche Verbesserungen erreicht. Die Organisationshoheit des Arbeitgebers bleibt gewahrt. Die befristete Teilzeit wird allerdings zu neuen bürokratischen Belastungen führen. Die BDA wird im weiteren Gesetzgebungsverfahren für Klarstellungen und Korrekturen werben.

Teilzeit ist eine für die Arbeitswelt wichtige Form der Vertragsgestaltung. Sie ermöglicht insbesondere Personen Teilhabe am Arbeitsleben, die gleichzeitig familiären Anforderungen, wie z.B. Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen, nachkommen müssen. Sie ist in den allermeisten Fällen aus privaten Gründen gewollt. So geben knapp 90 % aller teilzeitbeschäftigten Frauen an, aus privaten Gründen keiner Vollzeittätigkeit nachzugehen (Eurostat 2016). Die Anzahl der Teilzeitkräfte, die die Arbeitszeit erhöhen möchten, ist im Verhältnis zum Vorjahr um 4,9 % rückläufig (Destatis 2017). Eine sog. Teilzeitfalle gibt es nicht.

Der Gesetzentwurf wird voraussichtlich im September 2018 das erste Mal im Bundestag gelesen und im Folgenden an die Ausschüsse verwiesen werden. Mit dem Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ist nicht vor Ende November 2018 zu rechnen. Im weiteren Gesetzgebungsverfahren werden die Schwellenwerte und die Zumutbarkeitsgrenze eine große Rolle spielen. Teilzeitarbeitsverhältnisse werden betrieblich organisiert. Daher müssen sich die Schwellenwerte auf den Betrieb und nicht auf ein Unternehmen mit ggf. vielen Filialbetrieben beziehen. Bei der Zumutbarkeitsgrenze kommt es vor allem darauf an, dass alle Teilzeitarbeitsverhältnisse Berücksichtigung finden.

Der Aufwand, der betrieblich für Teilzeit geleistet werden muss, ist unabhängig davon, nach welchem Gesetz der betroffene Arbeitnehmer Teilzeitarbeit leistet. Daher ist es richtig und geboten, alle Teilzeitverhältnisse bei der Festlegung des Überforderungsschutzes zu berücksichtigen und nicht nur solche, die befristete Teilzeit nach dem neuen Teilzeitananspruch ausüben.

NÄHERE INFORMATIONEN:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Teilzeitarbeit



TARIFEINHEIT – KONKRETISIERUNG ZÜGIG ANGEHEN

Am 31. Dezember 2018 läuft die vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in seiner am 11. Juli 2017 verkündeten Entscheidung gesetzte Frist zur Konkretisierung des Tarifeinheitsgesetzes ab. Die BDA hält die vom BVerfG vorgegebene Konkretisierung für unverzichtbar. Bundesregierung und Gesetzgeber sollten erste Schritte hierfür zügig angehen.

Mit seiner Entscheidung hat das BVerfG das Tarifeinheitsgesetz für mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt. Das ist ein wichtiges Zeichen zur Stärkung der Tarifautonomie. Unmiss-

Die Sicherung struktureller Voraussetzungen von Tarifverhandlungen und die Regelung des Verhältnisses der Gewerkschaften untereinander sind legitime Ziele des Gesetzes.

chen Regelung ist die Zahl der an einen Tarifvertrag gebundenen Arbeitnehmer ein zentraler Anhaltspunkt. Die Sicherung struktureller Voraussetzungen von Tarifverhandlungen und die Regelung des Verhältnisses der Gewerkschaften untereinander sind legitime Ziele des Gesetzes.

Das BVerfG hat den Gesetzgeber damit beauftragt zu konkretisieren, dass die Interessen einzelner Berufsgruppen in dem vorrangigen Tarifvertrag angemessen berücksichtigt werden. Eine solche Konkretisierung verändert nicht den Charakter der Tarifeinheit als stabilisierendes

Element der Arbeitsbeziehungen. Sie lässt sich durch den Gesetzgeber mit einer Klarstellung im Gesetz verwirklichen. Sie soll den Arbeitsgerichten nicht den Weg zur Inhaltskontrolle von Tarifverträgen weisen. Die Aufforderung des BVerfG an die Bundesregierung unterstreicht vielmehr, dass den Tarifverträgen eine Richtigkeitsgewähr innewohnt. Die Achtung vor dem BVerfG gebietet die Umsetzung dieser Anordnung.

NÄHERE INFORMATIONEN:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Publikationen > kompakt „Tarifeinheit“

verständlich stellt es klar, dass Art. 9 Abs. 3 GG kein Recht auf tarifpolitische Verwertbarkeit von Schlüsselpositionen und Blockademacht zum eigenen Nutzen vermittelt. Für die Angemessenheit einer tarifvertragli-



Startschuss für ein Bürokratieentlastungsgesetz III - Bürokratieabbau ambitionierter angehen

Die Bundesregierung hat den Bürokratieabbau im Koalitionsvertrag explizit vorgesehen und plant dazu ein Bürokratieentlastungsgesetz III. Das Bekenntnis zum Bürokratieabbau ist richtig. Die BDA hat einen Katalog mit Vorschlägen für einen spürbaren Bürokratieabbau an den Nationalen Normenkontrollrat übermittelt. Sie appelliert an die Bundesregierung, die Vorschläge aus der Wirtschaft umzusetzen, um den Bürokratieabbau entschlossener und ambitionierter voranzutreiben. Über den Abbau bestehender Bürokratie hinaus ist es außerdem notwendig, keine neuen bürokratischen Hürden für Unternehmen zu schaffen, wie es z. B. mit der „Brückenteilzeit“ derzeit geplant ist.

