



# Vereinigte Industrieverbände

von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V.

## VIV-INFO | 10/2014

### Kalte Progression abschaffen

Sechs Milliarden Euro mehr in 2015 an Steuereinnahmen werden erwartet. Beste Gelegenheit, die sogenannte „Kalte Progression“ zu beseitigen. Diese führt dazu, dass schon Gehaltserhöhungen, die ledig-

lich die Inflation ausgleichen, zu einer verstärkten Steuerbelastung führen. CDU und FDP hatten den Gesetzentwurf schon fertig, den die Bundesländer letztlich verhinderten. Wenn nicht jetzt, wann dann? (So)

### Arbeitsrecht für Geschäftsführer – „Goldene Regeln“

Auch die Geschäftsführer von Unternehmen sollten sich zumindest rudimentäres Basiswissen über das deutsche Arbeitsrecht verschaffen. In den folgenden Monaten werden wir für die Geschäftsführer die wichtigsten Themen ansprechen.

Heute: „Betriebsübergang“. Goldene Regeln hierzu finden Sie in der Anlage. (So)



**Goldene Regeln:**  
„Betriebsübergang“

### „Todsünden“ eines Personalers Heute: Ausufernde Kündigungserklärung

Große Formulierungskunst ist hier fehl am Platz: Die Kündigungserklärung. Man sollte sich auf das Wesentliche beschränken und formulieren „hiermit kündigen wir das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum ...“. Mehr muss (bei einer fristgerechten Kündigung) nicht im Kündigungsschreiben stehen, insbesondere keine Begründung der Kündigung. Warum sich also die Mühe machen, eine ausführliche Begründung zu verfassen? Der Arbeitnehmer, der gerichtlich gegen die Kündigung vor-

gehen will, wird sich davon auch durch noch so schöne und ausführliche Erläuterungen im Kündigungsschreiben nicht abbringen lassen.

Keine Regel ohne Ausnahme: Die Kündigung eines **Ausbildungsverhältnisses muss** ausführlich **schriftlich begründet** werden.

In jede Kündigung gehört die Belehrung nach SGB III:

### Kurz notiert

#### Studium ist nicht alles

Die Hälfte der jugendlichen Schulabgänger beginnt heute ein Studium; aber allzu viele brechen es wieder ab. Und die Wertschätzung für die betriebliche Ausbildung war in den letzten Jahren deutlich auf dem Rückzug. Diese starke Fokussierung auf das Studium soll beendet, die Wertschätzung für die Ausbildung wieder erhöht werden. Dies fordert der Wissenschaftsrat. Zu Recht. (So)

### VIV-Info Wegweiser



Weitere Informationen erhalten Mitglieder im ExtraVIV



Bitte beachten Sie weitere Anhänge



Weitere Informationen auf Anfrage bzw. im ExtraVIV

„Zur Vermeidung möglicher Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dem Ende Ihres Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Haben Sie erst innerhalb dieser drei Monate

von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfahren, muss die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts erfolgen. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.“ (Kie)

## „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ - Forschungsprojekt

Auch kleinere und mittlere Unternehmen nutzen mehrheitlich zentrale Instrumente des Personalmanagements, um Arbeitsqualität und -zufriedenheit zu steigern.

Die Anfang April 2014 vom Bundesarbeitsministerium veröffentlichte Untersuchung „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ zeigt einmal mehr, dass zunehmende Fachkräfteengpässe für die Unternehmen das mit Abstand größte Personalproblem sind. 60 % haben bereits heute oder erwarten in den nächsten zwei Jahren Fachkräfteengpässe. Die betriebliche Personalpolitik ist daher der wichtigste Erfolgsfaktor im Wettbewerb um Talente.

Die Erkenntnisse der Forschungsgemeinschaft aus dem zur Bundesagentur für Arbeit gehörenden Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der Universität zu Köln und dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) zeigen, dass die Unternehmen bereits sehr aktiv sind, um Fachkräfte zu gewinnen und Mitarbei-

terinnen und Mitarbeiter zu binden, z. B. durch die zunehmende Rekrutierung im Ausland oder die Investition in die Weiterbildung ihrer Belegschaften. Dementsprechend bestätigt die überwiegende Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass die Unternehmen an ihrer Weiterentwicklung interessiert sind.

