

ARBEITGEBER AKTUELL

JANUAR 2019

Befristungen als Jobmotor erhalten

Seite 3

Wenn Mindestausbildungsvergütung, dann orientiert am aktuellen Tarifgeschehen

Seite 10

Germany Reloaded – Wie Wirtschaft und Beschäftigte von der Digitalisierung profitieren können

Seite 16

Deutschland für Fachkräfte attraktiv machen

Die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland hängt in entscheidendem Maße davon ab, dass eine ausreichende Zahl von gut qualifizierten Fachkräften zur Verfügung steht. Die Arbeitgeber setzen sich deshalb neben der Aktivierung aller inländischen Potenziale für eine gezielte Fachkräftezuwanderung ein.

Seite 6



WEITERE THEMEN:

Brückenteilzeit – Verteilung der Arbeitszeit bleibt beim Arbeitgeber Seite 2 | **Ausblick auf das Tarifjahr 2019** Seite 4 | **Pflicht zur Altersvorsorge für Selbstständige einführen** Seite 8 | **Brexit – Chaotischen Austritt verhindern** Seite 12 | **Dauerhafte Begrenzung der Beitragsbelastung: BDA-Kommission zur Zukunft der Sozialversicherung startet** Seite 14

BRÜCKENTEILZEIT - VERTEILUNG DER ARBEITSZEIT BLEIBT BEIM ARBEITGEBER

Nachdem der Gesetzentwurf zur Brückenteilzeit ohne Änderungen Bundestag und Bundesrat passiert hatte, ist das Gesetz am 1. Januar 2019 in Kraft getreten. Gegenüber den ursprünglichen Erwägungen des Bundesarbeitsministeriums konnte die BDA wichtige Verbesserungen erreichen: Die Entscheidung über die Verteilung des Arbeitsvolumens bleibt in der Hand des Arbeitgebers. Die unternehmerische Freiheit über die Zuweisung des Arbeitszeitvolumens bleibt damit gewahrt.

Die Einführung einer befristeten Teilzeit schafft trotz der erreichten Korrekturen neue organisatorische Herausforderungen für Arbeitgeber, die zeitlich begrenzt z.T. frei werdenden Arbeitsplätze neu zu besetzen, und für diejenigen Arbeitnehmer, die von Mehrarbeit betroffen sein werden. Es wurde zu wenig berücksichtigt, dass es bereits zahlreiche gesetzliche und tarifvertragliche Ansprüche auf befristete Teilzeit gibt.

Die Regierungsfractionen haben in einer Protokollerklärung im Rahmen der Beschlussempfehlung und des Berichts des Ausschusses für Arbeit und Soziales Interpretatio-

nen zum Gesetzentwurf gegeben. Dazu gehört u.a. die Möglichkeit, die betrieblichen Ablehnungsgründe durch Tarifverträge zu konkretisieren. So werden durch Tarifpartner festgelegte Quotierungen als Überforderungsregeln durch das Gesetz über die Brückenteilzeit nicht eingeschränkt. Zu begrüßen ist ferner die Bestätigung, dass die befristete Einstellung der Ersatzkraft mit dem Sachgrund der Vertretung erfolgen kann. Auch der Gefahr einer Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung tritt die Protokollerklärung mit dem Verbot der Doppelzählung des Arbeitnehmers in Brückenteilzeit und der Vertretungskraft bei Schwellenwerten

entgegen. Wichtig ist das klare Bekenntnis, dass die betrieblichen Ablehnungsgründe in Unternehmen mit Filialstrukturen auch im Hinblick auf die jeweilige Filiale zu berücksichtigen sind. Grundsätzlich sollte allerdings generell der Bezugspunkt von Schwellenwert und Zumutbarkeitsregelung nicht der Arbeitgeber, sondern der Betrieb sein.

NÄHERE INFORMATIONEN:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > argumente „Teilzeit“

Konkretisierung der Tarifeinheit gelungen

Durch die Konkretisierung des Tarifeinheitgesetzes mit Wirkung zum 1. Januar 2019 ist der Konkretisierungsauftrag des Bundesverfassungsgerichts umgesetzt. Die Neuregelung stärkt die Tarifautonomie. Im Kollisionsfall bleibt es dabei, dass grundsätzlich der Mehrheitstarifvertrag Anwendung findet. Nur, wenn die Interessen der Gesamtheit der unter einen Minderheitentarifvertrag fallenden Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags nicht angemessen und ernsthaft berücksichtigt worden sind, können auch die Rechtsnormen des Minderheitentarifvertrags Anwendung finden. Damit wählt die gesetzliche Konkretisierung zu Recht einen streng verfahrensbezogenen Ansatz. Eine Inhaltskontrolle von Tarifverträgen bezogen auf das Ergebnis einer Tarifvereinbarung bleibt ausgeschlossen. Die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifverträge wird dadurch gestärkt. Der Vorrang des mittlerweile eingeübten Mehrheitsprinzips wird nicht in Frage gestellt. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > kompakt „Tarifeinheit“

BEFRISTUNGEN ALS JOBMOTOR ERHALTEN

Der Koalitionsvertrag kündigt rückwärtsgewandte und für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber schädliche Einschränkungen für befristete Arbeitsverhältnisse an. Die Koalitionsfraktionen und die Bundesregierung sollten die erwogenen Beschränkungen grundsätzlich überdenken und auf sie verzichten. Ein Belastungsmoratorium für den Faktor Arbeit ist unverzichtbar.

Für Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten sieht der Koalitionsvertrag eine Höchstquote von 2,5 % für sachgrundlose Befristungen (Kalenderbefristungen) vor. Diese Quote nimmt den Unternehmen die Möglichkeit, auf veränderte Rahmenbedingungen und Auftragschwankungen flexibel und zügig zu reagieren. Zudem sollen sachgrundlose Befristungen nur noch für eine Höchstdauer von 18 statt bisher 24 Monaten zulässig sein, mit einer ein- statt dreimaligen Verlängerungsmöglichkeit. Weiterhin soll eine Befristung dann nicht mehr zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben – unter Berücksichtigung vorheriger Einsätze als Zeitarbeitskraft. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber soll nach dem Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich sein.