Datenschutz muss Digitalisierung unterstützen

Die Bundesregierung sieht im Koalitionsvertrag die Prüfung der Schaffung eines eigenständigen Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz vor. Die BDA lehnt dieses Vorhaben ab. Seit dem 25. Mai 2018 gelten die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Durch die Rahmenvorgaben der DS-GVO sowie die Vorgaben des neu gefassten BDSG wird auch der Beschäftigtendatenschutz auf eine neue Grundlage gestellt. Ein neues eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz würde die Umsetzung der neuen Datenschutzbestimmungen weiter verkomplizieren und zu mehr Rechtsunsicherheit führen. Die BDA hat gemeinsam mit Gesamtmetall eine Broschüre zum Beschäftigtendatenschutz erstellt. Zudem wurde ein Positionspapier zur Umsetzung der DS-GVO in Verbänden erstellt.

Befristungsmöglichkeiten nicht beeinträchtigen

Befristungen haben sich in den zurückliegenden Jahren als zentraler Beschäftigungsmotor in der Privatwirtschaft bewährt. So haben von den in der Privatwirtschaft Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag mehr als drei Viertel im gleichen Betrieb eine Anschlussbeschäftigung erhalten, fast 45 % wurden sogar unmittelbar im Anschluss an die befristete Beschäftigung in eine unbefristete Tätigkeit übernommen. Nur 11,9 % aller Personalabgänge aus Unternehmen beruhen auf dem Auslaufen von Befristungen (IAB 2018). Die Ankündigungen des Koalitionsvertrags müssen daher überdacht werden. Neue bürokratische Belastungen sind Gift für Beschäftigungschancen gerade von Personen, die es am Arbeitsmarkt besonders schwer haben. Befristete Arbeit darf nicht eingeschränkt, sie muss vielmehr unterstützt und erleichtert werden.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ – DEUTSCHLAND ZUM VORREITER DER ARBEITSWELT VON MORGEN MACHEN

Die Bundesregierung hat am 18. Juli 2018 die Eckpunkte für eine Strategie Künstliche Intelligenz (KI) verabschiedet. Das Papier wurde unter gemeinsamer Federführung von Bundesbildungsministerium, Bundeswirtschaftsministerium und Bundesarbeitsministerium entworfen und dient als Grundlage für die eigentliche Strategie KI, die im November 2018 dem Kabinett vorgelegt werden soll.

Mit ihrer Strategie KI will die Bundesregierung Deutschland „zum weltweit führenden Standort für KI“ entwickeln. Das Eckpunktepapier identifiziert insgesamt zwölf prioritäre Handlungsfelder, u. a. die Stärkung und internationale Vernetzung der Forschung, den Transfer in die Wirtschaft, die Förderung von Unternehmensgründungen, die Nutzung von Daten, aber auch die Gestaltung des Strukturwandels in der Arbeitswelt sowie die Stärkung der Ausbildung und die Gewinnung von Fachkräften.

Die BDA hat bereits Ende Juni 2018 mit ihrem Positionspapier „Künst-

liche Intelligenz – Deutschland zum Vorreiter der Arbeitswelt von morgen machen“ einen 5-Punkte-Plan für die Arbeitswelt der Zukunft vorgelegt, der aus Sicht der Arbeitgeber die wichtigsten Entwicklungen und dringendsten Handlungsfelder für Wachstum und Beschäftigung aufzeigt.

Neben dem enormen Potenzial für Unternehmen im Bereich der strategischen Personalpolitik, aber auch für die Optimierung von individueller Qualifizierung und Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit, erläutert das Papier auch die Chancen für Arbeitgeber und Be-

schäftigte durch die zunehmende Bedeutung der Mensch-Maschine-Kollaboration. Gleichzeitig wird aufgezeigt, wie aus Sicht der BDA die Herausforderungen durch KI mit Blick auf den Fachkräftemangel, unser Bildungs- und Ausbildungssystem sowie die immer wichtiger werdende Frage des sinnvollen Umgangs mit Daten bewältigt werden können.

NÄHERE INFORMATIONEN:

www.arbeitgeber.de > Publikationen



KONJUNKTURAUFSCHWUNG KOMMT IN ALLEN EINKOMMENSGRUPPEN AN – LOHNSPREIZUNG BLEIBT WICHTIG FÜR ARBEITSMARKTINTEGRATION

Die anhaltend gute Wirtschaftsentwicklung in Deutschland spiegelt sich auch in der Einkommensentwicklung wider: Die Tarif- und Effektivlöhne sind in den vergangenen Jahren kräftig gestiegen. Auch real bleibt den Beschäftigten unverkennbar mehr im Portemonnaie. Aktuelle Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigen, dass sich die gute konjunkturelle Entwicklung auf alle Entgeltgruppen auswirkt. Eine gewisse Lohnspreizung bleibt aber wichtig, damit Menschen mit Vermittlungshemmnissen auch in Zukunft die Chance auf einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt haben.

Die zuletzt von der BA veröffentlichte Statistik zu den Anteilen der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, differenziert nach den Entgeltspannen, verdeutlicht, dass die Verdienstanhebungen sowohl in den unteren, mittleren als auch den oberen Einkommensbereichen ankommen. So sank der Anteil der Personen, die bis zu 2.000 € bzw. 3.000 € pro Monat verdienten, 2017 gegenüber dem Vorjahr um 1,5 bzw. 0,4 Prozentpunkte. Demgegenüber stieg der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, die ein Bruttoeinkommen von bis zu 4.000 € bzw. 5.000 € pro Monat erhielten, 2017 gegenüber dem Vorjahr um 2,4

bzw. 1,6 Prozentpunkte. So erhielten 17,7 % der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2017 einen Bruttomonatslohn von bis zu 2.000 €, 28,1 % einen Bruttomonatslohn von über 2.000 € bis zu 3.000 €, 24,0 % einen Bruttoverdienst pro Monat von über 3.000 € bis zu 4.000 € und 13,3 % ein Bruttomonatseinkommen von über 4.000 € bis zu 5.000 €. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland, die mehr als 5.000 € pro Monat verdienen, lag bei 18,6 %.

Die Entgeltentwicklung insgesamt zeigt, dass die wirtschaftlichen Erfolge in den Branchen an alle Beschäftigtengruppen weitergegeben

werden. Wichtig bleibt jedoch die Beibehaltung einer gewissen Lohnspreizung. Vor allem am unteren Rand der Entgelttabellen ist sie entscheidend für die Integration von Geringqualifizierten in die Betriebe. Auch in Zukunft muss die Besetzung weniger komplexer Tätigkeiten möglich bleiben, vor allem wenn der bislang anhaltende Konjunkturaufwind der vergangenen Jahre irgendwann wieder abflauen sollte.

