

ARBEITGEBER AKTUELL

AUS DER ARBEIT DER BDA

JANUAR 2012



ARBEITGEBER AKTUELL

AUS DER ARBEIT DER BDA

JANUAR 2012

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

Arbeitsflexibilität **Tarifeinheit** Gleichstellung **Flexiquotengesetz** Fachgerichts
Urlaubsrecht Bürokratieabbau Bundesarbeitsgericht Flexi II **Familienpflegezeit**
Arbeitsrecht Gleichstellung **Beschäftigungsdatenschutz** Arbeitsflexibilität Arbeitszeitricht
 Bundesarbeitsgericht Fachgerichtsbarkeit Flexi II Fachgerichtsbarkeit Bürokratieabbau Flexi II **Urlaub**
Familienpflegezeit Gleichstellung Arbeitszeitrichtlinie **Tarifeinheit** Bundesarbeits

7

Deutsch-Französischer Praktikantenstatus Arbeitskräftereport **Zuwa**
 Arbeitskräftereport Fachkräftelücke Bundesagentur für Arbeit Rehabilitation **Eingliederungsbeit**
Beschäftigung EU-Blue-Card **Fachkräftesicherung** Kinderbetreuung Rehabilitation Arbeit
 Bundesverfassungsgericht Kinderbetreuung Fachkräftelücke **Betreuungsgeld** EU-Blue-Card B
Zuwanderungsrecht Bundesverfassungsgericht Bundesagentur für Arbeit **Deutsch**

10

Pflegeversicherung Solvency II Bundesgesundheitsministerium **Pensionsfondsri**
 Altersvorsorgepflicht Pflegebedürftigkeitsbegriff **PSV-Beitragsstruktur** Psychische Gesund
Soziale Sicherung GKV-Spitzenverband Pflegebedürftigkeitsbegriff Altersvorsorgepflicht **Pflegeve**
 Psychische Gesundheit Bundesgesundheitsministerium **Rentendialog** Solvency II **PSV-Beitr**
Betriebliche Gesundheitsförderung GKV-Spitzenverband Bundesgesundheits

13

Demografischer Wandel **Arbeitskosten** Arbeitszeitflexibilität Lohnsteigerungen **Lohnpolitik**
Mindestlohn Equal Pay Tariffähigkeit Tarifverhandlungen **Tarifabschlüsse** Arbeitszeitflexi
Tarifpolitik Arbeitszeitflexibilität **Lohnpolitik** Familienfreundlichkeit **Zeitarbeit** Familienfreundlichkeit LO
 Lohnsteigerungen Familienfreundlichkeit **Zeitarbeit** Equal Pay Tariffähigkeit Tarifverhandlungen Dem
Tarifabschlüsse Tarifverhandlungen **Arbeitskosten** Demografischer Wandel **Min**

16

Deutscher Qualifikationsrahmen Berufsschule **Girls' Day** Kultusministerkonferenz
 Einkommensperspektiven Berufsschule Kultusministerkonferenz Demografischer Wandel Bildungspolitik **MINT**
Bildung Hochschulrektorenkonferenz **Duales Studium** Einkommensperspektiven **Deutscher**
MINT-Report Kultusministerkonferenz Fachkräftesicherung Hochschulrektorenkonferenz Einkomm
 Demografischer Wandel Bildungspolitik **Bildungsgerechtigkeit** Kultusministerkonferenz Fach

19

Arbeitszeitrichtlinie Europäische Kommission OECD-Leitsätze Sozialpartnerverhandlung
 BUSINESSEUROPE Weißbuch Pensionen **Berufsanerkennungsrichtlinie** OECD-Leitsätze
Europa und Internationales Binnenmarktakte **Eurozone** Binnenmarktakte **Arbeitszei**
 Sozialpartnerverhandlungen Fiskalunion BUSINESSEUROPE Fiskalunion Europäische Kommission
Schuldenbremsen Weißbuch Pensionen **CSR-Mitteilung** Sozialpartnerverha

22

Unternehmensstatistik Nationale Reformprogramme **Betriebliche Altersvors**
 ELStAM Europäischer Gerichtshof **Jahreswirtschaftsbericht** Euro Statistisches Bundesan
Wirtschaft und Gesellschaft Sachverständigenrat **Streubesitzdividenden** Bruttoinl
 Statistisches Bundesamt Bruttoinlandsprodukt ELStAM Sachverständigenrat Nationale Reformprogramme
Jahreswachstumsbericht Europäischer Gerichtshof **Unternehmensstatist**

ARBEITSRECHT

Beschäftigtendatenschutz

Das Bundesinnenministerium hat dem federführenden Innenausschuss des Deutschen Bundestags Formulierungsvorschläge vom 21. September 2011 zur Änderung des Regierungsentwurfs eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes vorgelegt.

Diese Formulierungsvorschläge zu Änderungen des Gesetzentwurfs enthalten wichtige Korrekturen, die in die richtige Richtung weisen. So wird der ursprünglich vorgesehene faktische Ausschluss der Betriebsvereinbarung als Regelungsinstrument rückgängig gemacht. Die Einwilligung bleibt in vielen Fällen möglich. Zu begrüßen ist ferner, dass die Formulierungsvorschläge des Bundesinnenministeriums auch eine Regelung zum konzerninternen Datentransfer vorschlagen. Der Datenverkehr innerhalb eines Konzerns muss rechtssicher abgewickelt werden können. Auch die notwendigen Klarstellungen im Verhältnis zum Telekommunikationsrecht werden teilweise aufgegriffen. Noch nicht ausreichend gewährleistet sind die Verhinderung und Aufdeckung von Straftaten. Das gilt für den Datenabgleich, für die Erhebung neuer Daten und den Einsatz konventioneller Aufklärungsmittel, wie z. B. Videokameras. Die BDA steht im intensiven Austausch mit Abgeordneten und Berichterstattern des Deutschen Bundestags, die federführend für die Weiterentwicklung des Gesetzes verantwortlich sind.

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

Sicherung der Tarifautonomie

Die Rechtsprechungsänderung zur Tarifeinheit hat bereits zu ersten tarifeinheitswidrigen Streiks geführt. Diese führen zu einer Zersplitterung des Tarifvertragssystems. So hat die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) mehrere Arbeitskämpfe für einen eigenständigen Tarifvertrag für Lokführer geführt, obwohl bereits für alle Arbeitnehmer – auch für Lokführer – ein Tarifver-

trag mit der Mehrheitsgewerkschaft in den betroffenen Unternehmen gilt. Allein im Jahr 2011 wurden 15 Privatbahnen mit der Folge erheblicher wirtschaftlicher Beeinträchtigungen bestreikt – trotz der Geltung des Branchentarifvertrags mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Das Ergebnis ist eine Vielzahl von Haustarifverträgen für diese Privatbahnen. Von einheitlichen Regeln ist man weit entfernt.

Der Spartentarifvertrag führt den Verteilungskampf mitten in die Betriebe hinein und untergräbt damit die Friedenswirkung des Tarifvertragssystems. Dies fördert – wie das Beispiel Großbritanniens in der Vergangenheit gezeigt hat – die Deindustrialisierung des Landes. Die BDA fordert den Gesetzgeber weiter mit Nachdruck auf, diese Entwicklungen nicht tatenlos hinzunehmen und endlich die mehrfach zugesagte gesetzliche Regelung in Angriff zu nehmen. Neben Bundeskanzlerin Dr. Merkel sehen auch Bundesarbeitsministerin Dr. von der Leyen, Bundeswirtschaftsminister Dr. Rösler und Bundesinnenminister Dr. Friedrich die Notwendigkeit, Rechtsklarheit zu schaffen, und befürworten eine gesetzliche Regelung. Auch Herr Professor Papier kommt in seinem jüngst in einem Sonderdruck der Zeitschrift für Arbeitsrecht veröffentlichten Beitrag zu dem Ergebnis, dass die ursprünglich gemeinsam mit dem DGB vorgeschlagene gesetzliche Regelung der Tarifeinheit mit Art. 9 des Grundgesetzes vereinbar ist.

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

Familienpflegezeit

Das Familienpflegezeitgesetz ist am 1. Januar 2012 in Kraft getreten. Auch wenn das Gesetz nunmehr primär als Leistungsgesetz ausgestaltet worden ist, führt es zu Belastungen und dehnt das Beschäftigungshindernis Kündigungsschutz aus. Der Arbeitgeber trägt die wirtschaftlichen Risiken der Familienpflegezeit dann allein, wenn er das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder persönlichen Gründen kündigen muss.

Einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit enthält das Gesetz nicht.

Während des Gesetzgebungsverfahrens hat die BDA wiederholt deutlich gemacht, dass vor dem Hintergrund einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung, eines zunehmenden Fachkräftemangels und der damit einhergehenden Belastung der Sozialversicherungssysteme Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, die nicht einseitig auf Betriebe und Arbeitsplätze verlagert werden darf. Ein gesetzlicher Anspruch auf Familienpflegezeit hätte diese Belastung verstärkt. Daher war es unverzichtbar, betriebliche Flexibilität und Gestaltungsoptionen für pflegende Arbeitnehmer zu erhalten. Die BDA wird weiter für notwendige Korrekturen im Familienpflegezeitgesetz eintreten. Um die Details der Gesetzesänderung und die Anforderungen an eine Familienpflegezeit praktikabel darzulegen, hat die BDA einen Leitfadens zu dem neuen Gesetz erstellt.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Beruf und Pflege

Führungspositionen für Frauen und Männer

Am 7. Oktober 2011 haben die DAX-30-Unternehmen – wie mit der Bundesregierung vereinbart – eine umfassende Selbstverpflichtung vorgelegt, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Trotzdem hat das Bundesfamilienministerium einen Arbeitsentwurf für ein Flexiquotengesetz vorgelegt.

