

ARBEITGEBER AKTUELL

AUS DER ARBEIT DER BDA

JUNI 2010



ARBEITGEBER AKTUELL

AUS DER ARBEIT DER BDA

JUNI 2010

ARBEITGEBER AKTUELL

Der Informationsdienst „Arbeitgeber aktuell“ stellt in komprimierter Form die wichtigsten Arbeitsschwerpunkte und Aktivitäten der BDA dar. Hinweise auf weiterführende Texte und Stellungnahmen finden Sie am Ende der jeweiligen Kurzdarstellung. In der Rubrik „Kurz notiert“ erhalten Sie zusätzliche Meldungen zu aktuellen Themen, Initiativen, Terminen und Publikationen.

INHALT

4

Soziale Sicherung

Arbeitsmedizin Pensions-Sicherungs-Verein Mutterschaftsgeld **Europäische S**
Lohn- und Gehaltsabrechnung Normung Gesamtsozialversicherungsbeitrag ELENA
 Rationalisierungsstrategien **Unfallversicherung** Sozialgerichtsbarkeit
 Demografie Altersarmut ELENA **Gesundheitswesen** Arbeitswissenschaften Alters
Gesetzliche Rentenversicherung Lebensarbeitszeit **Beitrags- und Melde**

6

Beschäftigung

Arbeitsmarkt Schwerbehindertenrecht **Altersteilzeit** Beschäftigung Älterer Schwerbehin
Kombi-Einkommen Integration Vereinbarkeit von Familie und Beruf Agentur für Ar
 Arbeitsmarkt **Europäischer Sozialfonds** **Illegale Beschäftigung**
 Insolvenzgeld Arbeitslosengeld II Fachkräftesicherung Betriebliche Personalpolitik
 Arbeitslosenversicherung **Chancengleichheit** Unternehmensstruktur Diversity Mana

8

Arbeitsrecht

Korruptionsbekämpfung **Teilzeit- und Befristungsgesetz** Korruptionsbekämpfung Korruption
Elternzeit Arbeitnehmerschutz Unternehmensmitbestimmung Praktikanten
 Zwangsvollstreckung Antidiskriminierung Betriebsverfassung **Compliance** Arb
 Unternehmensmitbestimmung Mediationsrichtlinie Bürokratieabbau Betriebsratswahlen
Mitbestimmung Öffentliches Recht **Tarifeinheit** **Flexi II** **Insolvenzanfechtung**

10

Tarifpolitik

Tarifverhandlungen **Entgeltpolitik** **Öffnungsklauseln** **Hauptausschuss** **Arbeits**
 Tarifbindung Tarifvertragsrecht **Arbeitszeitpolitik** Tariffähigkeit Arbeitskosten Tarifbin
 Internationale Tarifpolitik **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** Tarifverhandlungen
Hauptausschuss Arbeitnehmer-Entsendegesetz **Tarifrecht** Arbeitnehmer-Ents
 Tarifautonomie Differenzierungsklausel Tarifeinkommen **Arbeitskampfrech**

12

Bildung

Weiterbildung Wettbewerb **Europäischer Bildungsraum** Sprachförderung **Quartäre**
Bologna-Prozess Bachelor/Master **Ausbildungsmarkt** **Ökonomisch**
 Berufsvorbereitung **MINT** Frühkindliche Bildung **MINT** Berufsvorbereit
 Ausbildungsreife **Ganztagsschule** Schule **Duales System** Hochschule Bildungsfinanzier
Ökonomische Bildung **Netzwerk** **SCHULEWIRTSCHAFT** Sprachförd

14

Europa und Internationales

Elektromagnetische Felder EU-2020-Strategie EU-Beihilferecht EU-Bildungspolitik
Arbeitsschutz **Flexicurity** **EU-Haushalt** **Europäische Gesetzgebung** EuGH-Rec
 OECD-Studien Europäische Aktiengesellschaft SE **G20-Prozess**
 Menschenrechte und Unternehmen **Europäischer Datenschutz** **ILO** **Europäische**
Global Jobs Pact Zeitarbeitsrichtlinie **Europäischer Sozialfonds** Europäische E

16

Wirtschaft und Gesellschaft

Produktivität **Volkseinkommen** **Nachhaltigkeit** **Kirche-Wirtschaft** Famili
Engagement Bürokratieabbau Geldpolitik Wachstum Europäische Zentralbank Unterne
Stabilitäts- und Wachstumspakt Konsum Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung **Statistil**
 Grundeinkommen Familienpolitik **Haushaltskonsolidierung** Subventionen

SOZIALE SICHERUNG

Gesundheit

Der Koalitionsvertrag sieht eine teilweise Entkopplung der Gesundheits- von den Arbeitskosten vor. Dazu soll der Arbeitgeberbeitrag festgeschrieben und der Arbeitnehmerbeitrag langfristig in eine einkommensunabhängige Prämie mit sozialem Ausgleich überführt werden.

Die Vereinbarung im Koalitionsvertrag ermöglicht zumindest einen Einstieg in die notwendige vollständige Entkopplung der Gesundheits- von den Arbeitskosten. Die BDA drängt darauf, dass der Arbeitgeberbeitrag auf dem heutigen Niveau von 7,0 % festgeschrieben wird und nicht – wie zunächst vom Bundesgesundheitsministerium geplant – in Höhe von 7,3 %. Nur so können weitere Belastungen für Arbeit und Wirtschaft und somit auch für Beschäftigung und Wachstum vermieden werden. Außerdem setzt sich die BDA dafür ein, dass der Beitragsanteil, der nicht über Löhne und Gehälter finanziert wird, ausgebaut wird. Daneben sind Ausgaben senkungen, und hier – mit Blick auf die expansiven Budget- und Honorarentwicklungen in den letzten Jahren – insbesondere im Krankenhausbereich und bei den niedergelassenen Ärzten, unverzichtbar. Hier hat die Regierungskoalition mit der geplanten Reform des Arzneimittelmarkts schon ein erstes Sparpaket auf den Weg gebracht. Soll die gesetzliche Krankenversicherung finanzierbar bleiben, sind weitere Strukturreformen in allen Bereichen erforderlich, insbesondere eine weitere Intensivierung des Kosten senkenden Wettbewerbs. Vorschläge dazu hat die BDA mit dem Positionspapier „Für eine wirtschaftliche, leistungsfähige und einkommensunabhängige Gesundheitsversorgung“ vorgelegt. Der geplante zusätzliche einmalige Bundeszuschuss in Höhe von 2 Mrd. € für das kommende Jahr darf keinesfalls dazu führen, dass diese dringend notwendigen Einsparmaßnahmen und strukturellen Veränderungen unterbleiben oder verschoben werden.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Soziale Sicherung > Krankenversicherung

Rentengarantie

Zum 1. Juli 2010 werden die Renten konstant gehalten, obwohl sie nach der Rentenformel um 2,10 % im Westen und um 0,54 % im Osten hätten gekürzt werden müssen. Dafür sorgt insbesondere die 2009 eingeführte Rentengarantie, die Rentenkürzungen auch bei rückläufigen Pro-Kopf-Löhnen ausschließt. Allein im laufenden Jahr belastet die Rentengarantie die Beitrags- und Steuerzahler mit knapp 1 Mrd. €.

Die Rentengarantie ist der vorläufige Schlusspunkt der inkonsequenten Rentenpolitik der letzten Jahre. Anstatt die Rentenformel ohne Wenn und Aber anzuwenden, kam sie seit 2004 nur ein einziges Mal zum Einsatz. Es ist daher kein Wunder, dass der seinerzeit für 2010 erwartete Beitragsatz von 18,5 % weit verfehlt wurde. Als Folge der zahlreichen Abweichungen von der beschlossenen Rentenformel werden die Beitrags- und Steuerzahler im laufenden Jahr mit etwa 15 Mrd. € zusätzlich belastet. Die BDA setzt sich dafür ein, dass die unterbliebenen Rentendämpfungen zeitnah und vollständig nachgeholt werden.

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

Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersvorsorge (PSV)

Der von der BDA 1974 mitgegründete Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) hat auch in der Finanz- und Wirtschaftskrise seine Leistungsfähigkeit bewiesen und damit das hohe Sicherungsniveau des deutschen Betriebsrentensystems bestätigt. Der Preis dafür war jedoch, dass der PSV 2009 einen Rekordbeitragsatz von 14,2 % festsetzen musste, der die Arbeitgeber – trotz Beitragsverteilung auf fünf Jahre – erheblich belastet hat.

Nicht zuletzt aufgrund dieser Beitragsentwicklung sucht die BDA nach Wegen für eine nachhaltige Begrenzung der PSV-Beitragslast. Der aktuelle BDA-Konzeptentwurf für eine stärker risikoorientierte Beitragsstruktur des PSV kann langfristig zu einer Senkung des Schaden- und damit Beitragsvolumens des PSV führen, weil auf diese Weise Anreize für Maßnahmen zur Schadensvermeidung bzw. -reduzierung gesetzt werden. Insofern wird die BDA den Abstimmungsprozess hierzu weiter vorantreiben. Darüber hinaus entwickelt die BDA Vorschläge, wie die PSV-Beitragsbelastung stärker verstetigt werden kann.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Soziale Sicherung > Betriebliche Altersvorsorge

Beitragseinzug

Am 17. Juni 2010 hat der Deutsche Bundestag das 3. SGB-IV-Änderungsgesetz in zweiter und dritter Lesung verabschiedet. Das Gesetz enthält insbesondere Fristsetzungen für die Fusionen einzelner Berufsgenossenschaften sowie die Schaffung eines Anhörungsrechts für die Gewerkschaften zum ELENA-Datensatz. Anstelle des ursprünglich geplanten Verzichts auf die sog. Weiterleitungsstellen, die den Beitragseinzug zur Sozialversicherung für die Arbeitgeber erleichtern sollen, ist nunmehr ihre Einführung von 2011 auf 2012 verschoben worden.