Die Studie belegt überdies, dass die Diskussion um eine vermeintlich massenhafte „Entgrenzung der Arbeit“ oder „permanente Erreichbarkeit“ und die von Teilen der Politik und den Gewerkschaften abgeleitete Forderung nach gesetzlicher Regelung überzogen sind. Es ist eher die deutliche Ausnahme als die Regel, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch E-Mails oder berufliche Anrufe in der Freizeit kontaktiert werden. (Ne)

1. [Zwischenbericht zum Forschungsprojekt](#)
2. [Kurzzusammenfassung](#)



## Fortbildungslehrgang Gewässerschutz

Der Industrie-Wasser-Umweltschutz e.V. bietet am **Donnerstag, 22. Mai 2014, 14:00 bis 17:30 Uhr**, bei der Firma Neapco Europe GmbH, Düren, einen Fortbildungslehrgang für Umweltbeauftragte im Bereich **Gewässerschutz** an. Die Themen werden sein: *Novellierung der Liste prioritärer Stoffe durch die Richtlinie 2013/39/EU, das Verschleierungsverbot der WRRL, aktuelle Rechtsprechung zum Anspruch auf Erteilung einer wasserrechtlichen Bewilligung, die neue Verordnung zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen und die neue Selbstüberwa-*

*chungsverordnung Abwasser.*

Referieren werden u. a. Herr Dipl.-Ing. Rolf Thelen des Ingenieurbüros TUC sowie die Herren Dipl.-Ing. Ansgar Gebbeken und Dipl.-Ing. Torsten Scherenberg des Ingenieurbüros GuS.

Für Mitarbeiter von Mitgliedsunternehmen des IWU e.V. ist die Teilnahme an der Veranstaltung kostenfrei. Für die Teilnahme an der Veranstaltung ist eine vorherige Anmeldung erforderlich. Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.iwu-dueren.de](http://www.iwu-dueren.de) oder in der Geschäftsstelle des IWU e.V. (Cuy)

## Bundeskabinett beschließt aktualisiertes Stabilitätsprogramm 2014

Mit dem Stabilitätsprogramm berichtet Deutschland - wie auch die anderen Mitgliedstaaten des Euroraums - gegenüber der Europäischen Kommission und dem Rat der Wirtschafts- und Finanzminister (Ecofin-Rat) über die Einhaltung des Stabilitäts- und Wachstumspakts.

Bis 2018 erwartet die Bundesregierung, dass der aggregierte Staatshaushalt von Bund, Ländern, Gemeinden und Sozialversicherungen ausgeglichen ist bzw. leichte Überschüsse aufweist. Außerdem ist eine spürbare Absenkung der Schuldenstandsquote geplant.

Bewertung durch die BDA:

Die BDA begrüßt die Konsolidierung der öffentlichen Finanzen und fordert die Bundesregierung auf, diesen Weg konsequent zu beschreiten. Positiv ist vor allem, dass Deutschland den Schuldenstand schneller zurückführen will, als die Schuldenabbauvorgabe des Stabilitäts- und Wachstumspakts (1/20-Regelung) verlangt. Dies ist dringend erforderlich, um möglichst bald wieder ein nachhaltig tragfähiges Niveau der öffentlichen Verschuldung zu erreichen.

