



Vereinigte Industrieverbände

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

VIV-INFO | 13/2013

500 Jahre Luther in 2017

Die Landesregierung beabsichtigt, den 31. Oktober 2017 einmalig zum gesetzlichen Feiertag zu erklären. Folge wäre, dass an diesem Tag nicht gearbeitet werden darf, der Arbeitnehmer jedoch seinen Lohn vom Arbeitgeber erhält. Misslich hierbei: 500 Mio. Euro Wirtschaftswachstum würden dadurch NRW

verlorengehen. Unser Vorschlag deshalb: Der Gesetzgeber führt keinen Feiertag, sondern einen Ruhetag ein. Dadurch holt der Arbeitnehmer die Arbeit nach und das Wirtschaftswachstum wird nicht beeinträchtigt. (So)



Unsere Position

Kurzarbeit - neu justieren

Im Falle von Beschäftigungsmangel wird in den Betrieben in aller Regel Kurzarbeit gefahren und Kurzarbeitergeld bezogen. Dieses Instrument hat sich gerade in der Krise 2008/2009 bewährt. Gleichwohl ist es an der Zeit, die Interessen neu auszubalancieren. Mein Vorschlag: Kurzarbeitergeld wird erst nach einer Karenzzeit

von einigen Monaten gezahlt. Dies öffnet Möglichkeiten der Senkung des Beitragsatzes, der Reduzierung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld oder auch einer Erhöhung des erst nach einer Karenzzeit gezahlten Kurzarbeitergeldes. (So)



Artikel von Hans-Harald Sowka

Fakten gegen die Mär von der „Tagelöhnergemeinschaft Deutschland“

- Keine Verdrängung des „Normalbeschäftigungsverhältnisses“
- Befristung nicht auf dem Vormarsch
- Niedriglohnbeschäftigung: Einstieg in Erwerb ist Chance zum Aufstieg
- „Aufstocken“ kein Beleg für „working poor“

(So)



BDA: Fakten

Kurz notiert

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer/innen

Die Bundesagentur für Arbeit hat die Durchführungsanweisungen zur neugefassten „Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern“ vom 06.06.2013 veröffentlicht. Darin werden Hinweise unter anderem zum Anwendungsbereich der Verordnung, zu Zuständigkeiten und einzelnen Fallgruppen gegeben. (AS)



Durchführungsanweisungen der BA

VIV-Info Wegweiser



Weitere Informationen erhalten Mitglieder im ExtraVIV



Bitte beachten Sie weitere Anhänge



Weitere Informationen auf Anfrage bzw. im ExtraVIV

Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz NRW

Nach dem Willen der Fraktionen SPD und Die Grünen soll das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz NRW dahingehend erweitert werden, dass Auszubildende als Anspruchsberechtigte aufgenommen werden. Ein entsprechender Antrag wurde am 10.07.2013 im Landtag diskutiert. Der Anspruch soll ausschließlich auf die politische Bildung bezogen sein und unter Berücksichtigung des Berufsschulunterrichts eine verkürzte Anspruchszeit vorsehen.

Begründet wird dieses Anliegen mit der großen Bedeutung politischer Bildung für das Demokratieverständnis und insbesondere auch mit einer angeblichen Ungleichbehandlung von Auszubildenden

gegenüber Jugendlichen in einer schulischen Ausbildung, die dort politische Bildung erführen.

Ablehnend haben sich – aus unserer Sicht zu Recht – die Fraktionen CDU und FDP geäußert: Dieser Anspruch würde die Ausbildungszeit im Betrieb einschränken und deshalb die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen hemmen und die Ausbildungsqualität gefährden. Politikunterricht erhalten die Auszubildenden zudem im Berufsschulunterricht, für den sie ja schon von den Betrieben freigestellt werden.

Wir werden Sie über den Fortgang informieren. (AS)

Kurz notiert

Elektronische Lohnsteuerkarte - ELStAM

Das Bundesfinanzministerium (BMF) gibt in seinem „Start-Schreiben“ vom 25.07.2013 umfassende Hinweise zum erstmaligen Abruf der Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) durch den Arbeitgeber und beschreibt Anwendungsgrundsätze für den Einführungszeitraum 2013.

Arbeitgeber müssen das ELStAM-Verfahren bis Ende 2013 für ihre Arbeitnehmer einführen und ab dann anwenden.

(AS)



Start-Schreiben des BMF vom 25.07.2013

Personal- und Personalzusatzkosten in der Metall- und Elektroindustrie 2012

Das Institut der deutschen Wirtschaft hat Höhe und Struktur der Personal- und Personalzusatzkosten in der west- und in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie auf Basis der Arbeitskostenerhebung 2008 des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2012 errechnet (wobei nur Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten berücksichtigt wurden).