Die BDA hatte sich gegen die ersatzlose Streichung der Weiterleitungsstellen starkgemacht. Sie ist derzeit in Gesprächen mit dem Bundesarbeits- und dem Bundesgesundheitsministerium sowie mit führenden Koalitionspolitikern, um dafür zu sorgen, dass die durch die Verschiebung auf 2012 gewonnene Zeit genutzt wird, um ihre Ausgestaltung so zu verändern, dass das Ziel, den Beitragseinzug für die Arbeitgeber deutlich zu vereinfachen, tatsächlich erreicht wird.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen > Soziale Sicherung > Beitrags- und Melderecht

Elektronischer Entgeltnachweis

Zum 1. Januar 2010 ist der elektronische Entgeltnachweis (ELENA) gestartet. Ziel dieses Verfahrens ist es, dass der Arbeitgeber, anstatt viele unterschiedliche Papierbescheinigungen für seine Arbeitnehmer auszufüllen, einmal im Monat einen schlanken Entgeltdatensatz an die zentrale ELENA-Speicherstelle bei der Deutschen Rentenversicherung meldet.

Bislang ist jedoch vorgesehen, dass lediglich drei Papierbescheinigungen durch ELENA ersetzt werden. Die meisten Bescheinigungspflichten bestehen damit in Papierform fort. Der Gesetzgeber hat es zudem versäumt, die Leistungsberechnung für die betroffenen Sozialleistungen zu vereinfachen, weshalb der ELENA-Datensatz nicht so schlank ist, wie er sein könnte. Hier will und muss die Bundesregierung – wie im Koalitionsvertrag festgelegt – aktiv werden. Die BDA führt hierzu intensive Gespräche mit den zuständigen Ressorts und Fachpolitikern. Auch der Nationale Normenkontrollrat unterstützt die Vereinfachungsforderungen der BDA.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > ELENA

BESCHÄFTIGUNG

Haushaltskonsolidierung in der Arbeitsmarktpolitik

Die Bundesregierung setzt mit den geplanten Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung im Bereich Arbeitsmarkt richtige Akzente. Die nicht nur im internationalen Vergleich viel zu hohe Zahl von Langzeitarbeitslosen in Deutschland offenbart, welches Aktivierungspotenzial und welcher Handlungsbedarf hier noch bestehen. Entgegen öffentlichen Vorwürfen werden durch sinnvolle Sparmaßnahmen die Chancen von Arbeitslosen auf eine schnelle Integration in Beschäftigung nicht verringert, sondern Arbeitslose im Gegenteil sogar gezielter und besser gefördert.

Die BDA hat im Vorfeld der Beschlüsse der Bundesregierung zu hebende Sparpotenziale aufgezeigt. Zu Recht hat die Bundesregierung z. B. die Abschaffung der befristeten Zuschläge zum Arbeitslosengeld II im ersten und zweiten Jahr nach dem Bezug von Arbeitslosengeld beschlossen. Zuschläge fast bis zur Hälfte der Regelleistung, die bis ins vierte Jahr der Arbeitslosigkeit gezahlt werden können, verleiten zum Verharren in Arbeitslosigkeit. Konsequenter und notwendig ist es auch, durch einen noch stärker nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit ausgerichteten Mitteleinsatz nicht nur im Bereich der Arbeitslosenversicherung, sondern vor allem auch des Arbeitslosengelds II Menschen schneller und effizienter in Beschäftigung zu bringen. Die BDA wird die hierzu notwendige Umsetzung unterstützend begleiten und insbesondere darauf achten, dass die dazu notwendigen gesetzlichen Verbesserungen des Instrumentenkastens der aktiven Arbeitsmarktpolitik erfolgen. Wir werden aber auch immer wieder darauf drängen, dass weitere Maßnahmen wie z. B. die Rücknahme der Fehlentscheidung der großen Koalition, das Arbeitslosengeld für Ältere auf bis zu 24 Monate zu verlängern, dringend notwendig sind. Außerdem müssen z. B. Zeiten der Weiterbildung bei Arbeitslosigkeit auf das Arbeitslosengeld voll und nicht nur wie heute hälftig angerechnet werden; es ist nicht nachvollziehbar, warum der mit einer Weiterbildung Geförderte zusätzlich noch länger Arbeitslosengeld beziehen muss. Allein durch

letztere Maßnahmen können jährlich weitere 2 Mrd. € gespart werden.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Presse > Reden/Statements 2010

Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeitergeld

Im Bundestag wird derzeit der Entwurf des „Beschäftigungschancengesetzes“ beraten, mit dem vor allem die Verlängerung der Regelungen für den erleichterten Einsatz der Kurzarbeit umgesetzt wird. Mit dem Gesetz soll darüber hinaus insbesondere auch die Qualität von Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeitergeld gesteigert werden. Dazu sollen u. a. die Arbeitsagenturen frühzeitig eingebunden und Mindestanforderungen für Transfergesellschaften und -maßnahmen festgelegt werden.

Die BDA unterstützt das Ziel, die Wirksamkeit von Transferleistungen zu stärken. Dieses Anliegen entspricht der generellen Forderung der BDA, alle Maßnahmen in der Arbeitsmarktpolitik strikt auf Wirkung und Wirtschaftlichkeit auszurichten. Die BDA hat gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales jedoch deutlich gemacht, dass mit der Neuausrichtung keine unnötige Bürokratisierung verbunden sein darf. Im laufenden Gesetzgebungsverfahren setzen wir uns entschieden dafür ein, dass die gemeinsam mit den Mitgliedsverbänden erarbeiteten Kritikpunkte an der Neuregelung des Beschäftigtertransfers zugunsten einer praxismgerechten und rechtssicheren Anwendung dieses Instruments beseitigt werden. Entschieden abzulehnen und unnötig ist eine Verpflichtung, die Bundesagentur für Arbeit immer an Sozialplanverhandlungen zu beteiligen.

Kombi-Einkommen

In der öffentlichen Debatte wird immer wieder behauptet, 1,3 Mio. Menschen wären wegen Lohndumpings trotz Vollzeitjob auf Arbeitslosengeld II angewiesen. Tatsächlich machen

es Fehlanreize beim Arbeitslosengeld II oft attraktiv, sich mit Hinzuverdienst nur eines Taschengelds in der Fürsorgeleistung einzurichten. Rund 60 % der „Aufstocker“ haben nur einen Minijob, die Zahl der vollzeitbeschäftigten „Aufstocker“ dagegen sinkt.

Die BDA unterstützt die Vereinbarung der Koalition, Arbeitsanreize für Arbeitslosengeld-II-Empfänger zu stärken. Ziel muss sein, dass sich jeder zunächst selbst um das eigene Auskommen bemüht und nur im zwingend notwendigen Maße ergänzende staatliche Unterstützung erhält. Zusammen mit dem IW Köln haben wir ein Modell entwickelt, in dem kleine Hinzuverdienste stärker und Einkommen aus einer vollzeithen Tätigkeit weniger als bisher auf das Arbeitslosengeld II angerechnet werden. Nach einem Beschluss des Präsidiums der BDA haben wir mit BDI und DIHK ein Papier zu einer gemeinsamen politischen Initiative erstellt. Von einer Umsetzung des vorgeschlagenen Modells versprechen wir uns mehr Vollzeit- oder vollzeitnahe Tätigkeiten von Arbeitslosengeld-II-Empfängern und langfristig deutliche Einsparungen im Bundeshaushalt.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Kombi-Einkommen

Praktika in der Wirtschaft

Die Bundesregierung will in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden Ansätze zur Versachlichung der Debatte über Praktika in der Wirtschaft erarbeiten. Zielsetzung ist es, die seit Jahren schwelende Diskussion über eine angebliche „Generation Praktikum“ im Sinne der Unternehmen und der Praktikanten gleichermaßen im Rahmen freiwilliger Maßnahmen und ohne unnötige gesetzliche Regulierung zu beenden.

Praktika sind ein unverzichtbarer Bestandteil für die Berufsfindung und -bildung. Die BDA setzt sich dafür ein, dass dieses Instrument nicht durch unnötige gesetzliche Regulierung beschädigt wird. Die BDA will gemeinsam mit der Bundesregierung eine Lösung erarbeiten, die das umfangreiche En-

gagement der Unternehmen nicht gefährdet und zugleich deutlich macht, dass sich die Wirtschaft zu fairen Praktikumsbedingungen bekennt, wie sie zum weit überwiegenden Teil ohnehin bereits heute Standard in der Praxis sind.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Praktika in der Wirtschaft

Frauen in Führungspositionen

Die Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen maßgeblich zu erhöhen. Der Koalitionsvertrag von Union und FDP sieht dazu vor, dass ein Stufenplan zur Erhöhung des Frauenanteils in Vorständen und Aufsichtsräten erarbeitet wird. In der Diskussion über Lösungsansätze finden sich immer wieder Vorschläge für eine gesetzliche Erhöhung des Frauenanteils. Dies aber würde das Geschlecht als Kriterium für den beruflichen Aufstieg zugrunde legen, was nicht im Interesse gut qualifizierter Frauen sein kann.

Die BDA hat deutlich gemacht, dass Unternehmen auch angesichts des wachsenden Fachkräftebedarfs immer stärker auf die Potenziale von Frauen vor allem auch in Führungspositionen angewiesen sind. Deshalb setzen wir uns für bessere Karrierechancen von Frauen bei gleichzeitigem Verzicht auf Sanktionsmechanismen und Quoten ein. Es ist vielmehr wichtig, die strukturellen Hemmnisse für Frauen bei der Verwirklichung beruflicher Ziele abzubauen. Dazu zählen z. B. die nach wie vor unzureichende Kinderbetreuungsinfrastruktur oder auch Fehlanreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Um betriebliche Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen zu fördern, engagiert sich die BDA gemeinsam mit dem DGB und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales beim Sozialpartnerprogramm des Europäischen Sozialfonds „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Chancengleichheit

ARBEITSRECHT

Tarifrecht, Tarifeinheit und Tarifaufonomie

Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat dem Vierten Senat den Weg freigemacht, den Grundsatz der Tarifeinheit in der Rechtsprechung aufzugeben. Die endgültige Entscheidung des Vierten Senats ist Anfang Juli 2010 zu erwarten. Damit besteht das große Risiko, dass die Tarifordnung zerfasert und die Tarifaufonomie beschädigt wird. Die Tarifeinheit ist eine unverzichtbare Säule der Tarifaufonomie. Sie verhindert eine Zersplitterung des Tarifvertragssystems, eine Spaltung der Belegschaften und eine Vervielfachung kollektiver Konflikte. In den Betrieben muss für alle Beteiligten klar sein, welcher Tarifvertrag gilt. Ohne Tarifeinheit wissen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer, woran sie sind. Es besteht die Gefahr „englischer Verhältnisse“. In den 1970er Jahren haben jederzeit mögliche Arbeitskämpfe die Tarifaufonomie auf den britischen Inseln beschädigt und die Deindustrialisierung des Landes vorangetrieben.

