

## Tarifeinheit sichert Koalitionsfreiheit

Am 24. und 25. Januar 2017 verhandelt das Bundesverfassungsgericht über das Tarifeinheitsgesetz. Die BDA wird in der Verhandlung nachdrücklich die Verfassungsmäßigkeit der gesetzlichen Wiederherstellung der Tarifeinheit unterstreichen.

Mit dem Tarifeinheitsgesetz aus dem Jahr 2015 haben Bundesregierung und Bundestag einen wichtigen unverzichtbaren Baustein zur Sicherung der Tarifautonomie gelegt. Die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit hat dafür gesorgt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch künftig wissen, woran sie sind, was für sie gilt, und sich auf die Geltung der entsprechenden Regelungen auch verlassen können. Die Tarifeinheit stabilisiert die Tarifautonomie. Sie stärkt dadurch die Koalitionsfreiheit, ohne die Tarifautonomie der Ge-

werkschaften zu beschränken. Fast 60 Jahre hat die Tarifeinheit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegen. In dieser Zeit haben sich alle bekannten und wirkmächtigen Berufsgruppengewerkschaften gegründet. Das belegt nachdrücklich, dass die Tarifeinheit keine einzige tariffähige Organisation aus der Tarifautonomie drängt. Sie ist vielmehr entscheidend für zwei Grundfunktionen der Tarifautonomie: die Befriedung und Ordnung der Arbeitsbeziehungen. > **Fortsetzung auf S. 2**

## Initiative „Chancen-Euro“ für junge Talente gestartet

Eine Gesellschaft, die auf Leistung setzt, muss Chancen schaffen. Junge Menschen brauchen Bildungschancen, damit sie ihr volles Potenzial entfalten, in den passenden Beruf finden sowie Wirtschaft und Gesellschaft voranbringen. Aus dieser Überzeugung heraus haben die Arbeitgeber in Deutschland auf dem Deutschen Arbeitgebertag 2016 den „Chancen-Euro“ gestartet. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer hat die neue Initiative vorgestellt.

Mit einem Euro pro Mitarbeiter/-in und Jahr an die Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) schaffen Unternehmen zusätzliche Bildungschancen. Den „Chancen-Euro“ wandelt die sdw in Zukunftsperspektiven für junge Menschen um. Unter dem Leitgedanken

„Wir stiften Chancen!“ beweist die Stiftung seit über 20 Jahren, wie man junge Talente in Schule, Ausbildung und Studium für das Berufsleben fit machen kann: 95% der Geförderten erreichen dabei ihr Bildungsziel. > **Fortsetzung auf S. 10**

JAN  
2017

### INHALT

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

## Tarifeinheit sichert Koalitionsfreiheit

**Nähere Informationen:**  
www.arbeitgeber.de >  
Themen A-Z > Tarifein-  
heit sowie im Rund-  
schreiben II/188/15 vom  
9. Oktober 2015

**Fortsetzung der Titelseite >** Tarifeinheit be-  
deutet nicht, Monopolstellungen für einzelne  
Gewerkschaften in den Betrieben zu schaffen.  
Tarifeinheit stärkt vielmehr die Zusammenar-  
beit der einzelnen Tarifakteure und unterstützt  
damit die wichtige Funktion von Flächentarif-  
verträgen, den Streit um die wesentlichen

Elemente der Arbeitsbedingungen aus den  
Betrieben herauszuhalten. Dass dies auch  
künftig gelingt, ist eine zentrale Bedingung  
des Flächentarifvertragssystems in Deutsch-  
land. Das dafür gesetzlich eingeführte Mehr-  
heitsprinzip unterstützt diese Funktion der  
Tarifeinheit angemessen und verhältnismäßig.

## Befristete Teilzeit – betriebliche Praxis berücksichtigen

Im Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien vereinbart, einen Anspruch auf befristete Teilzeit verbunden mit einem Rückkehrrecht zur früheren Arbeitszeit einzuführen. Die BDA spricht sich für freiwillige betriebliche Lösungen sowie für individuelle zeitlich begrenzte und für Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragbare Arbeitszeitvereinbarungen aus. Der am 9. Januar 2017 vorgelegte Referentenentwurf greift bedauerlicherweise einseitig in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ein.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer brauchen praxistaugliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Eine Tätigkeit in Teilzeit kann eine Form sein, diese Vereinbarkeit zu erreichen. Es bestehen bereits heute ausreichende gesetzliche Ansprüche auf Aus- oder Teilzeiten für eine begrenzte Dauer. Daneben finden sich auf individualvertraglicher oder auch auf betrieblicher Ebene unterschiedlichste Wege, um den Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber Rechnung zu tragen. Die Arbeitgeber kommen dabei ihren Mitarbeitern bei der Arbeitszeitgestaltung so weit als möglich entgegen.

immer schwerer. Die frei werdende Arbeitszeit muss nicht selten durch eine personelle Umorganisation oder von im Unternehmen beschäftigten Vollzeit arbeitenden Arbeitnehmern aufgefangen werden. Ein genereller gesetzlicher Anspruch, Teilzeit befristet geltend zu machen, würde diese Schwierigkeiten deutlich erhöhen.

Eine „Umkehr der Darlegungs- und Beweislast“ über Arbeitsvolumen und Geeignetheit des Beschäftigten zu Lasten des Arbeitgebers bei einem Wunsch des Arbeitnehmers, seine Arbeitszeit zu verlängern, würde einen gravierenden Eingriff in die Entscheidung darstellen, mit welchem Arbeitszeitvolumen Arbeiten erledigt werden sollen. Die BDA wird sich im nunmehr beginnenden Gesetzgebungsverfahren weiterhin dafür einsetzen, solche unverhältnismäßigen Eingriffe in die vertragliche Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu verhindern.

**Nähere Informationen:**  
Rundschreiben II/003/17  
vom 4. Januar 2017  
sowie II/006/17 vom  
9. Januar 2017

Durch einseitige Veränderungen der individuellen Arbeitszeit werden insbesondere kleine und mittlere Betriebe vor erhebliche Herausforderungen gestellt. Für die ausfallende Arbeitszeit müssen qualifizierte Ersatzkräfte gefunden und eingearbeitet werden. Dies wird durch den Fachkräftemangel

## Digitalisierung braucht flexible Antworten

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat am 29. November 2016 das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ vorgelegt. Anstatt für die Chancen, die die Digitalisierung der Arbeitswelt Unternehmen und Beschäftigten bietet, einen zukunftsweisenden Rechtsrahmen vorzuschlagen, beinhaltet es leider Erwägungen für das Arbeitsrecht – insbesondere das Arbeitszeitrecht –, die in die falsche Richtung weisen.

Es ist zwar zu begrüßen, dass im Weißbuch angekündigt wird, Abweichungsmöglichkeiten zu den starren Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu eröffnen. Durch Experimentierräume darf das aber nicht auf die lange Bank

geschoben oder mit „Wahlarbeitszeitregelungen“ verbunden werden. Ein gesetzlicher Anspruch auf Auswahl, Dauer und Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsorts würde darüber hinaus neue Bürokratie und einseitige Belas-

tungen mit sich bringen. Schon heute nehmen Arbeitgeber überall, wo dies betrieblich möglich ist, auf familiäre Belange des Arbeitnehmers Rücksicht. Gesetzliche Regelungen können demgegenüber gerade kleine und mittlere Unternehmen zusätzlich belasten und in ihrer Personalplanung überfordern.

Notwendig sind vielmehr Reformen, um das Arbeitszeitrecht an die Anforderungen der Digitalisierung anzupassen. So sollte die gesetzliche Begrenzung der Höchstarbeits-

zeit variabler gestaltet werden. Das verändert das Arbeitsvolumen selbst nicht, es wird nur anders verteilt gearbeitet. Die gesetzlichen Ruhezeiten sollten durch weitere Öffnungsklauseln für Tarifverträge ergänzt werden. Ruhezeiten sind unverzichtbar; im Rahmen der durch die Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Modifikationen können sie jedoch angemessen um wenige Stunden verkürzt werden. Ebenso sollte der vorhandene Handlungsspielraum für die sehr bürokratischen Aufzeichnungsregelungen genutzt werden.

**Nähere Informationen:**  
Rundschreiben II/205/16 vom 28. November 2016 sowie II/206/16 vom 29. November 2016

## KURZ NOTIERT

### Geändertes Arbeitnehmerüberlassungsgesetz tritt in Kraft

Die Neuregelungen des Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze treten zum 1. April 2017 in Kraft. Die BDA konnte im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens wesentliche Verbesserungen erreichen: Die Definition des Arbeitsvertrags entspricht nun der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Damit ist keine materielle Änderung des Rechts der Werk- und Dienstverträge verbunden. Die tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten bleiben weitestgehend erhalten. Danach ist es auch in Zukunft möglich, durch Tarifverträge abweichende Vereinbarungen zum „equal pay“ und zur Überlassungshöchstdauer zu treffen.

### Neuregelung des Mutterschutzgesetzes entschärft

Aufgrund lange andauernder und intensiver Gespräche ist das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts nicht wie ursprünglich geplant zum 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Die BDA hat sich vielfach für Änderungen starkgemacht und dadurch wesentliche Erfolge erreichen können. Durch eine Übergangsvorschrift wird den Unternehmen Zeit gegeben, neue mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen.