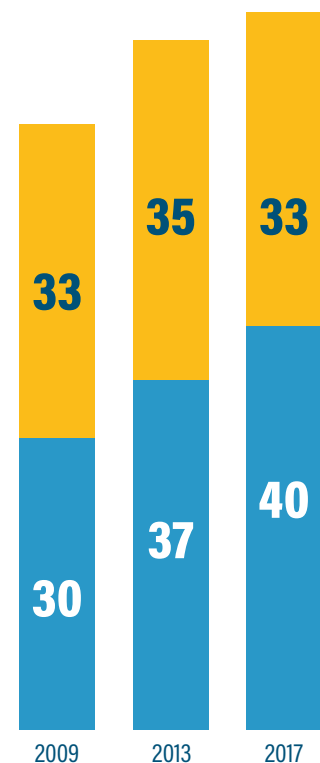
Statt der vorgesehenen Beschränkungen müssen vielmehr weitere Schritte hin zu einem anpassungsfähigeren Befristungsrecht gegangen werden. Dazu zählen der Erhalt der Kalenderbefristung und die Schärfung von Sachgründen, die belastbare Grundlagen für befristete Beschäftigung sicherstellen können.

Qualifizierungsgesellschaften müssen auch künftig die Möglichkeit haben, Befristungen mit den bei ihnen beschäftigten Personen zu vereinbaren. Das muss entsprechend für Qualifikationen im Unternehmen „on the job“ gelten.

Ebenso muss sichergestellt werden, dass bei nur vorübergehendem Bedarf rechtssicher eine Arbeitsmöglichkeit geschaffen werden kann. Zwar sieht das Teilzeit- und Befristungsgesetz dies heute schon vor, die Rechtsprechung legt den Begriff des vorübergehenden Bedarfs aber zu eng aus. Für einen vorübergehenden Bedarf nutzen Unternehmen daher zumeist die Kalenderbefristung, die daher tatsächlich nicht sachgrundlos ist. Sinnvoll wäre es, gesetzlich klarzustellen, dass ein die Befristung rechtfertigender vorübergehender Bedarf auch dann gegeben ist, wenn bei schwankender Auftragslage nicht klar und eindeutig das sichere Ende einer Arbeitsbeziehung vorhergesagt werden kann.

Mehr als drei Viertel der befristet Beschäftigten erhalten Anschlussperspektive im selben Betrieb

Anteil Übernahmen und Verlängerungen von befristet Beschäftigten, in %



■ Übernahme
■ Verlängerungen

NÄHERE INFORMATIONEN:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > argumente „Sachgrundlose Befristungen sind unverzichtbar“ und kompakt „Befristungen“

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2018

TARIFJAHR 2019: BESONNENHEIT DER TARIFPARTNER ENTSCHEIDEND FÜR DIE ATTRAKTIVITÄT VON TARIFVERTRÄGEN

Für das Jahr 2019 prognostiziert der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung einen durchschnittlichen Anstieg der tariflichen Stundenverdienste mit Sonderzahlungen von 2,6 %. Insgesamt sei die Lohnentwicklung der vergangenen Jahre im Vergleich zu den 2000er Jahren kräftig, angesichts des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels jedoch immer noch moderat. Die Wirtschaftsweisen führen dies auf die Besonnenheit der Tarifpartner zurück. Teilweise würden auch nicht monetäre Bestandteile in Tarifverträgen an Bedeutung gewinnen.

Die Besonnenheit der Tarifpartner ist entscheidend für die Beibehaltung bzw. Steigerung der Attraktivität und Akzeptanz von Tarifverträgen. Tarifbindung kann jedoch durch staatliche Subventionen, wie sie u.a. vom Bundesarbeitsminister Hubertus Heil vorgeschlagen werden, nicht erzwungen werden. Vielmehr müssen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in jeder Tarifrunde auf ein Neues zeigen, dass sie die Belange der Betriebe und der Beschäftigten langfristig ausgewogen abbilden können.

Allein im ersten Quartal des neuen Tarifjahrs werden voraussichtlich in Branchen mit insgesamt über

6 Mio. Beschäftigten neue Tarifabschlüsse vereinbart. Mit der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ist am 4. Januar 2019 bereits ein Tarifabschluss für die Geld- und Wertdienste erzielt worden. Derzeit verhandeln u.a. die Druckindustrie sowie die Papier-, Pappe und Kunststoffverarbeitende Industrie. Gleich zu Jahresbeginn starten dann u.a. die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (ohne Hessen), im privaten und öffentlichen Bankgewerbe, im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel. Mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie läuft aktuell die Tarifrunde in der Kali- und Steinsalzindustrie. Die Tarifverhandlungen für

die Papiererzeugende Industrie sowie für die Beschäftigten der Ledererzeugenden Industrie stehen vor der Tür. Mit der Industriegewerkschaft Metall wird die Tarifrunde in der Textil- und Bekleidungsindustrie fortgesetzt. Am 10. Januar 2019 folgte die erste Verhandlungsrunde für die nordwestdeutsche Stahlindustrie. Am 28. Januar 2019 wird erstmals für die Beschäftigten der ostdeutschen Stahlindustrie verhandelt.

Weiterer Anstieg der Arbeitskosten in Deutschland

34,20 €
in Deutschland

26,30 €
im EU-Durchschnitt

In Deutschland sind nach jüngsten Angaben des Statistischen Bundesamts die Arbeitskosten je Arbeitsstunde im Zeitraum vom dritten Quartal 2017 bis zum dritten Quartal 2018 kalenderbereinigt um 2,7 % gestiegen. Der Anstieg gegenüber dem Vorquartal lag saison- und kalenderbereinigt bei 1,0 %. Damit lagen die Arbeitskosten in Deutschland im Jahr 2017 mit 34,20 € pro Stunde deutlich über dem EU-Durchschnitt von 26,30 € (EU-Währungsgebiet: 30,60 €). Spitzenreiter der Arbeitskosten in Europa ist Dänemark mit 43,60 € pro Stunde, gefolgt von Schweden und Belgien mit jeweils 41,70 € pro Stunde. In nahe gelegenen osteuropäischen Staaten, wie z. B. Polen (9,00 €), der Tschechischen Republik (11,30 €), der Slowakei (11,40 €) oder Ungarn (9,20 €), betragen die Arbeitskosten teilweise nur ein Viertel. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifpolitik

TARIFABSCHLÜSSE FÜR DIE DEUTSCHE BAHN AG ERZIELT

Nachdem der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE) am 14. Dezember 2018 mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) eine Einigung für die ca. 150.000 Beschäftigten der Deutsche Bahn AG (DB AG) erzielen konnte, folgte am 4. Januar 2019 eine Einigung mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL).