Die BDA begrüßt die Verpflichtung der DAX-30-Unternehmen, die einen verbindlichen Fahrplan für eine noch bessere Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen vorsieht. Die 2011 durchgeführten Nachwahlen zu Aufsichtsräten bestätigen den positiven Trend: In den DAX-30-Unternehmen wurden mehr als 40 % der frei gewordenen Sitze von Frauen eingenommen. Diese Entwicklung wird sich fortsetzen. Die Wirtschaft fördert und wirbt massiv um die Potenziale gut ausgebildeter Führungskräfte. Das

Ziel der weiteren Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen darf aber nicht mit verfassungsrechtlich bedenklichen und bürokratischen Regelungen überfrachtet werden. Es ist nicht akzeptabel, einen erfahrenen Aufsichtsrat nicht wieder zu berufen, weil er das „falsche Geschlecht“ hat. Auch die vom Bundesfamilienministerium vorgesehenen jährlichen Berichtspflichten über die Geschlechterverteilung führen allein zu neuer Bürokratie. Die BDA setzt sich dafür ein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die BDA wird insbesondere weiter massiv dafür werben, die Attraktivität von MINT-Berufen für alle Arbeitnehmer deutlich zu erhöhen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > *argumente* > Frauen in Führungspositionen

Urlaubsrecht

In seiner Entscheidung vom 22. November 2011 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) seine Rechtsprechung zu Urlaubsansprüchen von Langzeiterkrankten präzisiert. Urlaub verfällt danach bei einer lang andauernden Erkrankung des Arbeitnehmers spätestens nach 15 Monaten.

Die deutschen Arbeitsgerichte sind aufgefordert, die vom EuGH bestätigte Begrenzung nachzuvollziehen. Darüber hinaus muss der Gesetzgeber eine klarstellende Regelung für die Begrenzung schaffen, um Rechtssicherheit herzustellen. Die BDA wird das Bundesarbeitsministerium zu einer entsprechenden Initiative auffordern. Die BDA setzt sich auf nationaler und europäischer Ebene weiter mit Nachdruck dafür ein, zu einer sinnvollen Begrenzung des Urlaubs auch bei lang andauernder Erkrankung zu gelangen. Die Arbeitszeitrichtlinie muss so angepasst werden, dass – wie früher – ein Übertragungszeitraum von drei Monaten vor der Rechtsprechung des EuGH Bestand haben kann.

KURZ NOTIERT

Bürokratie weiter abbauen – Erfüllungsaufwand konsequent messen

Bei Gesetzgebungsvorhaben wird künftig der gesamte Aufwand gemessen, der in Unternehmen zur Erfüllung einer geplanten Norm erforderlich ist. Das ist ein wichtiger Schritt zu einem effektiven Bürokratieabbau. Darüber hinaus hat sich die Bundesregierung zum Ziel gesetzt, auch bei bereits bestehenden Gesetzen den Erfüllungsaufwand zu messen und sich ein anspruchsvolles Abbauziel zu setzen. Die Bundesregierung muss dies zum Anlass nehmen, endlich auch das Arbeitsrecht in den Bürokratieabbau einzubeziehen. Die BDA hat der Bundesregierung umfassende Vorschläge für einen durchgreifenden Bürokratieabbau im Arbeitsrecht unterbreitet und wird gemeinsam mit anderen Spitzenverbänden der Wirtschaft intensiv auf eine Messung des Erfüllungsaufwands für einzelne Rechtsbereiche hinwirken.

Flexi II – Arbeitszeitflexibilität erhalten

Die Bundesregierung ist verpflichtet, dem Bundestag bis zum 31. März 2012 über die Auswirkungen des Flexi II-Gesetzes zu berichten und ggf. Vorschläge für eine Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes zu machen. Hierzu hat die BDA mit Unterstützung ihrer Mitglieder einen Erfahrungsbericht mit den 2009 vorgenommenen Änderungen eingebracht. Besonders wichtig ist dabei, dass die Arbeitszeitflexibilität durch die unbürokratische Handhabung von Flexikonten gewährleistet bleibt.

1-Monats-Grenze revidiert

Die Spitzenverbände der Sozialversicherung hatten die gesetzlichen Regelungen zu Wertguthaben dahingehend ausgelegt, dass das sozialver-

sicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis bei Freistellungen aus einem „klassischen“ Arbeitszeitkonto nach einem Monat enden sollte. Dies hatte in der Praxis negative Auswirkungen auf Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Sozialversicherung. Die BDA begrüßt daher die im Rahmen des 4. SGB-IV-Änderungsgesetzes erfolgte Anhebung der 1-Monats-Grenze für Freistellungen aus einem Flexikonto auf drei Monate. Die Regelung entspricht im Wesentlichen den schon lange von der BDA vertretenen Erwägungen.

Kein Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit

Mit seinem Urteil vom 17. August 2011 (5 AZR 406/10) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass auch ohne eine wirksame Abgeltungsklausel von Mehrarbeit nicht grundsätzlich ein Anspruch auf Vergütung von Überstunden besteht. Insbesondere bei Diensten höherer Art fehle es an einer objektiven Vergütungserwartung. Für deren Vorliegen wäre der Arbeitnehmer im Einzelfall darlegungsverpflichtet. Das BAG bestätigt damit die Auffassung der BDA, dass nicht jede unwirksame Vereinbarung zu Mehrarbeit eine Vergütung nach sich ziehen muss.

Zusammenlegung von Fachgerichtsbarkeiten unterstützen

Auf ihrer Herbstkonferenz haben die Justizminister der Länder erneut eine Reform der Fachgerichtsbarkeit in Angriff genommen und eine Zusammenlegung der öffentlich-rechtlichen Fachgerichtsbarkeiten gefordert. Dadurch soll die Zukunftsfähigkeit der Justiz gesichert und die richterliche Selbstverwaltung gestärkt werden. Ein auf diese Weise erreichter effizienterer Einsatz von Personal und Sachmitteln gewährleistet einen schnellen und effektiven Rechtsschutz. Die BDA wird die Prüfung einer Zusammenlegung von Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit unterstützen.

BESCHÄFTIGUNG

Reformen im Zuwanderungsrecht

Das Bundeskabinett hat am 7. Dezember 2011 mit dem Gesetzentwurf zur Umsetzung der europäischen Hochqualifiziertenrichtlinie (sog. EU-Blue-Card) wichtige Änderungen im Zuwanderungsrecht auf den Weg gebracht.

Mit den beschlossenen Erleichterungen für die Zuwanderung von Fachkräften werden zentrale Forderungen der BDA aufgegriffen. Dies gilt insbesondere für die Absenkung der Einkommensgrenze für die Niederlassungserlaubnis von 66.000 € Bruttojahresgehalt auf 48.000 €, die Nutzung der Spielräume bei der Umsetzung der EU-Blue-Card (z. B. Gehaltsgrenzen von 44.000 € Bruttojahresgehalt für den Erhalt der „Blauen Karte EU“ bzw. 33.000 € in Mangelberufen) und den erleichterten Arbeitsmarktzugang für Akademiker, Saisonkräfte und Auszubildende aus Rumänien und Bulgarien. Auch für die vereinbarten Verbesserungen für ausländische Absolventen deutscher Hochschulen und für Fachkräfte mit deutscher Berufsausbildung hatte sich die BDA mit Nachdruck eingesetzt. Diese richtigen Reformen im Zuwanderungsrecht müssen nun zügig beschlossen und unbürokratisch umgesetzt werden. Dabei kommt es entscheidend darauf an, den neuen Geist einer echten Willkommens- statt einer Abschottungskultur in die für die Umsetzung zuständigen Behörden zu tragen. Darüber hinaus wird sich die BDA dafür einsetzen, dass in dem Gesetzgebungsverfahren auch die Vorschläge der Arbeitgeber zur Einführung einer „Blanket Petition“ zur Vereinfachung des grenzüberschreitenden Personalaustauschs innerhalb multinationaler Unternehmen aufgegriffen werden und auch die Einführung eines „Punktesystems“ zur mittel- bis langfristigen qualifikations- und arbeitsmarktorientierten Steuerung der Zuwanderung auf der Tagesordnung bleiben.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Zuwanderung

Fachkräftesicherung

Die Probleme vieler Unternehmen, qualifizierte Fachkräfte zu finden, nehmen weiter zu. Regionale bzw. lokale Netzwerke zur Fachkräftesicherung rücken in den Fokus der von der Politik verfolgten Maßnahmen. Allein im MINT-Bereich wuchs die Fachkräftelücke nach letzten Daten von Januar bis Dezember 2011 um 86 % auf 179.000 Personen. Auch der im Dezember 2011 vom Bundesarbeitsministerium erstmals vorgelegte „Arbeitskräftereport“ bestätigt, dass viele offene Stellen mangels geeigneter Bewerber erst nach langer Suche oder gar nicht besetzt werden können.

Die BDA setzt sich mit Nachdruck dafür ein, dass zügig weitere auf dem Zukunftsgipfel in Meseberg Mitte 2011 gefasste Beschlüsse zur Fachkräftesicherung in die Tat umgesetzt werden. Ersten richtigen Maßnahmen zur Erleichterung qualifizierter Zuwanderung müssen weitere folgen und insbesondere auch die Rahmenbedingungen für die optimale Nutzung inländischer Potenziale vor allem von Frauen, Älteren und bereits hier lebenden Migranten müssen weiter verbessert werden. Neben den notwendigen Maßnahmen auf Bundes- und Länderebene kommt regionalen Netzwerken zur Fachkräftesicherung eine immer größere Bedeutung zu. Diese stehen verstärkt auch im Fokus der Politik – etwa im Rahmen der „Arbeitskräfteallianz“ des Bundesarbeitsministeriums, in der auch die BDA mitwirkt. Gerade auf regionaler Ebene besteht oft noch Informations- und Klärungsbedarf, welche Herausforderungen der wachsende Fachkräftemangel mit sich bringt und wie darauf bestmöglich reagiert werden kann. Der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit kann wesentlich dazu beitragen, Handlungsfelder zu erkennen und die relevanten Akteure zusammenzubringen. Die Potenziale dieses Instruments sollten vor Ort noch stärker genutzt werden. Um die BDA-Mitgliedsverbände in Netzwerken zur Fachkräftesicherung noch stärker zu positionieren, entwickelt die BDA ein Konzept zur Unterstützung der Arbeitgeberverbände bei der Identifikation und Erarbeitung geeigneter Lösungsansätze.

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

Betreuungsgeld

Die Koalition hat sich darauf verständigt, für Eltern, die ihre Kinder im zweiten und dritten Lebensjahr zu Hause betreuen, ein sog. Betreuungsgeld einzuführen. Ab 2013 sollen zunächst 100 € für das zweite und ab 2014 150 € für das zweite und dritte Lebensjahr des Kinds gezahlt werden.

