

Verbandsinformation

Allgemein/Wirtschaft/Statistik

Nr. 07/16 Datum: 02.11.2016



Verband der Holzindustrie
und Kunststoffverarbeitung
Baden-Württemberg e. V.

Danneckerstraße 37
70182 Stuttgart
Telefon 0711 23762-0
Telefax 0711 23762-10

Friedrich-Ebert-Straße 11-13
67433 Neustadt / Weinstraße
Telefon 06321 852-0
Telefax 06321 88955

info@vhk-bw.de
www.vhk-bw.de

An unsere Mitgliedsunternehmen

TERMINVORSCHAU

Di., 15.11.2016
Personalleiterkreis, Stuttgart

Fr., 30.06. – Sa., 01.07.2017
Mitgliederversammlung, Schwäbisch Gmünd

INHALT

- 1. Stuttgarter Säge-Tagung**
 - am 14. Dezember 2016
- 2. Roadmap Holzwirtschaft 2025**
 - Politikstrategie für die kommenden 10 Jahre
- 3. Holzbearbeitungsmechaniker**
 - Meldung zur Eingabe in die BSH-Website
- 4. Einstellung von Flüchtlingen**
 - leichter Arbeitsmarktzugang durch befristete Änderung der Beschäftigungsverordnung
- 5. Veränderungen bei arbeitsvertraglichen Verfallfristen**
 - gesetzliche Neuregelung
 - BAG-Rechtsprechung
- 6. Steigende EEG-Umlage**
 - schadet Wettbewerbs- und Investitionsfähigkeit der Industrie
- 7. Krankenversicherung**
 - Wechsel von der privaten in die gesetzliche Krankenversicherung
- 8. Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung Bund**
 - kostenloses Beratungsangebot für Betriebe und Unternehmen

ANLAGEN

- ❖ **Veränderung bei arbeitsvertraglichen Verfallfristen - Formulierungsvorschlag -**
- ❖ **Statistische Daten zur Holz- und Kunststoffindustrie in Deutschland, Juli 2016**
- ❖ **Statistische Daten zur Entwicklung der Erzeugerpreise für gewerbliche Produkte in Deutschland, September 2016**

1. **Stuttgarter Säge-Tagung**

- am 14. Dezember 2016

Am 14. Dezember 2016 findet die zweite Stuttgarter Säge-tagung statt.

Ziel der Tagung ist es, Werkzeug- und Maschinenherstellern sowie Anwendern einen Überblick über neue technische Lösungen und Forschungsansätze rund ums Sägen und Sägeprozesse zu geben.

Weitere Details finden Sie im Tagungsflyer anbei.

www.sägen-stuttgart.de oder www.ipa.fraunhofer.de/stuttgarter_saege-tagung.

2. **Roadmap Holzwirtschaft 2025**

- Politikstrategie für die kommenden 10 Jahre

Mit der Roadmap 2025 beschreibt der Dachverband der Deutschen Holzwirtschaft seine Politikstrategie für die kommenden 10 Jahre. Erster Empfänger der Roadmap war mit dem parlamentarischen Staatssekretär Florian Pronold ein für Bauen und Stadtentwicklung zuständiger Bundespolitiker.

Alles Weitere entnehmen Sie der Anlage.

Die Roadmap Holzwirtschaft 2025 finden Sie zum Download unter der DHWR-Website unter www.dhwr.de.

3. **Holzbearbeitungsmechaniker**

- Meldung zur Eingabe in die BSH-Website

Die Website www.holzbearbeitungsmechaniker.com des BSH ist seit einiger Zeit aktiv gestellt. Sie unterstützt die Betriebe bei der Suche nach Azubis und auch Mitarbeitern.

Es besteht die Möglichkeit, firmenspezifisch offene Ausbildungsplätze und offene Arbeitsstellen über diese Website zu publizieren.

Wir weisen auch nochmals darauf hin, dass die Zusatzqualifikation für elektrotechnische Tätigkeiten im Rahmen der Holzbearbeitungsmechaniker-Lehre am Ausbildungszentrum der baden-württembergischen und rheinland-pfälzischen Sägeindustrie in Göppingen möglich ist. Das ist eine zusätzliche Qualifikation, den Betrieben wird damit an einem ganz konkreten Punkt bei der Ausbildung ihrer Fachkräfte geholfen.