Beide Tarifiergebnisse sehen innerhalb einer 29-monatigen Laufzeit neben einer Einmalzahlung von 1.000 € im Februar 2019 eine zweistufige Entgelterhöhung um 3,5 % zum Juli 2019 und weitere 2,6 % zum Juli 2020 vor. Daneben wird das bestehende „Wahlmodell“ fortgeführt: Die Beschäftigten können zwischen der zweiten Stufe der Entgeltanhebung, einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde und sechs zusätzlichen Urlaubstagen pro Jahr wählen. Bei der Entscheidung für mehr Urlaub erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



einen Einmalbetrag von 700 € für den Zeitraum Juli bis Dezember 2020.

Künftig können die Beschäftigten Zeitguthaben grundsätzlich einfacher und erstmalig auch für die kurzfristige Kinderbetreuung von Langzeitkonten entnehmen. Zudem besteht die Möglichkeit zur Umwandlung von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge, die dann vom Arbeitgeber zusätzlich bezuschusst wird. Darüber hinaus konnte der AGV MOVE für die DB AG mit der EVG u.a. Vereinbarungen zu einem

Branchentarifvertrag für den Bereich des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) sowie mit beiden Gewerkschaften jeweils die Vereinbarung eines „TV Personalübergang SPNV“ erreichen. Insgesamt entspricht der Tarifabschluss mit der GDL bis auf einzelne Detailregelungen für das Zugpersonal wie z.B. zu Zulagen, Rufbereitschaft und Mindeststandards zur Besetzung von Reisezügen dem Ergebnis der EVG.

Tarifverdienste steigen im Jahr 2018 voraussichtlich im Durchschnitt um 2,8 %

Das Statistische Bundesamt hat berechnet, dass die Tarifverdienste im Durchschnitt des Jahres 2018 voraussichtlich um 2,8 % höher liegen als im Vorjahr. Dies wäre der höchste Anstieg seit dem Jahr 2014. Berücksichtigt wurden monatliche tarifliche Grundvergütungen und tariflich festgelegte Sonderzahlungen wie Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen oder tarifliche Nachzahlungen. Ohne Sonderzahlungen werden die tariflichen Monatsverdienste voraussichtlich um 2,6 % gegenüber dem Durchschnitt des Tarifjahrs 2017 steigen. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifpolitik

Neue Mindestlohnverordnung veröffentlicht

Die zweite Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV2) ist am 20. November 2018 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden und am 1. Januar 2019 in Kraft getreten. Damit ist die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 9,19 € brutto je Zeitstunde ab 1. Januar 2019 und auf 9,35 € brutto je Zeitstunde ab 1. Januar 2020 rechtsverbindlich. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Mindestlohn

DEUTSCHLAND FÜR FACHKRÄFTE ATTRAKTIV MACHEN

Die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland hängt in entscheidendem Maße davon ab, dass eine ausreichende Zahl von gut qualifizierten Fachkräften zur Verfügung steht. Die Arbeitgeber setzen sich deshalb neben der Aktivierung aller inländischen Potenziale für eine gezielte Fachkräftezuwanderung ein. Die Bundesregierung hat am 19. Dezember 2018 einen Gesetzentwurf für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen. Im Vorfeld hatten sich die Präsidenten von BDA, BDI, DIHK und ZDH in einem gemeinsamen Brief für einen Beschluss des Referentenentwurfs eingesetzt.

Der Gesetzentwurf enthält wesentliche Forderungen der BDA. Dazu zählen der Verzicht auf die Engpassbetrachtung und die Vorrangprüfung bei beruflich qualifizierten Fachkräften. Auch die vorgesehenen Aufenthaltstitel zur Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche entsprechen im Grundsatz BDA-Forderungen. Da die duale Ausbildung weltweit einzigartig ist, sollen zukünftig zu Recht Personen aus dem Ausland mit einer abgeschlossenen, vergleichbar guten Ausbildung zur Erwerbstätigkeit einreisen und als Fachkraft in Betrieben arbeiten dürfen, wenn in der betrieblichen Praxis die berufliche

Handlungskompetenz weiterentwickelt wird.

Für effizientere und schnellere Verwaltungsverfahren müssen zentrale Ausländerbehörden geschaffen und das beschleunigte Fachkräfteverfahren in die Praxis umgesetzt werden. Ziel im parlamentarischen Verfahren wird es sein, noch einige wichtige Verbesserungen zu erreichen und eine Verwässerung des Gesetzentwurfs zu verhindern. Die BDA wird sich insbesondere weiter dafür einsetzen, dass die zwingend notwendigen Verbesserungen der personellen und technischen Ausstattung der Auslandsvertretungen

und Ausländerbehörden erfolgen sowie der Datenaustausch zwischen allen beteiligten Behörden und das Visumverfahren digitalisiert werden, wie es die Bundesregierung in ihren Eckpunkten zur Fachkräfteeinwanderung vom 2. Oktober 2018 angekündigt hat. Solange das nicht oder in nicht ausreichendem Umfang passiert, laufen die Zuwanderungsregeln weitestgehend ins Leere und dringend benötigte Fachkräfte entscheiden sich für alternative Zielländer.



22. November 2018

#Arbeitgeberpräsident Kramer zur aktuellen #HartzIV-Debatte: Die zentrale Herausforderung ist doch, möglichst viele Menschen in #Arbeit zu bringen & damit aus der Abhängigkeit von staatlichen Leistungen zu befreien. Am Grundsatz des Förderns & Forderns nicht rütteln!
#DAT2018

Grundsicherung erfolgreich: Abkehr von „Fördern und Fordern“ nicht zulassen!

