

05/2013

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Steuerbegünstigte Zuschüsse zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn
- BFH, Urteil vom 19. September 2012, VI R 55/11 -
2. Arbeitszeugnis – kein Anspruch auf Dank
- BAG, Urteil vom 11. Dezember 2012 – 9 AZR 227/11 -

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Der Arbeitsmarkt im Norden – Mai 2013
4. OECD-Studie: Krise hat Einkommensungleichheit in Deutschland nicht erhöht
5. Beteiligung der BDA am Inklusionspreis 2013: Good-Practice-Award für Unternehmen für erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderung
6. Die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg erhält europäischen Arbeitsschutzpreis in Dublin

Bildungspolitik

7. MINT-Frühjahrsreport 2013

Verschiedenes

8. Personaltipp
9. Terminhinweis
- UVNord – Unternehmertag

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Steuerbegünstigte Zuschüsse zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn - BFH, Urteil vom 19. September 2012, VI R 55/11 -

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass nur freiwillig gewährte Fahrkostenzuschüsse des Arbeitgebers steuerbegünstigt i. S. d. § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG sind. Die Entscheidung betrifft gleichermaßen steuerbegünstigte Internetzuschüsse sowie steuerfreie Kindergartenzuschüsse und Leistungen zur Gesundheitsförderung. Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Klägerin betreibt ein Ingenieurbüro und beschäftigt rund 40 Arbeitnehmer. Sie vereinbarte im April 2006 mit einigen Arbeitnehmern neue Arbeitsverträge. Danach waren ab Mai 2006 als Arbeitslohn neben der Zahlung eines Bruttogehalts monatliche Zusatzleistungen vereinbart. Die Klägerin versteuerte die als Zusatzleistung gewährten Fahrkostenzuschüsse jeweils mit einem Pauschsteuersatz von 15 %, die Internetzuschüsse mit dem Pauschsteuersatz von 25 %. Die Kindergartenzuschüsse behandelte die Klägerin als steuerfreien Arbeitslohn. Das Finanzamt vertrat die Auffassung, dass die Voraussetzungen einer Pauschalversteuerung und einer Steuerbefreiung nicht vorlägen und nahm die Klägerin als Arbeitgeberin in Haftung. Einspruch und Klage waren nicht erfolgreich. Auch die Revision der Klägerin blieb ohne Erfolg.

Nach Auffassung des BFH ist der Haftungstatbestand des § 42d Abs. 1 Nr. 1 EStG erfüllt. Danach haftet der Arbeitgeber für die Lohnsteuer, die er nach § 38 Abs. 3 Satz 1 EStG bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitslohn einzubehalten und nach § 41a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG abzuführen hat.

Dieser Verpflichtung sei die Klägerin bei den hier streitigen Zusatzleistungen nicht nachgekommen. Die Voraussetzungen einer pauschalierten Besteuerung der Fahrkostenzuschüsse nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG, der Internetpauschale nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG, sowie die einer Steuerbefreiung der Kindergartenzuschüsse nach § 3 Nr. 33 EStG lägen nicht vor. „Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbrachte Zusatzleistungen i. S. der genannten Vorschriften seien nur solche, die der Arbeitgeber erbringt, ohne dass darauf der Arbeitnehmer einen Anspruch hat. Eine Pauschalbesteuerung komme nur in Betracht, soweit die Zuschüsse vom Arbeitgeber freiwillig geleistet werden und nicht schon Teil des geschuldeten Arbeitslohns sind. Das Finanzgericht

habe zutreffend entschieden, dass die Arbeitnehmer der Klägerin sämtliche streitigen Zusatzleistungen nach dem neu abgeschlossenen Arbeitsvertrag hätten beanspruchen können. Die Zusatzleistungen seien damit Teil des geschuldeten Arbeitslohns gewesen und mithin nicht zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erbracht worden.

Bewertung durch die BDA :

1. Die vorliegende Entscheidung betrifft Fälle, in denen Arbeitgeber steuerfreie oder pauschal besteuerte Zuschüsse an ihre Arbeitnehmer erbringen. Diese Möglichkeit besteht bei Fahrkostenzuschüssen (15 % Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG), Internetzuschüssen (25 % Pauschalbesteuerung nach § 40 Absatz 2 Satz 1 Nr. 5 EStG), Kindergartenzuschüssen (Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 33 EStG) sowie Leistungen zur Gesundheitsförderung (bis 500 Euro jährlich Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG). Hinzu kommt, dass die steuerlich begünstigten Zuschüsse nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit grundsätzlich sozialversicherungsfrei sind (vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 1 und 3 SvEV).

