

Betriebsferne Änderung des Teilzeitrechts gestoppt

Der im Januar dieses Jahres vom Bundesarbeitsministerium vorgelegte Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts konnte verhindert werden. Er wird in dieser Legislaturperiode nicht weiterverfolgt.

Der Entwurf sah wesentliche Verschärfungen des Teilzeitrechts vor, die über die im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarungen hinausgingen. Er hätte erhebliche Belastungen für die Betriebe bedeutet. Insbesondere die vorgesehene Beweislastumkehr hätte einen nachhaltigen Systembruch in den Arbeitsbeziehungen bewirkt. Ein Anspruch auf befristete Teilzeit hätte die Betriebe vor erhebliche Probleme gestellt, einen vorübergehend teilweise frei werdenden Arbeitsplatz neu zu

besetzen. Im Rahmen zahlreicher Gespräche zwischen dem Ministerium, dem Bundeskanzleramt und den Sozialpartnern hat sich die BDA konstruktiv eingebracht, um eine praxismgerechte Lösung zu erreichen, die einen Systembruch im Arbeitsrecht verhindert und vor allem kleinere und mittlere Betriebe nicht überfordert hätte. Dazu wäre u. a. der vollständige Verzicht auf die Umkehrung der Darlegungs- und Beweislast notwendig gewesen. > **Fortsetzung auf S. 2**

Europäische Säule Sozialer Rechte: Subsidiaritätsprinzip achten

Am 26. April 2017 hat die EU-Kommission als Teil ihres Sozialpakets ihre Empfehlung für eine Europäische Säule Sozialer Rechte (ESSR) mit 20 Grundsätzen und Rechten vorgelegt. Die BDA sieht die ESSR sehr kritisch, da die EU-Kommission die Erwartung weckt, es könnten allein durch eine EU-Empfehlung neue soziale Rechte kreiert werden.

Die ESSR soll laut EU-Kommission neue und wirksamere Rechte für Bürgerinnen und Bürger gewährleisten, um die Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise (von Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit bis zu Armutsrisiken) in weiten Teilen Europas auszugleichen sowie schnellen Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt gerecht zu werden. Jedoch liegt die Kompetenz für beinahe alle 20 Grundsätze und Rechte der ESSR auf na-

tionaler, nicht auf europäischer Ebene. Hier macht die EU Versprechungen, die sie selbst nicht einhalten kann, weil richtigerweise die Mitgliedstaaten zuständig sind. Deshalb ist auch die geplante gemeinsame Proklamation von EU-Kommission, Rat und Europäischem Parlament, die beim Sozialgipfel in Göteborg im November unterzeichnet werden soll, sehr problematisch. > **Fortsetzung auf S. 12**

JUL
2017

INHALT

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

Betriebsferne Änderung des Teilzeitrechts gestoppt

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

Fortsetzung der Titelseite > Eine unverhältnismäßige Belastung kleinerer und mittlerer Betriebe durch den vorgesehenen Anspruch auf befristete Teilzeit hätte ebenfalls verhindert werden müssen. Zudem hätte sicher ausgeschlossen sein müssen, dass der Arbeitnehmer während seiner befristeten Teilzeit einseitig wieder auf Vollzeit oder auf ein höheres Arbeitsvolumen Anspruch erhalten hätte.

Der Entwurf wirkte wie eine „kleine Wahlarbeitszeit“, die z. B. auch im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesarbeitsministeriums ihren Niederschlag gefunden hat. Eine solche Wahlarbeitszeit lehnt die BDA ab. Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeiten 4.0 machen neue Arbeitszeitregelungen im Arbeitszeitgesetz notwendig. Dazu gehören nicht weitere Ansprüche, die Kundeninteressen und die Interessen der übrigen Belegschaft hintanstellen und einseitig einigen Mitarbeitern besondere Rechte einräumen.

Befristete Arbeitsverhältnisse als Jobmotor erhalten

Befristete Arbeitsverhältnisse sind ein wichtiges Instrument, um die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitsmarkts zu erhalten. Arbeitnehmer profitieren von ihnen, weil sie trotz schwankender oder unsicherer Auftragslagen zur Schaffung und Sicherung von Beschäftigung beitragen.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
 Publikationen >
kompakt >
 „Befristungen“

Insbesondere Arbeitssuchenden bieten befristete Beschäftigungsverhältnisse einen erfolgreichen Weg für einen Ersteinstieg oder – gerade nach längerer Arbeitslosigkeit – Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Forderungen, beispielsweise der SPD in ihrem Wahlprogramm, die sachgrundlose Befristung abzuschaffen, würden diesen Weg zum Einstieg verbauen. Der Anteil der Befristungen an allen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen liegt seit Jahren stabil unter 10 % und ist 2016 auf unter 8 % gesunken (Statistisches Bundesamt 2017). Das zeigt deutlich, dass Betriebe sehr zurückhaltend und verantwortungsvoll befristete Arbeitsverhältnisse mit und ohne Sachgrund nutzen.

Die Chance, direkt aus einer befristeten Beschäftigung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, ist in den letzten Jahren weiter stark angestiegen. Fast drei Viertel der befristet Beschäftigten erhalten in ihrem Betrieb eine Anschlussbeschäftigung. Fast 40 % werden unmittelbar in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Befristete Arbeitsverhältnisse bieten damit die Möglichkeit, Arbeitslosigkeit zu verhindern oder zu beenden. Das IAB hat festgestellt, dass ein höherer Anteil sachgrundloser Befristungen in einem Betrieb mit einer höheren Übernahmequote einhergeht. Befristete Arbeitsverhältnisse sind also regelmäßig ein Sprungbrett zu einer langfristigen arbeitsvertraglichen Bindung.

KURZ NOTIERT

BDA erreicht wichtige Entschärfungen der Neuregelungen zum Mutterschutz

Am 29. Mai 2017 wurde die Neuregelung des Mutterschutzrechts im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Das Gesetz tritt schrittweise in Kraft, die Neufassung des Gesetzes mit den wesentlichen Neuregelungen zum 1. Januar 2018. Während des parlamentarischen Verfahrens konnte die BDA wichtige

Entschärfungen erreichen. Das gilt vor allem für die Verhinderung einer zweiten umfangreichen Gefährdungsbeurteilung, die Vermeidung weiterer Beschäftigungsverbote, den praxispflichten Erhalt getakteter Arbeit oder die Aufnahme einer Übergangsvorschrift. Dennoch ist aufgrund neuer unbestimmter Rechtsbegriffe mit Rechtsunsicherheit bei der praktischen Umsetzung zu rechnen. Um diese möglichst gering zu halten, wird die

Bundesregierung in Abstimmung mit den Ländern Hinweise zum Verständnis des neuen unbestimmten Rechtsbegriffs der unverantwortbaren Gefährdung erarbeiten, die bis zum Inkrafttreten der Regelungen zur Verfügung stehen sollen.

