

Lohngleichheitsgesetz – rücksichtslose Symbolpolitik

Das Bundesfamilienministerium hat am 9. Dezember 2015 einen Referentenentwurf für ein sog. Lohngerechtigkeitsgesetz vorgelegt. Unternehmen ab 500 Beschäftigte sollen gesetzlich verpflichtet werden, im Wege eines von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zertifizierten Verfahrens eine komplexe Analyse ihrer Entgeltregelungen durchzuführen und detailliert über die Ergebnisse und die Frauenförderung zu berichten. Darüber hinaus sollen Beschäftigte einen Auskunftsanspruch zum Gehalt ihrer Kollegen erhalten. Die Mitbestimmungsrechte sollen ausgeweitet werden und Stellenausschreibungen Angaben zum Mindestentgelt enthalten. Verschwiegenheitsvereinbarungen zum Arbeitsentgelt sollen nichtig sein.

Die BDA hat die Pläne scharf kritisiert. Die Gesetzespläne führen zu massiver Bürokratie. Wenn die Bundesregierung ihr Versprechen ernst nimmt, dass keine neue Bürokratie

eingeführt werden darf, ohne in gleichem Umfang Bürokratie abzubauen, dürfen sie nicht weiterverfolgt werden. > **Fortsetzung auf S. 6**

Werkverträge und Zeitarbeit nicht einschränken

Aufgabenteilung, Spezialisierung und Flexibilität sind unverzichtbare Voraussetzungen erfolgreicher industrieller Fertigung und qualitativ hoher Dienstleistungserbringung. Sie sind zudem elementar für die Digitalisierung und einen funktionierenden Arbeitsmarkt. Die vom Bundesarbeitsministerium in einem Vorreferentenentwurf am 16. November 2015 vorgestellten Erwägungen zu Werkverträgen und Zeitarbeit gefährden diese. Der Entwurf bedarf einer umfassenden Überarbeitung.

Die Erwägungen des Ministeriums entsprechen nicht der bisherigen Rechtslage und verändern massiv das Arbeitsvertragsrecht. Sie schaffen damit neue gefährliche Rechtsunsicherheit. Der vorgesehene Kriterienkatalog in einer neuen Vorschrift des BGB unterstellt das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses in Fällen, bei denen bisher ganz typisch Dienst- oder Werkverträge durch

selbstständige Unternehmen angenommen worden sind. Das Outsourcing bestimmter Dienstleistungen an selbstständige Unternehmen würde damit ebenso in Frage gestellt wie die spezialisierte Zulieferung im Anlagenbau, bei Dienstleistungen der Informationstechnologie oder die Erbringung technischer Serviceleistungen selbstständiger Unternehmen. > **Fortsetzung auf S. 2**

JAN
2016

INHALT

Arbeits- und Tarifrecht	2
Lohn- und Tarifpolitik	4
Beschäftigung	6
Soziale Sicherheit	8
Bildung	10
Europa	12
Wirtschaft und Finanzen	14
BDA intern	16

Werkverträge und Zeitarbeit nicht einschränken

Fortsetzung der Titelseite > Der Koalitionsvertrag sieht lediglich vor, zur Erleichterung der Prüftätigkeit von Behörden die wesentlichen durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßigem und missbräuchlichem Fremdpersonaleinsatz gesetzlich niederzulegen. Demgegenüber würde der Entwurf eine substanzielle Veränderung des Arbeitsvertragsrechts bedeuten. Genau das ist im Koalitionsvertrag nicht vorgesehen. Die vorgesehenen Kriterien stellen die Zusammenarbeit unterschiedlicher Arbeitgeber in Frage, ebenso wie sie die Nutzung von Mitteln oder Werkzeugen des Auftraggebers offenbar begrenzen wollen. Darüber hinaus sieht der Entwurf eine Beweislastumkehr vor. Das ist systemwidrig und vom Koalitionsvertrag ebenfalls nicht gedeckt.

Der Entwurf greift massiv in die Tarifautonomie der Zeitarbeit ein, verschlechtert ihre Einsatzbedingungen und bedroht damit den Beschäftigungsmotor Zeitarbeit. Zwei Drittel aller in der Zeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer waren zuvor beschäftigungslos, 20% waren sogar länger als ein Jahr arbeitslos oder sind noch nie einer Beschäftigung nachgegangen. Gerade für diese Schwächsten am Arbeitsmarkt würde mit den neuen Regularien die Chance auf ein neues Arbeitsverhältnis verschüttet.

Vorgesehen ist eine Beschränkung der tariflichen Gestaltungsoptionen des Equal Pay spätestens ab Vollendung des zwölften Monats eines Einsatzes. Das würde viele Branchenzuschlagstarifverträge in Frage stellen, die branchenspezifisch die Gestaltung von Equal Pay erfüllen. Es steht auch im Widerspruch zur Zeitarbeitsrichtlinie der EU, die gerade den Tarifvertragsparteien den Auftrag zur Gestaltung für Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit überlässt. Ebenso wenig vom Koalitionsvertrag gedeckt ist, dass von Tarifverträgen zu Überlassungsdauern nur unmittelbar tarifgebundene Arbeitgeber Gebrauch machen sollen. Der Koalitionsvertrag bestimmt, dass aufgrund eines Tarifvertrags in der Einsatzbranche in einer Betriebsvereinbarung von der vorgesehenen Überlassungshöchstgrenze von 18 Monaten abweichende Lösungen vereinbart werden sollen. Eine Beschränkung auf unmittelbare Tarifbindung lässt sich daraus nicht ableiten. Sie ist auch mit dem Grundsatz der negativen Koalitionsfreiheit und allen vergleichbaren sonstigen gesetzlichen Öffnungsklauseln im Arbeitsrecht nicht vereinbar.

Die BDA wird sich weiter nachdrücklich für eine umfassende Überarbeitung des Entwurfs einsetzen. Dazu gehört der Verzicht auf arbeitsrechtliche Vorschriften zum Arbeitsverhältnis im BGB ebenso wie größtmögliche Gestaltungsmöglichkeiten für die Tarifvertragsparteien bei der Nutzung der Zeitarbeit.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
 Themen A-Z > Werkverträge und > Zeitarbeit

Tarifeinheit stärkt Tarifautonomie

Das Bundesverfassungsgericht hat die Anträge auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen das Tarifeinheitengesetz am 6. Oktober 2015 zurückgewiesen. Das Tarifeinheitengesetz ist am 10. Juli 2015 in Kraft getreten. Die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit ist ein entscheidender Schritt gegen die Zerfaserung der Tarifautonomie. Die Tarifeinheit stellt sicher, dass Arbeitgeber und Beschäftigte wissen, was für sie gilt.

Wie erwartet haben verschiedene Berufsgruppengewerkschaften Verfassungsbeschwerde gegen das Tarifeinheitengesetz eingelegt. Drei dieser Beschwerdeführer haben ihre Beschwerde mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung verbunden. Die Zurückweisung dieser Anträge ist ein positives Signal. Der mit der Verfassungsbeschwerde befasste Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts hat eine Entscheidung in der Hauptsache für Ende 2016 angekündigt.

