



# Vereinigte Industrieverbände

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

## VIV-INFO | 17/2014

### Betreuungsgeld abschaffen

Für jedes Kind, das nicht in einer KITA betreut wird, erhalten die Erziehungsberechtigten ab 01. August 2014 EUR 150,00 (vorher EUR 100,00). Das Betreuungsgeld (im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz mitgeregelt) wird unabhängig davon gezahlt, ob der Bezieher erwerbstätig ist oder nicht.

Diese gesetzgeberische „Glanzleistung“ haben wir der CSU zu verdanken. Und deshalb wird das Betreuungsgeld auch nicht wieder abgeschafft, obwohl dies SPD und Grüne sich gut vorstellen können und sicher auch Teile der CDU.

Eine neue Studie zeigt – was ohnehin offenkundig war: Gerade bildungsferne Eltern werden davon abgehalten, ihre Kleinkinder in eine KITA zu schicken und damit besser gefördert zu werden. Und Mütter werden davon abgehalten, erwerbstätig oder stärker erwerbstätig zu sein. Immerhin hat der Gesetzgeber durch eine Anrechnungsklausel dafür gesorgt, dass ALG II-Empfänger vom Betreuungsgeld nicht profitieren, weil es angerechnet wird. Der familienpolitische Unsinn wurde also nicht ganz auf die Spitze getrieben. (So)

### Tarifabschluss Stahl vom 08.07.2014

Die Entgelte werden vom 01.07.2014 um 2,3 Prozent erhöht und um weitere 1,7 Prozent mit Wirkung ab 01.05.2015 (Laufzeit: 17 Monate).

Gleichzeitig wurde eine Regelung über den Einsatz von Werkverträgen getroffen.

Mit diesen Regelungen kann die Branche offenbar leben. (So)



#### Tarifvertrag über den Einsatz von Werkverträgen Stahl

### „Todsünden“ des Personalers Heute: Betriebsrat bei Probezeitkündigung nicht angehört

Bei einer Kündigung in der „Probezeit“ bzw. einer Kündigung in den ersten sechs Monaten des Bestehens des Arbeitsver-

hältnisses muss man den Betriebsrat doch nicht beteiligen, ihn höchstens informieren?

### Kurz notiert

#### EZB und Bundesbank ermuntern zu höheren Tarifabschlüssen

Die Bundesbank hat die Gewerkschaften dazu ermutigt, höhere Lohnforderungen zu stellen. Gleiches gilt für die Europäische Zentralbank. Hintergrund: Dann steigt die Inflation und die Gefahr einer Deflation ist gebannt. Dieser Blinkwinkel ist neu und erfahrungsgemäß halten die Tarifpartner nichts von Ratschlägen von außen.

Warum sollte Deutschland seine Wettbewerbsfähigkeit aufs Spiel setzen? Gerade in der Industrie, die für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands ausschlaggebend ist, sind die Löhne in den letzten Jahren durchaus achtbar gestiegen. Und die demografische Entwicklung wird in den nächsten Jahren ohnehin dafür Sorge tragen, dass die Löhne tendenziell stärker steigen werden. (So)

### VIV-Info Wegweiser



Weitere Informationen erhalten Mitglieder im ExtraVIV



Bitte beachten Sie weitere Anhänge



Weitere Informationen auf Anfrage bzw. im ExtraVIV

Das hört man häufiger, und es ist absolut **falsch**. Der Betriebsrat ist vor **jeder** Kündigung eines Arbeitsverhältnisses anzuhören, ob nun innerhalb oder nach Ablauf einer Probezeit.

Dabei sind dem Betriebsrat auch die Gründe mitzuteilen, aus denen man sich vom Arbeitnehmer trennen möchte. Diese **Kündigungsgründe** müssen bei einer Kündigung in der Probezeit natürlich nicht das Gewicht haben, wie sie es bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes haben müssten. Häufig wird der Arbeitgeber hier keine

konkreten Kündigungsgründe angeben (können), sondern nur schildern, welche **subjektiven Bewertungen** zu dem Kündigungsentschluss geführt haben.