### Schwerbehindertenvertretung: BDA-Einwände teilweise berücksichtigt

Im Rahmen der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes sind Änderungen des Rechts der Schwerbehindertenvertretung im Sozialgesetzbuch IX vorgenommen worden. Damit soll die im Koalitionsvertrag vorgesehene „Stärkung der Schwerbehindertenvertretung“ umgesetzt werden. Die Änderungen sind am 30. Dezember 2016 in Kraft getreten. Unter anderem sind zukünftig Kündigungen

von schwerbehinderten Menschen ohne die bereits nach geltendem Recht vorgesehene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unwirksam. Die von den Betroffenenverbänden erhobene Forderung nach einer generellen Unwirksamkeitsklausel, wonach sämtliche ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffenen Entscheidungen unwirksam sind, konnte dagegen nicht zuletzt dank des Widerstands der BDA abgewehrt werden. Nähere Informationen: Rundschreiben II/213/16 vom 16. Dezember 2016

### Durchbruch beim E-Government

Das Bundeskabinett hat eine begrüßenswerte Initiative zum Bürokratieabbau gestartet: Im Rahmen der Neuregelung der Bund-Länder-Finanzbeziehungen wurde beschlossen, dass die Online-Anwendungen der öffentlichen Verwaltung für alle Bürger/-innen und die Wirtschaft über ein zentrales Bürgerportal zugänglich gemacht werden sollen. Die Verwaltungsportale aller Behörden werden zukünftig in Bund, Ländern und Kommunen zu einem „Portalverbund“, d. h. zu einem „virtuellen Portal“, verknüpft. Zudem soll der IT-Planungsrat ein größeres Budget bekommen. Ein entsprechender Gesetzentwurf und eine Grundgesetz-Änderung wurden am 14. Dezember 2016 auf den Weg gebracht.

## Digitalisierung der Arbeitswelt: Neue tarifpolitische Arbeitszeitdebatte erforderlich

Die Digitalisierung der Wirtschaft und Arbeitswelt spielt in der Tarifpolitik eine immer bedeutendere Rolle. Im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles wird deswegen zu Recht die Rolle der Tarifpartner für die Arbeitswelt der Zukunft unterstrichen.

Die Tarifpartner stehen insbesondere vor der Herausforderung, auf die steigenden Flexibilitätsanforderungen der Betriebe passende Antworten zu finden. So werden z.B. neue Arbeitszeitmodelle zur langfristigen Sicherung von Beschäftigung sowie der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erforderlich sein. Flexibilität ist hierbei besonders bei der Verteilung der Arbeitszeit nötig. Den Tarifpartnern wird die Aufgabe zukommen, diese Entwicklung durch Tarifverträge zu flankieren und zu fördern. Einen allgemeingültigen Weg wird es angesichts der vielfältigen Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen, Betrieben und Tätigkeiten nicht geben können. Stattdessen werden individuelle Lösungsansätze zu finden sein. Die Gestaltungsspielräume der Betriebe

müssen hierbei weiter gestärkt werden. Seit Beginn der 2000er Jahre ist es bereits in vielen Branchen gelungen, notwendige tarifliche Öffnungsklauseln vor allem im Bereich der Arbeitszeitgestaltung zu vereinbaren. Noch heute gibt es aber Wirtschaftsbereiche mit tariflichen Wochenarbeitszeiten von 35 Stunden ohne Möglichkeit, die regelmäßige Arbeitszeit zumindest zeitweise – z.B. aus konjunkturellen Gründen – zu ändern. Dabei sollte es nicht nur darum gehen, bestehende Regelungen an Veränderungen anzupassen, die bereits stattgefunden haben. Sinnvoll wäre ein tarifpolitischer Prozess, der es den Tarifpartnern möglich macht, künftige Entwicklungen rechtzeitig zu erkennen und zu gestalten.

### Nähere Informationen:

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) >  
Themen A–Z >  
Arbeitszeitgesetz und  
im *argumente* „Arbeitszeitentwicklung“

## Tarifjahr 2017 – moderaten Kurs in der Tarifpolitik beibehalten

Das Tarifjahr 2017 wird u. a. von zahlreichen internationalen wirtschaftspolitischen Unsicherheiten sowie verschiedenen Wahlen auf Bundes- und Länderebene begleitet. Für die Betriebe hierzulande wird es deshalb umso wichtiger sein, dass die Tarifpartner in den verschiedenen Branchen den Kurs einer stabilen und vor allem moderaten Tariflohnpolitik fortsetzen.

Den Anfang der Tarifrunde 2017 machen u. a. der öffentliche Dienst der Länder, der Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel sowie der Innendienst der Versicherungswirtschaft mit insgesamt fast 5,5 Mio. Beschäftigten. Die Tarifverträge der großen Industriebereiche der Metall- und Elektroindustrie und der chemischen Industrie sind erst Ende des Jahres bzw. Mitte 2018 kündbar. Von entscheidender Bedeutung wird es sein, dass die Gewerkschaften in den diesjährigen Tarifrunden die wirtschaftlichen und betrieblichen Rahmen-

bedingungen in den einzelnen Branchen nicht aus dem Blick verlieren. Angesichts einer für dieses Jahr erwarteten Produktivitätsentwicklung von lediglich 1,0%, steigender Lohnstückkosten und noch nicht abschätzbarer Folgen einer sich global teils stark verändernden politischen Lage ist für die Betriebe in erster Linie eine verantwortungsvolle, differenzierte Tariflohnentwicklung mit flexiblen tariflichen Gestaltungsspielräumen von besonderer Bedeutung.

### Nähere Informationen:

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) >  
Themen A–Z >  
Tarifverhandlungen  
sowie im Rundschreiben  
III/121/16 vom  
29. Dezember 2016

## KURZ NOTIERT

### Tarifabschluss für die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie

Am 10. Januar 2017 einigten sich der Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung und die ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft nach der vierten Verhandlungsrunde auf einen Tarifabschluss für die Pa-

pier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie. Bei einer Laufzeit von 24 Monaten sind zunächst zwei Nullmonate und danach eine zweistufige Entgeltanhebung von jeweils 2,1% zum Januar 2017 bzw. April 2018 vorgesehen. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A–Z > Tarifverhandlungen sowie im Rundschreiben III/006/17 vom 10. Januar 2017

### **Erstes Tarifergebnis in der aktuellen Tarifrunde für die Deutsche Bahn AG**

Am 12. Dezember 2016 einigte sich der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft in der fünften Verhandlungsrunde auf einen Tarifabschluss für die Beschäftigten der Deutsche Bahn AG. Bei einer Laufzeit von 24 Monaten steigen die Entgelte ab April 2017 um 2,5%. Für die Monate Oktober 2016 bis März 2017 ist eine Einmalzahlung von 550 € statt einer Tarifanhebung vorgesehen. Der Zusatzurlaub bzw. Zeitzuschlag für Nachtarbeit steigt um 0,35%. Zum Januar 2018 können die Beschäftigten wählen zwischen einer 39-Stunden-Woche kombiniert mit einer Entgelterhöhung von 2,6% oder sechs zusätzlichen Urlaubstagen oder einer Reduzierung der Arbeitszeit auf eine 38-Stunden-Woche. Daneben wurde u. a. ein Tarifvertrag „Arbeit 4.0“ vereinbart. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A-Z > Tarifverhandlungen sowie im Rundschreiben III/117/16 vom 13. Dezember 2016

### **Tarifabschluss für die Zeitarbeitsbranche**

Am 30. November 2016 einigte sich die aus dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen bestehende Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit mit der Tarifgemeinschaft Leiharbeit des DGB in der dritten Verhandlungsrunde auf einen neuen Entgelttarifvertrag. Bei einer Laufzeit von 36 Monaten werden die Entgelte nach zwei Nullmonaten – außer den ansonsten ab 1. Januar 2017 unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegenden Entgeltgruppen 1 und 2 (Ost) – ab 1. März 2017 in vier Stufen von 2,5% bis 3,2% (West) bzw. 2,4% bis 4,82% (Ost) angehoben. Die Ost-West-Angleichung der Tarifentgelte soll bis April 2021 erreicht werden. Zudem werden die Tarifpartner eine neue Lohnuntergrenze gem. § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für die Branche beantragen. Die aktuell geltende Zweite Lohnuntergrenzenverordnung ist am 31. Dezember 2016 außer Kraft getreten. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A-Z > Tarifverhandlungen sowie im Rundschreiben III/115/16 vom 1. Dezember 2016

### **Tarifabschluss für das Dachdeckerhandwerk**

Der Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks – Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik sowie die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) hatten sich nach der dritten Verhandlungsrunde für ein freiwilliges Schlich-

tungsverfahren ausgesprochen. Nach der Schlichtungsverhandlung am 5. Oktober 2016 fällte der Schlichter, Dr.h.c. Matthias von Wulffen, ehemaliger Präsident des Bundessozialgerichts, einen Schlichterspruch, der am 21. Oktober 2016 von beiden Tarifpartnern angenommen worden ist. Bei einer Laufzeit von 24 Monaten ist für die Beschäftigten des Dachdeckerhandwerks nach zwei Nullmonaten eine Erhöhung des Bundesecklohns um 1,0% zum Oktober 2016 sowie von weiteren 1,5% zum Mai 2017 vorgesehen. Mit der Dezember-Abrechnung erhielten gewerbliche Arbeitnehmer für die Monate August und September 2016 eine Einmalzahlung von jeweils 50€ – dies gilt nur für Gewerkschaftsmitglieder. Das 13. Monateinkommen für gewerbliche Arbeitnehmer wurde zudem erhöht. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A-Z > Tarifverhandlungen sowie im Rundschreiben III/106/16 vom 2. November 2016