Durch den Grundsatz der Tarifeinheit wird keine Gewerkschaft aus der Tarifautonomie gedrängt oder ihr die Tariffähigkeit genommen. Jede Gewerkschaft hat die Möglichkeit, sich zur Mehrheitsgewerkschaft zu entwickeln. Die Tarifeinheit hat nie bedeutet, Monopole für Gewerkschaften zu schaffen. Auch die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit führt nicht dazu, dass bestimmte Gewerkschaften eine Monopolstellung erhalten. Tarifeinheit bedeutet vielmehr die

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
 Themen A-Z >
 Tarifeinheit

Wiederherstellung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit, so dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen, was für sie gilt, wie lange dies für sie gilt und nach welchen Bedingungen sich ihr Arbeitsverhältnis richtet.

Die Tarifeinheit löst nicht alle Probleme des Tarifrechts. Das Recht des Arbeitskampfs, das Recht von Streik und Aussper-

rung bedürfen einer gesetzlichen Regelung. Auch wenn es richtig war, die grundsätzliche Frage, wie Tarifverhandlungen geführt und unter welchen Bedingungen Tarifverhandlungen durch Arbeitskampfmaßnahmen begleitet werden können, nicht mit dem Tarifeinheitsgesetz zu verbinden, bleibt der Gesetzgeber in der Pflicht, das Arbeitskampfrecht in Deutschland klar zu regeln.

KURZ NOTIERT

Gesetzlichen Mindestlohn korrigieren

Trotz der insgesamt guten Arbeitsmarktentwicklung bleibt der Mindestlohn eine Belastung des Arbeitsmarkts. Gerade für Langzeitarbeitslose, Menschen, die noch nie gearbeitet haben oder über keine am Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikation verfügen, kann er den Zugang zu Arbeit erheblich erschweren. Daher sollten diese Personengruppen zwölf Monate zu vom Mindestlohngesetz abweichenden Bedingungen beschäftigt werden können. Ebenfalls sollten Praktika zur Orientierung vom Mindestlohn bis zu einer Dauer von zwölf Monaten ausgenommen werden.

Europäische Datenschutzgrundverordnung auf der Zielgeraden

Das Gesetzgebungsverfahren zur Neuregelung des Datenschutzes auf europäischer Ebene befindet sich auf der Zielgeraden. Die beteiligten europäischen Institutionen haben im Dezember 2015 hierzu eine Einigung erzielt, die nun noch formell angenommen werden muss. Die BDA hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass auch in Zukunft Daten auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen wie Betriebsvereinbarungen und Einwilligungen verarbeitet werden können.

Verstoß gegen das Territorialitätsprinzip bei Mitbestimmung verhindern

Das Kammergericht Berlin hat im Oktober 2015 dem Europäischen Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob die deutschen Regelungen zur Mitbestimmung, nach denen das Wahlrecht für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nur inländischen Beschäftigten zusteht, unionsrechtskonform sind. Der vom Gericht eingenommene Standpunkt, dass ein Verstoß gegen Europarecht vorliegt, widerspricht diametral dem verfassungsrechtlich gebotenen Territorialitätsprinzip, das in vollem Umfang mit den Grundfreiheiten der Union vereinbar ist. Zu Recht hatte daher auch das Landgericht Berlin entschieden, dass die Beschränkung der Mitbestimmung auf inländische Betriebe unionsrechtskonform ist.

Tariflohnentwicklung muss sich an Produktivität orientieren

Angesichts der anhaltend niedrigen Wachstumsraten, der weiterhin vorhandenen Konjunkturrisiken und der Herausforderungen bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ist eine Tariflohnentwicklung mit Augenmaß entscheidend für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Dazu bedarf es der Einsicht der Gewerkschaften, dass sich die Entwicklung der Tarifentgelte wieder verstärkt an der Produktivität orientieren muss. Tarifvereinbarungen müssen für alle Betriebe in einer Branche tragbar sein und ihnen notwendigen Raum für betriebliche Flexibilität belassen.

In den Jahren nach der Wirtschaftskrise 2009 wurden die Beschäftigten vielfach mit kräftigen Tariflohnsteigerungen am Erfolg der Unternehmen beteiligt. Auch 2015 gab es teilweise hohe Tariflohnhebungen. Der Produktivitätsanstieg lag laut aktuellem Gutachten des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung jedoch unter 1%, und auch in diesem Jahr soll die Produktivität nur um 0,6% steigen. Angesichts dieser Diskrepanz und der Tatsache, dass die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns vielfach zu einem Anstieg der Arbeitskosten geführt hat, stiegen die Lohnstückkosten unlängst

wieder stärker als bei unseren ausländischen Mitbewerbern. Gewerkschaftsforderungen, die in der jüngsten Vergangenheit fast schon regelmäßig zwischen 5% und 6% lagen, wären deshalb in diesem Jahr vollkommen unverständlich. Die Tariflohnpolitik muss sich vielmehr in einer dynamischen und global stark vernetzten Wirtschaft mehr denn je an den tatsächlichen Möglichkeiten der Betriebe orientieren und deshalb vor allem Spielraum für individuelle betriebliche Entscheidungen ermöglichen. Nur dann wird es gelingen, die derzeitige wirtschaftliche Dynamik am Standort Deutschland und den erfolgreichen Kurs auf unserem Arbeitsmarkt beizubehalten.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
 Themen A-Z > Tarifpolitik sowie *kompakt* >
 „Lohnentwicklung“

EuGH trifft Entscheidung zum rheinland-pfälzischen Vergabemindestlohn

Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) stellte in seinem Urteil vom 17. November 2015 in der Rechtssache „RegioPost“ (C-115/14) fest, dass weder eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung eines gesetzlichen Mindestentgelts im Rahmen eines öffentlichen Vergabeverfahrens noch ein Ausschluss im Falle der Weigerung des Bieters, diese Erklärung abzugeben, gegen Europarecht verstoßen.

Der EuGH-Entscheidung lag ein Sachverhalt in Rheinland-Pfalz aus dem Jahr 2013 zugrunde. Dort ist im Landesgesetz zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (LTTG) geregelt, dass in öffentlichen Vergabeverfahren alle Bewerber eine Erklärung abzugeben haben, ihren Arbeitnehmern bei Auftragsbearbeitung mindestens das gesetzliche Mindestentgelt von 8,70 € pro Stunde zu zahlen. Ein deutsches Unternehmen, die RegioPost GmbH & Co. KG, weigerte sich in einer europaweiten Ausschreibung der Stadt Landau über Postdienstleistungen, eine solche Verpflichtungserklärung zu unterschreiben. Daraufhin wurde das Unternehmen von der Auftragsvergabe ausgeschlossen.

beverfahren europarechtlichen Vorgaben widersprechen. Er begründet dies vor allem mit einem Mindestmaß an sozialem Schutz, welcher durch das LTTG gewährleistet werde, da für die Postdienstleistungsbranche im maßgebenden Zeitraum kein verbindlicher Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz bestand und mit dem Mindestlohngesetz erst Anfang 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt wurde. Außerdem betont der EuGH deutlich die Unterschiede zum Sachverhalt in seinem sog. Ruffert-Urteil (Entscheidung vom 3. April 2008 – C-346/06). Denn anders als im Niedersächsischen Landesvergabe-gesetz, um das es in dieser Rechtssache ging, ist im LTTG selbst ein Mindestlohn festgelegt.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
 Themen A-Z > Tarifpolitik

In seinem Urteil kommt der EuGH zu dem Ergebnis, dass weder die Verpflichtungserklärung noch der Ausschluss vom Verga-

Der EuGH hatte damit über einen Sachverhalt zu befinden, in dem es für die Postdienst-

leistungsbranche keinen Branchenmindestlohn gab und auch der allgemeine gesetzliche Mindestlohn noch nicht eingeführt worden war. Daher stellt sich insbesondere die Frage, wie der EuGH aktuell nach Einführung des Mindestlohngesetzes über vergleichbare Vorlagefragen eines Gerichts entscheiden würde.