2. Die Steuerbefreiung bzw. eine Pauschalierungsmöglichkeit hängt davon ab, dass der Zuschuss „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gewährt wird. Nach Auffassung des BFH entfallen die Steuervorteile bereits dann, wenn auf die potenziell begünstigten Zuschüsse ein zivil- bzw. arbeitsrechtlicher Anspruch besteht. Ein solcher kann sich aus Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder betrieblicher Übung ergeben. Bereits 2009 hatte der BFH entschieden, dass eine Umwandlung von arbeitsvertraglich geschuldetem Barlohn in einen steuerbegünstigten Fahrkostenzuschuss ausgeschlossen ist (Urteil vom 1. Oktober 2009, VI R 41/07). Nur freiwillige Lohnzahlungen könnten als nicht geschuldeter Arbeitslohn in pauschalbesteuerte Zuschüsse umgewandelt werden. Ob ein Lohnbestandteil geschuldet oder aber freiwillig sei, müsse nach den anerkannten zivil- und arbeitsrechtlichen Grundsätzen abgegrenzt werden.

3. Daran hält der Senat auch in der vorliegenden Entscheidung fest. Besteht ein Anspruch auf den Zuschuss, komme es nicht darauf an, ob die Zusatzleistung aus einer Lohnumwandlung hervorgegangen ist. Der teilweise vertretenen Gegenauffassung, nach der das Tatbestandsmerkmal des ohnehin geschuldeten Arbeitslohns von vornherein keine Zusatzleistungen erfasse und deshalb arbeitsrechtlich geschuldete Zusatzleistungen nicht einbeziehe,

hat der Senat in seiner Parallelentscheidung VI R 54/11 vom gleichen Tag eine Absage erteilt. Ein derartiges Verständnis ließe sich weder mit dem Wortlaut der Vorschriften noch deren Ziel vereinbaren. Vielmehr sind geschuldete Leistungen, unter welcher Bezeichnung auch immer erbracht, nicht in die Begünstigung einbezogen. An diesem Ergebnis ändere auch die Tatsache nichts, dass damit letztlich auch freiwillige Leistungen über das arbeitsrechtliche Institut der betrieblichen Übung zu ohnehin geschuldetem Arbeitslohn werden können und daher der Anwendungsbereich der Pauschalierungs- und Begünstigungsnormen eingeschränkt ist. Hier Änderungen vorzunehmen sei Aufgabe des Gesetzgebers.

4. Bisher unklar ist, wie die Finanzverwaltung auf die Entscheidung reagieren wird. Ein Nichtanwendungserlass könnte Rechtssicherheit für Arbeitgeber bringen. In jedem Fall sollte bei Haftungsverfahren ein entsprechender Vertrauensschutz gewährt werden. Der Gesetzgeber ist aufgefordert, den Vorschlag des BFH anzunehmen und das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ ersatzlos zu streichen. Mit der Beschränkung auf rein freiwillige Zuschüsse laufen die steuerlichen Begünstigungen in der Praxis vielfach leer.

5. Will der Arbeitgeber Zuschüsse steuerfrei oder steuerlich begünstigt gewähren, sollte er sich bis zur endgültigen Klärung der Rechtslage die Freiwilligkeit der Zusatzleistung ausdrücklich vorbehalten (zu den Wirksamkeitsvoraussetzungen eines Freiwilligkeitsvorbehalts vgl. zuletzt BAG, Urteil vom 14. September 2011 - 10 AZR 526/10). Fehlt ein wirksamer Vorbehalt und hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf den Zuschuss, muss die Leistung nach der vorliegenden Entscheidung dem Regelsteuersatz unterworfen werden.

Quellen: - BFH, Urteil vom 19. September 2012, VI R 55/11 -; BDA

2. Arbeitszeugnis – kein Anspruch auf Dank BAG, Urteil vom 11. Dezember 2012 – 9 AZR 227/11

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 11. Dezember 2012 – 9AZR 227/11 entschieden, dass Arbeitnehmer keinen Anspruch auf persönlichen Dank im Arbeitszeugnis haben und folgende Grundsätze bestätigt:

1. Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers in einer Schlussformel, z. B.

Dank für die Zusammenarbeit, gehören nicht zum erforderlichen Inhalt eines Arbeitszeugnisses.

2. Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, hat er keinen Anspruch auf Ergänzung oder Umformulierung der Schlussformel, sondern nur Anspruch auf der Erteilung ohne Schlussformel.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die Parteien streiten über den Inhalt eines Arbeitszeugnisses. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhielt der Kläger ein Arbeitszeugnis mit überdurchschnittlicher Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Das Zeugnis endete mit den Sätzen: „K scheidet... aus betriebsbedingten Gründen aus dem Unternehmen aus. Wir wünschen Ihnen für die Zukunft alles Gute.“ Der Kläger verlangt dagegen die Formulierung: „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute.“

Entscheidungsgründe:

Das BAG hat die Klage abgewiesen. Ein Anspruch auf die begehrte Schlussformel folge nicht aus § 109 Abs. 1 GewO. Es lasse sich daraus keine Verpflichtungen des Arbeitgebers ableiten, auf die Gesamtnote abgestimmte Schlussätze zu formulieren. Es fehle an einem rechtsmethodischen Ansatzpunkt dafür, den Ausdruck derartiger persönlicher Empfindungen zum Inhalt des gesetzlichen Zeugnisanspruchs zu machen. Zwar könnten positive Schlussätze die Bewerbungschancen des Arbeitnehmers erhöhen, jedoch bestehe die Bedeutung solcher Schlussätze gerade darin, dass der Arbeitgeber Erklärungen abgebe, die über den geschuldeten Zeugnisinhalt hinausgingen.

Auch aus § 109 Abs. 2 S. 1 GewO folge kein Anspruch auf die gewünschte Formulierung. Die Anforderung, das Zeugnis klar und verständlich zu formulieren, werde bereits durch die Passage „Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.“ erfüllt. Sei der Arbeitnehmer mit der Schlussformel nicht einverstanden, könne er nur die Erteilung eines Zeugnisses ohne die Schlussformel verlangen, nicht jedoch eine bestimmte Schlussformel fordern, da § 109 Abs. 2 S. 2 GewO lediglich einen Unterlassungsanspruch enthalte. Ob der Arbeitgeber seine Empfindungen in einem primär an Dritte gerichteten Zeugnis zum Ausdruck bringe, sei eine Frage des persönlichen Stils und lasse eher Rückschlüsse auf den Beurteiler zu, als auf den Beurteilten. Darüber hinaus gehöre die Formel nicht zu dem gesetzlich geschuldeten Zeugnisinhalt, so dass eine Auslassung auch nicht nach

dem „Wohllollensgrundsatz“ einen Anspruch auf die begehrte Formulierung eröffne.

Bewertung:

Das BAG bestätigt mit Recht seine Rechtsprechung, wonach der Arbeitgeber nicht zu einer Dankensformel am Ende eines Arbeitszeugnisses verpflichtet ist (vgl. Urt. v. 20. Februar 2001, 9 AZR 44/00). Es lehnt damit die zwischenzeitliche ergangene anderslautende Rechtsprechung einiger Landesarbeitsgerichte zu Recht ab und macht deutlich, dass dies auch vor dem Hintergrund des im Jahre 2002 eingeführten § 109 GewO weiterhin gilt.

Quellen: BAG, Urteil vom 11. Dezember 2012 – 9ARZ 227/11

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – Mai 2013

Hamburg

- 869.100 Beschäftigte im März 2013
- Anstieg zum Vorjahresmonat um 17.150 oder 2,0 %
- leichter Anstieg zum Februar 2013 um 1.100 oder 0,1 %
- Arbeitskräftenachfrage geht zurück
- 71.130 Arbeitslose im Mai 2013
- Arbeitslosenquote sinkt um 0,2 Prozentpunkte auf 7,3 %

Schleswig-Holstein

- 99.400 Arbeitslose – erstmals in 2013 unter 100.000
- Saisonal bedingt: 3.600 Arbeitslose weniger als im Vormonat April
- Jedoch Anstieg gegenüber dem Mai des Vorjahres: + 2.100
- Leichtes Plus bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gegenüber dem Vorjahr: + 1,4 Prozent
- Einstellungsbereitschaft ist weiterhin verhalten: Stellenzugänge sinken um 14,9 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum

Der **Hamburger** Arbeitsmarkt tritt im Mai abwartend auf der Stelle. Die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen hat sich nur leicht um 196 Hamburger auf 71.130 verringert. Die Arbeitslosenquote liegt bei 7,3 %. Es wurde mehr erwartet, aber der lang anhaltende Winter und das verregnete Frühjahr wirken sich offensichtlich auf die sonst so saisonunabhängige Hamburger Wirtschaft aus. Auch die Herausforderungen der europäischen Wirtschafts- und Finanzmärkte