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat seinen Beschluss u. a. damit begründet, dass es an einer gesetzlichen Regelung für die Verdrängung nachrangiger Tarifverträge fehle. Um die Funktionsfähigkeit der Tarifaufonomie zu sichern und eine Zersplitterung des Tarifvertragssystems zu vermeiden, haben BDA und DGB daher am 4. Juni den gemeinsamen Vorschlag vorgestellt, die Tarifeinheit gesetzlich zu regeln. Mit diesem Vorschlag wollen BDA und DGB die Verantwortungspartnerschaft der Tarifpartner stärken. Er stellt sicher, dass im Rahmen von Tarifverhandlungen die Gesamtheit der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen der Betriebe berücksichtigt wird. Die Interessen der Gesamtbelegschaften in den Betrieben dürfen nicht von Einzelinteressen verdrängt werden. Der Vorschlag von BDA und DGB sieht im Einzelnen Folgendes vor:

Überschneiden sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften, so ist nur der Tarifvertrag anzuwenden, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist

(Grundsatz der Repräsentativität). Treffen z. B. zwei Entgelttarifverträge zusammen, die das Entgelt zumindest teilweise gleicher Arbeitnehmergruppen regeln, gilt im Betrieb der Tarifvertrag, an den die größere Anzahl von Gewerkschaftsmitgliedern gebunden ist.

Für die Laufzeit des im Betrieb nach diesen Grundsätzen anwendbaren Tarifvertrags gilt – wie schon bisher – Friedenspflicht. Diese wird durch die gesetzliche Regelung auch auf konkurrierende Tarifverträge erstreckt, die nicht zur Anwendung kommen. Die Friedenspflicht gilt damit während der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrags auch gegenüber anderen Gewerkschaften. Wenn z. B. eine Gewerkschaft für eine Berufsgruppe einen Entgelttarifvertrag verlangt, obwohl für die Arbeitnehmer dieser Berufsgruppe ein Tarifvertrag der repräsentativeren Gewerkschaft gilt, so besteht auch gegenüber der Spartengewerkschaft Friedenspflicht für die Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrags.

Mit einer solchen Regelung wird der von der bisherigen Rechtsprechung entwickelte Grundsatz der Tarifeinheit beibehalten. Tarifeinheit bedeutet wie bisher nicht Monopole für bestimmte Tarifvertragsparteien. Die gesetzliche Regelung wird dazu führen, dass die Tarifakteure stärker kooperieren und die Tarifverhandlungen synchronisiert werden.

Wie bisher bleibt es möglich, dass sich die Tarifparteien darauf verständigen, in einem Betrieb unterschiedliche Tarifverträge für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen zu vereinbaren (vereinbarte Tarifpluralität). Eine solche gesetzliche Regelung schließt Wettbewerb zwischen Gewerkschaften daher nicht aus. Sie schafft Klarheit, welcher Tarifvertrag im Betrieb anzuwenden ist, und wahrt die von den Tarifverträgen ausgehende Friedenspflicht. Sie gewährleistet das bestehende System der Tarifverträge und sichert die Funktionsfähigkeit unserer Tarifaufonomie.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Tarifaufonomie

Arbeitnehmerdatenschutz

In der 16. Legislaturperiode wurde mit § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) eine Norm geschaffen, die die geltende Rechtslage des Datenschutzes im Beschäftigungsverhältnis zusammenfassen sollte, ohne an der Rechtslage etwas zu ändern. Diese Norm hat sich als gesetzgeberischer Schnellschuss erwiesen, der zu neuer Rechtsunsicherheit geführt hat. Zu Recht sieht der Koalitionsvertrag daher eine Reform des Beschäftigtendatenschutzes vor, die die Gesetzeseinhaltung ins Zentrum des Datenschutzes rücken soll. Der nun vorliegende Referentenentwurf des Bundesinnenministeriums für eine Neuregelung des Beschäftigtendatenschutzgesetzes, der noch vor der Sommerpause ins Kabinett eingebracht werden soll, erfüllt diese Voraussetzung bedingt.

Zu begrüßen ist, dass der Entwurf die Neuregelung des Beschäftigtendatenschutzes im BDSG vorsieht. Hiermit werden überflüssige Doppelungen und Verweisungen zwischen Gesetzen vermieden. Insbesondere bleiben Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen als Erlaubnistatbestände für die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung bestehen. Der Entwurf weist jedoch auch deutliche Schwachstellen auf. So soll beispielsweise künftig die Einwilligung in die Datenverarbeitung als Erlaubnistatbestand nur noch sehr eingeschränkt möglich sein. Damit greift der Entwurf unnötigerweise in die Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmer ein.

Während der Entwurf im Übrigen in weiten Teilen den Versuch unternimmt, das bestehende Recht zu kodifizieren, schafft er bei wichtigen Rechtsfragen keine ausreichende Klarheit. So fehlt völlig eine Norm, die den Datenaustausch und die Datennutzung im Konzern unbürokratisch regeln hilft. Eine solche Konzernklausel ist für viele Unternehmen unverzichtbar. Die BDA wird sich in dem mit der Vorlage des Entwurfs beginnenden Gesetzgebungsverfahren für eine durchgreifende Modernisierung des Datenschutzes im Beschäftigungsverhältnis einsetzen. Dazu gehören praxisnahe Regelungen, die den Schutz von

Unternehmens- und Arbeitnehmerdaten sinnvoll aufeinander abstimmen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Datenschutz

Außerordentliche Kündigung – Fall „Emmely“

Das Bundesarbeitsgericht hat am 10. Juni 2010 entschieden, dass auch schwerwiegende Pflichtverstöße des Arbeitnehmers nicht in jedem Fall einen wichtigen Grund darstellen, der die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nach § 626 BGB ohne Abmahnung rechtfertigt. Im Rahmen der Interessenabwägung seien vielmehr auch das beanstandungsfreie Verhalten während der bisher zurückgelegten Beschäftigungszeit und die Höhe des eingetretenen Vermögensschadens beim Arbeitgeber zu berücksichtigen.

Auch künftig können danach vorsätzliche Vermögens- und Eigentumsdelikte eines Arbeitnehmers dessen außerordentliche Kündigung ohne vorhergehende Abmahnung rechtfertigen. Es besteht allerdings das Risiko, dass die Interessenabwägung infolge der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts künftig weniger sachgerecht als bisher ausfällt. Gerade das Verhalten der Arbeitnehmerin im konkreten Sachverhalt hätte bei einer angemessenen Interessenabwägung eine Kündigung gerechtfertigt. Die Entscheidung unterstreicht dessen ungeachtet nochmals, dass eine gesetzliche Regelung, die eine generelle Abmahnpflicht vor dem Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung verpflichtend macht, überflüssig, ja gefährlich wäre. Die Gesetzgebungs- und Entschließungsanträge von SPD, Die Linke und Bündnis 90/ Die Grünen, die solche neuen bürokratischen Beschäftigungsbremsen vorsehen, wird die BDA daher in der für den 28. Juli 2010 vorgesehenen Anhörung im Arbeits- und Sozialausschuss des Deutschen Bundestags zurückweisen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Kündigungsschutz

TARIFPOLITIK

Zeitarbeit

Angeheizt durch den Fall Schlecker ist eine politische Diskussion über die Zeitarbeit entbrannt, in deren Verlauf vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) inzwischen ein Diskussionsentwurf für ein Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) vorgelegt wurde. Damit will das BMAS zugleich eine Regelung zur Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit treffen und die Zeitarbeitsrichtlinie in das deutsche Recht umsetzen.

Im engen Austausch mit den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit konnte die BDA darauf hinwirken, dass inzwischen in den Branchentarifverträgen der Zeitarbeit Regelungen aufgenommen wurden, die einen missbräuchlichen Einsatz der Zeitarbeit ausschließen. Ob darüber hinaus eine gesetzliche Regelung für den theoretischen Fall neuer Tarifverträge ohne Missbrauchsklausel wirklich erforderlich ist, muss bezweifelt werden. Sollte das BMAS trotzdem eine gesetzliche Regelung einführen wollen, sollte sie sich an den tarifvertraglichen Regelungen orientieren. Keinesfalls darf die Übernahme von Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung erschwert oder die konzerninterne Arbeitsvermittlung auf Grundlage von Tarifverträgen behindert werden. Wir brauchen keine neuen Hürden für Beschäftigung.

Vor dem Hintergrund der vollen Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus den 2004 der EU beigetretenen Ländern Mittel- und Osteuropas unterstützt die BDA die Bestrebungen der Zeitarbeitsverbände, die Zeitarbeit in das Entsendegesetz aufzunehmen und einen tarifvertraglichen Mindestlohn auch auf ausländische Zeitarbeitnehmer zu erstrecken. Anderenfalls ist zu befürchten, dass ausländische Zeitarbeitnehmer mit deutlich niedrigeren Tariflöhnen im deutschen Zeitarbeitsmarkt aktiv werden und dadurch die Zeitarbeit in Deutschland beschädigt wird. Die im Diskussionsentwurf des BMAS vorgesehene Regelung zur Lohnuntergrenze im AÜG ist dagegen sehr problematisch. Danach würde nämlich nicht ein Mindestlohntarifvertrag auf ausländische Arbeitnehmer erstreckt, sondern eine letztlich staatliche Lohnfestsetzung vorgenommen.