Auch wendet sich der EuGH nicht von seiner bisherigen Ruffert-Rechtsprechung ab, sondern verweist in seinem Urteil deutlich auf die Unterschiede der den beiden Entscheidungen zugrunde liegenden Sachverhaltskonstellationen.

KURZ NOTIERT

Tarifergebnis für das Bodenpersonal der Deutsche Lufthansa AG

Der Arbeitgeberverband Luftverkehr einigte sich am 28. November 2015 mit ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft für das Bodenpersonal der Deutsche Lufthansa AG auf einen Tarifabschluss mit einer Laufzeit von 33 Monaten. Für die Monate April bis Dezember 2015 erhielten die Beschäftigten statt einer tabellarischen Entgeltanhebung eine Einmalzahlung von 2.250 €. Die Tariflöhne steigen anschließend um jeweils 2,2% zum Januar 2016 bzw. Januar 2017. Zum Thema „Betriebliche Altersvorsorge“ ist ein wichtiger Systemwechsel gelungen, indem für ab 1. Januar 2016 Neueingestellte im Rahmen eines „Defined Contribution Model“ der Beitragserhalt garantiert wird. Bestandsmitarbeitern werden im Rahmen eines „Defined Benefit System“ Beiträge und ein Festzins gewährleistet. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifpolitik

Einigung in den Tarifrunden für die nordwestdeutsche und ostdeutsche Stahlindustrie

Am 26. November 2015 erzielten der Arbeitgeberverband Stahl und die Industriegewerkschaft Metall nach der dritten Verhandlungsrunde ein Tarifergebnis für die nordwestdeutsche Stahlindustrie. Bei einer Laufzeit von insgesamt 16 Monaten erfolgte zunächst für die Monate November und Dezember 2015 eine Einmalzahlung von insgesamt 200 €, danach erhöhen sich die Entgelte zum Januar 2016 um 2,3%. Zudem wurden die Tarifverträge zur Altersteilzeit und Werkverträgen sowie der Tarifvertrag zur Beschäftigtensicherung verlängert. Für die ostdeutsche Stahlindustrie wurde am 3. Dezember 2015 ein vergleichbares Tarifergebnis vereinbart. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifpolitik

Tarifabschluss für das Gebäudereiniger-Handwerk erzielt

Für das Gebäudereiniger-Handwerk einigten sich am 30. Oktober 2015 der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt in der fünften Verhandlungsrunde auf einen Lohn- und einen Mindestlohntarifvertrag. Der Lohntarifvertrag sieht bei einer Laufzeit von 24 Monaten nach zwei Nullmonaten eine zweistufige Entgeltanhebung vor. Dabei belaufen sich die Tarifsteigerungen zum Januar 2016 auf 2,6% (West) bzw. 2,4% (Ost) und zum Januar 2017 auf 2,0% (West) bzw. 4,0% (Ost). Die Mindestlöhne I und II steigen auch aufgrund von West-Ost-Angleichungen differenziert in zwei Stufen zwischen 2,04% und 4,42%. Zudem wurde vereinbart, dass Expertengruppen zum Thema „Aus- und Weiterbildung“ sowie „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ Schwerpunkte für die Tarifkommissionen erarbeiten. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifpolitik

Lohnungleichheitsgesetz – rücksichtslose Symbolpolitik

Fortsetzung der Titelseite > Die Gesetzespläne stellen zudem einen Eingriff in die Tarifautonomie dar. Es ist nicht Aufgabe des Staats, Tarifverträge zu überprüfen und die „Gleichwertigkeit“ von Tätigkeiten zu bestimmen. Dies ist abstrakt nicht möglich, sondern allein Aufgabe der Tarifpartner für ihre Branchen.

Überprüfung von Arbeitsbewertungssystemen, Sanktionsregelungen oder eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte vor.

Die Gesetzespläne gehen an den Ursachen der gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschiede von Männern und Frauen vorbei. Diese beruhen auf dem unterschiedlichen Erwerbsverhalten und nicht auf fehlender Entgelttransparenz. Die bereinigte Lohnlücke, die das unterschiedliche Erwerbsverhalten berücksichtigt, beträgt nur 2 %.

Der Referentenentwurf geht auch deutlich über die diesbezüglichen Vereinbarungen im Koalitionsvertrag hinaus. Der Koalitionsvertrag sieht weder eine Pflicht zur Durchführung von Entgeltanalyseverfahren noch die

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
Themen A-Z > Entgeltgleichheit/Equal Pay

Integration von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive weiterentwickeln

Die Integration von Flüchtlingen mit hoher Bleibeperspektive behält eine hohe Priorität auf der Politikagenda. Die Koalitionsspitzen haben sich am 5. November 2015 auf eine Verbesserung und Beschleunigung des Asylverfahrens sowie auf eine umfassende Förderung der Integration von Asylsuchenden mit Bleibeperspektive geeinigt.

Insbesondere die Einführung eines einheitlichen Ausweises und einer damit verbundenen Datenbank für Flüchtlinge sind sinnvolle Maßnahmen für die effektive Beschleunigung des Asylverfahrens. Die diskutierte finanzielle Beteiligung der Flüchtlinge an den Kosten der Integrationskurse in Höhe eines bestimmten Anteils am soziokulturellen Existenzminimum ist dagegen ein falsches integrationspolitisches Signal und birgt einen hohen bürokratischen Aufwand.

Zugang zur Berufsausbildungsbeihilfe, zur assistierten Ausbildung und zu ausbildungsbegleitenden Hilfen nach 15 Monaten Aufenthalt ab Januar 2016 eröffnet. Allerdings bleiben weitere Schritte notwendig, um gute Voraussetzungen für eine Integration der Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung zu schaffen. Insbesondere eine vollständige Öffnung aller Förderinstrumente in der Berufsausbildung, Rechtssicherheit während der Ausbildung, die umfassende und frühzeitige Förderung des Erlernens der deutschen Sprache und eine Vermittlung unseres Wertesystems sind zwingend notwendig. Deswegen müssen Sprach- und Integrationskurse für alle Flüchtlinge mit hoher Bleibeperspektive verpflichtend und kostenfrei sein.

