



INDUSTRIELLER ARBEITGEBERVERBAND

Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim e.V.

Newsletter

3/2016

10 Jahre AGG . Anpassungsforderungen sind überzogenes Wunschdenken

von Axel Busch, IAV-Hauptgeschäftsführer

Vor zehn Jahren ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Zeit für eine kurze arbeitsrechtliche Bilanz: Es gab und gibt mehr Bürokratie für Unternehmen . wie immer, wenn Pflichten gesetzlich festgeschrieben werden. Die befürchteten großen Klagewellen sind aber ausgeblieben, dennoch hat sich manch einer als sog. AGG-Hopper einen Namen gemacht, indem er Scheinbewerbungen schickte, um dann wegen vermeintlicher Diskriminierung zu klagen.



Pünktlich zum Jubiläum hat nun auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Evaluation zur Wirkung des Gesetzes vorgestellt. Laut Christine Lüders, Leiterin der beim Bundesfamilienministerium angesiedelten Behörde, haben seit 2006 rund 15.000 Menschen bei der Antidis-

kriminierungsstelle um Hilfe gebeten. In 27 % der Fälle ging es um Menschen, die sich auf Diskriminierung wegen Behinderung beriefen, 23 % klagten wegen Benachteiligung aufgrund ethnischer Herkunft und 20 % aufgrund des Alters. Schaut man sich den Bericht jedoch einmal genauer an, wird deutlich, dass es sich gerade nicht um eine sachliche Evaluation, sondern vielmehr um einen Forderungskatalog für die Anpassung des AGG handelt, der für Zündstoff in Politik und Wirtschaft sorgt. Auf der Wunschliste der Anti-Diskriminierer steht beispielsweise die Einräumung eines Klagerechts nicht nur für Betroffene, sondern auch für Antidiskriminierungsverbände sowie die Ausweitung der Befugnisse von Gewerkschaften und Betriebsräten. Außerdem soll die Klagefrist verlängert werden von derzeit zwei auf sechs Monate. Betriebe sollen zudem auch dann für die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes haften, wenn sie etwa über Werkverträge Fremdpersonal beschäftigen. Dass sich die Politik mit diesen Forderungen auseinandersetzen wird, kann wohl nicht verhindert werden, denn der Koalitionsvertrag besagt, dass die Ergebnisse der Evaluierung der Antidiskriminierungsstelle umgesetzt werden. Ob dies angesichts des nahenden Wahlkampfes noch während der laufenden Legislaturperiode erfolgt, erscheint jedoch fraglich. Die Wirtschaft lehnt die völlig überzogenen Forderungen ab und auch der IAV wird sich dafür einsetzen, dass diese als Reformvorschläge verbrämten Verschärfungen nicht umgesetzt werden. Ein diskriminierungsfreies Umfeld ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht mittels Zuspitzung gesetzlicher Regelungen nur für bestimmte Anwendungsbereiche wie das Arbeitsrecht erreicht werden muss.

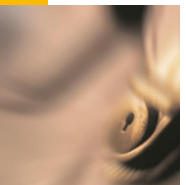
Aus dem Inhalt

Seite 1
MINT-Lücke

Seite 2
Geschäftsführer sind keine Arbeitnehmer

Seite 3
Herrenhäuser Reha-Gespräch

Seite 4
Weiterbildungsangebot
Arbeitsmarktdaten



Fachkräfte gesucht: MINT-Lücke weiter gestiegen

Der MINT-Frühjahrsreport 2016, der im Auftrag der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Bundesverbands der Deutschen Industrie, des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall und der Initiative „MINT Zukunft schaffen“ vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstellt wird, zeigt deutlich die sog. MINT-Lücke auf: Im April 2016 fehlten den Unternehmen 171.400 Arbeitskräfte im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Im Vergleich zum April 2015 ist dies ein Anstieg um 25 %, im Vergleich zu Beginn des Jahres 2014 sogar um 70 %. Insbesondere die Zahl der Erwerbstätigen mit einer MINT-Berufsausbildung ist seit 2011 um jährlich 36.000 zurückgegangen. Mittlerweile sind 6 von 10 fehlenden MINT-Kräften solche mit einer abgeschlossenen MINT-Berufsausbildung. Gleichzeitig sind viele Regionen . gerade im ländlichen Raum . auch nicht auf den künftigen Bedarf an MINT-Akademikern im Zuge der Digitalisierung vorbereitet.

