

# ARBEITGEBER AKTUELL

JULI 2018

**Befristete Teilzeit -  
Gesetzentwurf darf Unter-  
nehmen nicht überfordern**

Seite 3

**Zielgerichtete Gestaltung  
statt Gießkanne bei der För-  
derung von Langzeitarbeits-  
losen und Weiterbildung**

Seite 6

**Arbeitgeberanteil zur  
Krankenversicherung  
weiter festschreiben**

Seite 8



## Neuregelung im Teilzeitrecht - Organisationsfreiheit der Arbeitgeber bleibt gesichert

Änderung der Beweislastregeln schafft für Arbeitnehmer keinen Anspruch, Länge und Dauer der Arbeitszeit selbstständig zu bestimmen. [Seite 2](#)

### WEITERE THEMEN:

**Gute Konjunktur spiegelt sich in Tarifabschlüssen wider** [Seite 4](#) | **Start der  
Rentenkommission** [Seite 9](#) | **MINT-Lücke erstmalig über 300.000 Fachkräfte** [Seite 10](#)  
**EU-Arbeitsbehörde** [Seite 12](#) | **Europäisches Semester** [Seite 14](#)

# ANSPRUCH AUF VERLÄNGERUNG DER ARBEITSZEIT - ORGANISATIONSFREIHEIT DES ARBEITGEBERS BLEIBT GEWAHRT

Der vom Bundeskabinett am 13. Juni 2018 verabschiedete Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts enthält eine Veränderung der Beweislastverteilung für den Arbeitnehmerantrag auf Verlängerung der Arbeitszeit. Eine solche ist überflüssig. Der noch im Referentenentwurf vorgesehene substanzielle Eingriff in die unternehmerische Freiheit konnte aber verhindert werden.

**E**in erster Arbeitsentwurf aus dem Dezember 2016 sah eine umfassende Verschiebung der Beweislast zum Nachteil der Arbeitgeber vor. Diese Erwägungen wurden in dem Arbeitsentwurf des Ministeriums vom April 2018 wieder aufgegriffen – obwohl der Koalitionsvertrag zwischen Union und SPD ausdrücklich auf eine solche Beweislastveränderung verzichtet und in Gesprächen noch vor der Bundestagswahl die Änderung von der Bundesregierung als zu weitgehend konzidiert worden war. Diese Beweislastverschiebung hätte zu einer massiven Veränderung im arbeitsrechtlichen Austauschverhältnis geführt. Der Arbeitnehmer hätte de facto einen Anspruch auf eine anderweitige Verteilung des Arbeitsvolumens im Betrieb erhalten. Eine solche einseitige Möglichkeit des Arbeitnehmers, seine Ar-

beitszeit nach Lage, Dauer und Ort im bestehenden Arbeitsverhältnis selbst zu bestimmen, würde massiv in den Kern des Arbeitsverhältnisses eingreifen. Daher ist es richtig, dass die Beweislastveränderung eingeschränkt worden ist.

Der Arbeitgeber muss – ergänzend zu seinem bisherigen schon notwendigen Vortrag, dass betriebliche Gründe einer Verlängerung der Arbeitszeit entgegenstehen – nunmehr darlegen, dass ein vorhandener Arbeitsplatz, der dem Wunsch des Arbeitnehmers nach Aufstockung seiner Arbeitszeit entspricht, nicht frei und der Arbeitnehmer nicht ebenso geeignet ist

wie ein anderer, vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber.

Der Arbeitgeber bleibt aber frei darin, über das Arbeitsvolumen im Betrieb zu entscheiden und eine Arbeitsstelle oder ein vorhandenes Arbeitsvolumen nicht mit einer Arbeitskraft zu besetzen. Diese Klarstellung ist von zentraler Bedeutung und ein wichtiger Fortschritt gegenüber den ursprünglichen Erwägungen des Bundesarbeitsministeriums. Ungeachtet dessen bleibt die vorgesehene Änderung überflüssig. Schon heute erfüllen 80% aller Betriebe einen Wunsch der Arbeitnehmer nach einer Verlängerung ihrer Arbeitszeit nach Möglichkeit.

## NÄHERE INFORMATIONEN:

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

## Befristete Arbeit - Bundesverfassungsgericht schafft neue Beschäftigungsbarrieren

Das Bundesverfassungsgericht hat mit einem am 6. Juni 2018 verkündeten Beschluss entschieden, dass das „Ersteinstellungsgebot“ für Kalenderbefristungen (sachgrundlose Befristungen) mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Eine Beschränkung des Verbots, nach Ablauf von drei Jahren erneut befristet beschäftigt zu werden, hat das Gericht abgelehnt. Die Entscheidung ist bedauerlich, weil sie gerade für Menschen, die Unterstützung benötigen, Beschäftigungsbarrieren schafft und nicht zwingend vom Teilzeit- und Befristungsrecht vorgegeben ist. Angesichts dieser engen Auslegung ist es wichtig, dass der Gesetzgeber Kalenderbefristungen nicht weiter einschränkt.

# BEFRISTETE TEILZEIT - GESETZENTWURF DARF UNTERNEHMEN NICHT ÜBERFORDERN

Der Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts sieht auch die Einführung einer befristeten Teilzeit vor. Zwar enthält die Vorschrift einen höheren Schwellenwert als der unbefristete Teilzeitananspruch und für Arbeitgeber mit nicht mehr als 200 Arbeitnehmern einen (eingeschränkten) Überforderungsschutz. Dennoch wird die Belastung durch diese sog. Brückenteilzeit für den Arbeitgeber und die verbleibenden Arbeitnehmer erheblich sein. Der Anspruch auf befristete Teilzeit muss daher im Gesetzgebungsverfahren weiter korrigiert werden.