NÄHERE INFORMATIONEN:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifverhandlungen



Tarifabschluss für die Auszubildenden im Bäckerhandwerk

Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks sowie die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) vereinbarten am 10. Juli 2018 neue Ausbildungsvergütungen für die rd. 18.000 Auszubildenden im Bäckerhandwerk sowie im Konditorenhandwerk in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern. Während der 24-monatigen Laufzeit steigen die Ausbildungsvergütungen in den drei Ausbildungsjahren ab September 2018 auf 565 €, 670 € bzw. 800 € im Monat. Zum September 2019 erfolgt eine weitere Anhebung auf 615 €, 700 € bzw. 800 € im Monat. Die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags gem. § 5 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz wurde mit Wirkung vom 1. September 2018 beim Bundesarbeitsministerium beantragt. Der Vorgänger-Tarifvertrag war bis Ende August 2018 für allgemeinverbindlich erklärt. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifpolitik



Tarifeinigung für die Redakteure an Zeitungsverlagen

Der Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (BDZV) sowie die Gewerkschaft Deutscher Journalisten-Verband (DJV) schlossen am 2. Juli 2018 eine Tarifvereinbarung mit einer Laufzeit von 31 Monaten, die nach vier Nullmonaten in der ersten Stufe zum Mai 2018 eine Entgelterhöhung um 1,9 % für Redakteure bzw. 135 € für Redakteure bis einschließlich viertem Berufsjahr und um 100 € für Volontäre vorsieht. Zum Mai 2019 erfolgt eine zweite Tariflohnanhebung von 2,4 %. Zusätzlich erhalten die Redakteure zwei Einmalzahlungen von 500 € im August 2018 (Volontäre 70 €) bzw. 600 € im März 2020. Daneben wurde u. a. vereinbart, einen Altersversorgungstarifvertrag zugunsten der hauptamtlich an Tageszeitungen und im Schwerpunkt für die Bereiche Online und Audiovisuelle Berichterstattung tätigen Redakteure abzuschließen. Die Journalistinnen- und Journalisten-Union in ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft hatte an den Tarifverhandlungen teilgenommen, sich dem Tarifergebnis jedoch letztlich verweigert. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifpolitik

Tarifabschluss in der Zuckerindustrie

Am 10. Juli 2018 einigten sich der Verein der Zuckerindustrie und die NGG auf einen neuen Entgelttarifvertrag. Bei einer Laufzeit von zwölf Monaten werden die Tariflöhne zum April 2018 um 2 % erhöht. Zugleich steigen die monatlichen Ausbildungsvergütungen in den vier Ausbildungsjahren auf 906 €, 998 €, 1.084 € bzw. 1.170 €. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifpolitik

Die **Tariflöhne** stiegen im ersten Quartal 2018 gegenüber dem Vorjahresquartal um

2,5 %

in einzelnen Wirtschaftszweigen sogar um bis zu

4,8 %

Die **Nominallöhne** stiegen im ersten Quartal 2018 gegenüber dem Vorjahresquartal um

2,7 %

in einzelnen Wirtschaftszweigen sogar um bis zu

13,6 %

Quelle: Statistisches Bundesamt

FACHKRÄFTEZUWANDERUNGSGESETZ ZÜGIG AUF DEN WEG BRINGEN

Die Bundesregierung wird in Kürze Eckpunkte für ein Fachkräftezuwanderungsgesetz beschließen. Die BDA setzt sich dafür ein, dass sich schon hier die im 7-Punkte-Plan für eine gezielte Stärkung der Fachkräftezuwanderung formulierten Forderungen wiederfinden. Die Überlegungen zu den Eckpunkten gehen in weiten Teilen in die richtige Richtung, sind aber noch nicht ambitioniert genug.

O bwohl es in den letzten Jahren Verbesserungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen gegeben hat, gibt es weiterhin bedeutende Hemmnisse für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte: Die Verwaltungsverfahren dauern zu lange und sind kompliziert, das Zuwanderungsrecht ist unübersichtlich und die Zuwanderungsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte eingeschränkt. Insbesondere weil die bisher hohe Zuwanderung aus den EU-Mitgliedstaaten abnimmt und perspektivisch noch weiter abnehmen wird, ist es umso wichtiger,

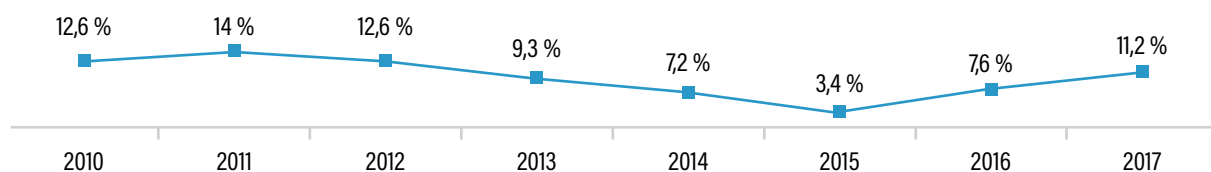
den Fokus verstärkt auf Fachkräfte aus Drittstaaten zu legen.

Die BDA hat deutlich gemacht, worauf es bei einem Fachkräftezuwanderungsgesetz ankommt: nicht nur auf rechtliche Änderungen insbesondere im Bereich der Zuwanderung beruflich Qualifizierter, sondern auch auf die praktische Umsetzung durch die beteiligten Behörden. Die BDA konnte erreichen, dass dieser Aspekt mittlerweile als echtes Zuwanderungshemmnis erkannt wird. Zentrales Anliegen der BDA bleibt es, dass Menschen mit vergleichbaren

Vorqualifizierungen in tätigkeitsrelevanten Bereichen die Zuwanderung ermöglicht wird, auch wenn ihr im Ausland erworbener Abschluss nicht zu 100 % einem deutschen Abschluss gleichwertig ist.

