



Vereinigte Industrieverbände

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

VIV-INFO | 18/2014

Investitionsschwäche in Deutschland?

Die gesamtwirtschaftliche Investitionsquote ist in Deutschland seit dem Jahr 2000 von 21,5 Prozent auf 17,2 Prozent des BIP gesunken. Und seit 2001 erreicht der Euroraum konstant höhere Investitionsquoten als Deutschland. Deshalb sprechen die einen von einer Investitionsschwäche (der deutschen Unternehmen). Andere (Handelsblatt Research Institute) finden einen solchen Befund irreführend, denn:

Nicht berücksichtigt wird, dass die deut-

schen Unternehmen kräftig im Ausland investieren. Keine andere europäische Volkswirtschaft sei so stark auf Aktivitäten im Ausland und Exporte fokussiert. Und außerdem berücksichtige die Statistik nicht die Ausgaben für Forschung und Entwicklung in Deutschland, die 2012 einen Rekordwert von über 79,5 Milliarden Euro erreicht haben. Deutsche Unternehmen gehören in diesem Bereich in Europa zu den Spitzenreitern. (So)



Handelsblatt Research Institute

Tarifeinheit herstellen

Die Bundesregierung ist gefordert, nun endlich einen Gesetzentwurf zur Tarifeinheit auf den Weg zu bringen, um kleine Sparten-Gewerkschaften in die Schranken zu weisen.

Manche meinen, bei der Bundesbahn drohen abermals größere Streikaktionen und diese könnten der Bundesregierung

Beine machen.

Nach wie vor liegt der gemeinsame Vorschlag von BDA und DGB auf dem Tisch. (So)



Gemeinsamer Vorschlag von BDA und DGB

„Todsünden“ des Personalers

Heute: Arbeitsvertrag - unsauber formulierte Bezugnahme auf Tarifvertrag

In Unternehmen mit Tarifbindung ist es üblich, auf tarifvertragliche Regelungen im Arbeitsvertrag Bezug zu nehmen.

Bei der Formulierung solcher Bezugnahme-Klauseln ist äußerste Vorsicht geboten.

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: „Mutterschutz / Elternzeit“. Goldene Regeln hierzu finden Sie in der Anlage. (So)



Goldene Regeln: „Mutterschutz / Elternzeit“

VIV-Info Wegweiser



Weitere Informationen erhalten Mitglieder im ExtraVIV



Bitte beachten Sie weitere Anhänge



Weitere Informationen auf Anfrage bzw. im ExtraVIV

Man muss unbedingt vermeiden, einen ganz bestimmten Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung ohne weitere Einschränkung in Bezug zu nehmen. Damit hätte man nämlich eine Ewigkeitsgarantie abgegeben.

Diesen Tarifvertrag würde man nie mehr los und im Zweifel auch ein Betriebsrat nicht!

Leiharbeit - kein Grund zum Handeln

Für den Gesetzgeber gibt es keinen Grund, bei der Zeitarbeit weiter zu regulieren. Das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit (IAB) hat nämlich Folgendes herausgefunden:

Etwa die Hälfte aller Zeitarbeiter ist nur für wenige Monate beschäftigt. Nur 14

So könnte man eine Bezugnahmeformulierung formulieren:

„Wenn und soweit für das Unternehmen Tarifverträge verbindlich sind (Flächentarifverträge, Haustarifverträge), gelten diese Tarifbedingungen zur Vermeidung einer etwaigen Ungleichbehandlung der Beschäftigten auch für nicht oder anders organisierte Arbeitnehmer.“ (Kie)

Prozent der Zeitarbeitsverhältnisse dauern länger als 18 Monate. Die immer wieder aufgestellte Behauptung, Arbeitgeber würden reguläre Arbeitskräfte durch langfristig angestellte Leiharbeiter ersetzen, ist ohne Basis.



IAB-Kurzbericht 13/2014

iga.Report 27 zur Arbeitssituation in deutschen Unternehmen

Mit dem iga.Report 27 legt die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) die Ergebnisse ihrer vierten Erwerbstätigenbefragung seit 2004 vor. Neben regelmäßig gestellten sogenannten „Sonntagsfragen“ liegt der Schwerpunkt dieser Erhebung aus dem Jahr 2013 auf dem Themenkomplex „Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit“. Auch wurden erstmals Fragen zur Inanspruchnahme und Bewertung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung gestellt.

Zentrales Ergebnis der Studie ist aus Sicht der BDA der Befund, dass eine unverändert überwältigende Mehrheit der befragten Erwerbstätigen ihre Arbeitssituation als positiv beschreibt. Insbesondere gaben die Befragten an, die Arbeitnehmerebene in ihrem Leben den „richtigen Stellenwert“ ein, Privates und Beruf-

liches befinde sich in einem ausgewogenen Verhältnis, in der Flexibilisierung der Arbeitszeit sähen sie eher Vorteile oder die Vor- und Nachteile hielten sich die Waage, und ihr Arbeitsplatz werde als sicher eingeschätzt.