**A**nsprüche auf eine zeitlich begrenzte Reduzierung der Arbeitszeit setzen Unternehmen erheblichen organisatorischen Belastungen aus. Qualifizierte Ersatzkräfte für einen begrenzten Zeitraum und einen begrenzten Arbeitsumfang zu finden, ist kaum möglich. So kann der Anspruch eine Gefahr für das vertrauensvolle Miteinander in den Betrieben darstellen, wenn Beschäftigte belastet werden, die keine Teilzeit in Anspruch nehmen wollen.

Umso wichtiger ist es, einen tatsächlich wirksamen Schwellenwert für den Schutz kleiner und mittlerer Betriebe zu vereinbaren. Die Regelung muss so geändert werden, dass alle Teilzeitarbeitsverhältnisse erfasst werden. Denn alle Teilzeit-

ansprüche führen zu demselben organisatorischen Mehraufwand für Arbeitgeber. Das gilt beispielsweise für eine Teilzeit in Elternzeit oder während einer Familienpflegezeit gleichermaßen wie für eine dauerhaft vereinbarte Teilzeit. Darüber hinaus muss der Betrieb maßgebliche Größe für den Schwellenwert sein, nicht das Unternehmen. Denn innerhalb des einzelnen Betriebs werden die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer umgesetzt. Der Beschäftigte selbst wird kein Interesse daran haben, den Betrieb zu wechseln, um sich selbst oder sogar einem Kollegen eine Teilzeit

zu ermöglichen. Teilzeitarbeitskräfte dürfen nicht wie Vollzeitarbeitskräfte gezählt werden, sondern in allen arbeitsrechtlichen Gesetzen nur nach dem Anteil ihrer Arbeitszeit berücksichtigt werden. Ebenso darf mit dem Gesetzentwurf keine verkappte Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung eintreten. Das ist aber der Fall, wenn die in „Brückenteilzeit“ befindlichen Arbeitnehmer voll mitzuzählen sind und gleichermaßen für sie befristet eingestellte Ersatzkräfte, die ebenfalls regelmäßig in Teilzeit tätig sein werden.

## NÄHERE INFORMATIONEN:

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

## Arbeitszeitgesetz: Bundestag berät über Gesetzentwurf der FDP zur Flexibilisierung

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags hat am 25. Juni 2018 eine Anhörung zum Gesetzentwurf der FDP-Fraktion zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) durchgeführt. Die BDA war als Sachverständige geladen. Der Gesetzentwurf der FDP-Fraktion sieht vor, den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit einzuräumen, anstelle einer werktäglichen Höchstarbeitszeit eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden festzulegen sowie die ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden unabhängig von der „Art der Arbeit“ zu reduzieren. Dies sind richtige Ansatzpunkte, die im Einzelnen noch weiter geschärft werden sollten, um das ArbZG an die Anforderungen der Digitalisierung anzupassen.

# GUTE KONJUNKTUR SPIEGELT SICH IN TARIF-ABSCHLÜSSEN DES ERSTEN HALBJAHRS WIDER

Allein im ersten Halbjahr 2018 wurden für insgesamt über 7,5 Mio. Beschäftigte neue Tariflohnvereinbarungen getroffen. In vielen Branchen spiegelt sich hierbei die derzeit gute konjunkturelle Entwicklung in den Tariflohnsteigerungen deutlich wider. Gleichwohl zeichnen die Ergebnisse wieder ein sehr differenziertes Bild.

**A**uch wenn die Luft im Konjunkturhimmel aufgrund der knappen verfügbaren gesamtwirtschaftlichen Kapazitäten immer dünner wird, wie es die Wirtschaftsforschungsinstitute in ihrem Frühjahrsgutachten formulieren,



Begrüßenswert ist, dass sich weiterhin ein differenziertes Bild in der Tariflandschaft abzeichnet. Viele Branchen sehen Tarifsteigerungen zwischen 2,2 % und 2,5 % vor. Mehr als die Hälfte der Branchen entlasten ihre Entgelttabellen dauerhaft

Leistungen für das Bodenpersonal der Deutsche Lufthansa AG.

Wichtig bleibt für die zweite Hälfte des Tarifjahrs, dass die Gewerkschaften nicht über das Ziel hinausschießen. So toppten die Forderungen der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie für die chemische Industrie von u. a. einer Entgelterhöhung von 6 % bei einer Laufzeit von zwölf Monaten sowie einer Verdoppelung des Urlaubsgelds und damit insgesamt 7 % alle bereits erhobenen Forderungsniveaus in diesem Jahr. Vor dem Hintergrund der unsichereren Entwicklungen im Ausland ist Augenmaß für die stark exportorientierte deutsche Wirtschaft von ganz besonderer Bedeutung.

Begrüßenswert ist, dass sich weiterhin ein differenziertes Bild in der Tariflandschaft abzeichnet. Viele Branchen sehen Tarifsteigerungen zwischen 2,2 % und 2,5 % vor.

bleibt das Tempo der Gesamtwirtschaft weiter hoch. Dies spiegelt sich auch in den Tarifabschlüssen des ersten Halbjahrs 2018 wider. Zwei Drittel der erzielten Tarifabschlüsse sehen Tariflohnsteigerungen von 3 % bzw. über 3 % vor. Die Branchen, die allein für das laufende Jahr Tariflohnanhebungen von über 4 % vereinbart haben, umfassen mehr als 4,8 Mio. Beschäftigte.

durch lange Laufzeiten von über 24 Monaten und anfängliche Einmalzahlungen anstelle von Tariflohnanhebungen. Über 40 % der Branchen vereinbarten Nullmonate zu Beginn der Gesamtlaufzeit. Wieder vermehrt vereinbarte Öffnungsklauseln ermöglichen eine Absenkung von Entgelterhöhungen oder Entgeltbestandteilen, wie z. B. in der Metall- und Elektroindustrie, der Kautschukindustrie und im Bereich der Luftverkehrsdienst-