Entgegen der ursprünglichen Planung wird eine Einigung auf einen Gesetzentwurf noch für dieses Jahr angestrebt. Die BDA wird den Prozess weiter intensiv begleiten und sich für einfache und transparente Zuwanderungsmöglichkeiten für ausländische Fachkräfte einsetzen.

Erwerbsmigration aus Drittstaaten bleibt gering Anteil Erwerbsmigration an allen Zuzügen aus Drittstaaten in %



Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017

Echte Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose statt öffentlich geförderter Beschäftigung

In Zeiten eines boomenden Arbeitsmarkts mit über 800.000 gemeldeten Stellen setzt sich die BDA im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum Teilhabechancengesetz dafür ein, Langzeitarbeitslose fit für den ersten Arbeitsmarkt zu machen. Dazu gehört u. a., dass die Sozialpartner über die Einsatzfelder für öffentlich geförderte Beschäftigung entscheiden, Zielgruppen im Gesetz klar beschrieben werden, Kettenförderungen und zu lange Förderdauern vermieden werden und verbindlich qualifiziert und begleitet wird. Regelungen, die dazu führen, dass Langzeitarbeitslose in öffentlich geförderter Beschäftigung geparkt werden, sind abzulehnen.

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT NICHT DURCH UNNÖTIGE NORMUNG BEHINDERN

Das Deutsche Institut für Normung (DIN) erarbeitet derzeit die Normungsroadmap „Innovative Arbeitswelt“. Neue Normung darf nicht die Nutzung der Chancen der Digitalisierung erschweren.

Zielsetzung dieser sog. Normungsroadmap soll es sein, vor dem Hintergrund der Herausforderungen, Handlungsfelder und Chancen einer zukünftigen Arbeitswelt bestehenden Normungsbedarf zu identifizieren.

Während zweier Workshops unter Beteiligung interessierter Kreise

aus Wirtschaft und Wissenschaft wurden nun relevante Handlungsfelder identifiziert, welche das Grundgerüst der zukünftigen Normungsroadmap bilden sollen. In den daraus abgeleiteten Kapiteln „Treiber“, „Gesellschaftliche Governance“, „Unternehmerische Governance“, „Arbeitssystem“, „Wissen/Lernen/Kompetenz“, „Künstliche

Intelligenz“, „Daten“ sowie „Anwendungsbeispiele“ soll zukünftige Arbeit abgebildet werden. Die zur Formulierung der Kapitel eingerichteten Arbeitsgruppen haben ihre Arbeit vor Kurzem aufgenommen. Die inhaltliche Arbeit an der Roadmap soll bis Ende 2018 abgeschlossen sein und mit Ablauf des Wissenschaftsjahrs 2018 „Arbeitswelten der Zukunft“ veröffentlicht werden.



17. August 2018

Die grobe Fahrtrichtung stimmt. Es muss aber noch eine Schippe draufgelegt werden! Anerkennungsverfahren vereinfachen, #Bürokratie-Dschungel lichten. #Arbeitgeberpräsident Kramer zu Überlegungen der #GroKo für ein #Einwanderungsgesetz. #Fachkräfte <https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitge...>

Fakt ist: Innovationen in den Unternehmen treiben die Arbeitswelt der Zukunft, nicht Normen und Standardisierung. Zudem ist es vorrangig Aufgabe der Sozialpartner, Arbeit im Interesse der Unternehmen und der Beschäftigten gemeinsam zu gestalten. Die BDA beteiligt sich daher aktiv an der Diskussion zur Normungsroadmap „Innovative Arbeitswelt“, mit der Zielsetzung, notwendige Gestaltungsräume zu erhalten.

Deutliche Beitragssatzsenkung in der Arbeitslosenversicherung entlastet Beitragszahlende und erschwert Weiterbildungsförderung nach Gießkannenprinzip

Die BDA hat sich mit ihrer Forderung zur Senkung des Beitragssatzes um 0,5 Prozentpunkte voll durchgesetzt. Begrenzt wird so auch der finanzielle Spielraum für eine überdimensionierte und wenig zielgenaue Weiterbildungsförderung nach dem Gießkannenprinzip. Die BDA wird das Gesetzgebungsverfahren zum „Qualifizierungschancengesetz“ kritisch und mit eigenen Vorschlägen zur zielgenauen Weiterentwicklung des BA-Programms WeGebAU begleiten.

RENTENPOLITIK BEZAHLBAR, GERECHT UND WEITSICHTIG AUSGESTALTEN

Das am 29. August 2018 vom Bundeskabinett beschlossene Gesetz über „Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung“ bedeutet milliardenschwere Zusatzbelastungen für die Beitragszahler und erschwert die langfristige Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung. Die BDA wird sich weiter dafür einsetzen, dass diese teuren, ungerechten und kurzsichtigen Rentenpläne korrigiert werden.

Die geplanten Leistungsausweitungen und die doppelte Haltelinie sind einseitig an den Interessen der Rentner orientiert. Allein bis 2030 würden die vorgesehenen Maßnahmen zu Mehrausgaben von rd. 75 Mrd. € für die Rentenversicherung führen. Selbst das Bundesarbeitsministerium räumt ein, dass bei Umsetzung der Maßnahmen und der Zusicherung eines Mindestrentenniveaus von 48 % bis 2025 die heute geltende gesetzliche Beitragssatzobergrenze für 2030 von 22 % nicht gehalten werden kann.

Die Bundesregierung muss daher nach geltendem Recht noch vor Inkrafttreten des Gesetzes mit der Vorlage des Rentenversicherungsberichts im November 2018 neue gesetzliche Maßnahmen vorschlagen, damit die Beitragssatzobergrenze 2030 doch noch eingehalten werden kann. Richtig wäre, die Ergebnisse der neu gegründeten Rentenkommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ Anfang 2020 abzuwarten. Bis dahin werden die vorgesehenen Haltelinien ohnehin eingehalten, so dass kein Grund besteht, jetzt schon vorab zu handeln.