Und was man auch sehen muss: Wenn das Kündigungsschutzgesetz nicht eingreift, sind dem Arbeitnehmer für eine Kündigungsschutzklage die allermeisten Argumente aus der Hand genommen. Umso mehr wird er sich auf formale Aspekte, wie z.B. eine fehlerhafte Betriebsratsanhörung, stützen müssen. Es lohnt sich also immer, hier keine Angriffsfläche zu bieten. (Kie)

## unternehmer nrw weist Forderung nach Anti-Stress-Gesetz zurück

Als „untaugliches Instrument“ haben die nordrhein-westfälischen Unternehmer die Forderung von NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider nach einem Anti-Stress-Gesetz, das insbesondere die E-Mail-Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Angestellten regeln soll, zurückgewiesen. „Wir haben das Problem der psychischen Belastung bei der Arbeit längst erkannt. Viele Betriebe haben die Gefährdungsbeurteilungen bereits um diesen Aspekt ergänzt oder arbeiten mit Hochdruck daran“, sagte Dr. Luitwin Mallmann, Hauptgeschäftsführer unserer Landesvereinigung.

Dazu stelle der Verband den Unternehmen u. a. eine mit dem Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) entwickelte praxistaugliche App „Kurzverfahren psychische Belastung (KPB)“ zur Verfügung. Überdies hatten sich in einer gemeinsamen Erklärung Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Bundesarbeitsministerium am 5. September 2013 darauf geeinigt, bis 2018 die entsprechenden Maßnahmen in den Betrieben zu ergreifen. Danach soll gemeinsam festgestellt werden, ob weiterer Handlungsbedarf für den Ge-

setzgeber besteht.

Er sei zuversichtlich, dass in diesem konzentrierten Prozess alle notwendigen, angemessenen und praxiswirksamen Schritte ergriffen würden. „Da lassen wir uns von Minister Schneider im Sommerloch 2014 auch nicht unter Stress setzen“, erklärte Dr. Mallmann.

Es gelte nach wie vor der Grundsatz, dass die Freizeit nach der Arbeit der Erholung diene. Deshalb sei schon heute rechtlich vollkommen klar: Wer im Urlaub oder in seiner Freizeit E-Mails nicht bearbeite oder das Handy abschalte, müsse keine Nachteile im Job befürchten, betonte Dr. Mallmann.

Dr. Mallmann warnte vor einer weiteren überbordenden gesetzlichen Regulierung. Diese sei letztlich nicht mehr zu kontrollieren. „Wenn der Staat Bürgern und Unternehmen alles bis ins Detail vorschreibt und der Persönlichkeit keinen Raum für verantwortungsvolle, vernünftige Entscheidungen lässt, löst auch das psychische Belastung aus. Einen „Big Brother“ der Arbeitswelt wolle schließlich niemand“, sagte Dr. Mallmann. (Ne)

## Kurz notiert

### 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 weitere wichtige Themen ansprechen.

Heute: „Flucht aus der Tarifbindung – ohne Tarifbindung (OT)“. Goldene Regeln hierzu finden Sie in der Anlage.

(So)



**Goldene Regeln:**  
„Flucht aus der Tarifbindung“

### Der Einstieg in die Personal-kostenplanung im Mittelstand

Die genaue Planung und Kontrolle der Personalkosten ist aufgrund ihres hohen Anteils an den unternehmerischen Gesamtkosten von immenser Bedeutung. Eine verlässliche Ermittlung der Personalkosten stellt in mittelständischen Betrieben häufig die Ausnahme dar. In vielen Fällen basiert die Prognose zukünftiger Personalkosten auf Daten, die mit den zu erwartenden Personalkosten nur mittelbar in Verbindung stehen. Weiter ist zu beobachten, dass lediglich eine grobe Hochrechnung der Personalkosten vorgenommen wird, die wegen sich ändernder Randbedingungen eher ein „Schuss ins Blaue“ ist und zu erheblichen Ungenauigkeiten führt. Dies sollte nicht die Basis sein, auf der wichtige personalpolitische Entscheidungen getroffen werden.

Die neue Broschüre „Der Einstieg in die Personalkostenplanung“ kann direkt beim Heider-Verlag, Postfach 20 05 40, 51435 Bergisch Gladbach, Tel. (02202) 95 40-0, bestellt werden (Preis: 8,00 Euro incl. MwSt.). (So)

## Künstlersozialversicherung – weitere Belastungen

Durch das Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz – KSASTabG kommt es ab Januar 2015 zu Unternehmer belastenden Neuerungen. Das Gesetz wurde am 4. August im BGBL veröffentlicht.

Bereits nach heutigem Recht entstehen den abgabepflichtigen Unternehmen für jeden Euro Künstlersozialabgabe Bürokratiekosten von 80 Cent - so eine Studie des IW Köln. Neben ihren eigenen Kosten für die Ermittlung und Abführung der Künstlersozialabgabe müssen Unternehmer künftig auch noch über ihre Rentenversicherungsbeiträge die Kosten für zusätzlichen Prüfaufwand der Rentenversicherungsträger finanzieren.

