

ARBEITGEBER AKTUELL

APRIL 2018

**Befristung – Chancen
nicht verbauen**

Seite 2

**Bundesagentur für Arbeit
auf zukünftige Herausforderung
ausrichten**

Seite 6

**Teure Rentenpläne korri-
gieren: Mehr Weitblick in
der Rentenpolitik**

Seite 8



New Work – Zeit für eine neue Arbeitszeit

Der Wandel von Produktions- und Arbeitsbedingungen durch die Digitalisierung macht eine Überarbeitung wichtiger arbeitsrechtlicher Vorschriften notwendig. Dazu gehört an erster Stelle eine Modernisierung des Arbeitszeitrechts. [Seite 3](#)

WEITERE THEMEN:

Tarifrunde 2018 – Arbeitszeit weiter im Fokus [Seite 5](#) | **Ausbildungsvergütung in den Händen der Tarifpartner belassen** [Seite 10](#) | **EU-Nachweisrichtlinie: Nationale Strukturen respektieren** [Seite 12](#) | **Europäisches Semester: Reformen umsetzen – nachhaltiges Wachstum stärken** [Seite 14](#)

BEFRISTUNG - CHANCEN NICHT VERBAUEN

Befristungen bieten Chancen für die notwendige Flexibilität von Unternehmen und für den Erst- und Wiedereinstieg in Arbeit von Arbeitsuchenden. Die Ankündigungen des Koalitionsvertrags sind demgegenüber geeignet, Flexibilität und Beschäftigungschancen zu verbauen. Das bedarf der Korrektur. Befristungen dürfen ihre positiven Wirkungen nicht einbüßen.

Kalendermäßige Befristungen (sog. sachgrundlose Befristungen) sollen nur noch für längstens 18 statt 24 Monate vereinbart und nur noch ein- statt dreimal verlängert werden können. In Unternehmen mit mehr als 75 Beschäftigten sollen sachgrundlose Befristungen eine Quote von 2,5 % nicht überschreiten dürfen. Eine weitere Befristung soll zudem ausgeschlossen sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden hat; dabei werden auch Einsatzzeiten als

Zeitarbeitskraft berücksichtigt. Erst nach einer „Karenzzeit“ von drei Jahren soll ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis möglich sein.

Die Vereinbarungen zur Beschränkung befristeter Arbeitsverhältnisse ignorieren die niedrige Befristungsquote von zuletzt gesamtwirtschaftlich weniger als 8 % sowie die hohen Übernahmequoten (über 40 %) und Weiterbeschäftigungsquoten (etwa 75 %). Das geht zulasten von Langzeitarbeitslosen und ungelernen Arbeitskräften, denen Arbeitgeber nicht von vornherein unbefristete Arbeitsverhältnisse anbieten können.

Gleichermaßen erfordert die Volatilität der Nachfrage auf den schnelllebigen internationalen Märkten Flexibilität für Unternehmen. Einen Sachgrund für eine Befristung für diese Fälle gibt es nicht. Allein der öffentlichen Hand steht mit der Haushaltsbefristung ein Sachgrund zur Verfügung, um unsichere Entwicklungen aufzufangen. Um im globalen Markt mithalten zu können, ist es daher essenziell, kalendermäßige Befristungen weiterhin nutzen zu können. Dafür muss zumindest die Tariföffnungsklausel im Teilzeit- und Befristungsgesetz entsprechend um die Möglichkeit der Tarifvertragsparteien erweitert werden, eine eigene Quote für kalendermäßige Befristungen im Betrieb oder Unternehmen festzulegen, wenn dies nach den jeweiligen Gegebenheiten der Branche sinnvoll erscheint.

NÄHERE INFORMATIONEN:

www.arbeitgeber.de > kompakt „Befristungen“, argumente „Sachgrundlose Befristungen sind unverzichtbar“ und > Inhalte > Themen A-Z > Befristungen

Befristete Teilzeit muss Kundenwünsche akzeptieren

Der Koalitionsvertrag sieht einen Anspruch auf befristete Teilzeit vor. Ein solcher Anspruch gefährdet die betrieblichen Reaktionsmöglichkeiten und belastet alle anderen Beschäftigten. Daher muss zumindest für den Schwellenwert auf den Betrieb, nicht auf das Unternehmen abgestellt werden. Die vorgesehene „Zumutbarkeitsgrenze“ für Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitern würde zudem dazu führen, dass bei einem Arbeitgeber mit 46 Mitarbeitern gleich vier Mitarbeiter, also 10 % der Belegschaft, den Anspruch geltend machen könnten. Das wäre unangemessen und unzumutbar. Aus Gründen der Gleichbehandlung sollte die individuelle Arbeitszeit der Beschäftigten in Vollzeitäquivalente umgerechnet werden. Anderenfalls wären Unternehmen mit besonders vielen Teilzeitbeschäftigten benachteiligt. Da der Anspruch insbesondere Frauen nach einer Familienphase zugutekommen soll, sollte er konsequenterweise auf die Betreuung oder Pflege betreffende Beweggründe beschränkt werden. Im Koalitionsvertrag ist ausdrücklich nicht vorgesehen die Einführung eines einseitigen Anspruchs des Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit. Die Diskussion über ein solches „Rückkehrrecht“ muss daher schnellstens beendet werden.

NEW WORK – ZEIT FÜR EINE NEUE ARBEITSZEIT

Der Wandel von Produktions- und Arbeitsbedingungen durch die Digitalisierung macht eine Überarbeitung wichtiger arbeitsrechtlicher Vorschriften notwendig. Dazu gehört an erster Stelle eine Modernisierung des Arbeitszeitrechts. Die BDA hat ihre Forderungen hierzu im E-Paper „New Work – Zeit für eine neue Arbeitszeit“ zusammengefasst.