Das Betreuungsgeld setzt bildungs- und arbeitsmarktpolitisch völlig falsche Signale, da es Anreize schafft, dem Arbeitsmarkt fernzubleiben. Gerade für Kinder aus bildungsfernen Haushalten ist die frühe Förderung in einer Bildungseinrichtung oft von fundamentaler Bedeutung für ihre weiteren Bildungs- und Berufschancen. Das Betreuungsgeld widerspricht zudem den Zielen der Bundesregierung, den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern sowie sowohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen als auch den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Statt ein Betreuungsgeld einzuführen, sollte der dringend erforderliche quantitative und qualitative Ausbau der Kinderbetreuung vorangetrieben werden. Darauf haben Arbeitgeberpräsident Prof. Dr. Hundt und der DGB-Bundesvorsitzende Sommer am 30. November 2011 in einer gemeinsamen Erklärung noch einmal hingewiesen. Die BDA wird sich weiter entschieden gegen die Einführung eines Betreuungsgelds einsetzen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Familienpolitik

Deutsch-Französischer Praktikantenstatus

Schwierigkeiten im Umgang mit unterschiedlichen nationalen Regelungen im Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht verhindern oft, dass noch mehr grenzüberschreitende Praktika aufgenommen werden und Absolventen von im Ausland gewonnenen Praxiserfahrungen profitieren. Im Rahmen der deutsch-französischen Agenda 2020 haben beide Länder daher bereits im Jahr 2010 vereinbart, den Praktikantenstatus so zu verbessern,

dass Praktika im jeweiligen Nachbarland in Zukunft einfacher möglich sind. Ende 2011 haben die ersten Absolventen im Rahmen eines Pilotprojekts ihre Praktikantenstellen in Deutschland bzw. Frankreich angetreten. Erste Ergebnisse werden für das Frühjahr 2012 erwartet.

Im Jahr 2011 wurde eine regelmäßig tagende binationale Lenkungsgruppe eingerichtet, die potenzielle Lösungen erarbeitet. Mitglieder sind hier neben der BDA u. a. Vertreter der jeweiligen Botschaften und Arbeitsministerien sowie das Deutsch-Französische Jugendwerk. Die BDA setzt sich für eine unbürokratische, praxisgerechte Ausgestaltung des neuen deutsch-französischen Praktikantenstatus ein und nutzt dieses Forum, um auf den Nutzen von Praktika insbesondere nach einem theorielastigen Studium hinzuweisen. Der offizielle Start für den verbesserten Praktikantenstatus ist für 2013 geplant.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Praktika in der Wirtschaft

KURZ NOTIERT

Wirkung und Wirtschaftlichkeit in der beruflichen Rehabilitation verbessern

Jährlich werden rd. 29 Mrd. € für Rehabilitation ausgegeben, davon fast 15 Mrd. € in der Sozialversicherung. Wegen vieler Schnittstellen und mangelnder Transparenz werden Reha-Maßnahmen der Sozialversicherungsträger derzeit nur eingeschränkt nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit gesteuert. Die BDA hat mehrere Initiativen angestoßen, um diesen Missstand zu überwinden. Am 27. Februar 2012 wird ein Ad-hoc-Arbeitskreis den aktuellen Sachstand analysieren und weitere Maßnahmen erörtern. Ziel muss sein, Transparenz zu Maßnahmen, Wirkungen und Kosten so weit wie möglich herzustellen und in der gesamten Rehabilitation ein optimal vernetztes, selbstlernendes System zu etablieren. Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Berufliche Rehabilitation

Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Eingliederungsbeitrag rückt wieder näher

In den beiden durch Sprungrevision vor das Bundessozialgericht gebrachten Klageverfahren gegen den Aussteuerungsbetrag und den Eingliederungsbeitrag hat das Gericht die mündliche Verhandlung auf den 29. Februar 2012 terminiert. Im Rahmen eines parallelen ebenfalls von der BDA unterstützten Berufungsverfahrens wird sich auch das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen mit dem Eingliederungsbeitrag auseinandersetzen. Nachdem das Bundesverfassungsgericht die direkten Verfassungsbeschwerden abgelehnt und auf den Instanzenweg verwiesen hat, ist es das Ziel, über die Fachgerichtsverfahren die Frage der Verfassungswidrigkeit des Eingliederungsbeitrags erneut an das Bundesverfassungsgericht heranzutragen.

SOZIALE SICHERUNG

Rentendialog

Seit September 2011 führt das Bundesarbeitsministerium im Rahmen des Rentendialogs Gespräche mit Wissenschaftlern, Sozialverbänden, der Deutschen Rentenversicherung Bund und den Sozialpartnern. Dabei geht es insbesondere um die Frage, wie der Gesetzgeber auf die vielfach geäußerte Sorge vor zunehmender Altersarmut reagieren sollte. Insgesamt laufen die Pläne auf höhere Leistungen und damit auch höhere Beitragslasten für die Arbeitgeber hinaus.

Nach den Vorschlägen der Bundesregierung soll eine Zuschussrente eingeführt werden, die Versicherten, die langjährig Rentenbeiträge eingezahlt, Kinder erzogen, Angehörige gepflegt und ergänzend für das Alter vorgesorgt haben, ein Alterseinkommen oberhalb der Grundsicherung gewährleistet. Die BDA hat von Anfang an darauf hingewiesen, dass derartige Maßnahmen als versicherungsfremde Leistung vollständig aus zusätzlichen Steuermitteln finanziert werden müssen. Eine solche Steuerfinanzierung war auch zunächst vom Bundesarbeitsministerium zugesagt, diese Zusage wird inzwischen aber nicht mehr aufrechterhalten. Die BDA wird versuchen zu verhindern, dass die neue Zuschussrente auf Kosten der Beitragszahler eingeführt wird. Auch die weiter geplanten Maßnahmen – wie die vorgesehene Verlängerung der Zurechnungszeit bei Erwerbsminderungsrenten – dürfen nicht zu Belastungen der Beitragszahler führen, sondern müssen durch Leistungsrücknahmen an anderer Stelle kompensiert werden. Die BDA hat dafür detaillierte Vorschläge eingebracht.

Als neues Thema zeichnet sich im Rentendialog die Frage der Alterssicherung der Selbständigen ab. Das Bundesarbeitsministerium sieht die Gefahr, dass Selbstständige, die nicht obligatorisch in ein Alterssicherungssystem eingebunden sind, auf Altersvorsorge verzichten und deshalb im Alter auf Grundsicherung angewiesen sind. Die BDA hält – zur Vermeidung dieser Gefahr – eine Altersvorsorgepflicht für Selbstständige für sinnvoll und hat dazu auch ein eigenes Konzept vorgelegt. Danach sollen leistungsfähige

Selbstständige verpflichtet werden, für die Risiken des Alters und einer Erwerbsminderung vorzusorgen, wobei es ihnen überlassen bleibt, wie sie dieser Verpflichtung nachkommen. Verfehlt wäre es dagegen, die Selbstständigen – wie von anderer Seite vertreten – in die gesetzliche Rentenversicherung zu zwingen. Dies gilt schon deshalb, weil die Gefahr groß wäre, dass die damit einhergehenden Beitragsmehreinnahmen zu Leistungsausweitungen verwendet würden, die dann zwar kurzfristig, nicht aber langfristig finanzierbar wären.

Gutachten zur PSV-Beitragsstruktur

Am 24. Oktober 2011 hat die Heubeck AG ein Gutachten zu einer risikoorientierten Beitragsgestaltung des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSV) vorgelegt. Das Gutachten wurde von der Akademie des Industrie-Pensions-Vereins (IPV) in Abstimmung mit der BDA mit dem Ziel in Auftrag gegeben, das BDA-Konzept für eine risikoorientierte Beitragsstruktur wissenschaftlich zu untersuchen, die Beitragswirkungen darzustellen und ggf. Ergänzungen und Konkretisierungen vorzuschlagen. Mit dem Gutachten ist ein weiterer wichtiger Schritt für eine PSV-Beitragsreform getan.

Das Gutachten bestätigt das BDA-Konzept für eine risikoorientierte PSV-Beitragsstruktur. Insbesondere wird der Ansatz des BDA-Konzepts, eine risikoorientierte Beitragsdifferenzierung allein am Vorhandensein von separierten Sicherungsmitteln zu orientieren, das im Insolvenzfall den Schaden des PSV mindern würde, vollständig unterstützt. Auch die Vorgabe des BDA-Konzepts, wonach die Feststellung der PSV-Beitragspflicht weiterhin möglichst unbürokratisch und ohne zusätzlichen Aufwand mit Hilfe eines ohnehin zu erstellenden Wirtschaftsprüferattests möglich sein muss, findet im Gutachten ihre Bestätigung. Zugleich werden im Gutachten ergänzende Vorschläge unterbreitet, wie die PSV-Beitragsstruktur reformiert werden kann.

Derzeit überarbeitet die BDA ihr Konzept unter Berücksichtigung des Gutachtens. Anschließend soll der Ausschuss Betriebliche Altersvorsorge im Frühjahr 2012 abschließend darüber entscheiden, ob das erarbeitete Konzept für eine risikoorientierte Beitragsgestaltung des PSV an den Gesetzgeber herangetragen werden soll.

Reform der sozialen Pflegeversicherung

Das Bundesgesundheitsministerium erarbeitet derzeit auf Basis der Mitte November 2011 von den Koalitionsfraktionen beschlossenen Eckpunkte einen Gesetzentwurf für eine Reform der sozialen Pflegeversicherung. Dabei drohen zusätzliche Belastungen für die Arbeitgeber. So soll der Beitragssatz zum 1. Januar 2013 um 0,1 Prozentpunkte angehoben werden. Darüber hinaus sind Leistungsausweitungen für Demenzzranke und eine Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffs geplant. Als Ergänzung zum bestehenden Umlageverfahren soll zeitgleich eine freiwillige private Vorsorge mit steuerlicher Förderung („Pflege-Bahr“) eingeführt werden.

Verglichen mit früheren Forderungen und Ankündigungen fällt die vorgesehene Anhebung des Beitragssatzes um 0,1 Prozentpunkte zwar gering aus. Dennoch resultiert daraus eine dauerhafte Erhöhung der Personalzusatzkosten. Die BDA wird im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens darauf hinwirken, dass Leistungsausweitungen vermieden bzw. begrenzt werden. Sie wird weiter darauf hinweisen, dass die Leistungen für Demenzzranke über Strukturreformen und Umschichtungen innerhalb des Leistungsspektrums auch ohne eine beschäftigungsfeindliche Erhöhung der Personalzusatzkosten verbessert werden können.

