

Integration von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive verbessern

Am 24. September 2015 findet der zweite Flüchtlingsgipfel von Bund und Ländern statt. Die Koalitionsspitzen haben im Vorfeld wichtige Maßnahmen zur Entlastung des Asylsystems und besseren Integration von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive vereinbart. In den Beschlüssen des Koalitionsausschusses vom 6. September 2015 wurden zentrale Forderungen der BDA aufgegriffen.

Zu diesen Forderungen zählen insbesondere der Wegfall des Beschäftigungsverbots in der Zeitarbeit für Asylsuchende und Geduldete, die Mittelaufstockung für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Personal in den Jobcentern sowie vor allem der Ausbau der Sprachförderung und die Einstufung von

Kosovo, Albanien und Montenegro als sichere Herkunftsstaaten. Da die Integration in Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen kein Selbstläufer ist, kommt es jetzt darauf an, diese Maßnahmen zügig umzusetzen. > **Fortsetzung auf S. 6**

Regelungen zur Arbeitszeit an die Digitalisierung anpassen

Einheitliche Arbeitszeiten gehören in vielen Berufen der Vergangenheit an. Heute führen Arbeitszeitkorridore und betriebliche Vereinbarungen zu vielfältigen Arbeitszeiten. Diese Entwicklung wird durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt verstärkt. Damit Betriebe die zusätzlich notwendige Flexibilität erhalten und Beschäftigte von den unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen profitieren können, müssen die gesetzlichen und tariflichen Regelungen weiterentwickelt werden.

Heute begrenzt das Arbeitszeitgesetz die tägliche Höchstarbeitszeit auf acht Stunden. Ziel einer Neuregelung muss es sein, die zulässige Arbeitszeit im Wochenverlauf flexibler zu gestalten. Grundlage für eine solche Neuregelung bietet die EU-Arbeitszeitrichtlinie. Im Gegensatz zum deutschen Arbeitszeitgesetz räumt die EU den Mitgliedstaaten die Möglich-

keit ein, die Höchstarbeitszeit nicht auf den Tag, sondern auf die Woche zu beziehen. Die Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit unterstützt betriebliche Abläufe und ermöglicht Arbeitnehmern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. > **Fortsetzung auf S. 2**

SEP
2015

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 |

Regelungen zur Arbeitszeit an die Digitalisierung anpassen

Fortsetzung der Titelseite > Beschäftigten, die aus familiären Gründen die Arbeit am Nachmittag für einen längeren Zeitraum unterbrechen müssen, sollte an anderen Tagen eine längere als die bisher zulässige Arbeitszeit ermöglicht werden.

Daneben sollten mehr Öffnungsklauseln für kollektive Regelungen vorgesehen werden. So können starre Vorgaben vermieden werden, in denen die Lage der Arbeitszeit durch die Beschäftigten teils selbst bestimmt wird. So kann es z. B. möglich werden, abends noch einmal zwei Stunden von zu Hause aus

zu arbeiten, ohne dass dadurch die Verpflichtung entsteht, erst nach Ablauf von elf Stunden die Arbeit wieder aufzunehmen.

Kein Beschäftigter soll an sieben Tagen rund um die Uhr zur Verfügung stehen. Gestaltbare Arbeitszeiten eröffnen Chancen für flexible Aufteilungen nach den Bedürfnissen der Betriebe und der Beschäftigten. Die BDA setzt sich dafür ein, dass dort, wo eine Flexibilisierung von beiden Seiten gewünscht wird, dies nicht durch gesetzliche Regelungen verhindert wird.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
 Themen A-Z >
 Arbeitszeitgesetz

Tarifeinheit bleibt unverzichtbar

Beim Bundesverfassungsgericht haben einige Gewerkschaften Verfassungsbeschwerden gegen das Tarifeinheitengesetz erhoben. Teilweise sind diese Verfassungsbeschwerden mit dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung verbunden. Damit soll verhindert werden, dass das Tarifeinheitengesetz bis zu einer endgültigen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts Anwendung finden kann. Die BDA hat als an dem Verfahren Beteiligte in ihrer Stellungnahme erneut bekundet, dass die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit verfassungsgemäß ist. Wir werden weiter für eine Sicherung der Tarifautonomie und der Koalitionsfreiheit durch die Tarifeinheit werben.

Der Grundsatz der Tarifeinheit greift nicht in die Koalitionsfreiheit des Grundgesetzes ein. Vielmehr erfüllt der Gesetzgeber mit der gesetzlichen Wiederherstellung der Tarifeinheit seine Pflicht, die Tarifautonomie auszugestalten, um deren Funktionsfähigkeit zu gewährleisten. Die Tarifeinheit ist dafür ein wesentliches Element. Sie stellt sicher, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen, welcher Tarifvertrag für ihr Arbeitsverhältnis gilt, und ordnet die Bedingungen der Arbeit im Betrieb. Ordnung und Befriedung der Arbeitsbeziehung sind eine zentrale Aufgabe der Tarifautonomie. Die Tarifautonomie kann diese Funktionen nur erfüllen, wenn sie eine verlässliche Grundlage durch die Tarifeinheit findet.

Das Tarifeinheitengesetz muss ohnehin nur angewendet werden, wenn es zu Kollisionen unterschiedlicher Tarifverträge kommt. Kollisionen beeinträchtigen die Anwendungsfähigkeit von Tarifverträgen. Tarifverträge können im Fall von Kollisionen ihre Aufgabe, die Arbeitsbeziehungen zu ordnen und zu befrieden, nicht mehr erfüllen. Kommt es zu keiner Kollision, muss das Tarifeinheitengesetz nicht angewendet werden. Wenn aber eine

Kollision eintritt, entspricht es den gesetzlichen Regelungen zur Auflösung von Kollisionen in verschiedenen anderen Gesetzen – so z. B. im Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder bei der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz –, diese durch die Anwendung des Mehrheitsprinzips zu lösen. Dann setzt sich der Tarifvertrag durch, der die Mehrheit der Arbeitsbeziehungen angemessen reguliert. Das entspricht in wesentlichen Grundzügen auch der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Das damals zur Anwendung gekommene Spezialitätsprinzip hat dem Tarifvertrag den Vorrang eingeräumt, der spezieller ist. Als spezieller wurde immer der Tarifvertrag gesehen, der für den ganzen Betrieb und nicht nur für einzelne Arbeitnehmergruppen gelten hat.

Das Tarifeinheitengesetz regelt den Arbeitskampf nicht. Es stellt noch nicht einmal eine absolute Friedenspflicht für Tarifverträge auf. Es bleibt dabei: Die Zulässigkeit eines Arbeitskampfes richtet sich nach der Verhältnismäßigkeit. Ein Arbeitskampf, der um des Arbeitskampfes willen geführt wird, kann die Arbeitsbeziehungen nicht ordnen und befrieden.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
 Themen A-Z > Tarif-
 einheit sowie im Rund-
 schreiben II/157/15
 vom 31. Juli 2015

den. Er steht daher außerhalb der Tarifautonomie und ist unzulässig. Das ist nichts Neues, sondern galt schon vor Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes.

Die befriedende Wirkung der Tarifeinheit ist bereits durch Beendigung des Tarifkonflikts bei der Deutsche Bahn AG unter Beweis

gestellt. Das Tarifeinheitsgesetz hat einen Beitrag dazu geleistet, den Streik der GDL zu beenden und eine vertragliche Basis auch für künftige Tarifverhandlungen zwischen GDL und Deutsche Bahn AG zu schaffen. Die Tarifeinheit wirkt also, indem sie die befriedende Funktion der Tarifautonomie ebenso wie ihre Ordnungsfunktion unterstreicht.

Mindestlohngesetz: Nachbesserungsbedarf bleibt bestehen

Das Bundesarbeitsministerium hat mit der überarbeiteten Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) zum 1. August 2015 die Dokumentationspflichten im Mindestlohngesetz (MiLoG) nur unzureichend eingeschränkt. Überflüssige Bürokratie bleibt weiterhin bestehen. Notwendig sind deshalb weitere gesetzliche Änderungen.

Die Bundesarbeitsministerin hat eine Änderung der gesetzlichen Auftraggeberhaftung abgelehnt und will nur Interpretationshilfen geben. Dies ist unzureichend. Die BDA wird sich daher für eine gesetzliche Klarstellung einsetzen. Hierzu muss die Haftung auf den unmittelbaren Vertragspartner des Auftraggebers begrenzt werden. Ebenso muss gesetzlich sichergestellt werden, dass der Auftraggeber nur für die Erfüllung eigener Verbindlichkeiten haftet. Lässt er z.B. durch ein Reinigungsunternehmen seine eigenen Büroräume reinigen, darf das nicht die Haftung für die Auszahlung des gesetzlichen Mindestlohns an die Beschäftigten des Reinigungsunternehmens auslösen. Darüber hinaus muss – wie es die Bundesregierung ursprünglich vorgesehen hat – gesetzlich festgeschrieben werden, dass nicht gehaftet wird, wenn bei der Auswahl des Vertragspartners weder Vorsatz noch grobe Fahrlässigkeit im Spiel sind. Wer seinen Vertragspartner sorgfältig auswählt, darf nicht für dessen Fehlverhalten in Anspruch genommen werden.