Reformbedarf besteht vor allem bei den Ruhezeiten. Eine gesetzliche Weiterentwicklung sollte so ausgestaltet werden, dass eine zusätzliche Öffnungsklausel für die Tarifvertragsparteien in das Arbeitszeitgesetz aufgenommen wird, die alle Arten von Tätigkeiten umfasst. Als Folge könnte die Ruhezeit unabhängig von der Art der Tätigkeit auf bis zu neun Stunden reduziert werden. Ferner sollte es möglich sein, den Beschäftigten die Ruhezeit z. B. in zwei Blöcken zu gewähren, wovon ein Block eine zusammenhängende, „störungsfreie“ Ruhezeit von z. B. acht Stunden umfasst.



Ruhezeiten

Außerdem sollte es möglich sein, die zulässige Arbeitszeit im Wo-

chenverlauf variabel zu gestalten, indem von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt wird. Dabei wird die tarifvertraglich oder individuell vereinbarte Arbeitszeit der Beschäftigten nicht verändert.



Höchstarbeitszeit

Die Beschäftigten arbeiten dadurch nicht mehr, die Beschäftigungszeit kann vielmehr variabler verteilt werden. Schließlich sollten Nachweispflichten des Arbeitszeitgesetzes und Vertrauensarbeitszeit in Übereinstimmung gebracht werden. Der Arbeitgeber sollte die Möglichkeit

haben, die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten verbindlich an die Beschäftigten zu delegieren.

Die im Koalitionsvertrag enthaltene Ankündigung, das Arbeitszeitgesetz durch Experimentierräume und eine Tariföffnungsklausel ergänzen zu wollen, darf – gerade vor dem Hintergrund der digitalen Revolution – die notwendige Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die Herausforderungen der Digitalisierung nicht unnötig verzögern.



Aufzeichnungspflichten

NÄHERE INFORMATIONEN:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Arbeits- und Tarifrecht > Arbeitszeit

Arbeit auf Abruf nicht behindern

Der Koalitionsvertrag sieht die gesetzliche Festschreibung vor, dass der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 % unterschreiten und 25 % überschreiten darf. Fehlt eine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit, soll eine Arbeitszeit von 20 Stunden (bisher: 10 Stunden) gelten. Die vorgesehenen Einschränkungen der Arbeit auf Abruf sind mit der Notwendigkeit anpassungsfähiger Arbeitsgestaltung nicht zu vereinbaren. Die Rechtsprechung stellt an die Gestaltung von vertraglichen Veränderungen der Abrufarbeit bereits heute hohe Anforderungen. Eine weitere gesetzliche Einengung ist gefährlich. Sie wird die Vertragspartner vor neue Rechtsunsicherheit bei der Nutzung dieses Flexibilisierungsinstrumentes stellen.

TARIFABSCHLUSS FÜR DIE METALL- UND ELEKTRO-INDUSTRIE – MEHR ARBEITSZEITFLEXIBILITÄT FÜR BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE

Den Tarifpartnern der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie) ist nach sechs Verhandlungsrunden am 6. Februar 2018 ein innovativer und zukunftsorientierter Arbeitszeitkompromiss gelungen. Der Pilottarifabschluss für die bundesweit rd. 3,9 Mio. Beschäftigten der Branche ist ein wichtiges Signal für branchendifferenzierte Lösungen statt eines gesetzlichen Einheitsmodells.

Die Beschäftigten der M+E-Industrie haben künftig grundsätzlich die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit für einen begrenzten Zeitraum abzusenken und danach wieder zur vollen Wochenarbeitszeit zurückzukehren. Im Gegenzug können in einem Betrieb mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger als die tariflich vorgesehene regelmäßige Wochenarbeitszeit tätig sein.



Im Entgeltbereich sieht die Tarifeinigung bei einer Laufzeit von 27 Monaten nach einer Pauschalzahlung von 100 € ab April 2018 eine Entgelterhöhung um 4,3 %

vor. Ab 2019 werden zusätzlich ein „tarifliches Zusatzgeld“ von 27,54 % eines Monatsentgelts und ein für alle Beschäftigten identischer Betrag von zunächst 400 € eingeführt. Der prozentuale Bestandteil des Zusatzgelds kann bei besonderer Belastung (z. B. Schichtarbeit, Pflege naher Angehöriger oder Betreuung von Kindern) in acht zusätzliche Urlaubstage umgewandelt werden. Für Betriebe mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten besteht die Möglichkeit, die Zahlung des zweiten Bestandteils des Zusatzgelds zu verschieben, zu reduzieren oder ganz zu streichen.

Mit diesem Tarifergebnis haben Beschäftigte wie Betriebe größere Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung. Der Tarifabschluss macht deutlich, dass sich die komplexen Bedürfnisse nach einer flexiblen, betrieblichen und individuellen Arbeitszeitgestaltung nicht mit einer gesetzlichen Einheitslösung in Einklang bringen lassen.

Tarifabschluss für die Beschäftigten der Holz- und Kunststoffindustrie

Das erste regionale Tarifergebnis in der Tarifrunde für die bundesweit rd. 170.000 Beschäftigten der Holz- und Kunststoffindustrie erzielte am 23. Januar 2018 der Verband der Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung Baden-Württemberg mit der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall). Der Tarifvertrag sieht bei einer Laufzeit von 21 Monaten für die ersten vier Monate zwei Einmalzahlungen von jeweils 150 € statt einer tabellarischen Entgelterhöhung vor. Zum Mai 2018 werden die Tariflöhne um 4 % angehoben.



6. Februar 2018

Mehr #Flexibilität in der #Arbeitszeit ist das A und O im 21. Jahrhundert. #Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer zur Einigung in der #Tarifrunde der #MEIndustrie. @Suedwestmetall

TARIFRUNDE 2018 – ARBEITSZEIT WEITER IM FOKUS

Eine seit Jahren robuste Konjunktorentwicklung, sinkende Arbeitslosenzahlen und ein zunehmender Fachkräftemangel flankieren das Tarifjahr 2018. Für die laufenden und noch anstehenden Tarifrunden sind trotz des gleichbleibend hohen Forderungsniveaus der Gewerkschaften Augenmaß und betriebliche Flexibilität gefragt.