Das ist das Ergebnis von Verhandlungen des VSH zusammen mit der Gewerblichen Schule Göppingen und den Entscheidern der Industrie- und Handelskammer, der Berufsgenossenschaft Holz und Metall. Wer also seinem erfolgreichen Auszubildenden mehr Leistung und Motivation zutraut, kann am Ende von dieser elektrotechnischen Zusatzqualifikation profitieren. Ziel ist, dass einfache elektronische Reparaturen und

Störungsanalysen der Anlagen vom Holzbearbeitungsmechaniker im Betrieb selbst durchgeführt werden können und dürfen.

Wir sehen das Erwirken der Zusatzqualifikation als eine Maßnahme eines Gesamtpaketes, junge Menschen für den „Ausbildungsplatz Sägewerk“ zu werben.

Zur Unterstützung der Betriebe kann bei der Geschäftsstelle Neustadt fertig gedruckte Azubi-Prospekte für den Holzbearbeitungsmechaniker angefordert werden (siehe beigefügte PDF).

4. Einstellung von Flüchtlingen

- leichterem Arbeitsmarktzugang durch befristete Änderung der Beschäftigungsverordnung

Im Juli 2016 waren 322.000 geflüchtete Menschen in Deutschland arbeitsuchend gemeldet. Die Hürden für ihren Zugang zum Arbeitsmarkt wurden durch die Änderungen der Beschäftigungsverordnung ab dem 06.08.2016 zum Verzicht auf die sog. Vorrangprüfung und zur erleichterten Zulassung zur Leiharbeit gesenkt.

Ob ein Arbeitgeber einen Flüchtling einstellen darf, hängt jedoch nach wie vor davon ab, in welchem Stadium sich das Asylverfahren befindet.

I. Welche Stadien des Asylverfahrens sind zu unterscheiden?

1. Anerkannte Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis

Anerkannte Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis sind Menschen, die im Asylverfahren einen positiven Bescheid erhalten haben und aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen über eine Aufenthaltserlaubnis verfügen (§§ 22 – 26 Aufenthaltsgesetz). Sie dürfen sofort eingestellt werden, denn diese Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur uneingeschränkten Ausübung einer Erwerbstätigkeit (§ 22 Satz 3 Aufenthaltsgesetz).

2. Kein Zugang zum Arbeitsmarkt für Ausländer aus sicherem Herkunftsstaat

Menschen, die aus einem sicheren Herkunftsstaat kommen und nach dem 31.08.2015 einen Asylantrag gestellt haben, erhalten keine Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung während des Asylverfahrens (§ 61 Abs. 2 Satz 4 Asylgesetz). Sichere Herkunftsstaaten sind neben den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union derzeit Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, ehemalige jugoslawische Republik, Montenegro, Senegal und Serbien (Anlage II zu § 29 a AsylG).

3. Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung

Menschen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist, wird in diesem Verfahrensstadium kein Aufenthaltstitel gewährt. Sie erhalten jedoch eine Aufenthaltsgestattung, die sie berechtigt, bis zur Entscheidung über ihren Antrag in Deutschland zu leben. Die Ausübung einer Beschäftigung kann unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt werden.

4. Asylsuchende mit Duldungsstatus bzw. sog. Geduldete

Asylsuchende mit Duldungsstatus sind Menschen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die aber aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen (zeitweise) nicht abgeschoben werden können (§ 60 a Aufenthaltsgesetz). Über einen Aufenthaltstitel verfügen Asylsuchende mit Duldungsstatus ebenfalls nicht. Sie erhalten aber eine Bescheinigung, aus der ihr Duldungsstatus hervorgeht. Auch ihnen kann die Ausübung einer Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt werden.

II. Wann dürfen Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung oder Geduldete eingestellt werden?

Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung und Asylsuchende mit Duldungsstatus dürfen erst eingestellt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Ablauf der Wartefrist und der Pflicht, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen.
In den ersten drei Monaten des Aufenthalts ist eine Beschäftigung ausgeschlossen.