### **Statistisches Bundesamt veröffentlicht zweite Erhebung zur Tarifbindung**

Das Statistische Bundesamt legte am 25. Oktober 2016 Ergebnisse zur Tarifbindung von Betrieben in Deutschland vor, die auf den Ergebnissen der alle vier Jahre stattfindenden Verdienststrukturerhebung basieren. Demnach waren 2014 rd. die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland unmittelbar durch einen Branchen- bzw. Firmentarifvertrag erfasst. In einigen Branchen liegt die unmittelbare Abdeckung durch Tarifverträge sogar bei weit über 70% bzw. 80% der Beschäftigten. Deutlich wird aber, dass in relativ neuen Wirtschaftszweigen, wie der „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“, und in Betrieben mit wenigen Beschäftigten Tarifverträge nur sehr unterdurchschnittlich verbreitet sind. Gerade hier gilt es, Arbeitgeber und Arbeitnehmer von den Vorteilen attraktiver moderner Tarifverträge zu überzeugen. Der tarifpolitische Modernisierungskurs muss daher konsequent fortgeführt werden. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A-Z > Tarifpolitik sowie im Rundschreiben III/104/16 vom 28. Oktober 2016

## Erwerbschancen von Frauen verbessern, Bürokratie vermeiden

Die BDA setzt sich dafür ein, dass Frauen häufiger in Berufen mit besseren Einkommensaussichten und weniger in Teilzeit arbeiten, dass sie ihre Erwerbstätigkeit seltener unterbrechen, öfter in Führungspositionen gelangen und entsprechende Entgelte erreichen. Der vom Bundeskabinett im Januar 2017 verabschiedete Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen leistet zur Erreichung dieser Ziele keinen Beitrag, belastet aber die Arbeitgeber mit unnötiger Bürokratie.

### Nähere Informationen:

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A-Z > Entgeltgleichheit sowie im Rundschreiben IV/005/17 vom 11. Januar 2017

Die BDA konnte deutliche Verbesserungen gegenüber den ersten Gesetzentwürfen erreichen: So besteht nun u.a. eine ausdrückliche Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen, der neue Erfüllungsanspruch wurde gestrichen, es gibt viele Erleichterungen für tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen und bei den Prüfverfahren wurde die Pflicht gestrichen und zusätzlich die Freiwilligkeit betont. Es besteht aber weiterhin Vereinfachungs- und Klarstellungsbedarf, insbesondere zum Auskunftsanspruch und bei den Berichtspflichten.

Die BDA wird darüber hinaus weiterhin dafür eintreten, dass sich das Berufswahl- und Erwerbsverhalten von Frauen und Männern angleicht. Dafür ist ein gesellschaftspolitisches Umsteuern notwendig: weg von Fehlanreizen im Sozialversicherungs- und Steuerrecht, hin zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch hochwertige, bedarfsgerechte und bezahlbare Ganztagsbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen.

## Weiterbildung in den Händen von Arbeitgebern und Beschäftigten lassen

Qualifizierte Mitarbeiter sind ein entscheidender Wettbewerbsfaktor für Unternehmen. Betriebliche Weiterbildung ist dabei Aufgabe von Arbeitgebern und Beschäftigten und muss es auch bleiben. Nur so kann beiden Seiten Rechnung getragen werden – den Interessen und Neigungen der Beschäftigten wie den betrieblichen Bedarfen. Die Weiterbildung durch die Umgestaltung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung mit planwirtschaftlichen Ansätzen zu verstaatlichen, wie z. B. im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ vorgeschlagen, würde die Verantwortung für betriebliche Weiterbildung hingegen in die falschen Hände legen.

### Nähere Informationen:

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A-Z > Arbeitslosenversicherung sowie im Rundschreiben II/206/16 vom 29. November 2016

Die Unternehmen investieren heute schon 33,5 Mrd. € in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten – das entspricht fast exakt dem Jahreshaushalt der Bundesagentur für Arbeit (BA). Würde die BA die umfassende Weiterbildungsberatung aller Beschäftigten übernehmen und auch Weiterbildung in hohem Umfang finanzieren, müsste ihr Budget folglich komplett für Weiterbildungsförderung und -beratung verwendet werden, um in die Nähe dessen zu kommen, was die Unternehmen bereits jetzt leisten – und in einem zweiten Schritt verdoppelt werden, um die bisherigen Aufgaben weiterhin zu erfüllen. Massive Beitragssteige-

rungen und damit kräftig steigende Lohnnebenkosten mit der Gefahr von Arbeitsplatzverlusten wären die Folge.

Die BDA wird weiter darauf hinwirken, dass die BA bei der Weiterbildungsberatung von Beschäftigten nur eine Lotsenfunktion als Erstanlaufstelle übernimmt. So kann sie weiterbildungssuchenden Beschäftigten helfen, sich am vielfältigen Markt für Qualifizierungsberatung und Weiterbildung zurechtzufinden. Gleichzeitig wird sich die BDA für eine bedarfsgerechtere und passgenauere Qualifizierung von Arbeitslosen durch die BA einsetzen.



## KURZ NOTIERT

### Neues Kooperationsmodell zur Integration von Flüchtlingen und Geringqualifizierten geht an den Start

BDA und DGB haben gemeinsam mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und der BA ein branchenübergreifendes Kooperationsmodell entwickelt, das eine flexible Kombination der Elemente Spracherwerb, Ausbildung, berufsqualifizierende Beschäftigung und Aufnahme von Arbeit ermöglicht, um Geflüchtete und Geringqualifizierte bei der Integration in Ausbildung oder Arbeit zu unterstützen. Das Kooperationsmodell „Kommit“ wird ab sofort von den Arbeitsmarktakteuren vor Ort ausgestaltet und umgesetzt. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A-Z > Flüchtlinge sowie im Rundschreiben IV/142/16 vom 24. Oktober 2016

### Partnerschaft für Fachkräfte: Effizientere Gremienstruktur bei Fachkräftesicherung schaffen

Die „Partnerschaft für Fachkräfte“, eine Initiative der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und den Gewerkschaften zur Fachkräftesicherung, erstellt derzeit ein gemeinsames Lagebild zu künftigen Qualifikationsbedarfen. Die BDA beteiligt sich an dem Prozess und setzt sich dafür ein, eine effizientere und transparentere Struktur der unterschiedlichsten Gremien und Plattformen zu schaffen, die sich dem Thema „Fachkräftesicherung“ widmen. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Inhalt > Beschäftigung > Fachkräftesicherung

### Demografiefeste Personalpolitik voranbringen

Die im Dezember 2016 von den europäischen Sozialpartnern verabschiedete Rahmenvereinbarung zum Thema „Active ageing and inter-generational approach“ hat die Zielsetzung, die demografischen Herausforderungen wie alternde Belegschaften oder Fachkräftemangel auf betrieblicher Ebene gemeinsam anzugehen. Die BDA hat an der Rahmenvereinbarung intensiv mitgewirkt. Wesentliche Schwerpunkte dieser Vereinbarung zur demografiefesten Personalpolitik sind u. a. lebenslanges Lernen, die Gesunderhaltung der Beschäftigten und der intergenerationale Wissenstransfer.

### Gestaltungsspielräume der aufenthaltsrechtlichen Richtlinien sinnvoll nutzen

Der am 11. Januar 2017 vom Bundeskabinett beschlossene Gesetzentwurf zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien bringt positive Änderungen mit sich: Insbesondere sollen die geltenden Regelungen zum internationalen Personalaustausch bestehen bleiben. Die restriktiven Regelungen zur täglichen Arbeitszeit für Saisonarbeitnehmer sollen abgeschafft und es wird ein neuer Aufenthaltstitel zum Zweck eines Praktikums eingeführt werden. Die BDA wird auf weitere Verbesserungen dringen: Die Spielräume der Richtlinien müssen deutlich stärker für zügigere und unbürokratische Verfahren genutzt werden. Nähere Informationen: Rundschreiben IV/166/16 vom 7. Dezember 2016 und IV/006/17 vom 13. Januar 2017

### Fachkräftezuwanderung gezielt erleichtern

Die hohe Flüchtlingszuwanderung darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass Deutschland weiterhin auf die gezielte und gesteuerte Zuwanderung gut qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten angewiesen ist. Die bisher vorgelegten Überlegungen von SPD und Grünen für ein „Einwanderungsgesetz“ lösen die bestehenden Herausforderungen nicht. Die BDA wird im ersten Quartal 2017 ein Eckpunktepapier für eine gezielte Stärkung der Fachkräftezuwanderung vorlegen, das Vorschläge für die Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens und zur Lösung praktischer Probleme in der Umsetzung des Zuwanderungsrechts beinhaltet. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A-Z > Zuwanderung und Integration

### Website „Klischee-frei.de“ und BDA-Microsite „Erfolgsfaktor Vielfalt“ sind online

Um Unternehmen im Bereich „Diversity“ zu unterstützen, hat die BDA die Microsite „Erfolgsfaktor Vielfalt“ mit Praxisbeispielen gelauncht. Zudem unterstützt die BDA die Website [www.klischee-frei.de](http://www.klischee-frei.de) für eine Berufs- und Studienwahl ohne Rollenstereotype. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Initiativen sowie [www.klischee-frei.de](http://www.klischee-frei.de)

## Entwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz bietet Chance auf Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge

Die Bundesregierung hat am 21. Dezember 2016 den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) beschlossen. Die geplante Einführung einer reinen Beitragszusage bietet eine große Chance, eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen. Da jedoch die Voraussetzungen hierfür sehr restriktiv sind, besteht die Gefahr, dass diese Chance verspielt wird.