Die BDA hatte auf die Absenkung der irreal hohen Gehaltsgrenze für Dokumentationspflichten gedrängt. Die in der MiLoDokV vorgesehene Reduzierung dieser Grenze von 2.958 € auf 2.000 € ist dementsprechend zu begrüßen. Sie sollte aber nicht nur auf Beschäftigungsverhältnisse ab dem 13. Monat beschränkt bleiben, sondern muss ab der Beschäftigungsaufnahme gelten. Noch besser wäre es, die Dokumentationspflichten generell bei einem Stundenverdienst ab 10 € entfallen zu lassen.

Auch sollten die Aufzeichnungspflichten für Minijobs angemessen geregelt werden. Durch die Dokumentationspflichten des Mindestlohngesetzes werden Minijobs unnötig weiter verkompliziert. Es muss genügen, wenn bei Minijobs die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
Themen A–Z > Mindestlohn sowie im Rundschreiben II/151/15 vom 22. Juli 2015

KURZ NOTIERT

Aktueller Stand beim Bürokratieabbau

Das erste Entbürokratisierungsgesetz zur Umsetzung des Kabinettsbeschlusses „Eckpunkte zur weiteren Entlastung der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie“ vom Dezember 2014 ist verabschiedet. Bundesregierung, Bundestag und Bundesrat verpflichten sich darin seit 1. Juli 2015, Bürokratie in neuen Gesetzen durch Abbau bestehender Belastungen zu kompensieren („One in,

one out“-Grundsatz). Die Bundesregierung ist aufgerufen, die Eckpunkte von Dezember 2014 mit dem Entwurf eines zweiten Entlastungsgesetzes vollständig zu realisieren. Auch die Transformation von EU-Recht in nationales Recht muss von „One in, one out“ erfasst werden.

Ende der Tarifaueinandersetzungen bei der Deutsche Bahn AG und der Deutsche Post AG

Nachdem der Zugverkehr der Deutsche Bahn AG (DB AG) ein ganzes Jahr lang immer wieder durch die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) lahmgelegt wurde und zuletzt auch der Postverkehr durch den unbefristeten Streik von ver.di bei der Deutsche Post AG (DP AG) erheblich gestört war, konnten die Tarifaueinandersetzungen in beiden Unternehmen Ende Juni 2015 bzw. Anfang Juli 2015 endlich beendet werden. So hat die DB AG ihr Ziel erreicht, ein Ergebnis zu finden, das Tarifkollisionen vermeidet. Der DP AG ist es wiederum gelungen, die Gewerkschaftsforderungen nach Arbeitszeitverkürzungen und Einschränkungen bei den neu gegründeten Regionalgesellschaften abzuwehren.

Am 30. Juni 2015 einigten sich die DB AG und die GDL nach einem fünfwöchigen Schlichtungsverfahren auf ein umfassendes Tarifergebnis, das neben einem zum im Mai 2015 mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) erzielten Tarifvertrag deckungsgleichen Lohntarifabschluss Regelungen zur Entlastung des Zugpersonals, einen Bundesrahmentarifvertrag und einen neuen Grundsatztarifvertrag umfasst. Hervorzuheben ist, dass der Bundesrahmentarifvertrag für das gesamte Zugpersonal gilt, aber wie von der DB AG gefordert nicht von den EVG-Vereinbarungen abweicht. Durch den vereinbarten Verzicht auf die Anwendung des Tarifeinheitgesetzes – vorausgesetzt, Tarifverträge werden einvernehmlich vereinbart – und die Einigung auf ein neues verbindliches Schlichtungsverfahren wird gesichert, dass Kollisionen unterschiedlicher Tarifverträge für die gleiche Berufsgruppe auch in Zukunft vermieden werden. Damit hatte das Tarifein-

heitsgesetz schon vor Inkrafttreten die erwartete positive Wirkung, die Kollision von Tarifverträgen zu vermeiden.

Die DP AG und ver.di erzielten nach vierwöchigem Streik am 5. Juli 2015 ein Tarifergebnis, das bei einer Laufzeit von 32 Monaten nach 16 Monaten eine tabellarische Entgeltanhebung vorsieht. Bevor die Tariflöhne zum Oktober 2016 um 2,0 % und zum Oktober 2017 um 1,7 % angehoben werden, erhalten die Beschäftigten zum Oktober dieses Jahres eine Einmalzahlung von 400 €. Zudem ist es gelungen, die Gewerkschaftsforderung nach einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden auf 36 Stunden bei vollem Lohnausgleich abzuwehren. Auch die Kernforderung von ver.di, die neu gegründeten Regionalgesellschaften der DHL Delivery GmbH in den Haustarifvertrag der DP AG einzugliedern bzw. ganz aufzulösen, konnte die Gewerkschaft nicht durchsetzen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de >
Themen A-Z >
Tarifpolitik sowie
in den Rundschreiben III/044/15 vom
1. Juli 2015 und
III/048/15 vom
6. Juli 2015

Gesetzlicher Mindestlohn hinterlässt erste Bremsspuren auf dem Arbeitsmarkt

Ein halbes Jahr nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns lassen sich erste negative Beschäftigungseffekte erkennen. Seit Jahresbeginn ist die Zahl der Minijobber stark gesunken, ohne dass die Gesamtzahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entsprechend gestiegen wäre. Dies ist ein erstes Zeichen dafür, dass sich die Warnungen der BDA vor den Folgen des gesetzlichen Mindestlohns bestätigen: Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich, die in erster Linie von Geringqualifizierten besetzt waren, fallen weg.

Die im Juni 2015 vom Institut für Weltwirtschaft (IfW) veröffentlichte erste Zwischenbilanz zu den Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns verdeutlicht, dass der Mindestlohn bereits erste Arbeitsplätze gekostet hat. So habe sich der Beschäftigungsaufbau seit Jahresbeginn spürbar verlangsamt. Sechs Monate vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns lag die Erwerbstätigkeit im Durchschnitt noch um 370.000 Personen über dem Vorjahresniveau.

Aktuelle Zahlen zeigen nun, dass die Differenz im ersten Halbjahr 2015 geringer ausfiel und im Juli 2015 nur noch 160.000 Personen mehr als im Vorjahr betrug. Ein regelrechter Einbruch wurde bei den Minijobbern verzeichnet. Allein im Juni 2015 lag ihre Zahl um 180.000 unter dem Vorjahr. Da sich der Zuwachs der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht entsprechend erhöht hat, ist davon auszugehen, dass ein

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de >
Themen A-Z > Gesetzlicher Mindestlohn

Großteil dieser Arbeitsplätze weggefallen ist. Dass die Zahl der Arbeitslosen gleichzeitig weiter abgenommen hat, steht dazu nicht im Widerspruch. Denn Minijobber sind regelmäßig Rentner oder Studenten, die nicht

in der Arbeitslosenstatistik geführt werden. Hinzu kommt, dass die Betroffenen beim Arbeitsplatzverlust keinen Anreiz haben, sich arbeitslos zu melden, da kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht.

KURZ NOTIERT

Tarifabschluss im Einzelhandel Baden-Württemberg mit Pilotcharakter

Am 9. Juli 2015 einigten sich die Tarifvertragsparteien des baden-württembergischen Einzelhandels auf einen Tariflohnabschluss mit Pilotcharakter für die anderen Regionen. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten. Nach drei Nullmonaten erfolgen eine Entgeltanhebung von 2,5 % zum Juli dieses Jahres sowie eine weitere Tariflohnanhebung von 2,0 % im April 2016. Der „TV Warenverräumung“ wird mit gleichlautenden Tariflohnanhebungen zum April 2015 wieder in Kraft gesetzt. Mit einer Prozessvereinbarung wurde das Ziel bekräftigt, bundeseinheitliche Regelungen zu den Themen „Entgeltstruktur“ und „Demografie“ weiterzuentwickeln. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifpolitik sowie im Rundschreiben III/049/15 vom 10. Juli 2015

Pilotabschluss für den Groß- und Außenhandel in Baden-Württemberg

Der Verband für Dienstleistung, Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg (VDGA) und ver.di, Landesbezirk Baden-Württemberg, kamen am 23. Juni 2015 zu einem Pilotabschluss für den Groß- und Außenhandel. Demnach steigen die Tariflöhne während der 24-monatigen Laufzeit nach zwei Nullmonaten zunächst zum Juni 2015 um 2,7 %. Für die ersten vier Monate des nächsten Jahres erhalten die Arbeitnehmer eine Pauschalzahlung von 90 €, zum April 2016 steigen dann die Tariflöhne nochmals um 2,0 %. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Tarifpolitik sowie im Rundschreiben III/041/15 vom 24. Juni 2015

