

Verbandsinformation

Möbel

Nr. 06/17 Datum: 09.05.2017



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

Fr., 30.06. – Sa., 01.07.2017
Mitgliederversammlung, Waldstetten

INHALT

- Zukunftsinitiative Möbellogistik (ZIMLog) gibt gemeinsame Standards heraus**
 - Standards und Handlungsempfehlungen jetzt online abrufbar
- Einfluss der Digitalisierung auf die Möbelindustrie**
 - Analyse des Markttrends
- Charta für Holz 2.0**
 - Umsetzung des Klimaschutzplans
- HDH kündigt CEI-Bois-Mitgliedschaft**
 - CEI-bois muss sich neu ausrichten
- Französisches Emissionslabel für Möbel vorerst gestoppt**
 - Stillhaltefrist verlängert
- Innovativer werkzeugloser Verbinderbeschlag für Möbel mit erhöhten Anforderungen zum Patent angemeldet**
 - interessierte Unternehmen für Serienproduktion gesucht
- Kapazitätsauslastung in der Möbelindustrie steigt**
 - deutlich über Vorquartal
- Geförderte Auslandsmessen 2018**
 - HDH hat Zuschlag für neun zu fördernde Messen erhalten
- GfK-Konsumklimastudie für April 2017: Konsumklima nimmt wieder Fahrt auf**
 - zunehmender Konjunkturoptimismus

ANLAGEN

- ❖ Statistische Daten zur Entwicklung der Erzeugerpreise für gewerbliche Produkte in Deutschland, März 2017
- ❖ Argumente zu Unternehmensfrage, Mai 2017
- ❖ BDA Arbeitgeber Aktuell, April 2017

BW Bank Stuttgart – 787 150 32 89 – BLZ 600 501 01
IBAN DE60 6005 0101 7871 5032 89 Swift BIC SOLADEST600
Postbank Stuttgart – 105 767 05 – BLZ 600 100 70
IBAN DE12 6001 0070 0010 5767 05 Swift BIC PBNKDEFF600

1. Zukunftsinitiative Möbellogistik (ZIMLog) gibt gemeinsame Standards heraus

- Standards und Handlungsempfehlungen jetzt online abrufbar

In den letzten Monaten wurde in den unterschiedlichsten Arbeitsgruppen der Zukunftsinitiative Möbellogistik an Prozessoptimierungen, von der Bestellung bis zur eigentlichen Übergabe an der Rampe des Möbelhandels und deren Umsetzung in Form von Standardprozessen und Empfehlungen, gearbeitet.

Die Ergebnisse wurden in Handlungsempfehlungen und Standards formuliert, die in den folgenden Dokumenten zusammengefasst sind:

- Verfahrensgrundsätze zum Bestellprozess
- Verfahrensgrundsätze zum Lieferprozess
- Definition von Entladestandards
- Empfehlungen zur Rampenkapazitätsplanung
- Grundsätze zum Melden von Lieferterminen
- Anwendungsempfehlungen zu den Datenschnittstellen

Um die Ausarbeitungen unter realen Bedingungen zu testen, werden diese aktuell schnittstellenübergreifend von Unternehmen entlang der Lieferkette in Form von Pilotprojekten umgesetzt und auf Herz und Nieren geprüft.

Schnittstellenübergreifende Standards sind kein Betriebsgeheimnis. Sie können erst dann ihren vollen Nutzen ausschöpfen, wenn sie möglichst breite Anwendung finden und auf individuelle Anforderungen bzw. Anpassungen möglichst gänzlich verzichtet werden kann. Deshalb werden die Ergebnisse der gesamten Branche, auch außerhalb des Projektteams zur Verfügung gestellt. Diese können unter folgendem Link abgerufen werden.

<http://www.vhk-herford.de/verbaende/datenkommunikation-dcc/downloads-zimlog/>

Das Erreichte kann aber nur als ein erstes Zwischenergebnis gewertet werden. Bis zu einem reibungslosen Austausch von Waren und Informationen ist es noch ein langer Weg. Prof. Paul Wittenbrink, hwh: „Es empfiehlt sich die Umsetzung der Standardprozesse innerhalb der Branche zentral zu begleiten. Nicht zuletzt um aus der Praxis zu lernen und notwendige Anpassungen integrieren zu können.“

Aus diesen Gründen wird das zunächst zeitlich begrenzt angesetzte Projekt ZIMLog in eine dauerhafte Struktur umgesetzt. „Somit ist sichergestellt, dass wir kontinuierlich an den Prozessen feilen und neue Anforderungen integrieren können. Nicht zuletzt möchte ZIMLog auch eine Plattform für den fachlichen Austausch zu Problemstellungen und Möglichkeiten innerhalb der Lieferkette darstellen.“ so Andreas Ruf, Verband der Deutschen Wohnmöbelindustrie e.V.

ZIMLog ist 2016 auf Initiative der vier Branchenverbände und ca. 30 Unternehmen aus den Bereichen Möbelindustrie, Möbellogistik und Möbelhandel entstanden.

Prof. Dr. Paul Wittenbrink und sein Team von der hwh Gesellschaft für Transport- und Unternehmensberatung mbH, Karlsruhe, wurden beauftragt, die unternehmensübergreifenden Prozesse in der Möbel-

logistik im Detail zu analysieren, Prozessstörungen zu identifizieren und gemeinsam mit Unternehmen und Verbänden Lösungen zu erarbeiten.

Zunächst ging es darum, eine Vision für eine optimierte Möbellogistik aufzuzeigen. Schon bei der Bestellung soll dem Kunden der Liefertermin der Möbel möglichst genau genannt werden. Die Planungsprozesse von Produktion, Transport und Rampe sind im Rahmen einer unternehmensübergreifenden Steuerung auf Basis eines durchgehenden Datenflusses über die gesamte Prozesskette stärker zu verknüpfen. Und nicht zuletzt sollten klare Entladestandards an der Rampe und eine flexible Rampenkapazitätsplanung bestehen.

In verschiedenen Arbeitskreisen wurden diese Problemstellungen detailliert analysiert und daraus Standardprozesse abgeleitet. Diese werden im Anschluss schnittstellenübergreifend durch Unternehmen entlang der Lieferkette in Form von Pilotprojekten umgesetzt.

2. Einfluss der Digitalisierung auf die Möbelindustrie

- Analyse des Markttrends

Die aktuelle Andersch-Studie zum Thema „Einfluss der Digitalisierung auf Traditionsunternehmen der Möbelindustrie und Logistikbranche“ entstand in Kooperation mit der RWTH Aachen. Die Studie liefert eine Analyse der disruptiven* Markttrends, mit denen die Unternehmen gegenwärtig konfrontiert sind, sowie mögliche Handlungsoptionen.

Basierend auf der Befragung führender Vertreter des deutschen Möbel- und Logistiksektors wurde ein aktuelles Stimmungsbild gezeichnet sowie die brancheninterne Sicht auf Stärken, Schwächen, Chancen und Herausforderungen ermittelt (Anlage).

Auf Basis einer Big-Data-gestützten Analyse beschäftigt sich die aktuelle Bestandsaufnahme unter anderem mit folgenden Fragen: Welche Gefahr stellen digital-basierte Player und ein disruptiver Marktwandel für etablierte Unternehmen dar? In wie weit lassen sich die erfolgreichen neuen Geschäftsmodelle auf Traditionsunternehmen übertragen? Und: Welche Chancen und Risiken liegen im digitalen Wandel?

Die Andersch-Studie können Sie [hier](#) downloaden.

*(*eine Innovation, die eine bestehende Technologie, ein bestehendes Produkt oder eine bestehende Dienstleistung möglicherweise vollständig verdrängt, Anm. d. Verfassers).*

3. Charta für Holz 2.0

- Umsetzung des Klimaschutzplans

Das BMEL und die FNR veranstaltete am 26. April 2017 in Berlin die Auftaktveranstaltung „Klima schützen. Werte schaffen. Ressourcen effizient nutzen. Charta für Holz 2.0“.

Mit der Charta setzt das BMEL insbesondere den Beschluss der Bundesregierung aus dem Klimaschutzplan 2050 um, „den Beitrag nachhaltiger Holzverwendung zur Erreichung der Klimaschutzziele zu

stärken“. Bundesminister Christian Schmidt wird Hintergrund, Inhalt und vorrangige Ziele der Charta für Holz 2.0 im Kontext übergeordneter politischer Strategien vorstellen.

Drei Key Notes anerkannter Experten werden die zentralen Herausforderungen in den Bereichen Klimaschutz, Wertschöpfung und Ressourceneffizienz skizzieren. Unter der Überschrift „Charta für Holz 2.0: Theorie und Praxis – was sind die Ansatzpunkte für Akteure?“ befasst sich die anschließende Podiumsdiskussion mit Fragen der konkreten Umsetzung der Charta für Holz.

Mehr hierzu können Sie unter diesem [Link](#) erfahren.

4. HDH kündigt CEI-Bois-Mitgliedschaft

- CEI-bois muss sich neu ausrichten

Der Verband HDH hat zum 31.12.2018 die Mitgliedschaft im CEI Bois gekündigt, um strukturelle Veränderungen innerhalb der CEI-bois umzusetzen. Hintergrund ist die seit geraumer Zeit bestehende erhebliche finanzielle Schieflage der europäischen Dachorganisation. Da eine gemeinsame Stimme der Holzindustrie in Brüssel unverändert absolut wichtig ist, soll die Kündigung genutzt werden, um gravierende strukturelle Veränderungen innerhalb der CEI-bois umzusetzen.

5. Französisches Emissionslabel für Möbel vorerst gestoppt

- Stillhaltefrist verlängert

Das von Frankreich geplante Emissionslabel für Möbel ist vorerst gestoppt: Für das Notifizierungsverfahren des dafür vorgesehenen französischen Gesetzespakets gilt nun eine nochmal verlängerte bis zum 20. Juli 2017.

„Das gibt der französischen Regierung genügend Zeit, sich mit den auch von uns vorgebrachten Einwänden zu befassen und die den freien EU-Binnenmarkt potenziell einschränkende Gesetzgebung zu überarbeiten“, so VDM-Präsident Axel Schramm. „Der französische Alleingang ist in jeder Hinsicht unausgegoren. Erstens ist die geplante Regelung mit in anderen EU-Ländern gesetzlichen Anforderungen – dem E1-Standard – nicht kompatibel; daher ist eine Harmonisierung notwendig. Zweitens ist das geplante Verfahren bürokratisch und vor allem unverhältnismäßig teuer; Prüfkapazitäten stehen nicht ausreichend zur Verfügung. Drittens sind die geplanten Grenzwerte für Möbelemissionen zu niedrig und – vergleicht man diese mit den Emissionsvorgaben bei Bauprodukten – strukturell widersinnig. Das Emissionslabel in der momentanen Gestaltung darf daher so nicht eingeführt werden.“

Die Verlängerung der Stillhaltefrist wurde durch breiten Widerstand möglich. Kritik äußerten Deutschland, Österreich, Italien, Lettland, Polen, Spanien, Großbritannien sowie die EU Kommission. Der Verband der Deutschen Möbelindustrie (VDM) und der europäische Spitzenverband EFIC schalteten sich frühzeitig in die Entwicklungen ein: So fanden Gespräche von VDM und EFIC mit der EU-Kommission in Brüssel und des VDM mit dem Wirtschaftsministerium in Berlin statt.

„Dieses massive Vorgehen war dringend notwendig, denn Frankreich fordert eine obligatorische Kennzeichnung der Formaldehyd-Emissionen aus Möbeln in die Innenraumlufte“, erklärt Schramm. Vorgesehen sei dafür ein vierstufiges Klassifizierungssystem auf der Grundlage von Schwellenwerten. „Ab 1. Januar 2020 sollen dann nur noch entsprechend gekennzeichnete Möbel auf dem französischen Markt

in Verkehr gebracht werden dürfen. Produzenten und Importeure wären somit verpflichtet, die Emissionsklasse des Produkts anhand eines Labels auf der Grundlage der Emissionsprüfung von Möbeln, die Holz und Holzwerkstoffe enthalten, gegenüber den Verbrauchern kenntlich zu machen“, so Schramm und erklärt weiter: „Die zu erwartenden Kosten für die Prüfung jedes einzelnen Produktes sind aus unserer Sicht für die sowohl in Deutschland als auch in Europa überwiegend von kleinen und mittelständischen Unternehmen geprägte Möbelindustrie so hoch, dass selbst französische Unternehmen sich die Frage stellen müssen, ob sie ihren Heimatmarkt noch beliefern können. Zudem stehen grundsätzlich nicht genügend Prüfkapazitäten zur Verfügung.