Darüber hinaus darf für die Dauer der Pflicht, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden. Diese Beschränkung kann für die Dauer von bis zu sechs Monaten bestehen.

2. Erlaubnis der Ausländerbehörde und Zustimmung der Agentur für Arbeit

Nach Ablauf der dreimonatigen Wartefrist und der Pflicht, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, endet zwar das grundsätzliche Arbeitsverbot. Dennoch ist eine konkrete Beschäftigung nur zulässig, wenn die Ausländerbehörde diese auf Antrag erlaubt hat (§ 32 Abs. 1 Beschäftigungsverordnung).

Die Entscheidung der Ausländerbehörde erfolgt in einem abgestuften Verfahren unter Beteiligung der Agentur für Arbeit. Die Zustimmung der Agentur für Arbeit ist nur in Ausnahmefällen (z.B. bei Hochqualifizierten unter bestimmten Voraussetzungen) entbehrlich. Das Erfordernis der Zustimmung der Agentur für Arbeit entfällt generell erst nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von vier Jahren.

Die Agentur für Arbeit entscheidet insbesondere nach folgenden Kriterien über die Erteilung der Zustimmung (§ 39 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz, § 32 Beschäftigungsverordnung):

- a) Arbeitsmarkt- und Gleichwertigkeitsprüfung

Die Agentur für Arbeit prüft, ob nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu erwarten sind und ob der Asylsuchende zu gleichwertigen Bedingungen wie ein Bewerber eingestellt werden soll, der keinen Arbeitsmarktbeschränkungen unterliegt. Geprüft werden die Arbeitsbedingungen der konkreten Stelle mit Verdienst und Arbeitszeit. Die Arbeitsbedingungen dürfen nicht ungünstiger sein als für inländische Arbeitnehmer, damit kein Anreiz für die geringere Entlohnung ausländischer Arbeitnehmer entsteht.

- b) Vorrangprüfung (§ 39 Abs. 1 Nr. 1 Aufenthaltsgesetz)

Die Agentur für Arbeit hat bisher innerhalb der ersten 15 Monate des ununterbrochenen Aufenthalts in Deutschland grundsätzlich auch geprüft, ob für die konkrete Stelle ein Bewerber aus Deutschland, ein EU-Staatsbürger oder Ausländer mit dauerhaftem Aufenthaltsstatus vorhanden ist, der vorrangig zu berücksichtigen wäre. Diese Vorrangprüfung ließ eine Beschäftigungsaufnahme in der Vergangenheit oft scheitern.

Seit dem 06.08.2016 gelten folgende Erleichterungen:

In 133 von insgesamt 156 Bezirken der Bundesagentur für Arbeit ist keine Vorrangprüfung mehr erforderlich (§ 32 Abs. 5 Nr. 3 Beschäftigungsverordnung).

Asylsuchende mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung können in diesen 133 Bezirken auch zu einer Tätigkeit als Leiharbeiter zugelassen werden.

Diese Regelungen gelten allerdings zunächst nur befristet für drei Jahre.

Generell entfällt die Vorrangprüfung weiterhin nach 15 Monaten, wenn sich der Asylsuchende in dieser Zeit ununterbrochen in Deutschland aufgehalten hat (§ 32 Abs. 5 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung).

Die verbleibenden 23 Agenturbezirke, in denen auch in den ersten fünfzehn Monaten des Aufenthalts eine Vorrangprüfung bei Asylsuchenden mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung vorgeschrieben ist, befinden sich in Bayern (Aschaffenburg, Bayreuth-Hof, Bamberg-Coburg, Fürth, Nürnberg, Schweinfurt, Weiden, Augsburg, München, Passau, Traunstein), in Nordrhein-Westfalen (Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Oberhausen, Recklinghausen) sowie in Mecklenburg-Vorpommern, das vollständig ausgenommen wurde.

In diesen 23 Agenturbezirken ist auch eine Zulassung als Leiharbeitnehmer wie bisher – abgesehen von wenigen Sonderregelungen – erst nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von 15 Monaten möglich.