Die im Diskussionsentwurf enthaltenen Vorschläge zur Umsetzung der europäischen Zeitarbeitsrichtlinie 2008/104/EG gehen z. T. über die Erfordernisse der Richtlinie hinaus. Hier wird sich die BDA dafür einsetzen, dass der Zeitarbeit nicht durch eine Umsetzung über die Richtlinienvorgaben hinaus unnötige Fesseln angelegt werden.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Zeitarbeit

Tarifpolitik

Es ist der verantwortungsvollen Tarifpartnerschaft zu verdanken, dass die größte Wirtschafts- und Finanzkrise der Bundesrepublik Deutschland nicht mit voller Wucht auf Unternehmen und Arbeitsmarkt durchgeschlagen ist.

Die Tarifabschlüsse der vergangenen Jahre haben den Betrieben mit Öffnungsklauseln zur Anpassung von Arbeitszeit und Lohnentwicklung den dringend benötigten Gestaltungsspielraum gegeben. Dies hat sich insbesondere in der Krise ausgezahlt und, neben moderaten Tarifabschlüssen, zur Beschäftigungssicherung beigetragen. Damit haben sich die Anstrengungen für eine Modernisierung der Branchentarifverträge ausgezahlt. Mit einer Tarifbindung von 62 % bei den Betrieben und 81 % bei den Beschäftigten ist der Tarifvertrag nach wie vor das prägende Element bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Dies ist aber kein Ergebnis, auf dem wir uns ausruhen können. Die BDA setzt sich für den weiteren Abbau von Überregulierungen und die Stärkung des Handlungsspielraums der Betriebspartner ein, um die Attraktivität der Tarifverträge weiter zu steigern.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Tarifvertrag

Tarifabschlüsse 1. Halbjahr 2010

Die aktuellen Tarifabschlüsse stehen ganz im Zeichen der Beschäftigungssicherung. Beispielhaft nach Inhalt und Zustandekommen sind die Abschlüsse in der Metall- und Elektroindustrie sowie der chemischen Industrie.

In beiden Branchen wird für 2010 auf dauerhafte Belastungen verzichtet und stattdessen auf moderate und in der chemischen Industrie auch deutlich differenzierbare Einmalzahlungen gesetzt. Hinzu kommen innovative Ansätze zur Beschäftigungssicherung. Die Metall- und Elektroindustrie setzt auf eine weitere Flexibilisierung bei der Arbeitszeit und eine Entlastung der Unternehmen bei Kurzarbeit. Die chemische Industrie schafft zusätzliche Möglichkeiten, Beschäftigung in der Branche zu halten. Unserem Ziel einer beschäftigungsorientierten, differenzierten Tarifpolitik sind wir mit diesen Tarifabschlüssen ein großes Stück näher gekommen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Tarifverhandlung

Mindestlohn-Verordnungen

Die Regierungskoalition hat vereinbart, dass alle Mindestlohn-Verordnungen nach dem Entsendegesetz nur noch unter Beteiligung des Tarifausschusses zustande kommen sollen. Damit wird in der Praxis ein Zustand wiederhergestellt, der bis 1998 geltendes Recht war.

Die begrüßenswerte Stärkung der Rolle des Tarifausschusses hat die BDA dazu veranlasst, den Arbeitgebervertretern im Tarifausschuss Kriterien an die Hand zu geben, bei deren Vorliegen einer Allgemeinverbindlichkeit zugestimmt werden kann. Nach der Festlegung im BDA-Präsidium darf es sich insbesondere nur um einen untersten Mindestlohn handeln und konkurrierende Tarifverträge dürfen nicht außer Kraft gesetzt werden.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Mindestlohn

Freizügigkeit 2011

Ab 1. Mai 2011 gilt für Arbeitnehmer aus den 2004 der EU beigetretenen Staaten Mittel- und Osteuropas die volle Freizügigkeit. Es ist nicht zu erwarten, dass es dadurch zu Verwerfungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt kommt. Sollten in einzelnen Branchen negative Auswirkungen drohen, besteht mit dem Entsendegesetz das richtige Instrument, diese zu verhindern.

Die Aufnahme weiterer Branchen kann aus Sicht der BDA in Betracht kommen, wenn soziale Verwerfungen durch Entsendearbeitnehmer nachgewiesen sind und ein Mindestlohn-Tarifvertrag besteht, der zuvor nach den Regeln des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Eine Sicherung könnte im Bereich des Wach- und Sicherheitsgewerbes sowie der Zeitarbeit notwendig werden.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Entsendegesetz

Vergaberecht

In einigen Bundesländern sind in jüngster Zeit Bestrebungen zu beobachten, Tariftreueforderungen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge auszuweiten und einen vergaberechtlichen Mindestlohn einzuführen.

Die BDA lehnt Mindestlohn- und Tariftreuevorgaben im Vergaberecht ab. Die aktuellen Entwicklungen im Landesvergaberecht begegnen erheblichen europa- und verfassungsrechtlichen Bedenken. Der Europäische Gerichtshof hat die Vereinbarkeit von Tariftreueklauseln mit europäischem Recht verneint. Die BDA hat darauf hingewiesen, dass solche Vorgaben ein Fremdkörper im Vergaberecht sind und dem Ziel eines transparenten und unbürokratischen Vergaberechts zuwiderlaufen. Weitere Argumente gegen Tariftreue Regelungen im Vergaberecht hat die BDA kürzlich in einem Positionspapier veröffentlicht.

BILDUNG

Nationales Stipendienprogramm

Erfolg bei der Einwerbung privater Studienstipendien soll sich für Hochschulen in Zukunft noch besser auszahlen: Der Staat will nach den Plänen der Bundesregierung eingeworbene Mittel in gleicher Höhe ergänzen. Dabei ist das Engagement der einzelnen Hochschule gefragt, denn sie selbst soll sich mit ihrem gesellschaftlichen Umfeld vernetzen und sich um private Gelder bemühen. BDA und BDI begrüßen, dass hierdurch zum einen besondere Studienleistungen noch besser gefördert, zugleich aber Kooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen gestärkt werden.

Im noch laufenden Gesetzgebungsverfahren setzen sich BDA und BDI für weitere Verbesserungen am geplanten Stipendienprogramm ein. Vor allem müssen Hochschulen und private Geldgeber weitgehende Spielräume bei der Gestaltung der Stipendien haben. Nicht nur die Noten dürfen den Ausschlag geben, sondern auch andere, von den Geldgebern jeweils zu definierende Kriterien wie soziales Engagement, Studienfach oder ein besonderes Kompetenzprofil. Zudem müssen die Privaten auch am Auswahlverfahren angemessen beteiligt werden. Denn nur ein partnerschaftlich organisiertes Stipendienprogramm wird für Unternehmen attraktiv sein und langfristig zum Aufbau einer Stipendienkultur in Deutschland beitragen können. Zu begrüßen ist, dass ein entsprechender Änderungsantrag eingebracht und im Bundestag angenommen wurde. Denn der Erfolg des Modells wird letztendlich von der Zusammenarbeit von Hochschulen und privaten Geldgebern vor Ort abhängen. So zeigen erste Erfahrungen, dass Stipendienprogramme ein interessanter Kooperationsmotor sind. In Nordrhein-Westfalen, wo ein ähnliches Programm bereits 2009 eingerichtet wurde, konnten bereits im ersten Jahr 1.400 Stipendien eingeworben werden. Allein der Universität Duisburg-Essen gelang es innerhalb weniger Monate, in ihrem Umfeld 272.000 € für begabte Studierende zu mobilisieren – zum Großteil von Geldgebern, zu denen bisher keine Kontakte bestanden.

MINT-freundliche Schulen

Dem gerade im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) besonders ausgeprägten und mittelfristig bedrohlichen Fachkräftemangel wollen BDA und BDI begegnen, indem sie mehr junge Menschen für MINT-Ausbildungs- und Studiengänge begeistern. Voraussetzung dafür ist – neben ersten Grundlagen im Kindergarten – ein qualitativ hochwertiger, anschaulicher und praxisnaher Schulunterricht in Mathematik und Naturwissenschaften durchgehend bis zum Schulabschluss. Mit der BDA/BDI-Initiative „MINT Zukunft schaffen“ setzen wir uns daher für mehr und besseren MINT-Unterricht an den Schulen ein.

Weiterführende Schulen, die Interesse haben, ihr MINT-Profil auszubauen, wollen wir künftig gemeinsam mit interessierten Partnern der MINT-Initiative (Stiftungen, einige Landesvereinigungen) als „MINT-freundliche Schule“ auszeichnen und z. B. durch MINT-Experten aus der beruflichen Praxis oder gezielte Hinweis auf Fortbildungsveranstaltungen im MINT-Bereich unterstützen. Als „MINT-freundliche Schule“ werden diejenigen Schulen ausgezeichnet, die mindestens 10 von insgesamt 14 gemeinsam verabredeten Mindestkriterien erfüllen, wie z. B. ein durchgehendes Unterrichtsangebot in Mathematik und zwei naturwissenschaftlichen Fächern bis zum Schulabschluss, über die Lehrpläne hinausgehende Zusatzangebote wie MINT-Arbeitsgruppen/-Projekte, eine gezielte Berufsorientierung in MINT-Berufen oder MINT-Fortbildungen für Lehrkräfte. Vorgesehen ist die Vergabe eines übergreifenden Signets „MINT-freundliche Schule“, das zurzeit entwickelt wird.

Nähere Informationen zur Initiative „MINT Zukunft schaffen“ unter www.mint-zukunft-schaffen.de

Selbstständige Schule

Da viele Unternehmen Schwierigkeiten haben, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden, setzen sich BDA und BDI für

mehr Qualität in der Schulbildung ein. Schulen müssen vor allem mehr Raum für individuelle, auf die jeweiligen Gegebenheiten abgestimmte Entscheidungen bekommen. Bisher bleibt die größere Selbstständigkeit der Schule allerdings in den Bundesländern überwiegend ein bloßes Lippenbekenntnis.