Die von der Regierung erwarteten Nachzahlungsbeträge von 32 Mio. Euro werden als unrealistisch eingeschätzt. Realistischer erscheine vielmehr, dass die zusätzlichen Nachforderungen nicht höher sein werden, als die mit der Prüfungsausweitung verbundenen Bürokratiekosten.

Die Kritik der BDA aus April 2014 am damaligen Gesetzesentwurf, die die zusätzlichen Belastungen zusammenfasst und bewertet, führte leider nicht zu einem Umdenken des Gesetzgebers. (Ne)



**BDA-Kritik und Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz**

## Fakten zu flexiblen Beschäftigungsformen

Der Vorwurf, flexible Beschäftigung würde Normalarbeitsverhältnisse verdrängen, zielt weiterhin ins Leere. Die vermeintliche „Prekarisierung“ des Arbeitsmarktes ist eine Mär: Die Zahl der Beschäftigten in einem sog. Normalarbeitsverhältnis ist auch im Jahr 2013 weiter gewachsen. Seit 2006 ist ihre Zahl um über 2,4 Mio. auf 24,6 Mio. gestiegen (+11 Prozent). Der Zuwachs an flexibel Beschäftigten im selben Zeitraum um 232.000 auf

7,8 Mio. (+3 Prozent) fällt damit deutlich geringer aus. Der Anteil der Befristungen an allen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen liegt seit Jahren stabil unter 10 Prozent und ist 2013 auf 8,0 Prozent gesunken (2012: 8,5 Prozent). (Ne)



**BDA Faktenpapier deutsch und BDA Faktenpapier englisch**

## Arbeitsmarktpotenziale von Asylbewerbern und Geduldeten zukunftsorientiert nutzen

Eine effiziente Strategie zur Fachkräftesicherung setzt die Ausschöpfung aller inländischen Potenziale sowie die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland voraus. Zur bestmöglichen Ausschöpfung der Potenziale für den Arbeitsmarkt, die bereits in Deutschland vorhanden sind, gehört auch eine bessere Identifizierung und Nutzung der Qualifikationen und Berufserfahrungen von Asylbewerbern und Geduldeten. Ein Positionspapier der BDA enthält dazu entsprechende Vorschläge. Dazu zählen insbesondere:

- ein schnellerer Arbeitsmarktzugang für



Asylbewerber und Geduldete ohne Vorrangprüfung,

- eine Flexibilisierung des Wechsels von der Asylnmigration in die Erwerbsmigration,
- die Schaffung eines rechtssicheren Ausbildungsaufenthalts für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sowie
- eine Verstärkung der unterstützenden Maßnahmen für die Erwerbsintegration und eine Beschleunigung des Asylverfahrens. (Ne)

**BDA-Positionspapier**

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

GESAMTMETALL hat einen **Leitfaden zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“** herausgegeben. Der Leitfaden soll Unternehmen bei einer wirkungsvollen Kommunikation zu familienpolitischen Maßnahmen unterstützen. Ziel ist, durch ein erfolgreiches Personalmarketing qualifizierte Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen und zu sichern. Ein gedrucktes Exemplar der Broschüre kann bei den Vereinigten Industrieverbänden angefordert werden.

Neben dem Leitfaden steht Mitgliedsunternehmen auch die **Online-Broschüre „Familie und Beruf im Herz der Wirtschaft“** mit Best-Practice-Beispielen aus den M+E-Unternehmen zur Verfügung. Dieses Online-Angebot von GESAMTMETALL ist auf der eigens dafür eingerichteten Internetseite [www.familienfreundliche-industrie.de](http://www.familienfreundliche-industrie.de) abrufbar. METALL NRW bietet zusätzlich seit 2013 mit dem **„Benchmark Familienfreundliches M+E-Unternehmen NRW“** ein internetbasiertes Online-Benchmarking-Tool zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Unter der Internetadresse [www.familienfreundlichebetriebe.metallnrw.de](http://www.familienfreundlichebetriebe.metallnrw.de) steht das Benchmarking-Tool für alle Mitgliedsunternehmen bereit. (Dü)



**Leitfaden Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### 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)

## **Entwurf**

### **Tarifvertrag über den Einsatz von Werkverträgen vom 8. Juli 2014**

#### **Präambel**

Werkverträge können grundsätzlich ein notwendiges und angemessenes Mittel zur sachgerechten Gestaltung und Erledigung betrieblicher Arbeitsabläufe und Aufgabenstellungen sein. Voraussetzung dafür ist jedoch, daß ihre Nutzung nicht mißbräuchlich erfolgt. Deshalb werden die Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes Stahl e.V. von ihnen beauftragte Werkunternehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten dazu veranlassen, ihren Arbeitnehmern den einschlägigen Rechtsvorschriften entsprechende Arbeitsbedingungen zu bieten und nachfolgende Standards einzuhalten.