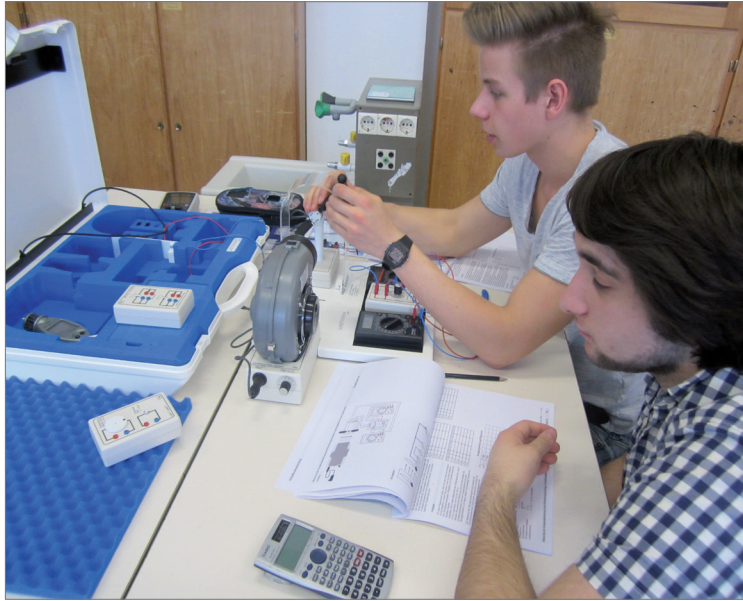
Die derzeit positive Entwicklung der öffentlichen Finanzen - unterstützt durch das hohe Beschäftigungsniveau, steigende Steuereinnahmen und eine niedrige Zinslast für neu aufgenommene Verbindlichkeiten des Staates - können nicht darüber hinwegtäuschen, dass die jüngsten sozialpolitischen Entscheidungen der großen Koalition keinen Beitrag zur nachhaltigen Gesundung der Staatsfinanzen leisten. Vielmehr werden Leistungsausweitungen in der Rentenversicherung die Staatsfinanzen und Steuerzahler belasten (z. B. durch höhere Bundeszuschüsse). Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns droht zudem die Beschäftigungsdynamik an Fahrt zu verlieren. Dies wird negative Auswirkungen auf die Entwicklung der Steuereinnahmen nach sich ziehen. (Ne)



[Stabilitätsprogramm BRD 2014](#)

## Erneuerbare Energien erlebbar machen: SWD unterstützen Projekt der VIV-Begabtenförderung

Wie kann umweltfreundlicher Strom aus Wind- oder Sonnenenergie erzeugt werden? Welche Anforderungen müssen Wind- oder Solarparks erfüllen? Und wie kommt die so gewonnene Energie in die Steckdose? Diesen Fragen sind acht Schü-



Teilnehmer der AG: Paul Schain und Giacomo Klingen

ler der elften und zwölften Jahrgangsstufe des Gymnasiums am Wirteltor mit Unterstützung von Experten der Stadtwerke Düren (SWD) und dem AG-Leiter Jürgen Schroeder nachgegangen. Die SWD fördern die VIV-Begabtenförderung bereits seit vielen Jahren. Ganz nach seinem Motto „Für Dich. Für Düren.“ unterstreicht der Energie- und Wasserversorger so sein Engagement für junge Menschen, den Umweltschutz und die Region.

### Erneuerbare Energien in Theorie und Praxis

„Neugierige Jugendliche von heute sind unsere ambitionierten Fachkräfte von morgen. Darum ist es uns wichtig, engagierte junge Menschen zu fördern“, erklärt SWD-Geschäftsführer Heinrich Klocke. Im Rahmen des Projektes, das unter dem Thema „Energiewende – Beitrag von Windenergie und Photovoltaik“ stand, konnten die acht Gymnasiasten

nicht nur ihr theoretisches Wissen vertiefen, sondern auch live erleben, wie umweltfreundliche Energie gewonnen wird. So ermöglichten die SWD eine Exkursion zum Windpark in Echtz und zum Solarpark in Inden. Dort konnten die Schüler die

großen Windräder sowie tausende Solarzellen aus der Nähe betrachten und deren Funktionsweise in der Praxis erleben. „Gerade bei jungen Menschen ist das Interesse an Umweltschutz und Erneuerbarer Energie enorm gestiegen“, weiß SWD-Energiespar-Experte und Leiter des Projekts bei den SWD Jak Strack. „Wie die-