Die geplanten zusätzlichen Mütterrenten schaffen teure Zusatzbelastungen. Erziehenden von vor 1992 geborenen Kindern sollen zusätzliche sechs Monate (0,5 Entgeltpunkte) angerechnet werden. Es ist ärgerlich, dass erneut vor allem die Beitragszahler für die Finanzierung einer solchen gesamtgesellschaftlichen Aufgabe herangezogen werden sollen.

Überproportionalem Anstieg des Sozialbudgets entgegenwirken

Deutschland hat im vergangenen Jahr fast 1 Bio. € für Sozialleistungen ausgegeben. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Ausgaben um 36,5 Mrd. € gestiegen. Obwohl das Bruttoinlandsprodukt seit 2011 fortlaufend und kräftig zwischen 2,0 % und 3,8 % pro Jahr zugelegt hat, lagen die Ausgabenzuwächse in den sozialen Sicherungssystemen in allen sechs Jahren mit Raten zwischen 2,3 % und 4,4 % immer deutlich darüber. Hätte sich die Sozialleistungsquote in diesem Zeitraum nicht weiter kontinuierlich von 28,7 % auf jetzt 29,6 % erhöht, dann wäre die Zwangsabgabenlast für die Beitrags- und Steuerzahler um insgesamt fast 100 Mrd. € und allein im Berichtsjahr 2017 um fast 30 Mrd. € geringer ausgefallen. Das Sozialbudget ist damit Ausweis der wachsenden Zukunftsvergessenheit der deutschen Politik. Die BDA wird sich dafür einsetzen, dass das Sozialbudget nicht weiter überproportional steigt.

PFLEGEVERSICHERUNG – BEITRAGSZAHLER NICHT EINSEITIG BELASTEN

Die BDA unterstützt das Ziel der Großen Koalition, den Fachkräftemangel in der Kranken- und Altenpflege zu bekämpfen. Der vom Bundeskabinett am 1. August 2018 beschlossene Gesetzentwurf zur Stärkung des Pflegepersonals (Pflegepersonal-Stärkungsgesetz) sieht jedoch vor, dass vor allem die Beitragszahler für die teuren pflegepolitischen Versprechen aus dem Koalitionsvertrag aufkommen müssten.

Das Vorhaben, Tarifsteigerungen für die Pflegekräfte in Krankenhäusern sowie zusätzliche Stellen in der Kranken- und Altenpflege vollständig von den Krankenkassen refinanzieren zu lassen, ist ein Freibrief zulasten Dritter. Damit wird auch das im Koalitionsvertrag vereinbarte richtige Ziel, die Sozialabgaben auf unter 40 % der Löhne und Gehälter zu begrenzen, zusätzlich erschwert.

Der Bundesgesundheitsminister hat darüber hinaus bereits eine weitere Anhebung des Beitragssatzes zur Pflegeversicherung um 0,5 Prozentpunkte angekündigt. Damit wäre die geplante Entlastung der Beitragszahler bei der Arbeitslosenversicherung bereits wieder mehr als verpufft. Die Maßnahmen des vorliegenden Gesetzentwurfs und der Konzierten Aktion Pflege zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Pflegekräften sind dabei noch gar nicht berücksichtigt.

Bereits in den letzten fünf Jahren sind die Ausgaben der Sozialen Pflegeversicherung um mehr als zwei Drittel gestiegen (von 23 Mrd. € im Jahr 2012 auf 39 Mrd. € im Jahr 2017). Die BDA wird sich daher weiterhin konsequent für Wettbewerbsstrukturen auf allen Ebenen der Pflegeversicherung und eine volle Erschließung von Wirtschaftlichkeitsreserven einsetzen.

Ambulante Versorgung besser steuern

Mit dem am 21. Juli 2018 vorgelegten Referentenentwurf zum Terminservice- und Versorgungsgesetz werden viele Maßnahmen zur besseren ambulanten Versorgungssteuerung auf den Weg gebracht. Allerdings soll die verbesserte Versorgungssteuerung einseitig durch zusätzliche Zuwendungen an die Leistungserbringer erreicht werden. Besser wäre jedoch, Instrumente wie die Neuregelung der ärztlichen Sprechstundenvergütung, der regionalen Zuschläge und der Bedarfsplanung kostenneutral zu gestalten. Hierdurch könnte sogar noch eine höhere Steuerungswirkung erreicht werden. Der GKV-Spitzenverband schätzt die Mehrkosten für die ambulante ärztliche und zahnärztliche Versorgung auf 1,5 Mrd. €. Die BDA wird sich dafür einsetzen, dass die Beitragszahler zur gesetzlichen Krankenversicherung nicht unnötig zusätzlich belastet werden.



30. August 2018

#Arbeitgeberpräsident Kramer
@zeitonline: **#Rentenpaket** ist unfair & teuer. Wachstum ankurbeln, Rekordbeschäftigung halten, neue Arbeitsplätze schaffen: Das ist die beste Politik für die **#Rente!**
@BMAS_Bund **@hubertus_heil**

BERUFSBILDUNGSGESETZ: WENN NOVELLIERUNG, DANN „MINIMALINVASIV“!

Bundesbildungsministerin Anja Karliczek wird im vierten Quartal 2018 in Umsetzung des Koalitionsvertrags einen Entwurf zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vorlegen. Die BDA setzt sich für eine gezielte Novellierung ein.

Das BBiG gibt einen guten Rahmen für ein leistungsstarkes und am aktuellen betrieblichen Bedarf orientiertes Berufsbildungssystem vor. Entsprechend ist erst 2016 eine umfassende Evaluation des Bundesbildungsministeriums zu dem Schluss gekommen, dass kein Bedarf an grundsätzlichen oder systemischen Änderungen und keine zwingende gesetzgeberische Handlungsnotwendigkeit beim BBiG bestehen. Das System der überwiegend betrieblich verantworteten, von den Sozialpartnern mitgestalteten dualen Ausbildung darf nicht beeinträchtigt und zum Spielfeld von Experimenten werden. So haben z.B. entgegen vielen Vorurteilen die technologieoffen formulierten Ausbildungsverordnungen dazu geführt, dass auf Basis dieser Verordnungen – je nach Digitalisierungsgrad des Betriebes –

digitale Ausbildungsinhalte erfolgreich vermittelt werden.