## NÄHERE INFORMATIONEN:

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

## Mindestlohn

zum 1. Januar 2019

8,84 €  9,19 €

zum 1. Januar 2020

9,19 €  9,35 €

## Tarifabschluss für die Redakteure an Zeitschriftenverlagen



Der Verband Deutscher Zeitschriftenverleger und die Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union in ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sowie der Deutsche Journalisten-Verband einigten sich am 6. Juni 2018 auf den Abschluss

eines neuen Gehaltstarifvertrags für die Redakteure an Zeitschriftenverlagen. Die Laufzeit von insgesamt 30 Monaten beginnt mit zwei Nullmonaten. Es folgt eine zweistufige Tariflohnanhebung von 100 € für die Redakteure und 3 % für die Volontäre zum Juli 2018 sowie weiteren 2 % zum November 2019 für beide Beschäftigtengruppen.

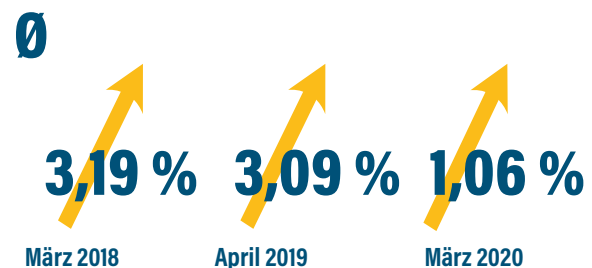
## Schlichtungsergebnis im Bauhauptgewerbe

Die diesjährige Tarifrunde für die rd. 800.000 Beschäftigten des Bauhauptgewerbes endete am 12. Mai 2018 mit einem Schlichterspruch des ehemaligen Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit Wolfgang Clement. Die Tarifpartner Hauptverband der Deutschen Bauindustrie, Zentralverband Deutsches Baugewerbe und Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt haben Ende Mai diesem Tarifergebnis zugestimmt. Nach zwei Nullmonaten sind bei einer 26-monatigen Laufzeit im Tarifbereich West inklusive Berlin zum Mai 2018 eine Entgeltanhebung von 5,7 % sowie Einmalzahlungen von 250 € zum November 2018, von 600 € zum Juni 2019 und 250 € zum November 2019 vorgesehen. Die Beschäftigten in Ostdeutschland erhalten eine zweistufige Tariflohnanhebung von 6,6 % zum Mai 2018 sowie 0,8 % zum Juni 2019. Im November 2019 wird eine Einmalzahlung i. H. v. 250 € ausbezahlt. Daneben gibt es ab dem Jahr 2020 erstmals bundesweit ein 13. Monatseinkommen.

## Tarifabschluss im öffentlichen Dienst für Bund und Kommunen

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der Bund kamen am 17. April 2018 mit der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (auch im Namen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, der Gewerkschaft der Polizei und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt für die Forstwirtschaft) sowie dem dbb beamtenbund und tarifunion zu einem Tarifergebnis für die rd. 2,2 Mio. Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Die Laufzeit von 30 Monaten beginnt mit einer Einmalzahlung von 250 € für die Beschäftigten der ersten sechs Entgeltgruppen. Darauf folgen dreistufige, lohngruppendifferenzierte Tariflohnhebun-

### Steigerungsraten Tariflohnhebungen:



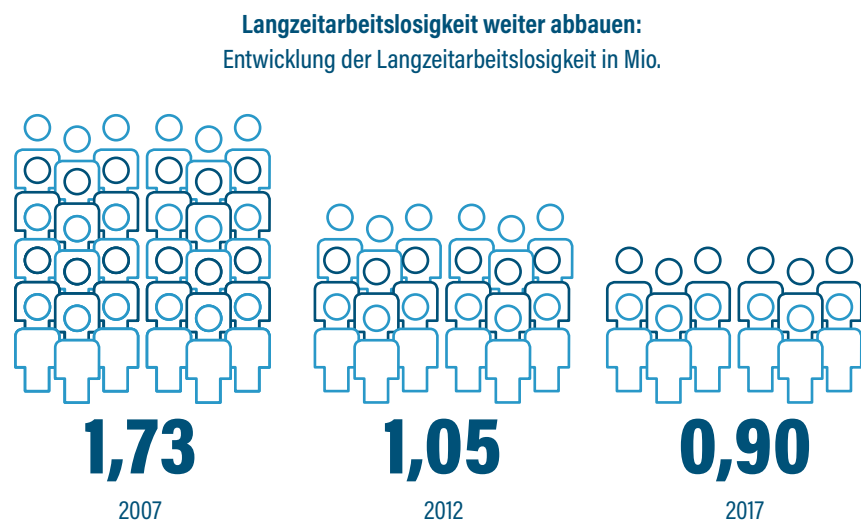
gen. Die Steigerungsraten liegen im Durchschnitt bei 3,19 % zum März 2018, bei 3,09 % zum April 2019 und bei 1,06 % zum März 2020.

# ZIELGERICHTETE GESTALTUNG STATT GIESSKANNE BEI DER FÖRDERUNG VON LANGZEITARBEITSLIEN UND WEITERBILDUNG

Das Bundesarbeitsministerium hat Eckpunkte für eine „Qualifizierungsoffensive“ sowie für ein gesetzliches Regelinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ vorgestellt. Geplant sind u. a. ein massiver Ausbau der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA), ein Rechtsanspruch auf Qualifizierung sowie die Ausweitung des Arbeitslosengeldanspruchs. Statt Umwandlung der Arbeitslosenversicherung in eine Arbeitsversicherung und Förderung von Langzeitarbeitslosen mit der Gießkanne sind eine auf förderbedürftige Zielgruppen ausgerichtete Weiterbildungsförderung und eine zielgerichtete Förderung Langzeitarbeitsloser notwendig.