Die Bundesregierung hat im Jahr 2015 auch auf Drängen der BDA wichtige Fortschritte für die Integration von Flüchtlingen auf den Weg gebracht. Insbesondere wurden Verbesserungen bei der Sprachförderung erreicht und der

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
Themen A-Z > Asylbewerber und Geduldete

KURZ NOTIERT

Arbeitsstab „Integration von Flüchtlingen“ ins Leben gerufen

Am 28. Oktober 2015 haben BDA, BDI und Bundesagentur für Arbeit (BA) einen Erfahrungsaustausch „Unternehmensinitiativen zur Flüchtlingsintegration“ durchgeführt. Im Ergebnis wird neben der Einrichtung einer Best-Practice-Plattform und der Herausga-

be einer Broschüre zur Darstellung der Initiativen der Wirtschaft und deren Netzwerke ein Arbeitsstab „Integration von Flüchtlingen“ gebildet. Ziel ist die Identifikation weiterer Handlungsfelder und gemeinsamer Aktivitäten. Der Arbeitsstab tagt erstmals am 26. Januar 2016 (in Nürnberg). Nähere Informationen: Rundschreiben IV/154/15 vom 2. Dezember 2015

Gesetz zur Weiterbildungsförderung nur wenig sinnvoll

Die mit dem von der Bundesregierung vorgelegten Referentenentwurf eines Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetzes geplanten Änderungen gehen z. T. in die falsche Richtung: So setzt z. B. die Einführung einer Weiterbildungsprämie falsche Anreize. Es gibt keinerlei Belege für ihre Wirksamkeit. Die BDA wird sich weiter entsprechend im Gesetzgebungsverfahren positionieren. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Arbeitsmarktpolitik

Vergaberechtsreform ermöglicht mehr Qualität bei der Ausschreibung von Arbeitsmarktdienstleistungen

Mit der Verabschiedung des Vergaberechtsmodernisierungsgesetzes zum Jahresende 2015 wurde ein wichtiger Schritt getan, um eine Flexibilisierung bei der Vergabe sozialer Dienstleistungen zu erreichen. Die das Gesetz konkretisierende Verordnung soll bereits Mitte Januar 2016 vom Bundeskabinett verabschiedet werden. Vorbehaltlich der Zustimmung des Bundesrats können dann insbesondere bei der Ausschreibung von Arbeitsmarktdienstleistungen durch die BA stärker als bisher Qualitätsaspekte berücksichtigt werden. Die BDA wird sich dafür einsetzen, dass die erreichten Verbesserungen auch im Unterschwellenbereich gelten, d.h. auch für die Vergabe von Aufträge mit einem Volumen von weniger als 750.000 €. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Arbeitsmarktpolitik

Rechtsvereinfachung im SGB II richtig, aber noch nicht ausreichend

Die mit dem Referentenentwurf zur Rechtsvereinfachung im SGB II geplanten Änderungen, wie die nachgehende Betreuung von Langzeitarbeitslosen und die Möglichkeit, bestimmte Tätigkeiten jobcenterübergreifend zu bündeln, sind zu begrüßen. Allerdings sollte die Grundsicherung weitreichender vereinfacht, entbürokratisiert und finanziell solider aufgestellt werden. Die BDA hat hierzu im Oktober 2015 ein Positionspapier mit umfassenden Vorschlägen veröffentlicht. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte

Visaverfahren für Familienmitglieder ausländischer Fachkräfte vereinfachen

Die BDA hat in ihren Vorschlägen zur besseren Umsetzung der Regelungen zur Erwerbsmigration und des internationalen Personalaustauschs u.a. Verbesserungen bei der Visumerteilung für Familienmitglieder ausländischer Fachkräfte gefordert. Die Visumerteilung sollte zumindest zeitgleich mit derjenigen für die ausländische Fachkraft erfolgen. Eine Änderung der Aufenthaltsverordnung zielt nun zu Recht auf den Wegfall der Zustimmung der Ausländerbehörde ab.

Syndikusanwälte können sich wieder von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreien lassen

Am 1. Januar 2016 ist das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte in Kraft getreten. Damit können sich Syndikusanwälte von der zuständigen Rechtsanwaltskammer zulassen und anschließend auch von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Unter bestimmten Voraussetzungen sind auch eine bis zum 1. April 2014 rückwirkende Befreiung und eine Beitragserstattung an das Versorgungswerk möglich.

Die BDA hatte das Gesetzgebungsverfahren intensiv und erfolgreich begleitet und konnte in dessen Verlauf viele Korrekturen erreichen, insbesondere die Einbeziehung der Verbandsanwälte, den Verzicht auf das Erfordernis einer Berufshaftpflichtversicherung, die Entschärfung einiger Zulassungsvoraussetzungen und eine Klarstellung, dass auch für Syndikusanwälte die allgemeinen Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung gelten.

Die BDA engagiert sich auch weiterhin bei der Umsetzung des Befreiungsverfahrens für die Interessen der Syndikusanwälte und

betroffenen Arbeitgeber. Sie wird sich insbesondere dafür einsetzen, dass die Kriterien für die Zulassung der Syndikusanwälte durch die regionalen Anwaltskammern in der Praxis nicht verschärft werden. Zur praktischen Umsetzung des Gesetzes und den Abläufen der neuen Zulassungs- und Befreiungsverfahren wird die BDA am 23. Februar 2016 eine Informationsveranstaltung durchführen, bei der Vertreter des Bundesjustizministeriums, der Rechtsanwaltskammern und der Deutschen Rentenversicherung Bund für Fragen zur Verfügung stehen werden.

Abschlussbericht „Flexible Übergänge in den Ruhestand“ enthält Detailänderungen mit geringer Wirkung

Die Koalitionsarbeitsgruppe von CDU, CSU und SPD hat am 10. November 2015 ihren Abschlussbericht „Flexible Übergänge in den Ruhestand“ vorgelegt. Danach soll die Möglichkeit, ergänzend zu einer Teilrente hinzuverdienen, verbessert werden. Zudem soll der isolierte Arbeitgeberbeitrag, den Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Rentnern an die Rentenversicherung zu zahlen haben, künftig zu einer höheren Rente führen, wenn auch der beschäftigte Rentner einen Beitrag zahlt. Die BDA sieht in den Vorschlägen lediglich rentenrechtliche Detailänderungen, die alle nur sehr geringe Auswirkung auf die Beschäftigung Älterer haben werden. Positiv ist, dass die Einführung neuer Frühverrentungsmodelle verhindert werden konnte.

Die negativen Beschäftigungswirkungen der Rente mit 63 werden mit den vorgeschlagenen Maßnahmen in keiner Weise kompensiert. Die im Abschlussbericht der Koalitionsparteien vorgesehene Ersetzung der bisherigen Teilrentenstufen durch ein stufenloses System wird die Attraktivität der Teilrente für die Versicherten kaum steigern. Problematisch ist die Neuregelung zum sog. isolierten Arbeitgeberbeitrag: Die heutige Regelung, dass bei Beschäftigung eines Rentners ausschließlich der Arbeitgeberanteil am Rentenversicherungsbeitrag zu entrichten ist, soll durch die Möglichkeit einer freiwilligen Zahlung

des Rentners („opt-in“) ergänzt werden. Die freiwillige Zahlung des Arbeitnehmeranteils am Rentenversicherungsbeitrag soll dann auch – im Gegensatz zum geltenden Recht – Rentenerhöhungen zur Folge haben. Die BDA lehnt eine solche Aktivierung des Arbeitgeberanteils ab, weil sich dies negativ auf die künftige Finanzlage der Rentenversicherung auswirkt. Denn die zusätzlichen Beitragseinnahmen decken bei Weitem nicht die zusätzlichen Rentenausgaben.