Abgesehen davon fordert das unvollständig vorliegende französische Gesetzespaket Emissionsgrenzwerte, die im Bereich von Prüfkammerblindwerten und üblichen Messungenauigkeiten liegen, also technisch indiskutabel sind.“ Letztendlich werde der Verbraucher in die Irre geführt, da das Möbel-Label zwar dem Bauprodukten-Label ähnelt, aber in Bezug auf Möbel in der besten Klasseneinteilung nicht eingehalten werden kann – und zwar von keiner Industrie in Europa. Zudem schaffe das Label massive Handelshemmnisse und behindere dadurch den Zugang zum französischen Markt. „Insbesondere werden die Grundsätze des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und den freien Binnenmarkt verletzt. Der jetzt erzielte Zeitaufschub ermöglicht weitere Gespräche, die das aus unserer Sicht für alle Marktbeteiligten schädliche Label hoffentlich verhindern werden“, so Schramm, der Wert auf die Feststellung legt, dass sich die deutsche Möbelindustrie jedem Wettbewerb stellt, sofern er auf seriösen Grundlagen fußt.

6. Innovativer werkzeugloser Verbinderbeschlag für Möbel mit erhöhten Anforderungen zum Patent angemeldet

- interessierte Unternehmen für Serienproduktion gesucht

Unter der Kurzbezeichnung „werkzeuglose Montage“ wurde im IHD eine werkzeuglose Verbindungslösung in Form eines Beschlages für den Möbelbau entwickelt, die einen erheblichen Mehrwert für den Kunden aber auch für den Möbelhersteller mit sich bringt und die zum Patent angemeldet wurde. Die Anforderungen für die Entwicklung richteten sich nach den technischen Anforderungen aus dem Nichtwohnbereich und sind damit deutlich höher als im Vergleich zum Wohnbereich.

Hintergrund war, eine Möglichkeit zu schaffen, Möbel für den Nichtwohnbereich (Büro, Kindertagesstätten usw.) in Montagebauweise verbunden mit der Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Montage ohne Werkzeug durch den Abnehmer exportfähig zu machen.

Der Beschlag ist auch für technisch nicht versierte Personen einfach zu bedienen. Er ist nach der Montage nicht sichtbar, wiederlösbar und erzeugt in der Verbindung eine definierte Vorspannung, so dass Toleranzen ausgeglichen werden und ein Lockern der Verbindung vermieden wird. Der Monteur kann durch den Beschlag Bauteile werkzeuglos fügen. Eine Besonderheit ist, dass Fehler bei der Montage konstruktiv verhindert werden. Ein Weglassen von Teilen oder ein unvollständiges Zusammenbauen sind mit diesem Beschlag nicht möglich.

Neben der Option, die Beschlagteile den Möbelteilen beizulegen, wird eine Vormontage im Werk favorisiert. Auch vormontiert stehen keine Teile hervor, sodass das Möbel ohne Beipackung für Beschlagteile oder Werkzeuge als Flat Pack ausgeliefert werden kann. Da der Beschlag vollständig unsichtbar im fertigen Möbel liegt, eignet er sich auch für höhere optische Ansprüche, wie es beispielsweise bei offenen Regalen gefordert ist.

Das Einbringen erfolgt in der Schmalfläche durch Bohren. In der Breitfläche sind zwei Varianten möglich: Fräsen auf dem Bearbeitungszentrum und Bohren im Durchlauf oder getaktet auf dem Bohrzentrum. Beide Varianten sind natürlich auch im handwerklichen Bereich einsetzbar und mit konventionellen Oberfräsen zu realisieren.

Die Einzelteile des Beschlages sind derart konstruiert, dass die Herstellung möglichst wirtschaftlich erfolgen kann. So wird beispielsweise nur eine Entformungsrichtung beim Spritzguss erforderlich. Damit ist ein wirtschaftlicher Einsatz auch in der Serienproduktion möglich. In Gesprächen mit potentiellen Anwendern konnte eine hohe Nachfrage festgestellt werden, sodass nun eine Serienproduktion angestrebt wird. Hierfür werden noch interessierte Unternehmen gesucht.

Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie über den Projektträger AIF Projekt GmbH in der Förderrichtlinie ZIM gefördert. Ansprechpartner für das Projekt im IHD sind Herr Tony Gauser (tony.gauser@ihd-dresden.de) und Herr Matthias Weinert (matthias.weinert@ihd-dresden.de). Der Beschlag wird auf der Interzum 2017 am IHD Messestand (Boulevard B-073) gezeigt.

7. Kapazitätsauslastung in der Möbelindustrie steigt

- deutlich über Vorquartal

Die vom Münchner ifo-Institut quartalsweise gemessene Kapazitätsauslastung in der deutschen Möbelindustrie lag im April bei 90,8 % und damit deutlich über den vergleichbaren Werten im Vorquartal (86,5%) und im Vorjahresquartal (89,2%).

Der höchsten Anstieg im Vergleich zum Vorquartal wurde in der Küchenmöbelindustrie gemessen (von 85,9% auf 92%), aber auch in der Polstermöbelindustrie (von 92,6% auf 97,8%) und bei den Schlafzimmerherstellern (von 87,9% auf 88,3%) wurden deutliche Steigerungen bei der Kapazitätsauslastung registriert.

8. Geförderte Auslandsmessen 2018

- HDH hat Zuschlag für neun zu fördernde Messen erhalten

In der [Anlage](#) finden Sie eine Liste mit den im kommenden Jahr für die deutsche Holz- und Möbelindustrie relevanten und geförderten internationalen Auslandsmessen. Die aufgeführten Messen sind im Auslandsmesseprogramm 2018 des Bundes (AMP) aufgenommen worden und werden vom Bundeswirtschaftsministerium finanziell gefördert.

Die dafür notwendigen Anträge wurden vom HDH formuliert und sind vom Ausstellungs- und Messeausschuss der deutschen Wirtschaft (AUMA) am 25. April in Berlin befürwortet worden. Trotz steigender Flächenmieten der Veranstalter und immer mehr Förderanträgen der Branchen erhielt der HDH den Zuschlag für neun zu fördernde Messen im kommenden Jahr. Sie bringen unseren Branchen in der Summe eine Förderung von rund 1,5 Mio. € ein.

9. GfK-Konsumklimastudie für April 2017: Konsumklima nimmt wieder Fahrt auf

- zunehmender Konjunkturoptimismus

Die Verbraucherstimmung in Deutschland befindet sich im April wieder deutlich im Aufwind. Konjunktur- und Einkommenserwartung legen spürbar zu, und auch die Anschaffungsneigung steigt moderat. Folglich liegt die Prognose für das Konsumklima im Mai bei 10,2 Punkten und damit deutlich über dem April-Wert von 9,8 Zählern.

Die Verbraucher in Deutschland sehen die heimische Wirtschaft auch in den kommenden Monaten auf einem guten Weg, wie der spürbare Anstieg der Konjunkturerwartung im April zeigt. Der zunehmende Konjunkturoptimismus sowie ein moderaterer Anstieg der Preise sorgen außerdem dafür, dass auch die Einkommensaussichten der Bundesbürger auf einem ohnehin schon hohen Niveau deutlich zunehmen. Entsprechend kann auch die Anschaffungsneigung um rund fünf Zähler zulegen. Für den Monat Mai wird für das Konsumklima folglich ein deutlicher Sprung nach oben auf 10,2 Punkte prognostiziert.

Die vollständige Pressemitteilung der GfK finden Sie in der [Anlage](#).

Mit freundlichen Grüßen

IHR

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



Clemens Lüken



Lutz Döhling

Anlage

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

Statistische Daten zur Entwicklung der Erzeugerpreise für gewerbliche Produkte in Deutschland

März 2017



	Preisindex (2010 = 100)			Preisentwicklung der letzten 12 Monate	Preisveränderung in %						
	März 17	12M-Tief	12M-Hoch		1 Monat	6 Monate	Lfd. Jahr	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	
Produktgruppen im Holzgewerbe											
161	Schnittholz	109,4	Jul 16 : 108,7	Okt 16 : 109,7		0,1	-0,2	0,0	-0,3	-0,8	-3,7
1621	Holzwerkstoffe	106,8	Jan 17 : 106,6	Apr 16 : 108,4		-0,2	-1,1	0,2	-1,3	-2,5	-3,0
1623	Baunahe Holzprodukte	114,3	Apr 16 : 112,4	Mrz 17 : 114,3		0,2	1,5	0,7	2,4	4,0	5,1
1624	Holzverpackungen	103,2	Apr 16 : 102,8	Mrz 17 : 103,2		0,1	0,2	0,2	-0,2	-1,1	-0,3
1629	Holzwaren (ohne Möbel)	110,3	Jul 16 : 107,5	Mrz 17 : 110,3		0,8	2,5	0,7	2,6	1,0	-0,5
Produktgruppen in der Möbelindustrie											
3100	Sitzmöbel und Teile für Möbel	109,5	Aug 16 : 108,3	Mrz 17 : 109,5		0,4	0,9	0,5	1,0	1,9	3,5
3101	Büro- und Ladenmöbel	114,2	Apr 16 : 113,0	Feb 17 : 114,2		0,0	0,7	0,1	1,2	2,6	4,3
3102	Küchenmöbel	117,7	Apr 16 : 115,8	Mrz 17 : 117,7		0,3	1,6	0,9	1,6	4,0	6,1
3109	Sonstige Möbel	110,7	Apr 16 : 109,7	Feb 17 : 110,7		0,0	0,8	0,1	1,0	2,2	3,3
241	Roheisen, Roh- und Walzstahl	97,7	Apr 16 : 82,8	Mrz 17 : 97,7		1,3	11,4	3,1	19,4	4,4	-0,1
24 10 01 900	Halbzeug aus Qualitätsstahl	99,1	Apr 16 : 86,8	Feb 17 : 100,1		-1,0	6,8	1,0	13,6	-1,7	-2,6
2572	Schlösser und Beschläge	104,5	Apr 16 : 103,9	Sep 16 : 104,5		0,2	0,0	0,1	0,6	0,8	1,8
Produktgruppen in der Kunststoffindustrie											
2016	Kunststoffe in Primärform	108,6	Apr 16 : 105,1	Mrz 17 : 108,6		1,2	3,0	2,5	3,3	1,4	-1,3
222	Kunststoffwaren	107,1	Okt 16 : 106,6	Mrz 17 : 107,1		0,3	0,4	0,5	0,2	1,0	-0,4
Energie											
06	Erdöl und Erdgas	91,9	Sep 16 : 80,0	Jan 17 : 92,0		1,5	14,9	-0,1	7,1	-17,6	-35,0
35	Strom, Gas, Fernwärme	99,8	Apr 16 : 97,0	Jan 17 : 100,5		-0,3	2,7	-0,7	2,8	-5,4	-8,0
35 11 13	Strom an gewerbliche Anlagen	126,8	Apr 16 : 125,4	Feb 17 : 126,8		0,0	0,8	0,2	1,3	1,4	0,8
35 2	Erdgas bei Abgabe an Industrie	98,3	Okt 16 : 95,2	Feb 17 : 98,9		-0,6	2,9	-0,5	-2,0	-18,9	-22,1

Quelle: Statistisches Bundesamt und eigene Berechnungen

Argumente zu Unternehmensfragen

aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Nicht nur in Deutschland, auch in anderen EU-Ländern bilden kleine und mittlere Unternehmen das Rückgrat der Wirtschaft. Trotzdem gibt es große Unterschiede, wie ein Blick auf die fünf größten EU-Volkswirtschaften zeigt.

Die fünf EU-Schergewichte wiesen 2015 rund 13,3 Millionen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) auf; lässt man die (teil-)staatlichen Bereiche Bildung und Soziales sowie den Finanzsektor und die Landwirtschaft außen vor, machen diese Betriebe 58 Prozent des gesamten Mittelstands aller 28 EU-Länder aus. Dennoch gibt es große Unterschiede zwischen den „Big Five“, was Zahl und Größe der mittelständischen Betriebe angeht.

Deutschland verfügt mit rund 2,2 Millionen kleinen und mittleren Unternehmen über einen starken und wettbewerbsfähigen Mittelstand, der insgesamt 17 Millionen Menschen beschäftigt (Tabelle 1). Gemessen an

Europas Mittelstand

Die fünf größten EU-Länder: Zahl der Unternehmen

im Jahr 2015 in 1.000

	KMU	Großunternehmen	Unternehmen insgesamt
Deutschland	2.232,1	10,8	2.242,9
Frankreich	3.002,5	4,5	3.007,0
Italien	3.733,1	3,1	3.736,2
Spanien	2.458,3	2,8	2.461,1
Vereinigtes Königreich	1.871,5	6,2	1.877,7

Unternehmen: ohne die (teil-)staatlichen Bereiche Gesundheit und Sozialwesen sowie Bildung, den Finanzsektor und die Landwirtschaft; KMU: kleine und mittlere Unternehmen bis 249 Beschäftigte
Quelle: Eurostat

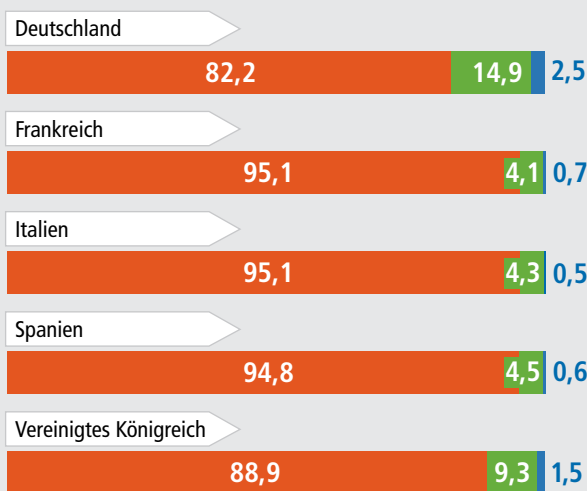
1

© 2017 IW Medien - Argumente 5

Die fünf größten EU-Länder: Verteilung der Unternehmen

So viel Prozent der Unternehmen entfielen 2015 auf ...