treffen den exportorientierten Hamburger Markt. Damit bleibt die Frühjahrsbelegung auf dem Hamburger Arbeitsmarkt deutlich hinter den Erwartungen zurück. Seit Februar werden dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service Hamburg beispielsweise immer weniger sozialversicherungspflichtige Jobs von Hamburger Unternehmen gemeldet. Waren es im Februar noch 4.197, so reduzierten sich die Meldungen über März mit 4.035 und April mit 3.607 auf nunmehr 3.591 versicherungspflichtigen Arbeitsstellen, die zu besetzen sind. Seit Beginn des laufenden Jahres wurden insgesamt 18.346 Jobs gemeldet, das sind 3.722 oder 17,1% weniger als im Vorjahreszeitraum mit 22.118 gemeldeten Stellen. Bei Entlassungen von Mitarbeitern üben die Hamburger Betriebe eine gewisse Zurückhaltung. Seit Jahresbeginn verloren 29.431 Hamburgerinnen und Hamburger ihre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, dies waren 1.248 oder 4,1% weniger als im letzten Jahreszeitraum. Die wirtschaftliche Gesamtlage führt also nicht zu vermehrten Entlassungen, bestehende Arbeitsplätze sind damit durchaus sicher. Gestützt wird dies durch die gute Entwicklung bei der Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Während im Bund die Beschäftigung nur um 1,4% stieg, ist sie in Hamburg um 2,0% oder 17.145 im Monat März auf 869.100 angewachsen.

Durchweg positiv ist die Situation allerdings auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt. In allen Branchen werden noch BewerberInnen gesucht, die zum Herbst mit der Lehre anfangen können. Seit Oktober sind bereits 9.474 freie Lehrstellen gemeldet worden, von denen noch 4.833 zu besetzen sind. Betrachtet man die Bewerberzahlen, so suchen von den ursprünglich gemeldeten 6.700 Jugendlichen noch 4.147 eine Lehrstelle zum Herbst.

Quelle: Agentur für Arbeit, Hamburg

In **Schleswig-Holstein** ist die Zahl der Arbeitslosen im Mai - im Vergleich zum Vormonat April - um 3.600 oder 3,5 Prozent zurückgegangen. Sie liegt nun bei 99.400. Die Quote beträgt 6,7%. Allerdings dokumentiert der Vorjahresvergleich, dass die wirtschaftliche Entwicklung weiterhin sehr verhalten ist. Im Vergleich zum Mai des Vorjahres ist die Arbeitslosigkeit um 2.100 oder 2,1 Prozent angestiegen. Es fehlen konjunkturellen Impulse, die den Arbeitsmarkt beleben. Es mangelt an Dynamik. Allein die saisonale Entwicklung sorgt für Beschäftigung. So sind auch in diesem Monat die Arbeitslosenzahlen in den touristisch geprägten Kreisen Nordfriesland (-9,5 Prozent) und Ostholstein (-8,9 Prozent) im Vormonatsvergleich überdurch-

schnittlich zurückgegangen. Die abgeschwächten konjunkturellen Erwartungen spiegelten sich auch weiterhin in der zurückhaltenden Einstellungsbereitschaft der Betriebe wider. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Stellen, die seit Jahresbeginn gemeldet wurden - derzeit insgesamt 23.300- ist um 14,9 Prozent oder 4.100 gegenüber dem Vorjahreszeitraum zurückgegangen. Es sind nach wie vor zusätzliche Arbeitsplätze in Schleswig-Holstein entstanden. Die vorliegenden März-Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zeigen gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 1,4 Prozent oder 11.600 auf 859.600. Besonders im Handel (+4.200), im Bereich der wirtschaftlichen Dienstleistungen (+2.200), im verarbeitenden Gewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (jeweils +1.500) gab es gegenüber dem März des Vorjahres Beschäftigungszuwächse. In der Zeitarbeit fielen 1.200 Arbeitsplätze weg. Die Lage am Arbeitsmarkt darf aufgrund der unsicheren Konjunkturerwartungen nicht dramatisiert werden. Ein Vergleich der Mai-Daten ist hilfreich. In Schleswig-Holstein hat sich die Zahl der Arbeitslosen seit der Einführung von Hartz IV im Jahr 2005 drastisch reduziert. Der Vergleich Mai 2013 zum Mai 2005 zeigt dies eindrucksvoll. Die Arbeitslosigkeit sank um 61.600 oder 38,3 Prozent: von 161.000 auf 99.400.

Auf dem Ausbildungsmarkt beginnt jetzt der ‚Endspurt‘. Die vorliegenden Mai-Zahlen machen deutlich, dass wenige Monate vor Beginn des Ausbildungsjahres auch für noch nicht versorgte Bewerberinnen und Bewerber sehr gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz bestehen. Aktuell kommen auf 7.600 noch ‚unversorgte Bewerber‘ 7.450 freie Ausbildungsplätze. Besonders der Einzelhandel, das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie das Handwerk bieten interessante Einstiegschancen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord

4. OECD-Studie: Krise hat Einkommensungleichheit in Deutschland nicht erhöht

Nach Berechnungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat sich die Einkommensungleichheit in Deutschland im Nachgang zur Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2008/2009 nicht erhöht. Dagegen verzeichneten die übrigen Industrie- und Schwellenländer in den Jahren 2007 bis 2010 einen stärkeren Anstieg der Ungleichheit als in den zwölf Jahren zuvor. Neben Deutschland entwickelte sich nur Österreich gegenläufig zu diesem Trend (vgl. Anlage).

