

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 scheidet 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 Er-streckung von Tarifverträgen auf bisher tarif-ungebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiter zu erleichtern, Rechte der Gewerk-schaften zu stärken und im Gegenzug wich-tige Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeit-geber einzuschränken.

In dem 14-Punkte-Papier fordert der DGB z. B. deutliche Einschränkungen bei der Zu-lässigkeit der Mitgliedschaft ohne Tarifbin-dung in Arbeitgeberverbänden. Zur Koaliti-onsfreiheit und Tarifautonomie gehört aber auch, sich gegen die Bindung an Tarifverträge entscheiden zu können. Für einzelne Un-ternehmen sind z. B. die Regelungen eines Flächentarifvertrags nicht immer vollum-fänglich 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 All-gemeinverbindlicherklärung (AVE) nach dem

Tarifvertragsgesetz nicht weit genug – neben weiteren Erleichterungen bei den Vorausset-zungen einer AVE soll vor allem künftig ein geänderter Abstimmungsmodus die beste-hende Möglichkeit des Vetos einer Seite des paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeit-gebervertretern 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 wirtschaft-lichen Fehlentwicklungen und unangemes-senen Lohn- und Arbeitsbedingungen entge-genzuwirken. Sie ist kein Ersatzinstrument für echte Tarifbindung.

Statt einer stärkeren Regulierung der tarifpolitischen Rahmenbedingungen sollte der tarifpolitische Reformkurs der vergan-genen Jahre, z. B. durch die Öffnung der Flä-chentarifverträge für betriebliche Lösungen, weiter vorangetrieben werden. Dies würde die Akzeptanz und Attraktivität der Tarifver-träge stärken und wäre damit der richtige Weg, um die positive Entscheidung für Tarif-verträge und damit die Tarifbindung nachhal-tig zu fördern.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de >
Themen A–Z >
Tarifpolitik und
Tarifautonomie
sowie im Rund-
schreiben 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 produ-zierenden 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) er-geben. Durch Mitgliederverluste, eine rück-läufige 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. Hin-zu tritt der Versuch der Gewerkschaft, durch

die Vereinbarung von Sondervergünstigungen die weitere Abspaltung spezifischer Berufs-gruppen zu verhindern. Das IW Köln erwart-et, dass auch künftig die Tarifpolitik der ver.di in erster Linie der Stärkung ihrer Mitglie-derbasis, der Steigerung der Tarifbindung über Häuserkämpfe und allgemeinverbind-liche Tarifverträge sowie der Integrationsfä-higkeit 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 Bundesministerium 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

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 Arbeitgebtag 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