Nach dem Gesetzentwurf soll betriebliche Altersvorsorge im Rahmen von Tarifverträgen auch in der Form möglich sein, dass lediglich ein Beitrag an eine Versorgungseinrichtung zugesagt wird und der Arbeitgeber – anders als bislang – nicht mehr für die spätere Betriebsrente haften muss. Diese neue Option kann dazu beitragen, auch diejenigen Arbeitgeber für die betriebliche Altersvorsorge zu gewinnen, die ihr bislang mit Blick auf die sehr langfristigen und teilweise schwer überschaubaren Haftungsrisiken ferngestanden haben. Zudem bietet die – in vielen anderen Ländern längst mögliche und übliche – reine Beitragszusage die Chance einer rendite-trächtigeren Kapitalanlage.

könnte. Der Tarifvertragsvorbehalt würde die angestrebte Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge erschweren, da die reine Beitragszusage nur von Arbeitgebern genutzt werden könnte, die einer Branche angehören, für die Tarifverträge zur Einführung einer reinen Beitragszusage vorliegen. Dies wird jedoch niemals für alle Arbeitgeber der Fall sein, schon weil nicht alle Arbeitgeber in Bereichen tätig sind, in denen es einschlägige Tarifverträge gibt. Die BDA hat zu den Gesetzesplänen eine umfassende Stellungnahme abgegeben und wird sich im weiteren Gesetzgebungsverfahren weiter nachdrücklich für Verbesserungen einsetzen.

### Nähere Informationen:

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) >  
Soziale Sicherung >  
Betriebliche Altersvorsorge sowie im Rundschreiben VI/185/16 vom 21. Dezember 2016

Es besteht jedoch die Gefahr, dass diese Chance verspielt wird, da die Voraussetzungen, die im Gesetzentwurf an die Einführung der reinen Beitragszusage geknüpft sind, so restriktiv gefasst sind, dass sie im Ergebnis kaum oder sogar gar nicht genutzt werden

Sehr erfreulich ist, dass der Entwurf die langjährige Forderung der BDA, den steuerfreien Dotierungsrahmen für Beiträge an Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds auf 8 % der RV-Beitragsbemessungsgrenze zu erhöhen, erfüllt.

## Generationengerechtigkeit bei der Alterssicherung erhalten

Um das Alterssicherungssystem dauerhaft leistungsfähig und finanzierbar zu erhalten, müssen grundlegende Anpassungen vorgenommen werden. Am 25. November 2016 hat Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles ein „Gesamtkonzept zur Alterssicherung“ vorgelegt, das dazu aber nicht beiträgt. Im Gegenteil: Trotz der enormen demografischen Belastungen für die gesetzliche Rentenversicherung sieht das Konzept sogar zahlreiche Leistungsausweitungen vor. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer bezeichnete das Rentenkonzept daher als fatalen Rückfall und Angriff auf die Beitragszahler.

Nach dem vorgelegten Konzept soll der Beitragssatz bis 2045 auf 24,9 % steigen. Das entspricht einer Mehrbelastung der Beitragszahler von insgesamt 6,2 Prozentpunkten bzw. 70 Mrd. €. Zur Umsetzung des Konzepts müssten zudem – neben den steigenden Beitragszahlungen – die Bundeszuschüsse an die Rentenversicherung erhöht werden. Vorgehen ist ein Demografiezuschuss des Bun-

des an die Rentenversicherung, der ab 2030 1,5 % und ab 2040 2,5 % der Rentenausgaben betragen soll. Dies entspricht 4,2 Mrd. € im Jahr 2030 und 7,8 Mrd. € im Jahr 2045.

Zudem soll die Mindestnachhaltigkeitsrücklage von derzeit 0,2 auf 0,4 Monatsausgaben angehoben, eine „Solidarrente“ für langjährig Versicherte eingeführt, die Anglei-



chung der Renten in Ost und West beschleunigt und Selbstständige verpflichtend in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden.

Die BDA weist in ihrer Stellungnahme zum „Gesamtkonzept zur Alterssicherung“ die Vorschläge zu den Haltelinien als teuer und ungerichtet zurück, weil sie die Belastungen einseitig in Richtung der Beitragszahler verschieben

und so die Generationengerechtigkeit untergraben. Allein durch den höheren Rentenbeitragsatz würden die gesamten Sozialbeiträge bis 2045 auf über 46 % steigen. Diese enorme Erhöhung der Sozialabgaben und Personalausatzkosten hätte einen erheblich negativen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit auch auf Wachstum und Beschäftigung in Deutschland.

## KURZ NOTIERT

### **Selbstverwaltung beschließt Reformvorschläge zum Berufskrankheitenrecht**

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) hat am 1. Dezember 2016 Vorschläge für eine Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts verabschiedet. Das Bundesministerium soll auf dieser Grundlage eine Reform des Berufskrankheitenrechts prüfen und anstoßen. Die Vorschläge umfassen die Bereiche Transparenz und Beschleunigung bei der Erfassung neuer Berufskrankheiten, Forschung, Beweismaßstab, Unterlassungszwang und Rückwirkung. Die BDA hat mehrfach zu den Vorschlägen der DGUV Stellung genommen. Insbesondere die Vorschläge zum Beweismaßstab sowie zum Unterlassungszwang bedurften einer längeren Verständigung in der Selbstverwaltung. Letztendlich wurde jedoch ein tragfähiger Kompromiss gefunden.

### **Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff eingeführt**

Seit 1. Januar 2017 werden die Begutachtungen von Pflegebedürftigen durch die Medizinischen Dienste der Krankenversicherungen (MDK) nach einem neuen Verfahren durchgeführt, das neben der körperlichen Selbstständigkeit auch psychische Aspekte (vor allem Demenz) berücksichtigt. Finanziert wird die Umstellung, die einen Bestandsschutz für alle Pflegebedürftigen vorsieht, durch eine erneute Anhebung des Beitragssatzes zur sozialen Pflegeversicherung um 0,2 Beitragssatzpunkte auf 2,55 % bzw. 2,8 % für Kinderlose. Die BDA war in den Expertenbeiräten des Bundesgesundheitsministeriums beteiligt, die im Januar 2009 und im Mai 2013 jeweils ihre Berichte mit konkreten Empfehlungen vorgelegt haben, und hatte stets eine kostenneutrale strukturelle Neuordnung gefordert. Im Ergebnis konnten noch erheblich höhere Zusatzbelastungen vermieden werden.

### **BDA-Grundsatzposition zur Pflegeversicherung aktualisiert**

Der Gesetzgeber hat in der vergangenen Legislaturperiode mit dem Pflege-Neuausrichtungsgesetz und in der aktuellen Legislaturperiode mit den drei Pflegestärkungsgesetzen umfangreiche Reformen der sozialen Pflegeversicherung vorgenommen. Daher hat die BDA ihr Grundsatzpapier „Pflegeversicherung dauerhaft leistungsfähig und finanzierbar halten“ aktualisiert. Kernforderungen sind neben der Abkehr von der lohnbezogenen Finanzierung der Auf- und Ausbau einer privatrechtlich organisierten ergänzenden kapitalgedeckten Risikoversicherung sowie ein Ausbau des Kosten-, Preis- und Qualitätswettbewerbs zwischen den Pflegekassen.

### **GKV-Selbstverwaltungsstärkungsgesetz deutlich entschärft**

Am 16. Februar 2017 soll das GKV-Selbstverwaltungsstärkungsgesetz mit deutlichen Änderungen gegenüber dem Referentenentwurf in 2./3. Lesung im Bundestag verabschiedet werden. BDA und DGB konnten erreichen, dass der im Referentenentwurf noch vorgesehene massive Eingriff in die Entscheidungsautonomie der Selbstverwaltungen der Spitzenorganisationen unterbleibt und die Grenze zwischen Rechtsaufsicht und Fachaufsicht nicht überschritten wird. Im Ergebnis soll die Aufsicht nur noch eingreifen können, wenn Satzungen gesetzeswidrig sind oder die ordnungsgemäße Verwaltung durch den Vorstand gefährdet ist.

## Initiative „Chancen-Euro“ für junge Talente gestartet

**Fortsetzung der Titelseite >** Die sdw fördert Grundschul Kinder in sozialen Brennpunkten, Schülerinnen und Schüler des Hauptschulzweigs auf dem Weg in die Berufsausbildung, Bildungsaufsteiger, Lehrertalente, junge Gründerinnen und Gründer, MINT-Talente und leistungsstarke Studierende mit Gemeinsinn und Unternehmergeist.

**Nähere Informationen:**  
www.chancen-euro.de

Mit dem „Chancen-Euro“ übernehmen Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung und tragen zur Entwicklung der Fach- und Führungskräfte von morgen bei. Das gesellschaftspolitische Engagement der Arbeitgeber wird in dieser Gemeinschaftsinitiative besonders sichtbar.