Die Ergebnisse stellen, wie auch bei den vorhergehenden drei Befragungswellen, eine erfreuliche Argumentationshilfe gegen die verzerrte öffentliche Darstellung und Wahrnehmung einer sich ständig verschlechternden Arbeitssituation in Deutschland dar. Gerade bei Fragen zur Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche zeigt sich im Gegensatz zur öffentlichen Wahrnehmung sogar eher ein leicht positiver Trend. (AS)



1. iga.Report 27
2. Zusammenfassung der BDA

Kurz notiert

DGB-Mitgliederzahlen

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat acht Mitgliedsgewerkschaften. Darunter die IG Metall mit 2,27 Millionen Mitgliedern, ver.di mit 2,06 Millionen (in 2013). In Westdeutschland war damit jeder fünfte Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert. In 1990 war das noch fast jeder Dritte.

Trotzdem: Die Gewerkschaften haben ihre Mitgliederzahlen stabilisiert. (So)

Quelle: iw-dienst vom 07.08.2014, Nr. 32

Künstlersozialversicherung - Abgabensatz

Der Abgabensatz für die Künstlersozialversicherung soll im Jahr 2015 bei 5,2 Prozent bleiben (wie 2014) – so lautet der Entwurf der Künstlersozialabgabenverordnung 2015. (Ne)



Hintergründe - Kalkulationsgrundlagen

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



Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln

1. Die Tarifautonomie ist eine wesentliche Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft und hat sich in den letzten Jahrzehnten nachhaltig bewährt. Die Tarif- und Betriebspartner haben dies gerade in der Krise erneut unter Beweis gestellt.

BDA und DGB wollen die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern und schlagen deshalb gemeinsam vor, den Grundsatz der Tarifeinheit gesetzlich zu regeln, um ihn auch in Zukunft zu gewährleisten. Die Tarifeinheit ist eine unverzichtbare Säule der Tarifautonomie. Sie verhindert eine Zersplitterung des Tarifvertragssystems, eine Spaltung der Belegschaften und eine Vervielfachung kollektiver Konflikte. Es muss in den Betrieben für alle Beteiligten klar sein, welcher Tarifvertrag gilt.

Die Verantwortungspartnerschaft der Tarifpartner erfordert, die Gesamtheit der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen der Betriebe zu berücksichtigen. Die Interessen der Gesamtbelegschaften dürfen nicht von Einzelinteressen verdrängt werden. Tarif- und Betriebspartnerschaft kann nur funktionieren, wenn sie von dem gemeinsamen Willen zur Regelung der Arbeitsbedingungen getragen ist.

2. BDA und DGB haben die Ankündigung des zuständigen Senats des Bundesarbeitsgerichtes zur Kenntnis genommen, am Grundsatz der Tarifeinheit künftig nicht mehr festhalten zu wollen. Mit einer solchen Änderung der Rechtsprechung wird die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gefährdet.

Daher ist eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit jetzt geboten: Das Bundesarbeitsgericht hat in der bisherigen Rechtsprechung den Grundsatz der Tarifeinheit und die Nichtanwendbarkeit nachrangiger Tarifverträge zu Recht damit begründet, dass nur so eine ordnungsgemäße Tarifierstellung sichergestellt und Abgrenzungsprobleme zwischen unterschiedlichen betrieblichen Tarifnormen vermieden werden. Darüber hinaus dient die Tarifeinheit einer wichtigen Funktion der Koalitionsfreiheit und des Tarifvertragssystems, nämlich die Arbeitsbeziehungen zu befrieden.

Der vierte Senat des Bundesarbeitsgerichtes hat seine Absicht, den Grundsatz der Tarifeinheit jetzt aufgeben zu wollen, u. a. damit begründet, dass es an einer gesetzlichen Regelung für die Verdrängung nachrangiger Tarifverträge fehle. Vor diesem Hintergrund ist eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit auch gemäß Art. 9 Abs. 3 GG geboten, um die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern.

3. BDA und DGB schlagen vor, im bestehenden Tarifvertragsgesetz den Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb wie folgt gesetzlich zu normieren:

Überschneiden sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge, die von unterschiedlichen Gewerkschaften geschlossen werden (konkurrierende Tarifverträge/Tarifpluralität), so ist nur der Tarifvertrag anwendbar, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist. Maßgeblich ist bei solchen sich überschneidenden Tarifverträgen folglich, welche der konkurrierenden Gewerkschaften im Betrieb mehr Mitglieder hat (Grundsatz der Repräsentativität). Treffen demnach z. B.

zwei Entgelt-Tarifverträge zusammen, die das Entgelt zumindest teilweise gleicher Arbeitnehmergruppen regeln, gilt im Betrieb der Tarifvertrag, an den die größere Anzahl von Gewerkschaftsmitgliedern gebunden ist.