Deutscher Beschäftigtendatenschutz wird komplexer

Der Gesetzgeber hat die Anpassung des deutschen Datenschutzrechts an die europäische Datenschutz-Grundverordnung geregelt. Am 12. Mai 2017 hat der Bundesrat dem Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU zugestimmt. Bedenklich sind neue, unklare Vorgaben wie zur Einwilligung, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer überfordern. So soll z. B. die Einwilligung dann freiwillig erfolgen, wenn Arbeitgeber und beschäftigte Person gleich gelagerte Interessen verfolgen. Wann das der Fall ist, bleibt weitgehend ungeklärt.

Weitere Bürokratie durch Entgelttransparenzvorschriften vermeiden

Das Entgelttransparenzgesetz wurde am 12. Mai 2017 vom Bundesrat gebilligt und ist am 1. Juli 2017 in Kraft getreten. Der Auskunftsanspruch kann erstmals sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes geltend gemacht werden und gilt nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Die Berichtspflicht gilt in Unternehmen ab 500 Beschäftigten, die Prüfverfahren sind freiwillig. Die BDA hat sich vielfach für Änderungen eingesetzt und dadurch wesentliche Erleichterungen erreichen können. Es besteht weiterhin Vereinfachungs- und hoher Klarstellungsbedarf. Die BDA wird dazu in Kürze einen Leitfaden herausgeben.

Experimentierräume zum Arbeitszeitgesetz verschoben

Die im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ vom Bundesarbeitsministerium angekündigten Experimentierräume zur Arbeitszeitgestaltung werden in dieser Legislaturperiode nicht mehr eingerichtet. In diesen Experimentierräumen soll es möglich sein, mithilfe von zeitlich begrenzten gesetzlichen Öffnungsklauseln von Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes, z.B. zu Ruhezeiten, abzuweichen. Voraussetzungen sind ein entsprechender Tarifvertrag, eine Vereinbarung auf betrieblicher Ebene sowie die individuelle Zustimmung der Beschäftigten. Die BDA setzt sich weiterhin dafür ein, dass die Experimentierräume nicht mit neuen bürokratischen gesetzlichen Wahlarbeitszeitregelungen verknüpft werden.

TUI-Fall: Generalanwalt hält Mitbestimmungsgesetz für europarechtskonform

Nach Ansicht des Generalanwalts am Europäischen Gerichtshof (EuGH) Saugmandsgaard \emptyset e verstoßen die Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes, wonach das aktive und passive Wahlrecht für die Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat nur solchen Arbeitnehmern zusteht, die in Betrieben des Unternehmens oder in Konzernunternehmen im Inland beschäftigt sind, nicht gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer oder das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit. Damit wird die Rechtsauffassung der BDA bestätigt, die diese auch gemeinsam mit dem DGB gegenüber den EU-Institutionen sowie gegenüber der Bundesregierung vertreten hatte. Das Urteil des EuGH wird im Herbst 2017 erwartet.

Bürokratieabbau beherzter angehen

Der Bundesrat hat am 12. Mai 2017 dem Zweiten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG II) zugestimmt. Das im Gesetz vorgesehene vereinfachte Verfahren bei der Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge ist eine echte Entlastung für die Wirtschaft. Es entbindet Arbeitgeber von einer monatlichen Schätzung bei noch nicht feststehenden Einkommen. Die steuerlichen Entlastungen stellen nur eine begrenzte Bürokratieentlastung dar. In der zu Ende gehenden Legislaturperiode stehen Fortschritten erhebliche Rückschritte gegenüber. Das gilt z. B. für die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns oder die komplizierten Neuregelungen zur Zeitarbeit.

„Pakt für anständige Löhne“ – Politik muss Tarifautonomie wahren

Bundesarbeitsministerin Nahles hat u. a. die Spitzenverbände der Sozialpartner, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften mehrerer Branchen sowie Vertreter der Wissenschaft zu einem Austausch am 19. Juni 2017 ins Bundesarbeitsministerium eingeladen, um die Arbeitsmarkt- und Lohnentwicklung „aufzuarbeiten, zu erörtern und Handlungsbedarf zu identifizieren“. Längerfristiges Ziel der Bundesarbeitsministerin ist ein „Pakt für anständige Löhne“. Die BDA begleitet diese Initiative sehr kritisch.

Mit Blick auf den 5. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung aus dem April 2017 forderte die Bundesarbeitsministerin einen solchen „Pakt für anständige Löhne“ gegen die vermeintlich ausufernde Armut und Lohnungleichheit in Deutschland. Ihre Initiative verbreitet den falschen Eindruck großer Ungerechtigkeit, drohender Prekarisierung und grundsätzlicher Diskriminierung. Deutschland gehört nach wie vor zu den Ländern mit den höchsten Bruttostundenentgelten. Die Tarifabschlüsse der vergangenen Jahre zeigen, dass die Beschäftigten in Form höherer Tariflohnsteigerungen am wirtschaftlichen Erfolg ihrer Arbeitgeber teilhaben. Die Bruttoverdienste insgesamt sind in den vergangenen zwei Jahren sogar noch mehr als die Tarifverdienste gestiegen. Das dritte Jahr in Folge wurden damit auch die Reallöhne in Deutschland kräftig erhöht. Der gesetzliche Mindestlohn ist zum 1. Januar 2017 auf 8,84 € pro Stunde angehoben

worden. Es ist daher völlig verfehlt, unter den bestehenden Rahmenbedingungen „unanständige“ Löhne anzudeuten. Solche Zerrbilder gefährden die gesellschaftliche Stabilität und den Zusammenhalt erheblich.

Darüber hinaus ist die Regelung und Gestaltung von Arbeitsbeziehungen einschließlich der Lohnfindung die zentrale Aufgabe und das Selbstverständnis von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Staatliche Eingriffe in dieses ausbalancierte System der Tarifpartner beschädigen die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie und gefährden hierbei vor allem die Attraktivität und Akzeptanz der Tarifverträge. Die BDA hat im Gespräch mit der Bundesarbeitsministerin darauf gedrungen, dass die Politik die Koalitionsfreiheit achtet, die Tarifautonomie respektiert und sich nicht am Verhandlungstisch der Tarifpartner einmischet.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifautonomie sowie Publikationen > Broschüren > „Die Realität am deutschen Arbeitsmarkt – Fakten statt Zerrbilder“ sowie > *kompakt* > „Lohnentwicklung“

Aktuelle DIW-Ergebnisse: Löhne flächendeckend und gleichmäßiger gestiegen

Die Schere zwischen Arm und Reich gehe immer weiter auseinander und die Lohnungleichheit in Deutschland nehme immer weiter zu, so lautet die wiederholte Klage von Gewerkschaften und Teilen der Politik. Die jüngsten Ergebnisse zur Lohnentwicklung in Deutschland, die das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) im Mai 2017 veröffentlicht hat, zeichnen jedoch ein anderes Bild: Die Stundenlöhne sind nach der Finanz- und Wirtschaftskrise real durchweg gestiegen. Die verschiedenen Entgeltgruppen profitierten gleichmäßiger vom durchschnittlichen Lohnanstieg: Vielen Geringverdienern gelingt es, über die Zeit deutlich höhere Stundenlöhne zu erzielen.