Mit dem Positionspapier „Selbstständige Schule – Finanzen neu gestalten“, das am 15. April mit einem Pressegespräch veröffentlicht wurde, wollen BDA und BDI dem Thema neue Impulse geben. Kern ist eine Schulfinanzierung, die den Schulen neue Handlungsmöglichkeiten gibt und finanzielle Anreize für mehr Qualität schafft – auch bei den einzelnen Lehrkräften. Schulen sollen ein Finanzbudget erhalten, das sich an einem Sozialindex orientiert, d. h., erhöhter Förderbedarf von Schülern (z. B. mit fremdsprachigem oder bildungsfernem Elternhaus) wird besonders berücksichtigt. Schulen entscheiden dann selbstständig, wie sie das Finanzbudget nach ihrem Bedarf einsetzen (z. B. Einstellung einer Lehrkraft oder eines Sozialpädagogen). Damit können sie besser auf den individuellen Förderbedarf ihrer Schüler eingehen. Bundesweit verbindliche Bildungsstandards definieren dabei die Ziele, die als Leistungsergebnisse in der Schule erreicht werden sollen. Bei der regelmäßigen Evaluation wird auch Rechenschaft über die zielorientierte Verwendung des Finanzbudgets gegeben.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Schule

Ausbildungspakt

Der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ hat sich seit sechs Jahren bewährt und zu einer sehr konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Bundesregierung, Wirtschaft und Bundesagentur für Arbeit beigetragen. Daher streben die Paktpartner an, den 2010 auslaufenden Pakt zu verlängern und auf neue Rahmenbedingungen (v. a. den deutlichen Bewerberrückgang) auszurichten.

Die BDA setzt sich in den Gesprächen zur Paktverlängerung dafür ein, dass der jetzige Fokus des Pakts auf Ausbildung beibehalten wird. Dabei sollen verstärkt bisher ungenutzte Potenziale (leistungsschwächere und besonders begabte Jugendliche) in den Blick genommen werden. Angesichts von Überlegungen, neue Partner am Pakt zu beteiligen, hat die BDA gemeinsam mit den anderen Wirtschaftspartnern deutlich gemacht, dass sich die jetzige Konstellation aus unserer Sicht bewährt hat. So kooperieren die Paktpartner beim Thema „Ausbildungsreife/Berufsorientierung“ bereits sehr erfolgreich mit der Kultusministerkonferenz.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen > Ausbildung

Veröffentlichung „Hochschule der Zukunft“

Damit Europa tatsächlich zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum wird, müssen auch Hochschulen optimal aufgestellt sein und hierzu ihren Beitrag leisten können. Der Bologna-Prozess, in dessen Mittelpunkt die Umstellung der Studienabschlüsse auf Bachelor und Master steht, hat hier wichtige Impulse gesetzt. Allerdings besteht aus Sicht der Wirtschaft, wie auch zahlreicher Studierender, noch deutlicher Optimierungsbedarf.

BDA und BDI haben ihre Vorstellungen für optimal aufgestellte Hochschulen im Leitbild „Hochschule der Zukunft“ zusammengefasst. Es beschreibt den ordnungspolitischen Rahmen für eine qualitativ hochwertige Hochschullandschaft und die Rollenverteilung der hochschulpolitischen Akteure (Hochschulen, Staat, Private). Zudem werden Prozesse und Strukturen der einzelnen Hochschule für alle Aufgabenbereiche der Hochschule (Studium, Lehre, Weiterbildung, Forschung, Technologietransfer) dargestellt.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen > Hochschule

EUROPA UND INTERNATIONALES

Zukunftsstrategie für Europa

Die deutschen Arbeitgeber haben ihre Forderungen im Vorfeld des Juni-Gipfels der EU-Staats- und Regierungschefs deutlich gemacht: Mehr gemeinsame Haushaltsdisziplin und eine EU-2020-Strategie, die auf Wachstum und Beschäftigung setzt, müssen jetzt absoluten Vorrang haben.

Die bisherige Koordination der Wirtschaftspolitik in der Europäischen Union hat sich als unzureichend erwiesen. Ein höheres Maß an gemeinsamer Wirtschaftspolitik ist dringend erforderlich, um eine Euro-Stabilitätskultur zu errichten. Zumindest für die Staaten des Euroraums muss eine gemeinsame Haushaltsdisziplin festgelegt werden. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen, die sicherstellen, dass die Maastricht-Kriterien eingehalten werden. Darüber hinaus ist es zwingend notwendig, die Unabhängigkeit der Europäischen Zentralbank und ihre Stabilitätsorientierung zu stärken. Damit Fehlentwicklungen zukünftig zum frühestmöglichen Zeitpunkt erkannt werden, muss die europäische Statistikbehörde EUROSTAT ungehindert und aus eigener Kompetenz handeln, indem sie die nationalen statistischen Zulieferungen auf Richtigkeit prüft und so Manipulationen ausschließt.

Die Wettbewerbsfähigkeit muss durch die EU-2020-Strategie vorangetrieben werden. Beschäftigung und Wachstum sind als Ziele absolut vorrangig, damit die EU-2020-Strategie nicht so endet wie die Lissabon-Strategie. Die BDA unterstützt das Beschäftigungsziel der EU-2020-Strategie – eine Beschäftigungsquote von 75 % – ausdrücklich. Der Erfolg wird sich aber nur einstellen, wenn die im Dezember 2007 vom Europäischen Rat verabschiedeten Flexicurity-Grundsätze viel besser als bisher umgesetzt werden. Ohne entschlossene Maßnahmen für eine beschäftigungsfreundliche Ausgestaltung der Arbeitsmarktverfassungen wird die EU es nicht schaffen, dieses ambitionierte Ziel zu erreichen. Wenn es die Mitgliedstaaten der EU hingegen wirklich ernst meinen mit der Beschäftigungsquote von 75 %, dann wird das auch entscheidende Fortschritte im Kampf gegen Armut mit sich bringen. Die BDA hat

immer wieder betont, dass ein isoliertes „Armutsziel“ nicht zielführend ist – das beste Mittel gegen Armut ist Arbeit, dies muss sich auch als Leitprinzip in der EU-2020-Strategie niederschlagen.

Arbeitszeitrichtlinie

Die Europäische Kommission hat einen neuen Anlauf zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie gemacht und die erste Stufe der Anhörung der Sozialpartner eingeleitet. Darin wird die Frage gestellt, ob hinsichtlich der Arbeitszeitrichtlinie ein Tätigwerden der Europäischen Union erforderlich ist und wie sie inhaltlich ausgestaltet werden soll.

Nachdem im vorangegangenen Versuch nach langem, zähem Ringen das Parlament einen von uns so gerade mitgetragenen Kompromiss zwischen Rat und Kommission im Vermittlungsverfahren kaputt gemacht hat, ist nun Vorsicht geboten. Lieber halten wir an der bisherigen Rechtslage fest, auf die sich die nationale Ebene inzwischen eingespielt hat, als uns auf das Risiko einer umfassenden Revision mit unsicheren Folgen einzulassen. Die BDA hat in ihrer Antwort deutlich gemacht, dass das „Opt-out“ unangetastet bleibt sowie die europäische Rechtsprechung zu Bereitschaftsdienst und Urlaubsrecht rückgängig gemacht wird.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Europa/Internationales > Europäische Gesetzgebung: Arbeit und Soziales

Entsenderichtlinie

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in den Fällen „Laval“ und „Rüffert“ bestätigt, dass von ausländischen Firmen im Gastland nur die in der Entsenderichtlinie aufgeführten Maßnahmen (u. a. Einhaltung von Mindestlöhnen oder Tarifverträgen) verlangt werden können. Daraufhin warfen die Gewerkschaften dem EuGH vor, „Sozialdumping Tür und Tor“ zu öffnen, und forderten die Kommission auf, die Entsenderichtlinie zu verschärfen.

In der Tat gibt es Mängel bei der praktischen Durchsetzung der bestehenden Richtlinie. Wir setzen uns dafür ein, dass die Kommission diese Mängel in der Anwendung der bestehenden Vorschriften behebt. Dazu muss z. B. die Zusammenarbeit zwischen den nationalen Behörden und der Kommission sowie bei Kontrollinstrumenten erheblich intensiviert werden. Eine Revision der Entsenderichtlinie, wie sie die Gewerkschaften fordern, würde hingegen protektionistische Maßnahmen zum Schutz des nationalen Arbeitsmarkts erlauben – das trägt gerade nicht zur verbesserten Umsetzung der Entsenderichtlinie bei.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Europa/Internationales > Europäische Gesetzgebung: Arbeit und Soziales

Corporate Social Responsibility

Die Bundesregierung hatte 2009 ein CSR-Forum einberufen, um Politikempfehlungen zur Förderung von CSR zu erarbeiten. Nachdem es gelang, den freiwilligen Charakter von CSR als Grundpfeiler eines gemeinsamen Verständnisses festzulegen, finden derzeit die abschließenden Beratungen zu den Empfehlungen statt. Die BDA lehnt Standardisierung, Zertifizierung und gesetzliche Verpflichtungen für CSR ab.

Die EU-Kommission will ebenfalls in diesem Jahr eine Mitteilung zu CSR vorlegen. Die Generaldirektion „Unternehmen und Industrie“ hat seit letztem Herbst eine Reihe von Workshops zum Thema „Berichterstattung von CSR“ organisiert, weil sie offensichtlich einheitliche Vorgaben für CSR-Berichterstattung entwickeln will. Damit würde sie eine völlig unnütze Bürokratie schaffen, die besonders kleine und mittlere Unternehmen, die 99 % aller Unternehmen in der EU ausmachen, noch zusätzlich belastet. Die Verbreitung von CSR würde durch eine solche Maßnahme gehemmt und nicht gefördert werden.

Nähere Informationen unter www.csrgermany.de

Mutterschutzrichtlinie

Das Europäische Parlament will, dass die von der Kommission vorgeschlagene Verlängerung der Mutterschutzfristen von 14 auf 18 Wochen auf mindestens 20 Wochen bei voller Bezahlung ausgedehnt wird. Zudem fordert das Parlament einen vollständig bezahlten, nicht übertragbaren Vaterschaftsurlaub von mindestens zwei zusammenhängenden Wochen. Die Belastungen für die deutsche Wirtschaft wären erheblich.