In der BBiG-Novelle wird auch die Mindestausbildungvergütung (MiAV) verankert sein. Sehr aktuell haben DGB-Mitgliedsgewerkschaften, wie ver.di, IG Metall und NGG, Ausbildungsvergütungen im Metall-, Schreiner-, Glaser-, Konditoren-, Friseur- und Schornsteinfegerhandwerk zwischen 420 € und 490 € vereinbart. Dies zeigt, dass die vom DGB in die politische Debatte eingebrachte MiAV von 635 € völlig absurd ist. Die verantwortlich arbeitenden Tarifpartner würden die Botschaft erhalten, dass sie bei der Einschätzung um rd. 50 % und damit völlig danebenlagen (Diffe-

renz zwischen 635 € und 420 € bis 490 €). Die Ausbildungsvergütung ist zudem eine reine Zuschussleistung, die von der Wettbewerbssituation und Produktivität in der jeweiligen Branche abhängt. Daneben erhalten Auszubildende weiterhin Kindergeld in Höhe von zukünftig mindestens 204 €.



Deshalb ist das Vorhaben der Einführung einer MiAV fragwürdig – erst recht auf Basis von Zahlen, die politische Kreise in die Welt gesetzt haben. Die BDA wird sich in der

politischen Debatte dafür einsetzen, dass keine Maßnahmen getroffen werden, die die Ausbildung auf eine völlig unangemessene Weise verteuern werden.



31. August 2018

Was ist **#SozialeMarktwirtschaft**? Und wer war eigentlich **#LudwigErhard**? In der **#Schule** kommt **#Wirtschaft** eindeutig zu kurz! Deshalb fordern wir: Alle Schüler brauchen ökonomische **#Bildung**! Mehr dazu im neuen Leitbild von **#SCHULEWIRTSCHAFT** <http://www.schulewirtschaft.de/www/schulewirt...>



Neues Leitbild zu ökonomischer Bildung erschienen

Wie tickt die Wirtschaft und was heißt das für mich? So fragen Jugendliche interessiert oder auch besorgt. Junge Menschen haben ein Recht auf eine fundierte ökonomische Bildung, um sich in der Wirtschafts- und Arbeitswelt orientieren, urteilen und mitgestalten zu können. SCHULEWIRTSCHAFT engagiert sich deshalb für mehr ökonomische Bildung. Was das Netzwerk darunter eigentlich versteht, was es erreichen will und was es anbietet, zeigt das neu erschienene Leitbild „Ökonomische Bildung – praxisnah, fundiert, zeitgemäß“. Nähere Informationen: www.schulewirtschaft.de

Employability von Studierenden fördern

Zur akademischen Qualitätssicherung werden Studiengänge und Hochschulen regelmäßig von Akkreditierungsagenturen sowie Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Berufspraxis und Studierendenschaft begutachtet. Die BDA setzt sich dafür ein, dass dabei neben der Persönlichkeitsbildung und der wissenschaftlichen Ausbildung auch die Berufsbefähigung der Studierenden gezielt als zentrales Studienziel in den Blick genommen wird. Wettbewerbsbewusste Hochschulen, Unternehmen und Studierende wollen, dass ein Qualitätssiegel auch etwas über die Employability aussagt. Die Agentur FIBAA – gegründet von den Spitzenverbänden der schweizerischen, österreichischen und deutschen Wirtschaft – zeigte bei der gemeinsamen Veranstaltung mit BDA und DIHK „Hochschulakkreditierung und Employability“ am 2. Juli 2018 in Berlin, wie dies in der Praxis gelingt. Nähere Informationen: www.fibaa.org

sdw: Zwei Bundesminister übernehmen Schirmherrschaften

Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier ist neuer Schirmherr des Projekts „Herausforderung Unternehmertum“ der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) in Kooperation mit der Heinz Nixdorf Stiftung. Das Gründerbildungsprogramm gebe kontinuierlich wichtige Impulse und setze vor allem bereits im Studium unternehmerische Akzente, betonte Altmaier. Bundesbildungsministerin Anja Karliczek hat die Schirmherrschaft des Studienkompasses übernommen. Die Initiative der Accenture-Stiftung, der Deutsche Bank Stiftung und der sdw eröffnet seit über zehn Jahren deutschlandweit Chancen für Jugendliche aus Nicht-Akademiker-Familien durch individuelle Studien- und Berufsorientierung. Nähere Informationen: www.studienkompass.de und www.herausforderung-unternehmertum.de

EU-NACHWEISRICHTLINIE: ARBEITNEHMER-DEFINITION DEM NATIONALEN RECHT ÜBERLASSEN

Der Rat hat am 21. Juni 2018 seine allgemeine Ausrichtung zum Vorschlag einer „Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der EU“ verabschiedet. Auf dieser Grundlage wird er Verhandlungen mit dem EU-Parlament aufnehmen. Die BDA setzt sich weiterhin für erhebliche Änderungen an dem höchst problematischen Regulierungsvorschlag ein.

Der Richtlinienvorschlag schafft neue Unterrichtungspflichten für Arbeitgeber, greift einseitig in die Arbeitsvertragsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein und führt neue Sanktionen ein. Sehr problematisch ist auch die vorgeschlagene EU-weite rechtlich verbindliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs. Sollte diese Rechtskraft erhalten, wäre die Grenze zwischen selbstständigen

Dienstleistern und Arbeitnehmern so verwischt, dass Personen nach einmaliger Inanspruchnahme einer Dienstleistung unversehens als Arbeitgeber des Dienstleisters gelten können.