## Pflegeberufe nicht vereinheitlichen, sondern durchlässig gestalten

Die Regierungsfractionen ringen um einen Gesetzentwurf zur Neuordnung der Pflegeberufe. In der Ausschussanhörung des Bundestags im Mai 2016 und in vielen weiteren Gesprächen haben die zuständigen Fachverbände und die BDA eindringlich davor gewarnt, die drei Berufe Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege zu einer generalistischen Einheitsausbildung zusammenzufassen. Die BDA plädiert dafür, die drei Pflegeberufe zu erhalten, gemeinsame Inhalte in einer einheitlichen Grundausbildung zu vermitteln und daran anschließend eine Spezialisierung in den jeweiligen Berufen vorzusehen.

Gute Pflege kann nur von Fachkräften geleistet werden, die für den jeweiligen Personenkreis ausgebildet wurden. Es ist schließlich etwas anderes, ob Frühgeborene oder Demenzkranke gepflegt, Patienten nach einer OP schnell wieder fit gemacht oder Defizite im Alter individuell ausgeglichen werden müssen.

Angesichts aktueller Überlegungen der Politik rät die BDA davon ab, den Gesetzentwurf als Last-Minute-Gesetz voranzutreiben. Eine gelungene Modernisierung der drei Pflegeausbildungen kann nur mit Augenmaß und unter Vorlage der Ausbildungscurricula gelingen. Diese wurden seitens der zuständigen Ministerien noch immer nicht präsentiert, was befürchten lässt, dass sich die Einheitsausbildung in der Pflege zu einer praxisuntauglichen

Schmalspur- oder Superkönner-Ausbildung entwickeln könnte. Die Auszubildenden würden also entweder zu wenig angeleitet oder mit zu hohen Anforderungen belastet. Beides muss mit Blick auf den bereits bestehenden Fachkräftemangel in der Pflege vermieden werden. Zudem dürfen Hauptschüler oder andere Schulabsolventen mit weniger guten Schulnoten, aber großer Empathie gegenüber älteren oder hochbetagten Menschen nicht von der attraktiven Altenpflegekrafttätigkeit in reine Helfertätigkeiten abgeschoben werden. Auch die insbesondere vom Pflegerat propagierte breit angelegte Akademisierung, die nicht auf die Bedürfnisse der zu Pflegenden fokussiert ist, sondern die Pflegekraft aus unsachgerechten berufspolitischen Interessen auf Augenhöhe mit dem Arzt stellen möchte, ist abzulehnen.

## Non-formale und informelle Kompetenzen erkennen und anerkennen

Auf dem Arbeitsmarkt sind Zeugnisse und formale Abschlüsse noch immer das wichtigste Instrument, um Qualifikationen nachweisen zu können. Jedoch verfügen 16 % der 25- bis 65-Jährigen in Deutschland (rd. 7,1 Mio. Menschen) über keinen Berufsabschluss. Ein Großteil von ihnen hat Erfahrungswissen durch Weiterbildung ohne formalen Abschluss sowie in Beruf und Freizeit erlangt, das jedoch nicht über Dokumente oder Zertifikate belegt werden kann. Ähnlich geht es Menschen, die nicht in ihrem Ausbildungsberuf tätig sind und sich vielfältige Kompetenzen in ihrem alltäglichen Arbeitsprozess angeeignet haben.

Diese berufsrelevanten Kompetenzen sollen erfasst und sichtbar gemacht werden. Die BDA beteiligt sich an verschiedenen Arbeitsgruppen u.a. des Bundesbildungsministeriums

und in Projektbeiräten, die hier ansetzen. Die BA entwickelt derzeit im Projekt „Berufliche Kompetenzen erkennen“ zusammen mit der Bertelsmann Stiftung und dem Forschungs-

institut Betriebliche Bildung Testverfahren in 30 anerkannten Berufen zur Erfassung und Bewertung am Arbeitsmarkt verwertbarer Kompetenzen. Die BDA wirkt in dem dazugehörigen Beirat mit, die Fachverbände unterstützen bei der Entwicklung der jeweils ausgewählten Berufe. Ebenso begleitet die BDA das Kammer-Projekt „ValiKom“, das berufsrelevante Kompetenzen im Vergleich zu formalen Abschlüssen feststellt. Bei dem brancheneigenen Projekt „AiKo“ von Südwestmetall und IG Metall wurde bereits ein Online-Tool entwickelt, das von Beschäftigten und Arbeitslosen für ihre berufliche Weiterentwicklung und im Rahmen von Kompetenzanerkennung genutzt werden kann.

An die Feststellung von Kompetenzen in den verschiedenen Validierungsverfahren kann sich eine passgenaue (Nach-)Qualifizierung anschließen. Je nach Qualifizierungsgrad kommen u.a. Ausbildungen oder Teilqualifikationen in Betracht, bei denen schrittweise die fehlenden beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten nachgeholt werden und am Ende der Erwerb eines Berufsabschlusses stehen kann. Teilqualifikationen werden bereits seit 2007 durch die Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung „Eine TQ besser!“ in den Bildungswerken der Wirtschaft und seit November 2016 bei den IHKs bundesweit angeboten.

## KURZ NOTIERT

### **Dritter Förderaufruf der ESF-Sozialpartner-richtlinie trifft auf große Resonanz**

Anträge für eine finanzielle Förderung durch die Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ konnten bis zum 19. Dezember 2016 eingereicht werden. Insgesamt haben sich 48 Projekte um eine Förderung beworben. Über die Anträge entscheidet die Steuerungsgruppe im März 2017. BDA, DGB und Bundesarbeitsministerium steuern gemeinsam die Durchführung der Richtlinie. Sie fördert Projekte zu Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen und zur Förderung von Frauen im Arbeitsleben.

### **Anforderungen an Ingenieurausbildung weiterhin auf nationaler Ebene definieren**

Die Europäische Ingenieurkammer führt aktuell im Auftrag der EU-Kommission ein Projekt durch mit dem Ziel, einen gemeinsamen Ausbildungsrahmen für Ingenieure in Europa zu entwickeln. Das ist weder nötig noch sinnvoll, da die Anforderungen an Ingenieurabsolventen in einem kontinuierlichen Zusammenspiel zwischen Arbeitsmarkt und Hochschulen auf nationaler Ebene zielführend und flexibel definiert werden. Die Kultusministerkonferenz hat sich nach Hinweis der BDA auch entsprechend positioniert.

### **Fachtagung „Inklusive Berufs- und Studienorientierung“**

Am 5. Dezember 2016 fand die Fachtagung „Handicap ... na und? Berufs- und Studienorientierung inklusiv gestalten“ von SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland und der BA statt. BA-Vorstand Detlef Scheele, die Leiterin einer Förderschule, Michaela Kurandt dos Santos, Sybille Volkholz, Vorsitzende des Fachbeirats Inklusion Berlin, Wolfgang Weber, Personalleiter eines Berliner Unternehmens, und Dr. Barbara Dorn für die BDA diskutierten über Fortschritte bei der Inklusion junger Menschen mit Behinderung in Bildung und Beschäftigung. Im Anschluss wurden den rd. 160 Gästen gute Praxisbeispiele zur inklusiven Berufsorientierung an Thementischen vorgestellt. Nähere Informationen: [www.schulewirtschaft.de](http://www.schulewirtschaft.de)

### **SCHULEWIRTSCHAFT-Wettbewerb „Das hat Potenzial!“**

Am 5. Dezember 2016 wurden von SCHULEWIRTSCHAFT mit dem Bundeswirtschaftsministerium die Sieger des Wettbewerbs „Das hat Potenzial!“ für ihr herausragendes Engagement an der Schnittstelle Schule-Beruf sowie für innovative Lehr- und Lernmedien zur ökonomischen Bildung ausgezeichnet. Die Parlamentarische Staatssekretärin, Iris Gleicke, verlieh die Preise an Unternehmen, Verlage und Schulen. In diesem Jahr nahmen rd. 70 Unternehmen, Verlage und Schulen am Wettbewerb teil. Nähere Informationen: [www.schulewirtschaft.de](http://www.schulewirtschaft.de)

## B20: BDA-Federführung bei den Themen „Beschäftigung“ und „Bildung“

---

Am 1. und 2. Dezember 2016 fand in Berlin die Auftaktkonferenz des G20 (Gruppe der 20 wichtigsten Industrie- und Schwellenländer) Wirtschaftsdialogs Business 20 (B20) statt. Ausrichter waren BDA, BDI und DIHK, die den B20-Prozess gemeinsam durchführen. Die B20 unterstützt die G20 durch konkrete Handlungsempfehlungen, konsolidierte Interessenvertretung und Expertise. Zudem fördert sie den Dialog auf internationaler Ebene mit Politik und Zivilgesellschaft. Die BDA verantwortet dabei die Taskforce „Employment and Education“ (TF EE) und setzt sich für offene Arbeitsmärkte sowie fairen Wettbewerb ein. Den Vorsitz der Taskforce hat BDA-Vizepräsident Dr. Gerhard F. Braun übernommen.

B20-Präsident Dr. Jürgen Heraeus und Bundesfinanzminister Dr. Wolfgang Schäuble betonten die Wichtigkeit der G20 in der internationalen Zusammenarbeit. Zentrale Themen der Arbeits- und Sozialpolitik seien dabei die Zukunft der Arbeit, die Erwerbstätigkeit von Frauen, Migration und nachhaltige Lieferketten. Daraus ergeben sich drei Schwerpunkte für die TF EE: Förderung offener, dynamischer und inklusiver Arbeitsmärkte, Nutzung des Potenzials technologischer Änderungen durch Bildung sowie die Schaffung eines globalen Level Playing Field und die Unterstützung fairen Wettbewerbs. Von zen-

traler Bedeutung ist dabei die Nutzung aller Möglichkeiten der dualen Ausbildung. Hierin besteht nicht nur ein wirksames Mittel gegen Jugendarbeitslosigkeit, sondern auch um technologische Veränderungen zu meistern.