Die DIW-Auswertungen zeigen, dass seit Beginn dieses Jahrzehnts das Verhältnis der oberen zu den unteren Stundenentgelten nicht weiter auseinandergeht. In dieser Zeit sind die Bruttostundenlöhne real gestiegen. Insgesamt lag der durchschnittliche jährliche Bruttolohnanstieg pro Stunde seit dem Jahr 2010 stets zwischen 2,1 % und 2,5 %. Die Zuwächse verteilen sich dabei gleichmäßiger

auf die einzelnen Beschäftigtengruppen. So lag die Spanne der jährlichen Bruttolohnanstiege auch bei Ungelernten zwischen 1,8 % und 3,0 %. Auch der Anteil der Beschäftigten, die zum Niedriglohnsektor zählen, ist nicht gewachsen. Lohnerhöhungen in den untersten Gruppen wurden bereits vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns verzeichnet. Daher sind die deutlichen Anstiege

der niedrigen Löhne nicht allein auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zurückzuführen. Ursächlich sind laut DIW Berlin neben Strukturveränderungen am Arbeitsmarkt auch Erhöhungen bei den tariflichen Branchenmindestlöhnen.

Es zeigt sich zudem deutlich, dass geringentlohnte Beschäftigung keine Sackgasse ist, sondern eine Chance. Es gelingt vielen Geringverdienern, über die Zeit höhere Stundenlöhne

zu erzielen. So gehörten mehr als die Hälfte der 20 % der Arbeitnehmer mit den niedrigsten Löhnen im Jahr 2010, wenn sie in Beschäftigung blieben, fünf Jahre später nicht mehr zu den Geringverdienern. Im Mittel stiegen die Stundenlöhne bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Jahr 2010 weniger als die damalige Niedriglohngrenze (9,06 € pro Stunde) erhielten, bis 2015 um fast ein Viertel. Noch höher war sogar der Anstieg bei denjenigen, die ihren Arbeitsplatz in dieser Zeit wechselten.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de > Publikationen > *kompakt* > „Lohnentwicklung“ sowie Broschüren > „Die Realität am deutschen Arbeitsmarkt – Fakten statt Zerrbilder“

KURZ NOTIERT

Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2016

Das Streikaufkommen im Jahr 2016 lag weit hinter dem des Rekordstreikjahrs 2015. Dies zeigen die Ergebnisse der im Mai 2017 veröffentlichten Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen verdeutlicht, dass in erster Linie der Wirtschaftszweig „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ durch die Tarifrunden in der Metall- und Elektroindustrie von Streikmaßnahmen betroffen war. An zweiter und dritter Stelle folgen der Einzelhandel und der öffentliche Dienst.

Dritte Lohnuntergrenzen-Verordnung für die Zeitarbeitsbranche

Am 1. Juni 2017 ist die Dritte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung in Kraft getreten. Die neuen Mindeststundenentgelte betragen zunächst 9,23 € (West) bzw. 8,91 € (Ost einschließlich Berlin). Diese steigen in drei weiteren Stufen auf bis zu 9,96 € (West) bzw. 9,66 € (Ost) ab 1. Oktober 2019. Die Laufzeit der Verordnung endet mit dem 31. Dezember 2019.

Branchenzuschlagstarifverträge für Zeitarbeitnehmer

Am 8. Mai 2017 hat sich die aus dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen bestehende Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ) mit der Industriegewerkschaft Metall auf einen neuen Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassung in die Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME) geeinigt. Dieser sieht auf die Entgelte der Zeitarbeitsbranche ab der sechsten vollendeten Woche des Arbeitseinsatzes Zuschläge in sechs Stufen von 15 % bis 65 % vor. Mit der neuen, sechsten Stufe nach dem 15. Monat wird ein gleichwer-

tiges Arbeitsentgelt im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erreicht. Am 22. Juni 2017 vereinbarten die VGZ und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie einen neuen Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Chemischen Industrie (TV BZ Chemie). Die Branchenzuschläge liegen hierbei je nach Entgeltgruppe zwischen 1 % und 67 %. Daneben gibt es aktuell neun weitere Branchenzuschlagstarifverträge für Zeitarbeitnehmer in zehn Kundenbranchen.

Tarifergebnis zum Manteltarifvertrag Chemie Ost

Am 9. Mai 2017 haben sich der Arbeitgeberverband Nordostchemie und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt u. a. auf eine Änderung der Arbeitszeitregelungen in ihrem Manteltarifvertrag verständigt, um ab 2018 eine bedarfsorientierte Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Elemente dieser Vereinbarung („Potsdamer Modell“) sind u. a. ein Arbeitszeitkorridor von 32–40 Wochenstunden sowie die Einführung individueller Wahlarbeitszeiten durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Kommt über die Nutzung des Arbeitszeitkorridors in einem Betrieb keine Betriebsvereinbarung zustande, wird die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit schrittweise von 40 auf 38,5 Wochenstunden bis 2023 gesenkt.

Neue Wege in den Arbeitsmarkt statt mehr Verstaatlichung

Die anhaltend guten Arbeitsmarktzahlen zeigen, dass wirtschaftliches Wachstum Jobs und Wohlstand schafft. Deutschland hat Rekorderwerbstätigkeit und eine so geringe Arbeitslosigkeit wie zuletzt 1991. Es bleiben Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik, insbesondere die Fachkräftesicherung und der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit. Für Unternehmen wird es immer schwerer, Stellen zügig zu besetzen. Der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit geht noch zu langsam voran.

Aktuelle Vorschläge im Wahlkampf, wie ein Arbeitslosengeld Q oder die Verkürzung der Anwartschaftszeiten beim Arbeitslosengeld I, gehen an den Problemen des Arbeitsmarkts vorbei. Eine zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik setzt auf Fachkräftesicherung durch hochwertige Bildung, durch passgenaue Qualifizierung und Förderung Geringqualifizierter, durch mehr Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren und durch qualifizierte Fachkräftezuwanderung. Sie muss zudem noch stärker individuelle Betreuung und Beratung, Passgenauigkeit von Vermittlung und Förderung sowie mehr Vernetzung und strukturelle Verbesserungen fokussieren, gerade in der Grundsicherung.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de >
Inhalt > Beschäftigung >
Arbeitsmarktpolitik

Nach ihrem Punkteplan für eine moderne Arbeitsmarktpolitik im Januar 2017 hat die BDA im Juni 2017 Vorschläge für eine integrationsstarke Grundsicherung vorgelegt. Wichtige Ziele sind zudem eine Verbesserung der Beratungsqualität in der Berufsberatung. Die BDA begleitet das Modellprojekt „Lebensbegleitende Berufsberatung“ der Bundesagentur für Arbeit aufmerksam: Im Mittelpunkt muss die Qualität der Beratung stehen. Lebenslaufberatung von Beschäftigten muss sich auf Menschen mit erhöhtem Arbeitslosigkeitsrisiko und ansonsten auf eine reine Lotsenfunktion beschränken. Vorhandene Strukturen in der Weiterbildungsberatung und das Weiterbildungsengagement der Arbeitgeber dürfen nicht verdrängt werden.