AVE-Erfahrungsaustausch des Bundesarbeitsministeriums

Auf Anregung von BDA und DGB lud das Bundesarbeitsministerium am 24. Juni 2015 zu einem „Erfahrungsaustausch über die Reform des Tarifvertragsgesetzes und die Änderungen im AVE-Verfahren durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz“ ein. Erstmals diskutierten Mitglieder des Tarifausschusses auf Bundesebene mit Vertretern der Tarifausschüsse der Länder, des Bundesarbeitsministeriums und den Beauftragten der zuständigen Länderbehörden über die Änderungen im Tarifvertragsgesetz (TVG) und im Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Das Bundesarbeitsministerium betonte hierbei die Wichtigkeit der mitgliedschaftlichen Bindung bei der Feststellung der „überwiegenden Bedeutung“ eines Tarifvertrags als Voraussetzung einer Allgemeinverbindlicherklärung nach dem TVG und stellte die Notwendigkeit fundierter Antragsbegründungen heraus. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Allgemeinverbindlicherklärung, Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Tarifausschuss als Kontroll- und Gestaltungsorgan, in den Rundschreiben III/031/15 vom 8. Mai 2015 und III/047/15 vom 3. Juli 2015 sowie im BDA-Präsidiumsbeschluss vom 21. Januar 2015 „Koordinierungsgrundsätze der BDA zur Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) und Erstreckung von Tarifverträgen nach TVG und AEntG“

Integration von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive verbessern

Nähere Informationen:
Rundschreiben IV/072/15 vom 17. Juli 2015, IV/081/15 vom 30. Juli 2015, IV/083/15 vom 31. Juli 2015, IV/101/15 vom 8. September 2015 und unter www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Asylbewerber und Geduldete

Fortsetzung der Titelseite > Zudem müssen insbesondere die Förderinstrumente der Berufsausbildung allen Flüchtlingen mit Bleibeperspektive zugänglich gemacht und Betrieben, die Flüchtlinge ausbilden, bundesweit Planungssicherheit für die gesamte Dauer der Ausbildung und eine Anschlussperspektive gegeben werden. Auch die noch immer zu restriktiven Regelungen bei der sog. Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit müssen auf den Prüfstand. Neben vielen Menschen, denen zu Recht humanitärer Schutz vor Krieg, Vertreibung und politischer Verfolgung gewährt wird, kommen viele Menschen, die trotz schwieriger wirtschaftlicher Lebenslage in ihrer Heimat keine Aussicht auf Asyl haben. Es ist auch im Interesse der Menschen richtig, Asylverfahren insgesamt und insbesondere

bei Personen aus sicheren Herkunftsländern zu beschleunigen. Abgelehnte Asylbewerber müssen grundsätzlich schnell in ihre Herkunftsländer zurückgeführt und Arbeitsmigration über das Asylsystem verhindert werden. Nur so kann die Integration von vielen hunderttausend Menschen, die unseren Schutz dringendst brauchen, mit breiter Zustimmung der Bevölkerung geleistet werden. Notwendig ist zudem eine gemeinsame europäische Asylpolitik. Die Lasten der Aufnahme und Integration von Asylsuchenden müssen innerhalb der Europäischen Union fairer verteilt werden. Die Präsidenten von BDA, BDI, ZDH und DIHK werden zum Flüchtlingsgipfel am 24. September 2015 eine gemeinsame Erklärung vorlegen, um den aus Sicht der Wirtschaft weiter bestehenden Handlungsbedarf zu verdeutlichen.

Arbeitsmigration erleichtern – Asylsystem entlasten

Die Bundesregierung hat die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte erleichtert. Dennoch kommen zu wenig qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten nach Deutschland. Zugleich stellen viele Menschen einen Antrag auf Asyl, die hierauf kaum Chancen haben, aber am Arbeitsmarkt gebraucht werden. In diese Debatte, u. a. über ein Einwanderungsgesetz, hat die BDA Vorschläge zum Ausbau der Potenzialzuwanderung und zur besseren Umsetzung des Zuwanderungsrechts eingebracht.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Zuwanderung und Integration

Um Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken und das Asylsystem zu entlasten, müssen die Möglichkeiten der Erwerbsmigration für Fachkräfte auch ohne vorherige Arbeitsplatzzusage verbessert und als „Talent Card“ im Sinne eines Zuwanderungsmarketings bekannter gemacht werden. Bereits heute dürfen Akademiker aus Drittstaaten einen Arbeitsplatz suchen, wenn sie ihren Lebensunterhalt einschließlich Krankenversicherungsschutz selbst sichern können. Diese Zuwanderungsmöglichkeit muss besser beworben werden. Zudem brauchen wir vergleichbare Mög-

lichkeiten auch für beruflich Qualifizierte in Mangelberufen und junge Menschen mit Deutschkenntnissen, die eine Ausbildung in einem Mangelberuf aufnehmen möchten. Entscheidend ist zudem, dass die zuwanderungsrechtlichen Regelungen von den Behörden im In- und Ausland offensiv beworben und transparent und möglichst einheitlich umgesetzt werden. Die BDA hat hierzu Anfang September 2015 entsprechende Vorschläge vorgelegt und wird im Herbst 2015 eine Praxisbroschüre zur Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten für Unternehmen veröffentlichen.

KURZ NOTIERT

Umsetzung der Geschlechterquote: Fristen laufen!

Die BDA hat im Juni 2015 einen Workshop zum Thema „Geschlechterquote – Umset-

zung auf betrieblicher Ebene“ veranstaltet. Dabei ging es u. a. um die Festlegung der Zielgrößen und der relevanten Führungsebenen sowie die Fristen. Bis 30. September 2015 ist die interne Festlegung der Zielgrößen nö-

tig. Ab Januar 2016 gilt die 30%-Quote für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten. Am 30. Juni 2017 endet die Frist zum Erreichen der erstmalig gesetzten Zielgrößen inklusive der nötigen Angaben im Lagebericht. Weitere Informationen: Rundschreiben IV/071/15 vom 29. Juni 2015 und unter www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Frauen in Führungspositionen

DGB-BDA-Initiative zur Arbeitsmarktintegration von arbeitslosen Eltern im SGB II gestartet

BDA und DGB haben die gemeinsame Initiative „Zukunft für Kinder – Perspektiven für Eltern“ auf den Weg gebracht. Diese zielt darauf ab, vermehrt Eltern in Beschäftigung zu bringen. Die Erfahrung, dass beide Eltern über längere Phasen arbeitslos sind, und die damit verbundenen sozialen Folgen sollen Kindern erspart bleiben. So kann auch vermieden werden, dass Bedürftigkeit und Leistungsbezug als Normalität wahrgenommen und an die Kinder „weitervererbt“ werden. Nähere Informationen: Rundschreiben IV/097/15 vom 3. September 2015

Vergaberechtsreform in Bundestag eingebracht

Der Gesetzentwurf des Vergaberechtsmodernisierungsgesetzes befindet sich nach dem Beschluss des Bundeskabinetts vom 8. Juli 2015 nun im parlamentarischen Verfahren. Der Gesetzentwurf enthält Regelungen, die die Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen erleichtern sollen. Die BDA wird sich für weitere Verfahrenserleichterungen und gegen die Einbeziehung vergabefremder Kriterien bei der Auftragsvergabe sowie die Bevorzugung von Sozialunternehmen einsetzen. Nähere Informationen: Rundschreiben IV/067/15 vom 9. Juli 2015

Schwerbehindertenausgleichsabgabe – Erhöhung entschieden abzulehnen

Wiederholt wurde in der öffentlichen Debatte die Forderung laut, die Schwerbehindertenausgleichsabgabe deutlich zu erhöhen. Die BDA ist einer Erhöhung entschieden entgegengetreten. Eine Erhöhung für mehr Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist kontraproduktiv und vor allem angesichts der Beschäftigungsentwicklung bei Menschen mit Behinderung und der geringen Überprüfungsmöglichkeit einer Schwerbehinderung durch den Arbeitgeber nicht zu rechtfertigen. Nähere Informationen: Rundschreiben IV/075/15 vom 22. Juli 2015

BDA-Vorschläge zur Weiterentwicklung der Grundsicherung

Eine optimale Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II und ein weiterer Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit bleiben wesentliche arbeitsmarktpolitische Herausforderungen. Die BDA wird die in einem umfassenden Positionspapier erarbeiteten Vorschläge für eine effizientere und erfolgreichere Grundsicherung für Arbeitssuchende im Herbst 2015 in die politische Diskussion einbringen und für deren Umsetzung werben. Nähere Informationen: Rundschreiben IV/84/15 vom 3. August 2015

Zerrbilder zur Arbeitsqualität widerlegt

Regelmäßig wird die auch im internationalen Vergleich sehr hohe Arbeitszufriedenheit in Deutschland durch Kampagnen oder fragwürdige Studien gezielt in Misskredit gebracht. Um diesen Zerrbildern entgegenzutreten, hat die BDA die Broschüre „Fakten statt Zerrbilder: Qualität der Arbeit in Deutschland“ erarbeitet und im September 2015 eine aktualisierte Neuauflage veröffentlicht. Zielsetzung der Publikation ist es, zur Versachlichung der notwendigen Diskussion über die Gestaltung der Arbeit beizutragen. Nähere Informationen: www.arbeitgeber.de > Publikationen > Broschüren sowie im Rundschreiben IV/099/15 vom 7. September 2015

Betreuungsgeld: Finanzielle Mittel in Ganztagskitas und Ganztagschulen investieren

Das Bundesverfassungsgericht hat das umstrittene Betreuungsgeld für verfassungswidrig erklärt. Die BDA begrüßt das Urteil, mit dem ein bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Fehler korrigiert wird. Die Betreuungsgeldmittel sollten künftig vor allem in den Ausbau einer bedarfsgerechten und hochwertigen Ganztagskinderbetreuung sowie in Ganztagschulen investiert werden. Dies ist eine notwendige Voraussetzung, dass Eltern Familie und Beruf leichter miteinander vereinbaren können und Kinder bessere Chancen auf frühkindliche Bildung erhalten.