Der geplante Aufbau einer freiwilligen privaten Zusatzvorsorge ist grundsätzlich zu begrüßen. Insbesondere ist dieser Weg der kapitalgedeckten Vorsorge der zwischenzeitlich diskutierten Alternative, einen Kapitalstock innerhalb der sozialen Pflegeversicherung zu bilden, deutlich vorzuzie-

hen. Rücklagen in der Sozialversicherung würden eine ständige Versuchung für künftige Bundesregierungen darstellen, sie vorzeitig für Leistungsausweitungen oder zweckfremd zu verwenden. Allerdings kann mit der geplanten freiwilligen Zusatzvorsorge keine zukunftsfeste Finanzierung der Pflegeversicherung erreicht werden. Die BDA wird deshalb weiter für wirklich nachhaltige strukturelle Veränderungen der Finanzierung der Pflegeversicherung werben.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Soziale Sicherung > Pflegeversicherung

KURZ NOTIERT

Betrieblicher Altersvorsorge droht Kostenschub durch neue EU-Pensionsfondsrichtlinie

Die EU-Kommission beabsichtigt, in diesem Jahr die Pensionsfondsrichtlinie zu überarbeiten. Hierfür hat sie die Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung (EIOPA) bis Mitte Februar um Stellungnahme gebeten. EIOPA selbst hat bis zum 2. Januar 2012 eine umfangreiche Konsultation durchgeführt, an der sich auch die BDA mit einer ausführlichen Stellungnahme beteiligte. Die BDA spricht sich insbesondere gegen die vorgesehene Übertragung von Solvency II-Vorgaben auf Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge aus. Würde Solvency II auch für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge gelten, müssten die Arbeitgeber die Eigenmittel der Pensionskassen und Pensionsfonds um viele Milliarden Euro aufstocken.

Josef Hecken zum neuen Vorsitzenden des Gemeinsamen Bundesausschusses vorgeschlagen

Der Verwaltungsrat des GKV-Spitzenverbands hat am 19. Dezember 2011 unter Vorsitz von Herrn Dr. Hansen (BDA) beschlossen, den derzeitigen Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, Herrn Josef Hecken, als Kandidaten für

die Position des unparteiischen Vorsitzenden des Gemeinsamen Bundesausschusses für die neue Amtsperiode ab 1. Juli 2012 vorzuschlagen. Für dieses bedeutende Amt in der gesetzlichen Krankenversicherung konnte damit ein erfahrener und qualifizierter Kandidat gefunden werden, der von Anfang an von der BDA und der Arbeitgebergruppe im Verwaltungsrat unterstützt wurde. Von der Zustimmung des Bundestagsausschusses für Gesundheit ist auszugehen.

Konstituierende Sitzung des Verwaltungsrats des GKV-Spitzenverbands am 18. Januar 2012

Am 18. Januar 2012 hat die konstituierende Sitzung des Verwaltungsrats des GKV-Spitzenverbands stattgefunden. Das Gremium setzt sich aus 31 Versicherten- und 21 Arbeitgebervertretern zusammen, wobei auf beide Gruppen jeweils 40 Stimmen entfallen. Die ungleichen Kopffzahlen resultieren daraus, dass erst drei von sechs Ersatzkassen paritätisch selbstverwaltet werden. Die Wahl der Verwaltungsratsmitglieder erfolgte bereits am 20. Dezember 2011 durch die Mitgliederversammlung des 2007 gegründeten Spitzenverbands. Als alternierende Verwaltungsratsvorsitzende wurden Herr Zahn (Versichertengruppe) und Herr Dr. Hansen (BDA, Arbeitgebergruppe) wiedergewählt.

Betriebsärzte wichtige Partner der Betriebe beim Thema „Psychische Gesundheit“

Im Rahmen einer Veranstaltung bei der Salzgitter AG wird am 9. Februar 2012 eine gemeinsame Erklärung der BDA mit dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) zur Bedeutung der psychischen Gesundheit im Betrieb unterzeichnet. In dieser Vereinbarung werden Hintergründe aufgezeigt und der Handlungsrahmen der Ärzte abgesteckt. In der Veranstaltung werden neben Fachbeiträgen zu diesem Themenfeld die Erfolge des vernetzten Handels der Salzgitter AG zur Förderung der betrieblichen Gesundheit in Kooperation mit Krankenversicherung und Rentenversicherung vorgestellt.

Best-Practice-Beispiele für betriebliche Gesundheitsförderung abrufbar

Das Bundesgesundheitsministerium hat eine Sammlung von 120 Projekten der Krankenkassen zur betrieblichen Gesundheitsförderung veröffentlicht (www.unternehmen-unternehmen-gesundheit.de). Die BDA hat das Bundesgesundheitsministerium bei der Auswahl dieser Best-Practice-Beispiele unterstützt. Insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen sollen die Projekte als Anleitung und Inspiration für weitere Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen.

TARIFPOLITIK

Aktuelle Tarifabschlüsse

Die branchenkonzformen, produktivitätsorientierten und differenzierten Tariflohnabschlüsse des Jahres 2011 werden den unterschiedlichen wirtschaftlichen Gegebenheiten der Branchen und Betriebe gerecht. Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung würdigt in seinem aktuellen Gutachten den beschäftigungsfreundlichen Kurs der Lohnpolitik der letzten Jahre. Die deutlich positive Entwicklung der effektiv gezahlten Stundenlöhne 2011 bestätigt zugleich, dass eine branchenkonzforme Lohnpolitik nicht nur Lohnzurückhaltung in konjunkturell schwierigen Phasen heißt, sondern auch Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer, wenn es den Betrieben gut geht.

In der Systemgastronomie gelang Ende September ein Tarifabschluss, der im Tarifgebiet West für die erste Tarifgruppe Entgeltanhebungen um 3 % zum Dezember 2011 und für alle Tarifgruppen um 2,8 % zum Juni 2013 vorsieht. Die unterste Entgeltgruppe wurde im Westen für die 18 Monate der ersten Erhöhungsstufe eingefroren. Durch die dreijährige Laufzeit erhalten die Betriebe Planungssicherheit.

Ende November schloss die Stahlindustrie mit der IG Metall einen Tarifvertrag ab, der bei einer Laufzeit von 16 Monaten nach einem Nullmonat eine Lohnanhebung um 3,8 % vorsieht. Zudem wurde die unbefristete Übernahme von Ausgebildeten vereinbart, von der nach der Unterrichtung bzw. Zustimmung des Betriebsrats abgewichen werden kann. Aufgrund der speziellen Struktur, Größe und Konjunktur der Stahlindustrie kann dieser Tarifabschluss aber keine Messlatte für andere Branchen sein.

Den letzten größeren Tarifabschluss erzielte Anfang Dezember die papiererzeugende Industrie. Für den ersten Monat der sich auf anderthalb Jahre erstreckenden Laufzeit erhalten die Beschäftigten anstelle einer tabellarischen Entgeltanhebung eine Einmalzahlung von 70 €. Diese Auszahlung kann durch Betriebsvereinbarung bis

spätestens März 2012 verschoben werden. Jeweils zum Januar folgen 2012 und 2013 Einkommensanhebungen um 3 % bzw. 1,6 %.

Die ersten Tarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie auf regionaler Ebene warfen bereits Ende 2011 ihre Schatten voraus. Gewerkschaftsseitige Forderungen, die den Einsatz der Zeitarbeit einschränken bzw. die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe durch eine Übernahmeverpflichtung senken werden, sind auch aus Sicht der BDA genauso verfehlt wie die Ankündigung hoher Tariflohnforderungen. Die BDA fordert, den Kurs einer differenzierten und produktivitätsorientierten Tariflohnpolitik fortzusetzen, da sowohl die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute als auch die Wirtschaftsweisen für 2012 von einer abgeschwächten Produktivitätsentwicklung und einem Wirtschaftswachstum von unter 1 % ausgehen.

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

Zeitarbeit

Mit Blick auf die Diskussion über die Zeitarbeit sind die Tarifpartner gefordert, die bestehenden Zeitarbeitstarifverträge weiterzuentwickeln. Arbeitgeberpräsident Prof. Dr. Hundt hat auf dem Deutschen Arbeitgebertag der BDA den Gewerkschaften ausdrücklich das Angebot unterbreitet, bereits vor Ablauf der bis Oktober 2013 geltenden Tarifverträge Verbesserungen für die Zeitarbeitnehmer zu vereinbaren.

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Diskussion über Equal Pay in der Zeitarbeit droht eine gesetzliche Ausbreitung des bestehenden Equal-Pay-Grundsatzes des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Die Einführung eines zwingenden Equal Pay ab einer Frist von z. B. sechs, neun oder zwölf Monaten hätte allerdings erhebliche negative Folgen auf den arbeitsmarktpolitisch und wirtschaftlich wichtigen Flexibilitätsmotor Zeitarbeit. Maßgeblich durch die BDA konnte ein Handeln des Gesetzgebers nur mit Verweis darauf abgewendet werden,

dass die Tarifpartner der Zeitarbeit eine Regelung für Equal Pay praxisgerechter ausgestalten können als dieser. Erste Gespräche der Tarifpartner haben bereits stattgefunden. Zwischen BAP und der IG BCE konnte eine erste Vereinbarung getroffen werden, die auf Basis des bestehenden Zeitarbeitstarifvertrags eine stufenweise Angleichung an Equal Pay vorsieht. Auf dieser Basis soll ein Tarifvertrag angestrebt werden. Zwischen den Zeitarbeitgeberverbänden und der IG Metall haben ebenfalls Tarifgespräche begonnen. Die BDA wird diese Gespräche auch weiterhin begleiten.

Mindestlohn

Die CDU hat sich auf ihrem Parteitag in Leipzig für eine allgemeine Lohnuntergrenze für Bereiche ausgesprochen, in denen kein tarifvertraglich festgelegter Lohn existiert. Damit verbunden ist die klare Absage an einen allgemeinen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn. 2009 wurde unter CDU/CSU-Führung für die Bereiche, in denen es keine tariflichen Mindestlöhne gibt, das Mindestarbeitsbedingengesetz novelliert. Einer gesetzlichen Neuregelung aufgrund des Parteitagebeschlusses bedarf es daher nicht.

Die BDA lehnt einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ab. Er würde insbesondere die Schwächsten am Arbeitsmarkt treffen. Ein Blick ins Ausland zeigt: Alle Länder mit einem einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn haben eine deutlich höhere Jugendarbeitslosigkeit als Deutschland.

Der hiesige Weg differenzierter Branchenmindestlöhne auf Tarifbasis wurde fortgesetzt. In verantwortungsvoller Weise hat sich der Tarifausschuss zuletzt mit Verlängerungsanträgen des Bauhauptgewerbes, des Dachdeckerhandwerks, der Abfallwirtschaft und des Gebäudereinigerhandwerks befasst und jeweils einstimmig für die Anträge votiert. Auch der Vorschlag auf Festsetzung einer Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit wurde befürwortet.