5. Veränderungen bei arbeitsvertraglichen Verfallfristen

- gesetzliche Neuregelung
- BAG-Rechtsprechung

Aufgrund der gesetzlichen Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB zum 01.10.2016 sind vorformulierte Vertragsbedingungen unwirksam, wenn diese eine strengere Form als die Textform vorsehen. § 126b BGB definiert, was unter Textform zu verstehen ist. Bisher war in § 309 Nr. 13 BGB geregelt, dass solche Klauseln unwirksam sind, die eine strengere Form als die Schriftform vorsehen.

Das BAG hat mit Urteil vom 24.08.2016 (5 AZR 703/15) entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Ausschlussfrist, die das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV erfasst, wegen Verstoßes gegen § 9 AEntG insgesamt unwirksam ist. § 3 Satz 1 Mindestlohngesetz enthält eine mit § 9 AEntG vergleichbare Regelung. Vor dem Hintergrund der BAG Entscheidung wird nun diskutiert, ob Ausschlussklauseln, die in vorformulierten Arbeitsverträgen des Arbeitgebers enthalten sind, Mindestlohnansprüche ausdrücklich von ihrem Geltungsbereich ausnehmen müssen, um nicht unwirksam zu sein. Wir empfehlen, jedenfalls in neuen Arbeitsverträgen die Verfallklauseln anzupassen.

Einen aktuellen Formulierungsvorschlag übersenden wir Ihnen anbei.

6. Steigende EEG-Umlage

- schadet Wettbewerbs- und Investitionsfähigkeit der Industrie

Der Gesamtverband Kunststoffverarbeitende Industrie (GKV) kritisiert den erneuten Anstieg der Umlage nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG), der am 14. Oktober 2016 von den Übertragungsnetzbetreibern bekanntgegeben wurde.

„Der erneute Anstieg der EEG-Umlage um einen halben Cent pro Kilowattstunde von 6,35 auf 6,88 Cent ab 2017 zeigt, dass die Politik die Kosten beim Ausbau Erneuerbarer Energien nicht in den Griff bekommt“, so GKV-Hauptgeschäftsführer Dr. Oliver Möllenstädt. Aus Sicht des GKV führt die massive Verteuerung elektrischen Stroms durch staatlich festgesetzte Umlagen und Abgaben seit mehreren Jahren zu einer schlechenden Verschlechterung der Wettbewerbsposition der deutschen Industrie gegenüber anderen Indust-

rieländern. Darüber hinaus wirken sich die hohen Kosten und die fehlende Planungssicherheit bei den Stromkosten negativ auf die Investitionsfähigkeit und die Investitionsbereitschaft von Industrieunternehmen am Standort Deutschland aus.

Der weitaus überwiegende Teil der Kunststoffverarbeiter erfährt keine Entlastung und muss die Ökostrom-Umlage in voller Höhe zahlen. Der GKV fordert seit mehreren Jahren eine stärkere Begrenzung der Kosten der Energiewende, u. a. durch marktwirtschaftlichen Wettbewerb zwischen den Erneuerbaren Energien sowie eine Reform des Finanzierungssystems des EEG.

7. Krankenversicherung

- Wechsel von der privaten in die gesetzliche Krankenversicherung

Um von einer privaten Krankenversicherung zurück in die gesetzliche Krankenversicherung wechseln zu können, müsste eine Versicherungspflicht der betreffenden Arbeitnehmer bestehen. Nur dann sind die gesetzlichen Krankenversicherungen verpflichtet, den Arbeitnehmer wieder in den Versicherungskreis aufzunehmen. Die Versicherungspflicht richtet sich dabei nach den §§ 5 + 6 SGB V.

Wer gem. § 6 SGB V versicherungsfrei ist, ist nicht versicherungspflichtig im Sinne von § 5 SGB V.

Versicherungsfrei und damit nicht versicherungspflichtig sind gem. §6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V die Arbeitnehmer, deren Entgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet.

Übersteigt das Einkommen also diesen Wert, besteht keine Versicherungspflicht und damit keine Möglichkeit, wieder in die gesetzliche Krankenversicherung übernommen zu werden.