Neben hohen Entgeltsteigerungen von branchenübergreifend zumeist um die 6 % legen die Gewerkschaften in diesem Tarifjahr in ihren Forderungen einen Schwerpunkt auf mehr Arbeitszeitflexibilität für die Beschäftigten. Im Öffentlichen Dienst für Bund und Kommunen fordert die ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eine Verlängerung des Wechselschicht- und Schichturlaubs. Im Bauhauptgewerbe hat die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) die Anerkennung der Wegezeiten zur Baustelle als Arbeitszeit zum Ziel.

Bei der Deutsche Post AG sieht das Tarifergebnis vom 28. Februar 2018 u. a. eine Wahlmöglichkeit zwischen der Erhöhung der Entgelte und zusätzlicher freier Zeit vor. Es wurde von der ver.di am 10. April 2018 bestätigt. Auch für die Beschäftigten

Nullmonate und Einmalzahlungen anstelle von Tabellenanhebungen spielen vermehrt eine Rolle und wurden in fast der Hälfte der Tarifabschlüsse vereinbart.

der Deutsche Telekom AG sind am 12. April 2018 mit der ver.di Regelungen zur Arbeitszeit wie u. a. die Einführung eines neuen Teilzeitmodells vereinbart worden.

Die in diesem Tarifjahr erzielten Tariferhöhungen zeigen ein überaus differenziertes Bild. Die Spanne der seit Januar für das laufende Jahr vereinbarten Tariferhöhungen liegen zwischen 2,2 % und 4,3 %. Nullmonate und Einmalzahlungen anstelle von Tabellenanhebungen

spielen vermehrt eine Rolle und wurden in fast der Hälfte der Tarifabschlüsse vereinbart.

Aktuell wird auch für die Redakteure an Zeitungsverlagen sowie die Beschäftigten der Zuckerindustrie verhandelt. In diesem Tarifjahr stehen noch die Tarifrunden für u. a. die chemische Industrie, die Druckindustrie, die Deutsche Bahn AG sowie die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie an.

NÄHERE INFORMATIONEN:

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

Tarifabschluss für das Bodenpersonal der Deutsche Lufthansa AG

Am 31. Januar 2018 einigten sich der Arbeitgeberverband Luftverkehr und die ver.di nach vier Verhandlungsrunden auf ein Tarifergebnis für die rd. 28.000 Beschäftigten des Bodenpersonals der Deutsche Lufthansa AG und u. a. der Lufthansa Cargo AG, Lufthansa Technik AG sowie der LSG-Sky-Chefs-Gesellschaften in Deutschland. Während der 33-monatigen Laufzeit erhalten die Beschäftigten nach einem Nullmonat eine zweistufige Tariflohnanhebung von jeweils 3 % zum Februar 2018 bzw. Mai 2019. Die zweite Entgelterhöhung ist abhängig vom Betriebsergebnis des betroffenen Geschäftsfelds. Es erfolgt aber mindestens eine Erhöhung um 1,8 %.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT AUF ZUKÜNFTIGE HERAUSFORDERUNG AUSRICHTEN

Die Weiterbildung von Geringqualifizierten, die Fachkräftesicherung und das erfolgreiche Nutzen der Chancen der Digitalisierung werden für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands in Zukunft noch an Bedeutung zunehmen. Wesentliche Akteurin bei der Bewältigung dieser Herausforderung ist die Bundesagentur für Arbeit (BA). Die BDA wird sich in der Selbstverwaltung weiterhin dafür einsetzen, die BA fit für ihre zukünftigen Aufgaben zu machen.

Die BA muss auf die veränderten Bedingungen bei der Entwicklung hin zu einem Arbeitnehmermarkt reagieren. Es gilt, Arbeitgeber stärker als Kunden in den Fokus zu nehmen und bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen. Wenn viele Vermittlungsvorschläge immer noch deutlich zu wenig passgenau sind, so liegt eine Ursache wohl in einem zu oberflächlichen Profiling der Kunden durch Berater und Vermittler. Auch

BA muss hier systematisch ansetzen. Qualität in der Vermittlung und Beratung der Arbeitgeber, auch zu Qualifizierungsmöglichkeiten, muss vor Quantität von Vermittlungsvorschlägen gehen. Dazu gehört ein modernes E-Service-Angebot für Unternehmen. Instrumente der Weiterbildungs- und Ausbildungsförderung müssen flexibler und wirksamer eingesetzt werden.



zieht. Bei Langzeitarbeitslosen gilt: nicht nur – wie im Koalitionsvertrag – auf öffentlich geförderte Beschäftigung, sondern auf Wirkung und Wirtschaft-

lichkeit setzen. Beratung, Aktivierung, Qualifizierung und Eingliederung müssen im SGB II als Förderkette gedacht und konsequent durchgehalten werden.

Die BDA setzt sich im Verwaltungsrat der BA für diese Ziele ein und erstellt für die Mitglieder der Selbstverwaltung Diskussionspapiere, die die wesentlichen Fragestellungen und Informationsbedarfe aufzeigen, so zuletzt zum Projekt „Lebensbegleitende Berufsberatung“ und zum Arbeitgeberservice. Derzeit wird eine Handreichung zu den Prioritäten für eine „BA 2025“ erarbeitet, die im April 2018 fertiggestellt werden soll.