Die BDA hat bereits im Juli 2014 umfangreiche Vorschläge zur weiteren Flexibili-

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
Soziale Sicherung >
Rentenversicherung

sierung der Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand vorgelegt. Sie wird sich im anstehenden Gesetzgebungsverfahren nachdrücklich für deutliche Verbesserungen und Korrekturen bei den vorgesehenen

Maßnahmen einsetzen. Die Hinzuverdienstmöglichkeiten sollten in größerem Umfang und in weniger bürokratischer Weise verbessert werden.

KURZ NOTIERT

Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie beschlossen

Am 12. November 2015 hat der Bundestag den Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie beschlossen. Damit werden europäische Vorgaben, insbesondere zur Unverfallbarkeitsfrist und zur Anpassung von Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer, umgesetzt. Diese Änderungen werden die betriebliche Altersvorsorge belasten. Gleichwohl wurden auch Verbesserungsvorschläge der BDA aufgegriffen. So werden die negativen Folgen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anpassung von Betriebsrenten aus Pensionskassen beseitigt und für Pensionsfonds mehr Flexibilität ermöglicht. Nachdem dieses Gesetz am 18. Dezember 2015 auch den Bundesrat abschließend passiert hat, wird es zum 1. Januar 2018 in Kraft treten.

Vorbereitungen für die Sozialwahlen 2017 haben begonnen

Zum 1. Oktober 2015 haben die ehemalige Bundestagsabgeordnete Rita Pawelski (CDU) als neue Bundeswahlbeauftragte und der frühere Bundesvorsitzende der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Klaus Wiesehügel (SPD), als Stellvertreter ihre Ämter für die Sozialversicherungswahlen 2017 angetreten. Die BDA wird die Sozialwahlen als Listenträger bei vier Sozialversicherungsträgern begleiten und fortlaufend unterrichten. Nähere Informationen: www.sozialversicherungswahlen.de

BDA überarbeitet Positionspapier zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Im Jahr 2014 haben die gesetzlichen Krankenkassen ihre Ausgaben für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) um 24 % auf 68 Mio. € erhöht und erreichten damit 11.373 Betriebe. Das belegt das Engagement der Krankenkassen und Betriebe. Seit 2016 sind die gesetzlichen Krankenkassen durch das Präventionsgesetz zu einer Verdopplung ihrer Ausgaben für BGF auf 140 Mio. € jährlich verpflichtet. Die BDA hatte diese Belastung der Beitragszahler der Krankenkassen für eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe kriti-

siert. Das im Dezember 2015 veröffentlichte Positionspapier der BDA zu BGF widmet sich u. a. einer sinnvollen Verwendung der zusätzlichen Mittel und einer besseren Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure.

BDA-Arbeitskreis Gesundheitspolitik aktualisiert Grundsatzposition zur Pflegeversicherung

Die Bundesregierung hat in der vergangenen Legislaturperiode mit dem Pflege-Neuausrichtungsgesetz (PNG) und in der aktuellen Legislaturperiode mit den beiden Pflegestärkungsgesetzen (PSG I und PSG II) umfangreiche Reformen der sozialen Pflegeversicherung vorgenommen. Dementsprechend soll das BDA-Grundsatzpapier „Pflegeversicherung dauerhaft leistungsfähig und finanzierbar halten“ überarbeitet und bis Mitte 2016 aktualisiert werden. Hierzu ist der BDA-Arbeitskreis Gesundheitspolitik wieder einberufen worden. Die erste Sitzung fand am 30. November 2015 statt.

Bundesrat fasst Entschließung zur Arbeitsstättenverordnung

Der Bundesrat hat am 27. November 2015 eine Entschließung gefasst, in der er die Bundesregierung auffordert, das Rechtsetzungsverfahren zur Arbeitsstättenverordnung möglichst umgehend zum Abschluss zu bringen bzw. zu möglichen Hinderungsgründen Stellung zu nehmen. Hintergrund: Bereits im Dezember 2014 hatte der Bundesrat einem Verordnungsentwurf der Bundesregierung unter der Bedingung zahlreicher Änderungen zugestimmt. Das Verordnungsvorhaben ist – auf Intervention der BDA – aber noch nicht abgeschlossen worden. Die BDA hatte sich intensiv für deutliche Nachbesserungen an dem Verordnungstext eingesetzt und hierfür auch konkrete Änderungsvorschläge unterbreitet. Inzwischen ist das Bundesarbeitsministerium zu weitreichenden Änderungen bereit, so dass nunmehr eine insgesamt akzeptable Neuregelung durchaus möglich ist.

Im Ausland erworbene Qualifikationen transparent und vergleichbar machen

Für eine erfolgreiche Integration qualifizierter Zuwanderer, auch von Flüchtlingen, in den Arbeitsmarkt kommt der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen eine wichtige Bedeutung zu. Arbeitgeber müssen wissen, für welche Tätigkeiten Mitarbeiter eingesetzt werden können und wo noch Nachholbedarf besteht.

Die BDA setzt sich als Mitglied im Projektbeirat „Monitoring der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes des Bundes beim Bundesbildungsministerium als Beitrag zur Qualitätssicherung“ und in der Begleitgruppe zum Projekt „Prototyping Transfer“ für eine sachgerechte Anerkennung ein.

Bei einem Anerkennungsverfahren wird die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit dem jeweiligen deutschen Referenzberuf geprüft. Während die Feststellung der Gleichwertigkeit bei sog. reglementierten Berufen (z. B. im zulassungspflichtigen Handwerk, medizinischen Gesundheitsberufen) eine Voraussetzung für die Ausübung der entsprechenden Tätigkeit ist, ist ein Anerkennungsverfahren im Bereich der dualen Ausbildungsberufe nicht zwingend erforderlich. Hier kann aber auch eine teilweise An-

erkennung bereits die Transparenz der erworbenen Qualifikationen verbessern, da der Anerkennungsbescheid bei einer nur teilweisen Gleichwertigkeit die wesentlichen Unterschiede zum deutschen Referenzberuf auflistet. Der Arbeitgeber kann so die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse von Bewerbern oder Mitarbeitern besser einschätzen.

In den Jahren 2012 bis 2014 wurden insgesamt rd. 44.000 Anträge auf Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen gemeldet. Insgesamt liegt die Ablehnungsquote bei nur 3,6 %. Rund 75 % der Verfahren betreffen die medizinischen Gesundheitsberufe. 23,5 % der Anträge 2014 betreffen die nicht reglementierten Ausbildungsberufe, bei denen das Anerkennungsverfahren von den Kammern (IHK FOSA, Handwerkskammern u. a.) durchgeführt wird.

Begabtenförderung erhöht Gemeinwohl

Die Förderung leistungsstarker Studierender und Doktoranden durch Stipendien kommt der Gesellschaft langfristig zugute. Das zeigt eine unabhängige wissenschaftliche Studie im Auftrag der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw), die vom Bundesbildungsministerium unterstützt wurde. Junge Menschen, die ein Stipendium des Studienförderwerks Klaus Murmann der sdw erhalten haben, engagieren sich im Berufsleben überdurchschnittlich viel für das Gemeinwohl. Befragt wurden 1.451 ehemalige Stipendiatinnen und Stipendiaten im Alter zwischen 20 und 49 Jahren.