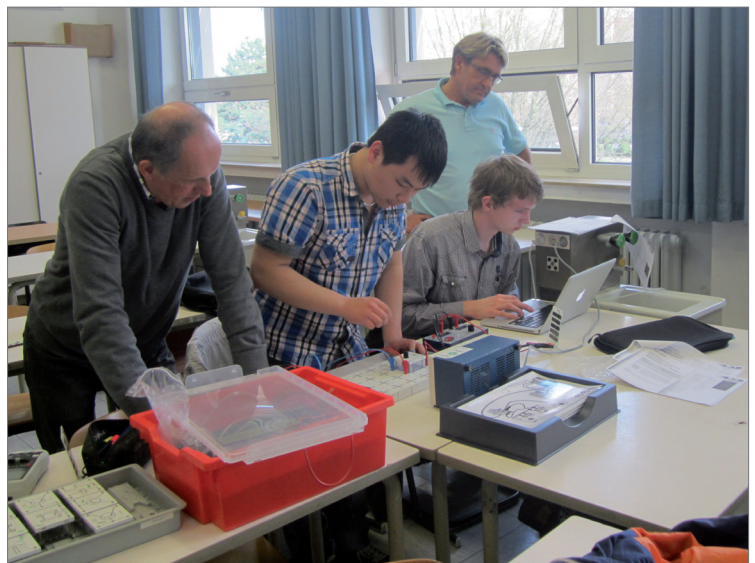
se hergestellt wird, können wir vor Ort am besten erklären. So macht Unterricht Spaß und unsere jungen Wissenschaftler bekommen einen umfassenden Eindruck“, so Strack weiter. Auch die Frage nach der Netzeinspeisung wurde beantwortet:

Die Experten des SWD-Tochterunternehmens Leitungspartner standen den jungen Nachwuchstalenten sowohl in einem Umspannwerk als auch in verschiedenen Ortsnetzstationen Rede und Antwort. „Ein weiterer Schwerpunkt der AG

war es, den Schülern die physikalischen Grundlagen von Photovoltaik und Windenergie aufzuzeigen. Dies konnten die Schüler mit Experimenten zur Wind- und Solarenergie sowie einer Netzsimulation in den Physikräumen unserer Schule selbst ausprobieren“, erklärt AG-Leiter Jürgen Schroeder. Der Besuch der SWD-Energiesparzentrale rundete das Projekt ab. Hier testeten die Schüler in realistischer Wohnumgebung, wie sich mit wenigen Tipps und Tricks Energie sparen und der Geldbeutel schonen lässt.

### Aktiv fördern und gemeinsam die Umwelt schützen

Die SWD unterstützen die VIV-Begabtenförderung bereits seit Jahren und zeigen mit diesem Projekt einmal mehr, wie spannend Erneuerbare Energien und Umweltschutz sein können. Mit der VIV-Begabtenförderung werden besonders engagierte Schüler der beteiligten Gymnasien aus der Region Düren, Jülich und Euskirchen in schulübergreifenden Arbeitsgemeinschaften zusätzlich zum Schulunterricht gefördert. Zum Abschluss erhalten die Schüler ein Zertifikat, das die angehenden Berufseinsteiger bei ihren Bewerbungen unterstützen soll. (Dü)



v.l.n.r.: AG-Leiter Jürgen Schroeder und SWD-Energiespar-Experte Jak Strack standen den Schülern bei dem Projekt zur Seite

## Neue Strukturen bei KRAFFT Walzen

Die Spezialisierung auf den Bau, die Veredelung und den Service rund um die technische Komponente Walze hat den Dürener Mittelständler Carl KRAFFT & Söhne GmbH & Co. KG europaweit als Partner im Anlagenbau etabliert. Das unter dem Namen KRAFFT-Walzen besser bekannte Unternehmen wurde jetzt neu strukturiert. Das in den letzten Jahrzehnten erworbene Know-How bei der Bearbeitung von Trommeln, Walzen und Zylindern wird künftig auch verstärkt bei artverwandten Technologien und Komponenten zum Einsatz kommen.

Über das Kernprodukt Walze transferiert das familiengeführte Unternehmen sein Wissen und Können in den gesamten europäischen Markt für Großdrehteile und rotationssymmetrische Bauteile. So für Windräder, Windkanäle, Rollenprüfstände und Wellen oder in Fertigungsstraßen für Spanplatten.