Qualität in der Vermittlung und Beratung der Arbeitgeber, auch zu Qualifizierungsmöglichkeiten, muss vor Quantität von Vermittlungsvorschlägen gehen.

wird am Ende von Qualifizierungsmaßnahmen von der BA unzureichend der Übergang von Maßnahme in Ausbildung oder Arbeit aktiv begleitet (Absolventenmanagement). Auf beide Schwachstellen weisen die Arbeitgebervertreter im BA-Verwaltungsrat seit Langem hin. Diese Probleme sind aber genauso in der Arbeit in den Jobcentern anzutreffen. Der Vorstand der

Die BA darf bei der Weiterbildungsberatung von Beschäftigten nur eine Lotsenfunktion übernehmen. Entscheidend ist, dass sie eng mit Netzwerkpartnern kooperiert und den Arbeitgeber, wo möglich, einbe-

NÄHERE INFORMATIONEN:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung

Arbeitslosenversicherungsbeitrag senken – aber richtig

Die im Koalitionsvertrag angekündigte Senkung des Arbeitslosenversicherungsbeitragssatzes um 0,3 Prozentpunkte greift zu kurz. Die BDA setzt sich dafür ein, dass bei guter konjunktureller Lage der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz stärker gesenkt, Unternehmen mehr entlastet und ihre Wettbewerbsfähigkeit so gestärkt wird. Sobald die Reserve der Arbeitslosenversicherung auf 20 Mrd. € angewachsen ist, kann der Beitrag solide um 0,4 Prozentpunkte gesenkt und so die Beitragszahler zusätzlich um rd. 1,2 Mrd. € pro Jahr entlastet werden. Falls dieser Vorschlag der BDA von der Bundesregierung nicht umgesetzt wird, müsste die Senkung wenigstens bereits im Juli 2018 erfolgen.

IAB-Studie „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ wird fortgesetzt

Die Längsschnittstudie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in deutschen Betrieben will den Zusammenhang zwischen personalpolitischen Maßnahmen, u. a. zur Fachkräftesicherung, und wirtschaftlichem Erfolg aufzeigen. Die Befragung geht 2018 in die vierte Befragungswelle und wird voraussichtlich Ende 2020 enden. Die BDA hat das Projekt intensiv begleitet und sich mit arbeitgeberrelevanten Fragestellungen eingebracht. Der Endbericht der bisherigen Forschungsergebnisse wurde im März 2018 veröffentlicht. Nähere Informationen: www.bmas.de > Service > Medien > Publikationen

ISO-Normungsvorhaben zur Berichterstattung über Personalkennzahlen in der Schlussphase

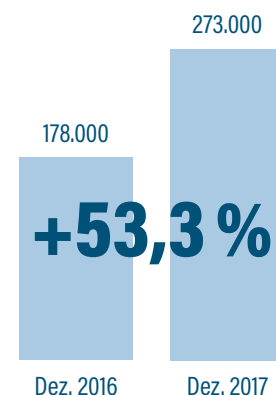
Im März 2018 wurde das öffentliche Konsultationsverfahren zum Normungsverfahren Human Capital Reporting abgeschlossen. Die BDA hat nochmals massive Bedenken hinsichtlich der nach dem Normentwurf von den Arbeitgebern auszuweisenden Personalkennzahlen vorgebracht, weil die Erhebung dieser Daten für viele Unternehmen einen erheblichen finanziellen und organisatorischen Mehraufwand bedeuten würde. Die Norm soll im Herbst 2018 veröffentlicht werden.

Projektauswahl zu Experimentierräumen der Initiative Neue Qualität der Arbeit abgeschlossen

Im Rahmen des Fördervorhabens „Zukunftsfähige Unternehmen und Verwaltungen im digitalen Wandel“ wurden im März 2018 unter der Beteiligung der BDA im Steuerkreis der Initiative Neue Qualität der Arbeit 17 Projekte ausgewählt. Gefördert werden Experimentierräume in Unternehmen und Verwaltungen, die innovative Lösungen für die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt entwickeln und erproben, u. a. in den Bereichen Führung, Diversity, Gesundheit oder Qualifizierung.

Immer mehr Geflüchtete finden eine Arbeit

Die Beschäftigung von Geflüchteten in Deutschland hat deutlich zugenommen. Im Dezember 2017 waren 273.000 Personen aus den Hauptasylherkunftsländern beschäftigt, ein Anstieg um fast 100.000 innerhalb eines Jahres. Mehr als 80 % von ihnen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die BDA setzt sich weiter für den Ausbau von passgenauer Sprachförderung und betriebsnahen Qualifizierungen ein, um die Beschäftigung weiter zu erhöhen. Nähere Informationen: www.erfolgreich-integrieren.de



TEURE RENTENPLÄNE KORRIGIEREN: MEHR WEITBLICK IN DER RENTENPOLITIK

Eine nachhaltige Rentenpolitik braucht Weitsicht und sollte ihrer Verantwortung gegenüber der nächsten Generation gerecht werden. Die rentenpolitischen Vereinbarungen im Koalitionsvertrag von Union und SPD bedeuten dahingegen milliardenschwere Zusatzbelastungen für die Rentenversicherung.

Die finanziellen Gesamtwirkungen der Reformvorschläge im Koalitionsvertrag werden sich abschließend erst beurteilen lassen, wenn die vereinbarten Maßnahmen weiter konkretisiert werden. Finanziell besonders riskant ist die Zusage eines Mindestrentenniveaus von 48 % bis zum Jahr 2025. Sie bedeutet zudem eine Abkehr vom bisherigen gesellschaftlichen Konsens, dass die Belastung aus der Alterung gleichmäßig auf Beitragszahler und Rentner verteilt wird.

Wenn die wirtschaftliche Entwicklung weiter so erfreulich verläuft, läge die finanzielle Mehrbelastung eines Mindestrentenniveaus von 48 % bei rd. 4 Mrd. € im Jahr 2025. Wird jedoch eine etwas schlechtere Entwicklung zugrunde gelegt, z. B. die vor drei Jahren im Rentenver-

sicherungsbericht unterstellte wirtschaftliche Entwicklung, ergeben sich im Jahr 2025 Mehrbelastungen von rd. 15 Mrd. €.

Die vereinbarte neuerliche Ausweitung der Mütterrenten wird die gesetzliche Rentenversicherung um rd. 3,5 Mrd. € jährlich zusätzlich belasten. Die rentenrechtliche Anerkennung von Kindererziehungszeiten, die völlig unabhängig von einer eigenen Beitragszahlung gewährt wird, stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar. Die BDA wird sich daher weiterhin für eine Steuerfinanzierung der Mütterrenten einsetzen.

Die Große Koalition möchte zudem eine Rentenkommission einrichten, die sich mit den Herausforderungen der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem Jahr 2025 befasst. Statt vorab teure Festlegungen zu treffen und erst danach eine Kommission einzuberufen, hätte vielmehr in umgekehrter Reihenfolge vorgegangen werden sollen.