Weiter ergab die Untersuchung, dass 61 % der Absolventen bereits in jungen Jahren Führungsverantwortung tragen und ihre Wertvorstellungen umsetzen können. 79 % messen dem begleitenden Förderprogramm des Stipendiums eine hohe Bedeutung für ihre persönliche Entwicklung bei. Sich fachübergreifend auszutauschen, ihren Horizont zu erweitern und soziale Kompetenzen zu stärken, heben sie besonders hervor.

sen in die Leistungsstarken investieren! Die besonders Guten werden oftmals nicht angemessen gefördert. In der Bildungspolitik muss die Förderung junger Menschen aus der Leistungsspitze genauso wie die Unterstützung von Leistungsschwächeren selbstverständlich sein.“

Was die deutsche Begabtenförderung mittels Stipendien für die Generationen X und Y leistet, ist Thema eines Essaybands der sdw. Dieser präsentiert auch ausgewählte Ergebnisse der Studie.

Nähere Informationen:

www.sdw.org >
News & Medien >
Infomaterial & Downloads

Arbeitgeberpräsident und sdw-Vorstandsvorsitzender Ingo Kramer betont: „Wir müs-

KURZ NOTIERT

Schulen machen MINT

Bei der Förderung der MINT-Bildung in Deutschland kommt den Schulen und der Schulpolitik eine Schlüsselfunktion zu. Sie sorgen für Unterrichtsqualität, eine angemessene Ausstattung, kontinuierliche Beschulung in den MINT-Fächern und bieten Studien- und Berufsorientierung. Die neue Microsite „Schulen machen MINT“ gibt einen Überblick über drei verschiedene Initiativen zur Unterstützung von Schulen mit einem MINT-Profil: die Ehrung als MINT-freundliche Schule, die Aufnahme in das nationale Excellence-Schulnetzwerk MINT-EC sowie die Aufnahme in das Exzellenz-Netzwerk MINT-Schule auf Länder-ebene. Nähere Informationen: www.Schulen-MachenMINT.de

Allianz-Verfahren zur Nachvermittlung zeigt erste Ergebnisse

Das Verfahren der Allianz-Partner zur Verbesserung der Nachvermittlung zeigt erste Ergebnisse. Die Zahl der rd. 20.000 Jugendlichen, die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldet sind und zum 30. September noch keinen Ausbildungsplatz hatten, konnte bis Mitte Dezember 2015 auf 12.500 reduziert werden.

2. Förderaufruf der neuen ESF-Sozialpartnerrichtlinie veröffentlicht

Bis zum 29. Februar 2016 können Interessenbekundungen für die neue Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ beim Bundesverwaltungsamt eingereicht werden. Die Richtlinie fördert Projekte zu Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen und zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt. BDA, DGB und Bundesarbeitsministerium steuern gemeinsam die Durchführung der Richtlinie.

Evaluation des Berufsbildungsgesetzes

Das Bundesbildungsministerium evaluiert weiterhin das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Ein Referentenentwurf zur Änderung des BBiG soll in der ersten Jahreshälfte 2016 vorgelegt werden. Mögliche Ansatzpunkte sind die Definition des Kompetenzbegriffs und die Einführung einer gesetzlichen Grundlage des Deutschen Qualifikationsrahmens. Darüber hinaus soll der Zeitraum möglicher Auslandsaufenthalte während der Ausbildung erweitert werden. Die BDA wird den Gesetzgebungsprozess eng begleiten und überflüssigen Regulierungen entgegenwirken.

Handicap ... na und? – Berufs- und Studienorientierung inklusiv gestalten

In bewährter Kooperation zwischen SCHULEWIRTSCHAFT und BA ist eine neue Handreichung zum Thema „Inklusion in der Berufs- und Studienorientierung“ erstellt worden. Die erfolgreiche Gestaltung des Übergangs von der Schule ins Berufsleben, auch bei inklusiver Beschulung, ist das Thema des Leitfadens, der vorrangig Schulen, Eltern, Unternehmen und Beratungsfachkräfte anspricht. Nähere Informationen: www.schulewirtschaft.de

Berufswahl-SIEGEL: seit 2015 bundesweit präsent

Das vom Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland getragene Berufswahl-SIEGEL ist mit Beginn 2016 auch im Saarland und Schleswig-Holstein und damit in allen Bundesländern präsent. Im Saarland wird es u. a. vom Bildungs- und Wirtschaftsministerium, der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände und der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der BA umgesetzt. In Schleswig-Holstein erfolgt die Einführung u. a. durch das Kultusministerium, die Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein und die Regionaldirektion Nord der BA. In beiden Bundesländern ist SCHULEWIRTSCHAFT an der Umsetzung beteiligt.

Verleihung SCHULEWIRTSCHAFT-Preis „Das hat Potenzial!“

Zum vierten Mal prämierte SCHULEWIRTSCHAFT am 8. Dezember 2015 im Bundeswirtschaftsministerium die besten Unternehmen, Schulen und Verlage im Wettbewerb „Das hat Potenzial!“. Iris Gleicke, Mittelstandsbeauftragte der Bundesregierung und Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundeswirtschaftsminister, würdigte in ihrer Ansprache die Arbeit der ausgezeichneten Unternehmen.

Camerons Reformforderungen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der EU in weiten Passagen begrüßenswert

Der britische Premierminister David Cameron hat am 10. November 2015 in einem Brief an den EU-Ratspräsidenten Donald Tusk seine Reformforderungen für einen Verbleib Großbritanniens in der EU vorgestellt. Arbeitgeberpräsident Kramer hatte bereits im Vorfeld zu den erwarteten Vorschlägen Stellung bezogen: Die britischen Forderungen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der EU sind in weiten Passagen zu begrüßen. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit, als eines der elementaren Rechte der EU-Bürger, ist jedoch nicht verhandelbar.

Die Reformvorschläge des britischen Premierministers lassen sich in vier Bereiche aufteilen: Economic Governance der Eurozone, Wettbewerbsfähigkeit, Souveränität und Subsidiarität sowie Zuwanderung. Cameron fordert, die Interessen von Nicht-Euro-Ländern wie Großbritannien gegenüber den Euro-Ländern besser zu schützen. Die EU müsse zudem den freien Verkehr von Waren, Dienstleistungen und Kapital fördern und weitere Schritte zur Vollendung des digitalen Binnenmarkts einleiten. Cameron will außerdem, dass das Ziel einer „immer engeren Union“ nicht länger für Großbritannien gilt. Zudem sei es sein Ziel, die Rechte nationaler Parlamente bei der europäischen Gesetzgebung zu stärken. Darüber hinaus will der britische Premierminister die Zuwanderung nach Großbritannien weniger attraktiv machen, indem Staatsangehörige anderer EU-Mitglieder erst nach vier Jahren Anspruch auf

bestimmte soziale Vergünstigungen erhalten. Auch müsse gegen den Missbrauch der Freizügigkeit in Europa vorgegangen werden.

Auf der Sitzung des Europäischen Rats am 17./18. Dezember 2015 hat eine erste allgemeine Aussprache zu den britischen Reformvorschlägen stattgefunden. Weitere Gespräche sind für den Gipfel im Februar 2016 angesetzt.