Die G20 bietet zudem eine wichtige Plattform, um gemeinsam und erfolgreich die Chancen der digitalisierten Wirtschaft und Arbeitswelt zu nutzen. Ein Beispiel dafür ist das durch die B20 entstandene „Global Apprenticeships Network“ (GAN), das sich seit 2014 weltweit gegen Jugendarbeitslosigkeit einsetzt.

**Nähere Informationen:**  
[www.b20germany.org](http://www.b20germany.org)  
und [www.gan-global.org](http://www.gan-global.org)

## Koordinierung der Systeme sozialer Sicherheit: Grundrichtung stimmt – Vorschlag jedoch inkonsistent und unvollständig

---

Die EU-Kommission hat ihren Vorschlag am 13. Dezember 2016 vorgelegt. Es gibt manche Verbesserungen, an anderen Stellen muss dagegen noch deutlich nachgearbeitet werden.

Begrüßenswert ist, dass Versicherungszeiten aus anderen Mitgliedstaaten berücksichtigt werden sollen, wenn die betreffende Person mindestens drei Monate im neuen Mitgliedstaat gearbeitet hat. Ebenso positiv ist die Kodifizierung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Zugang nicht erwerbstätiger Personen zu Sozialleistungen: Personen, die weder arbeiten noch aktiv Arbeit suchen und sich nicht legal im betreffenden Mitgliedstaat aufhalten, erhalten keine Sozialleistungen. Neuerung bei Grenzgängern: Für die Zahlung von Arbeitslosengeldleistungen soll der Mitgliedstaat der letzten Erwerbstätigkeit zuständig sein, wenn dort zwölf Monate gearbeitet wurde. Zuletzt soll durch Verbesserung des grenzüberschreitenden Informationsaustauschs

der Sozialversicherungsträger möglicher Missbrauch wirksam bekämpft werden.

Die geplante Verlängerung des Zeitraums für den „Export“ von Arbeitslosengeldleistungen von drei auf sechs Monate, zur Arbeitssuche in einem anderen Mitgliedstaat, ist verfehlt. Es ist notwendig, bei Arbeitslosengeldbezug dem Heimatarbeitsmarkt zur schnellstmöglichen Vermittlung zur Verfügung zu stehen.

Abzulehnen ist die Anpassung der sozialrechtlichen Vorschriften hinsichtlich entsandter Arbeitnehmer an den äußerst problematischen Wortlaut des Revisionsvorschlags der Entsenderichtlinie.

Enttäuschend ist, dass der Vorschlag keine Indexierung des Kindergelds entsprechend den tatsächlichen Lebenshaltungskosten des Kindes zulässt. Es ist somit weiterhin möglich, Kindergeld in voller Höhe aus dem Mitgliedstaat zu beziehen, in dem ein EU-

Bürger arbeitet, auch wenn die Kinder im Heimatland geblieben sind.

In den nun anstehenden weiteren Beratungen wird sich die BDA für eine Überarbeitung des Vorschlags einsetzen.

**Nähere Informationen:**  
Rundschreiben  
IX/152/16 vom  
19. Dezember 2016

## KURZ NOTIERT

### **Säule Sozialer Rechte: EP-Beschäftigungsausschuss nimmt richtige Korrekturen am Berichtsentwurf vor**

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL) des Europäischen Parlaments (EP) hat am 8. Dezember 2016 über die Kompromissänderungsanträge zum EP-Berichtsentwurf zur Säule Sozialer Rechte abgestimmt und damit den Bericht angenommen. Auf Drängen der BDA wurden u. a. Forderungen nach einem europäischen Rahmen für Mindesteinkommen sowie einer europäischen Arbeitslosenversicherung aus dem Bericht gestrichen. Der EMPL legt der EU-Kommission jedoch weiterhin nahe, eine Richtlinie zu „gerechten Arbeitsbedingungen“ vorzulegen, wobei völlig unklar ist, was in einer solchen Richtlinie geregelt werden soll. Der EP-Bericht wird voraussichtlich am 19. Januar 2017 im Plenum verabschiedet werden.

### **Entsenderichtlinie: Grenzüberschreitende Dienstleistungen nicht erschweren**

Die beiden Berichterstatterinnen Elisabeth Morin Chartier (EVP, Frankreich) und Agnes Jongerius (S&D, Niederlande) haben ihren Berichtsentwurf zur Revision der Entsenderichtlinie vorgelegt. Dieser Berichtsentwurf enthält beunruhigende Änderungsvorschläge, die den ohnehin hochkritischen Richtlinienentwurf der EU-Kommission noch verschärfen würden. Die Änderungsvorschläge würden für Unternehmen zu großer Rechtsunsicherheit durch neue, unbestimmte Rechtsbegriffe führen, z. B. in Hinblick auf die Frage, was „repräsentative Tarifverträge“ oder „Gepflogenheiten“ des Mitgliedstaats in Bezug auf allgemeinverbindliche Tarifverträge sind. Das wäre zudem ein völlig inakzeptabler Eingriff in das deutsche System der Tarifautonomie. Der EMPL-Ausschuss soll nach bisheriger Planung Anfang Juli 2017 den Berichtsentwurf verabschieden. Mit einer Befassung des Plenums in dieser Sache ist daher frühestens nach der Sommerpause 2017 zu rechnen. Nähere Informationen: Rundschreiben IX/153/16 vom 20. Dezember 2016

### **Großteil der EU-Arbeitnehmer mit Arbeitsbedingungen zufrieden**

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) hat den 6. European Working Conditions Survey (EWCS) veröffentlicht. Die Ergebnisse zeigen, dass, ausgehend von einem bereits guten Niveau, in einigen Bereichen sogar leichte Verbesserungen erzielt wurden. Im Vergleich zum Jahr 2000 ist die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU, die mit ihren Arbeitsbedingungen (voll) zufrieden sind, um 3 % auf 85 % gestiegen. 81 % der Befragten berichten, dass ihre beruflichen sowie familiären und gesellschaftlichen Verpflichtungen gut miteinander vereinbar seien.

### **Revision der Blauen Karte EU: EWSA verabschiedet mehrheitlich Stellungnahme**

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) hat im Dezember 2016 die Initiativstellungnahme zu „Grundsätzen einer europäischen Fachkräftegewinnungsstrategie mit besonderem Fokus auf die Revision der Blauen Karte EU“ mehrheitlich beschlossen. Unter Federführung der BDA konnte ein klares Bekenntnis von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft zur Rolle der EU bei der Bündelung der Aktivitäten der Mitgliedstaaten zur Zuwanderung hochqualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten erzielt werden. Die Reformvorschläge zur Blauen Karte EU werden grundsätzlich begrüßt, da dieses Instrument den Zugangsweg in die EU attraktiver macht, allerdings erfordern sie Korrekturen.

## Entwurf des Armuts- und Reichtumsberichts: Debatte über flexible Erwerbsformen versachlichen

Die Bundesregierung veröffentlicht seit 2001 in jeder Legislaturperiode einen Armuts- und Reichtumsbericht über die soziale Lage in Deutschland. Der fünfte Armuts- und Reichtumsbericht thematisiert wie die Vorgängerberichte die Themen „Armut“, „Soziale Mobilität“ sowie „Einkommens- und Vermögensverteilung“. Darüber hinaus werden u. a. Untersuchungen zu Risiken „atypischer“ Beschäftigung, sozialräumlicher Segregation und zu Hochvermögenden vorgenommen.

Der Berichtsentwurf bringt in einigen wichtigen Fragen Sachlichkeit in eine oft einseitig geführte Debatte: Die Einkommensungleichheit ist seit 2005 nicht mehr gestiegen, die Vermögensungleichheit ist rückläufig und die Mittelschicht stabil. Allerdings werden bestimmte Arbeitsmarktentwicklungen, insbesondere flexible Beschäftigungsformen, verzerrt negativ dargestellt.

Zusammenhang mit einem Anstieg des Niedriglohnbereichs gesetzt. Flexible Beschäftigung erhöht jedoch in erheblichem Maß die Teilnahmemöglichkeiten am Arbeitsmarkt. Teilzeit und geringfügige Beschäftigung erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Minijobs geben die Gelegenheit zu einem kleinen Hinzuverdienst, Zeitarbeit und befristete Beschäftigung unterstützen den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben.

### Nähere Informationen:

Rundschreiben  
XI/001/17 vom  
11. Januar 2017

So ist im Entwurf von „zunehmend unsicheren Beschäftigungsverhältnissen“ die Rede und diese werden fälschlicherweise in

Der Bericht wird voraussichtlich im Februar 2017 vom Kabinett verabschiedet.

## Internationales Steuerrecht: Faires Level Playing Field für die deutsche und europäische Wirtschaft sicherstellen

Der Bundesrat hat am 16. Dezember 2016 das „Erste BEPS-Umsetzungsgesetz“ verabschiedet. Mit dem Gesetz werden OECD-Maßnahmen gegen Gewinnkürzung und -verlagerung in das deutsche Steuerrecht übernommen. Im Mittelpunkt stehen das Country-by-Country-Reporting (CbCR) multinationaler Konzerne gegenüber den Steuerbehörden und der internationale Austausch dieser Daten. Die BDA setzt sich gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft für ein international abgestimmtes, faires Level Playing Field für die Unternehmen ein.