**E**in massiver Ausbau der Aktivitäten der BA würde privates Weiterbildungsengagement verdrängen. Zudem ginge er an denjenigen vorbei, die Unterstützung besonders dringend benötigen. Die Weiterbildung von qualifizierten Beschäftigten ist Aufgabe der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Betrieben. Die BDA setzt sich im Verwaltungsrat der BA für zielgruppengerechte Maßnahmen der Weiterbildungsberatung und -förderung für Arbeitgeber und Beschäftigte ein.

Dabei muss alles getan werden, um Langzeitarbeitslose fit für den ersten Arbeitsmarkt zu machen. Der fünfjährige Lohnzuschuss von „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ ist keine Brücke in reguläre Beschäftigung. Die Zielgruppen sind zu weit gefasst. Die Förderung muss sich auf



Langzeitarbeitslose mit Kindern und besonderen Hemmnissen konzentrieren. Es ist richtig, für die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit in der Grundsicherung mehr zu investieren. Vor allem müssen Mittel

für Qualifizierung, für betriebsnahe Maßnahmen und intensive Betreuung in den Jobcentern zur Verfügung gestellt werden. Die BDA hat dazu bereits im Juni 2017 ihre konkreten Vorschläge unterbreitet.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2018

## Weiterbildungsförderung individuell gestalten und an Arbeitsmarktbedarfen ausrichten

Die Weiterbildung von Geringqualifizierten wird angesichts zunehmender Fachkräftengpässe immer wichtiger. Die Weiterbildungsförderung muss sich an den individuellen Kompetenzen und den Arbeitsmarktbedarfen orientieren. Neben sog. Umschulungen müssen auch berufsanschlussfähige Teilqualifikationen in den Blick genommen werden. Die BDA veröffentlicht dazu im Juli 2018 ein Positionspapier.

## Ausbildungsförderinstrumente weiterentwickeln

Das bis zum 30. September 2018 befristete Instrument „Assistierte Ausbildung“ wurde um zwei weitere Jahre verlängert. Diesen Zeitraum will die Bundesagentur für Arbeit nutzen, um Vorschläge zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderinstrumente zu erarbeiten. Die BDA begleitet diesen Prozess über die Selbstverwaltung aktiv und konstruktiv. Ziel muss es sein, dass förderbedürftige Jugendliche und Ausbildungsbetriebe flexibel und passgenau unterstützt werden.

## Meilensteine auf dem Weg zu einem Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Die Zuwanderung von Fachkräften soll laut Koalitionsvertrag durch ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz gestärkt werden. Die BDA hat vor diesem Hintergrund aktuell ihre Vorschläge für ein Gesamtkonzept zur Fachkräftezuwanderung im Sieben-Punkte-Plan „Fachkräftezuwanderung erleichtern – Umsetzungsprobleme lösen, Zuwanderungsrecht systematisieren und weiterentwickeln“ überarbeitet und ergänzt. Die Vorschläge wird die BDA nach Endabstimmung mit den Mitgliedsverbänden u. a. auch in der von Vorstand und Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit initiierten Arbeitsgruppe zum Thema „Erwerbsmigration“ einbringen.

## Digitalen Wandel durch „Führung 4.0“ bewusst gestalten

Im Zuge der Digitalisierung ändern sich auch Vorstellungen von zeitgemäßem Arbeiten. Bisher erfolgreich praktizierte Führungsansätze werden auf den Prüfstand gestellt. Der Begriff „Führung 4.0“ fasst entsprechend die Vorstellungen und Möglichkeiten von zukunftsfähiger Führung zusammen. Die BDA-Ausschusssitzung Betriebliche Personalpolitik am 24. Mai 2018 war ein erster Startpunkt, um gemeinsam mit den BDA-Mitgliedern Thesen und Handlungsfelder zu „Führung 4.0“ zu entwickeln.



## Inklusion von Menschen mit Behinderung: Inklusionspreis 2018 verliehen

Am 24. April 2018 hat die BDA gemeinsam mit dem UnternehmensForum, der Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt zum sechsten Mal den Inklusionspreis der Wirtschaft verliehen. Die prämierten Unternehmen zeigen anschaulich und konkret, wie Inklusion von Menschen mit Behinderung im Betrieb gelingt und welcher Mehrwert damit für alle Beteiligten verbunden sein kann. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Publikationen > Inklusionspreis 2018 sowie unter [www.inklusionspreis.de](http://www.inklusionspreis.de)



# ARBEITGEBERANTEIL ZUR KRANKENVERSICHERUNG WEITER FESTSCHREIBEN – STEIGENDE LOHNZUSATZKOSTEN VERHINDERN

Am 6. Juni 2018 hat das Bundeskabinett den Gesetzentwurf des GKV-Versichertenentlastungsgesetzes verabschiedet. Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, sollen ab 1. Januar 2019 die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung paritätisch von Arbeitgebern und Beschäftigten getragen werden. Die BDA wird sich weiterhin für die Beibehaltung der jetzigen gesetzlichen Festschreibung des Arbeitgeberanteils zur Krankenversicherung einsetzen. Die damit erreichte Begrenzung der Lohnzusatzkosten ist nach wie vor richtig und wird angesichts des drohenden kräftigen Anstiegs der Sozialversicherungsbeiträge sogar noch wichtiger.

Das Gesetz wird zu einer deutlichen Verteuerung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung führen. Durch die paritätische Finanzierung der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung würden die Arbeitgeber um rd. 5 Mrd. € jährlich belastet. Noch nie in der deutschen Sozialgeschichte hat es ein Gesetz gegeben, das zu einer höheren Zusatzbelastung bei den Lohnzusatzkosten geführt hat.