Die BDA wird die Diskussion in der Rentenkommission begleiten und sich weiterhin konsequent gegen die Ausweitung der finanziellen Mehrbelastungen für die Beitragszahler einsetzen.

NÄHERE INFORMATIONEN:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Soziale Sicherung > Rentenversicherung

Kranken- und Pflegeversicherung - Belastungen für Beitragszahler niedrig halten

Die Einführung einer Bürgerversicherung konnte im Rahmen der Koalitionsverhandlungen erfolgreich abgewendet werden. Allerdings werden die vereinbarten Maßnahmen zur Kranken- und Pflegeversicherung zu erheblichen und dauerhaften Belastungen für die Beitragszahler führen. Alleine die geplante paritätische Finanzierung des Zusatzbeitrags wird zu einer Zusatzbelastung der Arbeitgeber um rd. 5 Mrd. € führen. Weitere Zusatzbelastungen für die Arbeitgeber von bis zu 3 Mrd. € drohen, wenn es zu einer Honorarangleichung für die Ärzte in der gesetzlichen und privaten Krankenversicherung kommt. Die BDA wird darauf hinwirken, die drohenden Belastungen zumindest möglichst niedrig zu halten.

SOZIALWAHLEN MODERNISIEREN UND NICHT BÜROKRATISIEREN

Im Februar 2018 haben die Beauftragten für die Sozialversicherungswahlen, Rita Pawelski und Klaus WieseHügel, Reformvorschläge im Sozialwahlrecht vorgelegt. Die BDA unterstützt ihre Vorschläge zur Modernisierung des Wahlverfahrens, lehnt jedoch Vorgaben ab, die den Listenträgern eine bestimmte Zusammensetzung der Listen vorschreiben.

Vorgesehen ist die Einführung eines Online-Wahlverfahrens neben der Briefwahl. Federführend bei der Entwicklung soll das Bundesinnenministerium sein. Die BDA unterstützt in ihrer Stellungnahme zu den Vorschlägen der Sozialwahlbeauftragten die Erprobung eines Online-Wahlverfahrens, sofern die notwendigen Standards hinsichtlich Datenschutz und Datensicherheit eingehalten werden, die Kosten in einem angemessenen Verhältnis zum Mehrwert stehen und das Verfahren manipulationssicher ist.

Da mit einem Online-Wahlverfahren in Deutschland juristisches und technisches Neuland betreten wird, können die gewonnenen Erfahrungen für andere Wahlen (z. B. Volksbegehren oder Bundestagswahlen) genutzt werden. Eine vollständige Steuerfinanzierung für die Auswahl, Entwicklung und Implementierung der Soft- und Hardware ist daher erforderlich und sachgerecht.

Andere Vorschläge, wie insbesondere starre Frauenquoten (ein Drittel) oder eine Reduzierung der

erforderlichen Unterstützerunterschriften für Listenträger, würden jedoch die Handlungsmöglichkeiten bei der Listenaufstellung einschränken bzw. die Legitimation der Listenträger untergraben und sind daher abzulehnen.

Die BDA wird sich weiter dafür einsetzen, die soziale Selbstverwaltung zu stärken und den Staatseinfluss nicht auszuweiten oder Handlungsmöglichkeiten einzuschränken.

Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz dauerhaft bei unter 40 % stabilisieren

Es ist zu begrüßen, dass Union und SPD im Koalitionsvertrag vereinbart haben, den Gesamtsozialbeitragssatz bei unter 40 % zu stabilisieren. Während das 40%-Ziel in dieser Legislaturperiode voraussichtlich eingehalten werden kann, wird der Gesamtbeitragssatz ohne Strukturreform nach Berechnungen jedoch bis 2040 auf knapp 50 % steigen (48,8 % nach einer Studie der Prognos AG, 2017). Im Koalitionsvertrag finden sich sogar zahlreiche Reformvorschläge, die diesen Anstieg noch beschleunigen werden. Die BDA wird sich weiterhin für Maßnahmen einsetzen, die diesen Anstieg verhindern.



11. April 2018

#Arbeitgeber beim Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung nicht zur Kasse bitten! Wer #Vollbeschäftigung wirklich will, darf Arbeitskosten nicht weiter in die Höhe treiben. #Arbeitgeberpräsident Kramer @rponline zur Kabinettsklausur in #Meseberg, #GroKo

AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IN DEN HÄNDEN DER TARIFPARTNER BELASSEN

Union und SPD haben im Koalitionsvertrag die Verankerung einer Mindestausbildungsvergütung (MiAV) im Berufsbildungsgesetz (BBiG) vereinbart. Die BDA lehnt diese neue Regulierung entschieden ab, von der vor allem Ausbildungsverhältnisse in Ostdeutschland, im Handwerk sowie in Berufen betroffen wären, die überwiegend Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und Schulabbrechern eine Chance geben.

Aktuelle Tarifverträge, die 2017 von den jeweiligen Handwerksinnungen mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften ver.di, NGG und IG Metall abgeschlossen wurden, sehen z.B. Ausbildungsvergütungen im ersten Ausbildungsjahr von 410 € im Friseurhandwerk sowie Konditorhandwerk in Schleswig-Holstein, von 420 € im Metallhandwerk in Sachsen-Anhalt, von 460 € im Raumausstatter-Handwerk bundesweit und von 480 € im Glaserhandwerk in Rheinland-Pfalz vor. Die Forderung des DGB nach einer MiAV i.H.v. 635 € bedeutet nicht weniger als eine absurde Steigerung auf einen Schlag



um 55 %, 51 %, 38 % bzw. 32 %. Das ist ein Schlag ins Gesicht der Branchen-Tarifpartner beider Seiten – auch der Verhandler der Fachgewerkschaften – und negiert ihre Fähigkeit und Verantwortung, die Ausbildungsvergütungen unter Berücksichtigung branchenspezifischer und regionaler Gegebenheiten selbst festzulegen.