KURZ NOTIERT

Grundsicherung für Arbeitssuchende neu aufstellen – Langzeitarbeitslosigkeit abbauen

Für die Integration von Langzeitarbeitslosen sind Veränderungen in der Grundsicherung notwendig: Der Vier-Punkte-Plan der BDA vom Juni sieht u. a. vor: Die Mittel zur Eingliederung müssen in einem wirkungsorientierten Zielsystem nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit gesteuert werden. Es bedarf Verwaltungsvereinfachungen und Pauschalierungen bei der Leistungsgewährung. Förderung und Qualifizierung in den Jobcentern müssen mehr an den Stärken der Arbeitslosen und den Möglichkeiten am Arbeitsmarkt ansetzen. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten voranbringen

Die BDA hat zusammen mit ZDH und DIHK Stellung zum Entwurf der inzwischen veröffentlichten Anwendungshinweise des Bundesinnenministeriums für die sog. „3+2-Regelung“

bezogen, mit dem Ziel einer transparenten und bundesweit abgestimmten Anwendungspraxis und mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber. Das überarbeitete 17-Punkte-Papier der BDA zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten vom Juni 2017 liefert zudem konkrete Vorschläge, um auch den Einstieg in Beschäftigung zu vereinfachen und die Sprachförderung zu verbessern. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Flüchtlinge

Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung – gute Argumente gegen unnötige staatliche Einflussnahme

Zum Vorschlag, die Bundesagentur für Arbeit in eine Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung umzubauen, wird die BDA ein Positionspapier veröffentlichen, das die Gegenargumente aufführt und Grenzen aufzeigt: Der Staat darf nicht mit staatlich geplanter und pauschaler Weiterbildung die Weiterbildungskompetenz und -initiative der Betriebe verdrängen. Sie können am besten auf den individuellen Qualifizierungsbedarf passgenau und arbeitsmarktnah reagieren.

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

Diskriminierungsbericht der Antidiskriminierungsstelle geht an der Realität vorbei

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes thematisiert in ihrem Bericht zu „Diskriminierung in Deutschland“ u.a. Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Die BDA hat umfassend Kritik geübt. Zwei Beispiele: Der Entwurf ist in weiten Teilen von der Unkenntnis der Verfasser über prozessuale Vorgänge in Arbeitsagenturen und Jobcentern geprägt. Abzulehnen ist auch die Empfehlung, einen verschuldensunabhängigen Entschädigungsanspruch einzuführen. Auf Drängen der BDA wurden die Empfehlungen des Berichts überarbeitet, bevor dieser dem Bundestag vorgelegt wurde.

Beratungsprojekt „Wirtschaft inklusiv“ abgeschlossen – „Unternehmens-Netzwerk Inklusion“ gestartet

Drei Jahre lang hat das Beratungsprojekt „Wirtschaft inklusiv“ der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation, in der Bildungseinrichtungen der Wirtschaft zusammengeschlossen sind, mehr als 2.200 Betriebe über die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung informiert. In Zukunft wird die Expertise in das neue Projekt „Unternehmens-Netzwerk Inklusion“ einfließen. Das Netzwerk wendet sich direkt an Personalverantwortliche und Führungskräfte. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Inklusion von Menschen mit Behinderung

Arbeit der Zukunft in Lern- und Experimentierräumen gestalten

Am 14. Juni ist eine Internetplattform im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gestartet, auf der innovative Lösungen für die Arbeitswelt der Zukunft aus Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen dargestellt werden. Ziel ist es, betriebliche Innovationsprojekte vorzustellen und sichtbar zu machen. Dies ist ein erster Schritt bei der Implementierung von betrieblichen Lern- und Experimentierräumen für Arbeitsinnovationen. Wichtige weitere Bestandteile der Lern- und Experimentierräume sollen INQA-Projektförderungen und das Coachingprogramm „unternehmensWertMensch“ werden. Die BDA begleitet den Prozess.

Europäischen Sozialfonds effizienter und effektiver machen

Nach Schätzungen des Jacques Delors Instituts Berlin wird der Brexit im EU-Haushalt zu Netto-Mindereinnahmen von rd. 10 Mrd. € pro Jahr führen. Von notwendigen Einsparungen werden voraussichtlich auch die Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESIF) betroffen sein, die über 40 % des EU-Budgets ausmachen und zu denen auch der Europäische Sozialfonds (ESF) gehört. Dieser Hintergrund bietet die Chance, erfolgreich darauf hinzuwirken, dass der ESF effizienter und effektiver wird. Dafür setzt sich die BDA nun verstärkt gemeinsam mit den Sozialpartnern auf nationaler und europäischer Ebene ein.

Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien zur Arbeitsmigration verkündet

Das Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der EU zur Arbeitsmigration wurde im Bundesgesetzblatt verkündet und wird am 1. August 2017 in Kraft treten. Mit dem Gesetz werden die Saisonarbeitnehmerrichtlinie, die Richtlinie zu unternehmensintern Transferierten und die Richtlinie zu Forschern, Studenten, Praktikanten und europäischen Freiwilligen umgesetzt. Das Bundesinnenministerium wird fachliche Anwendungshinweise zum Gesetz erarbeiten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorliegen werden.

Neues Sozialpartnermodell in der betrieblichen Altersvorsorge

Die Einigung beim Betriebsrentenstärkungsgesetz ist ein wichtiges Signal zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge. Die Einführung einer reinen Beitragszusage ist eine innovative Lösung und große Chance, die betriebliche Altersvorsorge weiter zu verbreiten. Leider hat der Gesetzgeber die reine Beitragszusage von zahlreichen gesetzlichen Vorgaben abhängig gemacht, welche die Verbreitung in der Praxis erschweren könnten.

Der Bundestag hat am 1. Juni 2017 den Gesetzentwurf eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes mit der Mehrheit der Koalitionsfraktionen verabschiedet. Kern ist ein neues Sozialpartnermodell, eine von Gewerkschaften und Arbeitgebern gemeinsam getragene Form der betrieblichen Altersvorsorge. Dieses neue Modell soll die Betriebsrenten durch eine Entlastung bei der Haftung attraktiver machen. Die BDA begrüßt diese zusätzliche Option zur Durchführung betrieblicher Altersvorsorge und sieht in der Einführung einer reinen Beitragszusage eine innovative Lösung, die neue Renditechancen eröffnet. Die BDA hat die Diskussion zum Sozialpartnermodell von Anfang an intensiv begleitet und konnte wesentliche Korrekturen der ursprünglichen Gesetzespläne erreichen. Insbesondere setzt die mögliche Enthftung der Arbeitgeber jetzt nicht mehr voraus, dass eine gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien gegründet wird. Zudem ist nicht mehr vorgesehen, dass der Pensions-Sicherungs-Verein – und damit alle ihn finanzierenden Arbeitgeber – einspringen müssen, wenn ein mit der Durchführung der reinen Beitragszusage beauftragter Versorgungsträger nicht

in der Lage ist, seine Versorgungsverpflichtungen in vollem Umfang zu erfüllen.

Die Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung ist sehr erfreulich. Der Gesetzgeber hat damit einer langjährigen Forderung der BDA Rechnung getragen. Vor dem Hintergrund der Niedrigzinsphase ist diese Erhöhung überfällig, denn die Finanzierung gleich hoher Betriebsrenten erfordert heute einen deutlich höheren Finanzierungsaufwand.