■ ... Kleinstunternehmen ■ ... kleine Unternehmen
■ ... mittlere Unternehmen



Differenz zu 100: Großunternehmen
Unternehmen: ohne die (teil-)staatlichen Bereiche Gesundheit und Sozialwesen sowie Bildung, den Finanzsektor und die Landwirtschaft; Kleinstunternehmen: bis neun Beschäftigte; kleine Unternehmen: zehn bis 49 Beschäftigte; mittlere Unternehmen: 50 bis 249 Beschäftigte
Ursprungszahlen: Eurostat

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2017 IW Medien - Argumente 5

der Landesgröße ist der Mittelstand zahlenmäßig aber eher klein: Mit nur 2,7 KMU je 100 Einwohner erreicht Deutschland einen der niedrigsten Werte in der EU. Allerdings gibt es recht viele größere Mittelständler mit 50 bis 249 Beschäftigten: Die insgesamt 55.700 Unternehmen dieser Größenordnung beschäftigen rund 20 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland.

Zwischen 2008 und 2015 hat die Erwerbstätigkeit in den deutschen KMU um ein Fünftel zugelegt.

Damit erreichte der deutsche Mittelstand die höchste Steigerungsrate in der EU (Tabelle 3). Und der Beschäftigungsboom dürfte sich fortsetzen: Die EU-Kommission geht davon aus, dass die KMU-Beschäftigung in Deutschland zwischen 2015 und 2017 um weitere 5,8 Prozent zulegen wird – trotz Fachkräftemangel.






Auch in Sachen Produktivität kann der deutsche Mittelstand punkten: Die heimischen KMU sind um ein Viertel produktiver als der EU-Durchschnitt.

In **Frankreich** gibt es mit 3 Millionen Betrieben relativ viele KMU, aber nur wenige größere Mittelständler (Tabelle 2). Auf 100 Einwohner kommen 4,5 kleine und mittlere Unternehmen – das entspricht dem EU-Durchschnitt. Die Kleinstunternehmen beschäftigen knapp 30

Die fünf größten EU-Länder: Der Wert des Mittelstands

3

KMU im Jahr 2015

	Beschäftigte in Millionen	Brutto- wertschöpfung in Milliarden Euro
 Deutschland	17,08	816,3
 Frankreich	9,58	527,8
 Italien	11,36	440,3
 Spanien	8,04	271,5
 Vereinigtes Königreich	10,12	731,3

KMU: kleine und mittlere Unternehmen bis 249 Beschäftigte
Quelle: Eurostat

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2017 IW Medien - Argumente 5

Prozent aller Arbeitnehmer im französischen Unternehmenssektor, während mittlere Betriebe mit einem Beschäftigungsanteil von 14,8 Prozent unter dem EU-Durchschnitt von 17 Prozent liegen.

Seit Beginn der Euro-Krise hat sich der französische Mittelstand schleppend entwickelt. Zwar hat die Politik in den vergangenen Jahren einige Anstrengungen unternommen, um Gründungen zu erleichtern: So wurde der Bürokratieaufwand deutlich verringert und es gab Verbesserungen für KMU beim Zugang zu öffentlichen Aufträgen und Förderprogrammen. Doch bislang haben sich diese Maßnahmen noch nicht in einem stärkeren Beschäftigungswachstum niedergeschlagen.

Mit 3,7 Millionen Betrieben ist **Italien** Europas Mittelstandshochburg:

99,9 Prozent der italienischen Firmen sind KMU, davon sind 95 Prozent Kleinstbetriebe.

Nur 0,5 Prozent der italienischen Mittelständler haben 50 oder mehr Beschäftigte. Strukturell liegt einiges im Argen. Seit der Krise von 2008/2009 entwickelt sich der Mittelstand kaum, die KMU-Beschäftigung ist zwischen 2008 und 2015 um 12 Prozent gesunken und zeigte auch zuletzt noch keine Erholungstendenzen (Tabelle 4). Zwar hatte die Regierung unter Matteo Renzi Maßnahmen eingeleitet, um den KMU-Sektor zu stärken – zum Beispiel eine unternehmensfreundlichere Verwaltung. Doch der Arbeitsmarkt des Landes gilt weiterhin als überreguliert, was viele Betriebe von Einstellungen abhält.

Mit knapp 2,5 Millionen Unternehmen stellen KMU in **Spanien**, der fünftgrößten EU-Volkswirtschaft, ebenfalls 99,9 Prozent aller Wirtschaftseinheiten. Innerhalb

des iberischen KMU-Sektors sind die Kleinstbetriebe mit gut 41 Prozent aller Beschäftigten der größte Arbeitgeber, während größere Mittelständler mit 50 bis 249 Mitarbeitern nur 13,2 Prozent aller Beschäftigten stellen – fast 4 Prozentpunkte weniger als im EU-Durchschnitt. Ein nur schwach entwickelter Unternehmenssektor jenseits der Kleinstbetriebe trägt offenbar zur schwierigen Beschäftigungssituation im Land bei. 2016 betrug die Arbeitslosenquote noch immer 19,4 Prozent.

Das **Vereinigte Königreich** hat eine ähnliche KMU-Struktur wie Deutschland: Der Mittelstand ist zwar relativ klein, doch es gibt eine beachtliche Menge an größeren und wertschöpfungsstarken Mittelständlern. Viele von ihnen sind auf Dienstleistungen ausgerichtet.

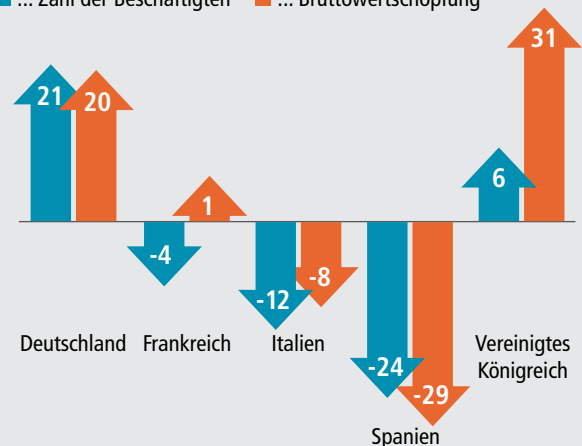
Der britische KMU-Sektor hat im Krisenjahr 2009 noch Beschäftigung aufgebaut und nach einem kurzen Einbruch 2010 in den Folgejahren schnell auf den Wachstumspfad zurückgefunden. Zwischen 2008 und 2015 ist die Zahl der Beschäftigten um circa 6 Prozent gestiegen. Das Vereinigte Königreich ist laut EU-Kommission ein sehr unternehmensfreundlicher Standort, der 2015/2016 durch insgesamt 33 KMU-Fördermaßnahmen weiter gestärkt wurde. Mit dem bevorstehenden Brexit droht aber eine Phase der Unsicherheit, die auch die Mittelständler auf der Insel belasten dürfte.

Die fünf größten EU-Länder: Die Entwicklung des Mittelstands

4

Veränderung der ... in den KMU zwischen 2008 und 2015 in Prozent

■ ... Zahl der Beschäftigten ■ ... Bruttowertschöpfung



KMU: kleine und mittlere Unternehmen bis 249 Beschäftigte
Quelle: EU-Kommission

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2017 IW Medien - Argumente 5

Zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik statt Rückwärtsrolle ins letzte Jahrhundert

Qualifizierung ist wichtig. Deshalb bringt die deutsche Wirtschaft alljährlich rd. 60 Mrd. € für die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten auf. Weiterbildungsansprüche und ein Arbeitslosengeld Q, wie sie von der SPD angekündigt werden, verhindern Arbeitslosigkeit nicht, sie verlängern und verfestigen sie eher. Eine zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik sieht anders aus.

Keine notwendige und erfolgversprechende Qualifizierung von Arbeitslosen scheitert heute an mangelnden Finanzen. Qualifizierung ist zwar in vielen Fällen der richtige Weg, aber sie ist oft auch unangebracht, etwa

wenn mangelnde Kinderbetreuung oder – gerade bei Älteren – gesundheitliche Beeinträchtigungen die neue Beschäftigungsaufnahme behindern. > **Fortsetzung auf Seite 6**

Debatte über inklusives Wachstum und soziale Gerechtigkeit versachlichen

Das Bundeswirtschaftsministerium hat am 16. März 2017 einen Zehn-Punkte-Plan „Deutschland – stark und gerecht“ vorgelegt und im Rahmen einer Tagung „Ungleichheit als wirtschaftspolitische Herausforderung“ Wege zu einem inklusiv(er)en Wachstum diskutiert. BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter sprach sich auf dieser Tagung für eine nachhaltige Wachstumsagenda aus. Die Debatte zur sozialen Gerechtigkeit zeigt, dass eine Abkehr von postfaktischen Darlegungen dringend erforderlich ist. Zudem ist der Großteil der vom Bundeswirtschaftsministerium vorgeschlagenen Maßnahmen zum inklusiven Wachstum kontraproduktiv und nicht zielführend.

Zwar erkennt das Papier des Bundeswirtschaftsministeriums die gute Ausgangslage in Deutschland, wie gestiegene Beschäftigung, niedrige Arbeitslosigkeit und solide finanzierte Sozialversicherungen, an. Leider werden aber auf der Basis einer verzerrten und falschen Wahrnehmung der Arbeitsmarkt- und Einkommensentwicklung kontraproduktive Schlussfolgerungen gezogen. Fakt ist, dass

die Ungleichheit verfügbarer Einkommen seit Mitte des letzten Jahrzehnts nahezu konstant ist, dass seit 2006 der Anteil – oft zu Unrecht kritisiert – flexibler Beschäftigung an der gesamten Erwerbstätigkeit zurückgeht und dass der Anteil des Normalarbeitsverhältnisses an der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter an Bedeutung gewonnen hat. > **Fortsetzung auf Seite 14**

APR
2017

INHALT

Arbeits- und Tarifrecht	2
Lohn- und Tarifpolitik	4
Beschäftigung	6
Soziale Sicherung	8
Bildung	10
Europa	12
Wirtschaft und Finanzen	14
BDA intern	16

Vorschlag zur befristeten Teilzeit zurückweisen

Nachdem im Koalitionsausschuss Ende März 2017 keine Einigung über die Einführung einer befristeten Teilzeit gefunden wurde, dauert die Diskussion über den Referentenentwurf weiter an. Der vorliegende Entwurf des Bundesarbeitsministeriums ist in keiner Weise akzeptabel. Er würde eine grundlegende Veränderung des Verhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeuten. Er greift in die unternehmerische Gestaltung von Dauer und Lage der betrieblichen Arbeitszeit ein und würde zu einem grundsätzlichen Systemwechsel in den Arbeitsbeziehungen führen. Er gefährdet die notwendige Planungssicherheit von Unternehmen und Belegschaften. Die vorgesehene Verschärfung des Teilzeitgesetzes sollte nicht weiterverfolgt werden.

In der Praxis kommen die Betriebe ihren Mitarbeitern bei Lage und Dauer der Arbeitszeit so weit wie möglich entgegen. Durch individuelle Lösungen wird die Arbeitszeit so gestaltet, dass Beruf und private Belange in Einklang zu bringen sind. Fast 90 % aller Beschäftigten sind dementsprechend mit ihrer Arbeitszeit zufrieden, bei teilzeitbeschäftigten Frauen sind es über 80 %. Ursache „unfreiwilliger Teilzeit“ sind vor allem fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber im Regelfall gerade nicht die betrieblichen Arbeitsanforderungen oder gar der Arbeitgeber. Das Familienministerium hat außerdem festgestellt, dass fast 80 % der Betriebe, in denen ein Mitarbeiter den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit äußert, diesen Wunsch so schnell wie betrieblich möglich umsetzen. Eines neuen gesetzlichen Anspruchs bedarf es nicht.