Rechnet man das während der Ausbildung fortlaufende Kindergeld von künftig 215 € hinzu, verfügen Auszubildende auch in diesen Bereichen über 625 bis 695 €. Zudem besteht die Unterhaltspflicht der Eltern während der Ausbildung fort. Ausbildungsvergütungen sind

weder Lohn noch Gehalt, sondern ein Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten. In schwierigen Fällen kann Berufsausbildungsbeihilfe beantragt werden.

Zu Recht schreibt das BBiG eine „angemessene Vergütung“ vor. Akzeptabel wäre es deshalb, extrem niedrige Ausbildungsvergütungen als „unangemessen“ und damit nicht mehr mit dem BBiG vereinbar zu erklären, wie sie ganz vereinzelt in Nachwirkung von aus der Zeit gefallenen, aber formalrechtlich noch wirksamen tariflichen Vereinbarungen (im Extremfall unter 200 €) gezahlt werden, die organisationsbedingt seit vielen Jahren nicht mehr verhandelt und angepasst werden konnten.



DEUTSCHER
ARBEITGEBERPREIS
FÜR BILDUNG 2018

Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2018 – Bewerbungsfrist läuft

Das Motto des Deutschen Arbeitgeberpreises für Bildung 2018 lautet „Gemeinsam innovativ! Kooperationen für neue Bildungsideen nutzen“. Kitas, Schulen, Berufsschulen und Hochschulen können sich bis zum 15. August 2018 bewerben. Der Preis wird unterstützt von Deutsche Telekom AG und Deutsche Bahn AG und ist in jeder Kategorie mit 10.000 € dotiert. Die Preisverleihung findet im Rahmen des Deutschen Arbeitgebertags am 22. November 2018 statt. Nähere Informationen unter www.arbeitgeberpreis-fuer-bildung.de



19. März 2018

Richtig! #Digitalisierung darf nicht vor dem Schulgelände Halt machen. #Digitalpakt muss endlich kommen.

#Bildung18 @c_lindner @Bitkom @Bitkom_Bildung @AnjaKarliczek @BMBF_Bund

Woche der beruflichen Bildung 2018

BDA, DGB, ZDH und DIHK haben Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und seine Ehefrau Elke Bündenbender für die Schirmherrschaft der „Woche der Berufsbildung“ vom 16. bis 20. April 2018 gewonnen. Die betriebliche Ausbildung erfährt in der Öffentlichkeit nicht immer die Wertschätzung, die sie verdient. Der Bundespräsident und seine Frau werden ebenso wie Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer und die Präsidenten der Wirtschaftsorganisationen durch öffentlichkeitswirksame Besuche in Ausbildungsbetrieben, Beruflichen Schulen und Bildungszentren sowie Veranstaltungen die duale Berufsausbildung in Deutschland würdigen. Ihre Vielfalt und Stärke, aber auch ihre aktuellen Herausforderungen durch Digitalisierung, durch den demografischen Wandel und durch die Integration von Flüchtlingen werden in den Fokus gerückt.

Nachwuchs an MINT-Lehrkräften sichern

Mit dem Projekt „Lehramt MINToring in Baden-Württemberg“ motivieren die Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) und die Vector Stiftung junge Menschen für den Lehrerberuf in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern und tragen dazu bei, den hohen Bedarf an engagierten MINT-Lehrkräften zu decken. Mit einer kontinuierlichen Förderung werden Jugendliche zwei Jahre vor dem Abitur und im ersten Jahr an der Hochschule begleitet, über Karriereperspektiven informiert; sie erhalten zudem zahlreiche Praxisblicke. Lehramt MINToring wird vom Arbeitgeberverband Südwestmetall im Rahmen seiner MINT-Initiativen an Schulen und Hochschulen unterstützt. Nähere Informationen unter www.sdw.org > Projekte & Programme > Lehramt MINToring in Baden-Württemberg

Smart Film Safari 2017/2018

Die Smart Film Safari ist ein Wettbewerb für Schülerinnen und Schüler ab der 8. Klasse des Netzwerks Berufswahl-SIEGEL und SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland. Gesucht wurden die besten Ideen für Kurzfilme unter dem Motto „Der spannendste Ausbildungsberuf, den wir kennen!“. Einsendeschluss war der 30. März 2018. Die zehn kreativsten Storyboards werden mit Profis der Deutschen Kinemathek verfilmt. Zudem kommen die Sieger-Teams nach Berlin ins Finale. Ihre Videoclips werden beim vierten bundesweiten Netzwerktage Berufswahl-SIEGEL am 21. September 2018 gezeigt und der Bundessieger gekürt. Nähere Informationen unter www.netzwerk-berufswahlsiegel.de > smartfilmsafari



EU-NACHWEISRICHTLINIE: NATIONALE STRUKTUREN RESPEKTIEREN

Die EU-Kommission hat einen Vorschlag für eine „Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der EU“ vorgelegt. Er soll die bestehende Nachweisrichtlinie ersetzen, die darauf abzielt, wesentliche Inhalte eines Arbeitsvertrags schriftlich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu fixieren. Von diesem Ziel löst sich der Vorschlag komplett und deshalb lehnt die BDA das Vorhaben entschieden ab.

Der brandgefährliche Richtlinienvorschlag greift vor allem durch eine europaweit rechtlich verbindliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs in den

Eine europaweit verbindliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs würde in die DNA nationaler Sozialpolitik eingreifen.

Kernbereich nationalen Arbeits- und Sozialrechts ein. Der enthaltene Arbeitnehmerbegriff ist so weit gefasst, dass eindeutige Auftrags-

beziehungen plötzlich als Arbeitsverhältnis gewertet werden können. Beispielsweise könnte ein Kunde von IT-Dienstleistungen über Online-Plattformen zum Arbeitgeber seines Dienstleisters werden. Auch wird mit neu geschaffenen Ansprüchen, z. B. dem Antragsrecht für Arbeitnehmer zu einem Übergang in eine andere Beschäftigungsform, der Spielraum zur Gestaltung von arbeitsvertraglichen Regelungen massiv beschränkt.