Die BDA unterstützt ausdrücklich die Vorschläge zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der EU durch die Vollendung des Binnenmarkts und durch die Vermeidung der missbräuchlichen Nutzung des Rechts auf Freizügigkeit. Bei den britischen Forderungen zur Souveränität und Subsidiarität wird darauf zu achten sein, dass die bisher erreichten Integrationschritte in der EU nicht in Frage gestellt werden.

Vorhaben der EU-Kommission zur Überarbeitung der Entsenderichtlinie äußerst problematisch

Die Europäische Kommission hat in ihrem Arbeitsprogramm für 2016 angekündigt, die Entsenderichtlinie überarbeiten zu wollen. Es solle ein Grundprinzip eingeführt werden, wonach „für gleiche Arbeit am gleichen Ort der gleiche Lohn“ zu zahlen sei. Dieses Vorhaben ist äußerst kritisch zu bewerten.

Das Grundprinzip klingt zwar plausibel, ist aber tatsächlich gefährlich. Hier geht es nämlich nicht um einen für alle Unternehmen geltenden Mindestlohn, der auch grenzüberschreitend entsandten Arbeitnehmern zusteht, sondern um alle Entgelte – gleich in welcher Höhe. Alle Unternehmen, die am gleichen Ort gemeinsam tätig sind, wie z. B. auf einer Baustelle, sind betroffen. Das Prinzip würde also unterschiedliche Unternehmen aus unterschiedlichen Regionen,

Branchen und Ländern mit jeweils unterschiedlichen Entgeltsystemen zwingen, die Löhne über den allgemein geltenden Mindestlohn hinaus zu harmonisieren. Damit würde die Tarifautonomie der Sozialpartner im Kernbereich ausgehöhlt. Auch die Dienstleistungsfreiheit würde massiv eingeschränkt.

Probleme bei der grenzüberschreitenden Entsendung sind zudem nicht auf inhaltliche

Defizite der Entsenderichtlinie zurückzuführen. Stattdessen liegen sie an einer mangelhaften Durchsetzung bestehender Regeln, z. B. durch Unzulänglichkeiten in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der nationalen Behörden.

Genau deshalb wurde erst im Mai vergangenen Jahres die Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie vom 15. Mai 2014 (2014/67/EU) verabschiedet. Deren Umsetzungsfrist läuft noch bis zum 18. Juni 2016. Mit einer substanziellen Richtlinienrevision zum jetzigen Zeitpunkt würde die Implementierung der Durchsetzungsrichtlinie geradezu unterlaufen und neue Rechtsunsicherheit für die Unternehmen geschaffen.

Der EU fehlt im Übrigen gänzlich die vertragliche Kompetenz für derart weitreichende Eingriffe in die Lohnfindung: Nach Art. 153 Abs. 5 Vertrag über die Arbeitsweise der EU (AEUV) ist das Gebiet der Arbeitsentgelte nämlich von der Kompetenz der EU, im Bereich der Sozialpolitik die Tätigkeit der Mitgliedstaaten zu unterstützen und zu ergänzen, ausdrücklich ausgenommen.

BUSINESSEUROPE-Präsidentin Emma Marcegaglia hat am 26. November 2015 einen Brief an EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker geschrieben. In diesem teilt sie die genannten Bedenken der BDA und warnt nachdrücklich vor einer Überarbeitung der Entsenderichtlinie.

KURZ NOTIERT

EU-Arbeits- und Gesundheitsschutz: Europäisches Parlament verabschiedet verbesserten Initiativbericht

Das Europäische Parlament hat am 25. November 2015 einen Initiativbericht zum strategischen Rahmen der EU-Kommission für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verabschiedet. Im Vergleich zum ursprünglichen Entwurf vom Mai 2015 konnten einige Verbesserungen erzielt werden: So wurde die Forderung, dass im Anschluss an die Evaluierung der EU-Arbeitsschutzrichtlinien neue legislative Maßnahmen in den EU-Strategierahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufgenommen werden sollten, stark abgeschwächt. Hierauf hatte die BDA gedrungen. Auch der Hinweis, dass psychosoziale Erkrankungen durch vielfältige, auch nicht arbeitsbedingte Faktoren verursacht werden, ist sehr zu begrüßen. Weniger erfreulich ist hingegen, dass die EU-Kommission aufgerufen wird, einen legislativen Vorschlag zu Muskel-Skelett-Erkrankungen vorzulegen.

BDA-Veranstaltung zum „UN Treaty Process“ am 18. November 2015 in Genf

Die BDA hat zusammen mit der International Organisation of Employers und der Global Business Initiative im Rahmen des 4. UN Forum on Business and Human Rights am 18. November 2015 in Genf eine Veranstaltung zum „UN Treaty Process“ durchgeführt. Hierbei wurde die Initiative bei den Vereinten Nationen zur Erarbeitung eines neuen völkerrechtlichen Vertrags zum Thema „Transnationale Unternehmen und Menschenrechte“ erörtert und die Position der Wirtschaft hier

zu eingebracht. Die Arbeiten der intergouvernementalen Arbeitsgruppen zur Erarbeitung des neuen völkerrechtlichen Vertrags werden im Oktober 2016 fortgesetzt.

EU-Kommission treibt Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion voran

Die EU-Kommission hat am 21. Oktober 2015 ein Maßnahmenpaket zur Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) vorgelegt. Die BDA begrüßt u. a. den Vorschlag, dass nationale Stellen für Wettbewerbsfähigkeit eingerichtet werden sollen. Die Klarstellung der EU-Kommission, dass es keinerlei Eingriffe in die Tarifautonomie geben darf, ist dabei voll zu unterstützen. Was die angekündigte Entwicklung einer „europäischen Säule sozialer Rechte“ angeht, sollte es ausschließlich darum gehen, die gleichmäßige Umsetzung der vorhandenen Regulierungen für soziale Mindeststandards zu unterstützen. Mit der Schaffung neuer Vorschriften hingegen würde die EU-Kommission ihren eigenen Anspruch konterkarieren, sich auf ihre Kernaufgaben zu konzentrieren und ihre Zuständigkeiten verantwortungsvoll wahrzunehmen.

Reform der Investmentbesteuerung: Belastungen für betriebliche Altersvorsorge der Unternehmen abgewendet

Das Bundesfinanzministerium hat am 17. Dezember 2015 den überarbeiteten Gesetzentwurf zur Reform der Investmentbesteuerung vorgelegt. Die wesentliche Veränderung gegenüber dem vorangegangenen Diskussionsentwurf ist, dass die Steuerfreiheit für Veräußerungsgewinne aus Streubesitzbeteiligungen erhalten bleibt. Zudem wurden weitere Verbesserungen für die betriebliche Altersvorsorge erreicht. Dafür hat sich die BDA wiederholt und mit Nachdruck eingesetzt.

Die BDA hat sich gemeinsam mit weiteren Spitzenverbänden der Wirtschaft entschieden gegen die Besteuerung von Veräußerungsgewinnen aus Streubesitzbeteiligungen gewandt. Neben Wagniskapitalgebern würde diese Steuerpflicht gerade auch die Altersvorsorge in den Unternehmen massiv schädigen, da ein erheblicher Anteil des für die Altersvorsorge vorgesehenen Deckungsvermögens in Streubesitzbeteiligungen investiert ist. Durch eine Besteuerung der Veräußerungsgewinne würde eine zusätzliche Belastungswirkung eintreten und damit das richtige Ziel der Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge unterlaufen.