Berechnungen der Prognos AG zeigen, dass ohne die Festschreibung

des Arbeitgeberanteils langfristig zwischen 130.000 und 200.000 Arbeitsplätze verloren gehen werden. Laut einer Studie des IW Köln wird die Erwerbslosenquote als Folge des Wegfalls der Festschreibung des Arbeitgeberanteils im Lauf der nächsten zehn Jahre sogar um 0,8 Prozentpunkte steigen. Das Gesetz konterkariert damit das richtige Ziel, in Deutschland Vollbeschäftigung zu erreichen.

Der Arbeitgeberanteil an der Finanzierung der Krankheitskosten liegt bereits heute – aufgrund der allei-

nigen Arbeitgeberfinanzierung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – deutlich höher als der Finanzierungsanteil der Beschäftigten. Angesichts des höheren Finanzierungsanteils der Arbeitgeber kann von einer paritätischen Kostentragung schon lange keine Rede sein.

Wenn der Gesetzgeber die Arbeitgeber künftig an der Finanzierung der Zusatzbeiträge beteiligen will, sollte der Arbeitgeberanteil zumindest auf den hälftigen Beitrag der günstigsten für die Beschäftigten wählbaren Krankenkasse begrenzt werden.

## Beitragszahler dürfen nicht für teure Versprechen in der Pflege haften

Das Bundesgesundheitsministerium hat im Mai 2018 Eckpunkte für ein Sofortprogramm Kranken- und Altenpflege vorgelegt. Zur Finanzierung von 13.000 zusätzlichen Pflegestellen soll die gesetzliche Krankenversicherung pauschal einen Betrag an den Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung zahlen. In den Krankenhäusern sollen jede zusätzliche Pflegestelle und alle Tarifsteigerungen vollständig von der gesetzlichen Krankenversicherung finanziert werden. Das bedeutet, dass ausschließlich die Beitragszahler zur Kranken- und Pflegeversicherung für die teuren gesundheitspolitischen Versprechen aus dem Koalitionsvertrag aufkommen sollen, und ist daher abzulehnen.



# START DER RENTENKOMMISSION - NACHHALTIGKEIT UND FINANZIERBARKEIT IN DEN MITTELPUNKT STELLEN

Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Rentenkommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ aus Vertretern der Sozialpartner, der Politik und der Wissenschaft hat am 6. Juni 2018 ihre Arbeit aufgenommen. Die Sozialpartner werden durch Alexander Gunkel (BDA) und Annelie Buntenbach (DGB) vertreten. Für die BDA muss dabei insbesondere die Frage der langfristigen und nachhaltigen Finanzierbarkeit des Rentensystems beantwortet werden.

Die Kommission soll sich mit der nachhaltigen Sicherung und Fortentwicklung sowohl der gesetzlichen Rentenversicherung als auch der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung befassen und Handlungsoptionen für die Zeit ab dem Jahr 2025 aufzeigen. Bis März 2020 soll sie einen Bericht vorlegen.

Die Kommission umfasst insgesamt zehn Mitglieder. Vorsitzende sind Gabriele Lösekrug-Möller (ehemalige Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesarbeitsministerium, SPD) und Karl Schiewerling (ehemaliger sozialpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion).

Die Kommission wird bei der Vor- und Nachbereitung der Sitzungen von einem Gremium unterstützt, das aus Vertreterinnen und Vertretern des Bundesarbeitsministeriums (Leitung), des Bundeskanzleramts und weiterer Ministerien besteht.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat die betroffenen Verbände und Interessenvertretungen gebeten, sich in die Kommissionsarbeit einzubringen. Hierzu sind Dialoge, Fachgespräche und Fachtagungen vorgesehen. Die ersten Fachgespräche mit Sozialverbänden sowie mit Anbietern und Einrichtungen zur Altersvorsorge finden im Juli 2018 statt.



6. Juni 2018  
Generationengerechtigkeit nicht an der Garderobe abgeben! Keine Wahlgeschenke in der [#Rente](#), bis die [#Rentenkommission](#) ihre Ergebnisse vorstellt. [#Arbeitgeberpräsident Kramer @faznet](#), [@welt](#) & [@SZ](#).

## Medizinischer Dienst der Krankenversicherung - Reform im System statt Reform des Systems

In der Politik werden Forderungen laut, den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) strukturell neu zu organisieren, weil dieser von den Patienten als verlängerter Arm der Kranken- und Pflegekassen empfunden würde. Diskutiert wird eine Umwandlung des MDK in ein unabhängiges Institut. Das lehnt die BDA ab. Aufgabe des MDK ist es, die Kranken- und Pflegekassen in die Lage zu versetzen, medizinische Sachverhalte und Entscheidungen von Leistungsanbietern auf der Grundlage von objektiven fachlichen Bewertungen besser zu beurteilen, um so zu einer schnellen und sicheren Versorgung beizutragen, aber auch unberechtigte Leistungsansprüche abzuwehren. Genau das tut der MDK, dessen Gutachter nicht weisungsgebunden sind, sowohl im Interesse der Versicherten als auch der Beitragszahler.

# MINT-LÜCKE ERSTMALIG ÜBER 300.000 FACHKRÄFTE - ZAHL DER MINT-AUSBILDUNGSPLÄTZE ERHÖHT

Den Unternehmen in Deutschland fehlten im April 2018 insgesamt 314.800 MINT-Arbeitskräfte – ein Anstieg um 32,5 % gegenüber dem Vorjahresmonat und mehr als doppelt so viele wie Anfang 2015. Die MINT-Lücke hat damit ein neues Allzeithoch seit Beginn der Erhebungen im Jahr 2011 erreicht.