Familienbewusste Arbeitszeitorganisation der Zukunft

Die Rolle der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wächst. Die Arbeitgeber können aufgrund der Herausforderungen der Globalisierung, des technischen Fortschritts und des fortschreitenden demografischen Wandels immer weniger auf gut qualifizierte Mitarbeiter verzichten. Daher wird die Familienfreundlichkeit für viele Betriebe verstärkt zum ausschlaggebenden Kriterium im Wettbewerb um dringend benötigte Fachkräfte.

Bereits heute werden vielfach vorhandene Spielräume zur Arbeitszeitflexibilisierung für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt. Um die Vielfalt bereits bestehender tariflicher und betrieblicher Arbeitszeitmodelle in den Branchen aufzuzeigen und über aktuelle und künftige Herausforderungen einer familienbewussten Arbeitszeitorganisation zu informieren, findet am 10. Februar 2012 die Veranstaltung „Familienbewusste Arbeitszeitorganisation der Zukunft“ des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“, des Bundesfamilienministeriums und der BDA im Rahmen der Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ statt. Nach der Begrüßung durch Arbeitgeberpräsident Prof. Dr. Hundt und Bundesfamilienministerin Dr. Schröder sowie einem Vortrag des Direktors des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) Prof. Dr. Hüther werden zahlreiche Gastredner verschiedener Branchen und Unternehmen über ihre Erfahrungen hinsichtlich einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung berichten und mit den Teilnehmern diskutieren.

KURZ NOTIERT

Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit in Kraft

Am 1. Januar 2012 ist die Lohnuntergrenze in der Zeitarbeitsbranche in Kraft getreten. Die BDA hatte die Arbeitgeberverbände der Zeitarbeit in ihrer Forderung nach einer solchen Lohnuntergrenze unterstützt. Die untersten tariflichen Löhne von 7,01 € (Ost) bzw. 7,89 € (West) dürfen damit nicht

unterschieden werden. Verknüpft ist das Inkrafttreten der Lohnuntergrenze mit zusätzlichen Pflichten des Entleihers, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit aufzuzeichnen. Die Kontrolle obliegt der Finanzkontrolle Schwarzarbeit.

Zeitarbeit – neue Urteile zur CGZP

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hat am 8. Dezember 2011 (11 Sa 852/11) bestätigt, dass die 2010 mit den Christlichen Gewerkschaften abgeschlossenen mehrgliedrigen Tarifverträge der Zeitarbeit wirksam sind. Ein nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) über die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit (CGZP) auf Lohn in Anspruch genommener Arbeitgeber konnte sich damit auf die im mehrgliedrigen Tarifvertrag enthaltenen Ausschlussfristen berufen. Die BDA hatte ihre Mitgliedsverbände der Zeitarbeit unterstützt, bereits nach der Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg im Dezember 2009 zur CGZP die Tarifwerke auf eine neue Basis zu stellen. Am 9. Januar 2012 entschied das LAG Berlin-Brandenburg (24 TaBV 1285/11), dass die CGZP auch am 29. November 2004, 19. Juni 2006 und 9. Juli 2008 nicht tariffähig war und zu diesen Zeitpunkten keine Tarifverträge abschließen konnte. Es hat nicht entschieden, ob Arbeitgeber in der Vergangenheit auf die Wirksamkeit dieser Tarifverträge vertrauen durften. Das LAG hat die Rechtsbeschwerde an das BAG nicht zugelassen. Bisher ist offen, ob eine Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt wird.

Arbeitskosten in Deutschland – überdurchschnittlich hoch

2010 gehörte Deutschland nach wie vor zu den teuersten Industriestandorten. Die Arbeitskosten je Arbeitnehmerstunde lagen laut einer Studie des IW Köln im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe bei 36,28 € und sind somit die sechsthöchsten aller Industrieländer. Durch die zurückhaltende Lohnpolitik der letzten Jahre hat Deutschland zwar mit durchschnittlich 2 % den geringsten Arbeitskostenanstieg in der EU, dennoch liegt das Arbeitskostenniveau der westdeutschen Industrie immer noch um 25 % über

dem Durchschnitt der Industriestaaten. Die BDA fordert daher, dass die branchenkonforme und produktivitätsorientierte Lohnpolitik angesichts dieses immer noch überdurchschnittlichen Arbeitskostenniveaus auch in Zukunft fortgesetzt wird.

Mindestlohn – Jobverlust und Mehrbelastungen für den Staat

Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € würde laut IW Köln zu staatlichen Mehrausgaben in Milliardenhöhe führen: Höhere Löhne führten zu höheren Lohnkosten, dies führe zu Arbeitsplatzabbau und damit zu weiteren Belastungen der Sozialkassen. Unter Annahme, dass die Einführung eines Mindestlohns von 8,50 € nicht nur gering Qualifizierte und geringfügig Beschäftigte, sondern auch fast ein Viertel aller Vollzeitbeschäftigten durch Arbeitslosigkeit bedrohe, müsste nach Berechnungen der Wissenschaftler der Staat aufgrund von Mehrausgaben für Transferzahlungen von 5,7 Mrd. € und sinkenden Unternehmenssteuereinnahmen von 4,7 Mrd. € mit einem Finanzloch von insgesamt 6,6 Mrd. € rechnen. Die Studie untermauert die Position der BDA, keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen.

Demografie-Tarifvertrag für NORDOSTCHEMIE abgeschlossen

Die chemische Industrie in Ostdeutschland erzielte mit der IG BCE am 2. November 2011 ein Tarifergebnis, das neben Entgeltanhebungen u. a. einen Tarifvertrag über die lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung beinhaltet. Dieser „Demografie-TV“ umfasst einen betrieblichen Fonds, der ab 2013 jährlich von Arbeitgeberseite mit 2,5 % der tariflichen Vorjahresentgeltsumme zu speisen ist. Damit sollen verschiedene Wege des gleitenden Übergangs in die Rente sowie die Anpassung der Arbeitszeit an verschiedene Lebensphasen (z. B. Familienzeiten) finanziert werden. Aus Sicht der BDA trägt dieser Tarifvertrag den Herausforderungen des demografischen Wandels Rechnung.

BILDUNG

Bildung schafft Zukunft 2012

Bildung ist in unserer wissensbasierten Innovationswirtschaft ein Standortfaktor und bietet zugleich jedem Einzelnen die Chance, sich zu entfalten und an der Gesellschaft teilzuhaben. Bildung ist daher zu einem Thema geworden, das eine herausragende Position auf der politischen Tagesordnung einnimmt und auf breites öffentliches Interesse stößt.

2005 hatte die BDA mit „Bildung schafft Zukunft“ ein bildungspolitisches Gesamtkonzept vorgelegt: Es beschrieb die bildungspolitischen Grundsätze der BDA, umfasste alle Bildungsbereiche und formulierte konkrete quantitative Ziele. Ein Monitoring heute stellt fest, dass sich auf allen Gebieten einiges, z. T. vieles getan hat, aber auch, dass zu viele Vorhaben nur oberflächlich umgesetzt oder halbherzig betrieben worden sind. Der politische Wille zur Qualitätsverbesserung ist vielerorts da – aber die Wirklichkeit bleibt hinter den Erwartungen teilweise deutlich zurück. Mit „Bildung schafft Zukunft 2012“ greift die BDA daher die bildungspolitische Programmatik wieder auf, überprüft den Stand der Reformen von der frühkindlichen Bildung über Schule und Hochschule bis zur beruflichen Bildung und formuliert die dringlichsten Aufgaben für jedes Gebiet. Dabei wird der Handlungsbedarf bis 2015 wieder anhand von konkreten Zahlen unterfüttert, die ehrgeizige, aber erreichbare Ziele definieren. Ausdrücklich wird in dieser Publikation kritisiert, dass die Bildungspolitik sich nicht in Aktionismus, Einzelprojekten ohne Breitenwirkung und halbherzigen Maßnahmen erschöpfen darf – das ständige „Hin und Her“ demotiviert die handelnden Personen, die doch die Reformen umsetzen sollen. Die BDA plädiert daher auch weiterhin für Nachhaltigkeit, Konsistenz, Zielorientierung und Qualitätsverbesserung in der Bildungspolitik. Evidenzbasiertes Vorgehen, Kommunikation und Partizipation sowie Selbstverpflichtungen der Politik auf Qualität werden angemahnt.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Publikationen > Broschüren > Bildung

MINT-Report 2011

Eine bessere MINT-Bildung ist für die Unternehmen von existenzieller Bedeutung. Viele haben immer mehr Schwierigkeiten, MINT-Fachkräfte zu finden. Dies zeigt auch der aktuelle MINT-Report 2011, den das Institut der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag von BDA, BDI, Gesamtmetall und der Initiative „MINT Zukunft schaffen“ erstellt hat und der Ende November vorgestellt wurde. Er zeigt zudem die exzellenten Perspektiven eines MINT-Studiums auf.

Trotz der positiven Entwicklung der Absolventenzahlen in den MINT-Studiengängen werden diese den Gesamtbedarf der Unternehmen i. H. v. knapp 115.000 MINT-Akademikern pro Jahr nicht decken können. Der MINT-Report zeigt, dass mehr als 70 % aller MINT-Akademiker aus nicht-akademischen Elternhäusern kommen. MINT-Akademiker führen damit das Aufstiegsranking an. Die Einkommensperspektiven für MINT-Akademiker sind sehr gut. 2009 erreichte der Ingenieur gegenüber dem Wirtschaftswissenschaftler beim Berufseinstieg ein Lohnplus von 12 %. Bei vielen relevanten Faktoren wie der MINT-Ersatzquote oder dem MINT-Studienabsolventenanteil wurden inzwischen deutliche Fortschritte erzielt. Doch werden nach wie vor zu wenige Frauen für MINT-Fächer gewonnen. „MINT Zukunft schaffen“ wird daher 2012 mit der Gewinnung weiterer MINT-Botschafter und der Auszeichnung von MINT-freundlichen Schulen wichtige Akzente für eine Verbesserung der MINT-Bildung setzen. Darüber hinaus wird die BDA weiterhin für die verpflichtende Belegung von zwei naturwissenschaftlich-technischen Fächern neben Mathematik bis zum Abitur, aber auch für die Senkung der Studienabbruchquote in den MINT-Fächern werben, um die MINT-Lücke von momentan 179.000 Fachkräften langfristig zu schließen.