„KRAFFT Turning Technologies“, nun als eigene Linie neben KRAFFT Walzen, wird diese Geschäftsfelder weiter erschließen.

„KRAFFT Engineering“ bündelt die langjährige Erfahrung bei Entwicklung und Projektierung. So steht KRAFFT den Kunden schon bei der Planung bei, um im Vorfeld Ideen zu prüfen und Aufgabenstellungen und Gesamtanlagen kundenspezifisch zu realisieren.

Mit der Linie „KRAFFT Services“ rundet Carl KRAFFT & Söhne mit Dienstleistungen, Wartung, Reparatur und Montage sein Portfolio ab.

Zur optimalen Koordination der vier Geschäftsfelder wurde der diplomierte Maschinenbauingenieur Peter Kayser als Geschäftsführender Gesellschafter in das Familienunternehmen mit 100 Mit-



arbeitern geholt. Peter Kayser zeichnet für den technischen Bereich verantwortlich. Gesellschafter Michael Hess obliegt der Kaufmännische Bereich und seine Schwester, Gesellschafterin Alice Speth, unterstützt als Prokuristin die Doppelspitze.

Seit 1870 ist Carl KRAFFT & Söhne Partner des Maschinenbaus. Das aus dem Anlagenbau für die Papier- und Pappenerzeugung über Jahrzehnte erlangte Know-How wurde stetig auf neue Produkte und Bereiche adaptiert. In den 80er Jahren erfolgte die Spezialisierung auf das Thema Walze, was dem rheinischen Mittelständler europaweite Anerkennung verschaffte. (Dü)

## IMPRESSUM & KONTAKT

### Herausgeber

Vereinigte Industrieverbände von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V.

### Verantwortlich für den Inhalt

Hans-Harald Sowka

### Kontakt

Vereinigte Industrieverbände e.V.  
Tivolistraße 76  
52349 Düren

FON 02421/4042-0  
FAX 02421/4042-25  
E-MAIL [info@vivdueren.de](mailto:info@vivdueren.de)  
WEB [www.vivdueren.de](http://www.vivdueren.de)



## Betriebsübergang

Liegt ein Betriebsübergang im Sinne von § 613 a BGB vor, so tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.

Ob überhaupt ein Betriebsübergang vorliegt, lässt sich in der Praxis sehr oft nicht zweifelsfrei entscheiden. Auch nicht von Experten des Arbeitsrechts! Von daher ist der **Erwerber** eines Betriebes **gut beraten**, sich die Risiken vor Augen zu führen, falls wider Erwarten doch ein Betriebsübergang vorliegen sollte und er alle Mitarbeiter des Veräußerers übernehmen muss. Es macht Sinn, **eine Verteilung dieses Risikos** im Veräußerungsvertrag zwischen Veräußerer und Erwerber auszutarieren.

Die Rechtsprechung geht plakativ davon aus, dass ein Betriebsübergang dann vorliegt, wenn der Erwerber „sich ins gemachte Bett legt“, weil er eine funktionsfähige wirtschaftliche Einheit von Personen und Sachen übernimmt. Je nach Branche kann dabei der Übernahme von Personal oder z. B. von Kundendateien, Maschinen größere Bedeutung zukommen. In einer dienstleistungsorientierten Branche kommt es im Wesentlichen auf die Mitarbeiter an, in einem Produktionsbetrieb eher auf die organisatorische Einheit und den Maschinenpark.

Liegt ein Betriebsübergang tatsächlich vor, so tritt der Erwerber in die Arbeitsverhältnisse ein. Die **arbeitsvertraglichen** Rechte und Pflichten gehen automatisch kraft Gesetzes über – gemäß § 613 a **Satz 1** BGB (es sei denn, der Arbeitnehmer würde dem Betriebsübergang widersprechen). Diese übergegangenen arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten können im Erwerberbetrieb nach allgemeinen Grundsätzen abgeändert werden. Entgegen landläufiger Meinung gilt die einjährige Änderungssperre des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB gerade nicht für den Übergang *einzelvertraglicher* Rechte und Pflichten. Aber: Trotzdem sind die Änderungsmöglichkeiten durch den Erwerber begrenzt. Regelmäßig bedarf es einer Änderungsvereinbarung mit jedem einzelnen Arbeitnehmer. Änderungskündigungen sind in aller Regel kein probates Mittel zur Änderung der Arbeitsbedingungen, da die Rechtsprechung insoweit außerordentlich strenge Anforderungen stellt.