Pflegeversicherung muss nachhaltig finanziert werden

Das Bundeskabinett hat am 12. August 2015 den Gesetzentwurf für ein Zweites Pflegestärkungsgesetz beschlossen, das am 24. September 2015 in erster Lesung im Bundestag behandelt werden soll und am 1. Januar 2017 in Kraft treten wird. Das Gesetz sieht wichtige Weichenstellungen wie die Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und die Stärkung der Qualitätssicherung vor, die zu begrüßen sind. Es fehlt jedoch eine nachhaltige Finanzierung.

Nähere Informationen:
www.arbeitgeber.de >
Inhalte > Soziale
Sicherung >
Pflegeversicherung
sowie im Rundschreiben VI/107/15 vom
7. Juli 2015

Die BDA kritisiert in ihren Stellungnahmen, dass weder das Erste noch das Zweite Pflegestärkungsgesetz ein Konzept enthält, wie die Pflegeversicherung auf Dauer leistungsfähig und finanzierbar bleiben soll. Die mit den beiden Pflegestärkungsgesetzen verbundenen zusätzlichen Ausgaben der Pflegekassen von jährlich 6 Mrd. €, die eine Zunahme der Beitragsbelastung um fast 25 % zur Folge haben, machen eine nachhaltige Finanzierung der Pflegeversicherung umso dringender. Daher wird die BDA ihre Grundsatzposition zur Pflegeversicherung mit konkreten Vorschlägen aktualisieren.

Für eine zukunftsfeste Pflegeversicherung fordert die BDA vor allem einen leistungsorientierten Wettbewerb zwischen den Pflegekassen, damit sich bessere Qualität

zu einem günstigeren Preis behaupten kann. Der gegenwärtige Einheitsbeitrag bei vollem Finanzausgleich bietet keinen Anreiz für eine sparsame Verwendung von Beitragsgeldern. Um die künftige Belastung der Arbeitskosten zumindest auf den Anstieg der Lohn- und Gehaltssumme zu beschränken und keine Beschäftigung zu gefährden, sollte der Arbeitgeberbeitrag zur Pflegeversicherung auf dem jetzt beschlossenen Niveau dauerhaft festgeschrieben werden. Darüber hinaus muss den Versicherten besser verdeutlicht werden, dass sie künftig auch verstärkt privat vorsorgen müssen, weil die Pflege noch mehr als die Altersvorsorge vom demografischen Wandel betroffen ist.

BDA und DGB: Zusammenarbeit der Reha-Träger verbessern!

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) muss in ihrer Rolle als gemeinsame Repräsentanz ihrer Mitglieder gestärkt werden. Nach Unfällen oder Erkrankungen von Beschäftigten kann eine zügige und passgenaue Rehabilitation entscheidend helfen, eine drohende Erwerbsunfähigkeit zu verhindern und die Wiedereingliederung zu unterstützen. Davon profitieren Beschäftigte und Betriebe gleichermaßen. In den kommenden Jahren wird die Rehabilitation an Bedeutung gewinnen, da weniger Erwerbspersonen verfügbar sein werden, die Belegschaften altern und Fachkräfte fehlen. Allerdings sind der Zugang zu Reha-Leistungen sowie die Zusammenarbeit der Reha-Träger verbesserungsbedürftig.

Gemeinsam mit dem DGB hat die BDA dem Bundesarbeitsministerium ein Positionspapier mit konkreten Verbesserungsvorschlägen vorgelegt: Im Kern muss es darum gehen, die Kompetenz der BAR gesetzlich verbindlicher zu regeln. Fristen zur Klärung der Zuständigkeit zwischen den Reha-Trägern und Regeln zur Erstellung eines Teilhabeplans müssen im SGB IX konkreter gefasst und mit klaren Rechtsfolgen versehen werden. Die Defizite in der trägerübergreifenden Zusammenarbeit können mit den vorhandenen Instrumenten auf Ebene der BAR und mit ei-

ner Schärfung des gesetzlichen Auftrags und der Kompetenz der BAR behoben werden. Ein zentrales Instrument sind die Gemeinsamen Empfehlungen der BAR. Diese müssen für die Sozialversicherungsträger verbindlich sein.

Wenn ein Beschäftigter Anspruch auf Reha-Leistungen verschiedener Träger hat, sollte in Zukunft ein Träger nach klar definierten Kriterien die Federführung übernehmen. Dieser sollte die Prozesse koordinieren, den beteiligten Trägern verbindliche Fristen setzen und gegebenenfalls Fallkonferenzen

durchführen. Ziel muss es sein, dass Beschäftigte mit Rehabilitationsbedarf grundsätzlich

nur einmal begutachtet werden und dabei der Teilhabebedarf umfassend erhoben wird.

KURZ NOTIERT

Bundeskabinett beschließt Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie

Am 1. Juli 2015 hat das Bundeskabinett den Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie beschlossen, mit dem Vorgaben für die betriebliche Altersvorsorge, insbesondere zur Unverfallbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften und zur Anwartschaftsdynamisierung, in nationales Recht umgesetzt werden sollen. Der Gesetzentwurf hat gegenüber dem Referentenentwurf Änderungen erfahren, auf die die BDA hingewirkt hatte. So wurden insbesondere die Regelungen zur Abfindung von Kleinstanwartschaften bei inländischen Arbeitsplatzwechseln und der Anwartschaftsanpassung im Sinne der Arbeitgeber deutlich verbessert.

Beitragsfähigkeit auf dem Prüfstand

Der Normenkontrollrat hat das Statistische Bundesamt damit beauftragt, die heutigen Regelungen zur Beitragsfähigkeit in der Sozialversicherung zu überprüfen und mögliche Alternativen zu untersuchen. Die BDA ist hierbei eingebunden. Von Interesse sind vor allem die Bürokratiebelastung und die Folgen für die Liquidität der Sozialversicherungsträger. Der Fälligkeitstermin für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge wurde 2006 auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorgezogen. Die Folge waren ein Liquiditätsentzug für die Betriebe und zudem in vielen Fällen auch eine zusätzliche bürokratische Belastung, weil spätere Beitragskorrekturen dadurch häufiger wurden.

BDA-Gesprächskreis Rehabilitation überarbeitet Grundsatzposition

Die Bundesregierung plant umfangreiche Reformen im Teilhabe- und Rehabilitationsrecht. Zum vorgesehenen Bundesteilhabegesetz und der notwendigen Stärkung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) hat sich die BDA bereits ausführlich positioniert. Daneben soll das BDA-Grundsatzpapier „System der Rehabilitation zukunftsfest machen“ überarbeitet und aktualisiert werden. Hierzu ist der BDA-Gesprächskreis „Rehabilitation“ wieder einberufen worden. Die erste Sitzung fand am 10. Juli 2015 statt. Ziel ist es, bis Ende 2015 das Grundsatzpapier in die politische Diskussion einzubringen.

Gesundheitsförderung und Prävention – zusätzliche Mittel sinnvoll einsetzen

Am 25. Juli 2015 ist das Präventionsgesetz in Kraft getreten. Die Erhöhung der Ausgaben der Krankenkassen für Prävention und Gesundheitsförderung von 3,17 € auf mindestens 7 € pro Versichertem und Jahr wird am 1. Januar 2016 wirksam. Die BDA wird sich als Mitglied der im Zuge des Präventionsgesetzes zu gründenden Nationalen Präventionskonferenz dafür einsetzen, dass in den zu erarbeitenden bundeseinheitlichen Rahmenempfehlungen zur Gesundheitsförderung und Prävention die zusätzlichen Mittel möglichst sinnvoll eingesetzt werden.

Neue Arbeitsstättenregel „Lärm“ in Vorbereitung

In der zweiten Jahreshälfte 2015 wird das Stellungnahmeverfahren zu einer Arbeitsstättenregel „Lärm“ (ASR A 3.7) eingeleitet. In der ASR werden insbesondere extraaurale Lärmwirkungen betrachtet, d.h. physiologische, psychologische und soziale Wirkungen von Schall, die nicht das Hörorgan betreffen. Die BDA schätzt es aufgrund multikausaler Wirkmechanismen sowie starken Tätigkeits- und Branchenbezugs als schwierig ein, extraaurale Lärmwirkungen im Rahmen einer ASR praktikabel zu regeln, und wird sich dafür einsetzen, dass die ASR ein vereinfachtes Verfahren zur Beurteilung der akustischen Situation und Bestandschutzregelungen enthält.