Vor allem IT-Fachkräfte werden für die Gestaltung des digitalen Wandels in den Unternehmen händeringend gesucht. Momentan fehlen der Wirtschaft rd. 40.000 Informatiker. Die aktuellen Engpässe in den MINT-Berufen wären sogar noch um rd. 148.000 höher, wenn in den vergangenen Jahren die Beschäftigung von ausländischen MINT-Fachkräften aus EU- und Drittstaaten nicht so dynamisch gewachsen wäre.

Als Reaktion auf die wachsende MINT-Lücke haben die Unter-

nehmen seit 2013 insgesamt 7.500 MINT-Ausbildungsplätze zusätzlich zur Verfügung gestellt. Leider konnten allein im Jahr 2017 fast 10.000 MINT-Ausbildungsplätze nicht besetzt werden; 144.400 neue MINT-Ausbildungsverträge wurden abgeschlossen. Dies sind die wichtigsten Ergebnisse des vom IW Köln erstellten MINT-Frühjahrsreports 2018 im Auftrag von Gesamtmetall, BDA und „MINT Zukunft schaffen“. Das halbjährliche von großer Presseresonanz begleitete MINT-Reporting

wird auch in Zukunft fortgeführt. Der MINT-Herbstreport wird am 26. November 2018 veröffentlicht werden.



Die Wirtschaft setzt sich mit zahlreichen Projekten und Initiativen für mehr und bessere MINT-Bildung ein. Insbesondere das Potenzial der Schülerinnen und Schüler für eine MINT-Ausbildung sollte verbreitert werden. Hierzu ist für MINT-Berufe im Rahmen der Berufsorientierung stärker zu werben.



## Neuaufgabe BDA-Handreichung „Erfolgsmodell Duales Studium“

Im Jahr 2012 hat die BDA gemeinsam mit dem Stifterverband erstmals die Broschüre „Erfolgsmodell Duales Studium – Leitfaden für Unternehmen“ veröffentlicht. Seitdem hat sich das Duale Studium weiterhin sehr positiv entwickelt: Aktuell studieren bundesweit über 100.000 Männer und Frauen dual, rd. 48.000 Unternehmen beteiligen sich an den knapp 1.600 dualen Studiengängen. Die aktualisierte und erweiterte Neuaufgabe des Leitfadens ist im Mai 2018 erschienen und gibt interessierten Unternehmen praxisnahe Tipps für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Hochschulen an dualen Studienformaten. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Publikationen > Duales Studium

## Erneuerung der Allianz für Aus- und Weiterbildung

Die von 2015 bis 2018 bestehende Allianz für Aus- und Weiterbildung soll laut Koalitionsvertrag erneuert und weiterentwickelt werden. Gespräche über Themen und Organisation der neuen Allianz laufen bereits. Bisherige Allianz-Erfolge waren z. B. die Einführung der Assistierte Ausbildung, die erhöhte Zahl bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeter Ausbildungsstellen oder die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für die Ausbildung von Flüchtlingen. Die Allianz trug damit dazu bei, das Matching auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss zu verringern. Dieses übergeordnete Ziel soll sie auch weiterhin verfolgen und sich dafür einsetzen, dass mehr Jugendliche eine Ausbildung beginnen und diese erfolgreich beenden. Der Start der neuen Allianz wird Ende 2018 bis Anfang 2019 erwartet.

## Altenpflegeberuf bleibt attraktiv und zukunftsträchtig



Durch das im vergangenen Jahr verabschiedete Pflegeberufgesetz wird ab 2020 für die drei Pflegebereiche eine generalistische Ausbildung in den ersten zwei Ausbildungsjahren eingeführt. Die BDA hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass dabei die

Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in erhalten bleibt. Die Ausbildungs- und Prüfungsanforderungen für die Pflegeberufe werden durch die aktuell im Bundestag diskutierte Pflegeberufverordnung vorgegeben. Nach intensiven Diskussionsprozessen wurde durch deren inhaltliche Weiterentwicklung letztlich sichergestellt, dass die Ausbildung „Altenpfleger/-in“ für normal begabte Menschen auch künftig einen realistischen Berufsabschluss ohne akademische Überfrachtung darstellt. Bei der öffentlichen Anhörung zur Verordnung am 25. Juni 2018 hat die BDA diese deshalb insgesamt positiv bewertet.

## Neu: Praktische Checklisten fürs Schülerbetriebspraktikum

Das Schülerbetriebspraktikum ist ein wichtiges Instrument der beruflichen Orientierung. Denn es bietet Schülerinnen und Schülern gute Möglichkeiten, erste Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln und ihre beruflichen Vorstellungen zu konkretisieren. Damit ein Praktikum seinen Nutzen tatsächlich entfalten kann, haben die Bundesagentur für Arbeit und SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland am 5. Juni 2018 die Handreichung „Checklisten für ein erfolgreiches Schülerbetriebspraktikum“ herausgebracht. Sie ist eine praktische Hilfe für Schülerinnen und Schüler, für Lehrkräfte, Betriebe und Eltern. Auch die Qualitätskriterien für Schülerbetriebspraktika werden übersichtlich festgehalten. Nähere Informationen: [www.schulewirtschaft.de](http://www.schulewirtschaft.de)



# EU-ARBEITSBEHÖRDE: BESTEHENDE STRUKTUREN VERBESSERN, STATT BÜROKRATISCHE MEGABEHÖRDE ZU SCHAFFEN

Das Europäische Parlament und der Rat beraten derzeit über den Verordnungsvorschlag der EU-Kommission zur Errichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde (ELA). Dass in diesem Zusammenhang insbesondere über bestehende EU-Strukturen, Koordinierungsfragen und die Bereitstellung nützlicher Informationen diskutiert wird, ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Es wäre zu begrüßen, wenn in der EU die Bedingungen der Arbeitskräftemobilität gefördert werden. Die vorgeschlagene Megabehörde würde jedoch keinen Mehrwert bringen, sondern lediglich teure Parallelstrukturen und neue Bürokratie schaffen.