In beiden Ländern nahmen zwischen 2007 und 2010 sowohl die Markteinkommen als auch die

verfügbaren Einkommen leicht zu. Die Einkommensungleichheit für Markt- und verfügbare Einkommen verharrte etwa auf dem Vorkrisenniveau. Während in 21 von 33 Ländern die Einkommensentwicklung für die zehn Prozent mit den höchsten Einkommen besser verlief als für die zehn Prozent mit den geringsten Einkommen, gehörte Deutschland auch hier zu den Ländern, die sich vom Trend abkoppeln konnten: Sowohl Gutverdiener als auch Geringverdiener verzeichneten höhere verfügbare Haushaltseinkommen.

Die OECD stützt ihre Ergebnisse auf zwei Maße zur Messung von Ungleichheit:

- Der **Gini-Koeffizient** für das verfügbare Einkommen lag in Deutschland im Jahr 2010 bei 0,29 und im OECD Durchschnitt bei 0,31 (der Gini-Koeffizient beträgt 0, wenn alle Personen das gleiche Einkommen erhalten und 1, wenn eine Person das gesamte Einkommen bezieht).
- Nach dem **Verhältnis zwischen den Durchschnittseinkommen der ärmsten und der reichsten zehn Prozent der Bevölkerung** verdienten in Deutschland im Jahr 2010 die reichsten zehn Prozent sieben Mal so viel wie die ärmsten. Im OECD-Mittel lag der Wert bei neuneinhalb Mal so viel.

Bewertung:

Die aktualisierten OECD-Daten zur Einkommensverteilung kommen nicht überraschend. Bereits Ende Oktober 2012 hat das DIW für den Zeitraum 2005 bis 2010 eine sinkende Einkommensungleichheit für Deutschland ermittelt. Die positive Entwicklung ist maßgeblich auf die Strukturreformen auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen, die die Beschäftigungschancen für weniger Qualifizierte verbessert haben. Dem Anstieg der Beschäftigung folgt der Anstieg der Einkommen. Damit sich die Einkommensschere weiter schließen kann, muss es daher gelingen, die Arbeitslosigkeit weiter abzubauen und insbesondere auch Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte noch stärker in Beschäftigung zu bringen. Flexible Beschäftigungsformen, insbesondere Zeitarbeit und Befristungen, leisten für den erfolgreichen Einstieg in Arbeit einen unverzichtbaren Beitrag und dürfen daher nicht als atypisch stigmatisiert oder durch Überregulierung eingeschränkt werden. Zudem sind weitere Anstrengungen erforderlich, damit noch mehr Menschen den beruflichen Aufstieg schaffen. Quelle: BDA

5. Beteiligung der BDA am Inklusionspreis 2013: Good-Practice-Award für Unternehmen für erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderung

Die BDA beteiligt sich in diesem Jahr gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes am Inklusionspreis "Unternehmen fördern Inklusion" des Unternehmensforums e. V. Der Behindertenbeauftragte des Bundes hat die Schirmherrschaft übernommen. Das Unternehmensforum ist ein branchenübergreifender Zusammenschluss von großen und mittelständischen Unternehmen, um Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung oder Leistungsminderung die volle Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Bereits im letzten Jahr hatte die BDA die erstmalige Verleihung des Inklusionspreises unterstützt und war in der Jury vertreten - 2012 und 2013. In diesem Jahr wird auch anlässlich des Themenjahres der Antidiskriminierungsstelle des Bundes "Selbstbestimmt dabei. Immer" der Inklusionspreis gemeinsam unter aktiver Beteiligung der BDA verliehen (vgl. anliegende Pressemitteilung und anliegenden Flyer).

Bis zum 1. August 2013 können sich Unternehmen um den Preis bewerben, die 2012/2013 beispielhafte Projekte und Aktionen durchgeführt haben:

- zur Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung
- zur Weiterbeschäftigung von leistungsgewandelten Mitarbeitern
- zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

Die Preise und Auszeichnungen werden den Gewinnern bei einer feierlichen Siegerehrung voraussichtlich im Oktober 2013 in Berlin überreicht. Bewerbungsunterlagen und weitere Informationen finden Sie auch unter: www.unternehmensForum.org/inklusionspreis.html

Quelle: BDA

6. Die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg erhält Arbeitsschutzpreis in Dublin

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hat am 29. April in Dublin die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg als bestes Beispiel der Zusammenarbeit von Führungskräften und Beschäftigten bei der Risikoprävention ausgezeichnet. An dem 11. Europäischen Wettbewerb für gute praktische Lösungen haben mehrere hundert Unternehmen und Organisationen aus 29 Ländern Europas teilgenommen, von denen die ArbeitsschutzPartnerschaft als eines von zehn Gewinnern hervorging. Für die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg nahmen Dr.