Erstmals seit der Einführung lebten Ende 2018 weniger als 3 Mio. Haushalte vom Arbeitslosengeld II. Seit 2008 ist die Zahl der betroffenen Haushalte damit um fast 600.000 oder 17 % gesunken. 15 erfolgreiche Jahre nach der Agenda 2010 überboten sich Parteien in Rückabwicklungsvorschlägen. Gemeinsam ist den Vorschlägen von SPD, Grünen und Linken eine unglaubliche Diskreditierung und Herabwürdigung des solidarischen Auffangnetzes für bedürftige Menschen. Das Einfordern einer zuverlässigen Mitarbeit bei der eigenen Integration in Arbeit – auch notfalls sanktioniert – wird als „Rache“ (Juso-Vorsitzender Kevin Kühnert in der „WirtschaftsWoche“ vom 4. Januar 2019) oder „Existenznotpeitsche“ (Linken-Vorsitzende Katja Kipping in der „Tageszeitung“ vom 28. Dezember 2018) diffamiert. Statt das Grundprinzip des „Förderns und Forderns“ zu Lasten aller Steuerzahler, aber letztlich auch der Betroffenen selbst auszuhebeln, sollte die Unterstützung, in Arbeit zu kommen, gezielt intensiviert werden. Dazu gehören Qualifizierungen, Sprachförderungen, Gesundheitsförderung ebenso wie Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder präventive Maßnahmen durch ein funktionierendes Bildungssystem.

Neue BA-Weiterbildungsförderung: Zielgruppe zu weit gefasst

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wird die Weiterbildungsförderung von qualifizierten Beschäftigten durch die Arbeitslosenversicherung neu gestaltet. Die Zielgruppe ist zu weit gefasst. Es handelt sich um die nur unpräzise umschriebene Gruppe der Beschäftigten, „die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind“. Möglich sind ein Zuschuss zu Lehrgangskosten sowie ein Arbeitsentgeltzuschuss für Beschäftigte in allen Unternehmen. Die maximale Förderhöhe ist nach Betriebsgröße gestaffelt.



22. November 2018

Wenn wir an **#HartzIV** Hand anlegen, dann bitte weniger **#Bürokratie** & mehr Kümmerer in der **@Bundesagentur**, lieber **@RobertHabeck!**

In Zeiten von **#Fachkräftemangel** dürfen arbeitslose Menschen nicht in Arbeitslosigkeit festhängen. **#DAT2018**
@Die_Grünen

BDA-Forderung erfüllt: Beitragsatz zur Arbeitslosenversicherung abgesenkt

Mit dem Qualifizierungschancengesetz hat die Bundesregierung mit Wirkung zum 1. Januar 2019 den Beitragsatz zur Arbeitslosenversicherung um insgesamt 0,5 Prozentpunkte auf 2,5 % gesenkt. Damit wurde eine zentrale Forderung der BDA erfüllt. Dabei wurde der Beitragsatz per Gesetz um 0,4 Prozentpunkte und per Rechtsverordnung um weitere 0,1 Prozentpunkte reduziert. Die Beitragssenkung entlastet die Beitragszahler jährlich um weit über 6 Mrd. €. Dank des vor 15 Jahren begonnenen Reformprozesses in der Bundesagentur für Arbeit konnte der Beitragsatz von 6,5 % im Jahr 2006 auf heute 2,5 % gesenkt werden, was mit einem jährlich wirkenden Entlastungsvolumen von 48 Mrd. € eine immense volkswirtschaftliche Bedeutung hat, aber auf keinen Fall zu Sorglosigkeit in anderen Sozialversicherungszweigen hinsichtlich Beitragssteigerungen führen darf.

PFLICHT ZUR ALTERSVORSORGE FÜR SELBSTSTÄNDIGE EINFÜHREN

Um den sozialen Schutz von Selbstständigen zu verbessern, haben CDU, CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag die Einführung einer Altersvorsorgepflicht für alle Selbstständigen, die nicht bereits anderweitig obligatorisch abgesichert sind, vereinbart. Grundsätzlich sollen Selbstständige zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und einer anderen geeigneten insolvenzsicheren Vorsorgeart wählen können. Die BDA befürwortet das Gesetzesvorhaben, das im laufenden Jahr gestartet werden soll, und wird sich für eine einfache und unbürokratische Ausgestaltung dieses Wahlrechts einsetzen.

Selbstständige sollten verpflichtet sein, im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten für das Alter vorzusorgen. Sie sollten grundsätzlich die Wahl haben, ob sie im Wege der gesetzlichen Rentenversicherung oder privat kapitalgedeckt vorsorgen. Soweit schon heute eine Vorsorgepflicht für Selbstständige im Rahmen berufsständischer Regelungen besteht, sollte es bei einer Absicherung im Rahmen dieser Versorgungssysteme bleiben. Neue Wahlmöglichkeiten könnten im Einzelfall den Fortbestand bestehender Einrichtungen gefährden.

Die Option einer privaten kapitalgedeckten Vorsorge ist besonders sinnvoll und notwendig, da so verhindert wird, dass neue Leistungsansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung entstehen und damit die ohnehin demografisch steigenden Lasten in der gesetzlichen Rentenversicherung noch weiter ansteigen.

Zudem wird sich die BDA dafür einsetzen, dass in der Vergangenheit getroffene Vorsorgeentscheidungen angemessen berücksichtigt werden. Aus Gründen des Vertrauensschutzes, aber auch im Interesse der notwendigen Akzeptanz einer neuen

Vorsorgepflicht sollten ausreichende Übergangsfristen vorgesehen werden.

Die BDA wird im ersten Quartal 2019 ein Gesamtkonzept zur Absicherung von Selbstständigen in allen Sozialversicherungszweigen vorlegen und sich intensiv in das geplante Gesetzgebungsverfahren zur Einführung einer Altersvorsorgepflicht für Selbstständige einbringen.

Beitragszahler zur gesetzlichen Krankenversicherung nicht weiter belasten

Mit dem geplanten Terminservice- und Versorgungsgesetz soll weiter großzügig das Geld der Beitragszahler verteilt werden. Bei Umsetzung der im aktuellen Gesetzentwurf enthaltenen Maßnahmen ist mit Mehrausgaben von jährlich rd. 2,7 Mrd. € zu rechnen, vor allem für zahnärztliche Versorgung und Heilmittel. Für diese Mehrausgaben werden die Beitragszahler über höhere Zusatzbeiträge einstehen müssen. Sie werden damit ein weiteres Mal zusätzlich zu den Belastungen aus dem Pflegepersonalstärkungsgesetz, dem Pflegeversicherungs-Beitragsatzanpassungsgesetz und dem GKV-Versichertenentlastungsgesetz zur Kasse gebeten. Die BDA wird sich weiterhin konsequent gegen Beitragssatzsteigerungen einsetzen.