Bachelor-Absolventen sind gefragt

Der Arbeitsmarkt nimmt Bachelor-Absolventinnen und Absolventen überwiegend ohne Probleme auf. Mangelnde Praxisorientierung erschwert jedoch nach wie vor den Übergang in Beschäftigung. Sozialpartner und Studierende wollen dies gemeinsam ändern.

Nähere Informationen:

www.stifterverband.de >
Publikationen >
Karrierewege für
Bachelorabsolventen
sowie www.akkreditierungsrat.de

Eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft unter knapp 1.500 Unternehmen vom April 2015 zeigt klar: Das Vorurteil, der Bachelorabschluss befähige nicht für den Arbeitsmarkt, ist falsch. Rund 35 % aller Unternehmen, die Akademikerinnen und Akademiker beschäftigen, haben bereits solche mit Bachelorabschluss eingestellt. Dabei setzen Unternehmen die Absolventinnen und Absolventen auf für Akademiker üblichen Positionen ein und zahlen die entsprechenden Gehälter.

Einen Mangel gibt es jedoch immer noch bei der Praxisorientierung von Studiengängen. Umso wichtiger ist deshalb ein aktueller

Beschluss des Akkreditierungsrates, der auf eine gemeinsame Initiative der Sozialpartner und der Studierenden zurückgeht: Zukünftig muss bei jeder Akkreditierung nachgewiesen werden, wie ein Studiengang die Berufsbefähigung fördert. Je nach Fach und Fachkultur kann dies mit unterschiedlichen Instrumenten geschehen, z.B. über curriculare verankerte Praktika, eine stärkere Praxisorientierung in der Lehre und bei Seminar- und Abschlussarbeiten, berufsorientierende Vorträge, über Absolventenbefragungen und eine gezielte Beratung und Information über mögliche Berufsfelder.

Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung erhöhen

Die BDA, die Hochschulrektorenkonferenz und der Stifterverband haben zehn gemeinsame Handlungsempfehlungen zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung veröffentlicht. Neben der Verbesserung der Anrechnungspraxis und der Beratung zu bereits bestehenden Übergängen sollten dabei auch neue Formen der strukturierten Verzahnung erprobt werden, z. B. durch gemeinsame beruflich-akademische Orientierungsphasen, wo dies fachlich sinnvoll ist.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de >
Themen A-Z > Durchlässigkeit der Bildungsbereiche sowie im
Rundschreiben V/062/15
vom 21. Juli 2015

Grundlage der Empfehlungen sind aktuelle Forschungsergebnisse und spezifische Instrumente für ein durchlässigeres Bildungssystem. Diese wurden in drei Tagungen von einem Expertenkreis diskutiert. Mitglieder des Expertenkreises sind Bildungsexpertinnen und -experten aus Berufsbildung und Hochschulen, Forschungsinstitutionen, Politik, Gewerkschaften, Verbänden und Un-

ternehmen. Die Zusammensetzung folgt der Überzeugung, dass die Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, deren Erfolg vom Austausch und der Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure abhängt.

KURZ NOTIERT

Allianz-Partner setzen Vereinbarung zur Nachvermittlung freier Ausbildungsplätze um

Die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung – Wirtschaft, Gewerkschaften, Länder, Bund und Bundesagentur für Arbeit (BA) – haben ein Verfahren vereinbart, um die Besetzung freier Ausbildungsplätze

und die Vermittlung unversorgter Jugendlicher in der Nachvermittlung zu verbessern: Hat ein bei der BA gemeldeter Jugendlicher zum 30. September 2015 noch keinen Ausbildungsplatz, erhält er bzw. sie ein Angebot von drei betrieblichen Ausbildungsstellen im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs. Sind die Wunschberufe vor Ort nicht realisierbar, werden alternativ Ausbil-

dungsplätze in verwandten Berufsfeldern, in anderen Regionen/Bundesländern oder auch EQ-Plätze vorgeschlagen.

Evaluation des Berufsbildungsgesetzes

Das Bundesbildungsministerium hat durch die Zusendung eines Fragenkatalogs an das Bundesinstitut für Berufsbildung die im Koalitionsvertrag angekündigte Evaluierung des Berufsbildungsgesetzes eingeläutet. Der Fragenkatalog ist mit 50 Einzelfragen entgegen der ersten Ankündigung des Bundesbildungsministeriums sehr umfangreich, zudem sind zahlreiche Fragen tendenziös und inhaltlich kritisch zu bewerten. In einem gemeinsamen Schreiben mit den Kammerorganisationen hat die BDA dies sowie die mangelnde Einbindung der Sozialpartner in den gesamten Prozess gegenüber dem Bundesbildungsministerium kritisiert und zahlreiche Hinweise und Verbesserungsvorschläge eingebracht. Die BDA wird den Evaluationsprozess weiter kritisch und konstruktiv begleiten.

Netzwerktag Berufswahl-SIEGEL

Der erste bundesweite „Netzwerktag Berufswahl-SIEGEL“ fand am 10. September 2015 im Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin statt. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer unterstrich das große Interesse der Arbeitgeber am Berufswahl-SIEGEL zur Qualitätsverbesserung der schulischen Berufsorientierung. Neben ihm sprachen Sylvia Löhrmann, Ministerin für Schule und Weiterbildung NRW, und BA-Vorstand Raimund Becker. Die BA unterstützt das Siegel seit 2015 auch im Rahmen einer Projektförderung. Nach Input am Vormittag stellten sich die Schulen mit ihren Konzepten für die Berufs- und Studienorientierung einander vor. Ziel des Netzwerks ist es, dass Schulen sich austauschen und voneinander lernen.

Förderprogramm Studienkompass verlängert

Aufgrund der hervorragenden Ergebnisse der unabhängigen Evaluation haben die Stiftung der Deutschen Wirtschaft, die Accenture-Stiftung und die Deutsche Bank Stiftung vorzeitig eine Verlängerung des Studienkompass beschlossen. Das Programm begleitet Schülerinnen und Schüler, die als Erste in ihrer Familie ein Studium aufnehmen möchten. Mehr als 2.900 Jugendliche wurden bereits gefördert – 95 % von ihnen nehmen ein Studium auf, nur 5 % brechen wieder ab. Nähere Informationen: www.sdw.org

Ausschreibung zum Deutschen Bildungspreis für Unternehmen gestartet

Der Deutsche Bildungspreis richtet sich an alle Unternehmen, Institutionen und Behörden, die sich im besonderen Maße für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter einsetzen. Im Vordergrund stehen dabei die systematische und zielgerichtete Planung, Durchführung und Evaluation von Weiterbildung. Die Auszeichnung steht unter der Schirmherrschaft des Bundesbildungsministeriums. Nähere Informationen: www.deutscher-bildungspreis.de

Neue Broschüre „Checklisten Lehrerbetriebspraktikum“

Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT hat eine Handreichung für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen erstellt. Durch systematische Planung, Umsetzung und anschließende Reflexion von Praktika in Unternehmen werden diese darauf vorbereitet, den Berufswahlprozess ihrer Schülerinnen und Schüler wirkungsvoll zu unterstützen. Mit der neuen Broschüre werden auch Arbeitgeber angesprochen, die Praktika für Lehrpersonen anbieten. Sie ergänzt die im Jahr 2013 veröffentlichten „Checklisten Schülerbetriebspraktikum“. Nähere Informationen: www.schulewirtschaft.de

„Ankerpunkte“ für einen gelungenen Start in die Ausbildung

Damit der Übergang von der Schule in das Berufsleben reibungslos funktionieren kann, gibt es ab sofort ein kostenfreies Informationsheft der Stiftung der Deutschen Wirtschaft und der Walter Blüchert Stiftung mit dem Titel „5 Goldene Ankerpunkte – Erfolgreich von der Schule in die Ausbildung“. Herzstück des Orientierungsheftes ist ein Zeitstrahl, der auf den Punkt bringt, wann die Jugendlichen jeweils aktiv werden müssen. Die Broschüre basiert auf Erfahrungen aus dem Förderprogramm „Zeig, was Du kannst!“. Nähere Informationen: www.sdw.org

BDA begrüßt Agenda für bessere Rechtsetzung

Bessere Rechtsetzung ist mit der sog. Juncker-Kommission ins Zentrum des strategischen Handlungskonzepts der EU-Kommission gerückt. Die BDA begrüßt ausdrücklich die Ansätze der neuen Agenda. Gemäß dem Motto „Groß im Großen, klein im Kleinen“ will die EU-Kommission zukünftig verstärkt öffentliche Konsultationen durchführen, um die Notwendigkeit neuer Gesetzgebung festzustellen.