Der Ministerrat hat deshalb zu Recht eine EU-weite Definition des Arbeitnehmerbegriffs abgelehnt. Dies hatte auch die BDA gefordert. Der Berichtsersteller im Europäischen Parlament,

Calvet Chambón (ALDE-Fraktion, Spanien), fordert demgegenüber die Beibehaltung einer europäischen Arbeitnehmerdefinition. Die Abstimmung hierüber ist für Mitte Oktober 2018 geplant.



Global Compact
FOR Migration

B20-Empfehlungen zu Beschäftigung und Ausbildung erarbeitet

Offene, dynamische und inklusive Arbeitsmärkte sowie Kompetenzentwicklung und lebenslanges Lernen – diese Kernelemente bringt die B20 Taskforce „Beschäftigung und Ausbildung“ in die Handlungsempfehlungen der argentinischen B20 ein. Die BDA hat an der Erstellung der Empfehlungen mitgearbeitet und unterstützt diese. Beim B20-Gipfel am 4. und 5. Oktober 2018 in Buenos Aires werden diese Handlungsempfehlungen der G20 überreicht.

Vereinte Nationen beschließen „Global Compact for Migration“

Die Vereinten Nationen (VN) haben zum ersten Mal eine freiwillige und nicht rechtsverbindliche Übereinkunft zum Thema „Migration“ ausgehandelt. Die BDA hat den Verhandlungsprozess begleitet und sich u. a. für den nicht bindenden Charakter des Textes eingesetzt. Für die Bundesregierung sollte es vor dem Hintergrund ihrer Umsetzungsbestrebungen jetzt darum gehen, administrative Prozesse regulärer Migrationswege zu verbessern. Am 10./11. Dezember 2018 soll die Übereinkunft von den VN-Mitgliedstaaten formal angenommen werden.

BREXIT: WEISSBUCH DER BRITISCHEN REGIERUNG LÄSST VIELE FRAGEN UNBEANTWORTET

Gut zwei Jahre nach dem Brexit-Referendum hat die britische Regierung am 12. Juli 2018 ihr Weißbuch zu den zukünftigen Beziehungen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU vorgestellt. Der darin vorgeschlagene neue Mobilitätsrahmen kann lediglich als erste Grundlage für Verhandlungen angesehen werden.

Das Weißbuch beschreibt erstmals konkreter die Vorstellungen der britischen Regierung über die zukünftigen Beziehungen zur EU. Dabei ist die vorgeschlagene Grundidee, eine Freihandelszone für Waren zu schaffen, kritisch zu sehen, da bei dieser Lösung die vier Grundfreiheiten des Binnenmarkts aufgeteilt würden. Im Rahmen des vorgeschlagenen neuen Mobilitätsrahmens wird bei der konzerninternen Entsendung von Arbeitnehmern eine reziproke Lösung angestrebt.

Wie diese Lösung aussehen soll und ob die Regelungen so großzügig wie in der EU-Richtlinie zur konzerninternen Entsendung gestaltet werden sollen, bleibt jedoch offen. Die BDA wird sich weiterhin

Bis spätestens November 2018 muss eine Einigung über das Austrittsabkommen sowie über die politische Erklärung zu den zukünftigen Beziehungen erzielt werden.

dafür einsetzen, dass es für deutsche Unternehmen genauso unkompliziert wird, Mitarbeiter in ihre Niederlassungen im Vereinigten

Königreich zu entsenden, wie es für britische Unternehmen in Richtung EU der Fall ist.

Durch die Vorlage des Weißbuchs haben sich am Zeitplan der Austrittsverhandlungen keine Änderungen ergeben. Bis spätestens November 2018 muss eine Einigung über das Austrittsabkommen sowie über die politische Erklärung zu den zukünftigen Beziehungen erzielt werden. Nur so würde dem Europäischen Parlament sowie der britischen Legislative ausreichend Zeit eingeräumt werden, das Austrittsabkommen bis Ende März 2019 zu ratifizieren.

Work-Life-Balance-Richtlinie: Parlamentsvorschlag sieht unverhältnismäßige Belastungen für nationale Haushalte vor

Am 11. Juli 2018 hat der Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlaments den Bericht zum Richtlinienvorschlag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angenommen. Dabei fordert das Europäische Parlament Fortzahlungen von 78 bis 80 % des vorherigen Lohns bei Eltern-, Pflege- und Vaterschaftsurlaub. Dies geht an der Realität vorbei und ignoriert die Positionierung der EU-Mitgliedstaaten im Rat. Der Bericht soll am 11. September 2018 im Plenum des Europäischen Parlaments verabschiedet werden.

JAHRESSTEUERGESETZ 2018: BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG STÄRKEN, RAHMENBEDINGUNGEN FÜR INVESTITIONEN VERBESSERN

Das Bundeskabinett hat am 1. August 2018 den Regierungsentwurf für das Jahressteuergesetz 2018 verabschiedet. Mit dem Gesetzentwurf werden in erster Linie Anpassungen des Steuerrechts vorgenommen, die sich aus der Rechtsprechung und vorangegangenen Gesetzesänderungen ergeben. Die BDA plädiert gemeinsam mit den anderen Spitzenverbänden der Wirtschaft für praxisgerechte Umsetzungen und für mehr steuerpolitischen Gestaltungswillen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit.

Der Gesetzentwurf enthält u. a. praxisrelevante Änderungen für die betriebliche Gesundheitsförderung. Vorgesehen ist, dass arbeitgeberfinanzierte Maßnahmen zur Verhaltensprävention zukünftig nur noch dann im Rahmen der 500-€-Freibetragsregelung lohnsteuer- und beitragsfrei sind, wenn eine Zertifizierung der Maßnahmen durch die Krankenkassen vorliegt. Die BDA

lehnt diese Einschränkung ab und setzt sich dafür ein, die betriebliche Gesundheitsförderung in der Praxis zu erleichtern, vor allem durch eine Streichung oder deutliche Anhebung der Begrenzung auf 500 €.

In der gemeinsamen Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf betonen die Spitzenverbände der Wirtschaft, dass steuerpolitische Strukture-

formen dringend erforderlich sind, um die Attraktivität des Standorts Deutschland zu erhalten, insbesondere hinsichtlich der Besteuerung von Personenunternehmen, der gewerbsteuerlichen Hinzurechnungen oder der steuerlichen Zinssätze. So haben u. a. die USA und zahlreiche EU-Staaten durch investitionsfreundliche Steuerreformen ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöht.