FÜR EINE BESSERE UND ERFOLGREICHERE REHABILITATION

Die BDA hat einen Entwurf für ein Positionspapier zum System der Rehabilitation erarbeitet. Ziel ist es, durch ein möglichst geschlossenes Vorgehen der Arbeitgebervertreter in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen auf erforderliche Änderungen hinzuwirken. Eine deutlich bessere Rehabilitation kann auch ohne gesetzliche Maßnahmen über die Selbstverwaltung der Sozialversicherungsträger erreicht werden.

Erfolgreiche Rehabilitation leistet einen wertvollen Beitrag zum Erhalt und zur Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit von oft dringend benötigten Arbeits- und Fachkräften. Die jährlichen Aufwendungen für Rehabilitation liegen inzwischen bei fast 40 Mrd. €, das ist mehr als alle Ausgaben der Arbeitslosenversicherung zusammen. Dennoch findet das komplexe, trägerübergreifende System der Rehabilitation kaum Beachtung in öffentlichen Diskussionen.

Wesentliche Punkte im Entwurf des Positionspapiers der BDA vom 2. Dezember 2018 sind eine Verbesserung der Transparenz und der Wirtschaftlichkeit des Reha-Geschehens, der Vorrang ambulanter vor stationären Maßnahmen sowie eine frühere Bedarfserkennung. Ziel ist es, das Positionspapier im ersten Quartal 2019 zu finalisieren.

Krankenkassen dürfen Mitglied im Arbeitgeberverband sein

Die BDA hat sich erfolgreich an das Bundesversicherungsamt (BVA) gewandt, mit der Bitte klarzustellen, dass auch für Krankenkassen die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband zulässig ist. Anlass hierfür war ein Schreiben des BVA, wonach für Krankenkassen die Mitgliedschaft in Vereinen, parteinahen Organisationen und sonstigen Vereinigungen, deren Zweck nicht von § 30 Abs. 1 SGB V gedeckt ist, unzulässig sei. Dieses Schreiben hatte bei einigen Krankenkassen und Arbeitgeberverbänden zur Verunsicherung hinsichtlich ihrer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband geführt. Das BVA hat der BDA mit Schreiben vom 2. November 2018 geantwortet und eindeutig bestätigt, dass Krankenkassen in ihrer Funktion als Arbeitgeber berechtigt sind, Mitglied eines Arbeitgeberverbands zu sein.



06. Dezember 2018
Auf diesen Treppchenplatz können wir nicht stolz sein. Deutschland ist mal wieder Spitzenreiter bei der Belastung mit Steuern & Sozialabgaben. Jetzt gilt: Kurs ändern, Entlastungen ins Visier nehmen, [@OECDStatistik](#) [@welt](#)

WENN MINDESTAUSBILDUNGSVERGÜTUNG, DANN ORIENTIERT AM AKTUELLEN TARIFGESCHEHEN

Das Bundesbildungsministerium hat am 19. Dezember 2018 das „Berufsbildungsmodernisierungsgesetz“ veröffentlicht. Wichtigste Neuerung ist die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung (MiAV) i. H. v. zunächst 504 €, angelehnt an den Bedarfssatz für auswärts wohnende Berufsfachschüler. Die MiAV soll schon Anfang 2022 auf 585 € steigen. Sie würde zwischen 40 und 80 % höher liegen als aktuell mit verschiedenen DGB-Gewerkschaften vereinbarte Ausbildungsvergütungen i. H. v. 325 € bis 420 €. Die Arbeitgeber lehnen diesen massiven Eingriff in die Tarifautonomie entschieden ab.

Zur Schadensbegrenzung schlägt die BDA vor, die Ausgangshöhe der MiAV durch eine gewichtete Koppelung sowohl an den Bedarfssatz für auswärts wohnende als auch den für zuhause wohnende Berufsfachschüler im Verhältnis 60:40 festzulegen. Bei hälftiger Berücksichtigung des beim Schüler-BAföG vorgesehenen Zuschusses zur Kranken- und Pflegeversicherung und der für

2019 angekündigten Erhöhung der BAföG-Sätze ergibt sich hieraus eine MiAV i. H. v. 435 €.

Anstelle der im Gesetzentwurf vorgesehenen automatischen Anpassung der MiAV entsprechend künftigen Erhöhungen der BAföG-Sätze fordert die BDA, die Höhe der MiAV entsprechend der durchschnittlichen Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in einem

Turnus von zwei Jahren anzupassen. Außerdem muss im Gesetz ein grundsätzlicher Vorrang für Tarifverträge verankert werden. Die BDA wird im weiteren Gesetzgebungsverfahren entsprechende Änderungen entschieden einfordern.

Nick: Neues Stipendium für mehr Chancengerechtigkeit in Kitas

Die Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) hat ein neues Stipendienprogramm ins Leben gerufen. Die Nachwuchsinitiative chancengerechte Kitas (Nick) spricht Studierende der Kindheitspädagogik an, denen Chancengerechtigkeit in der Bildung ein wichtiges Anliegen ist. Sie werden dabei unterstützt, später in der Leitung von Kitas herkunftsbedingten Startnachteilen bei Kindern wirksam begegnen zu können. Noch bis zum 26. April läuft die diesjährige Bewerbungsfrist. Nähere Informationen: www.sdw.org



Jubiläumsjahr der Stiftung der Deutschen Wirtschaft

2019 feiert die Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) ihr 25. Gründungsjubiläum. Im Zentrum der Aktivitäten stehen regionale Feiern in Kooperation mit Arbeitgeberverbänden, u. a. mit der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, unternehmer nrw, Südwestmetall und Nordmetall. Partner, Förderer und Teilnehmende der Bildungsprogramme können zudem mit dem Hashtag #25Jahresdw über eine „Social Wall“ ihre Erlebnisse und Erfahrungen mit der sdw für die Öffentlichkeit sichtbar machen. Nähere Informationen: www.sdw.org

NATIONALE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE – UNTERNEHMEN STÄRKEN, NICHT EINSCHRÄNKEN

Im November 2018 startete unter der Beteiligung von Wirtschaft, Gewerkschaften, Bund und Ländern die Erarbeitung der im Koalitionsvertrag vereinbarten Nationalen Weiterbildungsstrategie. Die BDA machte in der Auftaktsitzung deutlich, dass die Unternehmen die mit Abstand größten Weiterbildungsanbieter sind.