Zudem soll eine neue interinstitutionelle Vereinbarung zwischen EU-Kommission, Rat und Parlament geschlossen werden. Darin sollen sich der Rat und das EU-Parlament gleichermaßen verpflichten, im Gesetzgebungsverfahren eigene Folgenabschätzungen durchzuführen, sofern wesentliche Änderungen eines Kommissionsvorschlags erfolgen. Die Qualität der Folgenabschätzungen soll von einem Panel geprüft werden. Der neu formierte kommissionsinterne Ausschuss für Regulierungskontrolle hat nun sieben Vollzeitmitarbeiter. Davon werden drei Personen von außerhalb der EU-Institutionen rekrutiert, um eine größere Unabhängigkeit sicherzustellen. Das bereits bestehende Programm zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung (REFIT) wird durch eine Plattform gestärkt. Die Wirtschaft wird in der Stakeholder-Gruppe der REFIT-Plattform vertreten sein.

Die BDA begrüßt diese Initiativen. Insbesondere ist erfreulich, dass nach gemeinsamer Kritik von BDA und DGB die Rolle und Autonomie der Sozialpartner besonders berücksichtigt wird. Die Sozialpartner werden erkennbar aus den allgemeinen Bestimmungen zu öffentlichen Konsultationen und Folgenabschätzungen herausgenommen, womit der besonderen Funktion des europäischen sozialen Dialoges und der Kompetenz der Sozialpartner für arbeitsplatzbezogene Themen Rechnung getragen wird. Als zusätzliches Instrument der besseren Rechtsetzung macht sich die BDA für ein Diskontinuitätsprinzip auch auf EU-Ebene stark. Dies hat sie auch am 14. Juli 2015 in Berlin auf einer Diskussionsrunde mit dem Ersten Vizepräsidenten der EU-Kommission, Frans Timmermans, deutlich gemacht.

Nähere Informationen:

Rundschreiben
IX/045/15
vom 27. Mai 2015

Deutsch-Spanisches Unternehmertreffen 2015: Wirtschaft begrüßt erfolgreiche Reformpolitik Spaniens

Die Präsidenten der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände Deutschlands und Spaniens haben am 1. September 2015 in Berlin eine gemeinsame Erklärung an Bundeskanzlerin Angela Merkel und Spaniens Ministerpräsidenten Mariano Rajoy übergeben. Sie würdigten dabei die Erfolge der spanischen Reformpolitik, die das Land zu einem Wachstumsmotor in Europa gemacht haben. Spanien sei ein positives Beispiel und Vorbild für andere europäische Staaten.

Spanien ist auf einem guten Weg, die Krise hinter sich zu lassen. Arbeitgeberpräsident Kramer begrüßte in seiner Rede die konsequente Umsetzung struktureller Reformen wie der Flexibilisierung des Arbeitsrechts und des Ausbaus der dualen Berufsausbildung in Spanien. Dies habe dazu geführt, dass die Wirtschaft Spaniens deutlich wachse und die Arbeitslosigkeit zurückgehe.

deutsch-spanischen Wirtschaftsverbände identifizierten dazu in ihrer gemeinsamen Erklärung verschiedene Handlungsfelder, in denen weitere Reformen notwendig seien. Dazu zählt, die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion zu stärken und das Europäische Semester zu vertiefen. Zudem muss der europäische Binnenmarkt weiter integriert und die Öffnung gegenüber Drittlandmärkten durch internationale Handelsvereinbarungen – wie TTIP – gefördert werden. Gleichzeitig ist es unerlässlich, in den einzelnen Mitgliedstaaten die Bemühungen zur Verringerung des staatlichen Schuldenstands und Defizits weiter voranzutreiben und den

Nähere Informationen:

Rundschreiben
IX/083/15
vom 7. September 2015

Weg der Strukturreformen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit konsequent fortzuführen. Nur wenn stabile Rahmenbedingungen

für Unternehmen und Investoren gegeben sind, wird Wachstum generiert und werden Arbeitsplätze geschaffen.

KURZ NOTIERT

EU-Kommission zieht Revisionsvorschlag zur Mutterschutzrichtlinie zurück

Die EU-Kommission hat am 1. Juli 2015 bestätigt, dass sie den Revisionsvorschlag zur Mutterschutzrichtlinie zurückzieht. Anders als im „Better-Regulation-Paket“ angekündigt, wird die Rücknahme jedoch erst dann in Kraft treten, wenn eine Ersatzinitiative vorgelegt wurde. Konsequenter wäre es gewesen, den Revisionsvorschlag unmittelbar nach Ankündigung zurückzuziehen, anstatt dies zeitlich an den Ersatzvorschlag zu koppeln. Ihre neue Initiative wird die EU-Kommission in ihrem Arbeitsprogramm für 2016 vorstellen. Nähere Informationen: Rundschreiben IX/062/15 vom 2. Juli 2015

Öffentliche Konsultation zur Blauen Karte EU und zur EU-Arbeitsmigrationspolitik durchgeführt

Die EU-Kommission hat vom 27. Mai 2015 bis 21. August 2015 eine öffentliche Konsultation zur Blauen Karte EU und zur EU-Arbeitsmigrationspolitik durchgeführt. Die BDA hat sich daran beteiligt und sich vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels für eine verstärkte Arbeitsmigration von hoch qualifizierten Drittstaatsangehörigen mit weniger Mobilitätshindernissen ausgesprochen, aber auch auf die sehr unterschiedlichen Bedarfssituationen auf den nationalen Arbeitsmärkten in der EU hingewiesen. Die Beiträge zur Online-Konsultation sollen in die neue EU-Politik zur legalen Migration und die angekündigte Modernisierung und Überprüfung der Blue-Card-Richtlinie einfließen, die Teil der im Mai 2015 angenommenen Europäischen Agenda für Migration sind. Auch wurde im Vorfeld der Konsultation auf EU-Ebene eine Expertengruppe zur Wirtschaftsmigration eingerichtet, in der die BDA Mitglied ist. Nähere Informationen: Rundschreiben IX/078/15 vom 6. August 2015

BDA übermittelt Erwartungen an die luxemburgische EU-Ratspräsidentschaft

Zum Auftakt der EU-Ratspräsidentschaft Luxemburgs hat die BDA in Gesprächen mit dem luxemburgischen Arbeitsminister Nicolas Schmit die Erwartungen der deutschen Arbeitgeber dargelegt. Zu begrüßen

ist die von Luxemburg vorgesehene stärkere Einbeziehung der Sozialpartner sowie die geforderte systematische Berücksichtigung der Wettbewerbsfähigkeit in allen Handlungsbereichen der EU. Mit Blick auf das geplante Mobility Package muss es Aufgabe der EU-Sozialpolitik sein, die Freizügigkeit und ihre politische Akzeptanz durch angemessene Koordinierungsregeln optimal zu fördern. Nähere Informationen: Rundschreiben IX/070/15 vom 17. Juli 2015

Internationale BDA/IOE-Konferenz zu „Unternehmen und Menschenrechte“

Das Thema „Menschenrechte“, insbesondere in der globalen Lieferkette, spielt für international tätige Unternehmen eine immer größere Rolle. Die BDA und die International Organisation of Employers (IOE) haben deshalb am 25. Juni 2015 in Berlin eine Konferenz mit über 100 Teilnehmern mit dem Titel „International Business & Human Rights Conference: international guidance, global companies, local solutions“ durchgeführt. Im Rahmen dieser Konferenz wurden vor dem Hintergrund der aktuellen politischen Ereignisse mit hochrangigen Referenten die Herausforderungen für Unternehmen bei der Umsetzung von Sozial- und Arbeitsstandards im Rahmen der Lieferkette beleuchtet sowie anhand der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte Lösungsansätze aufgezeigt. Ein weiteres wichtiges Thema waren auch die aktuellen Arbeiten der Vereinten Nationen zu einem neuen völkerrechtlichen Vertrag zu Unternehmen und Menschenrechten. Hier hatte die BDA zusammen mit der IOE Anfang Juli 2015 in Genf im Rahmen der Sitzung der intergouvernementalen Arbeitsgruppe des UN-Menschenrechtsrats eine Veranstaltung durchgeführt, um die Position der Wirtschaft in diesen Prozess einzubringen. Nähere Informationen: Rundschreiben IX/031/15 vom 21. April 2015 und IX/058/15 vom 29. Juni 2015

Zukunft der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion: Entschlossene Einhaltung der eigenen Regeln notwendig

Die Präsidenten von EU-Kommission, Eurogruppe, Europäischer Zentralbank, EU-Rat und Europäischem Parlament haben am 22. Juni 2015 gemeinsam Maßnahmen zur Vollendung der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) zu einer echten Wirtschafts-, Finanz-, Fiskal- und politischen Union bis spätestens 2025 und zur Stärkung der Widerstands- und Wettbewerbsfähigkeit der Mitgliedstaaten vorgeschlagen. In zwei Stufen soll die Kontrolle über die Haushalte der Mitgliedstaaten gestärkt und die fiskalpolitische Souveränität eingeschränkt werden.