Allein die Ausweitung der Mutterschutzfrist von 14 auf 20 Wochen bei vollständiger Bezahlung würde für die deutschen Arbeitgeber eine Kostensteigerung um rd. 500 Mio. € pro Jahr bedeuten. Derartige zusätzliche Belastungen für die Unternehmen in Kauf zu nehmen, besonders in der derzeitigen Krise, ist unverantwortlich. Auf Drängen der Wirtschaft – und die BDA war hier an vorderster Front aktiv – hat das Europäische Parlament jetzt ein Gutachten in Auftrag gegeben, das die erheblichen finanziellen Folgen des Revisionsvorschlags in den einzelnen Mitgliedstaaten feststellen wird. Die Ergebnisse dieser Folgenabschätzung werden dem Parlament hoffentlich die Augen öffnen und wieder wirtschaftliche Vernunft einkehren lassen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Europa/Internationales > Europäische Gesetzgebung: Arbeit und Soziales

WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT

Haushaltskonsolidierung

Das von der Bundesregierung am 7. Juni 2010 vorgelegte Sparpaket umfasst Maßnahmen, die den Bundeshaushalt in den Jahren 2010 bis 2014 um insgesamt mehr als 80 Mrd. € entlasten. Das vorgesehene Konsolidierungsvolumen reicht – wenn auch nur knapp – dafür aus, um die Vorgaben des Grundgesetzes zur Senkung des strukturellen Defizits (sog. Schuldenbremse) zu erfüllen. Schwerpunkt der Konsolidierungsanstrengungen sind Einsparungen bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Einsparungen im Bereich der Bundesverwaltung sowie branchenspezifische Abgabenerhöhungen.

Die BDA begrüßt – trotz Kritik im Detail – die von der Bundesregierung angestrebte Doppelstrategie zur Haushaltskonsolidierung, die auf Einsparungen und gleichzeitige Stärkung der Wachstumsdynamik setzt. Positiv ist zum einen, dass der Schwerpunkt der Konsolidierung auf Ausgabensenkungen und nicht auf Einnahmenerhöhungen beruht. Zum anderen ist zu begrüßen, dass weniger im investiven Bereich, sondern vor allem im konsumtiven Bereich gespart wird. Gerade die für den Bereich Arbeitsmarkt beschlossenen Maßnahmen setzen richtige und sinnvolle Akzente. Zu Recht geht die Bundesregierung davon aus, dass sich im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch eine gezielte Förderung Milliardenbeträge sparen lassen – ohne das Ziel einer zügigen Integration von Arbeitslosen in eine neue Beschäftigung zu gefährden. Allerdings ist mit dem Konsolidierungspaket nur der Einstieg in die Haushaltskonsolidierung gelungen. Die jetzt vorgesehenen Maßnahmen reichen gerade einmal aus, um die Hälfte des bestehenden strukturellen Defizits des Bundeshaushalts abzubauen. Die BDA setzt sich daher für eine Fortsetzung und Intensivierung der Sparanstrengungen ein. Die Eckpunkte des jetzt vereinbarten Sparpakets werden voraussichtlich am 7. Juli 2010 von der Bundesregierung beschlossen, der Kabinettsbeschluss zum Gesetzentwurf ist für den 25. August vorgesehen, die Verabschiedung im Bundesrat soll Ende November erfolgen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Volkswirtschaft > Öffentliche Finanzen

Geschäftsmodell Deutschland

Im Verlauf der aktuellen Weltwirtschaftskrise ist Kritik an der Exportstärke Deutschlands laut geworden. Hiernach setzt Deutschland einseitig auf den Export und tut zu wenig für seine Binnennachfrage, insbesondere für den privaten Konsum. Empfohlen wird daher, höhere Löhne zu zahlen, um so die Importnachfrage zu stimulieren. Negative Auswirkungen auf Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze blenden die Kritiker aus.

Die BDA warnt davor, die durch moderate Lohnpolitik der vergangenen Jahre und Reformen auf dem Arbeitsmarkt wiedergewonnene Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft aufs Spiel zu setzen. Letztlich profitieren von Deutschlands Exporterfolgen auch Länder, deren Güter in die deutschen Exporte einfließen. Als Irrtum erweist sich die Vermutung eines schwachen privaten Konsums in Deutschland. Tatsächlich liegt die deutsche Konsumquote sogar höher als im Durchschnitt der Eurozone.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Publikationen > *argumente*

Reform der Kommunalfinanzen

Mit der konstituierenden Sitzung am 4. März 2010 hat die im Koalitionsvertrag angekündigte Kommission zur Neuordnung der Gemeindefinanzen bereits ihre Arbeit aufgenommen. Die Kommission soll u. a. den Ersatz der investitionsfeindlichen Gewerbesteuer durch einen kommunalen Zuschlag auf die Einkommen- und Körperschaftsteuer prüfen. Zugleich erstreckt sich der Arbeitsauftrag auf mögliche Entlastungen auf der Ausgabenseite. Noch im Herbst dieses Jahres ist mit dem Abschlussbericht zu rechnen.

Die BDA fordert zusammen mit den anderen Spitzenverbänden der Wirtschaft insbesondere eine Weiterentwicklung der Gewerbesteuer hin zu einer in das System der Ertragsbesteuerung integrierten allgemeinen kommunalen Gewinnsteuer. Steuern auf Kosten, wie sie die Gewerbesteuer derzeit enthält, sind investitionsfeindlich. Sie schmälern das Eigenkapital der Unternehmen und müssen daher beseitigt werden. Ebenso schädlich wäre eine etwaige Sondergrundsteuer für Gewerbebetriebe.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Volkswirtschaft > Unternehmensteuern

Die deutsche Wirtschaft auf dem 2. Ökumenischen Kirchentag

Der 2. Ökumenische Kirchentag in München (12.–16. Mai) war das kirchliche und gesellschaftspolitische Großereignis in diesem Jahr. Die BDA hat gemeinsam mit weiteren Verbänden einen Messestand unter dem Motto „Verantwortung übernehmen – Zukunft gestalten“ organisiert, um einer breiten Öffentlichkeit anhand ausgewählter Initiativen unser gesellschaftliches und soziales Engagement darzustellen.

Neben Projektpräsentationen fanden an unserem Stand dreimal täglich Foren statt, die sich mit drängenden sozial- und wirtschaftspolitischen Fragestellungen befassten. Wir haben mit Kirchentagsbesuchern und Vertretern aus Wissenschaft, Politik und Kirchen rund um die Themen „Arbeitswelt im Wandel“, „Soziale Marktwirtschaft gestalten“ und „Bildung ist Zukunft“ diskutiert. Dabei stand im Mittelpunkt, wie die Wirtschaft Verantwortung übernimmt und ihren Beitrag für die Zukunft Deutschlands leistet. Das junge Publikum wurde mit einem „Chancenflipper“ eingeladen, sich spielerisch unseren Themen zu nähern. Unter dem Motto „Damit ihr Hoffnung habt. Soziale Marktwirtschaft nachhaltig gestalten“ hatte die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft gemeinsam mit der BDA, dem Arbeitskreis Evangelischer Unternehmer und dem Bund Katholischer Unternehmer zu einem Empfang ins Haus der Bayerischen Wirtschaft eingeladen. An dieser erfolgrei-

chen Veranstaltung nahmen mehr als 300 Gäste aus Kirche, Wirtschaft und Politik teil.

Nähere Informationen unter www.wirtschaftskirchentag.de

Europäisches Jahr gegen Armut und soziale Ausgrenzung

Die EU-Kommission hat das Jahr 2010 zum „Europäischen Jahr gegen Armut und soziale Ausgrenzung“ ausgerufen. Sie will damit europaweit auf die Risiken von Armut sowie auf deren Ursachen und Auswirkungen aufmerksam machen. In der Diskussion wird auch immer wieder der Ruf nach höheren Sozialtransfers laut.

In aktuellen Publikationen, in Podiumsdiskussionen und Vorträgen erklärt die BDA den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Armut und zwischen Beschäftigung und Wachstum. Statt Armut als Symptom zu bekämpfen und weitere Sozialtransfers einzufordern, müssen mehr Menschen in Arbeit vermittelt und die Beschäftigungschancen gerade gering Qualifizierter und Langzeitarbeitsloser verbessert werden. Die BDA setzt sich in der Diskussion für eine Politik ein, die den Einstieg in Arbeit und den Aufstieg durch (Weiter-)Bildung möglich macht und so Beschäftigung und Wachstum fördert.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > *argumente* > Arbeit statt Armut

KURZ NOTIERT

Positionspapier zur gesetzlichen Krankenversicherung aktualisiert

Der BDA-Vorstandsausschuss „Soziale Sicherung“ hat in seiner letzten Sitzung das überarbeitete Positionspapier „Für eine wirtschaftliche, leistungsfähige und einkommensunabhängige Gesundheitsversorgung“ gebilligt. Neu sind insbesondere die noch präzisere Definition des Begriffs Basissicherung und die ausführlichen Hinweise zur Organisation des Sozialausgleichs. Ferner sind alle Zahlen auf den aktuellen Stand gebracht worden. Das BDA-Reformkonzept zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ist unter www.arbeitgeber.de zu finden.

Stellungnahmen zur geplanten Arzneimittelmarktneuordnung veröffentlicht

Die Bundesregierung hat am 5. März 2010 mit den Eckpunkten zur Arzneimittelversorgung ein erstes Sparpaket in der GKV auf den Weg gebracht. Es sieht neben der schnellen Nutzenbewertung neuer Arzneimittel und Preisverhandlungen zwischen Herstellern und Krankenkassen auch eine Erhöhung des Herstellerrabatts und ein Preismoratorium vor. Umgesetzt werden die Eckpunkte im Rahmen des GKV-Änderungsgesetzes und des Arzneimittelmarktneuordnungsgesetzes. Die BDA-Stellungnahmen zum Entwurf des GKV-Änderungsgesetzes und zum Entwurf des Arzneimittelmarktneuordnungsgesetzes sind unter www.arbeitgeber.de zu finden.