85 % aller Unternehmen engagieren sich in der Weiterbildung und investieren 33,5 Mrd. € pro Jahr. Weiterbildung liegt im ureigensten Interesse der Unternehmen. Sie wissen am besten, was gebraucht wird. In der Nationalen Weiterbildungsstrategie muss es daher darum gehen, ein Plus zu generieren und insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen in ihrem Weiterbil-

dungsengagement zu unterstützen. Bestehendes darf nicht reguliert oder eingeschränkt werden.

Die BDA hat ein Positionspapier erarbeitet und konkretisierte Überlegungen zu einer steuerfinanzierten Skills-Update-Beratung und Weiterbildung von Qualifizierten und Hochqualifizierten vorgelegt. Ziel ist, vor allem die digitalen Kompetenzen der Beschäftigten für die Wirtschaft 4.0 zu stärken. Daneben

schlägt die BDA einen ebenfalls steuerfinanzierten Transformationszuschuss für Unternehmen vor, mit dem vor dem Hintergrund der digitalen Transformation die Beratung des Unternehmens sowie die Qualifizierung der Beschäftigten gefördert werden können.

Ergebnis BIBB-Initiative „Berufsbildung 4.0“: Untersuchte Berufe sollten flexibel und punktuell angepasst werden

Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Zuge der Initiative „Berufsbildung 4.0“ insgesamt 14 Berufe auf veränderte Qualifikationsanforderungen untersucht. Die BDA hat die Initiative als Mitglied des Projektbeirats eng begleitet. Zentrales Ergebnis der Untersuchung: Die Erwartungen an die Kernkompetenzen verschieben sich. Zwar bleibt die berufliche Fachkompetenz wichtig, aber der Umgang mit IT und IT-Sicherheit sowie digitale Arbeitsprozesse fließen zunehmend in die Arbeitsaufgaben ein. Entsprechend wird in den Berufen verstärkt Prozess- und Systemverständnis gefordert. Auf Grundlage der Untersuchungsergebnisse empfiehlt das BIBB eine flexible und punktuelle Anpassung der untersuchten Berufe, z. B. in Form von Zusatzqualifikationen. Die Empfehlung des BIBB wird von der BDA geteilt. Nähere Informationen: www.bibb.de > Die Themen > Qualifikations- und Kompetenzentwicklung > Digitalisierung der Arbeitswelt – Berufsbildung 4.0



12. November 2018

#FAKTISCH: Fast 9 von 10 Unternehmen sind in der **#Weiterbildung** aktiv & investieren dabei massiv in ihre Mitarbeiter. Zum heutigen Auftakt zur nationalen **#Weiterbildungsstrategie** fordern wir: Weiterbildung muss auch in Zukunft Kernaufgabe von Arbeitgebern & Arbeitnehmern bleiben.

BREXIT - CHAOTISCHEN AUSTRITT VERHINDERN

Die aktuellen Entwicklungen im Vereinigten Königreich sind besorgniserregend: Nur wenige Wochen vor dem geplanten EU-Austritt am 29. März 2019 scheint es mehr als ungewiss, dass eine Lösung gefunden werden kann, um einen unregulierten Brexit zu vermeiden. Ein chaotischer Austritt hätte gravierende Konsequenzen für die Wirtschaft.

Noch immer gibt es viele Unwägbarkeiten in Bezug auf den Brexit, insbesondere nachdem das Austrittsabkommen bei der Abstimmung im britischen Unterhaus am 15. Januar 2019 nicht angenommen wurde. Unternehmen sollten sich daher auf alle möglichen Szenarien, auch einen unregulierten Austritt am 29. März 2019, vorbereiten. Letzterer muss jedoch nach Möglichkeit verhindert werden, um negative Auswirkungen für die Wirtschaft zu minimieren. Das Austrittsabkommen würde dafür eine wichtige Grundlage schaffen, indem es z. B. eine Übergangsphase bis mindestens Ende 2020 vorsieht

Wichtige Forderungen der BDA hierzu schließen eine Regelung zur Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme, die möglichst nahe am Status quo ist, sowie eine reziproke Lösung zu konzern-internen Entsendungen ein.

und so Zeit für notwendige Anpassungen einräumt.

Die Erklärung zu den zukünftigen Beziehungen bedarf der weiteren Ausgestaltung. Wichtige Forderungen der BDA hierzu schließen eine Regelung zur Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme, die mög-

lichst nahe am Status quo ist, sowie eine reziproke Lösung zu konzerninternen Entsendungen ein. Dies ist notwendig, um die Arbeitskräftemobilität aufrechtzuerhalten und der engen wirtschaftlichen Verflechtung zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich Rechnung zu tragen.

Als Hilfestellung für Unternehmen hat die BDA gemeinsam mit dem BDI und der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft einen Leitfaden „Der Brexit kommt – Was ist zu tun?“ erarbeitet.

Neufassung der EU-Nachweisrichtlinie – erhebliche Korrekturen nötig

Seit Ende November 2018 verhandeln EU-Kommission, Rat und Parlament über den euphemistisch titulierten Richtlinienentwurf „über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der EU“. Dieser Titel passt nicht zum Inhalt dieses Rechtsetzungsvorhabens, das überflüssige und kontraproduktive Regulierungen enthält. So kann die vorgeschlagene EU-weite Definition des Arbeitnehmerbegriffs z. B. dazu führen, dass beauftragte IT-Dienstleister plötzlich als Arbeitnehmer (!) des Auftraggebers eingestuft werden. Auch müssen bestimmte Wünsche von Mitarbeitern, z. B. vereinbarte Arbeitszeiten oder vereinbarte Arbeitsverhältnisse zu ändern, innerhalb vorgegebener Fristen schriftlich beantwortet werden, was zu hohem neuem Arbeitsaufwand führt und ggf. späteren richterlichen Prüfungen unterliegt, obwohl eine feste Vereinbarung vorliegt. Der insgesamt bereits problematische Vorschlag der EU-Kommission wird durch den Rat und das Parlament teils sogar noch verschärft. Die öffentliche Hand soll von den neuen Regulierungen ausgenommen werden. Dem öffentlichen Dienst möchte man nicht zumuten, woran man die private Wirtschaft binden will. Noch vor den Europawahlen im Mai 2019 soll im für die Betroffenen weitgehend intransparenten Trilogverfahren eine Einigung erzielt werden. Die BDA setzt sich weiter dafür ein, dass diese schädlichen Regelungen nicht verabschiedet werden.