Für die Laufzeit des nach diesem Grundsatz im Betrieb anwendbaren Tarifvertrages gilt – ebenfalls wie bisher – die Friedenspflicht. Diese wird durch die gesetzliche Regelung auch auf konkurrierende Tarifverträge erstreckt, die nach der vorstehenden Regelung nicht zur Geltung kommen könnten. Die Friedenspflicht gilt damit während der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrages auch gegenüber anderen Gewerkschaften. Wenn z. B. eine Gewerkschaft für eine Berufsgruppe einen Entgelt-Tarifvertrag verlangt, obwohl für diese Arbeitnehmer ein Tarifvertrag der repräsentativeren Gewerkschaft gilt, so besteht auch gegenüber der Spartengewerkschaft die Friedenspflicht für die Laufzeit des bestehenden Tarifvertrages. Arbeitskämpfe um solche Tarifverträge durch eine im Betrieb nicht repräsentative Gewerkschaft sind daher während der Laufzeit eines vorrangigen Tarifvertrages ausgeschlossen.

4. Mit der vorgeschlagenen gesetzlichen Regelung wird der von der bisherigen Rechtsprechung entwickelte Grundsatz der Tarifeinheit beibehalten. Wie bisher bedeutet Tarifeinheit nicht ein Monopol für bestimmte Tarifvertragsparteien. Die gesetzliche Regelung schafft lediglich Rechtsklarheit für den Fall einer Kollision unterschiedlicher Tarifverträge.

Es bleibt deshalb auch wie bisher möglich, dass sich verschiedene Tarifparteien darauf verständigen, in einem Betrieb unterschiedliche Tarifverträge für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen zu vereinbaren (vereinbarte Tarifpluralität). Gilt z. B. ein Entgelt-Tarifvertrag für einen bestimmten Teil der Belegschaft und ein weiterer Entgelt-Tarifvertrag für eine andere Arbeitnehmergruppe des Betriebes, ohne dass sich beide Arbeitnehmergruppen überschneiden, bleiben beide Tarifverträge nebeneinander anwendbar. Es liegt keine Tarifkollision vor. Das vereinbarte Nebeneinander unterschiedlicher Tarifverträge mit unterschiedlichen persönlichen Geltungsbereichen wird durch die vorgeschlagene Regelung nicht angetastet.

Eine entsprechende gesetzliche Regelung schließt Wettbewerb zwischen Gewerkschaften nicht aus. Die im Betrieb mitgliederstärkere Gewerkschaft kann allerdings einen vorrangigen Tarifvertrag vereinbaren, während dessen Laufzeit Friedenspflicht für alle im Betrieb gilt. Damit schafft die Regelung Klarheit, welcher Tarifvertrag im Betrieb anzuwenden ist und wahrt die von den Tarifverträgen ausgehende Friedenspflicht. Sie gewährleistet das bestehende System der Tarifverträge und sichert die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie.



Mutterschutz/Elternzeit

Das Mutterschutzgesetz verbietet, werdende und junge Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung und bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung zu beschäftigen. Darüber hinaus kann durch ärztliches Attest bei Gesundheitsgefahren dem Arbeitgeber auch weitergehend die Beschäftigung auf dem alten Arbeitsplatz untersagt werden. Den Verdienstausfall hat der Arbeitgeber ganz überwiegend zu tragen. Die Kosten werden ihm jedoch von der Krankenkasse in voller Höhe erstattet.

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung besteht ein fast absoluter Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber kann Kündigungen in dieser Zeit nur mit vorheriger behördlicher Genehmigung aussprechen; die Behörden machen hiervon nur selten Gebrauch.

Nach der Entbindung haben Väter und Mütter, unter Umständen auch Großeltern, gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Kindesbetreuung. Ob überhaupt Elternzeit in Anspruch genommen werden soll, wann und für welche Dauer, entscheidet der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin allein. Die Elternzeit endet jedoch spätestens mit Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes; ein Zeitabschnitt von bis zu 12 Monaten kann jedoch auch bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragen werden. Nach dem Regierungsentwurf vom 4.6.2014 können 24 Monate Elternzeit bis zum 8. Lebensjahr des Kindes genommen werden (vgl. Sowka, PuR 2014, 164). Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin kann vom Arbeitgeber auch verlangen, nur teilweise von der Arbeit freigestellt zu werden. Dem Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit kann der Arbeitgeber nur dringende betriebliche Erfordernisse entgegensetzen. Diese Gründe werden in der Praxis häufig vorgeschoben, halten jedoch einer gerichtlichen Überprüfung meist nicht stand.

Auch während der Elternzeit besteht ein fast absoluter Sonderkündigungsschutz; ohne vorherige Zulässigkeitsklärung der Behörde darf der Arbeitgeber keine Kündigung aussprechen.

Viele Arbeitgeber neigen dazu, das Arbeitsverhältnis mit jungen Müttern so schnell wie rechtlich möglich beenden zu wollen. Umgekehrt gibt es auch die Tendenz junger Mütter, sich ins Privatleben zurückzuziehen. Im Allgemeinen ist der Arbeitgeber jedoch gut beraten, seine Mitarbeiterin durch Entgegenkommen bei der Arbeitszeitgestaltung während und auch nach der Elternzeit zu unterstützen. Auf das Potenzial eingearbeiteter und motivierter Mitarbeiter sollte keinesfalls verzichtet werden.