450

Einzelmaßnahmen zur Sanierung des Haushalts- und Staatswesens hat Griechenland im Rahmen des 3. Hilfsprogramms zwischen 2015 und 2018 umgesetzt (EU-Kommission 2018).

Hilfsprogramm für Griechenland beendet: Reformprozess fortsetzen

Nach acht Jahren finanzieller Unterstützung hat Griechenland, als letztes der Krisenländer, den Euro-Rettungsschirm verlassen. Ein positiver Bescheid der Institutionen (EU-Kommission, EZB, ESM und IWF), dass Griechenland alle vereinbarten Maßnahmen im Rahmen des 3. ESM-Hilfsprogramms erfolgreich umgesetzt habe, bildete die Grundlage für die vorgesehene letzte Auszahlung des 3. Hilfspakets zur Absicherung der Rückkehr Griechenlands an die Kapitalmärkte. Damit die Reformanstrengungen der letzten Jahre zu einer nachhaltigen Stabilisierung und dem Aufbau von Beschäftigung und Wohlstand beitragen, ist allerdings eine Fortsetzung des Reformkurses unverzichtbar.

EU-Japan-Handelsabkommen: Wichtiger Kontrapunkt gegen Protektionismus

In Tokio unterzeichneten Vertreter der EU und Japans am 17. Juli 2018 nach mehrjährigen Verhandlungen ein umfassendes Freihandelsabkommen. Im Rahmen des Abkommens sollen Zölle für über 90 % der Ausfuhren entfallen und bürokratische Hürden für den bilateralen Handel abgebaut werden. Dies stellt einen bedeutenden Fortschritt für europäische Unternehmen dar und eröffnet neue Wachstumspotenziale. Nach erfolgreicher Ratifizierung durch die jeweiligen Parlamente soll das Abkommen Anfang 2019 in Kraft treten. Die BDA setzt sich nachdrücklich gegen Protektionismus ein, da dieser Wohlstand und Beschäftigung gefährdet.

Mindestlohnkommission: Evaluierung des Mindestlohns sinnvoll fortsetzen

Die Mindestlohnkommission, in der BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter die Interessen der deutschen Arbeitgeber vertritt, berät derzeit über ein neues Forschungsprogramm. Die Ergebnisse der hieraus resultierenden Forschungsaufträge sollen in den dritten Bericht der Mindestlohnkommission einfließen, welcher voraussichtlich im Sommer 2020 veröffentlicht wird. Im jüngst vorgelegten zweiten Bericht der Mindestlohnkommission konnten erstmals belastbare Analysen zu den bisherigen Auswirkungen des Mindestlohns vorgelegt werden. Diese gilt es in den kommenden Jahren zu vertiefen und zu erweitern. Die BDA setzt sich dabei u. a. für eine bessere Datenqualität ein.



17. Juli 2018

#JEFTA: Ein guter Tag für den #Freihandel! Und ein starker Kontrapunkt zu #Protektionismus & Abschottung.

#Freihandelsabkommen zwischen #EU & #Japan ist große Chance für #Wachstum & Beschäftigung in #Europa!

Europäisches Semester 2018: Länderspezifische Empfehlungen umsetzen

Der Rat der Europäischen Union für Wirtschaft und Finanzen hat am 13. Juli 2018 die Entwürfe der Europäischen Kommission für die länderspezifischen Empfehlungen verabschiedet. Damit wurde das Europäische Semester 2018, welches der Verbesserung der wirtschafts- und haushaltspolitischen Koordinierung in der EU dient, abgeschlossen. Im Mittelpunkt der Empfehlungen für Deutschland stehen insbesondere eine Stärkung der privaten und öffentlichen Investitionen sowie Vereinfachungen des Steuersystems und mehr Chancengerechtigkeit. Die BDA setzt sich für eine stärkere Umsetzung der Empfehlungen ein.

BDA-Top-Tweet: 9.087 Impressions



1. August 2018

#Fachkräfte, Leistungsträger, gute Kollegen: Menschen mit Behinderungen sind tragende Säulen für die deutsche Wirtschaft. Sie sind oder Sie kennen ein Unternehmen, das #Inklusion vorbildlich vorantreibt? Dann jetzt für den #Inklusionspreis bewerben! <https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgebe...>



#MYEUROPE18: UNSERE STIPENDIATEN AUF EUROPA-ENTDECKUNGSREISE

Gemeinsam mit der Schwarzkopf-Stiftung Junges Europa hat die BDA in diesem Jahr zum zweiten Mal Reisestipendien an junge Menschen aus ganz Europa vergeben. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 18 und 27 Jahren erhalten dadurch die Möglichkeit, Europa besser kennenzulernen und ein tiefes Verständnis für die europäische Idee zu entwickeln.



Ab Juni 2018 haben die Stipendiaten nach und nach ihre Koffer gepackt und sind zu ihrer Europa-Entdeckungstour aufgebrochen. Alle Stipendiaten reisen zu einem besonderen Schwerpunktthema. Dazu zählen der Wert von offenen Grenzen in Europa, die Chancen der Arbeitswelt 4.0, Aufstieg durch Ausbildung oder der Kampf gegen den Klimawandel.

Von Lissabon bis Helsinki, von Stockholm bis Kreta: Aus allen Ecken und Winkeln Europas haben wir spannende Videos und Fotos erhalten, die wir unter #myEurope18 auf dem Twitter-Account der BDA (@DieBDA) geteilt haben.

Auf #myEurope18 gehen und reinschauen, es lohnt sich!





BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1700

F +49 30 2033-1805

marketing@arbeitgeber.de

Stand:

7. September 2018

Fotografie:

(Titel) iStockphoto.com/IconicBestiary

(2) Getty Images/Westend61



twitter.com/DieBDA



facebook.com/dieBDA



youtube.com/user/diearbeitgeber