Armin Bossemeyer (UVNord/IVH), Petra Heese (DGB Hamburg) und Angelika Braun (Amt für Arbeitsschutz Hamburg) die Auszeichnung in Dublin entgegen. „Wir möchten zeigen, dass die von den Preisträgern des Wettbewerbs für gute praktische Lösungen entwickelten Ideen und Konzepte auf verschiedenen Branchen und Mitgliedsstaaten übertragen werden können,“ betonte Laslo Andor, Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration. „Die Bestandsaufnahme von innovativen Lösungen und bewährten Verfahren in Europa sollte uns bei den Bemühungen zur Weiterentwicklung der Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien helfen. Zur ArbeitsschutzPartnerschaft gehören die für den Arbeitsschutz in Hamburg verantwortliche Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, die Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V., der Industrieverband Hamburg e.V., die Handwerkskammer Hamburg, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Landesverband Nordwest und der Deutsche Gewerkschaftsbund Hamburg. Seit 2005 wird in Hamburg mit der Unterzeichnung der Vereinbarung der Arbeitsschutz-Partnerschaft ein erfolgreicher Weg der Zusammenarbeit beschritten, um die Gesundheit und die Sicherheit von Beschäftigten und so auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Hamburg zu fördern.

Die gemeinsamen Aktivitäten beziehen sich auf Themen wie z.B. „Umgang mit Gefahrstoffen im Kfz-Gewerbe“, „Arbeitsschutz-Handbuch für Kleinbetriebe“, „Arbeitsschutzkoffer mit Handlungshilfen in Schulen“ oder „Beratungs- und Schulungskonzept für ambulante Pflegedienste“. Solche und andere Aktivitäten werden gemeinsam von den Partnern der ArbeitsschutzPartnerschaft beraten, geplant und unter Einbeziehung weiterer Experten und Expertinnen u.a. in Pilotbetrieben mit Beteiligung von Unternehmensleistungen und Beschäftigten durchgeführt. Die rege Beteiligung von Firmen an den Projekten und Veranstaltungen zeigt, dass viele Betriebe die ArbeitsschutzPartnerschaft nutzen, um ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern.

Die EU-OSHA gab die zehn Preisträger während der europäischen Konferenz „Kleine Unternehmen und Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: die Herausforderung, die Chance“ bekannt, die vom irischen Ratsvorsitz der Europäischen Union in Dublin organisiert wurde und nur einen Tag nach dem Welttag für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (28. April) stattfand.

Bildungspolitik

7. MINT-Frühjahrsreport 2013

Im Auftrag von BDA, BDI, Gesamtmetall und der Initiative MINT Zukunft schaffen erstellt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln halbjährlich ein MINT-Reporting mit Trendaussagen im Frühjahr und einem umfassenden Bericht im Herbst. MINT-Frühjahrsreport 2013:

Den deutschen Unternehmen fehlen aktuell rund 123.000 Arbeitskräfte im MINT-Bereich, davon jeweils die Hälfte mit akademischem und beruflichem Abschluss. Während die Engpässe bei den akademischen MINT-Qualifikationen bis zum Jahr 2020 auch durch die Erfolge bei den Studierendenzahlen beherrschbar werden dürften, entwickeln sich die Engpässe bei den beruflich qualifizierten MINT-Kräften zu einer Wachstumsbremse. Es gehen deutlich mehr Fachkräfte in Rente, als aus dem System der beruflichen Bildung nachrücken können.

Am 6. Mai 2013 haben IW Köln, Gesamtmetall, die Initiative MINT Zukunft schaffen und BDA den MINT-Frühjahrsreport 2013 der Öffentlichkeit vorgestellt. Der MINT-Report erscheint seit Frühjahr 2011 im halbjährlichen Rhythmus und liefert Informationen zum Stand der Arbeitskräftelücke im MINT-Bereich sowie zum Ausbau der MINT-Bildung an Schulen und Hochschulen. Im Folgenden sind die wichtigsten Befunde und Handlungsempfehlungen dargelegt.