Ergebnis: In Westdeutschland lagen die effektiven Personalkosten pro Mitarbeiter 2012 durchschnittlich bei 65.175 Euro, das waren 1.475 Euro oder knapp 2,3 Prozent mehr als 2011.

In Ostdeutschland lagen die Personalkosten im vergangenen Jahr bei 41.605 Euro, also bei nur knapp 64 Prozent des Westniveaus; dafür war die prozentuale

Erhöhung im Vergleich zu 2011 mit knapp 2,6 Prozent (1.050 Euro) etwas höher.

Weitere Einzelheiten zur Struktur der Arbeitskosten ergeben sich aus den Unterlagen, die Sie bei uns anfordern können.

(AS)



Einzelheiten zur Struktur der Arbeitskosten

Ständige Erreichbarkeit – Ist der wachsende Stellenwert in der öffentlichen Diskussion gerechtfertigt?

Das Thema ständige Erreichbarkeit ist seit einiger Zeit Gegenstand medialer und arbeitspolitischer Diskussion. Die Initiative Gesundheit und Arbeit hat sich dem Thema angenommen und in dem „iga.report 23“ zum aktuellen wissenschaftlichen Stand berichtet. Die DAK hat sich ebenfalls in einer Sonderauswertung des Gesundheitsberichts 2013 dem Thema gewidmet.

Beide Studien der IGA und der DAK belegen, dass das Phänomen der ständigen Erreichbarkeit nicht in dem hohen Ausmaß, wie durch die Medien verlautet, verbreitet ist. So gibt in der DAK-Studie nur eine Minderheit von 2 Prozent der Befragten an, täglich oder fast täglich mit Anrufen konfrontiert zu werden.

Weiterhin besteht noch Forschungsbedarf hinsichtlich Vorkommen und Folgen

bei unterschiedlichen Branchen, Beschäftigtengruppen, Führungsebenen, etc. Die Befunde der DAK-Studie legen allerdings nahe, dass es im Betrieb eines vernünftigen, unternehmensspezifischen Umgangs mit dem Thema bedarf.

Lesen Sie mehr in der Info des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaften (ifaa).

(Zi)



Info des ifaa

Sparen mit VAE-Online: Der schnelle Weg zum optimalen Energie-Vertrag

Unternehmen können über den Internetmarktplatz VEA-Online innerhalb kürzester Zeit ihren Energiebedarf bundesweit einer Ausschreibung oder Auktion zuführen und bekommen dadurch durchschnittlich signifikant günstigere Angebote, als wenn sie allein am Markt agieren. Dies bestätigt eine Auswertung unseres Rahmenvertragspartners Bundesverband der Energieabnehmer e. V., kurz VEA. Nach der Erfahrung des VEA ist die Volatilität der Energiemärkte so hoch, dass der Zeitpunkt der Beschaffung maßgeblich die Bezugskonditionen bestimmt.

Durchschnittsunternehmen können beispielsweise bei Berücksichtigung der jährlichen Gasbezugsmenge Einsparungen zwischen 1.500 und 25.000 Euro p. a. erzielen. Zusätzlich zu den realen Einsparungen kommt auch noch ein nicht unerheblicher Zeitaufwand hinzu, den die VEA Unternehmen bei der Nutzung von VEA-Online abnimmt. Alle VEA-Mitglieder erhalten u. a. für ihre Strom- und Gas-Abnahmestellen eine tagesaktuelle Preisindikation. Die Preisindikation wird lastgangspezifisch je Abnahmestelle erstellt.

Sie brauchen sich um nichts zu kümmern, bekommen aber die Ergebnisse in einer vergabereifen Form präsentiert und haben einen kompetenten Ansprechpartner während des gesamten Beschaffungsprozesses an ihrer Seite.

Das Ergebnis ist eindeutig: VEA-Online lohnt sich.

Wenn Sie Fragen zu dem Internetmarktplatz haben, vermitteln wir gerne einen Kontakt zur VEA und weisen auf Vorteile durch unseren Rahmenvertrag hin.

(Zi)

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

WEB www.vivdueren.de



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

Unsere Position:

Landesregierung: 500 Jahre Reformationstag als gesetzlicher Feiertag

August 2013. Die Landesregierung plant, den 31. Oktober 2017 per Gesetz zu einem Sonderfeiertag zu erklären. Und zwar einmalig aus Anlass von 500 Jahren Reformation. Die Absicht der Landesregierung geht auf einen Vorschlag des Ratsvorsitzenden der Evangelischen Kirche in Deutschland zurück. Andere Bundesländer haben entsprechende Regelungen bereits umgesetzt.

Unternehmer NRW hat mit der anliegend beigefügten Stellungnahme angeregt, den 31. Oktober 2017 feierlich zu begehen, jedoch per Gesetz nicht einen gesetzlichen Feiertag einzuführen, sondern einen Ruhetag.