Der Gesetzesvorschlag blendet diese erfolgreiche Praxis völlig aus. Ein Recht auf Vollzeit berücksichtigt nicht die betrieblichen

Notwendigkeiten und Kundenwünsche. Mehr Arbeit im Betrieb gibt es nicht, wenn es ein Gesetz verordnet, sondern wenn mehr Aufträge kommen. Nach der Konstruktion des Anspruchs fehlt darüber hinaus jede Planungssicherheit. Der seine Arbeitszeit reduzierende Arbeitnehmer hat vielmehr die Möglichkeit, während des vereinbarten Befristungszeitraums eine Verlängerung seiner Arbeitszeit geltend zu machen. Wer befristet in Teilzeit geht, muss sich aber an diese Vereinbarung halten. Eine ErsatzEinstellung für die ausfallende Arbeitszeit wird häufig nicht möglich sein. Der Entwurf berücksichtigt die Interessen all jener Mitarbeiter nicht ausreichend, die ausfallende Arbeitszeit auffangen müssen. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen können betriebliche Abläufe nicht so organisieren, dass sie alle gesetzlichen Ansprüche, wie z.B. solche auf Elternzeit, Familienpflegezeit und den allgemeinen Teilzeitananspruch, ohne Reibungsverluste umsetzen können.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de >
argumente > „Teilzeit weiterhin flexibel handhaben“ sowie > Inhalte > Arbeits- und Tarifrecht > Teilzeitarbeit sowie > Themen A-Z > Teilzeitarbeit sowie im Rundschreiben II/009/17 vom 9. Januar 2017

Beschäftigtendatenschutz praktikabel gestalten

Der Deutsche Bundestag berät zurzeit darüber, wie das deutsche Datenschutzrecht an die europäische Datenschutz-Grundverordnung angepasst werden soll. Die Neufassung hat Auswirkungen auf den Beschäftigtendatenschutz. Die BDA setzt sich dafür ein, dass die Vorteile der Datenschutz-Grundverordnung nicht auf nationaler Ebene durch rechtsunsichere und überflüssige Regelungen zunichte gemacht werden.

Die Datenschutz-Grundverordnung legt den Unternehmen auf, sich innerhalb von nur zwei Jahren auf ein neues Datenschutzrecht einzustellen. Gleichzeitig müssen für den Beschäftigtendatenschutz weiterhin 28 unterschiedliche nationale Rechtsordnungen eingehalten werden. Veränderte Vorgaben zum Beschäftigtendatenschutz wären deshalb zu diesem Zeitpunkt eine unnötige und

übermäßige Zusatzbelastung für die Unternehmen. Das gilt insbesondere für die im Gesetzentwurf vorgesehenen Vorgaben zur Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis. Sie können die Freiwilligkeit der Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis in Frage stellen. Eine Beschränkung der Möglichkeit, in den Gebrauch der eigenen Daten einzuwilligen, widerspricht dem Geist der Datenschutz-

Grundverordnung. Der Beschäftigte muss „Herr über seine Daten“ bleiben. Zudem ist die Vorgabe, dass die Einwilligung grundsätzlich in Schriftform zu erfolgen hat, in Zeiten digitaler Kommunikation nicht angemessen.

Änderungen sind auch erforderlich im Hinblick auf geheimhaltungsbedürftige Da-

ten. Arbeitgebervereinigungen, die als Bevollmächtigte im arbeitsgerichtlichen Verfahren tätig werden, sollten hier Berufsgeheimnisträgern gleichgestellt werden. Zudem sollte der Gesetzgeber von einer Ausdehnung des bereits sehr weiten datenschutzrechtlichen Beschäftigtenbegriffs auf Zeitarbeitnehmer Abstand nehmen.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Arbeitnehmerdatenschutz sowie in den Rundschreiben II/034/17 vom 14. März 2017 und II/030/17 vom 8. März 2017

KURZ NOTIERT

Mutterschutz bleibt handhabbar

Nach monatelanger Beratung hat der Bundestag am 30. März 2017 in 2. und 3. Lesung die Neuregelung des Mutterschutzrechts beschlossen. Sie wird zum 1. Januar 2018 in Kraft treten. Die BDA hat sich intensiv in das gesamte Gesetzgebungsverfahren eingebracht und neue überflüssige Bürokratie verhindert. Zum anderen werden die Regelungen nun auch dem Anliegen von Müttern und Schwangeren gerecht, ihre Beschäftigung fortsetzen zu können. Das ist ein wichtiger Erfolg, der die Akzeptanz des Mutterschutzes stärkt und die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen fördert. Beibehalten werden soll nach jetzigem Stand eine Übergangsregelung, nach der Verstöße gegen neue Pflichten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erst nach Ablauf eines Übergangszeitraums mit Ordnungsgeld belegt werden. Unternehmen bekommen so Zeit, sich mit den Neuregelungen auseinanderzusetzen und ihre Praxis anzupassen. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Mutterschutz sowie im Rundschreiben II/209/16 vom 7. Dezember 2016

Einstiegschancen durch Befristungen erhalten

Mit falschen Zahlen wurde in den vergangenen Monaten politisch gegen Befristungen Stimmung gemacht. Tatsächlich tragen befristete Arbeitsverhältnisse wesentlich dazu bei, Arbeitslosigkeit zu beenden. Die Chance, aus einer befristeten Beschäftigung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Fast drei Viertel der befristet Beschäftigten erhalten in ihrem Betrieb eine Anschlussbeschäftigung. Fast 40 % werden unmittelbar in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes werfen zahlreiche Fragen auf

Zum 1. April 2017 sind die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in Kraft getreten. Inhaltlich bleiben tarifvertragliche

Gestaltungsmöglichkeiten erhalten: Auch in Zukunft ist es möglich, durch Tarifverträge abweichende Vereinbarungen zum „equal pay“ und zur Überlassungshöchstdauer zu treffen. Die Umsetzung der Neuregelungen wirft aber zahlreiche Fragen auf, die die BDA in einer Auslegungshilfe aufgreift. Zudem erscheint im April 2017 ein Praxishandbuch zur Novellierung der Arbeitnehmerüberlassung.

Tarifeinheit ist verfassungsgemäß

In der mündlichen Verhandlung vor dem Ersten Senat des Bundesverfassungsgerichts am 24. und 25. Januar 2017 in Karlsruhe hat Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer die Bedeutung der Tarifeinheit für die Tarifautonomie unterstrichen und auf deren Notwendigkeit hingewiesen, um eine funktionierende Tarifordnung zu gewährleisten. Die Tarifeinheit stabilisiert die Tarifautonomie und stärkt dadurch die Koalitionsfreiheit. Eine Entscheidung des Gerichts wird in einigen Monaten erwartet.

Unternehmensmitbestimmung: EU-Kommission folgt BDA-Argumentation

Im Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof zur Vereinbarkeit des deutschen Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG) mit EU-Recht hat die EU-Kommission in einer Anhörung am 24. Januar 2017 festgestellt, dass „die bestehenden deutschen Vorschriften als mit dem EU-Recht vereinbar angesehen werden können“. Die Kommission hatte zunächst eine schriftliche Stellungnahme abgegeben, in der sie von einem Verstoß des MitbestG gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit ausgegangen war. Die BDA hatte sich daraufhin gemeinsam mit dem DGB an die EU-Kommission gewandt und gebeten, diese Stellungnahme zu korrigieren. Die Wahlberechtigung zum Aufsichtsrat leite sich aus dem Beschäftigungsort ab, nicht aus der Staatsangehörigkeit. Eine Diskriminierung sei mit einer solchen Regelung nicht verbunden. Das Votum des Generalanwalts wird am 4. Mai 2017 erwartet. Nähere Informationen: Rundschreiben II/016/17 vom 3. Februar 2017

Akzeptanz und Attraktivität der Tarifverträge weiter stärken

Der DGB hat am 28. Februar 2017 „Positionen zur Stärkung der Tarifbindung“ vorgelegt. Die in 14 Punkten vorgesehenen gravierenden Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Tarifpolitik tragen jedoch weder zur Stärkung der Akzeptanz der Tarifverträge noch zur allgemeinen Förderung der Tarifbindung bei.

Der DGB schlägt u.a. vor, die Bindung an tarifliche Regelungen auszuweiten, die Erstreckung von Tarifverträgen auf bisher tarifungebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiter zu erleichtern, Rechte der Gewerkschaften zu stärken und im Gegenzug wichtige Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeitgeber einzuschränken.

In dem 14-Punkte-Papier fordert der DGB z. B. deutliche Einschränkungen bei der Zulässigkeit der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung in Arbeitgeberverbänden. Zur Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie gehört aber auch, sich gegen die Bindung an Tarifverträge entscheiden zu können. Für einzelne Unternehmen sind z. B. die Regelungen eines Flächentarifvertrags nicht immer vollumfänglich die richtige Antwort. Hier kann die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung ein erster Schritt sein, um diese Unternehmen von einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband zu überzeugen. Letztlich stärkt sie auch die Sozialpartnerschaft, da diese Unternehmen in Arbeitgeberverbänden organisiert sind.

Zudem geht dem DGB die Reform der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach dem

Tarifvertragsgesetz nicht weit genug – neben weiteren Erleichterungen bei den Voraussetzungen einer AVE soll vor allem künftig ein geänderter Abstimmungsmodus die bestehende Möglichkeit des Vetos einer Seite des paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzten Tarifausschusses verhindern. Geringere Anforderungen an den Erlass einer AVE werden aber nicht helfen, die Akzeptanz der Tarifverträge zu stärken. Die AVE ist ein Instrument, um wirtschaftlichen Fehlentwicklungen und unangemessenen Lohn- und Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken. Sie ist kein Ersatzinstrument für echte Tarifbindung.

Statt einer stärkeren Regulierung der tarifpolitischen Rahmenbedingungen sollte der tarifpolitische Reformkurs der vergangenen Jahre, z. B. durch die Öffnung der Flächentarifverträge für betriebliche Lösungen, weiter vorangetrieben werden. Dies würde die Akzeptanz und Attraktivität der Tarifverträge stärken und wäre damit der richtige Weg, um die positive Entscheidung für Tarifverträge und damit die Tarifbindung nachhaltig zu fördern.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de >
Themen A–Z >
Tarifpolitik und
Tarifautonomie
sowie im Rundschreiben II/028/17
vom 2. März 2017

KURZ NOTIERT

Anzahl der Streikmaßnahmen im Dienstleistungssektor steigt deutlich

Während es zwischen den Jahren 1990 und 2005 noch deutlich mehr Streiks im produzierenden Gewerbe gab, entfielen zwischen 2005 und 2015 ca. 80 % aller Streiktage auf Dienstleistungsbranchen. Dies hat eine im Januar 2017 veröffentlichte Studie des Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) ergeben. Durch Mitgliederverluste, eine rückläufige Tarifbindung, Spartengewerkschaften und drohende Besitzstandsverluste sei die ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – unter Druck geraten. Reaktionen waren u.a. eine expansivere Tarifpolitik und eine höhere Konfliktbereitschaft. Dabei dienen der ver.di die Konflikte auch zur Mitgliederwerbung. Hinzu tritt der Versuch der Gewerkschaft, durch

die Vereinbarung von Sondervergünstigungen die weitere Abspaltung spezifischer Berufsgruppen zu verhindern. Das IW Köln erwartet, dass auch künftig die Tarifpolitik der ver.di in erster Linie der Stärkung ihrer Mitgliederbasis, der Steigerung der Tarifbindung über Häuserkämpfe und allgemeinverbindliche Tarifverträge sowie der Integrationsfähigkeit insbesondere durch die Fortsetzung ihrer bisherigen Spartentarifpolitik dienen wird. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Tarifpolitik sowie im Rundschreiben III/005/17 vom 10. Januar 2017

Deutschland hat EU-weit den zweithöchsten gesetzlichen Mindestlohn

Das Statistische Amt der Europäischen Union sowie die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen haben Anfang Februar 2017 aktuelle Übersichten zu den gesetzlichen Mindestlöhnen in Europa veröffentlicht. Mit 1.498 € pro Monat (39,1-Stunden-Woche) befindet sich Deutschland über dem Niveau Großbritanniens (1.397 €) und Frankreichs (1.480 €). Zur richtigen Einordnung dieser Mindestlöhne müssen jedoch auch die Preisniveauunterschiede und damit bestehende ungleiche Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden. Demnach verfügt Deutschland preisbereinigt nach Luxemburg über den zweithöchsten Mindestlohn in der EU. Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Gesetzlicher Mindestlohn

Tarifabschlüsse für die nordwest- und die ostdeutsche Stahlindustrie

Der Arbeitgeberverband Stahl und die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) einigten sich am 17. März 2017 nach der dritten Verhandlungsrunde auf ein Tarifergebnis für die nordwestdeutsche Stahlindustrie, das bei einer Laufzeit von 22 Monaten einen Nullmonat und eine zweistufige Entgelterhöhung von 2,3 % ab April 2017 bzw. 1,7 % ab Mai 2018 vorsieht. Der Altersteilzeittarifvertrag und der Tarifvertrag über Werkverträge werden jeweils bis 31. Dezember 2018 verlängert. Der Tarifabschluss für die ostdeutsche Stahlindustrie vom 21. März 2017 entspricht diesen Eckpunkten. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifverhandlungen und im Rundschreiben III/028/17 vom 17. März 2017