EU-ARBEITSBEHÖRDE: WENN SCHON, DANN MIT RICHTIGEM FOKUS

Die im Dezember 2018 gestarteten interinstitutionellen Verhandlungen (sog. Trilog) über den Verordnungsentwurf zur Errichtung einer EU-Arbeitsbehörde sollen bereits im Frühjahr 2019 abgeschlossen sein. In den Trilogverhandlungen wird die BDA sich dafür einsetzen, dass das Ziel eines fairen Wettbewerbs im Binnenmarkt durch verbesserten Zugang zu Informationen und die Vermeidung von Eingriffen in die mitgliedstaatlichen Kompetenzen im Fokus behalten werden.

Die BDA hat die Einrichtung der neuen EU-Behörde vor dem Hintergrund der bestehenden EU-Agenturen sowie etablierten Strukturen kritisch begleitet und tritt im fortschreitenden Trilogverfahren dafür ein, dass sichergestellt wird, auch die betriebliche Praxis hinreichend zu berücksichtigen. Dringend benötigt werden arbeitgeberseitig digitale, unbürokratische und in allen EU-Amtsspra-

chen erhältliche Informationen zu den zwingenden nationalen Arbeitsbestimmungen bei Entsendungen.

Problematisch ist die Regelung im Verordnungsentwurf, nach der einzelstaatliche Behörden die EU-Arbeitsbehörde ersuchen könnten, in Fällen „grenzüberschreitender Arbeitsmarktstörungen“, z.B. bei Umstrukturierungsereignissen, die Zusammenarbeit zwischen einschlä-

gigen Interessenträgern zu unterstützen. Die BDA lehnt diesen Vorschlag ab, auch weil ein konkreter Bezug zur grenzübergreifenden Arbeitskräfte-mobilität fehlt.

Problematischer EP-Ausschussbericht zur Revision der Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit verabschiedet

Der am 20. November 2018 verabschiedete Bericht des EP-Beschäftigungsausschusses enthält viele kritische Punkte und Verschärfungen und stellt die inhaltliche Grundlage für die anstehenden Trilogverhandlungen dar. Ein von der BDA unterstützter Versuch, das vom Ausschuss erteilte Mandat für Trilogverhandlungen im Plenum des Europäischen Parlaments zu stoppen und damit den Bericht für Beratungen durch das gesamte Plenum zu öffnen, ist am 11. Dezember 2018 knapp gescheitert.

Arbeitgeberpräsident Kramer vertritt deutsche Wirtschaft beim G20-Gipfel

Der offizielle Vertreter der deutschen Wirtschaft beim B20-Gipfel am 4./5. November 2018 in Buenos Aires war Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer. Im Rahmen des Gipfels hat die deutsche Wirtschaft die G20 aufgefordert, gegen Abschottungstendenzen in der Weltwirtschaft vorzugehen, da Handelsbarrieren und Abschottung langfristig niemanden schützen, aber wirtschaftlichen und darauf fußenden sozialen Fortschritt für alle Menschen gefährden.

DAUERHAFTE BEGRENZUNG DER BEITRAGS-BELASTUNG: BDA-KOMMISSION ZUR ZUKUNFT DER SOZIALVERSICHERUNG STARTET

Die BDA hat eine Kommission „Zukunft der Sozialversicherung – Dauerhafte Begrenzung der Beitragsbelastung“ ins Leben gerufen, die mit der konstituierenden Sitzung im Februar 2019 ihre Arbeit aufnehmen wird. Die BDA-Kommission hat u. a. das Ziel, Handlungsvorschläge für eine dauerhafte Begrenzung der lohnbezogenen Belastung durch Sozialversicherungsbeiträge herauszuarbeiten. Die Kommissionsmitglieder setzen sich aus Vertretern der BDA, aus Mitgliedsverbänden und aus der Wissenschaft zusammen. Vorsitzender der Kommission ist Prof. Dr. Martin Werding, Professor für Sozialpolitik und Öffentliche Finanzen an der Ruhr-Universität Bochum.

Die BDA setzt sich nachdrücklich dafür ein, die Belastung durch Beiträge zur Sozialversicherung dauerhaft auf unter 40 % der Bruttolöhne zu begrenzen. Allerdings wird die 40%-Grenze ohne wesentliche Reformen auf Dauer nicht eingehalten werden können. Vielmehr lassen Berechnungen auf der Basis des derzeit geltenden

Rechts einen Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge auf rd. 50 % bis 2040 erwarten. Die BDA-Kommission soll daher mittel- und langfristige Maßnahmen für eine Begrenzung der Beitragsbelastung erarbeiten.

Die BDA hat sich wiederholt für durchgreifende Reformen einge-

setzt und für alle Sozialversicherungszweige Reformkonzepte erarbeitet, um die Beitragsbelastung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dauerhaft unter 40 % der Bruttolöhne zu halten. Die BDA-Kommission wird auf diesen Konzepten aufbauen und einen Abschlussbericht voraussichtlich Ende 2019 vorlegen.

Sechster Armuts- und Reichtumsbericht: Flexible Beschäftigung trägt zur Armutsbekämpfung bei

Die Bundesregierung startet im Februar 2019 mit der Erstellung des sechsten Armuts- und Reichtumsberichts, bei der die Sozialpartner, Wissenschaft und sozialpolitische Organisationen eingebunden werden. Die BDA wird sich im Beraterkreis des federführenden Bundesarbeitsministeriums u. a. dafür einsetzen, dass flexible Beschäftigungsformen als wichtiges Instrument der Armutsbekämpfung hervorgehoben werden, da sie den besonders armutsgefährdeten Gruppen – wie Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen – den Einstieg in Arbeit ermöglichen. Auch geht es darum, dass das bereits erreichte hohe Ausmaß der Umverteilung anerkannt wird.

Deutsche Exporte in Nicht-EU-Länder sicherten im Jahr 2017

8,4 Mio.