Zudem hat die BDA gegenüber dem Bundesfinanzministerium und Finanzpolitikern

der großen Koalition – gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge – davor gewarnt, dass die Besteuerung der Veräußerungsgewinne im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge zu einer systemwidrigen Mehrfachbesteuerung führen würde. Durch die nachgelagerte Besteuerung der Betriebsrenten bei den Betriebsrentnern werden vereinnahmte Veräußerungsgewinne ohnehin bereits versteuert, wenn sie zur Finanzierung von Betriebsrenten verwendet werden. Die BDA wird sich im weiteren Gesetzgebungsverfahren dafür einsetzen, dass die Besteuerungspläne nicht wieder aufleben. Dies gilt gerade auch mit Blick auf rein fiskalisch motivierte Steuererhöhungsabsichten von Bundesländern.

Start des Europäischen Semesters: Jahreswachstumsbericht setzt richtige Schwerpunkte

Die EU-Kommission hat am 26. November 2015 ihren Jahreswachstumsbericht 2016 vorgelegt. Im Mittelpunkt des Berichts stehen bessere Rahmenbedingungen für Investitionen, die Fortführung von Strukturreformen sowie die Konsolidierung der nationalen Haushalte in den Mitgliedstaaten. Flankiert wird der Jahreswachstumsbericht durch umfangreiche Analysen wie den Entwurf des Gemeinsamen Erwerbsberichts und Empfehlungen zur wirtschafts- und investitionspolitischen Situation in der EU.

Die BDA begrüßt ausdrücklich die erstmals erfolgte Fokussierung des Jahreswachstumsberichts auf die demografische Entwicklung in der EU. Die EU-Kommission greift damit Forderungen der BDA auf, die sozialen Sicherungssysteme zukunftsfest und generationengerecht zu gestalten. Richtig ist ebenfalls das klare Bekenntnis zur fiskalischen Konsolidierung und zum Abbau von Fehlanreizen in den Steuersystemen. Die BDA unterstützt darüber hinaus die Forderung nach stärkeren Investitionen in den Bildungsbereich.

Das Europäische Semester dient der verbesserten Koordinierung der europäischen Wirtschaftspolitik und soll die Mitgliedsstaaten dazu anhalten, den vereinbarten Reformkurs entschlossen umzusetzen. Diesem Ziel wird der Jahreswachstumsbericht aus Sicht der BDA auch deshalb gerecht, weil die EU-Kommission zur Ausrichtung der Löhne an Produktivitätsdynamik und zu einer Flexibilisierung der Arbeitsmärkte (Flexicurity) aufruft. Letzteres kommt im Entwurf des Gemeinsamen Erwerbsberichts ebenfalls zum Ausdruck. Ergänzt wird das sog. November-

Paket zum Europäischen Semester erstmals durch eine Gesamtschau der wirtschaftspolitischen Lage in der Eurozone. Gegenüber der EU-Kommission hat sich die BDA für eine zielstrebige Umsetzung der daraus resultierenden Reformfordernisse starkgemacht.

Richtigerweise komplettieren eine Analyse von Investitionshemmnissen in den einzelnen Mitgliedstaaten und das Angebot technischer Hilfe bei der Umsetzung von Reformen den Start des Europäischen Semesters.

KURZ NOTIERT

Modernisierung des Besteuerungsverfahrens: ELStAM praxisingerecht fortentwickeln

Das Bundeskabinett hat am 9. Dezember 2015 den Gesetzentwurf zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens beschlossen. Dieser beinhaltet auch eine Regelung zur Fortentwicklung des Verfahrens der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM), wenn Arbeitgeber für denselben Arbeitnehmer „verschiedenartige Bezüge“ abrechnen. Die Regelung wurde auf mehrfache Intervention der BDA gegenüber dem Bundesfinanzministerium nunmehr praxisingerechter und unbürokratischer ausgestaltet.

Erbschaftsteuerreform: Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens erst 2016

Die Erbschaftsteuerreform wurde nicht wie ursprünglich geplant bis Ende 2015 abgeschlossen. Diskussionsbedarf zwischen Bund und Ländern sowie innerhalb der Regierungskoalition besteht vor allem bei der Frage, wie das verschonungswürdige Betriebsvermögen definiert und bewertet wird. Die Frist des Bundesverfassungsgerichts für die erforderliche gesetzliche Neuregelung endet am 30. Juni 2016. Die BDA wird sich weiterhin gemeinsam mit weiteren Spitzenverbänden der Wirtschaft für eine Reform einsetzen, die Arbeitsplätze und Betriebe nicht in Gefahr bringt.

Rolle der Sozialpartner bei Reformen in der EU stärken

Basierend auf dem Fünf-Präsidenten-Bericht hat die EU-Kommission am 21. Oktober 2015 ihre Pläne zur Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion konkretisiert. Die BDA wird die Fokussierung auf eine konsequentere Umsetzung der Länderspezifischen Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters sowie die stärkere Einbindung der Sozialpartner bei Reformvorhaben konstruktiv begleiten. Im Hinblick auf die einzu-richtenden nationalen Ausschüsse für Wettbewerbsfähigkeit hat sich die BDA gegenüber der EU-Kommission erneut gegen Eingriffe in die Tarifautonomie ausgesprochen.

Bundesstatistikgesetz: Novellierung umfassender gestalten

Um den rechtlichen Rahmen der Bundesstatistik praxisingerecht zu modernisieren und flexibler zu gestalten, wird das Bundesstatistikgesetz novelliert. Dies begrüßt die BDA im Grundsatz, allerdings beschränken sich die im Referentenentwurf geplanten Änderungen maßgeblich auf die Umsetzung des europäischen Rechts. Die BDA setzt sich in einem gemeinsamen Schreiben mit vier anderen Verbänden an das Bundesinnenministerium für eine darüber hinausgehende Modernisierung ein, um eines der weltweit modernsten Statistiksysteme zu schaffen. Die BDA wird sich dafür im weiteren Gesetzgebungsprozess einbringen.

Jahresgutachten 2015/16 des Sachverständigenrats: Zukunftsfähigkeit in den Mittelpunkt

Der Sachverständigenrat (SVR) hat am 11. November 2015 sein Jahresgutachten vorgelegt, zu dem die BDA gemeinsam mit dem BDI Stellung bezogen hat. Zu Recht weist der SVR darauf hin, dass die aktuell günstige Konjunktur und Arbeitsmarktlage gute Voraussetzungen bieten, um die Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Sozialpolitik anzugehen. Die Bundesregierung sollte daher in der zweiten Hälfte der Legislaturperiode die Rahmenbedingungen verbessern und von weiteren Belastungen für die Wirtschaft absehen. Hierfür wird sich die BDA auch bei ihrer nächsten Konsultation durch den SVR im Vorfeld des Jahresgutachtens 2016/17 nachdrücklich einsetzen.

www.arbeitgeber.de



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1070

F +49 30 2033-1075

grundsatz@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Stand: 15. Januar 2016

ISSN: 2199-1316