Mit Blick auf das CbCR bedeutet dies, dass der internationale Informationsaustausch tatsächlich von allen beteiligten Staaten umgesetzt wird. Zugleich muss die Vertraulichkeit der Daten gewährleistet werden, da sie Rückschlüsse auf Geschäftsstrategien ermöglichen können. Die BDA hat sich daher gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft gegenüber der Bundesregierung klar gegen Pläne der EU-Kommission für eine Veröffentlichung der CbCR-Daten ausgesprochen. Ein öffentliches CbCR in der EU würde die internationale Übereinkunft zum Datenaustausch gefährden und Wettbewerbsnachteile für die europäischen Unternehmen hervorrufen.

In Zukunft wird internationales Steuerrecht weiter an Bedeutung gewinnen. Dazu gehört z. B. die Umsetzung der EU-Richtlinien zur Bekämpfung von Steuervermeidung (Anti-Tax Avoidance Directive I + II) mit im deutschen Steuerrecht teilweise bereits vorhandenen Regelungen (z. B. Zinsschranke). Zur Stärkung der Investitionstätigkeit und Beschäftigung in der EU darf sich die gemeinsame Steuerpolitik aber nicht allein auf Missbrauchsbekämpfung richten. Vielmehr müssen die Vertiefung des Binnenmarkts und die Erhöhung der Standortattraktivität im Mittelpunkt stehen, z. B. bei der Schaffung einer gemeinsamen (konsolidierten) Körperschaftsteuerbemessungsgrundlage.

### Nähere Informationen:

Rundschreiben  
XI/097/16 vom  
16. November 2016



## KURZ NOTIERT

### **Europäisches Semester 2017: Strukturreformen dringender denn je**

Die EU-Kommission leitete am 16. November 2016 mit dem Jahreswachstumsbericht und dem 6. Warnmechanismusbericht das Europäische Semester 2017 ein. Sie fordert richtigerweise eine Steigerung der Investitionstätigkeit und entschlossene Strukturreformen in den Mitgliedstaaten und betont die Bedeutung einer verantwortungsvollen Haushaltspolitik. Hierfür hat sich die BDA wiederholt gegenüber der Kommission eingesetzt. Im Warnmechanismusbericht wird die Überprüfung Deutschlands aufgrund des hohen Leistungsbilanzüberschusses angekündigt. Die BDA wird erneut darauf hinweisen, dass sich der Überschuss nicht negativ auf die europäischen Nachbarn auswirkt. Nähere Informationen: Rundschreiben XI/087/16 und XI/088/16 vom 17. November 2016

### **Verbesserung der Datenlage zur Mindestlohnevaluation notwendig**

Die Mindestlohnkommission hat sich in ihrem ersten Evaluationsbericht für eine Verbesserung der Datenqualität und Datenverfügbarkeit für die Evaluation der Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns ausgesprochen. Diese Empfehlungen aufgreifend organisierte die Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn einen Workshop, um gemeinsam mit Vertretern der Sozialpartner sowie mit Experten aus Wissenschaft, Ministerien und Statistischem Bundesamt die Potenziale, aber auch Grenzen der Verknüpfung zentraler Datensätze zu diskutieren. Darauf aufbauend wird von der Geschäftsstelle ein wissenschaftlicher Bericht erstellt. In einem weiteren Schritt sollen Aspekte des Datenschutzes analysiert werden.

### **Jahresgutachten 2016/2017 des Sach- verständigenrats: Zeit für Reformen**

Der Sachverständigenrat (SVR) hat am 2. November 2016 sein Jahresgutachten veröffentlicht, zu dem die BDA gemeinsam mit dem BDI Stellung bezogen hat. Das Gutachten stützt wichtige BDA-Positionen, u. a. zum Entgelttransparenzgesetz, zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur Integration von Flüchtlingen. Zudem ermahnt der SVR die Bundesregierung zu Recht, sie habe die gute ökonomische Entwicklung der letzten Jahre nicht ausreichend für Reformen genutzt, und solle sich künftig mehr an Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit orientieren. Hierfür wird

sich die BDA auch bei ihrer nächsten Konsultation durch den SVR im Vorfeld des Jahresgutachtens 2017/2018 einsetzen. Nähere Informationen: Rundschreiben XI/084/16 vom 8. November 2016

### **Jahreswirtschaftsbericht 2017: Erfordernisse der Digitalisierung berücksichtigen**

Im Rahmen der Aussprache des Gemeinschaftsausschusses der Deutschen Gewerlichen Wirtschaft mit der Bundesregierung am 17. Januar 2017 zum Jahreswirtschaftsbericht hat die BDA nachdrücklich die Anpassung des Arbeitszeitrechts an die Anforderungen der Digitalisierung gefordert. Notwendig sind vor allem eine Umstellung von der Tages- auf eine Wochenhöchst Arbeitszeit sowie Öffnungsklauseln für Tarifverträge hinsichtlich der Ruhezeiten. Erforderlich sind zudem strukturelle Reformen bei den Sozialversicherungssystemen, damit die Sozialversicherungsbeiträge dauerhaft unter der Marke von 40 % gehalten werden können. Ansonsten drohen durch steigende Arbeitskosten die Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit und der Verlust von Arbeitsplätzen.

### **Basel III: Wettbewerbsfähigkeit für Europas Realwirtschaft erhalten**

Als Konsequenz aus der Finanzmarktkrise sind richtigerweise strengere Eigenkapital- und Liquiditätsvorgaben für die Kreditwirtschaft zur Sicherung der Finanzmarktstabilität festgelegt worden. Aktuell werden im Baseler Ausschuss für Bankenaufsicht weiter gehende Regelungen diskutiert, die sich insbesondere am US-amerikanischen Finanzmarkt orientieren und damit europäische Verhältnisse nicht ausreichend berücksichtigen, so dass die Beeinträchtigung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Realwirtschaft droht. Die BDA hat sich zusammen mit vier weiteren Spitzenverbänden mit Nachdruck gegenüber Bundesbank, Bankenaufsicht und Europäischer Zentralbank für den Erhalt des transatlantischen Level Playing Field eingesetzt.

## BDA intern

---

### BDA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter

Dr. Ulrich Hettinger hat zum 4. Oktober 2016 die Leitung der Abteilung Presse und Medien übernommen. Arne Franke ist am 4. Oktober 2016 zum Pressesprecher der BDA ernannt worden. Zum 10. Oktober 2016 hat Alexander Humbert die Abteilung Volkswirtschaft | Finanzen | Steuern verlassen und verstärkt seitdem die Stabsstelle Politische und Strategische Kommunikation. Ebenfalls seit 10. Oktober 2016 unterstützt Laura Wyss die Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik hinsichtlich der deutschen B20-Präsidentschaft. Am 24. Oktober 2016 hat Thomas Werner seine Tätigkeit in der Abteilung Soziale Sicherung aufgenommen. Dr. Anne Thomas aus der Abteilung Soziale Sicherung befindet sich seit Mitte Dezember 2016 in Mutterschutz und anschließend in Elternzeit. Seit 1. Januar 2017 unterstützt Dr. Nicolas Keller die Abteilung Arbeitsmarkt. Dr. Anna Robra wurde zum 1. Januar 2017 zur stellvertretenden Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt ernannt. Alexander Wilhelm, stellvertretender Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt, hat die BDA zum 8. Januar 2017 verlassen. Seit 16. Januar 2017 unterstützt Hans-Heinrich Baumann die Abteilung Volkswirtschaft | Finanzen | Steuern. John F. Schilling aus der Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Dr. Anita Schmitz-Witte aus der Abteilung Arbeits- und Tarifrecht sowie Katharina Weinert aus der Abteilung Bildung | Berufliche Bildung werden zum 31. Januar 2017 aus der BDA ausscheiden. Die Abteilung Presse und Medien werden ab 1. Februar 2017 Dennis Bachmann und Sarah-Christin Stech verstärken. Ebenfalls ab 1. Februar 2017 werden Alexander Hagen die Abteilung Soziale Sicherung, Moritz Lohe die Abteilung Bildung | Berufliche Bildung sowie Patricia Schikora die Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik unterstützen.

### Rahmenvertrag für Rosetta Stone Sprachlernprogramme

Die BDA hat für die Beschäftigten der Mitgliedsverbände einen Rahmenvertrag abgeschlossen, über den rabattierte Lizenzen für das Sprachlernprogramm Rosetta Stone bezogen werden können. Die E-Learning-Lösung ist auch auf Mobilgeräten anwendbar. Weitere Informationen finden Sie auf der Einkaufsplattform im Arbeitgeberportal.

### Software von Microsoft

Der BDA ist es gelungen, dass der Select-Vertrag des Bundesinnenministeriums mit der Firma Microsoft erneut für die Arbeitgeberverbände geöffnet wurde. Diese erhalten dadurch günstigere Bezugskonditionen für Microsoft-Software. Alle Unterlagen und Ansprechpartner finden Sie auf der Einkaufsplattform im Arbeitgeberportal.