**D**er ELA soll ein Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum, wie Informationsbereitstellung, Zusammenarbeit mit Mitgliedstaaten bei grenzüberschreitender Rechtsdurchsetzung, Kontrollen und Mediation, zugeordnet werden, welches in dieser Weise unrealistisch und nicht zielorientiert ist. Es bedarf keiner neuen EU-Behörde, um die Kontrolle und Durchsetzung

von Vorschriften im Kontext grenzüberschreitender Arbeitskräftemobilität zu verbessern. Vielmehr sollte der Fokus auf dem Aufbau von Kapazitäten („Capacity Building“) für die nationalen Behörden der Mitgliedstaaten liegen, um die Prozesse in Europa zu beschleunigen und so die Möglichkeit einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit zu fördern.

Die BDA wirbt für einen pragmatischen Ansatz im Rahmen der Beratungen und hat hierzu eine Stellungnahme herausgegeben. Zudem hat die EU-Kommission eine sog. European Advisory Group eingesetzt, die bei der Errichtung der ELA unterstützend tätig sein soll und in der BusinessEurope durch die BDA vertreten ist.

## EU-Entsenderichtlinie: Neue Rechtsunsicherheit und Bürokratie begrenzen

Trotz großer Kritik der Wirtschaft ist die Novellierung der EU-Entsenderichtlinie vom Europäischen Parlament und vom Rat verabschiedet worden. Von der Anwendung des gesamten Arbeitsrechts des Einsatzlands nach 12 bzw. 18 Monaten bleiben nur Betriebsrenten und Regelungen zum Abschluss und zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgenommen. Bei der Entlohnung müssen künftig statt Mindestlohnsätzen alle Bestandteile der Entlohnung im Gastland eingehalten werden. Diese Bestimmungen führen angesichts Tausender zu beachtender Detailvorschriften des jeweiligen nationalen Rechts zu massiver Bürokratie und Rechtsunsicherheit für Unternehmen. Die BDA wird sich für eine Abmilderung der negativen Auswirkungen der Richtlinie einsetzen.



24. Mai 2018

#Sozialpartnerschaft ist Erfolgsmodell, in #Deutschland & international. @DieBDA zu Besuch bei @WKOe & @oegb\_at, #Sozialpartner in #Österreich. #Europa während der österreichischen #EU-Ratspräsidentschaft gemeinsam wettbewerbsfähiger machen.

## Work-Life-Balance-Richtlinie: Mehr Kinderbetreuung anstelle neuer Rechtsansprüche

Nachdem die EU-Kommission im April 2017 ihren Vorschlag für eine Richtlinie zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgelegt hat, stimmt das Europäische Parlament derzeit die letzten Züge seiner Positionierung ab. Der Berichterstatter des Europäischen Parlaments, der Malteser David Casa, möchte u. a. die Lohnersatzzahlungen, die Arbeitnehmer während des Eltern- und Pflegeurlaubs erhalten, auf mindestens 75 % des vorherigen Bruttolohns festlegen. Die BDA lehnt die Ausweitung der Urlaubsformen ab, da sie mit enormen Kosten für die Mitgliedstaaten und Arbeitgeber einhergehen würde. Laut aktuellem Verhandlungsstand wird der Rat sich hier richtigerweise für Änderungen einsetzen und verlangen, dass die Bezahlung der verschiedenen Urlaubsformen von den Nationalstaaten und Sozialpartnern geregelt wird.



## EU-Nachweisrichtlinie: Alle Arbeitgeber von unzumutbaren Regelungen befreien

Derzeit beraten das Europäische Parlament und der Rat einen neuen Richtlinienentwurf über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der EU, der die geltende Nachweisrichtlinie ersetzen soll. Dabei wird diskutiert, dass die öffentliche Hand von der Anwendung der neuen Mindestanforderungen ausgenommen werden soll. Im Sozialministerrat am 21. Juni 2018 wurde dieser Vorschlag bestätigt. Dies bewertet die BDA besonders kritisch, da hier ohne jeden sachlichen Grund für die öffentliche Hand ein Ausweg aus Regelungen geschaffen wird, die auch für Arbeitgeber der Privatwirtschaft unzumutbar sind. Die BDA setzt sich im Gesetzgebungsverfahren für umfassende Korrekturen an dem Richtlinienentwurf ein.

# EUROPÄISCHES SEMESTER: INVESTITIONEN STÄRKEN - WETTBEWERBSFÄHIGKEIT LANGFRISTIG SICHERN

Die EU-Kommission hat am 23. Mai 2018 im Rahmen des Europäischen Semesters ihre Vorschläge für die länderspezifischen Empfehlungen für Deutschland vorgestellt. Mit ihren Reformvorschlägen zur Stärkung der Investitionstätigkeit, zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung und zur Verbesserung des Steuersystems unterstützt sie dabei zentrale BDA-Forderungen.

Wie in den vergangenen Jahren fordert die EU-Kommission eine Stärkung der Investitionstätigkeit. Gezielte Investitionen in Bildung, Forschung und Entwicklung sowie in die digitale Infrastruktur seien unentbehrlich für eine nachhaltige Stärkung der Innovationskraft. Dabei gelte es, die private Investitionstätigkeit durch eine konsequente Verbesserung der Rahmenbedingungen – nicht zuletzt auch für kleine und mittlere Unternehmen – anzukurbeln. Auch eine Vereinfachung des „komplexen“ Steuersystems, das zu hohen Bürokratiekosten für die Firmen führt, sei dringend notwendig.