Die BDA setzt sich angesichts abnehmender Reform- und Konsolidierungsbereitschaft in einigen Mitgliedstaaten der Eurozone nachdrücklich für verbindliche Vereinbarungen im Rahmen des Europäischen Semesters ein, mit denen die Wettbewerbsfähigkeit verbessert wird. Erforderlich ist zudem eine strengere Überwachung und Umsetzung der vorhandenen fiskalpolitischen Regelwerke. Daher ist die von den Präsidenten angestoßene Diskussion über die zukünftige Ausgestaltung der WWU zielführend. Allerdings lehnt die BDA Vorschläge über die Einrichtung eines Stabilisierungsmechanismus ab.

Nähere Informationen:

Rundschreiben
XI/049/15 vom
23. Juni 2015 und
XI/067/15 vom
11. August 2015

Unkonditionierte dauerhafte Transferströme verhindern vor allem die Umsetzung notwendiger Strukturreformen in den Mitgliedstaaten. Für eine zukunftsfähige Wirtschafts- und Währungsunion forderte Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer jüngst in einem Beitrag für die Tageszeitung „Die Welt“ die entschlossene Einhaltung der eigenen – insbesondere fiskal- und stabilitätspolitischen – Regeln. Zudem plädierte er dafür, die Wirtschaftsunion durch eine politische Union mit einer verbesserten Governance nach dem Motto „weniger, aber das konsequent“ zu ergänzen.

Reform der Investmentbesteuerung: Belastungen für betriebliche Altersvorsorge und Unternehmen verhindern

Das Bundesfinanzministerium hat im Juli 2015 einen Gesetzentwurf zur Reform der Investmentbesteuerung vorgelegt. Damit soll u. a. bei Publikums-Investmentfonds die Steuerfreiheit von Erträgen auf Fondsebene (Transparenzprinzip) zugunsten einer getrennten Besteuerung von Fonds und Anlegern abgeschafft werden. Bei Spezial-Investmentfonds sollen die rechtlichen Voraussetzungen teilweise verschärft werden. Zudem sieht der Gesetzentwurf vor, die Steuerfreiheit für Veräußerungsgewinne aus Streubesitzbeteiligungen zu streichen. Die Änderungen hätten zusätzliche Belastungen für die betriebliche Altersvorsorge zur Folge.

Die BDA hat gemeinsam mit weiteren Spitzenverbänden den Gesetzentwurf kritisiert und Korrekturen angemahnt. Dabei muss insbesondere die drohende Belastung der betrieblichen Altersvorsorge verhindert werden. Die Kapitalanlage sowohl in Publikums-Investmentfonds als auch in Spezial-Investmentfonds spielt für die betriebliche Altersvorsorge eine wichtige Rolle. Sie eröffnet die Möglichkeit, unter vertretbarem Risiko an langfristigen Aktienkurssteigerungen auf den Kapitalmärkten zu partizipieren. Dies ist gerade vor dem Hintergrund der

derzeitigen Niedrigzinsphase von besonderer Bedeutung.

Die BDA setzt sich dafür ein, dass die Einkünfte von Publikumsfonds steuerbefreit bleiben, soweit die Anteile von Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge und von Unternehmen, die unmittelbar zur Abdeckung ihrer betrieblichen Altersvorsorgeverpflichtungen investieren, gehalten werden. Damit würde eine verfassungsrechtlich höchst zweifelhafte Doppelbesteuerung (auf Ebene des Fonds und später im Rahmen der nach-

Nähere Informationen:

Rundschreiben
XI/072/15 vom
2. September 2015

gelagerten Besteuerung beim Rentenempfänger] vermieden. Zudem müssen die Voraussetzungen für Spezial-Investmentfonds so ausgestaltet werden, dass auch für Personenunternehmen die Anlage in diesen Fonds

(z.B. zur Deckung von Pensionszusagen) möglich ist. Zusätzliche Steuerbelastungen durch die Besteuerung von Veräußerungsgewinnen aus Streubesitzbeteiligungen lehnt die BDA ausdrücklich ab.

KURZ NOTIERT

Europäischer Fonds für strategische Investitionen: Weitere Maßnahmen notwendig

Die EU-Kommission hat am 22. Juli 2015 ein Maßnahmenpaket beschlossen, das den Start des Investitionsfonds unter dem Dach der Europäischen Investitionsbank im Herbst 2015 ermöglicht. Ziel ist u.a. die Finanzierung langfristiger Infrastrukturprojekte zur Stärkung der Investitionstätigkeit in Europa. Die BDA setzt sich dafür ein, dass weitere Maßnahmen zur Stärkung von Investitionen ergriffen werden. Hierzu gehören insbesondere die Umsetzung von Strukturreformen durch die EU-Staaten sowie bessere Rahmenbedingungen für private Investitionen – ohne jedoch das Ziel tragfähiger Staatsfinanzen zu gefährden. Nähere Informationen: Rundschreiben XI/064/15 vom 22. Juli 2015

Erbschaftsteuer: Unternehmensnachfolgen und Arbeitsplätze nicht gefährden

Bis Ende 2015 soll das Gesetzgebungsverfahren zur Erbschaftsteuerreform abgeschlossen werden. Die BDA setzt sich gemeinsam mit weiteren Spitzenverbänden dafür ein, dass Betriebe durch die Steuer nicht in ihrer Existenz gefährdet werden. So konnten wichtige Veränderungen am Gesetzentwurf erreicht werden, u.a. die Flexibilisierung der Lohnsummenregelung. Dennoch sind weitere Korrekturen erforderlich, z.B. die Beseitigung der unrealistischen und überhöhten Bewertung von Unternehmen im Bewertungsrecht. Nähere Informationen: Rundschreiben XI/071/15 vom 28. August 2015

Modernisierung des Besteuerungsverfahrens: Unnötige Bürokratie beseitigen

Das Bundesfinanzministerium hat im August 2015 einen Gesetzentwurf zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens vorgelegt. Damit soll die elektronische Kommunikation zwischen Steuerpflichtigen und Finanzverwaltung ausgebaut werden. Die BDA fordert gemeinsam mit weiteren Spitzenverbänden, Steuerbürokratie abzubauen und keine neuen Pflichten und Haftungsrisiken auf die Unternehmen zu verlagern. Dies gilt vor allem auch für den Lohnsteuerabzug im Rahmen des Verfahrens der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale. Nähere Informationen: Rundschreiben XI/070/15 vom 27. August 2015

TTIP: Politischen Rückenwind nutzen

Das Europäische Parlament (EP) hat im Juli 2015 eine TTIP-Resolution verabschiedet, nachdem ein erster Anlauf vor allem wegen Uneinigheiten beim Investitionsschutz gescheitert war. Die BDA hatte sich gegenüber den EP-Abgeordneten für einen reformierten Investitionsschutz stark gemacht. Erfreulicherweise hat das EP einen Kompromiss gefunden, mit dem die EU-Kommission Rückenwind für die weiteren Verhandlungen erhält. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer setzte sich jüngst in einem Gastkommentar im Handelsblatt für den Abschluss eines ambitionierten Abkommens mit den USA ein. Nähere Informationen: Rundschreiben XI/059/15 vom 8. Juli 2015 sowie Handelsblatt vom 27. August 2015

BDA intern

BDA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter

Dr. Mandy Reichel (Abteilung Lohn- und Tarifpolitik) befindet sich seit Anfang August 2015 im Mutterschutz/Elternzeit. Die Abteilung Arbeitsmarkt wird seit 1. August 2015 durch Georg Brämer unterstützt. Simon Krause (Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit) hat die BDA zum 14. September 2015 verlassen. Seine Nachfolge hat Dr. Ulrich Hettinger zum 14. September 2015 angetreten. Elisaveta Gomann aus der Abteilung Volkswirtschaft | Finanzen | Steuern verlässt die BDA zum 30. September 2015. Ihre Nachfolge übernimmt ab 1. Oktober 2015 Alexander Humbert, der aus der Abteilung Planung | Koordination | Grundsatzfragen wechselt. Zum 4. Oktober 2015 kehrt Dr. Anita Schmitz-Witte aus der Elternzeit zurück in die Abteilung Arbeits- und Tariffrecht.

Zum 1. September 2015 haben erneut zwei Auszubildende ihre Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement bei der BDA begonnen.

Mitgliederversammlung und Deutscher Arbeitgebtag 2015

Mit Rundschreiben X/027/15 und X/028/15 vom 17. Juli 2015 hat die BDA die Termine der Gremiensitzungen im Rahmen der Mitgliederversammlung und des Deutschen Arbeitgebtags 2015 bekannt gegeben. Den Link für die Buchung von Hotelzimmern finden Sie unter www.deutscher-arbeitgebtag.de.