Im Umkehrschluss sind die gesetzlichen Krankenversicherungen verpflichtet, Arbeitnehmer wieder in die gesetzliche Krankenversicherung hineinzunehmen, wenn das Jahresentgelt, also für mindestens 12 Monate, den Wert der Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreitet.

Sofern die Möglichkeit besteht, kann also z. B. durch eine Reduzierung der Arbeitszeit versucht werden, für 12 Monate unter den Wert der Jahresarbeitsentgeltgrenze zu kommen. Sodann sind die gesetzlichen Krankenversicherungen verpflichtet, den Arbeitnehmer wieder aufzunehmen. überschreitet das Jahresarbeitsentgelt danach wieder den Wert von 54.900 € ist dies unschädlich, weil der Arbeitnehmer dann zumindest als freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung verbleiben kann (Küttner, Personalbuch, S. 1631, Rn.28).

Eine Besonderheit gilt allerdings für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr überschritten haben. Gem. § 3a SGB V sind auch diese Personen versicherungsfrei, wenn sie in den letzten fünf Jahren kein Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung waren und zudem für mindestens die Hälfte dieser Zeit Versicherungsfreiheit bestand (also z. B. durch Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze).

Für diese Arbeitnehmer gibt es dann keine Möglichkeit mehr, in die gesetzliche Krankenversicherung zu gelangen. Damit soll verhindert werden, dass ältere Arbeitnehmer ohne Vorversicherungszeit durch nunmehrige Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung den Versicherungsschutz der gesetzlichen Krankenversicherung erlangen.

Für Geschäftsführer gelten die oben genannten Grundsätze (Jahresarbeitsentgeltgrenze, Vollendung des 55. Lebensjahres) ebenso. Besteht demnach keine Versicherungspflicht, gibt es auch keine Möglichkeit, in die gesetzliche KV zurückzukehren.

Besteht jedoch eine Möglichkeit zur Rückkehr, ist bei Geschäftsführern jedoch stets zu fragen, ob sie im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV überhaupt abhängig beschäftigt sind, also ob eine Tätigkeit nach Weisungen ausgeführt wird und ob eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Arbeitgebers vorliegt. Ebenso ist relevant, ob ein Geschäftsführer - wenn überhaupt - beherrschend an einer Gesellschaft beteiligt ist oder nicht. Erst, wenn die Geschäftsführer gemäß diesen Kriterien abhängig beschäftigt sind, sind sie den Arbeitnehmern gleichzustellen.

Da diese Beurteilung im Einzelfall schwierig sein kann, kann der Geschäftsführer gern. § 7 a SGB IV auch ein Antragsverfahren einleiten, um seinen Status als abhängig Beschäftigter offiziell feststellen zu lassen.

8. Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung Bund

- kostenloses Beratungsangebot für Betriebe und Unternehmen

Die Deutsche Rentenversicherung Bund stellt ein kostenloses Beratungsangebot für Betriebe und Unternehmen zur Verfügung.

Der Leistungskatalog des Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung Bund umfasst:

- Umfassende Informations- und Beratungsangebote zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, um krankheitsbedingten Fehlzeiten der Beschäftigten entgegen zu wirken
- Beratung bei der Einführung und Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Angebot im Rahmen eines Betriebssprechtages, in den Betrieben für die Beschäftigten individuelle Beratung zu allen Themen der gesetzlichen Rentenversicherung anzubieten
- Vortragsangebote zu den Themen Rente, Rehabilitation und Altersvorsorge
- Unterstützung und Beratung der Unternehmen bei der Sozialbeitragsabführung
- Informationen über das Leistungsangebot anderer Sozialleistungsträger

Der Vorteil des Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung Bund ist eine kostenlose und kompetente Beratung aus einer Hand, bezogen auf die speziellen Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens beziehungsweise Betriebes.

Sie können den Firmenservice von Montag bis Freitag zwischen 09:00 Uhr und 15:00 Uhr telefonisch unter 0800 1000 453 oder per E-Mail (firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de) erreichen.

Mit freundlichen Grüßen

IHR

VERBAND DER HOLZINDUSTRIE
UND KUNSTSTOFFVERARBEITUNG
BADEN-WÜRTTEMBERG E. V.

Anlage



RA Clemens Lüken
Geschäftsführer