Die BDA begrüßt ausdrücklich die Forderung der EU-Kommission, die Erwerbsbeteiligung weiter zu erhöhen und Fehlanreize gegen die Aufstockung der Arbeitsstunden zu beseitigen. Gerade im Hinblick auf den zunehmenden Fachkräftemangel und den voranschreitenden demografischen Wandel gilt es, das Arbeitsmarktpotenzial bestmöglich auszuschöpfen. Eine weitere Verbes-



23. Mai 2018  
 Hausaufgaben der @EU\_Commission für die #GroKo: Investitionen in #Forschung & Entwicklung stärken, Sozialversicherungsbeiträge auf unter 40 % dauerhaft begrenzen, Zukunftsreformen vorantreiben.  
 #EuropeanSemester @VDombrovskis <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-germany-en.pdf> ...

serung des Ganztagsbetreuungsangebots für Kinder ist hierfür ebenso zentral wie zusätzliche Anreize für einen späteren Renteneintritt. Gleichzeitig bedarf es verstärkter Bemühungen, die hohe Abgabenbelastung auf Löhne und Gehälter dauerhaft zu begrenzen. Leistungsausweitungen in der gesetzlichen Rentenversiche-

rung sowie die Wiedereinführung der paritätischen Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung bewirken jedoch das Gegenteil. Die BDA steht im engen Austausch mit der EU-Kommission und hat ihre Positionen in den Prozess der Erarbeitung der länderspezifischen Empfehlungen eingebracht.



„Da das Steuersäckel des Staates nun noch praller gefüllt ist als ohnehin erwartet, kann die logische Antwort nur Entlastung und damit mehr Schub für Wachstum und Wettbewerb heißen – und das so schnell wie möglich!“

Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer zur Steuerschätzung, 9. Mai 2018

## Besteuerung der digitalen Wirtschaft international regeln

Die EU-Kommission hat am 21. März 2018 zwei Richtlinienvorschläge zur Besteuerung der digitalen Wirtschaft vorgelegt. Ziel ist die Besteuerung von digitalen Geschäftsmodellen, auch wenn Unternehmen in einem Staat keine Betriebsstätte unterhalten. Die BDA unterstützt gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft das Ziel, eine Nichtbesteuerung von Unternehmen zu verhindern. Allerdings muss auch darauf geachtet werden, dass es nicht zu einer Überbesteuerung der digitalisierten europäischen Wirtschaft kommt. Zudem sollte eine internationale – nicht nur europäische – Regelung angestrebt werden, wie sie derzeit bei der OECD bereits in Vorbereitung ist. Nähere Informationen: Arbeitgeberportal > Themen Plus > Wirtschaft und Finanzen

## Sprudelnde Steuereinnahmen für gezielte Entlastungen nutzen

Das Bundeskabinett hat am 2. Mai 2018 die Bundeshaushalte für 2018 und 2019 sowie die Finanzplanung bis 2022 beschlossen. In der gesamten Legislaturperiode will der Bund ohne neue Schulden auskommen. Die BDA unterstützt die „schwarze Null“ ausdrücklich, kritisiert jedoch die zunehmende Dominanz und Dynamik der Sozialausgaben auf der Ausgabenseite. Entlastungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für Unternehmen fehlen in der Finanzplanung hingegen weitgehend. Die BDA hat dies – gerade angesichts sprudelnder Steuereinnahmen – kritisiert.

## Internationaler Währungsfonds im Gespräch mit der BDA: Abgabenkeil verringern

Die BDA hatte am 4. Mai 2018 eine Delegation des Internationalen Währungsfonds (IWF) zur Vorbereitung des IWF-Deutschlandberichts zu Gast. Nachdrücklich hat sich die BDA gegen die wiederholte, auch vom IWF formulierte Kritik am deutschen Leistungsbilanzüberschuss gewandt, da dieser vor allem Ausdruck der hohen Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen ist. Es liegt weder im deutschen noch im internationalen Interesse, diese Wettbewerbsfähigkeit durch höhere Lohnabschlüsse zu gefährden. Zielführend ist vielmehr eine am Produktivitätszuwachs orientierte Lohnpolitik, auch angesichts im EU-Vergleich stärker anziehender Lohnstückkosten. Zur Stärkung des Binnenkonsums sollte der Abgabenkeil zwischen Arbeitskosten und Nettolöhnen reduziert werden, z. B. durch eine dauerhafte Begrenzung der SV-Beitragssatzsumme auf unter 40 %.

## Internationalen Handel stärken: EU bringt Abkommen mit Singapur, Japan und Mexiko auf die Zielgerade

Der Wortlaut der von der EU verhandelten Handelsabkommen mit Singapur und Japan wurde dem Rat der Europäischen Union bereits am 18. April 2018 zur Abstimmung vorgelegt. Nur wenige Tage später konnte die EU-Kommission auch eine entscheidende Einigung zum Abkommen mit Mexiko verkünden. Diese Abkommen sind von großer Wichtigkeit für die europäische Wirtschaft. Gerade in Zeiten drohender Strafzölle und protektionistischer Tendenzen muss die EU entschlossen für den weltweiten Abbau von Handelsbarrieren eintreten.





**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 2033-1705

marketing@arbeitgeber.de

**Stand:**

29. Juni 2018

**Fotografie:**

(Titel) gmast3r | iStockphoto.com



[twitter.com/DieBDA](https://twitter.com/DieBDA)



[facebook.com/dieBDA](https://facebook.com/dieBDA)



[youtube.com/user/diearbeitgeber](https://youtube.com/user/diearbeitgeber)