Arbeitsplätze in der EU
(EU-Kommission, November 2018)

Zukunft der EU: Vertiefung der Währungsunion beschlossen

Der Euro-Gipfel hat am 14. Dezember 2018 eine Reform des Europäischen Stabilitätsmechanismus gebilligt. Dieser soll Mitgliedstaaten zukünftig – gekoppelt an die Einhaltung gemeinsamer Kriterien – frühzeitig durch vorbeugende Maßnahmen unterstützen können. Zudem wird die Verankerung einer fiskalischen Letztsicherung für den einheitlichen Abwicklungsfonds angestrebt. Bis Juni 2019 soll eine Vereinbarung über ein gemeinsames Haushaltsinstrument für die Eurozone ausgearbeitet werden. Die BDA setzt sich auch weiterhin dafür ein, dass einer ausgeweiteten Risikoteilung umfassende Fortschritte bei der nationalen Risikoreduzierung vorausgehen müssen.

Jahressteuergesetz 2018: Licht und Schatten für Arbeitgeber

Mit dem „Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ (ehemals Jahressteuergesetz 2018) sind ab dem 1. Januar 2019 Arbeitgeberzuschüsse für Job-Tickets steuerfrei und fallen – bürokratieentlastend – nicht mehr unter die Sachbezugsgrenze von 44 € monatlich. Problematisch ist hingegen, dass künftig arbeitgeberfinanzierte Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nur noch dann steuerfrei sind, wenn sie von den Krankenkassen zertifiziert wurden. Die BDA setzt sich nachdrücklich für eine Korrektur ein.



14. November 2018
Warnsignal für die #GroKo!
Wir brauchen jetzt schnell
Weichenstellungen in Richtung
Zukunft! Dazu gehört:
#Unternehmen & Bürger entlasten,
Sozialabgabenbremse einführen
& #Langzeitarbeitslosigkeit an der
Wurzel packen. @destatis

Strukturkommission: Beschäftigung und wettbewerbsfähige Energiepreise sichern

Die im Sommer 2018 von der Bundesregierung eingesetzte Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ wird am 1. Februar 2019 ihren Abschlussbericht vorlegen. Richtigerweise betont der Einsetzungsbeschluss der Regierung, dass die Schaffung einer konkreten Perspektive für neue, zukunftssichere Arbeitsplätze in den betroffenen Regionen Priorität genießt. Insofern ist entscheidend, dass geeignete Rahmenbedingungen für unternehmerische Investitionen geschaffen werden. Die BDA setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass die (energieintensive) Industrie am Standort Deutschland gehalten wird. Dies erfordert Versorgungssicherheit beim Strom sowie die Sicherstellung wettbewerbsfähiger Strompreise.

GERMANY RELOADED - WIE WIRTSCHAFT UND BESCHÄFTIGTE VON DER DIGITALISIERUNG PROFITIEREN KÖNNEN

Die Bundesregierung hat am 15. November 2018 im Rahmen ihrer Digitalklausur ihre digitale Agenda für das neue Jahr verabschiedet. Den Schwerpunkt bildet dabei die Strategie Künstliche Intelligenz (KI), mit der die Große Koalition Deutschland und Europa zu einem führenden Standort für KI machen will.

Grundlage der Strategie war ein im Juli 2018 vorgestelltes Eckpunktepapier, auf dessen Basis die Ressorts einen Online-Konsultationsprozess mit Wirtschaft, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft durchführten. Hieran hat sich die BDA aktiv beteiligt und die Positionen der Arbeitgeber mit Blick auf KI eingebracht. Darüber hinaus ist die BDA Mitglied der vom Bundesarbeitsministerium im Oktober 2018 ins Leben gerufenen Fokusgruppe „Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt“, die das Ministerium bei der Umsetzung der Strategie KI der Bundesregierung beraten und gemeinsame Empfehlungen für den Umgang mit KI in der betrieblichen Praxis erarbeiten soll.

Mit der Broschüre „Germany reloaded“ hat die BDA im November 2018 zudem einen umfassenden Überblick über die Chancen und Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt aus Sicht der Arbeitgeber vorgelegt und konkrete Forderungen an die Politik formuliert. Neben einer Bildungsoffensive, die junge Menschen in Schule, Ausbildung und Hochschule auf die neuen Herausforderungen vorbereitet und durch moderne betriebliche Weiterbildung individuelles und lebenslanges Lernen fördert, braucht

es auch eine langfristige Fachkräftestrategie, um den sich weiter verschärfenden Fachkräftemangel insbesondere im IT-Bereich wirkungsvoll zu bekämpfen.

Darüber hinaus sind die Unternehmen und Tarifpartner in Deutschland auf die richtigen Rahmenbedingungen angewiesen, um schnell und flexibel auf die rasanten Veränderungen im digitalen Wandel reagieren und neue Technologien zum Vorteil von Arbeitgebern und Beschäftigten einsetzen zu können. Dies gilt u.a. bei der Regelung der Arbeitszeit, dem mobilen Arbeiten oder dem Datenschutz. Schließlich sollte die Politik das Potenzial der Digitalisierung nutzen, um die Nationale E-Government-Strategie zügig voranzubringen, unnötige Bürokratie abzubauen und die Unternehmen in Deutschland zu entlasten.



NÄHERE INFORMATIONEN:

www.arbeitgeber.de > Publikationen

@DieBDA



Top-Tweet im Januar 2018



2. Januar 2019

Wir lassen nicht locker: Die Arbeitszeit muss endlich flexibler werden! Das stärkt die **#Vereinbarkeit** von **#Familie & #Beruf**. Und: Die Wirtschaft kann sich noch besser um ihre Kunden kümmern. Win-Win für alle! **#Digitalisierung #NewWork #Arbeit4.0**

Top-Follower im Dezember 2018

Peter Altmaier

Bundesminister für Wirtschaft und Energie

242 Tsd.

Follower

**Deutscher Arbeitgebertag:
Mit #DAT2018 war @DieBDA am
22. November 2018
führende Meinungsmacher in Deutschland!**

#Asylrecht

2. #DAT2018

#Lehmann

Grundrecht

#DeutscheBahn

#crashamovie

Robert Kubica


Muharrem İnce

PayPay

Didier Drogba

**Der @DieBDA-Account
hat ordentlich zugelegt!**

Impressions im Jahr 2018

25% 

#cool



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:

18. Januar 2019



twitter.com/DieBDA



facebook.com/dieBDA



youtube.com/user/diearbeitgeber