Die Verfügbarkeit von MINT-Arbeitskräften ist von höchster Bedeutung für die Innovationskraft der Unternehmen. Dies gilt im besonderen Maße für die Metall- und Elektrobranchen. Hier wurden 2011 Innovationsaufwendungen in Höhe von knapp 73 Mrd. € getätigt, was einem Anteil von 55 % aller Innovationsaufwendungen in Deutschland entspricht. In den vergangenen Jahren ist die Zahl der erwerbstätigen MINT-Arbeitskräfte deutlich angestiegen: Bei den MINT-Akademikern seit 2005 um jährlich knapp 60.000 auf aktuell 2,3 Mio. und bei den beruflich qualifizierten MINT-Arbeitskräften (ohne Meister und Techniker) im gleichen Zeitraum um fast 97.000 pro Jahr auf momentan 7,6 Mio. Lediglich bei den Meistern und Technikern blieb die Zahl konstant bei etwa 1,5 Mio.

In den vergangenen Jahren kam es zu deutlichen strukturellen Veränderungen bei der MINT-Erwerbstätigkeit. Allein die Zahl der erwerbstätigen MINT-Akademiker älter als 55 Jahre stieg seit 2005 um 34 % auf 425.000 und damit überproportional verglichen mit der Zahl

aller erwerbstätigen MINT-Akademiker (plus 15 %). Bei den Fachkräften (beruflich qualifizierte) stieg die Zahl der älteren Arbeitnehmer (55 plus) sogar um knapp 38 %. Während sich die Zahl der erwerbstätigen männlichen MINT-Akademiker seit 2005 um 12,9 % erhöhte, stieg die Zahl der MINT-Akademikerinnen um 24,4 %. Damit erreicht ihr Anteil an allen MINT-Akademikern inzwischen knapp 20 %.

Ebenfalls zu einem leichten Anstieg kam es im gleichen Zeitraum bei den MINT-Akademikern mit Migrationshintergrund. Ihr Anteil stieg von 8,4 % auf 8,9 %. Bei den beruflich qualifizierten stagnierte der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund bei 6 %.

MINT-Arbeitskräfte sind verglichen mit sonstigen Akademikern seltener befristet beschäftigt (10,3 % vs. 12,9 %) und häufiger Vollzeit erwerbstätig (88,2 % vs. 76,6 %). Bei den MINT-Akademikern in der M+E-Industrie sind diese Werte nochmals deutlich niedriger bzw. höher (3,4 % befristet, 96,5 % in Vollzeit beschäftigt). MINT-Berufe bieten darüber hinaus gute berufliche Aufstiegschancen. Dies zeigt sich am Anteil der in leitender Funktion beschäftigten MINT-Akademiker, der bei 46,3 % liegt (sonstige Akademiker 40 %). Auch der deutliche Anstieg der Löhne der MINT-Akademiker ist ein Knappheitsindikator. Zwischen 2000 und 2011 stieg deren durchschnittlicher Monatslohn von 3.300 auf 4.600 €, während er sich bei allen Akademikern vom gleichen Ausgangswert auf lediglich 4.000 € erhöhte. In der M+E-Industrie beträgt der durchschnittliche Monatslohn sogar 5.400 €. Auch der Anteil der Bildungsaufsteiger liegt bei MINT-Akademikern über dem aller Akademiker (57 vs. 52 %). Gleiches gilt für die MINT-Fachkräfte verglichen mit allen Fachkräften (8,8 vs. 8,2 %). MINT-Berufe kommen den spezifischen Bedürfnissen von Bildungsaufsteigern in Bezug auf Entlohnung, Karrieremöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit entgegen und machen ein MINT-Studium bzw. eine MINT-Ausbildung für diesen Personenkreis besonders interessant.

Die aggregierten Engpässe in allen Berufskategorien lagen im März 2013 bei insgesamt 122.800 nicht besetzten Vakanzen, davon 64.300 auf Ebene der hochkomplexen Spezialistentätigkeiten (Akademiker), 28.300 auf Ebene der komplexen Spezialistentätigkeiten (Meister und Techniker) sowie 30.200 auf Ebene der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten (Absolventen der Berufsausbildung). Der jährliche Gesamtbedarf der Unternehmen an MINT-Akademikern wird unter vorsichtigen Grundan-

nahmen in den kommenden Jahren von aktuell 105.000 auf 120.000 (ab dem Jahr 2021) Personen ansteigen. Erfreulich ist die deutliche Erhöhung der MINT-Studienanfängerzahlen (2005: 131.200; 2012: 190.900). Dies wird sich allerdings nur zu einem Teil in den Absolventenzahlen niederschlagen und damit dem Arbeitsmarkt zugute kommen. Nach wie vor äußerst problematisch sind die hohen Abbrecherquoten von bis zu über 50 % in so wichtigen MINT-Studiengängen wie Maschinenbau und Elektrotechnik. Rd. 10 % der MINT-Studienanfänger sind Bildungsausländer, von denen ein großer Teil erfahrungsgemäß nach dem Studienabschluss Deutschland wieder verlässt und nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Trotz der Fortschritte dürfte der MINT-Arbeitsmarkt im Bereich der Akademiker also weiterhin angespannt bleiben.