Der Vorschlag widerspricht dem Vertrag über die Arbeitsweise der EU, nach dem Sozialpolitik ein-

deutig Sache der Mitgliedstaaten ist und die EU nur „unterstützen“ und „ergänzen“ darf. Eine europaweit verbindliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs würde in die DNA nationaler Sozialpolitik eingreifen, weil fast überall in der EU sich arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche und Pflichten am Arbeitnehmerstatus festmachen. Die BDA setzt sich deshalb im Gesetzgebungsverfahren entschieden für weitreichende Korrekturen am Richtlinienentwurf ein.

OECD-Leitfaden zu „Due Diligence“ praxistauglich ausgestalten

Die OECD arbeitet an einem Leitfaden zu „Due Diligence for Responsible Business Conduct“. BIAC und die BDA sind der Auffassung, dass durch den Leitfaden nicht neue Regeln für die Beschwerdeverfahren vor den Nationalen Kontaktstellen (NKS) geschaffen und den Unternehmen Flexibilität eingeräumt werden sollte. Die OECD plant, den Leitfaden im ersten Halbjahr 2018 zu verabschieden.

Zweite Phase der Brexit-Verhandlungen – BDA legt Forderungen vor

Der Präsident des Europäischen Rats, Donald Tusk, hat am 7. März 2018 den Leitlinienentwurf der EU für die zweite Phase der Brexit-Verhandlungen vorgelegt. Er plädierte für ein Freihandelsabkommen, in dem u. a. alle Sektoren im Güterhandel mit vollem Zollabbau erfasst sowie ein Dienstleistungsabkommen mit Bestimmungen zur Arbeitskräftemobilität und Anerkennung der Berufsqualifikationen erarbeitet werden. Die BDA begrüßt den Entwurf und hat gegenüber der Bundesregierung und der EU-Kommission ihre Kernforderungen für die zweite Phase vorgelegt. Wichtig ist, dass die Systeme der sozialen Sicherungen auch zukünftig miteinander koordiniert werden und dass die Briten ihre ungünstigeren nationalen Regelungen zu konzerninternen Entsendungen anpassen.

ENTSENDERICHTLINIE: ANGRIFF AUF DEN EU-BINNENMARKT

Die im „Trilog“ am 28. Februar 2018 von Rat, Europäischem Parlament (EP) und Kommission beschlossenen Verschärfungen der Entsenderichtlinie werden Dienstleistungen im Binnenmarkt massiv beeinträchtigen und Kollateralschäden für die Entsendung hoch qualifizierter Arbeitnehmer in das EU-Ausland verursachen.

Vorgesehen ist, dass nach 12 bzw. 18 Monaten für die entsandten Arbeitnehmer das Arbeitsrecht des Entsendestaats zur Anwendung kommt. Zudem soll der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ auch für entsandte Arbeitnehmer grundsätzlich ab dem ersten Tag gelten. Hierfür soll das komplette Lohngitter allgemeinverbindlicher Tarifverträge auf entsandte Arbeitnehmer in allen Sektoren angewandt werden. Die vorhandenen Probleme von Missbrauch und illegalen Praktiken bei grenzüber-

schreitenden Entsendungen werden durch die Regelungen nicht gelöst. Vielmehr wäre eine stringendere Durchsetzung der bereits vorhandenen Regeln erforderlich.

Die neuen Regeln werden für alle grenzüberschreitenden Unternehmen einen zusätzlichen Wettbewerbsnachteil nach sich ziehen, da eine Mitarbeiterentsendung zu einem massiven Unsicherheitsfaktor wird. Unsere Branchen müssten sich plötzlich durch einen Dschungel aus unbekanntem aus-

ländischen Regelungen und Vorschriften durchschlagen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen, das Rückgrat unserer deutschen Wirtschaft, wäre dies ein Schlag ins Gesicht.

Die politische Einigung muss noch formell vom Rat und dem EP bestätigt werden. Eine Verabschiedung des Vorhabens ist noch unter bulgarischer Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2018 möglich, wenn die Bundesregierung nicht noch die Notbremse zieht.

Koordinierung der Sozialen Sicherung - Eingriff in nationale Wirtschafts- und Sozialsysteme abwenden

Derzeit wird von den europäischen Institutionen der Kommissionsvorschlag zur Koordinierung der Sozialen Sicherung beraten. Zwar hat die EU-Kommission von ihrer ursprünglichen Überlegung, ein rechtsverbindliches Instrument vorzulegen, Abstand genommen, jedoch enthält der Empfehlungsvorschlag eine weit gefasste Definition des Arbeitnehmers. Dies würde einen erheblichen Eingriff in die nationalen Wirtschafts- und Sozialsysteme bedeuten.

BDA-Podium „Soziales Europa nachhaltig gestalten“ in Brüssel

Die BDA hat am 21. März 2018 in Brüssel gemeinsam mit der „Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit“ (FNF) zu einer öffentlichen Podiumsdiskussion zum Thema „Soziales Europa nachhaltig gestalten“ eingeladen. „Die Basis für ein soziales Europa ist ein funktionierender Binnenmarkt“, sagte BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampe. Der designierte Vorsitzende der FNF, Prof. Karl-Heinz Paqué, formulierte mit Blick auf Unterschiede zwischen den europäischen Mitgliedstaaten: „Die Wurzeln sozialer Ungleichheit liegen in der mangelnden Wettbewerbsfähigkeit begründet und nicht etwa in einer unzureichend ausgestalteten Sozialpolitik.“ Zu Wort kamen auch der spanische Europa-Abgeordnete Enrique Calvet Chambón (ALDE) sowie der schwedische Generalsekretär der Gewerkschaft EFBWW, Sam Hägglund.

EUROPÄISCHES SEMESTER: REFORMEN UMSETZEN - NACHHALTIGES WACHSTUM STÄRKEN

Die EU-Kommission hat am 7. März 2018 im Rahmen des Europäischen Semesters die Länderberichte zur wirtschaftspolitischen Lage veröffentlicht. Ihre Forderungen nach verbesserten Rahmenbedingungen für die Wirtschaft und einer Stärkung der Erwerbsbeteiligung entsprechen zentralen Positionen der BDA.