Der Deutsche Arbeitgebtag wird auch in diesem Jahr wieder ein hochkarätiges Programm aufweisen. Neben vielen anderen haben bereits Bundeskanzlerin Angela Merkel sowie der SPD-Vorsitzende Sigmar Gabriel ihr Kommen zugesagt. Zum Deutschen Arbeitgebtag werden u. a. BDA-Gremienmitglieder sowie die Vorsitzenden bzw. Präsidenten und Hauptgeschäftsführer der unmittelbaren und mittelbaren BDA-Mitgliedsverbände eingeladen. Bis zum 2. Oktober 2015 besteht die Möglichkeit, weitere Personen aus Ihren Präsidien und Vorständen zu benennen, die eingeladen werden sollen. Senden Sie uns hierzu bitte Vor- und Zunamen, Adressen, Funktionen und persönliche E-Mail-Adressen der Einzuladenden. Der Einladungsversand erfolgt ausschließlich elektronisch.

Parlamentarischer Abend 2015

Beim diesjährigen Parlamentarischen Abend am 9. September 2015 empfingen die Gastgeber BDA, BDI und DIHK rd. 1.000 Gäste aus Politik und Wirtschaft. Die Federführung lag in diesem Jahr bei der BDA. Die Veranstaltung wurde mit einer Rede des BDA-Präsidenten, Ingo Kramer, und einem Grußwort des Präsidenten des Deutschen Bundestages, Norbert Lammert, MdB, eröffnet.

Veranstaltungen

Memorandum „Familie und Arbeitswelt“ – Vorstellung am 21. September 2015 mit Arbeitgeberpräsident Kramer

Die BDA hat gemeinsam mit dem Bundesfamilienministerium sowie DIHK, ZDH und DGB einen Bericht zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erstellt. Darin werden Fortschrittsfelder, zukünftige Herausforderungen, gemeinsame Projekte sowie Leitsätze für einen nachhaltigen Erfolg der „neuen Vereinbarkeit“ dargestellt. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer wird das Memorandum gemeinsam mit Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und den Spitzen von DIHK, ZDH und DGB am 21. September 2015 in Berlin vorstellen.

MINT-Botschafterkonferenz am 29. September 2015 in Stuttgart

Am 29. September 2015 findet auf dem Messegelände Stuttgart die 8. MINT-Botschafterkonferenz der BDA/BDI-Initiative „MINT Zukunft schaffen“ statt. Die Veranstaltung ist Teil der European MINT Convention, einer Karrieremesse und MINTcommunity-Ausstellung, und steht unter dem Motto „MINT@Europe“. Vorgestellt und diskutiert werden europäische MINT-Initiativen und -Projekte sowie der Stand der MINT-Bildung in anderen europäischen Staaten. Nähere Informationen: www.mintzukunftschaffen.de

Fachkräftewoche „In Deutschland steckt mehr“ vom 26. Oktober bis 1. November 2015

Im Rahmen der „Partnerschaft für Fachkräfte“ wurde u. a. vereinbart, eine bundesweite Informations- und Aktionswoche durchzuführen, um in Veranstaltungen über die Aktivitäten und Initiativen zur Fachkräftesicherung zu informieren. Die Fachkräftewoche findet vom 26. Oktober bis zum 1. November 2015 statt und steht unter dem Motto „In Deutschland steckt mehr“. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Bereich „(Nach-)Qualifizierung“. Nähere Informationen: Rundschreiben IV/087/15 vom 6. August 2015

Kalendarium 2015

SEPTEMBER

| | | |
|---------|---------|--|
| Mi. | 16. | Präsidium |
| Do. | 17. | Landesgeschäftsführerkonferenz |
| Mi. | 23. | Arbeitskreis Arbeitsbedingungen und Entgeltpolitik |
| Mi. | 23. | BDA/BDI/HRK-Arbeitskreis Hochschule/Wirtschaft |
| Do. | 24. | BDA/BDI-Arbeitskreis Frühkindliche und schulische Bildung |
| So.-Di. | 27.-29. | ISWA-Seminar „Engpassfaktor beruflich Qualifizierte – Herausforderung Fachkräftegewinnung“ |
| Di. | 29. | MINT-Botschafterkonferenz |

OKTOBER

| | | |
|-----|-----|--|
| Do. | 1. | Arbeitskreis Presse- und Öffentlichkeitsarbeit |
| Mo. | 5. | Hauptgeschäftsführerkonferenz |
| Mo. | 5. | IG BCE-Koordinierungskreis |
| Mi. | 7. | Ausschuss Volkswirtschaftliche Fragen |
| Mo. | 12. | Ausschuss Soziale Sicherung |
| Mi. | 14. | Ausschuss Betriebliche Altersvorsorge |
| Do. | 15. | ver.di-Koordinierungskreis |
| Mi. | 21. | Ausschuss Betriebliche Personalpolitik |
| Fr. | 23. | Arbeitsrechtsausschuss |
| Di. | 27. | Lohn- und Tarifpolitischer Ausschuss |
| Mi. | 28. | Arbeitskreise ILO/CSR |
| Do. | 29. | Ausschuss für Sozialpolitik in der EU |

NOVEMBER

| | | |
|---------|-------|---|
| Mo. | 2. | Ausschuss Arbeitssicherheit |
| Di. | 3. | Arbeitskreis Lohnabzugsverfahren |
| Di./Mi. | 3./4. | SCHULEWIRTSCHAFT-Herbsttagung |
| Do. | 5. | BDA/BDI-Fachausschuss Bildung, Berufliche Bildung |
| Di. | 10. | Arbeitskreis Landesvereinigungen – Vertreter Arbeitsmarkt |
| Mo. | 23. | Präsidium, Vorstand, Mitgliederversammlung |
| Di. | 24. | DEUTSCHER ARBEITGEBERTAG 2015 |
| Mi. | 25. | Arbeitskreis Arbeitsgestaltung und -forschung |

DEZEMBER

| | | |
|-----|-----|---|
| Di. | 1. | Ausschuss für Arbeitsmarktfragen |
| Mi. | 2. | Gesprächskreis Arbeitsrecht |
| Mo. | 7. | Landesgeschäftsführerkonferenz |
| Fr. | 11. | BDA-Fachtagung Arbeits- und Sozialrecht |

Kalendarium 2016

| JANUAR | | | SEPTEMBER | | |
|---------|---------|---|------------|------------|---|
| Mi. | 20. | Präsidium | Mi. | 14. | Präsidium |
| Do. | 28. | Landesgeschäftsführerkonferenz | Do. | 15. | Landesgeschäftsführerkonferenz |
| FEBRUAR | | | Di. | 20. | BDA/BDI/HRK-Arbeitskreis Hochschule/Wirtschaft |
| Mo. | 22. | Hauptgeschäftsführerkonferenz | Mi. | 21. | BDA/BDI-Arbeitskreis Frühkindliche u. schulische Bildung |
| MÄRZ | | | Di. | 27. | Ausschuss Betriebliche Personalpolitik |
| Mi. | 2. | Ausschuss Soziale Sicherung | Mi. | 28. | BDA/BDI-Arbeitskreis Berufsbildung |
| Di. | 8. | BDA/BDI/HRK-Arbeitskreis Hochschule/Wirtschaft | OKTOBER | | |
| Mi. | 16. | Arbeitskreis Arbeitsbedingungen und Entgeltpolitik | Do. | 6. | Ausschuss Volkswirtschaftliche Fragen |
| APRIL | | | Mo. | 10. | Hauptgeschäftsführerkonferenz |
| Mi. | 6. | Ausschuss Betriebliche Personalpolitik | NOVEMBER | | |
| Do. | 7. | BDA/BDI-Arbeitskreis Berufsbildung | Di. | 8. | BDA/BDI-Fachausschuss Bildung, Berufliche Bildung |
| Mi. | 13. | BDA/BDI-Arbeitskreis Frühkindliche u. schulische Bildung | Mo. | 14. | Präsidium, Vorstand, Mitgliederversammlung |
| Do. | 14. | AVE-Koordinierungskreis | Di. | 15. | DEUTSCHER ARBEITGEBERTAG 2016 |
| Mi. | 20. | Präsidium | Mi. | 23. | Arbeitskreis Landesvereinigungen – Vertreter Arbeitsmarkt |
| Do. | 21. | Landesgeschäftsführerkonferenz | Mi. | 30. | Erfahrungsaustausch der alternierenden Vorsitzenden der Verwaltungsausschüsse der Arbeitsagenturen sowie der Beiräte in den Regionaldirektionen |
| Mi. | 27. | Arbeitskreis Landesvereinigungen – Vertreter Arbeitsmarkt | DEZEMBER | | |
| MAI | | | Mo. | 5. | Landesgeschäftsführerkonferenz |
| Mi. | 11. | Ausschuss für Arbeitsmarktfragen | Mi. | 7. | Ausschuss für Arbeitsmarktfragen |
| Do. | 12. | BDA/BDI-Fachausschuss Bildung, Berufliche Bildung | | | |
| Di./Mi. | 17./18. | Geschäftsführerkonferenz, Koblenz | | | |
| Mi. | 25. | Ausschuss Volkswirtschaftliche Fragen | | | |
| JUNI | | | | | |
| Mi. | 29. | Präsidium und Vorstand | | | |
| AUGUST | | | | | |
| Mi. | 24. | Arbeitskreis Arbeitsbedingungen und Entgeltpolitik | | | |

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: 11. September 2015