Wir unterstützen diesen Vorschlag der Landesvereinigung und positionieren uns wie folgt:

Mit unserem Spitzenverband in Düsseldorf sind wir gemeinsam der Auffassung, dass 500 Jahre Luther am 31. Oktober 2017 in besonderer Weise feierlich begangen werden sollten. Die Frage ist, wie: Mit einem gesetzlichen Feiertag – wie die Landesregierung beabsichtigt – oder mit einem gesetzlichen Ruhetag.

Die Erfahrungen zeigen: Ein gesetzlicher Feiertag kostet uns ca. 0,1 Prozent Wirtschaftswachstum. NRW würden bei Einführung eines zusätzlichen gesetzlichen Feiertages 500 Mio. Euro an Wirtschaftswachstum entgehen.

Deshalb sagen die Arbeitgeber NRW auch unseres Erachtens zu Recht: Wir wollen, dass am 31. Oktober 2017 nicht gearbeitet wird, sondern ein gesetzlicher Ruhetag eingeführt wird. Wir wollen aber, dass – anders als beim gesetzlichen Feiertag – die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird.

Ansprechpartner: Hans-Harald Sowka
Telefon: 02421/4042-0
Telefax: 02421/4042-25
E-Mail: info@vivdueren.de

Kurzarbeit – neu justieren

von RA Hans-Harald Sowka, Vereinigte Industrieverbände, Düren

1. Im Falle von Beschäftigungsmangel wird in den Betrieben in aller Regel Kurzarbeit gefahren und Kurzarbeitergeld bezogen. Kurzarbeit ist also das gängige Mittel der Wahl, obwohl die Kurzarbeit für den Arbeitgeber mit hohen Remanenzkosten verbunden ist (insbesondere den Sozialversicherungsbeiträgen auf das Differenzentgelt, die der Arbeitgeber alleine tragen muss). Die in vielen Tarifverträgen verankerte Alternative der befristeten Arbeitszeitabsenkung gegen proportionale Entgeltabsenkung wird hingegen in aller Regel nicht genutzt.
2. Es ist an der Zeit, die Interessen von Arbeitgeber, Belegschaft und Beitragszahlern neu auszutarieren. Die Politik sollte hierüber nachdenken. Eine Neukonzeption sollte sich von folgender Grundüberlegung leiten lassen:

Bei Beschäftigungsmangel von nur wenigen Monaten sollten die Unternehmen und die Beitragszahler entlastet werden. Für die Belegschaft sind Einkommenseinbußen für einige Zeit zumutbar. Im Zeitraum danach soll das bewährte Instrument der Kurzarbeit zum Zuge kommen.

3. Mein Vorschlag:
Kurzarbeitergeld wird erst nach einer **Karenzzeit** von zum Beispiel 3 oder 6 Monaten gezahlt. Erst wenn die Arbeitszeitabsenkung und der entsprechende Entgeltausfall für einen längeren Zeitraum als 3 oder 6 Monate abgesenkt werden soll, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Beispiel:

Die Betriebsparteien senken die Arbeitszeit für die Dauer von 6 Monaten von 40 auf 30 Stunden ab gegen entsprechende Entgeltreduzierung. Erst danach greift das Instrument Kurzarbeit mit Kurzarbeitergeld für die Dauer von (aktuell) 12 Monaten. Bei dieser Neukonzeption könnte sowohl über eine Reduzierung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld von 12 auf 9 Monate oder 6 Monate nachgedacht werden, wie auch über eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes oder auch eine Senkung des Beitragsatzes. Klar ist jedenfalls, dass nach diesem Vorschlag die Beitragszahler (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) deutlich entlastet werden.

Im Übrigen muss die Karenzzeit nicht starr 3 oder 6 Monate betragen. Die Karenzzeit, ab deren Ablauf erst Kurzarbeitergeld gezahlt wird, kann auch flexibel gestaltet werden, je nach Umfang der Arbeitszeitreduzierung und Entgeltausfall. Mit anderen Worten: Je größer der Arbeitszeitausfall und je höher der Entgeltverlust für die Mitarbeiter, desto kürzer könnte die Karenzzeit ausfallen.

Beispiel:

Die Arbeitszeit wird von 40 auf 30 Stunden abgesenkt. In diesem Fall beträgt die Karenzzeit 6 Monate. Wird die Arbeitszeit von 40 auf 20 Stunden abgesenkt, beträgt die Karenzzeit nur 3 Monate.

4. Es wird Zeit für einen Paradigmenwechsel. Die Kurzarbeitergeldregelungen haben uns im Krisenjahr 2008/2009 sehr geholfen. Aber: Das Bessere ist der Feind des Guten!