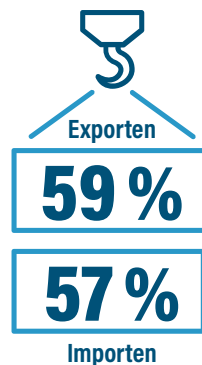
Die EU-Kommission fordert zu Recht die Umsetzung von Reformvorhaben und eine nachhaltige Stärkung des Wachstums. Investitionen in Bildung und Forschung sowie der Ausbau der digitalen Infrastruktur sind wichtig, um die Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft sicherzustellen. Für die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung bedarf es neben einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit und einer zielgerichteten Qualifizierungspolitik eines modernen und anpassungsfähigen Arbeitsrechts, das ausreichende Flexibilität ermöglicht.

Deutsche Exporte:
Anteil ausländischer Vorleistungen

39,5 %

Quelle: Destatis, 2018

Anteil der EU an Deutschlands ...



Quelle: Destatis, 2018

Erneut kritisiert die EU-Kommission den deutschen Leistungsbilanzüberschuss. Dabei verkennt sie, dass die deutschen Ausfuhren durch einen hohen Anteil an ausländischen Vorleistungen zu Wirtschaftswachstum in den europäischen Partnerländern beitragen.

Die BDA begleitet das Europäische Semester aktiv und setzt sich mit einer Stellungnahme zum Nationalen Reformprogramm gegenüber der Bundesregierung und im engen Austausch mit der EU-Kommission für Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit ein.

„Reform Barometer“ 2018: Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichern

BusinessEurope hat am 21. März 2018 sein diesjähriges „Reform Barometer“ veröffentlicht. Die BDA hat dabei gemeinsam mit dem BDI den bestehenden Reformbedarf in Deutschland herausgestellt. Das „Reform Barometer“ zeigt, dass trotz anhaltend guter wirtschaftlicher Entwicklung im Jahr 2017 europaweit nur 22 % der Länderspezifischen Empfehlungen der EU-Kommission zufriedenstellend umgesetzt wurden. Die BDA fordert daher von der Bundesregierung eine höhere Berücksichtigung der Empfehlungen sowie eine stärker zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik. Nur so lässt sich eine nachhaltige Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und des Wachstumspotenzials erzielen.

FÜR EIN VERSTÄNDLICHES UND RECHTSSICHERES EUROPÄISCHES MEHRWERTSTEUERSYSTEM

Die EU-Kommission strebt eine grundlegende Reform des europäischen Mehrwertsteuersystems an. Für die deutsche Volkswirtschaft – als größtes Im- und Exportland der EU – sind klare und harmonisierte Mehrwertsteuerregeln im Binnenmarkt sehr wichtig. Das komplexe bestehende Regelwerk bereitet gerade kleinen und mittleren Unternehmen Probleme. Die BDA unterstützt daher gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft Reformvorschläge zur Erleichterung des grenzüberschreitenden Handels und zur Vollendung des EU-Binnenmarkts.

Kernelement des Kommissionsvorschlags ist die Abschaffung der steuerfreien innergemeinschaftlichen Warenlieferung. Stattdessen sollen die Lieferungen stets im Bestimmungsland mehrwertsteuerpflichtig sein. Steuerschuldner bleibt grundsätzlich der Lieferant. Um zu vermeiden, dass sich Unternehmen zukünftig in allen EU-Staaten, in die sie liefern, registrieren lassen müssen, schlägt die EU-Kommission die Einführung eines „One Stop Shop (OSS)“ in al-

len Mitgliedstaaten vor. Bei dieser neuen Stelle der Finanzverwaltung sollen inländische Unternehmen ihre EU-Auslandsumsätze erklären. Die Mitgliedstaaten sollen die Steuer dann untereinander weiterleiten.

Die BDA unterstützt die Reformüberlegungen grundsätzlich, wenn die Interessen der Unternehmen berücksichtigt werden. So haben die Spitzenverbände gegenüber dem Bundesfinanzministerium und dem Finanzausschuss des Bun-

destags die Anforderungen der betrieblichen Praxis an einen OSS formuliert (z.B. hinsichtlich der Rechtssicherheit) und deutlich gemacht, dass bestehende Probleme (z.B. bei Reihengeschäften) gelöst werden müssen.

NÄHERE INFORMATIONEN:

Gemeinsames Positionspapier im Arbeitgeberportal > Themen Plus > Wirtschaft und Finanzen

Kolloquium der Walter-Raymond-Stiftung würdigte Sozialpartnerschaft

Am 16. und 17. März 2018 veranstaltete die Walter-Raymond-Stiftung der BDA in Berlin ihr 56. Kolloquium unter dem Titel „100 Jahre Stinnes-Legien-Abkommen: Wie zukunftsfähig ist Deutschlands Sozialpartnerschaft?“. Angeregt durch vielfältige Beiträge der Referenten aus Wissenschaft und Wirtschaft diskutierten die etwa 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Vorzüge sowie zukünftigen Herausforderungen der deutschen Sozial- und Tarifpartnerschaft. Dabei ging es auch um die Veränderungen der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung sowie deren Folgen für die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Sämtliche Vorträge werden zusammen mit dem Diskussionsverlauf in einem Tagungsband veröffentlicht.

Digitalisierung der Entgeltabrechnung vorgebracht

Die BDA hat sich mit Erfolg beim Bundesfinanzministerium und bei der Geschäftsstelle Bürokratieabbau für eine Vereinfachung der Entgeltabrechnung aller privat kranken- und pflegeversicherten Arbeitnehmer eingesetzt. Ziel ist, die zahlreichen Papierbescheinigungen durch ein einziges elektronisches Verfahren zu ersetzen. Das Bundesfinanzministerium hat dazu die Arbeiten an einem Gesetzentwurf aufgenommen.



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

Stand:

12. April 2018

Fotografie:

(Titel) Warchi | iStockphoto.com



twitter.com/dieBDA



facebook.com/dieBDA



youtube.com/user/diearbeitgeber