Sozialwahlen 2011 – Vorbereitungen laufen

Alle sechs Jahre finden bei den Kranken-, Renten- und Unfallversicherungsträgern die Sozialwahlen statt. Die nächsten Wahlen sind am 1. Juni 2011. Bei den Sozialwahlen wählen Versicherte und Arbeitgeber ihre Vertreter, die für sie in den Selbstverwaltungsgremien (Vertreterversammlung, Verwaltungsrat) der Sozialversicherungsträger ihre Interessen wahrnehmen sollen. Derzeit bereitet die BDA die Sozialwahlen auf Arbeitgeberseite bei fünf Sozialversicherungsträgern vor.

Rente mit 67 – Überprüfungsbericht steht an

Die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre, mit der 2012 begonnen werden soll, ist renten- und arbeitsmarktpolitisch notwendig und unverzichtbar. Dennoch hat der Gesetzgeber die Erhöhung der Regelaltersgrenze von der konkreten Beschäftigungssituation Älterer abhängig gemacht. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales muss in diesem Jahr erstmals – und dann regelmäßig alle vier Jahre – Bericht erstatten, ob die Rente mit 67 weiterhin vertretbar ist. Die BDA hat zu diesem Thema die wichtigsten Argumente pro Altersgrenzanhebung zusammengestellt. Sie sind abrufbar unter www.arbeitgeber.de > *argumente* > Rente mit 67 – notwendig und sinnvoll.

Projekt „elektronisch unterstützte Betriebsprüfung“ – Position der Arbeitgeber

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) führt derzeit ein Projekt zur „elektronisch unterstützten Betriebsprüfung“ (eBP) durch. Durch den Einsatz spezieller Prüfungssoftware soll etwa die Prüfungsdauer beim Arbeitgeber vor Ort verkürzt werden. Dieses Ziel ist grundsätzlich zu begrüßen. Hochproblematisch ist jedoch der damit verbundene manuelle und softwaretechnische Umsetzungs- sowie dauerhafte Pflegeaufwand für die Arbeitgeber. Bereits im Rahmen des ersten eBP-Workshops der DRV hat die BDA nachdrücklich hierauf hingewiesen. Das Projekt wurde auch im BDA-Arbeitskreis Lohnabzugsverfahren intensiv erörtert. Ein entsprechendes Positionspapier ist unter www.arbeitgeber.de abrufbar.

Verlängerung der freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung

Die Bundesregierung hat mit dem Mitte April 2010 im Bundeskabinett beschlossenen Entwurf für ein „Beschäftigungschancengesetz“ auch Pläne zur Neuregelung der bislang befristeten, freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung für Selbstständige, Auslandsbeschäftigte und für Pflegepersonen vorgelegt. Die BDA hat die bisherige Regelung der freiwilligen Weiterversicherung abgelehnt, vor allem da ihr ein krasses

Missverhältnis zwischen Beitrag und Arbeitslosengeldanspruch zugrunde liegt. Begrüßenswerterweise soll diese Privilegierung freiwillig Versicherter zu Lasten der Versicherungsgemeinschaft nun aufgegeben werden. Allerdings besteht noch weiterer Anpassungsbedarf.

„Zukunft der Arbeit“ – eine Initiative des BMAS

Nachdem in der letzten Legislaturperiode Pläne für eine Initiative „Neue Kultur der Arbeit“ nicht zuletzt wegen der Kritik der BDA verworfen wurden, wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales voraussichtlich Mitte 2010 ein Konzept für eine Initiative „Zukunft der Arbeit“ vorlegen, die den Grundgedanken dieser Initiative in erheblich abgewandelter Form aufgreift. „Zukunft der Arbeit“ soll u. a. bestehende Initiativen wie die „Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)“ oder auch aus dem Europäischen Sozialfonds geförderte Projekte wie „Weiterbilden“ oder „Gleichstellen“, an denen die Sozialpartner beteiligt sind, unter einem Dach konzentrieren und den Fokus auf potenzielle Zukunftsjobs richten.

Potenzial des Bürokratieabbaus nutzen

Die BDA setzt sich dafür ein, konsequent bürokratische Hürden abzubauen. Bürokratieabbau macht den Wirtschaftsstandort Deutschland attraktiv und schafft Impulse für Wachstum und Beschäftigung. Die BDA steht in engem Kontakt mit dem Nationalen Normenkontrollrat und der Geschäftsstelle Bürokratieabbau im Bundeskanzleramt. Ein zentrales Anliegen ist die stärkere Einbindung der Wirtschaft durch die einzelnen Ressorts. Im Juni 2010 wurden Herrn Staatsminister von Klöden anlässlich eines Treffens mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft gemeinsame Vorschläge zum Bürokratieabbau überreicht.

Jobmotor befristete Arbeitsverhältnisse stärken

Der Koalitionsvertrag sieht vor, Beschäftigungsverbote für Arbeitnehmer aufzuheben, die ein befristetes Arbeitsverhältnis eingehen wollen. Es soll möglich sein, dass der Arbeitnehmer auch wiederholt – nach einer Übergangszeit von mehr als

zwölf Monaten – einen befristeten Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber schließen kann, bei dem er schon zuvor einmal beschäftigt gewesen ist. Dies ist ein sinnvoller erster Schritt, bestehende Beschäftigungshemmnisse im Befristungsrecht zu beseitigen, um so neue Erwerbschancen für Menschen zu eröffnen, die eine Beschäftigung suchen. Die BDA drängt darauf, dass das Vorhaben des Koalitionsvertrags mit Wirkung für alle Arbeitnehmer umgesetzt wird.

Familienpflegezeit nicht praxistauglich

Bundesfamilienministerin Schröder plant, einen Rechtsanspruch auf eine zweijährige Familienpflegezeit zu schaffen. Der Beschäftigte, der einen Angehörigen pflegt, soll 50 % arbeiten und 75 % seines Gehalts bekommen. Nach Beendigung der Pflegephase arbeitet er wieder 100 %, erhält aber 75 % seines Gehalts, bis der Vorschuss zurückgezahlt ist. Im Herbst sollen Eckpunkte vorgelegt werden. Ein starrer Rechtsanspruch kann das Problem der steigenden Zahl Pflegebedürftiger nicht lösen, weil er personalwirtschaftlich nicht praxistauglich ist. Fachkräfte mit Pflegeverantwortung können besser durch passgenaue und individuell ausgehandelte Regelungen im Unternehmen gehalten werden, wie sie schon heute in vielen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen bestehen.

Keine Mehrbelastungen durch Insolvenzrechtsreform

Die BDA begrüßt die von der Koalition angekündigte Insolvenzrechtsreform grundsätzlich. In dem gemeinsam mit dem BDI erstellten Positionspapier „Insolvenzrecht reformieren – Arbeitsplätze sichern – Unternehmen in der Krise stärken“ hat sie deutlich gemacht, dass eine solche Reform keinesfalls zu Mehrbelastungen für Beschäftigung führen darf. Das Papier enthält Vorschläge zur Stärkung des Insolvenzplanverfahrens und zum Ablauf des Verfahrens sowie Vorschläge zu Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht, die helfen, Beschäftigung zu sichern. Die BDA setzt sich dafür ein, dass die Möglichkeiten im Arbeitsrecht, eine erfolgreiche Sanierung zu unterstützen, besser genutzt werden.

Mitbestimmung modernisieren

Die BDA setzt sich für eine zügige Einführung der Europäischen Privatgesellschaft (EPG) und für die von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Lösung ein, dass in der EPG das Mitbestimmungsrecht zur Anwendung kommt, das in dem Land gilt, in dem die EPG gegründet wird. Der auf europäischer Ebene immer wieder aufkommende Streit um das richtige Mitbestimmungssystem und die Entwicklung des europäischen Gesellschaftsrechts zeigt, dass die deutsche Mitbestimmung grundsätzlich überarbeitet werden muss. Aktuelle Initiativen aus der Wissenschaft bestärken uns in unserer Forderung, die deutsche Unternehmensmitbestimmung für Verhandlungsoptionen zu öffnen.

Verständigung zum Jugendwohnen

Für ein besseres Matching zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt müssen junge Menschen bei der Aufnahme einer Ausbildung auch außerhalb ihrer Heimatregion unterstützt werden. Das leisten Jugendwohnheime: mit günstigem Wohnraum und pädagogischer Begleitung. Die Finanzierung der Jugendwohnheime, insbesondere die Übernahme der bauinvestiven Kosten, befindet sich im Umbruch. In einer Briefaktion an die zuständigen Länder- und Bundesministerien hat die BDA daher auf die Bedeutung von Jugendwohnheimen hingewiesen und für Bereitschaft geworben, eine dauerhafte finanzielle Lösung herbeizuführen. Bei der Beiratssitzung des Projekts „Jugendwohnen“ in der BDA haben die Beteiligten zugesagt, sich an der Lösungsfindung für die Zukunftssicherung des Jugendwohnens zu beteiligen.

Bekanntnis der europäischen Sozialpartner zum Binnenmarkt

Die europäischen Sozialpartner haben seit Anfang 2009 auf Initiative der Europäischen Kommission die sog. Laval-Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs gemeinsam analysiert. In ihrem nun vorgelegten Abschlussbericht bekennen sich die Sozialpartner zum Binnenmarkt und unterstreichen die erhebliche Bedeutung des

Binnenmarkts für soziale Konvergenz in Europa. Zu den Fragen der Vereinigungsfreiheit und des Streikrechts wurden allerdings aufgrund der Meinungsverschiedenheiten zwei getrennte Abschnitte mit den jeweiligen Positionen von Arbeitgebern und Gewerkschaften formuliert. Sie finden den Abschlussbericht unter www.arbeit-geber.de > Europa/Internationales > Europäische Gesetzgebung: Arbeit und Soziales.

Arbeitszeit im Transportgewerbe

Die Europäische Kommission beabsichtigt, die Arbeitszeitrichtlinie für das Transportgewerbe zu ändern. Sie hat richtigerweise vorgeschlagen, selbstständige Kraftfahrer, die seit März 2009 den gleichen strengen Arbeitszeitbeschränkungen unterliegen wie abhängig Beschäftigte, wieder vom Geltungsbereich der Richtlinie auszunehmen. Dieser Vorschlag wird jedoch vom Europäischen Parlament blockiert. Die BDA setzt sich für den Vorschlag der Kommission ein: Das Transportgewerbe darf nicht als Einfallstor für Arbeitszeitregulierung von Selbstständigen missbraucht werden.