Erfolgreiche Schlichtung für die Deutsche Bahn AG

Nach einem achtwöchigen Schlichtungsverfahren gelang dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (Agv MoVe) am 9. März 2017 eine Einigung mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer für die Deutsche Bahn AG. Bei einer Laufzeit von 24 Monaten steigen nach einer Einmalzahlung von 550 € die Entgelte ab April 2017 um 2,5 %. Zum Januar 2018 können die Beschäftigten zwischen einer 39-Stunden-Woche mit einer Entgelterhöhung von 2,6 %, einer 38-Stunden-Woche oder sechs zusätzlichen Urlaubstagen wählen. Daneben wurden u.a. tarifvertragliche Mindeststandards für verlässliche Schichtplanungen vereinbart. Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifverhandlungen und im Rundschreiben III/026/17 vom 10. März 2017

Tarifergebnis für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie

Am 2. März 2017 haben der Gesamtverband der Textil- und Modeindustrie – Arbeitgeberverband – und die IG Metall nach der dritten Verhandlungsrunde einen Tarifabschluss mit einer Laufzeit von 24 Monaten vereinbart. Die Entgelte der Beschäftigten der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie steigen nach Einmalzahlungen von insgesamt 320 € zum August 2017 um 2,7 % und ab September 2018 um weitere 1,7 %. Wirtschaftlich belastete Betriebe können bei den Einmalzahlungen und der ersten Erhöhung abweichende Vereinbarungen treffen. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifverhandlungen und im Rundschreiben III/021/17 vom 2. März 2017

Tarifabschluss für die Kali- und Steinsalzindustrie

Am 21. Februar 2017 erzielten nach der zweiten Verhandlungsrunde der VKS – Verband der Kali- und Salzindustrie – und die IG BCE einen Tarifabschluss für die Beschäftigten in der Kali- und Steinsalzindustrie. Bei einer Laufzeit von 24 Monaten erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung von 1.900 € im Jahr 2017 sowie 500 € für 2018. Ab Januar 2018 erfolgt eine Entgeltanhebung um 1,9 % auf Tabellengrundwert, Leistungsentgelt, Untertageentgelt und Zulagen des Entgelttarifvertrags. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifverhandlungen und im Rundschreiben III/018/17 vom 23. Februar 2017

Tarifabschluss im öffentlichen Dienst der Länder

Am 17. Februar 2017 einigte sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder mit der ver.di sowie dem dbb beamtenbund und tarifunion nach der dritten Verhandlungsrunde auf einen Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder (ohne Hessen) mit einer Laufzeit von 24 Monaten. Die Beschäftigten erhalten rückwirkend ab Januar 2017 eine Entgelterhöhung um 2 % bzw. mindestens 75 € und ab Januar 2018 eine erneute Erhöhung um 2,35 %. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage von 50 bis 100 €. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifverhandlungen und im Rundschreiben III/017/17 vom 20. Februar 2017

Zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik statt Rückwärtsrolle ins letzte Jahrhundert

Nähere Informationen:

Rundschreiben
IV/032/17 vom
7. März 2017 und
IV/037/17 vom
20. März 2017

Fortsetzung der Titelseite > Ein Rechtsanspruch auf Qualifizierung ist deshalb unnötig. Verbunden mit einem Arbeitslosengeld Q, bei dem der Arbeitslosengeld-I-Anspruch immer in voller Höhe erhalten bleibt, ist er auch kein sinnvoller Beitrag zur Fachkräftesicherung. Im Gegenteil: Die Folgen wären betriebsferne Qualifizierung auf Vorrat und in vielen Fällen eine unnötige Verlängerung der Arbeitslosigkeit. Eine Verkürzung der Arbeitslosengeld-Anwartschaftszeiten würde Fehlanreize zu nur kurzzeitigen Beschäftigungen mit an-

schließendem Leistungsbezug setzen und gerade nicht eine zügige Vermittlung und möglichst dauerhafte Beschäftigung unterstützen. Die Vorschläge würden je nach Inanspruchnahme zu Mehrausgaben zwischen 8 und 18 Mrd. € führen. Kosten von 1 Mrd. €, wie von der SPD für ihre Vorschläge angegeben, sind völlig unrealistisch. Die BDA hat der Rückwärtsrolle ins letzte Jahrhundert ein Konzept für eine zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik entgegengesetzt.

KURZ NOTIERT

Entgelttransparenzgesetz beschlossen – Schlimmeres verhindert

Das Entgelttransparenzgesetz wurde am 30. März 2017 im Bundestag verabschiedet. Das Gesetz ist ein schmerzhafter Kompromiss. Immerhin konnte die BDA im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens wesentliche Verbesserungen erreichen. Unter anderem wurden ein neuer Erfüllungsanspruch, eine Verpflichtung zur Durchführung von Prüfverfahren hinsichtlich der Entgeltgestaltung sowie zur Überprüfung von Tarifverträgen und zur Angabe von Mindestentgelten bei Stellenanzeigen gestrichen. Zudem sind nunmehr Erleichterungen für tarifgebundene Unternehmen vorgesehen. Dennoch schafft das Gesetz unverhältnismäßigen Aufwand durch neue Auskunftsansprüche und Berichtspflichten. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Entgeltgleichheit sowie im Rundschreiben IV/042/17 vom 30. März 2017

Human Capital Reporting – Berichtspflichten durch die Hintertür verhindern

Für das im Rahmen des ISO-Normierungsvorhabens Human Resource Management gestartete Teilprojekt „Human Capital Reporting“ liegt ein erster Entwurf vor. Die Initiatoren versprechen einen Mehrwert für die betriebliche Personalpolitik im Mittelstand, indem eine standardisierte und normierte Berichterstattung über Personalkennzahlen etabliert wird. Die BDA dringt auf praxisnahe Vorgaben, die kleine und mittlere Unternehmen nicht überfordern, und setzt sich dafür ein, dass die Anwendung der geplanten Norm freiwillig bleibt. Nähere Informationen: RS IV/040/17 vom 30. März 2010

Projekt „Lebensbegleitende Berufsberatung“ gestartet

Aktuell wird vielfach der Anspruch auf Lebenslaufberatung für alle Beschäftigten durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) gefordert. Das Modellprojekt „Lebensbegleitende Berufsberatung“ der BA ist gerade an drei Standorten gestartet. Die BDA begleitet das Projekt über die Selbstverwaltung kritisch. Eine Stärkung der Berufsberatung und Beratungsqualität ist richtig. Weiterbildungsberatung von Beschäftigten muss sich auf die Menschen mit erhöhtem Arbeitslosigkeitsrisiko beschränken. Alle anderen Beschäftigten muss die BA im Wege einer Lotsenfunktion auf die vorhandenen Weiterbildungsberatungsstrukturen verweisen.

Fachkräftezuwanderung voranbringen

Die SPD-Bundestagsfraktion hat einen detaillierten Entwurf für ein neues Einwanderungsgesetz vorgelegt. Wichtigste Neuerung ist die Einführung eines Punktesystems. Die BDA hat zu den Vorschlägen eine ausführliche Stellungnahme abgegeben. Statt des Punktesystems sind die verbesserte Umsetzung und Kommunikation der bestehenden Regelungen und eine Weiterentwicklung der Potenzialzuwanderung entscheidend. Die zentralen Forderungen der BDA zur Verbesserung der Fachkräftezuwanderung werden in Kürze in dem „Vier-Punkte-Plan für eine Stärkung der Fachkräftezuwanderung“ veröffentlicht. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Zuwanderung

Dritte Sitzung des Arbeitsstabs Flüchtlinge – Erfahrungsaustausch bleibt wichtig

Am 27. März 2017 hat die dritte Sitzung des Arbeitsstabs „Integration von Flüchtlingen“ von BDA, Bundesagentur für Arbeit, BDI und ZDH in Berlin stattgefunden. Nach der Keynote von Innenstaatssekretär Hans-Georg Engelke tauschten sich die rd. 80 Teilnehmenden intensiv über erfolgreiche Ansätze der Integration in die Betriebe aus und diskutierten Erwartungen an Politik und Gesellschaft. Die BDA wird den Erfahrungsaustausch mit Politik, Unternehmen und Verbänden fortsetzen. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Flüchtlinge

Ausbildungsduldung nach der sog. 3+2-Regel wird ausgehöhlt

Die Regelung zur Ausbildungsduldung für Flüchtlinge, die sog. 3+2-Regelung, ist wichtig, um mehr Rechtssicherheit für Unternehmen und Auszubildende zu erreichen. Sie wird in einigen Bundesländern jedoch durch eine zu restriktive Auslegung ausgehöhlt. Bei ihrer Umsetzung ist eine bundesweit abgestimmte, transparente Anwendungspraxis mit klarer Kommunikation der beteiligten Behörden zwingend, die den Willen des Gesetzgebers anerkennt. Wichtig ist zugleich, dass sich Betriebe und Ausländerbehörden ab Begründung eines Ausbildungsverhältnisses eng abstimmen. Diese und weitere Vorschläge wird die BDA in einem Punkte-Plan veröffentlichen.

„POINT – Potenziale integrieren“ – BDA unterstützt Projekt für allein geflüchtete Frauen

Am 23. März 2017 wurde das Projekt „POINT – Potenziale integrieren“ öffentlich vorgestellt. Es ist ein Projekt des Bundesfamilienministeriums zur Arbeitsmarktintegration allein geflüchteter Frauen. Partner sind die Bundesagentur für Arbeit, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, die BDA, die Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg und der DGB. Die BDA erwartet praxisnahe Erkenntnisse zu Qualifizierungs- und Integrationsbedarfen für diesen motivierten und für die Integration wichtigen Personenkreis.

Beschäftigungszahlen nach oben korrigiert

Wegen Datenverarbeitungsfehlern ist von der Bundesagentur für Arbeit (BA) die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Juni 2016 zu niedrig ausgewiesen worden. Mit den Arbeitsmarktzahlen für Februar 2017 hat die BA diesen Fehler korrigiert. Die Beschäftigungsdynamik ist nach wie vor hoch und hat sich nicht – wie noch zu Jahresbeginn behauptet – abgeschwächt. Nähere Informationen: Rundschreiben IV/031/17 vom 1. März 2017

Chancen für betriebliche Altersvorsorge nutzen

Die Bundesregierung hat am 21. Dezember 2016 den Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes beschlossen. Im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses am 27. März 2017 sowie in einer Stellungnahme hat die BDA betont, dass die geplante Einführung einer reinen Beitragszusage eine große Chance bietet, eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen. Diese Chance darf jedoch nicht durch sehr restriktive Voraussetzungen verspielt werden.

Bei der geplanten reinen Beitragszusage müssen Arbeitgeber lediglich einen Beitrag an eine Versorgungseinrichtung zusagen und – anders als bislang – nicht mehr für die spätere Betriebsrente haften. Voraussetzung für eine solche reine Beitragszusage soll allerdings eine tarifvertragliche Grundlage sein. Wenn sich beide Tarifvertragsparteien einig sind, dass sie eine Beitragszusage einführen wollen, sollte der Gesetzgeber ihnen durch weitere gesetzliche Voraussetzungen keine Hürden setzen. Die Vorgabe des Gesetzentwurfs, dass eine reine Beitragszusage – auch wenn es ein Tarifvertrag zulässt – nicht eigenständig auf betrieblicher Ebene durchgeführt werden darf, ist ein unangemessener Eingriff in die Gestaltungsautonomie der Tarifvertragsparteien. Zumindest müssen die Tarifvertragsparteien ihre nach dem Gesetzentwurf ver-

langte Beteiligung an der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage an die Betriebsparteien delegieren können.

Die Vorschläge zum Steuerrecht sind zu begrüßen. Insbesondere die Erhöhung des Dotierungsrahmens von 4 auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) ist sehr erfreulich und trägt einer zentralen Forderung der BDA Rechnung. Die Erhöhung wird zur Vereinfachung der betrieblichen Altersvorsorge beitragen und berücksichtigt vor allem den durch die Niedrigzinsphase gestiegenen Finanzierungsaufwand.

Die BDA wird sich im weiteren Gesetzgebungsverfahren nachdrücklich für Verbesserungen einsetzen.

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

Ost-West-Rentenangleichung aufkommensneutral gestalten

Die Bundesregierung hat am 15. Februar 2017 den Entwurf eines Gesetzes über den Abschluss der Rentenüberleitung (Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz) beschlossen, mit dem bis 2025 ein bundeseinheitliches Rentenrecht geschaffen werden soll. Laut Gesetzentwurf belaufen sich die Gesamtkosten der Angleichung bis 2024 auf bis zu 15,7 Mrd. €. Ein großer Teil davon würde zu Lasten der Beitragszahler gehen, da die zur Mitfinanzierung vorgesehenen zusätzlichen Bundeszuschüsse im gleichen Zeitraum nur 2,4 Mrd. € betragen sollen.