Die Geltung der bei den Mitgliedsunternehmen bereits bestehenden Vereinbarungen mit gleicher Zielsetzung wird durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich und räumlich im Geltungsbereich des MTV Stahl.

#### **§ 2 Tarifstandards/Mindestlohn**

Werkverträge sollen möglichst nur mit Werkunternehmern abgeschlossen werden, für deren Beschäftigte kraft Kollektiv- oder Individualvertrag mit einer DGB-Gewerkschaft abgeschlossene Entgelttarifverträge gelten. Bei Fehlen einer solchen Tarifbindung hat sich das Mitgliedsunternehmen vom Werkunternehmer versichern zu lassen, daß dieser gegenüber seinen Beschäftigten mindestens § 1 Mindestlohngesetz einhält.

### **§ 3 Eigen vor Fremd**

Vor dem Abschluß von Werkverträgen mit nach Auftragsvolumen und/oder Vertragslaufzeit im Verhältnis zur Unternehmensgröße wesentlicher Bedeutung hat das Mitgliedsunternehmen sorgsam zu prüfen, ob das zu erstellende Werk technisch und ökonomisch gleichwertig auch von eigenen Beschäftigten ausgeführt werden könnte. Bei der Prüfung sind auch personalpolitische Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Bei festgestellter Gleichwertigkeit oder unterschiedlicher Bewertung ist eine gleichwohl erfolgende Fremdvergabe gegenüber dem Betriebsrat zu begründen. § 92 a BetrVG bleibt unberührt.

### **§ 4 Unterbeauftragung**

Das beauftragende Mitgliedsunternehmen wird sich vom Werkunternehmer zusichern lassen, daß ein Einsatz von Subunternehmen entweder nicht geplant ist oder eingesetzte Subunternehmen ihren Beschäftigten mindestens die in § 2 geregelten Standards gewähren.

### **§ 5 Arbeitszeiten**

Das beauftragende Mitgliedsunternehmen wirkt darauf hin, daß sich der Werkunternehmer vertraglich dazu verpflichtet, seine Beschäftigten nur im arbeitszeitrechtlich zulässigen Rahmen einzusetzen und dieses gegenüber dem Auftraggeber auch nachweisen zu können.

### **§ 6 Sicherheitseinweisung**

Mitgliedsunternehmen und Werkunternehmer haben vor dem betrieblichen Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten gemeinsam zu gewährleisten, daß die notwendigen Sicherheitseinweisungen rechtzeitig durchgeführt werden. Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften sind abweichende Zuständigkeitsvereinbarungen unter Wahrung der Standards des jeweiligen Mitgliedsunternehmens zulässig.

## **§ 7 Kontrollen**

Die Einhaltung der in den §§ 2 bis 6 geregelten Standards wird vom Mitgliedsunternehmen durch eine geeignete Gestaltung der Werkverträge und vom Betriebsrat durch Wahrnehmung der gesetzlichen Mitwirkungsrechte kontrolliert.

Außerdem ist mittels betrieblicher Regelung zu gewährleisten, daß Werkvertragsbeschäftigte die Nichteinhaltung der in §§ 2 bis 6 geregelten Standards dem Mitgliedsunternehmen und/oder dessen Betriebsrat in geeigneter Weise, z.B. durch eine Beschwerde, zur Kenntnis bringen können.

## **§ 8 Sanktionen**

Bekannt gewordene Verstöße gegen die in §§ 2 bis 6 enthaltenen Regelungen sind von den Betriebsparteien gemeinsam zu erörtern und möglichst einvernehmlich zu bewerten. Gemeinsam festgestellte und übereinstimmend bewertete Verstöße sind schnellstmöglich durch zwischen den Betriebsparteien abgestimmte Maßnahmen zu beheben. Einseitig festgestellte oder unterschiedlich bewertete Verstöße sind den Tarifvertragsparteien vorzutragen. Diese werden einen angemessenen Lösungsvorschlag unterbreiten.

## **§ 9 Inkrafttreten und Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2015 in Kraft. Er endet ohne Nachwirkung mit Ablauf des 31.12.2016.