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

Duales Studium

Für immer mehr Unternehmen sind duale Studiengänge ein wichtiges Instrument der Fachkräftesicherung. Das zeigt auch eine aktuelle Auswertung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Allein von 2010 bis 2011 ist die Zahl der dualen Studiengänge wie auch der dual Studierenden um 20 % gestiegen. Damit sind derzeit über 61.000 Studierende in über 900 dualen Programmen eingeschrieben und absolvieren neben ihrem Studium eine praktische Ausbildung in einem Betrieb. Die Vielfalt ist groß: Unternehmen in Deutschland machen in Zusammenarbeit mit Hochschulen und Berufsakademien über 40.000 verschiedene Angebote. Diese Zahl liegt sogar um rd. 46 % über der des Vorjahres.

Viele Betriebe planen für die Zukunft einen Einstieg in duale Studienprogramme und suchen hierfür nach geeigneten Kooperationsmodellen. Die BDA hat in Zusammenarbeit mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft eine Handreichung für Unternehmen erstellt, die sich für das duale Studium als Ausbildungsform interessieren oder ihr Engagement in diesem Bereich ausbauen wollen. Darin enthalten sind neben einem konkreten Leitfaden für die Anbahnung einer Kooperation auch aktuelle Angaben dazu, wie sich die dualen Studiengänge auf die verschiedenen Fächer und auf die einzelnen Bundesländer verteilen. Zum gleichen Thema wird die BDA zusammen mit dem Stifterverband und der Hochschulrektorenkonferenz am 8. März 2012 auch eine Veranstaltung ausrichten.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Publikationen > Broschüren > Bildung

BDA-Leitbild „Berufsschule der Zukunft“

Der Erfolg des dualen Ausbildungssystems und seine Attraktivität basieren auf der Leistungsfähigkeit und Kooperation der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule. Dementsprechend kommt den Berufsschulen als Partnern der Betriebe eine große Bedeutung zu. Viele Ausbildungsbetriebe sehen hier allerdings großen Handlungsbedarf, vor allem hinsichtlich der Kooperationsbereitschaft der Berufsschulen, ihrer Ausstattung und ihres Zeitmanagements.

Mit dem aktuell veröffentlichten Leitbild „Berufsschule der Zukunft“ richtet die BDA ihren Blick auf die Berufsschulen und legt dar, welche Handlungsfelder zu bearbeiten sind, damit Berufsschulen optimal aufgestellt sind. Aus Sicht der Arbeitgeber müssen die Anforderungen und Bedarfe der Praxis wichtigster Maßstab für die Arbeit der Berufsschulen wie für die Ausgestaltung des dualen Systems insgesamt sein. Berufsschulen sollten sich auf ihre Funktion im dualen Ausbildungssystem konzentrieren – vollzeitschulische Angebote und ein Ausbau zu Kompetenzzentren dürfen höchstens nachrangig erfolgen. Die Arbeitgeber verstehen Berufsschulen insgesamt als leistungsstarke, attraktive und verlässliche Dienstleister, die gemeinsam und auf gleicher Augenhöhe mit den Betrieben für eine hochwertige Ausbildung sorgen. Eine enge Kooperation zwischen beiden ist essenziell. In dem Leitbild hat die BDA zehn Handlungsfelder für Berufsschulen der Zukunft formuliert. Dazu gehören vor allem Selbstständigkeit und Wettbewerb, Qualitätssicherung und Unterrichtsgestaltung, moderne Ausstattung und Modernisierung, Berufsschullehrernachwuchs sowie Lernortkooperation. Auf diesen Handlungsfeldern wird die BDA sich auch in Zukunft für Verbesserungen einsetzen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Publikationen > Broschüren > Bildung

KURZ NOTIERT

Girls'Day und Boys'Day sollen Berufswahl-spektrum erweitern

Fachkräftesicherung und demografischer Wandel sind Dauerthemen. Vor allem in MINT-Berufen wächst die Fachkräftelücke. Gerade junge Frauen sind hier ein Potenzial, das es stärker zu erschließen gilt. Dieses Ziel setzt sich der Girls'Day, der am 26. April 2012 stattfindet. Gleichzeitig findet der Boys'Day statt. Hier werden vor allem jene Berufe vorgestellt, in denen Männer unterrepräsentiert sind, etwa die Erzieher. Beide Initiativen werden von der BDA begleitet und unterstützt. Unternehmen, aber auch Bildungs- oder Forschungseinrichtungen sind aufgerufen, sich jeweils mit Aktionen zu beteiligen. Nähere Informationen und Aktionslandkarten unter www.girls-day.de, www.boys-day.de

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) soll Vergleichbarkeit im Bildungssystem erhöhen

Der DQR soll die Qualifikationen des deutschen Bildungssystems anhand eines achtstufigen Schemas transparent und vergleichbar machen. Kriterium für die Einordnung ist die berufliche Handlungskompetenz in Lern- oder Arbeitsbereichen. Die Kultusministerkonferenz hat im Oktober beschlossen, das Abitur höher einzustufen als die Mehrzahl der drei- und dreieinhalbjährigen Berufe. Die BDA setzt sich gemeinsam mit DIHK, ZDH und DGB für eine gleichwertige Einstufung des Abiturs und aller drei- und dreieinhalbjährigen Berufe ein. Bundesregierung und Wirtschaftsminister der Länder teilen diese Position. Am 31. Januar 2012 wird mit allen Beteiligten ein Gespräch stattfinden.

Essayband „Bildungsgerechtigkeit ermöglichen!“ veröffentlicht

Wie eng eine rechtzeitige Studienorientierung und Chancengleichheit im Bildungssystem zusammenhängen, zeigen die Initiativpartner des STUDIENKOMPASS – die Accenture-Stiftung, die Deutsche Bank Stiftung und die Stiftung der

Deutschen Wirtschaft – gemeinsam mit der Vodafone Stiftung in einem neuen Essayband. Namhafte Persönlichkeiten aus Schule, Hochschule, Wissenschaft und Wirtschaft – unter ihnen auch Arbeitgeberpräsident Prof. Dr. Hundt – setzen sich in der Publikation „Bildungsgerechtigkeit ermöglichen! Argumente für eine rechtzeitige Studienorientierung von Jugendlichen“ mit der Studien- und Berufswegeplanung junger Menschen auseinander. Nähere Informationen und Bestellung unter www.sdw.org

EUROPA UND INTERNATIONALES

Beschlüsse zur Stabilisierung der Eurozone

Am 8. und 9. Dezember 2011 tagte der Europäische Rat in Brüssel. Im Mittelpunkt der Beratungen stand die Stabilisierung der Eurozone. Im Ergebnis haben die 17 Staaten der Eurozone einen „Fiskalpolitischen Pakt“ für mehr Haushaltsdisziplin und eine engere wirtschaftspolitische Koordinierung geschlossen. Damit wurden klare Weichen für den nächsten Integrationsschritt hin zu einer Fiskalunion gestellt. Die Staaten der Eurozone haben beschlossen, sich in einem völkerrechtlichen Vertrag auf strengere Haushaltsregeln und eine engere wirtschaftspolitische Steuerung innerhalb der Eurozone zu verständigen. Die Ausarbeitung des Vertragstexts und die Lösung der aufgeworfenen rechtlichen (Parallelität von Gemeinschaftsrecht und Völkerrecht) und institutionellen Fragen (Rolle der EU-Institutionen bei dem geplanten völkerrechtlichen Vertrag) sollen in den nächsten Wochen erfolgen. Der Vertrag soll auf dem Frühjahrsgipfel im März 2012 unterzeichnet werden und steht auch Nicht-Eurostaaten offen. Neun Nicht-Euro-Mitgliedstaaten erwägen, sich dem Vertrag anzuschließen. Das gesonderte Vorgehen in Form eines völkerrechtlichen Vertrags war erforderlich, da eine Änderung der EU-Verträge am Widerstand Großbritanniens scheiterte.

Die Beschlüsse enthalten wesentliche Elemente für den nächsten Integrationsschritt, so z. B. die – auch von der BDA – lange geforderte Selbstverpflichtung zu nationalen Schuldenbremsen, die Kontrolle der Einhaltung dieser Bremsen durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH), die Festlegung auf ausgeglichene oder leicht positive Haushalte und die Begrenzung struktureller Defizite auf 0,5 % des Bruttoinlandsprodukts. Zudem sollen Defizitländer zu wachstumsfördernden Strukturreformen verpflichtet werden, deren Fortschritte die EU-Kommission überwacht. Ein weiterer Erfolg ist, dass keine Banklizenz für den Europäischen Stabilitätsmechanismus vergeben wurde. Dies wäre ein irreversibler Schritt in eine indirekte Staatsfinanzierung gewesen. Die BDA

hatte bereits mehrfach weitere Schritte hin zu einer Fiskalunion gefordert. Arbeitgeberpräsident Prof. Dr. Hundt hatte zuletzt in einem Interview am 8. Dezember 2011 unmittelbar im Vorfeld des Gipfels erneut auf die Notwendigkeit einer solchen grundsätzlichen Weichenstellung hingewiesen. Dies ist auch weiterhin die Position der BDA. So bedauerlich das freiwillige Zurückbleiben Großbritanniens auch ist, zeichnen sich jetzt doch Möglichkeiten zu wirksameren Mechanismen und effektiveren Entscheidungsstrukturen ab. Gleichwohl wirft die rechtliche Umsetzung der getroffenen Beschlüsse noch viele Fragen auf, die bis spätestens März 2012 geklärt werden müssen.

Sozialpartnerverhandlungen zur EU-Arbeitszeitrichtlinie

Nachdem **BUSINESSEUROPE** bereits im Juni 2011 beschlossen hatte, Sozialpartnerverhandlungen zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie aufzunehmen, hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) nach langwierigen internen Beratungen im November 2011 entschieden, dieses Angebot anzunehmen. Die Verhandlungen sind daraufhin im Dezember 2011 offiziell aufgenommen worden und haben in einer positiven und konstruktiven Atmosphäre stattgefunden. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben jetzt bis September 2012 Zeit, um eine Vereinbarung gem. Art. 155 AEUV abzuschließen. Gelingt es den Sozialpartnern nicht, sich auf eine Vereinbarung zu einigen, wird die Europäische Kommission einen Vorschlag zur Richtlinienüberarbeitung vorlegen.