Die BDA unterstützt das Ziel, ein im Osten und Westen einheitliches Rentenrecht zu schaffen und sämtliche Differenzierungen zwischen den bisherigen Rechtskreisen Ost und West abzubauen, wenn dies aufkommensneutral umgesetzt wird. Die aufkommensneutrale Herstellung eines einheitlichen Rentenrechts hatte auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wiederholt gefordert und dafür auch einen geeigneten Vorschlag vorgelegt.

Sofern die Herstellung eines einheitlichen Rentenrechts dennoch – wie im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehen – zu Mehrausgaben führt, müssen diese

vollständig – und nicht nur teilweise – aus Steuermitteln finanziert werden.

Verhindert werden muss zudem der sich nach dem Gesetzentwurf ergebende drastische Anstieg des Höchstbeitrags in den neuen Ländern um voraussichtlich 50 % bis 2025. Statt die Beitragsbemessungsgrenze Ost außerordentlich anzuheben, sollte die Beitragsbemessungsgrenze West so lange eingefroren werden, bis der Ostwert das Westniveau erreicht hat.

Die BDA hat zu den Gesetzesplänen eine umfassende Stellungnahme abgegeben und wird sich im weiteren Gesetzgebungsverfahren für Verbesserungen einsetzen.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
 Soziale Sicherung >
 Rentenversicherung
 sowie im Rundschreiben VI/023/17 vom 15. Februar 2017

KURZ NOTIERT

Gesetzentwurf zu Erwerbsminderungsrenten nachbessern

Die Bundesregierung hat am 15. Februar 2017 den Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Leistungen bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (EM-Leistungsverbesserungsgesetz) beschlossen. Das Anliegen, die Lage von Erwerbsminderungsrentnern zu verbessern, ist grundsätzlich nachvollziehbar. Allerdings sollte eine Erhöhung der Erwerbsminderungsrenten nicht bereits zum jetzigen Zeitpunkt und auch nicht in dem geplanten Umfang erfolgen. Zudem muss eine Gegenfinanzierung gewährleistet sein. Die BDA hat zu den Gesetzesplänen eine umfassende Stellungnahme abgegeben und wird sich im weiteren Gesetzgebungsverfahren für Korrekturen einsetzen. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Soziale Sicherung > Rentenversicherung sowie im Rundschreiben VI/023/17 vom 15. Februar 2017

Arzneimittelversandhandel erhalten

Das Bundesgesundheitsministerium hat einen Gesetzentwurf vorgelegt, mit dem der Versandhandel mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln verboten werden soll. Das Bundesgesundheitsministerium reagiert damit auf das EuGH-Urteil vom 19. Oktober 2016, mit dem die deutsche Preisbindung für Versandapotheken im EU-Ausland für unzulässig erklärt wurde. Die BDA hat am 14. März 2017 hierzu Stellung genommen und setzt sich für den Erhalt des Versandhandels sowie einen funktionierenden Wettbewerb in der Arzneimittelversorgung ein. Die Preisbindung sollte auch für inländische Apotheken aufgehoben werden, da sie vorhandene Einsparpotenziale bei der Arzneimittelversorgung verhindert und damit für unnötig hohe Belastungen der Krankenversicherungsbeitragszahler sorgt. Am 31. März 2017 konnte in dieser Frage in einem Koalitionsausschuss keine Einigung erzielt werden. Die Abstimmungen in der Koalition laufen jedoch weiter.

Gesetz zur Stärkung der Heil- und Hilfsmittelversorgung – BDA-Forderungen umgesetzt

In das Gesetz zur Stärkung der Heil- und Hilfsmittelversorgung (HHVG), das am 10. März 2017 den Bundesrat endgültig passiert hat, sind durch Änderungsanträge Regelungen zum Morbiditätsorientierten Risikostrukturausgleich (Morbi-RSA) aufgenommen worden. Zum einen werden Regelungen der Krankenkassen bei der Diagnosekodierung verboten. Zum anderen soll durch ein Gutachten zum Krankengeld und zu Auslandsversicherten bis Ende 2019 der insoweit bestehende Anpassungsbedarf beim Morbi-RSA ermittelt werden. Zusammen mit dem Gutachtenauftrag des Bundesgesundheitsministeriums des letzten Jahres zur Weiterentwicklung des Morbi-RSA wurden damit alle in diesem Bereich bestehenden Forderungen der BDA vollständig aufgegriffen.

Stand bei Einrichtung von BGF-Koordinierungsstellen

Das Präventionsgesetz verpflichtet zur Einrichtung krankenkassenübergreifender Koordinierungsstellen, in denen Krankenkassen die Betriebe über betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und mögliche Kassenleistungen informieren. Diese sollen auch klären, welche Krankenkasse für den jeweiligen Betrieb die Leistungen erbringt. Die Umsetzung erfolgt durch ein Portal, welches unter www.bgf-koordinierungsstelle.de im Laufe des ersten Halbjahrs 2017 online gehen wird. Ein Betrieb hat Anspruch auf eine telefonische Beratung, die auf Basis des GKV-Leitfadens Prävention erfolgt. Weiterführende Beratung und Krankenkassenleistungen sind möglich, aber für die Kassen nicht verpflichtend. Die BDA wird darüber informieren, ab wann das Beratungsangebot zur Verfügung steht.

Allianz für Aus- und Weiterbildung zieht positive Bilanz

Am 23. März 2017 haben die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung auf Ebene der Minister und Präsidenten über die Lage auf dem Ausbildungsmarkt diskutiert. Für die BDA, die die Sprecherrolle der Wirtschaft wahrgenommen hat, nahmen Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer und Vizepräsident Dr. Gerhard F. Braun an dem Treffen teil.

In der Sitzung wurde deutlich, dass die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für die Jugendlichen sehr gut ist, die Betriebe aber immer größere Probleme haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Das Ausbildungsengagement der Betriebe wurde ausdrücklich gewürdigt. Im Jahr 2016 wurden 28.100 mehr betriebliche Ausbildungsplätze bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldet als 2014, dem Gründungsjahr der Allianz. Damit wurde das Allianz-Ziel von 20.000 deutlich übertroffen.

Einigkeit herrschte darüber, dass die Integration von Geflüchteten in den Ausbildungsmarkt die kontinuierliche Anstrengung aller Beteiligten erfordert. Die BA rechnet 2017 mit 15.000 bis 30.000 Ausbildungsbewerbern mit Fluchthintergrund. Einstiegsqualifizierungen sollen auch für diese Zielgruppe verstärkt genutzt werden, denn hier können betriebli-

che Praxis und Sprachvermittlung gut miteinander verzahnt werden. Die Unterstützungsangebote der Berufsschulen im Bereich der Sprachförderung für Zugewanderte sollten konsequent genutzt werden.

Länder, BA und Wirtschaft setzen auf eine umfassende Berufsorientierung an allen Schulen, auch an Gymnasien. Hierbei haben Schüler-Betriebspraktika eine wichtige Funktion.

Beim Spitzentreffen wurde das gemeinsame Leitbild „Die Qualität im Blick: Das Schüler-Betriebspraktikum weiterentwickeln“ verabschiedet. Es wurde federführend von BDA, DGB und Ländern unter Mitwirkung der BA erarbeitet und zeigt die Verantwortlichkeiten aller Beteiligten (Betriebe, Schule, Eltern) sowie die optimale Gestaltung der Kooperation auf.

Nähere Informationen:
Rundschreiben V/026/17
vom 23. März 2017

Qualifizierung 4.0 – Für eine zukunftsorientierte berufliche Weiterbildung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt Weiterbildung und Qualifizierung vor neue Herausforderungen. Wissen bekommt eine kürzere Halbwertszeit, technologische Umbrüche erfordern neue berufliche Profile. Für die Arbeitgeber ist die Weiterbildung im ureigenen Interesse. Mit einem Positionspapier hat die BDA ihre Vorstellungen zum Thema „Qualifizierung 4.0 – Für eine zukunftsorientierte berufliche Weiterbildung“ auf den Punkt gebracht.

Bereits heute engagieren sich 86 % der Unternehmen in der betrieblichen Weiterbildung – ein Rekordwert. Sie investieren dabei fast 60 Mrd. € aus eigenen Mitteln jährlich in Aus- und Weiterbildung. Die Unternehmen qualifizieren entlang der betrieblichen Bedarfe, nach Digitalisierungsgrad im Unternehmen, Anwendbarkeit am Arbeitsplatz und mit Blick auf die notwendige digitale Kompetenz ihrer Beschäftigten: Qualifizierung 4.0 statt staatlicher Weiterbildung 1.0.

Die aktuell formulierten politischen Forderungen nach mehr allgemeiner Weiterbildungsberatung, mehr Weiterbildungsförderung und mehr Freistellungs- und Weiterbildungsansprüchen für alle – einschließlich eines Rechts auf Weiterbildung – widersprechen dem sinnvollen Grundsatz, dass betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten immer beide Seiten im Blick haben muss: die Interessen und Neigungen der Beschäftigten ebenso wie die betrieblichen Bedarfe. Es geht darum, differenziert und punktgenau Menschen in einzelnen Kompetenzbereichen weiterzuqualifizieren.

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

KURZ NOTIERT

Stärkung der MINT-Bildung

Die Fraktionen von CDU/CSU und SPD haben am 17. Februar 2017 einen Entschließungsantrag zur Stärkung der MINT-Bildung in den Bundestag eingebracht. Darin fordern sie von Bund und Ländern ein strategisches Gesamtkonzept für MINT-Bildung in Deutschland. Zum ersten Mal, neun Jahre nach Start der BDA/BDI-Initiative „MINT Zukunft schaffen“ und fünf Jahre nach Gründung des Nationalen MINT Forums (Mitglieder sind u.a. die BDA und Gesamtmetall), beschäftigt sich ein Bundestagsantrag explizit mit dem Thema „MINT-Bildung“. Dies ist sehr zu begrüßen und auch ein Erfolg des kontinuierlichen Engagements der vielen wirtschaftsseitigen MINT-Initiativen. Nähere Informationen: Rundschreiben V/019/17 vom 10. März 2017

29 Projekte beim dritten Förderaufruf der ESF-Sozialpartnerrichtlinie bewilligt

Die Resonanz auf den dritten Förderaufruf war groß: Insgesamt hatten sich 48 Projekte um eine finanzielle Förderung durch die Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ beworben. Die Steuerungsgruppe hat 29 Anträge bewilligt. BDA, DGB und Bundesarbeitsministerium steuern gemeinsam die Durchführung der Richtlinie. Sie fördert Projekte zur Weiterbildung bzw. zur Förderung von Frauen in Unternehmen. Der vierte Förderaufruf startet voraussichtlich im April 2017.

Kaufmann/-frau im E-Commerce zügig voranbringen

Die Sozialpartner haben Ende 2016 die Schaffung des neuen Berufs „Kaufmann/-frau im E-Commerce“ beim Bundeswirtschaftsministerium beantragt und Grundzüge eines Rahmenlehrplans ausgearbeitet. Vom Beruf „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ wird sich das neue Berufsprofil vor allem durch die Vermittlung von Kompetenzen in den Bereichen „Marketing“ und „Recht im E-Commerce“ abheben. Die Verantwortung liegt nun beim Rahmenlehrplanausschuss der Kultusministerkonferenz. Dieser muss zügig den schulischen Part gestalten, damit der neue Beruf Anfang 2018 erlassen werden kann und die Unternehmen die ersten Auszubildenden zum Ausbildungsjahr 2018/2019 einstellen können.

Weißbuch zur Zukunft der EU: Wirtschafts- und Sozialpolitik zusammen betrachten

EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker hat am 1. März 2017 ein Weißbuch mit verschiedenen Szenarien zur Zukunft der EU vorgelegt. Zudem hat er verschiedene „Diskussionspapiere“ für die nächsten Monate angekündigt – u. a. zur sozialen Dimension der EU für Ende April 2017 sowie zur Zukunft der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) für Ende Mai 2017. Die BDA begrüßt die eingeleitete Initiative. Allerdings birgt die separate Vorstellung der Diskussionspapiere zur sozialen Dimension und zur WWU die Gefahr, dass Wirtschafts- und Sozialpolitik getrennt betrachtet werden. Das ist nicht sinnvoll – ohne kluge Wirtschaftspolitik funktioniert keine Sozialpolitik.

Wo soll die EU der (dann) 27 Mitgliedstaaten im Jahr 2025 stehen? Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker hat in seinem Weißbuch zur Zukunft der EU zu dieser Frage fünf mögliche Szenarien vorgelegt. Neben einem „Weiter so wie bisher“ wird u. a. die Möglichkeit eines Europas mehrerer Geschwindigkeiten oder einer EU, die viel mehr gemeinsam handelt, thematisiert. Die EU-Staats- und Regierungschefs haben bei ihrem Zusammentreffen in Rom zum 60-jährigen Jubiläum der Römischen Verträge erste Hinweise auf das von ihnen präferierte Szenario gegeben. Laut Abschlusserklärung sollen die Mitgliedstaaten zukünftig „gemeinsam – wenn nötig mit unterschiedlicher

Gangart und Intensität – handeln“. Die BDA begrüßt diesen Ansatz.