OECD: Deutsche Wirtschaft trifft sich mit OECD-Generalsekretär Gurria

Im April 2010 haben sich in Berlin die Vertreter der deutschen Wirtschaft unter Leitung des Präsidenten der bayerischen Wirtschaft Randolph Rodenstock mit OECD-Generalsekretär Gurria und dem Generalsekretär des Wirtschaftsverbands bei der OECD BIAC, Herrn Asami, mit der Bundesregierung getroffen. Ziel war es, im Vorfeld des OECD-Ministerrats unsere Botschaften zu übermitteln. Die Themen auf der gemeinsam von BDA und BDI organisierten Veranstaltung waren die Finanzkrise, die Stärkung der Rolle der OECD als Reformmotor, die Green Growth Strategy der OECD sowie die Überarbeitung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Unternehmen und Menschenrechte

Der UN-Sonderbeauftragte für Menschenrechte und multinationale Unternehmen, John Ruggie, wird im Frühjahr 2011 Empfehlungen zur Stärkung der unternehmerischen Verantwortung für Menschenrechte vorlegen. Die Gewerkschaften nutzen eine Veranstaltung mit John Ruggie auf der diesjährigen Arbeitskonferenz der ILO, die Verbreitung von Teilzeitarbeit, Zeitarbeit und befristeten Verträgen als ein menschenrechtsrelevantes Problem zu diskreditieren. Die BDA machte in der Diskussion deutlich, dass diese Arbeitsformen, die sich in Deutschland zum echten Arbeitsmarktmotor entwickelt haben, zwar sehr wichtige Elemente der Arbeitsmarktpolitik sind, aber nichts mit der Menschenrechtsdiskussion auf internationaler Ebene zu tun haben.

3. Equal Pay Day

Am 26. März fand der Equal Pay Day statt. Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied beträgt in Deutschland durchschnittlich rd. 23 %. Er ist vor allem auf strukturelle Faktoren, wie familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, das Berufswahlverhalten oder reduzierte Arbeitszeiten, zurückzuführen. Dennoch werden Lohnunterschiede oft vorschnell mit Diskriminierung von Frauen gleichgesetzt. Die BDA engagiert sich mit weiteren Verbänden seit 2009 im Bündnis zum Equal Pay Day, um für die Ursachen von Entgeltunterschieden zu sensibilisieren und die Erwerbschancen von Frauen durch bessere Rahmenbedingungen zu steigern.

Veranstaltungen

Deutscher Juristentag 2010

Vom 21. bis 24. September 2010 findet in Berlin der 68. Deutsche Juristentag (DJT) statt. Er fällt mit dem 150-jährigen Vereinsjubiläum des Deutschen Juristentags zusammen. Von besonderer Bedeutung ist die arbeitsrechtliche Abteilung mit dem Titel „Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? – Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiografien?“. Gutachter der Abteilung ist Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn. Die BDA koordiniert die Beteiligung der Mitgliedsverbände am Juristentag und setzt sich für gleichermaßen praxistaugliche und zukunftsweisende DJT-Beschlüsse ein. Die Teilnahme an der Beschlussfassung am 23. September 2010 setzt die DJT-Mitgliedschaft voraus. Nähere Informationen unter www.djt.de

HR-Forum

Am 14. Oktober 2010 veranstaltet die BDA das 1. Deutsche HR-Forum. Diese neue und hochklassige Veranstaltung unter der Schirmherrschaft von Prof. Dr. Dieter Hundt dient der Standortbestimmung der deutschen Personalarbeit unter Ausleuchtung aktueller wie zukünftiger strategischer, politischer und wissenschaftlicher Einflussfaktoren. Begleitet von einem hochkarätig besetzten Programmbeirat unter Vorsitz von Telekom-Vorstand Thomas Sattelberger und dem Geschäftsführer der DGFP, Prof. Frick, sowie u. a. mit Bundesarbeitsministerin von der Leyen als Rednerin, erfährt das neu etablierte HR-Forum bereits jetzt großes Interesse in der öffentlichen Berichterstattung und wird von den Spitzen der Personalverantwortlichen in Deutschland deutlich nachgefragt. Nähere Informationen unter www.deutsches-hr-forum.de

Publikationen

Neue kompakt und argumente veröffentlicht

Im Frühjahr wurde unser Informationsdienst *kompakt* um die Themen „Einkommensverteilung“, „Ökonomische Bildung“, „Subventionen“ und „Wohlstand für alle“ erweitert. *kompakt* liefert einen schnellen und zuverlässigen Überblick zu dem jeweiligen Themengebiet und informiert über die Positionen der Arbeitgeberverbände. Die Publikation *argumente* greift aktuelle Streitthemen auf und fasst kurz und prägnant die Argumente und Botschaften der Arbeitgeber zusammen. Hier wurden zuletzt die *argumente* „Deutsche Exportstärke – schlecht für Europa?“, „Rente mit 67“ und „Zeitarbeit – Brücke in Beschäftigung“ neu veröffentlicht. Alle *kompakt* und *argumente* stehen unter www.arbeitgeber.de > *kompakt* bzw. *argumente* zur Verfügung.

Informationsdienste und Publikationen

Die Publikationen der BDA können unter www.arbeitgeber.de > Broschüren bzw. unter www.arbeitgeber.de > newsletter abonniert werden. Zusätzlich besteht jetzt die Möglichkeit, die Publikationen *kompakt* und *argumente* stets aktuell auf Ihrer Homepage einzubinden. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an organisation@arbeitgeber.de.

Publikationen: In regelmäßigen Publikationen bereitet die BDA alle sozial- und tarifpolitischen Themen ausführlich auf. Jährlich wird über die Arbeit der BDA und ihre Positionen im Geschäftsbericht ausführlich berichtet. Die Broschüren der BDA und der Walter-Raymond-Stiftung stehen unter www.arbeitgeber.de zur Bestellung als Paperback bzw. als Download zur Verfügung.

newsletter: Der newsletter greift aktuelle politische Themen auf, analysiert sie und erläutert die Positionen der deutschen Wirtschaft.

kompakt: Der Dienst *kompakt* gibt auf einem Blatt einen schnellen Einstieg in ein Thema, informiert über die Positionen der Arbeitgeberverbände sowie über Dienstleistungen, Veranstaltungen und Publikationen der BDA. Darüber hinaus werden die direkten Ansprechpartner genannt, an die sich unsere Mitglieder mit Fragen wenden können.

argumente: Die Publikation *argumente* greift aktuelle Themen und Behauptungen aus der öffentlichen Debatte auf. Sie gibt auf einem Blatt prägnante inhaltliche, mit Zahlen unterlegte Hilfestellung für Gespräche, Vorträge und Diskussionen und stattet die Vertreter von Mitgliedsverbänden und Unternehmen mit Argumenten und Botschaften der Arbeitgeber aus.

euro-info: Im euro-info liegt der Schwerpunkt auf der Darstellung und Bewertung der Entwicklungen der europäischen Sozialpolitik. Abonnenten aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft im deutschen Sprachraum schätzen die komprimierten und aktuellen Informationen.

Soziale Selbstverwaltung: Die „Soziale Selbstverwaltung“ informiert umfangreich und mit vielen Hintergründen über aktuelle Entwicklungen in der sozialen Sicherung. Selbst Experten finden hier noch Neues und Wissenswertes.

ARBEITGEBER: Der ARBEITGEBER erscheint als Beilage in der Zeitschrift PERSONAL. In kompakter Form können sich interessierte Leser auf vier Seiten über Wissenswertes aus der Arbeit der BDA informieren. Die Zeitschrift PERSONAL mit „Arbeitgeber“ erscheint monatlich und kann abonniert werden.

Leistung und Lohn: Die Zeitschrift „Leistung und Lohn“ greift aktuelle Themen aus dem Bereich der Arbeitswirtschaft sowie angrenzender Themengebiete auf. Sie wendet sich vornehmlich an Experten aus Unternehmen, Arbeitgeberverbänden und wissenschaftlichen Institutionen. Die Zeitschrift erscheint drei- bis viermal jährlich und kann abonniert werden.

BDA-Tarifarchiv: Das BDA-Tarifarchiv erfasst und dokumentiert umfassend das laufende Tarifgeschehen. Dadurch kann die BDA ihren Mitgliedern ein breit gefächertes Serviceangebot zur Verfügung stellen, das von der Bereitstellung von Tarifverträgen über das Arvid-Netzwerk bis hin zu tarifpolitischen Analysen und Auswertungen reicht. Durch die Ausführung spezieller Rechercheaufträge oder die bedarfsspezifische Erstellung von Übersichten kann die BDA auch individuell auf die Bedürfnisse ihrer Mitglieder eingehen. Das BDA-Tarifarchiv ist auf die Mithilfe der Mitgliedsverbände angewiesen und daher immer offen für Vorschläge, Informationen und Zusarbeiten durch die Mitglieder. Das BDA-Tarifarchiv ist unter tarifarchiv@arbeitgeber.de erreichbar.

BDA-Tarifnachrichten: In den Tarifnachrichten gibt die BDA mehrmals im Jahr Auskunft über die aktuellen tarifpolitischen Entwicklungen. Sie stellen die neuesten Tarifabschlüsse kurz und prägnant dar und geben eine Übersicht zu den Forderungen der aktuellen und künftigen Tarifverhandlungen. Die BDA-Tarifnachrichten sind somit eine gute Orientierungshilfe für unsere Mitglieder zur Vorbereitung ihrer Tarifverhandlungen.

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarkt- und Gesellschaftspolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von 1 Mio. Betrieben ein, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in 6.500 Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Positionen der BDA sind überparteilich und stellen den sozial- und tarifpolitischen Grundkonsens der gesamten deutschen Wirtschaft dar.



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Haus der Deutschen Wirtschaft
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: 23. Juni 2010