Leider soll es für Betriebe, die ihren Arbeitnehmern betriebliche Altersvorsorge über Direktzusagen oder Unterstützungskassen ermöglichen, keine Verbesserungen geben. Sie werden von der neuen Geringverdienerförderung ausgeschlossen. Zudem verweigert der Gesetzgeber ihnen weiterhin die volle steuerliche Anerkennung ihrer Betriebsrentenverpflichtungen.

Der Bundesrat soll das zustimmungsbedürftige Gesetz am 7. Juli 2017 im zweiten Durchgang abschließend beraten.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de >
Soziale Sicherung >
Betriebliche Altersvorsorge

Runder Tisch „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ gestartet

In einem neuen Forschungsbericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt werden zehn Empfehlungen gegeben, um die psychische Gesundheit von Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Die BDA hat sich anlässlich der Veröffentlichung dieser Forschungsergebnisse bereit erklärt, künftig im Rahmen eines „Runden Tisches“ mit den Gewerkschaften, dem Bundesarbeitsministerium und den Arbeitsschutzbehörden nach Wegen zu suchen, um geeignete Maßnahmen für den Erhalt und die Stärkung der psychischen Gesundheit von Beschäftigten auf den Weg zu bringen.

Die BAuA hat am 5. Mai 2017 auf einem Kongress in Berlin ihren Abschlussbericht zum Forschungsprojekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ präsentiert. Der Abschlussbericht der BAuA fasst die arbeits-

wissenschaftlichen Befunde zusammen und nennt zehn Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Der Bericht macht deutlich, dass das Auftreten psychischer Fehlbelastungen sehr

stark von der Branche und den Charakteristiken der Tätigkeiten abhängt. Damit wird der Ansatz einer pauschalierenden gesetzlichen Regelung – wie die in der Diskussion befindliche Anti-Stress-Verordnung – deutlich in Frage gestellt.

Die Veranstaltung war gleichzeitig der Auftakt für einen neuen Dialogprozess „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“. Dieser Dialogprozess wird wesentlich getragen vom Bundesarbeitsministerium, dem DGB sowie der BDA. Dem Runden Tisch werden auch Entscheidungsträger der Branchen-

verbände und Einzelgewerkschaften angehören. Weitere Gestaltungspartner zur Sicherung der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt (vor allem Unfall- und weitere Sozialversicherungsträger) werden darüber hinaus einbezogen. Ziel ist es, die betriebliche Umsetzung geeigneter Maßnahmen für den Erhalt und die Stärkung der psychischen Gesundheit zu fördern. Alle Partner sehen sich in der Pflicht, hier ihren eigenständigen Beitrag sicherzustellen, und haben sich darauf verständigt, im Rahmen des Dialogprozesses evaluier- und messbare Ziele zu vereinbaren.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
Themen A–Z >
Psychische Belastung –
psychische Gesundheit

KURZ NOTIERT

Ost-West-Renten werden angeglichen

Am 1. Juni 2017 hat der Bundestag das Gesetz über den Abschluss der Rentenüberleitung verabschiedet. Mit dem Gesetz soll bis 2025 ein bundeseinheitliches Rentenrecht geschaffen werden. Laut Gesetzentwurf belaufen sich die Gesamtkosten der Angleichung bis 2024 auf bis zu 15,7 Mrd. €. Ein großer Teil davon wird zu Lasten der Beitragszahler gehen, da die zur Mitfinanzierung vorgesehenen zusätzlichen Bundeszuschüsse im gleichen Zeitraum nur 2,4 Mrd. € betragen sollen. Die mit dem jetzigen Gesetz verbundenen Kosten der Angleichung für die Beitragszahler hätten eigentlich vollständig aus Steuermitteln finanziert werden müssen. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Soziale Sicherung > Rentenversicherung

Verbesserungen für Erwerbsminderungsrentner

Der Bundestag hat am 1. Juni 2017 das Gesetz zur Verbesserung der Leistungen bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit verabschiedet. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass künftige Erwerbsminderungsrentner mittelfristig so gestellt werden, als hätten sie bis 65 Jahre (bislang 62 Jahre) gearbeitet. Die BDA hat wiederholt darauf hingewiesen, dass der Umfang der geplanten neuerlichen Ausweitung der Zurechnungszeiten um weitere drei Jahre zu groß ist. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter liegt nach letzten Zahlen nur bei unter 63 Jahren. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Soziale Sicherung > Rentenversicherung

Noch mehr Bürokratie im Meldeverfahren

Mit dem Gesetz zur Fortschreibung der Vorschriften für Blut- und Gewebezubereitungen wird das Meldeverfahren der Arbeitgeber zur Sozialversicherung erweitert. Um die Prüfung des Versicherungsverhältnisses für Krankenkassen zu erleichtern, werden Arbeitgeber zukünftig den Status „Saisonarbeitnehmer“ ermitteln und melden müssen – und zwar für die Zeit nach Beendigung der Beschäftigung. Fachlich handelt es sich ausschließlich um das zu klärende Verhältnis zwischen Versicherten und Krankenkassen, das nichts mit dem eigentlichen Beschäftigungsverhältnis zu tun hat. Trotz der deutlich geäußerten Kritik der BDA werden die Regelungen voraussichtlich zeitnah umgesetzt werden.

„Bildung 2030 im Blick“ – die bildungspolitische Vision der BDA für Deutschland

Die Arbeitgeber haben mit „Bildung 2030 im Blick“ ihre neue bildungspolitische Grundsatzposition vorgelegt. Sie skizzieren darin ihr Leitbild eines modernen und zukunftsfähigen Bildungssystems von der Kita über Schule, duale Ausbildung, Hochschule bis zum lebenslangen Lernen. Die BDA zeigt für jeden Bildungsbereich auf, was gut funktioniert und wo Handlungsbedarf besteht, auch anhand zahlreicher Beispiele aus der Praxis.

Digitalisierung und demografischer Wandel prägen Gesellschaft und Arbeitswelt in Deutschland und werden uns in Zukunft noch stärker fordern. Gerade die zunehmende Technisierung bietet Deutschland große Chancen, seine Spitzenposition im globalen Wettbewerb auszubauen. Um auch in Zukunft wirtschaftlichen Erfolg, gesellschaftlichen Wohlstand und sozialen Zusammenhalt zu sichern, müssen im Bildungssystem die richtigen Weichen gestellt werden. Die Vermittlung von digitalen und sozialen Kompetenzen ist in jedem Bildungsbereich zentral.

Nähere Informationen:
www.bildung2030.de

Ohne die föderalen Strukturen in Deutschland in Frage zu stellen, fordert die BDA eine gemeinsame Bildungsstrategie von Bund, Ländern und Kommunen mit gemeinsamen Aktionsplänen. Wir brauchen Vielfalt, wo immer möglich, aber Einheit, wo immer nötig. Mit „Bildung 2030 im Blick“ will die BDA diesen Prozess aktiv und konstruktiv mitgestalten.

Am 4. Juli hat die BDA „Bildung 2030 im Blick“ in einer Tagung in Kooperation mit der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) vorgestellt und mit Politik und Praxis diskutiert.