Mit dem Weißbuch hat die EU-Kommission der Debatte über die Zukunft der EU neuen Schub verliehen. Ziel ist, beim Europäischen Rat im Dezember 2017 erste Schlussfolgerungen zu ziehen, um das weitere Vorgehen vor der Europawahl im Juni 2019 festzulegen. Die BDA wird sich an dem Diskussionsprozess beteiligen und betonen, dass Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftswachstum die Voraussetzungen für Beschäftigung und eine nachhaltige Sozialpolitik sind. Wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt müssen Hand in Hand gehen.

Nähere Informationen:

Rundschreiben
IX/020/17 vom
2. März 2017

Arbeitgeber erzielen Erfolge bei Überarbeitung der ILO-MNE-Erklärung

Am 17. März 2017 wurde vom Verwaltungsrat der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) die überarbeitete Version der Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy – „MNE-Erklärung“) beschlossen. Anlass für die Überarbeitung war das 40-jährige Jubiläum der Grundsatzerklärung. Der Text wurde in mehreren Verhandlungsrunden von einer dreigliedrigen Arbeitsgruppe überarbeitet. Die BDA war an den Beratungen beteiligt.

Der Arbeitgeberseite gelang es sicherzustellen, dass die MNE-Erklärung weder in ihrem Wesen noch in ihrem Anwendungsbereich verändert oder erweitert wurde. Die MNE-Erklärung bleibt eine Grundsatzerklärung, die sich an Unternehmen, Sozialpartner und Regierungen richtet und deren inhaltliche Empfehlungen auf dem Prinzip der Freiwilligkeit basieren. Die überzogenen Forderungen der Gewerkschaften an die Überarbeitung der MNE-Erklärung, insbesondere im Hinblick auf die Einbeziehung von Lieferketten und die Einführung eines Mediationsprozesses zwischen Unterneh-

men und Gewerkschaften, sowie die Einrichtung von Beschwerdestellen konnten abgewendet werden.

Auch wurde die Schaffung von verpflichtenden Streitbeilegungsmechanismen oder -mediationen verhindert, das Freiwilligkeitsprinzip bleibt bestehen. Wie bisher soll die MNE-Erklärung multinationalen Unternehmen Hilfestellungen und Anleitungen geben und weiterhin als „Tool-Box“, insbesondere bei unternehmerischer Tätigkeit in Entwicklungsländern, dienen.

Nähere Informationen:

Rundschreiben
IX/013/17 vom
13. Februar 2017

KURZ NOTIERT

Aktives Altern: Erfolgreicher Abschluss der Sozialpartnerverhandlungen

Auf dem dreigliedrigen Sozialgipfel am 8. März 2017 haben die Vorsitzenden der europäischen Sozialpartner (BusinessEurope, EGB, UEAPME, CEEP) die 2016 ausgehandelte autonome Rahmenvereinbarung zum Thema „Active ageing and an intergenerational approach“ angenommen. Die Sozialpartnervereinbarung bürdet den Unternehmen keinerlei verpflichtende Maßnahmen demografiefester Personalpolitik auf. Sie berücksichtigt vielmehr die spezifischen Situationen in den Ländern, Branchen und Unternehmen und erkennt die in Deutschland bereits initiierten umfangreichen Maßnahmen im Bereich des Demografie- und Altersmanagements an.

CSR-Berichterstattungsrichtlinie 1:1 umgesetzt

Der Bundestag hat das CSR-Berichterstattungsgesetz am 10. März 2017 verabschiedet. Durch das Gesetz wird die europäische CSR-Berichterstattungsrichtlinie grundsätzlich 1:1 in das deutsche Recht umgesetzt. Unternehmen von öffentlichem Interesse über 500 Mitarbeiter werden zukünftig über CSR berichten müssen. Das Umsetzungsgesetz nutzt dabei die erleichternden Öffnungsklauseln der Richtlinie zur Schaffung der notwendigen Flexibilität für Unternehmen bei der Berichterstattung über ihre soziale Verantwortung. Hierfür hatte sich die BDA eingesetzt.

B20-Vorschläge zur Beschäftigungspolitik verabschiedet

Dieses Jahr präsidiert die BDA gemeinsam mit dem BDI und dem DIHK den G20-Wirtschaftsdialo Business 20 (B20), der die G20 mit konkreten Handlungsempfehlungen, konsolidierter Interessenvertretung und Expertise unterstützt. Die BDA betreut dabei die Arbeitsgruppe „Beschäftigung und Bildung“. Die B20-Arbeitsgruppen haben am 22. März 2017 bei einer gemeinsamen Konferenz ihre Empfehlungspapiere verabschiedet. Die Gruppe „Beschäftigung und Bildung“ setzt sich ein für offene, dynamische und inklusive Arbeitsmärkte, das Nutzen von technologischem Fortschritt durch Bildung sowie die Schaffung eines Global Level Playing Field und fairen Wettbewerbs. Die BDA war maßgeblich am Prozess zur Erarbeitung des Papiers beteiligt und unterstützt die Forderungen in allen Punkten.

Arbeitszeitrichtlinie: EU-Kommission plant „Interpretative Communication“

Die EU-Kommission hat am 28. Februar 2017 einen Fahrplan zur „Legal Guidance on the Working Time Directive“ vorgelegt. Die Initiative umfasst die Bereitstellung einer „Interpretative Communication“, in der die EU-Kommission die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie sowie deren Interpretation durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zusammenstellen will. Die BDA hat sich deutlich gegen die Veröffentlichung der „Interpretative Communication“ ausgesprochen, da sie die teils weit über den Arbeitsschutzzweck hinausgehenden EuGH-Urteile politisch zementieren würde. Die Mitteilung soll zeitgleich mit der finalen Fassung der Europäischen Säule Sozialer Rechte veröffentlicht werden.

Debatte über inklusives Wachstum und soziale Gerechtigkeit versachlichen

Nähere Informationen:

Rundschreiben
XI/014/17 vom
17. März 2017

Fortsetzung der Titelseite > Falsch ist hingegen die Unterstellung, dass die Bezieher oberer Einkommen einen zu geringen Beitrag zur Finanzierung des Staats leisten. Das deutsche Steuersystem hat eine stark umverteilende Wirkung: Die oberen 5 % der Einkommensteuerpflichtigen tragen gut 40 %

des Einkommensteueraufkommens, die untere Hälfte dagegen lediglich 5,5 %. Die BDA wird in einer Broschüre zur sozialen Gerechtigkeit u. a. zu diesen Themen Fakten darstellen, Zerrbildern entgegentreten und damit für eine Versachlichung der Debatte sorgen.

Freihandel stärken – Wachstumschancen nutzen

Das Bundeswirtschaftsministerium veranstaltete am 7. Februar 2017 in Zusammenarbeit mit dem Bündnis „Zukunft der Industrie“ eine internationale Industriekonferenz. Einen Schwerpunkt bildete die gemeinsame Erklärung des Bündnisses für eine starke wirtschaftliche Zusammenarbeit in der EU sowie für offene Märkte und ein wertebasiertes globales Handelssystem. Das Bündnis „Zukunft der Industrie“ ist ein Zusammenschluss aus 17 Partnern aus Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Politik – darunter auch die BDA.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de >
Presse > Gemeinsame
Erklärung zum Mün-
chener Spitzengespräch
vom 13. März 2017
sowie > Gemeinsame
Erklärung BDI,
BDA und MEDEF vom
17. März 2017 und
www.buendnis-fuer-industrie.de

Der europäische Binnenmarkt und die gemeinsame Währung haben den Unternehmen und Beschäftigten Europas in den vergangenen Jahrzehnten einen verlässlichen Rahmen gegeben. Angesichts ihrer engen internationalen Verflechtung hat die deutsche Wirtschaft hiervon besonders profitiert. Mit Blick auf aktuelle protektionistische Tendenzen sind diese Erfolge jedoch gefährdet.

Neben der Arbeit im Bündnis „Zukunft der Industrie“ hat sich die BDA deshalb auch im Rahmen des Münchener Spitzengesprächs der deutschen Wirtschaft vom 13. März 2017 und in einer weiteren gemeinsamen Erklärung mit dem BDI und dem französischen Partnerverband MEDEF für eine engere

internationale Zusammenarbeit und gegen Protektionismus starkgemacht. Offene Märkte fördern stetige Innovation, einen fairen Austausch und Wachstumsimpulse für alle beteiligten Staaten. Diese sind essentiell, um sichere Arbeitsplätze und auskömmliche Verdienste zu erzielen.

Die BDA wird sich weiterhin gegen nationalistische und protektionistische Strömungen einsetzen. Zentral ist zudem die Weiterentwicklung des regelbasierten multilateralen Welthandelsregimes mit offener, fairer und wertebasierter Ausrichtung. Die zügige Ratifizierung des CETA-Abkommens in den nationalen Parlamenten ist hierfür ein notwendiger Schritt.

KURZ NOTIERT

Nationales Reformprogramm 2017: Maßnahmen begrenzt wirksam

Die Bundesregierung hat im Rahmen des Europäischen Semesters am 3. März 2017 ihren Entwurf zum Nationalen Reformprogramm 2017 vorgelegt. Das Reformprogramm erkennt zwar an, dass Deutschland mit der demografischen Entwicklung und Digitalisierung vor großen Herausforderungen steht, liefert aber kaum konkrete Maßnahmen. Die BDA hat in ihrer Stellungnahme deshalb insbesondere auf die Bedeutung flexibler Beschäftigungsmodelle, die schnelle Arbeitsmarktintegration Geflüchteter und auf eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung hingewiesen. Nähere Informationen: Rundschreiben XI/010/17 vom 3. März 2017 und XI/011/17 vom 14. März 2017

rungen steht, liefert aber kaum konkrete Maßnahmen. Die BDA hat in ihrer Stellungnahme deshalb insbesondere auf die Bedeutung flexibler Beschäftigungsmodelle, die schnelle Arbeitsmarktintegration Geflüchteter und auf eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung hingewiesen. Nähere Informationen: Rundschreiben XI/010/17 vom 3. März 2017 und XI/011/17 vom 14. März 2017

Lohnsteuerrechtliche Regelungen bei Auslandstätigkeiten verbessert

Die BDA hat sich gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft mit Erfolg für eine Vereinfachung der lohnsteuerrechtlichen Regelungen bei Auslandstätigkeiten eingesetzt. Ist ein Arbeitnehmer vorübergehend im Ausland tätig, so muss der Arbeitslohn unter bestimmten Voraussetzungen in einen inländischen, in Deutschland steuerpflichtigen und einen ausländischen, in Deutschland steuerfreien Anteil aufgeteilt werden. Diese Aufteilung müssen die Arbeitgeber beim Lohnsteuerabzug leisten. Nach intensiven Gesprächen mit den Finanzverwaltungen von Bund und Ländern ist es den Spitzenverbänden gelungen, dafür praxisgerechte Regelungen zu erreichen. Ursprüngliche Regelungspläne, die zusätzliche Bürokratie für die Betriebe verursacht hätten, wurden erfolgreich entschärft. Nähere Informationen: Rundschreiben XI/012/17 vom 16. März 2017

Initiative kulturelle Integration: Gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken

Die BDA engagiert sich in der von der Bundesregierung und dem Deutschen Kulturrat ins Leben gerufenen „Initiative kulturelle Integration“. Ziel der Initiative ist es, den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland zu stärken. Dafür erarbeitet die Initiative gemeinsame Thesen, die am 16. Mai 2017 in Berlin vorgestellt werden sollen. Ausdrücklich richtet sich die Initiative nicht nur an geflüchtete Menschen sowie Migrantinnen und Migranten, sondern an alle Menschen, die in Deutschland leben. Die BDA unterstreicht

durch ihre engagierte Mitarbeit die große Bereitschaft der Wirtschaft, zu einem friedlichen Zusammenleben, geprägt von gegenseitigem Respekt und Vielfalt, beizutragen.