Gelsenkirchen, den 8. Juli 2014

**Arbeitgeberverband Stahl e.V.**

**IG Metall  
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen**



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

---

## **Flucht aus der Tarifbindung – ohne Tarifbindung (OT)**

In den letzten 15 Jahren sind viele Unternehmen den Weg gegangen, die Tarifbindung abzustreifen, indem sie in den Arbeitgeberverbänden in eine Mitgliedschaft „ohne Tarifbindung“ gewechselt sind. Die Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2008/2009 hat teilweise zu einem Umdenken geführt, da in vielen Fällen Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam in Sanierungstarifverträgen das Überleben des Unternehmens gesichert haben.

Außerdem ist die Zeit der starren Regelungen in Flächentarifverträgen ohnehin seit vielen Jahren passé. Alle großen Flächentarifverträge enthalten eine Fülle von Öffnungsklauseln, die ein Abweichen von den Tarifregelungen im Bereich der Arbeitszeit, der Arbeitszeitverteilung oder auch die Reduzierung tariflicher Leistungen ermöglichen. Außerdem sollte der interne Aufwand/Regelungsbedarf bei Abstreifen der Tarifbindung nicht übersehen werden.

Was ist nun die Folge, wenn ein Unternehmen aus dem Tarifträgerverband austritt oder eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung begründet?

Plakativ bedeutet das: An die Tarifverträge, die in der Zukunft zwischen der Gewerkschaft und dem Tarifträgerverband abgeschlossen werden, ist das Unternehmen nicht mehr gebunden. Weiterhin gebunden ist das Unternehmen aber an die alten Tarifverträge – und zwar in der gleichen Weise, als wenn das Unternehmen noch dem Tarifträgerverband angehören würde. Die alten Tarifverträge gelten also unmittelbar und zwingend ohne Abweichungsmöglichkeit.

Diese Bindungswirkung an die alten Tarifverträge (Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG) dauert so lange, bis der jeweilige Branchentarifvertrag von den Tarifparteien inhaltlich geändert oder gekündigt wird. Danach gelten diese alten Tarifverträge (in der alten Fassung) immer noch kraft Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG. Rechtlich bedeutet dies, dass die zwingende Wirkung des Tarifvertrages entfällt. Erst damit erlangt der Arbeitgeber die Möglichkeit, die tariflichen Arbeitsbedingungen in seinem Unternehmen überhaupt ändern zu können, und zwar auch zu Lasten der Mitarbeiter. Aber: Diese Änderung kann der Arbeitgeber nicht einseitig herbeiführen. Vielmehr geht dies nur durch Haustarifvertrag, Betriebsvereinbarung (nur sehr eingeschränkt wegen des Tarifvorbehaltes des § 77 Abs. 3 BetrVG) oder durch Einzelvertrag.

Oftmals will der Arbeitgeber die Flucht aus der Tarifbindung deshalb antreten, um eine andere Arbeitszeitdauer vereinbaren zu können und/oder das Weihnachtsgeld zu reduzieren. Durch Betriebsvereinbarung ist dies auch im Nachwirkungszeitraum der alten Tarifverträge aufgrund des Tarifvorbehaltes des § 77 Abs. 3 BetrVG jedoch nicht möglich. Der Arbeitgeber braucht hierfür vielmehr das Einvernehmen mit jedem einzelnen Arbeitnehmer oder er muss mit der Gewerkschaft einen entsprechenden Haustarifvertrag vereinbaren.

Schließlich sollte der Arbeitgeber bei seinen Überlegungen Folgendes bedenken: Handelt es sich um ein Unternehmen mit z. B. 100 Arbeitnehmern, so kann der Arbeitgeber hoffen, dass er nicht im Focus der Gewerkschaft steht. Handelt es sich um ein Unternehmen mit 500 Mitarbeitern, so wird die Gewerkschaft in aller Regel an den Arbeitgeber herantreten mit dem Ziel, von ihm einen Anerkennungstarifvertrag zu verlangen (mit dem sich der Arbeitgeber verpflichtet, auch zukünftig die Flächentarifverträge anzuwenden). Notfalls wird die Gewerkschaft versuchen, einen solchen Anerkennungstarifvertrag auch durch Streik zu erzwingen. Dies ist rechtlich zulässig. In der Praxis sind diese Fälle jedoch äußerst selten. In der Praxis schließen die Unternehmen, wenn die Gewerkschaft einen Anerkennungstarifvertrag verlangt, einen solchen ab – häufig jedoch mit Modifikationen zum Flächentarifvertrag (vgl. insgesamt Sowka, Ohne Tarifbindung 3. Auflage 2013, Düsseldorfer Schriftenreihe).

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