Neuer Rekord bei MINT-Lücke: 237.500 fehlende Arbeitskräfte

Im Auftrag von BDA, BDI, Gesamtmetall und der Initiative „MINT Zukunft schaffen“ erstellt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln halbjährlich ein MINT-Reporting zu Angebot und Nachfrage auf dem MINT-Arbeitsmarkt sowie Kennzahlen zur MINT-Bildung.

Der MINT-Frühjahrsreport 2017 wurde am 10. Mai veröffentlicht. Die wichtigsten Befunde: Den Unternehmen fehlten im April 237.500 Arbeitskräfte im sog. MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Dies ist der höchste Stand seit Beginn der Erhebung im Jahr 2011. Allein im Vergleich zum Vorjahresmonat ist die MINT-Lücke um 38,6 % angestiegen. Auch die Zahl der offenen MINT-Stellen hat mit 430.400 ein Allzeithoch erreicht. Die Digitalisierung der Wirtschaft hat klare Effekte: Fast 40 % aller fehlenden akademischen MINT-Arbeitskräfte werden für den IT-Bereich gesucht. Ohne Zuwanderung würde diese Lücke mit über 320.000 um fast

die Hälfte höher ausfallen. Die Beschäftigung von Ausländern in akademischen MINT-Berufen ist seit Ende 2012 um 43 % deutlich gestiegen (von 69.600 auf 99.600). Die häufigsten Ursprungsländer sind Indien, Italien, Frankreich, Spanien und China. Die befristete Beschäftigung von MINT-Kräften ist nur im öffentlichen Dienst relevant: Hier sind 28,3 % der MINT-Akademiker befristet beschäftigt, insgesamt sind dies nur 10,4 % aller MINT-Akademiker. Auch bei beruflich qualifizierten MINT-Fachkräften ist der Anteil der befristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst fast doppelt so hoch wie in der Gesamtbetrachtung (11,7 % vs. 6,3 %).

KURZ NOTIERT

Gemeinsame Erklärung von Kultusministerkonferenz, BDA und DGB: „Gemeinsam für starke Berufsschulen in der digitalen Welt“

Die Berufsschulen sind wesentlicher Bestandteil unseres Bildungssystems und wichtiger Partner der Ausbildungsbetriebe. Der Mangel an Lehrkräften, der erhebliche Modernisierungsbedarf und die Digitalisierung der Arbeitswelt stellen große Herausforderungen für die Berufsschulen dar. Kultusministerkonferenz, BDA und DGB räumen in einer gemeinsamen Erklärung der Sanierung der Schulgebäude, einer modernen digitalen Ausstattung und der Sicherung des Lehrkräftenachwuchses an Berufsschulen höchste Priorität ein.

Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2017

Das Motto der diesjährigen Ausschreibung: „Entwickle deine Zukunft! Mädchen und Frauen für Technik und Digitalisierung begeistern.“ Gesucht werden erfolgreiche Praxisbeispiele in vier Kategorien: frühkindliche, schulische, berufliche und hochschulische Bildung. Bewerbungsschluss ist am 15. August 2017. Der Preis wird unterstützt von der Deutschen Telekom AG und der Deutschen Bahn AG und ist in jeder Kategorie mit 10.000 € dotiert. Die Preisverleihung findet am 29. November statt. Nähere Informationen unter www.arbeitgeberpreis-fuer-bildung.de

Starke Schulen ausgezeichnet

Am 18. Mai 2017 zeichnete Bundespräsident Dr. Frank-Walter Steinmeier die Sieger des Wettbewerbs „Starke Schule“ gemeinsam mit Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer aus. Der erste Platz ging an die Ganztagschule „Johannes Gutenberg“ aus Wolmirstedt, Sachsen-Anhalt. Ihr folgten die Schulen KGS Schneverdingen, Niedersachsen, und Gesamtschule Waltrop, Nordrhein-Westfalen, auf Platz zwei und drei. Der Sonderpreis „Flüchtlinge willkommen heißen“ ging an die Freiherr-vom-Stein-Realschule plus in Bernkastel-Kues, Rheinland-Pfalz, und die KGS Schneverdingen.

Wirtschaft investiert 3,3 Mrd. € in akademische Bildung

Dies ist eine Steigerung von 7,2 % jährlich seit dem Jahr 2009. Damit liegen die Ausgaben für akademische Bildung noch über den Unternehmensaufwendungen für Forschung und

Entwicklung. Auch in die betriebliche Bildung wird mehr investiert, aber nicht durch Umschichtungen aus dem akademischen Bereich, sondern ebenfalls durch Mehrausgaben.

MySkills – BA will neues Tool zur besseren Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) will durch das Tool beruflich verwertbare Kompetenzen von Geflüchteten erfassen. Derzeit werden für 30 „Referenzberufe“ Tests erarbeitet. Diese sollen vier Stunden dauern und in Form von mediengestützten Multiple-Choice-Fragen durchgeführt werden. Ziel: Geflüchtete besser in Ausbildung oder Beschäftigung zu vermitteln. Klar ist: Die Tests zeigen nicht, ob die Teilnehmer/-innen betriebliche Handlungen kompetent durchführen können. Aber sie können Aufschluss darüber geben, für welche Einsatzgebiete Fachwissen vorliegt. Derzeit beginnt die Pilotierung der Tests. Bis Anfang 2018 sollen alle Tests bundesweit in den Einsatz gehen.

Info-Veranstaltung zur ESF-Richtlinie hervorragend angenommen

Gemeinsam mit der Regiestelle der ESF-Sozialpartnerrichtlinie hat die BDA am 12. Mai die Fördervoraussetzungen, Beispiele guter Praxis und den thematischen Schwerpunkt für den 4. Förderaufruf „Arbeit 4.0 – Zukunft der Arbeit“ präsentiert. Interessenbekundungen für die Förderung von Projekten können vom 4. September bis 13. Oktober 2017 beim Bundesverwaltungsamt eingereicht werden. Nähere Informationen unter www.initiative-fachkraefte-sichern.de

Zehn Jahre Studienkolleg: Jubiläum des gemeinnützigen Förderprogramms

Seitdem die Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) 2007 mit der Robert Bosch Stiftung das Studienkolleg als erste Begabtenförderung für Lehramtsstudierende gründete, unterstützte sie rd. 800 Schulgestalter von morgen dabei, den Herausforderungen von Schule kompetent zu begegnen. Zum zehnjährigen Jubiläum hat das Studienkolleg am 22./23. Juni auf den Berliner Bildungstagen zu Austausch und Vernetzung eingeladen.

Europäische Säule Sozialer Rechte: Subsidiaritätsprinzip achten

Fortsetzung der Titelseite > Damit würde der ESSR ein politisch unangemessener Stellenwert eingeräumt und in der Folge die Zuständigkeitsverteilung zwischen EU und Mitgliedstaaten unscharf. Im Ergebnis könnte es der EU-Kommission so gelingen, für die 20 Grundprinzipien trotz z.T. nicht

vorhandener Gesetzgebungskompetenz auf europäischer Ebene eine Grundlage für EU-weite sozialpolitische Initiativen zu schaffen. Die BDA setzt sich deshalb dafür ein, dass die Proklamation nicht in dieser Form verabschiedet wird.