Reformbedarf in der EU trotz wirtschaftlicher Erholung

BusinessEurope (BE) hat am 2. März 2017 sein diesjähriges „Reform Barometer“ veröffentlicht. Die BDA hat dabei zusammen mit dem BDI den bestehenden Reformbedarf in Deutschland herausgestellt. Die BE-Mitgliedsverbände gelangen insgesamt zum Ergebnis, dass die ökonomische Entwicklung in der EU zwar zuletzt insgesamt positiv war, dies aber nicht infolge der Umsetzung notwendiger Reformen, sondern dank günstiger temporärer Faktoren. Nach Einschätzung der Mitgliedsverbände haben die nationalen Regierungen nur 17 % der sog. Länderspezifischen Empfehlungen der EU-Kommission zufriedenstellend umgesetzt. Die BDA fordert von der Bundesregierung eine deutlich stärkere Berücksichtigung der Empfehlungen. Nähere Informationen: Rundschreiben XI/008/17 vom 2. März 2017

Walter-Raymond-Stiftung: Soziale Marktwirtschaft als Wohlstandsbeförderer

Die Walter-Raymond-Stiftung der BDA veranstaltete am 19. und 20. März 2017 die Tagung „Die Soziale Marktwirtschaft vor dem Umbruch?“. Auf Grundlage von Impulsvorträgen diskutierten ca. 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, mit welchen aktuellen Herausforderungen sich die Soziale Marktwirtschaft in Deutschland konfrontiert sieht und wie darauf reagiert werden sollte. Zentrales Ergebnis war, dass entgegen skandalisierenden Mutmaßungen die Soziale Marktwirtschaft unverändert in der Lage ist, Wohlstand zu schaffen. Unverzichtbar sind erfolgreiche Unternehmen, die Gewinne erzielen und international wettbewerbsfähig sind. Mit den Kolloquien möchte die BDA den interdisziplinären Austausch zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik stärken. Die Ergebnisse und der Diskurs der Tagung werden in einem Tagungsband veröffentlicht.

BDA intern

BDA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter

Elisa Schellenberger aus der Abteilung Planung | Koordination | Grundsatzfragen befindet sich seit Mitte Februar 2017 im Mutterschutz und anschließend in Elternzeit. Georg Brämer aus der Abteilung Arbeitsmarkt ist zum 31. März 2017 aus der BDA ausgeschieden. Aus der Elternzeit zurückgekehrt ist Anfang April 2017 Dr. Hans-Christian Crueger in die Abteilung Planung | Koordination | Grundsatzfragen. Seit 1. April 2017 unterstützen Kristina Harrer-Kouliev sowie Anja Klie die Abteilung Arbeits- und Tarifrecht sowie Dr. Stefan Mondorf die Abteilung Soziale Sicherung. Die Hospitation von Beate Kostka von der Bundesagentur für Arbeit in der Abteilung Arbeitsmarkt wurde um ein Jahr bis Ende April 2018 verlängert. Christina Breit wird Anfang Mai 2017 aus der Elternzeit zurückkehren und die Abteilung Arbeitsmarkt unterstützen. Margrit Nölke aus der Abteilung Arbeits- und Tarifrecht wird die BDA zum 31. Mai 2017 verlassen.

Geschäftsführerkonferenz am 6. und 7. Juni in München

Die BDA-Geschäftsführerkonferenz findet in diesem Jahr am 6. und 7. Juni auf Einladung der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft in München statt. Weitere Informationen finden Sie im Rundschreiben I/003/17 vom 27. Februar 2017. Persönliche Einladungen werden rechtzeitig vorab versandt.

BDA 4.0

Im März fiel der Startschuss für das Projekt „BDA 4.0“. Das bisher genutzte Programmsystem Lotus Notes wird komplett von Microsoft-Produkten abgelöst. Dabei werden künftig alle Anwendungen aus der „Deutschen Cloud“ bezogen. Mit der moderneren Technologie wird die BDA ihre kommunikativen Aufgaben noch besser erfüllen können.

Rabattvereinbarung mit der Deutschen Bahn verlängert

Das Firmenkundenprogramm mit der Deutschen Bahn AG konnte verlängert werden. Bei Ticketkäufen ohne BahnCard bzw. mit der BahnCard Business erhalten BDA-Mitgliedsverbände weiterhin einen Großkundenrabatt von 5 %. Aktuelle Informationen zu den Angeboten der Deutschen Bahn enthält das Einkaufsportale im Arbeitgeberportal.

Leistungsverbesserungen in der „Arbeitgeberverbandspolice“

Für die von der BDA speziell für Arbeitgeberverbände entwickelte Verbandspolice wurden rückwirkend zum 1. Januar 2016 nochmals Neuerungen und Erweiterungen u.a. in den Bausteinen Vermögensschaden-Haftpflicht- und Strafrechtsschutzversicherung verhandelt. Eine Übersicht der z.T. optionalen Leistungsverbesserungen enthält das Einkaufsportale im Arbeitgeberportal.

Veranstaltungen

Kongress der „Allianz für Weltoffenheit“ am 4. Mai 2017 in Köln

Unter dem Titel „Gemeinsam für gelebte Demokratie“ findet am 4. Mai 2017 in Köln ein Kongress der „Allianz für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat – gegen Intoleranz, Menschenfeindlichkeit und Gewalt“ statt. Die BDA ist gemeinsam mit dem DGB sowie sieben weiteren Organisationen aus den Bereichen Religion, Kultur, Sport und Naturschutz Partner dieser Allianz. Ziel des Kongresses ist es, das Engagement von Menschen, die sich tagtäglich in ganz unterschiedlicher Weise für eine gerechte, freie und weltoffene Gesellschaft einsetzen, sichtbar zu machen. Es soll ein Zeichen für unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung gesetzt werden. Weitere Informationen sowie die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter: www.bpb.de/demokratiekongress

Netzkonferenz „Starke Schule“ vom 17. bis 18. Mai 2017 in Berlin

Für rd. 200 Lehrkräfte aus den Preisträgerschulen des Wettbewerbs und Netzwerks „Starke Schule“ organisiert die BDA vom 17. bis 18. Mai 2017 im Haus der Deutschen Wirtschaft die jährliche Netzkonferenz. Dabei stellen die Bundessieger ihre preisgekrönten Konzepte vor. Zudem ist auch SCHULEWIRTSCHAFT mit einem Angebot vertreten und die Teilnehmenden erfahren die aktuellen Ergebnisse der SINUS-Studie „Wie ticken Jugendliche in Sachen Berufsorientierung?“. Höhepunkt ist die feierliche Bundespreisverleihung mit Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier im Deutschen Historischen Museum.

Deutscher Evangelischer Kirchentag vom 25. bis 27. Mai 2017 in Berlin

SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland wird auf dem Deutschen Evangelischen Kirchentag (DEKT) vom 25. bis 27. Mai 2017 mit einem Infostand auf dem „Markt der Möglichkeiten“ „Flagge zeigen“ und Kontakte mit allen gesellschaftlichen Gruppen suchen. Erfahrungsgemäß sind viele Lehrkräfte und Schulvertreter sowie Eltern auf dem DEKT präsent und interessieren sich sehr für die Angebote von SCHULEWIRTSCHAFT. Im Jubiläumsjahr „500 Jahre Reformation“ werden besonders hohe Besucherzahlen erwartet. Veranstaltungsort ist die Messe Berlin.

Bundestagung Berufswahl-SIEGEL vom 12. bis 13. Juni 2017 in Saarbrücken

Die Träger des Netzwerks Berufswahl-SIEGEL treffen sich zu ihrer jährlichen Bundestagung am 12./13. Juni 2017 in Saarbrücken. Seit 2015 wird das Berufswahl-SIEGEL im Rahmen von SCHULEWIRTSCHAFT auch im Saarland verliehen. Auf der Bundestagung werden die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung vorgestellt, Strategien zur flächendeckenden Verbreitung des SIEGELS diskutiert und weitere Vereinbarungen zur Qualitätssicherung der Juryarbeit getroffen. Gastgeber ist die Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände mit SCHULEWIRTSCHAFT Saarland.

Kalendarium 2017

APRIL

Di.	25.	Präsidium
Mi.	26.	AVE-Koordinierungskreis
Do.	27.	Landesgeschäftsführerkonferenz
Do.	27.	Girls'Day und Boys'Day in der BDA

MAI

Di./Mi.	2./3.	B20-Gipfel
Do.	4.	BDA/BDI-Arbeitskreis Frühkindliche und schulische Bildung
Fr.	5.	Sozialpartnerveranstaltung „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“
So.-Di.	7.-9.	„Digitalisierung – Herausforderungen in Bildung und Arbeit“, ISWA-Seminar unter der Leitung von Peter Clever
Mi.	10.	Arbeitskreis Landesvereinigungen – Vertreter Arbeitsmarkt
Mi.	10.	Lohn- und Tarifpolitischer Ausschuss der BDA
Do.	11.	Ausschuss Volkswirtschaftliche Fragen
Fr.	12.	Workshop BDA Brüssel „Erfolgsrezepte des deutschen Arbeitsmarkts“
Di.	16.	BDA/BDI-Fachausschuss Bildung, Berufliche Bildung
Mi.	17.	IOE Global Employers Summit
Mi./Do.	17./18.	Netzkonferenz und Bundespreisverleihung „Starke Schule“
Do.	18.	ver.di-Koordinierungskreis
Mi.	24.	BDA-Arbeitskreis ILO/CSR
Do.-Sa.	25.-27.	SCHULEWIRTSCHAFT auf dem Deutschen Evangelischen Kirchentag
Mi.	31.	Ausschuss für Sozialpolitik in der EU

JUNI

Do.	1.	5. Nationaler MINT-Gipfel
Di./Mi.	6./7.	Geschäftsführerkonferenz
Do.	8.	Gesprächskreis Arbeitsrecht
Mo.	12.	Arbeitskreis Arbeitsgestaltung und -forschung
Mo.	19.	Netzwerktreffen SCHULEWIRTSCHAFT Ostdeutschland
Mi.	21.	BDA-Ausschuss für Arbeitsmarktfragen
Do.	22.	Arbeitskreis Lohnabzugsverfahren

JULI

Di.	4.	„Bildung 2030 im Blick“ – Fachtagung zum bildungspolitischen Grundsatzpapier
Mi.	5.	Präsidium und Vorstand

SEPTEMBER

Mi.	6.	Gesprächskreis Arbeitsrecht
Mi.	13.	Tagung des Strategie-Rats und Kuratoriumssitzung der Initiative „MINT Zukunft schaffen“
Do.	14.	BDA/BDI/HRK-Arbeitskreis Hochschule/Wirtschaft
Mi.	20.	Präsidium
Mi.	20.	AVE-Koordinierungskreis
Do.	21.	Landesgeschäftsführerkonferenz
Do.	21.	Lohn- und Tarifpolitischer Ausschuss der BDA
Mo.	25.	BDA/BDI-Arbeitskreis Frühkindliche und schulische Bildung
Mi.	27.	BDA-Ausschuss Betriebliche Personalpolitik
Do.	28.	BDA/BDI-Arbeitskreis Berufsbildung
Fr.	29.	Bundesweiter Netzwerktag Berufswahl-SIEGEL

Kalendarium 2018

OKTOBER

Do.	5.	Ausschuss Volkswirtschaftliche Fragen
Mo.	9.	Expertenkreis Durchlässigkeit – BDA gemeinsam mit HRK und Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
Di.	10.	Hauptgeschäftsführerkonferenz
Di.	10.	IG-BCE-Koordinierungskreis
Mi.	11.	BDA-Arbeitsrechtsausschuss, Wiesbaden
Mi.	18.	BDA-Arbeitskreis ILO/CSR
Do.	19.	BDA-Ausschuss für Sozialpolitik in der EU
Do.	26.	Arbeitskreis Landesvereinigungen – Vertreter Arbeitsmarkt

NOVEMBER

Do./Fr.	2./3.	Herbsttagung SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland, Frankfurt a. M.
Mo.	6.	BDA/BDI-Fachausschuss Bildung, Berufliche Bildung
Mo.	6.	BDA-Ausschuss Arbeitssicherheit
Do.	9.	ver.di-Koordinierungskreis
Do.	21.	Arbeitskreis Arbeitsbedingungen und Entgeltpolitik
Fr.	24.	BDA-Ausschuss Betriebliche Altersvorsorge
Di.	28.	Präsidium, Vorstand, Mitgliederversammlung
Mi.	29.	Deutscher Arbeitgebertag 2017
Do.	30.	Arbeitskreis Arbeitsgestaltung und -forschung

DEZEMBER

Mi.	6.	Gesprächskreis Arbeitsrecht
Fr.	8.	Fachtagung Arbeits- und Sozialrecht
Fr.	8.	BDA-Ausschuss Soziale Sicherung
Di.	12.	Landesgeschäftsführerkonferenz

JANUAR

Mi.	24.	BDA-Ausschuss für Arbeitsmarktfragen
-----	-----	--------------------------------------

APRIL

Do.	26.	AVE-Koordinierungskreis
-----	-----	-------------------------

MAI

Mi.	16.	Ausschuss Volkswirtschaftliche Fragen
Do.	17.	ver.di-Koordinierungskreis

SEPTEMBER

Do.	27.	AVE-Koordinierungskreis
-----	-----	-------------------------

OKTOBER

Do.	11.	Ausschuss Volkswirtschaftliche Fragen
-----	-----	---------------------------------------

NOVEMBER

Do.	8.	ver.di-Koordinierungskreis
-----	----	----------------------------

www.arbeitgeber.de



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1070

F +49 30 2033-1075

grundsatz@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

Stand: 21. April 2017