Vor dem Hintergrund, dass vorangegangene Bestrebungen zur Überarbeitung der Richtlinie aufgrund unüberbrückbarer Meinungsverschiedenheiten zwischen den Mitgliedstaaten sowie zwischen Rat und Europäischem Parlament gescheitert sind, verfolgt **BUSINESSEUROPE** auf maßgebliche Initiative der BDA den pragmatischen Ansatz, die Verhandlungen auf die Punkte zu begrenzen, bei denen eine realistische Chance auf eine Einigung mit den Gewerkschaften besteht. Es geht dabei insbesondere darum, die Entscheidungen des EuGH in den Fällen „Simap“ und

„Jaeger“ sowie „Schultz-Hoff/Stringer“ zu korrigieren, die im Ergebnis sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer negative Folgewirkungen hatten und zu Rechtsunsicherheit geführt haben.

Revision der Berufsaner- kennungsrichtlinie

Die Europäische Kommission hat am 20. Dezember 2011 einen Entwurf zur Überarbeitung der Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen veröffentlicht. Dies ist Bestandteil der Binnenmarktakte sowie der Strategie Europa 2020 und hat zum Ziel, Potenziale im Dienstleistungsbinnenmarkt auszuschöpfen sowie die Mobilität von Fachkräften zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit zu erleichtern.

Die BDA hat immer wieder darauf hingewiesen, dass komplexe und unklare Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen im EU-Ausland sich als Mobilitätshindernis erweisen, da viele Arbeitnehmer im Zweifel lieber auf eine Tätigkeit im europäischen Ausland verzichten. In Anbetracht des sich in den kommenden Jahren drastisch verstärkenden Fachkräftemangels, insbesondere auch in reglementierten Berufen, ist die Überarbeitung und Optimierung der Berufsankennung daher sehr sinnvoll. Der vorgeschlagene Ansatz, das Verfahren mittels eines „Berufsausweises“ zu vereinfachen, ist nachvollziehbar. Damit das aber in der Praxis funktioniert, gilt es, unbürokratische Verwaltungswege zu entwickeln, die zu einem erhöhten Vertrauen der zuständigen Stellen untereinander führen. In Hinblick auf Qualifikationsstufen im Anerkennungsverfahren der Berufe, deren Ausbildungen nicht europaweit harmonisiert sind, sieht der Vorschlag leider nicht vor, diese ersatzlos zu streichen wie noch im vorhergehenden Grünbuch angekündigt. Diese haben sich in der Praxis als besonders fehleranfällig erwiesen, sind für die Verwaltung schwer zu handhaben und für den Antragsteller kaum verständlich.

Grundlegend falsche Akzente setzt der Richtlinienentwurf im Bereich der Krankenpflege: Hier werden zwölf Jahre allgemeine Schulausbildung als Voraussetzung für die Pflegeausbildung vorgeschlagen und damit völlig verkannt, dass allein die Ausbildungsdauer – gerade für die Pflegeberufe – kein geeignetes Kriterium für die Qualität der Ausbildung ist. Das Europäische Parlament hat hier zu Recht Klärungsbedarf angemeldet. Die BDA setzt sich gegenüber der Kommission weiter dafür ein, in diesem Punkt die bestehende Richtlinie unverändert zu lassen, damit wie bisher eine hochanspruchsvolle dreijährige Ausbildung im direkten beruflichen Umfeld auch nach zehn Jahren Schulbildung erfolgen kann.

KURZ NOTIERT

Spitzenverbände der Wirtschaft kritisieren neue CSR-Mitteilung der EU-Kommission scharf

Die vier Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft, BDA, BDI, DIHK und ZDH, haben in einer gemeinsamen Stellungnahme zur CSR-Mitteilung vom 25. Oktober 2011 die EU-Kommission scharf für den Paradigmenwechsel, weg vom Grundprinzip der Freiwilligkeit hin zu einer staatlichen Regulierung von unternehmerischem Engagement, kritisiert. Sie fordern die EU-Kommission auf, den breiten politischen und gesellschaftlichen Konsens zur Freiwilligkeit von Corporate Social Responsibility (CSR) auch weiterhin zu respektieren und den bewährten Kurs der vergangenen zehn Jahre engagiert und konstruktiv fortzusetzen. Das gemeinsame Papier findet sich unter www.csrgermany.de.

EU-Umstrukturierungsinitiative ausgewogen gestalten

Nicht zuletzt aufgrund der massiven Intervention der Arbeitgeber hat die EU-Kommission am 17. Januar 2012 statt einer Konsultation der Sozialpartner zu einem EU-weiten Umstrukturierungsrahmen 2012 lediglich ein Grünbuch vorgelegt. Das „Grünbuch zur Umstrukturierung

und Antizipation von Veränderungen“ bietet die Möglichkeit, eine objektive Bestandsaufnahme zum Thema „Umstrukturierungen in Europa“ vorzunehmen. Auch die EU-Kommission muss anerkennen, dass Umstrukturierungen ein notwendiger Prozess für Unternehmen sind, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Weißbuch Pensionen verschoben

Die Kommission hat die Vorlage des wichtigen Weißbuchs Pensionen erneut verschoben. Ursprünglich war ein Vorschlag für den 9. November 2011 angekündigt. Das Weißbuch, das legislative und nichtlegislative Initiativen enthalten soll, die auch Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge betreffen, wird nun am 14. Februar 2012 veröffentlicht werden. Die Gründe für die Verschiebung sind unklar. Offensichtlich hat es innerhalb der Kommission zu zahlreichen Punkten erheblichen Dissens gegeben. Die BDA ist hierzu im intensiven Dialog mit den zuständigen Akteuren in der Europäischen Kommission und im Europäischen Parlament.

BDA legt neuen Leitfaden für „OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“ vor

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind eines der wichtigsten internationalen Instrumente zur verantwortungsbewussten Unternehmensführung. In den Jahren 2010 und 2011 wurden die Leitsätze umfassend überarbeitet. Gemeinsam mit dem niederländischen Arbeitgeberverband VNO-NCW hat die BDA nun die Broschüre „OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen – Eine Einführung für Unternehmen“ veröffentlicht. Die Broschüre soll Unternehmen mit den Anforderungen der Leitsätze vertraut machen und sie bei deren Umsetzung unterstützen. Die Broschüre kann unter www.arbeitgeber.de > Publikationen > Broschüren > Europa/Internationales bestellt werden.

BDA entwickelt Flexicurity-Konzept 2.0

Das Flexicurity-Konzept wird weiterhin intensiv auf EU-Ebene diskutiert. Unter dänischer EU-Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2012 wird

die EU-Kommission eine neue Flexicurity-Mitteilung vorlegen. Vor diesem Hintergrund hat die BDA gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden aus den Troika-Ländern Ungarn, Polen und Dänemark eine Broschüre zur Zukunft des Flexicurity-Modells erarbeitet. Die Broschüre „Labour Markets for Tomorrow“ kann unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Flexicurity heruntergeladen werden.

WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT

Jahreswachstumsbericht 2012

Die EU-Kommission hat ihren zweiten Jahreswachstumsbericht vorgelegt. Er umfasst die aus ihrer Sicht wichtigsten wirtschaftspolitischen Aufgaben für das kommende Jahr und ist Bestandteil des Pakets neuer Maßnahmen für mehr Wachstum, wirtschaftspolitische Steuerung und Stabilität in Europa. Die von den EU-Mitgliedern im Frühjahr vorzulegenden Nationalen Reformprogramme (NRP) und Stabilitäts- oder Konvergenzprogramme sollen mit den Prioritäten des Jahreswachstumsberichts in Einklang stehen.

Die BDA begrüßt die Kernaussage des Berichts, wonach Europa seine Anstrengungen verstärken muss, um wieder auf einen nachhaltigen Wachstums- und Beschäftigungskurs zu kommen. In ihrer Stellungnahme empfiehlt die BDA der EU, ihren Mitgliedern eine konsequente Konsolidierung über die Ausgabenseite vorzugeben. Einnahmeverbesserungen sollten, von Ausnahmen abgesehen, lediglich als Folge verbesserter Durchsetzung von Steuervorschriften erfolgen. Die Entlastung des Faktors Arbeit ist eine zielführende Empfehlung. Den Ländern sollte allerdings freigestellt werden, wie sie dieses Ziel erreichen. Die Stärkung der Eigenkapitaldecke der Banken hat hohe Priorität. Es darf aber nicht zu einer Einschränkung der Kreditvergabe an Unternehmen kommen. Richtungsweisend ist die Empfehlung, die Lohnfindung an der Produktivitätsentwicklung auszurichten. Eine effiziente und funktionsfähige Verwaltung ist ein entscheidender Wettbewerbs- und Produktivitätsfaktor. Daher empfiehlt die BDA der Kommission die Gründung einer zentralen Institution, die die Verwaltungen in den Mitgliedsländern prüft und zertifiziert. Beim für die Erstellung des NRP für Deutschland federführenden Bundeswirtschaftsministerium wird die BDA für diese Positionen werben.

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

Besteuerung von Streubesitzdividenden

Der Europäische Gerichtshof hat mit seinem Urteil vom 20. Oktober 2011 entschieden, dass die – auch für die betriebliche Altersvorsorge relevante – Vorschrift zur Besteuerung von Streubesitzdividenden (§ 8b KStG) dem Europarecht widerspricht. Eine Neuregelung ist daher erforderlich, bei der die steuerlich ungleiche Behandlung von gebietsfremden gegenüber gebietsansässigen Gesellschaften korrigiert wird. Aus fiskalischen Gründen droht dabei eine höhere steuerliche Belastung gebietsansässiger deutscher Gesellschaften.

Die BDA hat sich bereits im Vorfeld der juristischen Auseinandersetzung zwischen EU-Kommission und Bundesregierung deutlich gegen eine drohende Aufhebung der Steuerfreiheit von Ausschüttungen nach § 8b KStG ausgesprochen. Durch eine solche Besteuerung droht insbesondere der betrieblichen Altersvorsorge erheblicher Schaden, da viele Unternehmen ihr Vermögen zur Abdeckung von Pensionszusagen in Streubesitz investiert haben. Wenn Dividendeneinkünfte aus diesen Sicherungsvermögen nicht mehr steuerlich angerechnet werden dürften, würde dies die Rendite der Vermögensanlagen erheblich reduzieren, was sich im Ergebnis auch zu Lasten der Versorgungsberechtigten auswirken kann. Die Besteuerung dieser Streubesitzerträge wäre zudem gerade in der betrieblichen Altersvorsorge verfehlt, weil diese dann sogar doppelt besteuert würde: zunächst auf Unternehmensebene bei der Ausschüttung und dann beim Betriebsrentner bei der Rentenzahlung. Die BDA wird sich unverändert gegen eine Belastung – insbesondere der betrieblichen Altersvorsorge – einsetzen.

Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat am 18. Januar 2012 ihren Jahreswirtschaftsbericht vorgelegt. In ihrer Projektion der wirtschaftlichen Entwicklung für das laufende Jahr erwartet die Bundesregierung, dass Deutschland nicht in eine Rezession abgleitet. Vielmehr soll die Wachstumskurve des Bruttoinlandsprodukts (BIP) nach einer Seitenbewegung zu Anfang des Jahres im späteren Verlauf wieder aufwärts zeigen. Zum Jahresende wird demnach das Niveau um gut 1 % über dem Jahresanfang liegen. Gegenüber 2011 wird das BIP jedoch nur um 0,7 % zunehmen.

Im Rahmen der Anhörung des Gemeinschaftsausschusses der Deutschen Gewerblchen Wirtschaft am 9. Januar 2012 im Bundeswirtschaftsministerium hat Arbeitgeberpräsident Prof. Dr. Hundt als Vorsitzender des Gemeinschaftsausschusses die Notwendigkeit einer verlässlichen und wachstumsfördernden Wirtschaftspolitik betont. Die Einhaltung der Schuldenbremse darf nicht gefährdet werden. Zwar befinden sich die öffentlichen Haushalte dank sprudelnder Steuerquellen auf Konsolidierungskurs, aber auch die Ausgaben steigen. Es mangelt an Konsolidierungsanstrengungen auf der Ausgabenseite. Die flexible und produktivitätsorientierte Tarifpolitik hat vor und in der Finanz- und Wirtschaftskrise einen erheblichen Beitrag zu Beschäftigungswachstum und Stabilisierung der Wirtschaft geleistet. Sie hat sich für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber bezahlt gemacht. Angesichts dieser erneuten Bewährung der Tarifautonomie ist die Diskussion über gesetzliche Mindestlöhne völlig unverständlich.

Reform der Unternehmensstatistik

Die Statistikämter in Deutschland verfolgen ein Projekt zur Reform der Unternehmensstatistik. Ziel ist ihre Weiterentwicklung zu einem methodisch und konzeptionell harmonisierten System über alle Wirtschaftszweige hinweg, das den sich ändernden Informationsanforderungen gerecht wird, ohne dabei zusätzliche Statistikbelastungen zu verursachen. Die amtliche Statistik verfolgt das Ziel, die Unternehmensstatistik aussagekräftiger zu machen, zu straffen und die Belastungen für die Unternehmen zu verringern. Dazu sollen die Datengewinnung optimiert und vorhandene Daten wiederverwendet werden. Als Herausforderungen betrachtet das Statistische Bundesamt den ökonomischen Wandel und innenpolitische Forderungen an die Statistik.

Aus Sicht der BDA setzen die deutschen Statistikämter mit diesem Projekt die richtigen Akzente. Fraglich ist, ob der europäischen Perspektive ausreichend Rechnung getragen wird und Änderungen der Statistik in Deutschland im Einklang mit Entwicklungen auf EU-Ebene stehen. Die BDA hat gegenüber dem Statistischen Bundesamt angeregt, zukünftig arbeitgeberrelevante Größen wie z. B. Sozialversicherungskosten tiefer aufzugliedern und Ergebnisse der Statistik zur betrieblichen Altersvorsorge in die Unternehmensstatistik einzubeziehen.

KURZ NOTIERT

Euro stabiler als DM

Nach fast zehn Jahren Euro-Bargeldeinführung steht fest: Der Euro ist stabiler als die DM. Seit Einführung des Euro-Bargelds am 1. Januar 2002 stiegen die Verbraucherpreise bis November 2011 jährlich um durchschnittlich 1,6 %. In den zehn Jahren davor lag die jährliche Preisänderung bei durchschnittlich 2,2 %. Über die gesamte DM-Zeit von Mitte 1948 bis Ende 2001 war die durchschnittliche jährliche Inflation mit 2,6 % sogar noch höher als in der Euro-Bargeldzeit. Die BDA

sieht sich durch diese Zahlen in ihrer Auffassung zur inneren Stabilität des Euros bestätigt und begrüßt die Anstrengungen von Politik und Europäischer Zentralbank, Fortbestand und Stabilität des Euros dauerhaft zu sichern.

Lohnsteuerabzugsverfahren: BDA-Forderung nach zeitnahe Information aufgegriffen

Am 1. Dezember 2011 hat die Finanzministerkonferenz beschlossen, den Starttermin des neuen Lohnsteuerverfahrens mit elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) um ein Jahr auf den 1. Januar 2013 zu verschieben. Hierfür verantwortlich sind technische Probleme, Verzögerungen bei der technischen Erprobung des Abrufverfahrens sowie noch ausstehende Qualitätssicherungsmaßnahmen seitens der Finanzverwaltung. Voraussichtlich zum 1. November 2012 wird der erstmalige Abruf der ELStAM für die Arbeitgeber möglich sein, so dass vorläufig rechnende Unternehmen und Behörden die ELStAM ihrer Beschäftigten rechtzeitig abrufen können. Die BDA hat sich frühzeitig für eine zeitnahe Information von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie für praxistaugliche Übergangsregelungen eingesetzt. Entsprechende Schreiben der Finanzverwaltung stehen zur Verfügung. Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Service > Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM)

Sachverständigenrat empfiehlt neutrale Begriffsbildung für die Zeitarbeit

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat in seinem im November 2011 vorgelegten Jahresgutachten ausführlich die Bedeutung der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt gewürdigt und sich dabei mit dem Begriff „atypisch“ beschäftigt, der Zeitarbeitsverhältnisse mit einer abwertenden Konnotation versieht. Die Wirtschaftsweisen empfehlen, auf diesen Begriff – wie auch auf den Begriff „prekär“ – weitgehend zu verzichten. Damit zeigen die gemeinsamen Anstrengungen von BDA und Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister, in der Öffentlichkeit für eine wertungsfreie Begriffsbildung zu werben, erste Erfolge. Das Sta-

tistische Bundesamt hat mittlerweile der BDA zugesagt, die Verwendung der Begriffe „prekär“ und „atypisch“ im Zusammenhang mit Zeitarbeit zu überprüfen. Die BDA wird weiter am Ball bleiben und kontrollieren, ob entsprechende Veränderungen tatsächlich erfolgen.

VERANSTALTUNGEN

Tagung „Duale Studiengänge erfolgreich gestalten“

Die Kombination aus Studium und praktischer Ausbildung im Betrieb hat sich als „duales Studium“ in Deutschland fest etabliert. Zweistellige jährliche Wachstumsraten belegen die hohe Beliebtheit dieser Studienform. Die BDA lädt Vertreter von Unternehmen und Hochschulen, die ihr Engagement in diesem Bereich aufbauen oder verstärken wollen, am 8. März 2012 zur Tagung „Duale Studiengänge erfolgreich gestalten“ nach Berlin ins Haus der Deutschen Wirtschaft ein. Mitveranstalter sind der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und die Hochschulrektorenkonferenz. Nähere Informationen und Anmeldung unter www.arbeitgeber.de > Veranstaltungen

Familienbewusste Arbeitszeitorganisation der Zukunft

Am 10. Februar 2012 führen die BDA und das Bundesfamilienministerium in Berlin gemeinsam die Veranstaltung „Familienbewusste Arbeitszeitorganisation der Zukunft“ durch. Sie ist Bestandteil der im Jahr 2011 von BDA, DIHK, ZDH, DGB und Bundesfamilienministerium unterzeichneten Charta „Familienbewusste Arbeitszeiten“. Ziel ist es, für flexible, familienbewusste Arbeitszeiten und innovative Arbeitszeitmodelle zu werben. Das bereits bestehende große Engagement der Wirtschaft in diesem Feld wird verdeutlicht und Beispiele guter Praxis vorgestellt. Nähere Informationen und Anmeldung unter www.erfolgsfaktor-familie.de/veranstaltung_arbeitszeitorganisation

BDA-Fachtagung „Fachkräftesicherung durch Qualifizierung“

Qualifizierung ist ein wesentlicher Baustein für Fachkräftesicherung. Welche Ansätze sich bewährt haben und wo Handlungsbedarf besteht, wird auf der BDA-Tagung „Fachkräftesicherung durch Qualifizierung“ am 9. Mai 2012 in Berlin diskutiert. Anhand konkreter Praxisbeispiele aus Unternehmen und Verbänden sollen vor allem Fragen zur frühzeitigen Ansprache von Jugendlichen, zur Förderung leistungsschwächerer Schulabgänger, zur Gewinnung leistungsstar-

ker Jugendlicher sowie zu der Hebung der Potenziale An- und Ungelernter diskutiert werden. Nähere Informationen und Anmeldung unter www.arbeitgeber.de > Veranstaltungen

Betriebsärzte und BDA in Salzgitter

Am 9. Februar 2012 findet die Veranstaltung „Psychische Gesundheit – Abgestimmtes Handeln im Unternehmen sichert Handlungssicherheit und Erfolg“ bei der Salzgitter AG statt. Neben Fachbeiträgen zu diesem Themenfeld wird eine gemeinsame Erklärung der BDA mit dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) zur Bedeutung der psychischen Gesundheit im Betrieb unterzeichnet.

Deutscher Schulleiterkongress 2012

„Schulen gehen in Führung“ – unter diesem Leitthema findet der erste bundesweite Deutsche Schulleiterkongress (DSLK) am 16./17. März 2012 in der Messe Düsseldorf statt. Veranstalter sind der Verband Bildung und Erziehung (VBE) und der Bildungsverlag Wolters Kluwer. Die BDA unterstützt den DSLK und beteiligt sich mit zwei Praxisforen unter Leitung von Ernst Baumann, Vorsitzender SCHULEWIRTSCHAFT, und Dr. Gerhard F. Braun, BDA-Vizepräsident und Vorsitzender des BDA/BDI-Fachausschusses Bildung, Berufliche Bildung.

„didacta“ 2012

Im Rahmen der europaweit größten Bildungsmesse „didacta“, die vom 14.–18. Februar 2012 in der Messe Hannover stattfindet, ist die BDA wieder aktiv. Sie stellt gemeinsam mit der Hertie-Stiftung und der Bundesagentur für Arbeit am Freitag, 17. März 2012, den Wettbewerb „Starke Schule“ mit seinem Netzwerk und seinen Fortbildungsmöglichkeiten vor, der zeitgleich zur „didacta“ für 2013 neu ausgeschrieben wird.

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 Arbeitsmarktpolitik 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 6.250 Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 52 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.



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: 19. Januar 2012

www.arbeitgeber.de