FAKTEN GEGEN DIE MÄR VON DER „TAGELÖHNERGESELLSCHAFT DEUTSCHLAND“

Keine Verdrängung des „Normalbeschäftigungsverhältnisses“¹, sondern zusätzliche Beschäftigung und Abbau der Arbeitslosigkeit:

- 2006 bis 2011 wurden **2 Mio. neue Beschäftigungsverhältnisse** geschaffen, davon 1,5 Mio. sog. Normalarbeitsplätze.
- Der **Anteil sog. Normalarbeitnehmer** an der Gesamtbevölkerung ist von 2000 bis 2011 **konstant** geblieben.
- Die Zahl der **Langzeitarbeitslosen** ist seit 2005 von 2,4 Mio. auf 1,2 Mio. **um über 1 Mio. gesunken**.
- Die **Zahl** der ausschließlich geringfügig Beschäftigten („Minijobber“) **stagniert**. Sie lag 2006 bei 4,85 Mio. und 2012 bei 4,82 Mio. Dabei waren zuletzt über 40 % der Minijobber Schüler, Studenten und Rentner. Die Zahl der Erwerbstätigen ist gleichzeitig hingegen von 39,2 Mio. auf 41,6 Mio. um 2,4 Mio. gestiegen.
- Der **Anteil der Zeitarbeitnehmer** an allen Erwerbstätigen liegt noch immer bei **nur 2 %**. Zwei Drittel waren **vor der Zeitarbeit arbeitslos**, davon jeder Sechste länger als ein Jahr.

Befristung nicht auf dem Vormarsch:

- Über die **Hälfte der Neueinstellungen** erfolgt **unbefristet**. 56 % der befristeten Arbeitsverhältnisse werden in unbefristete Beschäftigung umgewandelt.
- Der **Anteil** der befristeten Arbeitsverhältnisse liegt seit Jahren konstant bei **unter 10 %**.
- Die **Dauer der Betriebszugehörigkeit** ist in Deutschland zwischen 2001 und 2011 **von 10 auf 11,2 Jahre angestiegen**.

Niedriglohnbeschäftigung: Einstieg in Erwerb ist Chance zum Aufstieg

- 2010 haben 8 Mio. Menschen zu einem Stundenlohn unterhalb der **Niedriglohnschwelle² (9,15 €)** gearbeitet. Das sind 23 % der abhängig Beschäftigten, 2000 lag dieser Wert nur geringfügig darunter bei rd. 21 %. Rund ein Viertel schafft innerhalb eines Jahres den Aufstieg in eine höher entlohnte Beschäftigung.
- **46 %** der Beschäftigten im Niedriglohnbereich üben eine Tätigkeit aus, für die **kein Abschluss** benötigt und die daher zwangsläufig gering entlohnt wird.
- 56 % der Arbeitslosen lagen mit ihrem Haushaltseinkommen unterhalb der **Armutsgefährdungsschwelle³**. Von den Niedriglohnbezieher waren es **nur 16 %**, der Bevölkerungsdurchschnitt liegt bei 14 %.
- Deutschland ist kein Niedriglohnland: Die **Arbeitskosten** betragen 2011 pro Arbeitsstunde 31,30 € in der Privatwirtschaft und **34,30 € im Verarbeitenden Gewerbe** (Rang 5 im EU-Vergleich).

„Aufstocken“ kein Beleg für „working poor“:

- Von den rd. 1,3 Mio. „Aufstockern“ arbeitet die **Hälfte nur** in einem **Minijob**.
- Die Zahl der **vollzeitbeschäftigten „Aufstocker“** lag zuletzt bei **unter 300.000**, das entspricht lediglich 1,4 % der Vollzeitbeschäftigten insgesamt. Rund zwei Drittel aller vollzeitbeschäftigten Aufstocker schaffen spätestens **nach zwölf Monaten** den **Ausstieg aus dem Fürsorgebezug**.
- Der Großteil der vollzeitbeschäftigten „Aufstocker“ ist wegen **familienbedingter Mehrbedarfe** bedürftig. Ein in Berlin lebender, verheirateter Alleinverdiener mit zwei Kindern würde bei einer 38-Stunden-Woche erst bei einem Stundenlohn über 15 € keinen Anspruch mehr auf ergänzendes Arbeitslosengeld II haben. Auch ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 €/Stunde würde hier nichts am „Aufstocken“ ändern.

¹ Abhängiges, voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird. Ein „Normalarbeitnehmer“ arbeitet direkt in dem Unternehmen, mit dem er einen Arbeitsvertrag hat.

² Die Niedriglohnschwelle liegt bei zwei Dritteln des Medianstundenlohns.

³ Die Armutsgefährdungsschwelle entspricht 60 % des Medians des mit der Haushaltsgröße modifizierten Haushaltsnettoeinkommens (Arbeitseinkommen, Kapitaleinkommen, Transfereinkommen).