B20 sprechen sich für offene Märkte aus

Im Rahmen des B20-Gipfeltreffens am 2. und 3. Mai 2017 in Berlin übergab Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer zusammen mit BDI-Präsident Dieter Kempf, DIHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer und B20-Präsident Dr. Jürgen Heraeus die B20-Empfehlungen an Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel.

Der Gipfel wurde wie der gesamte B20-Prozess gemeinsam von den Spitzenverbänden durchgeführt und fand unter dem Motto „Resilience, Responsibility, Responsiveness – Towards a Future-oriented, Sustainable World Economy“ statt.

Die Employment and Education Task Force unter Federführung der BDA legte die B20-Schwerpunkte im Bereich „Beschäftigung und Bildung“ fest: Die Schaffung offener, dynamischer und inklusiver Arbeitsmärkte steht ebenso im Zentrum wie die Nutzung des technologischen Wandels durch Bildung und die Schaffung eines globalen Level Playing Field und fairer Wettbewerbsbedingungen. Hinsichtlich Frauen und junger Menschen sollte vor allem die duale Ausbildung gefördert und mehr Frauen und Mädchen für technische Berufe begeistert werden.

Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel überreichten B20-Empfehlungen tragen den Titel „Eine vernetzte Welt gestalten: Stabilität sichern – Zukunftsfähigkeit verbessern – Verantwortung übernehmen“. Darin fordert B20 insbesondere ein regelbasiertes offenes Handelssystem und konkrete Maßnahmen, um den Protektionismus einzudämmen. Die drei Präsidenten von BDA, BDI und DIHK betonten die Chancen für Deutschland, durch die G20-Präsidentschaft eine globale Ordnungspolitik auf eine inklusive Weise zu formen.

Nähere Informationen:
www.b20germany.org

KURZ NOTIERT

Richtlinienvorschlag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ergebnisse des Sozialen Dialogs nicht unterminieren

Als Teil ihres Sozialpakets hat die EU-Kommission am 26. April 2017 einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige vorgelegt. Dieser Richtlinienvorschlag soll die auf einer Sozialpartnervereinbarung beruhende Elternurlaubsrichtlinie aus dem Jahr 2010 ersetzen. Die BDA lehnt den neuen Richtlinienvorschlag der EU-Kommission schon aus diesem Grund massiv ab. Die EU-Kommission streicht hier eigenmächtig eine Sozialpartnervereinbarung. Das ist ein fataler Eingriff in die Autonomie der Sozialpartner und schafft einen Präzedenzfall, der dem Europäischen Sozialen Dialog nachhaltig schaden wird.

DIN stimmt gegen Revision von ISO 26000

Das Deutsche Institut für Normung (DIN) hat entschieden, im Rahmen der internationalen systematischen Überprüfung der ISO 26000 „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung“ gegen eine Überarbeitung der Norm zu stimmen. Das DIN spricht sich vielmehr für eine „unveränderte Bestätigung der Norm“ aus. Die BDA begrüßt diese Entscheidung und setzt sich auch auf internationaler Ebene in enger Zusammenarbeit mit der IOE und BUSINESSEUROPE intensiv für dieses Ziel ein. ISO 26000 ist ein freiwilliger Leitfaden für Organisationen, der für Zertifizierungszwecke weder vorgesehen noch geeignet ist und der Orientierung und Anleitung vermittelt.

EU-Kommission konsultiert Sozialpartner zur Nachweisrichtlinie

Die EU-Kommission hat am 26. April 2017 die erste Phase der Sozialpartnerkonsultation hinsichtlich einer eventuellen Überarbeitung der Nachweisrichtlinie gestartet. Die Richtlinie verpflichtet den Arbeitgeber dazu, Arbeitnehmer schriftlich über die wesentlichen Punkte ihres Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen. Die im Konsultationspapier enthaltenen Vorschläge, z. B. die Ausweitung der Richtlinie um Standards wie das Recht auf Fortbildung, sind problematisch. Die BDA beteiligt sich über BUSINESSEUROPE an der Konsultation.

Beratungen zur Entsenderichtlinie in der Ratsarbeitsgruppe

Die maltesische Ratspräsidentschaft versuchte, in der Ratsarbeitsgruppe die umstrittenen Punkte des Richtlinienvorschlags einer konstruktiven Lösung zuzuführen. Insbesondere um die Fragen des Entgeltbegriffs, des anwendbaren Rechts bei Langzeiteinstellungen sowie der Unterauftragsvergabe wurde intensiv gerungen. Die Lage im Rat ist unübersichtlich, die inhaltlichen Positionen der Befürworter und der Gegner des Vorschlags im Rat sind weit auseinander. Es wird daher wohl keine Mehrheit für eine allgemeine Ausrichtung erreicht werden.

B20 und L20 betonen Chancen der Digitalisierung

Im Rahmen der deutschen B20-Präsidentschaft haben sich B20 und L20 (Labour 20) auf ein gemeinsames Statement mit dem Titel „Nachhaltiges Wachstum, menschenwürdige Arbeit und sozialer Zusammenhalt in der digitalen Wirtschaft“ verständigt. Darin erkennen B20 und L20 an, dass „Globalisierung und Digitalisierung, verbunden mit umfassendem technologischem Wandel und Innovation, eine Vielzahl von Chancen eröffnet haben“. Sie fordern, dass das Potenzial für eine neue industrielle Revolution, für Innovation und Digitalisierung ausgeschöpft werden muss, um neue Wachstumschancen zu erschließen, eine gerechte Verteilung von Kosten und Nutzen sicherzustellen und den sozialen Zusammenhalt zu stärken. Nähere Informationen: www.b20germany.org > Documents > Statements & Evaluations

Europäisches Semester: Wettbewerbsfähigkeit sichern – Arbeitskräftepotenzial ausschöpfen

Die EU-Kommission hat am 22. Mai 2017 im Rahmen des Europäischen Semesters ihre Vorschläge für länderspezifische Empfehlungen veröffentlicht, welche noch vom Europäischen Rat gebilligt werden müssen. Mit ihren Reformvorschlägen zur Stärkung der Investitionstätigkeit, der Vereinfachung des Steuersystems und zur verbesserten Ausschöpfung des Arbeitsmarktpotenzials unterstützt die EU-Kommission zentrale BDA-Forderungen.

Die länderspezifischen Empfehlungen der EU-Kommission gelten als Leitlinien für künftige Reformvorhaben und bauen auf den nationalen Reform-, Stabilitäts- und Konvergenzprogrammen der Mitgliedstaaten auf. Zu Recht fordert die EU-Kommission eine Stärkung der Investitionstätigkeit in Deutschland. Investitionen in Bildung, Forschung und Entwicklung sowie in den Infrastrukturbereich sind maßgeblich zur Stärkung der Innovationskraft. Gleichzeitig bedarf es dringend Vereinfachungen des Steuersystems, um die private Investitionstätigkeit anzukurbeln. Die vorgeschlagene Reform der Gewerbesteuer würde hierzu einen wichtigen Beitrag leisten.