Eine besondere Herausforderung ergibt sich im beruflichen MINT-Segment. Die Zahlen zeigen, dass in den kommenden Jahren noch nicht einmal der demografische Ersatzbedarf gedeckt werden kann. Dieser steigt von momentan 212.900 auf knapp 270.000 im Jahr 2021. Dem stehen Absolventen einer beruflichen MINT-Ausbildung in Höhe von aktuell 185.400 und perspektivisch 157.400 im Jahr 2020 gegenüber. Damit ergibt sich eine rechnerische jährliche Lücke von bereits heute 27.500, die bis zum Ende des Jahrzehnts auf rd. 112.000 ansteigen dürfte. Darüber hinaus ist unter den Status-Quo-Bedingungen eine weitere Expansion wie in der Vergangenheit nicht möglich. Innovations- und Wachstumskapazitäten werden deutlich eingeschränkt.

Handlungsempfehlungen der BDA

Die Berechnungen zeigen, dass im Bereich der beruflich Qualifizierten die Lücke bis zum Jahr 2020 auf rd. 1,4 Mio. MINT-Fachkräfte anwachsen könnte. Berücksichtigt man lediglich den Ersatzbedarf würden immer noch etwa 0,6 Mio. Fachkräfte fehlen. Bei den MINT-Akademikern kann voraussichtlich der Ersatzbedarf gedeckt werden, der Expansionsbedarf jedoch nur teilweise. Ohne zusätzliche Maßnahmen zur Arbeitskräftesicherung wird die Lücke bis zum Ende des Jahrzehnts auf rd. 150.000 fehlende MINT-Akademiker anwachsen.

Im Bereich der Akademiker könnte die Lücke durch längeres Verbleiben im Arbeitsmarkt, Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder und damit Verringerung familienbedingter Nichterwerbstätigkeit, Senkung der Abbrecherquoten in den MINT-Studiengängen sowie durch Zuwanderung beherrschbar werden.

Deutlich anders stellt sich aber die Situation im Bereich der Facharbeiter dar. Durch einen späteren Renteneintritt und die Erschließung familienbedingter Arbeitskräftepotenziale kann nicht einmal der demografische Ersatzbedarf gedeckt werden. Zuwanderung trägt in diesem Segment bisher kaum zur Fachkräftesicherung bei; daher sollten die Anstrengungen hier deutlich erhöht werden. Zudem sind die Potenziale junger Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung stärker zu erschließen. Die Zahl der Geringqualifizierten ohne abgeschlossene Berufsausbildung (An- und Ungelernte) zwischen 20 und 29 Jahren liegt bei 1,48 Mio., davon sind knapp 800.000 erwerbstätig. Rd. 78 % dieser erwerbstätigen Geringqualifizierten sind allerdings im Dienstleistungssektor beschäftigt, nur etwa ein Fünftel in der Industrie. Eine entsprechende Nachqualifizierung in Bausteinen in einem MINT-nahen Ausbildungsberuf wäre daher entsprechend aufwändig. Deutlich stärker als bisher können auch die Potenziale von Studienabbrechern für eine Berufsausbildung genutzt werden, obgleich selbstverständlich alle Anstrengungen zur Senkung der Abbruchquote unternommen werden müssen. Für eine bessere Durchlässigkeit von der akademischen zur beruflichen Bildung müssen insbesondere die Anrechnungsmöglichkeiten von bereits im Studium erworbenen Kompetenzen auf die Berufsausbildung verbessert werden.

Quelle: BDA

Verschiedenes

8. Personaltipp

Staatlich geprüfter Techniker (39 Jahre), Fachrichtung Maschinentechnik, mit dem Schwerpunkt Betriebstechnik, sucht neues Betätigungsfeld in Schleswig-Holstein. Abgeschlossene Ausbildung zum Maschinenbaumechaniker mit langjähriger Berufserfahrung werden zudem geboten. Zielorientiertes Arbeiten, Teamgeist, Eigeninitiative sowie schnelle Auffassungsgabe runden das Profil ab. Die Möglichkeit zur Einstellung besteht im Rahmen der gesetzlichen Kündigungsfristen.

Auskünfte erteilt Herr Schulze, Tel.: (04331) 142055

9. Terminhinweis

18. Juni 2013, **UVNord-Unternehmertag**