Soweit ein **Tarifvertrag** beim Veräußerer galt, so ist zu unterscheiden: **Galt der Tarifvertrag beim Veräußerer kraft Gesetzes** (weil Veräußerer und der einzelne Arbeitnehmer tarifgebunden waren) so gilt dieser Tarifvertrag als kollektives Recht, also mit unmittelbarer und zwingender Wirkung, dann auch beim Erwerber, wenn auch der Erwerber und der einzelne Arbeitnehmer an eben diesen Tarifvertrag gebunden sind. Ist dies nicht der Fall, so werden die Regelungen des Tarifvertrages gemäß § 613 a Abs. 1 **Satz 2** BGB in **Individualrecht transformiert**. Dies bedeutet:

Die Regelungen des Tarifvertrages gelten zukünftig wie arbeitsvertragliche Regelungen. Sie gelten zwar weiter für das Arbeitsverhältnis, verlieren jedoch ihre zwingende Wirkung. Im Ergebnis sind jedoch auch hier die Abänderungsmöglichkeiten für den Erwerber sehr begrenzt. In Betracht kommt insbesondere eine **Ablösung** der alten Tarifregelungen **durch** einen anderen **Flächentarifvertrag oder Haustarifvertrag**.

Diese Ablösung setzt jedoch voraus, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer tarifgebunden sind an diesen anderen Tarifvertrag. **Auch** eine **einzelvertragliche Abänderung** ist möglich. Allerdings dürfen die transformierten Tarifregelungen **vor Ablauf eines Jahres** nach Betriebsübergang **nicht mit arbeitsvertraglichen Mitteln** zu Ungunsten des Arbeitnehmers geändert werden (§ 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB). Nach Ablauf des Jahres kommt zwar eine arbeitgeberseitige Änderungskündigung theoretisch in Betracht; aufgrund der überaus strengen Anforderungen des Bundesarbeitsgerichtes scheidet jedoch die Änderungskündigung regelmäßig als Mittel der Änderung von Arbeitsbedingungen aus.

Für den **Haustarifvertrag** gelten im Übrigen keine Besonderheiten; auch seine Regelungen werden also in Individualrecht transformiert gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB.

In aller Regel sollte der Erwerber also die Änderungsmöglichkeiten nicht überschätzen! Zu beachten ist jedoch, dass die tariflichen Vorschriften im Falle der Umwandlung in Individualarbeitsrecht für den Erwerber nur mit dem Inhalt gelten, wie sie im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestanden (**Status quo**). An der künftigen Tarifentwicklung nehmen die übernommenen Arbeitnehmer hingegen nicht teil.

**Galt der Tarifvertrag beim Veräußerer hingegen kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme**, was in der Praxis sehr häufig ist, so geht diese arbeitsvertragliche Bindung an den Tarifvertrag gemäß § 613 a Abs. 1 **Satz 1** BGB auf den Erwerber über. Dies kann zu einer „ewigen“ Bindung des Erwerbers an einen Tarifvertrag und dessen Nachfolgetarifverträge führen, obwohl er nie einem Arbeitgeberverband angehörte. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag im Veräußererbetrieb nur als „Gleichstellungsabrede“ zu interpretieren ist. Anders als früher ist die Rechtsprechung mit dieser Annahme jedoch sehr zurückhaltend. Hier lauern erhebliche Rechtsrisiken für den Erwerber!

*Auszug aus „Goldene Regeln“ von Sowka/Kieper, Düsseldorf Schriftenreihe, 2011, 134 Seiten, 69,00 €*