Die BDA begrüßt die Forderung der EU-Kommission, das Arbeitsmarktpotenzial besser auszuschöpfen. Für eine höhere Erwerbs-

beteiligung von Frauen ist eine Ausweitung des Ganztagsbetreuungsangebots für Kinder unerlässlich. Zudem sollte die abschlagsfreie Rente mit 63 so schnell wie möglich auslaufen und Anreize zur Erhöhung der Beschäftigung Älterer verstärkt werden. Gegenüber der EU-Kommission hat die BDA klargestellt, dass die Entgeltlücke von vermeintlichen 21 % zwischen Frauen und Männern nach Berücksichtigung der Berufsbiografien und familienbedingten Auszeiten auf 2 % schrumpft. Zudem hat die BDA mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass die Steigerung der Reallohne nicht losgelöst von der nach wie vor schwachen Produktivitätsentwicklung erfolgen darf. In den vergangenen Jahren sind die Lohnstückkosten in Deutschland deutlich gestiegen.

Zukunft der Europäischen Union: wirtschafts- politische Koordination stärken und nationale Verantwortung wahren

Am 31. Mai 2017 hat die EU-Kommission mit ihrem dritten Reflexionspapier weitreichende Vorschläge zur Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion vorgelegt. Neben der Vollendung der Finanzunion und einer Stärkung der makroökonomischen Stabilisierungsfunktionen wird zudem die Einführung eines gemeinsamen Finanzbudgets und Finanzministers vorgeschlagen.

Die BDA begrüßt die Initiative zur Stärkung der EU und unterstützt den Vorschlag zur Verbesserung der wirtschaftspolitischen Koordination. Zügige Maßnahmen zur Vollendung der Finanzunion sind notwendig, um den europäischen Finanzsektor zu stabilisieren, Unternehmen den Zugang zu Kapital zu vereinfachen und private Investitionen zu fördern. Eine wichtige Voraussetzung für die Vollendung der Bankenunion ist jedoch die Implementierung nationaler Einlagensicherungssysteme. Das Europäische Semester ist ein geeignetes Instrument zur Stärkung der wirtschaftspolitischen Koordination und zum Abbau von Ungleichgewichten durch gezielte nationale Reformen.

Ein Europäischer Währungsfonds, verbunden mit einer Koppelung von EU-Geldern an nationale Strukturreformen, ist zu begrüßen. Dies würde effiziente Reformen fördern und die Wettbewerbsfähigkeit stärken. Eine europäische Arbeitslosenversicherung und eine gemeinsame Kreditaufnahme würden jedoch das Gegenteil bewirken und die Anreize für Reformbemühungen deutlich senken. Aus dem gleichen Grund ist auch die Einführung eines eigenen Haushalts und Finanzministers kritisch zu hinterfragen. Die BDA macht sich sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene weiterhin stark für die konsequente Umsetzung von Strukturreformen

und betont, insbesondere auch gegenüber der EU-Kommission, dass die Stärke Europas auf der Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Mitgliedstaaten beruht. Mit einer Stellung-

nahme wird die BDA diese Punkte aktiv in die Debatte einbringen. Nähere Informationen: Rundschreiben XI/027/17 vom 31. Mai 2017

KURZ NOTIERT

„Zusammenhalt in Vielfalt“: 15 Thesen zur kulturellen Integration vorgestellt

Am 16. Mai 2017 hat die von der BDA unterstützte „Initiative kulturelle Integration“ 15 Thesen zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts vorgestellt und an Bundeskanzlerin Merkel übergeben. Ausdrücklich wird in den Thesen auf die besondere Integrationskraft der Arbeit – nicht allein mit Blick auf geflüchtete Menschen – sowie auf die Bedeutung der Sozialen Marktwirtschaft und der Sozialpartner für die Arbeitskultur in Deutschland verwiesen. Die Thesen werden in einer Broschüre veröffentlicht. Nähere Informationen und die Möglichkeit der Mitzeichnung der Thesen: www.kulturelle-integration.de/thesen/

Bürokratieabbau: Abrechnung privat krankenversicherter Arbeitnehmer vereinfachen

Die BDA hat gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung (AWV) eine Initiative gestartet, um die Abrechnung privat kranken- und pflegeversicherter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundlegend zu vereinfachen. Ziel ist es, alle bestehenden Papierbescheinigungen, die Arbeitgeber, Arbeitnehmer, private Krankenversicherungen (PKV) und Finanzverwaltung derzeit im Rahmen der Abrechnung von Beschäftigten, die in der PKV versichert sind, verarbeiten müssen, durch ein elektronisches Datenaustauschverfahren zu ersetzen. Dazu soll die bestehende und bewährte Infrastruktur des Verfahrens der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale genutzt werden.

Internationaler Währungsfonds (IWF) zu Gast bei der BDA: Freihandel stärken

Eine Delegation des IWF war am 11. Mai 2017 zur Vorbereitung des IWF-Deutschlandberichts zu Gast bei der BDA. Ein Themenschwerpunkt war der deutsche Leistungsbilanzüberschuss. Die BDA hat sich der international wiederholt geäußerten Kritik an dem Überschuss entschieden entgegengestellt. Die deutschen Exporterfolge belegen die hohe Wettbewerbsfähigkeit deutscher

Produkte und sind nicht politisch verordnet. Zudem wirken Sonderfaktoren wie der niedrige Ölpreis. Dies verdeutlicht auch das Positionspapier „Freihandel stärken – Wachstumschancen nutzen“, in dem sich die BDA stark macht für freien und fairen Handel.

BDA im Dialog mit dem Sachverständigenrat: Agenda 2010 nicht zurückdrehen

Arbeitgeberpräsident Kramer empfing am 1. Juni 2017 die fünf Wirtschaftsweisen. Im Vorfeld der Erstellung des Jahresgutachtens 2017/18 brachte die BDA ihre Positionen zu arbeitsmarkt-, sozial- und bildungspolitischen Fragen sowie zum Thema „Digitalisierung“ ein. Die BDA warb eindringlich dafür, an der erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik der Agenda 2010 festzuhalten und Beschäftigung nicht durch neue, unnötige Überregulierung zu gefährden. Weiterer zentraler Erörterungspunkt war die Sicherung von Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit durch eine dauerhafte Stabilisierung der Sozialabgaben unter 40 %.

BUSINESSEUROPE-Frühjahrsprognose: Strukturreformen vorantreiben – Aufschwung verstetigen

Mit dem Economic Outlook hat BUSINESS-EUROPE eine Analyse der europäischen Wirtschaftslage für die Jahre 2017 und 2018 vorgelegt. Die BDA hat sich maßgeblich an der Erarbeitung der Analyse beteiligt. Der moderate wirtschaftliche Aufwärtstrend setzt sich fort. Für eine nachhaltige Wachstumsdynamik müssen Strukturreformen in allen EU-Staaten konsequent umgesetzt, Investitionshürden abgebaut und wachstumsfördernde Investitionen getätigt werden. Hierfür setzt sich die BDA nach wie vor auf nationaler und europäischer Ebene ein.

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: 1. Juli 2017