## Veranstaltungen

### **BDA-Forum „Leistungsstarke Schülerinnen und Schüler“ am 15. Februar 2017 auf der „didacta“ in Stuttgart**

Aktuelle Studien wie zuletzt TIMSS zeigen, dass gerade leistungsstarke Kinder und Jugendliche in der Schule unzureichend gefördert werden. Die BDA greift dieses Thema auf und veranstaltet dazu ein Diskussionsforum auf der Bildungsmesse „didacta“. Unter der Überschrift „Leistungsstarke Kinder – wo bleiben sie?“ debattieren am 15. Februar 2017 in der Messe Stuttgart Susanne Eisenmann, Kultusministerin Baden-Württemberg, Professor Manfred Prenzel, Technische Universität München, Monika Greschuchna, Leiterin der Bundessiegerschule von „Starke Schule 2015“ im Saarland, und Stefan Küpper, Südwestmetall. Nähere Informationen: [www.didacta.de](http://www.didacta.de)

### **Abschlussveranstaltung „Zusammen erfolgreich in Arbeit“ und Inklusionspreis-Verleihung am 16. Februar 2017 in Berlin**

Am 16. Februar 2017 lädt das Netzwerk „Berufliche Rehabilitation“ zur dritten und abschließenden Veranstaltung der Reihe „Zusammen erfolgreich in Arbeit“ ein, die es gemeinsam mit der BDA und der Bundesagentur für Arbeit (BA) durchführt. Im Fokus stehen Leistungserbringer und ihre Angebote. Am Abend werden die Gewinner des Inklusionspreises der Wirtschaft ausgezeichnet. Der Preis ist eine Initiative des UnternehmensForums, der BDA, der BA und der „Charta der Vielfalt“. Die prämierten Unternehmen zeigen, wie Inklusion von Menschen mit Behinderung im Betrieb gelingt und welche Fördermöglichkeiten es gibt.

### **Kongress Arbeitsrecht 2017 am 22. und 23. Februar in Berlin**

Zum 12. Mal wird am 22. und 23. Februar 2017 der Kongress Arbeitsrecht in Berlin unter der Schirmherrschaft der BDA stattfinden. Renommierte Experten werden den Teilnehmern auch in diesem Jahr in kompakter Form aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht vermitteln und einen Überblick über die wichtigsten Tendenzen der Rechtsprechung geben. Informationen zu Teilnahmebedingungen, Referenten und Programm finden Sie unter [www.kongress-arbeitsrecht.de](http://www.kongress-arbeitsrecht.de)

### **SCHULEWIRTSCHAFT-Jahrestagung am 16./17. März 2017 in Bremen**

Damit die bundesweit vorhandenen Aktivitäten im SCHULEWIRTSCHAFT-Netzwerk an einem Strang ziehen, sind die Jahrestagungen im Frühjahr und Herbst wichtige Zusammenkünfte. Die nächste Tagung findet am 16./17. März 2017 in Bremen statt. Themen werden u.a. die Jahresstrategie in den Ländern, das Instrument PROFILeHRer sowie Berufsorientierung in der Ganztagschule sein. Zudem stehen die Umsetzung des Kommunikationskonzepts und die weitere Entwicklung des Netzwerks auf der Tagesordnung.

### **Tagung „Arbeitsstab Flüchtlinge“ Ende März 2017**

Der „Arbeitsstab Flüchtlinge“, eine gemeinsame Initiative von BDA, BDI, ZDH und BA, wird fortgesetzt. Die nächste Sitzung wird Ende März 2017 unter Federführung des ZDH im Haus des Handwerks in Berlin stattfinden. Im Fokus werden die Integration in die Arbeitswelt, aktuelle Integrationsinitiativen, Fördermöglichkeiten der BA und Möglichkeiten der Sprachförderung stehen. Nähere Informationen: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Themen A-Z > Flüchtlinge

### **„Starke Schulen“ für Berufsausbildung werden am 18. Mai 2017 ausgezeichnet**

Der Schulwettbewerb „Starke Schule“ wurde 2016 wieder von Hertie-Stiftung, BA, BDA und Deutsche Bank Stiftung ausgeschrieben. Aus über 300 Bewerbungen suchte die Jury Schulen mit herausragender pädagogischer Arbeit aus. Am 18. Mai 2017 werden die Bundessieger vom Bundespräsidenten in Berlin ausgezeichnet. Alle starken Schulen nehmen zudem an einer Netzkonferenz teil, die von der BDA ausgerichtet wird. Nähere Informationen: [www.starkeschule.de](http://www.starkeschule.de)

# Kalendarium 2017

## FEBRUAR

Mi.	1.	Sozialpartner Arbeitgeber im Dialog
Mi.	1.	BDA-Arbeitskreise ILO/CSR
Do.	2.	Landesgeschäftsführerkonferenz
Mi.	15.	„Leistungsstarke Kinder – wo bleiben sie?“ – BDA-Forum auf der Bildungsmesse „didacta“, Stuttgart
Do.	16.	Inklusionspreis der Wirtschaft
Mi.	22.	Arbeitskreis Arbeitsgestaltung und -forschung
Mi./Do.	22./23.	Kongress Arbeitsrecht 2017

## MÄRZ

Do.	2.	BDA-Ausschuss Betriebliche Altersvorsorge
Mi.	8.	Gesprächskreis Arbeitsrecht
Do.	9.	BDA-Ausschuss Arbeitssicherheit
Do./Fr.	16./17.	Frühjahrstagung SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland, Bremen
Fr.	17.	BDA-Ausschuss Soziale Sicherung
Mo.	20.	Hauptgeschäftsführerkonferenz
Mo.	20.	IG-BCE-Koordinierungskreis
Mi.	22.	Arbeitskreis Arbeitsbedingungen und Entgeltpolitik bei der Harry Brot GmbH/Betrieb Berlin
Mi.	22.	BDA/BDI/HRK-Arbeitskreis Hochschule/Wirtschaft
Do.	23.	Parlamentarischer Abend des Nationalen MINT-Forums
Mi.	29.	Kuratoriumssitzung der Initiative „MINT Zukunft schaffen“
Mi./Do.	29./30.	BDA-Ausschuss für Sozialpolitik in der EU

## APRIL

Mo.	3.	BDA/BDI-Arbeitskreis Berufsbildung
Mi.	5.	BDA-Ausschuss Arbeitsrecht
Mi.	5.	BDA-Ausschuss Betriebliche Personalpolitik
Di.	25.	Präsidium
Mi.	26.	AVE-Koordinierungskreis
Do.	27.	Landesgeschäftsführerkonferenz

## MAI

Do.	4.	BDA/BDI-Arbeitskreis Frühkindliche und schulische Bildung
Mi.	10.	Arbeitskreis Landesvereinigungen – Vertreter Arbeitsmarkt
Mi.	10.	Lohn- und Tarifpolitischer Ausschuss der BDA
Do.	11.	Ausschuss Volkswirtschaftliche Fragen
Di.	16.	BDA/BDI-Fachausschuss Bildung, Berufliche Bildung
Mi./Do.	17./18.	Netzkonferenz und Bundespreisverleihung „Starke Schule“
Do.	18.	ver.di-Koordinierungskreis
Mi.	24.	BDA-Arbeitskreise ILO/CSR
Do.–Sa.	25.–27.	SCHULEWIRTSCHAFT auf dem Deutschen Evangelischen Kirchentag
Mi.	31.	BDA-Ausschuss für Sozialpolitik in der EU

**JUNI**

Do.	<b>1.</b>	5. Nationaler MINT-Gipfel
Di./Mi.	<b>6./7.</b>	Geschäftsführerkonferenz
Do.	<b>8.</b>	Gesprächskreis Arbeitsrecht
Mo.	<b>12.</b>	Arbeitskreis Arbeitsgestaltung und -forschung
Do.	<b>29.</b>	BDA-Ausschuss für Arbeitsmarktfragen

**JULI**

Di	<b>4.</b>	Bildung 2030 im Blick – Fachtagung zum bildungspolitischen Grundsatzpapier
Mi.	<b>5.</b>	Präsidium und Vorstand

**SEPTEMBER**

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

**OKTOBER**

Do.	<b>5.</b>	Ausschuss Volkswirtschaftliche Fragen
Di.	<b>10.</b>	Hauptgeschäftsführerkonferenz
Di.	<b>10.</b>	IG-BCE-Koordinierungskreis
Mi.	<b>18.</b>	BDA-Arbeitskreise ILO/CSR
Do.	<b>19.</b>	BDA-Ausschuss für Sozialpolitik in der EU
Do.	<b>26.</b>	Arbeitskreis Landesvereinigungen – Vertreter Arbeitsmarkt

**NOVEMBER**

Do./Fr.	<b>2./3.</b>	Herbsttagung SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland, Frankfurt a. M.
Mo.	<b>6.</b>	BDA/BDI-Fachausschuss Bildung, Berufliche Bildung
Mo.	<b>6.</b>	BDA-Ausschuss Arbeitssicherheit
Do.	<b>9.</b>	ver.di-Koordinierungskreis
Di.	<b>21.</b>	Arbeitskreis Arbeitsbedingungen und Entgeltpolitik
Fr.	<b>24.</b>	BDA-Ausschuss Betriebliche Altersvorsorge
Di.	<b>28.</b>	Präsidium, Vorstand, Mitgliederversammlung

**Mi. 29. Deutscher Arbeitgebertag 2017**

Do. **30.** Arbeitskreis Arbeitsgestaltung und -forschung

**DEZEMBER**

Mi.	<b>6.</b>	Gesprächskreis Arbeitsrecht
Fr.	<b>8.</b>	Fachtagung Arbeits- und Sozialrecht
Di.	<b>12.</b>	Landesgeschäftsführerkonferenz

**JANUAR 2018**

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

[www.arbeitgeber.de](http://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](mailto:grundsatz@arbeitgeber.de)  
[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)

Stand: 20. Januar 2017