Ansichtssache: Geschäftsführer sind keine Arbeitnehmer! sagt IAV-Assessor Jens Boehle

In der Vergangenheit gab es immer wieder Entscheidungen zu der Frage, ob ein Geschäftsführer Arbeitnehmer ist oder eher nicht. Der Bundesgerichtshof verneint grundsätzlich die Arbeitnehmereigenschaft eines GmbH-Geschäftsführers. Das Bundesarbeitsgericht ist dagegen der Auffassung, dass bei GmbH-Geschäftsführern die Möglichkeit besteht, dass diese in Einzelfällen als Arbeitnehmer einzustufen sind. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) vertritt in dem Zusammenhang die weiteste Auffassung und rückt den Geschäftsführer immer näher an den Arbeitnehmer heran. Dies ist vor allem einer Entscheidung aus dem letzten Jahr zur Mitberechnung von Geschäftsführern bei Massenentlassungsanzeigen zu entnehmen. Es werden vor allem Fremdgeschäftsführer und Geschäftsführer, die nicht wesentlich am Unternehmen beteiligt sind, hier als Arbeitnehmer mitgerechnet.



Dies stellt an sich noch kein großes Problem dar, allerdings darf sich diese Aufweichung nicht auf weitere Rechtsbereiche ausbreiten. Sollte sich die Auffassung, dass gewisse Arbeitnehmerschutzvorschriften auch auf Geschäftsführer anzuwenden sind, weiter durchsetzen, könnte dies zu erheblichen Konsequenzen für Unternehmen führen, z. B. bezüglich der Anwendbarkeit von Arbeitszeitregelungen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes oder von Normen des Sonderkündigungsschutzes. Zu beachten wäre ebenfalls, dass derzeit für Geschäftsführer-Streitigkeiten die Landgerichte zuständig sind. Wenn Geschäftsführer als Arbeitnehmer anzusehen wären, müssten künftig die Arbeitsgerichte über deren Belange urteilen. Geschäftsführer sind aber Arbeitgebervertreter: Sie leiten die Geschäfte, vertreten die Gesellschaft nach außen und nehmen beispielsweise gegenüber den Arbeitnehmern des Unternehmens Arbeitgeberfunktionen wahr. Mit einer Abkehr von der Trennung von Geschäftsführern zu Arbeitnehmern könnten diese Aufgaben wegfallen, was keinesfalls interessengerecht wäre. Der tiefgreifendste Einschnitt wäre aber sicherlich die Anwendung des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzrechts auf Geschäftsführer im Falle der Bejahung ihrer Arbeitnehmereigenschaft. Eine Anwendbarkeit der §§ 1 ff. Kündigungsschutzgesetz (KSchG) auf Geschäftsführer würde zu schwer zu überwindenden Hürden und ggf. hohen Kostenfolgen für die Gesellschaft führen. Derzeit kommt der allgemeine Kündigungsschutz gemäß § 1 KSchG für Geschäftsführer aufgrund von § 14 KSchG nicht in Betracht.

Es bleibt daher zu hoffen, dass sich die Rechtsprechung des EuGH nicht weiter ausbreitet. Die neuesten Entwicklungen sind aus unternehmerischer Sicht nicht zu begrüßen. Es sollte weiterhin bei der klaren Trennung zwischen Organmitgliedern und Arbeitnehmern bleiben und keine weitere Unschärfe durch die Rechtsprechung forciert werden.

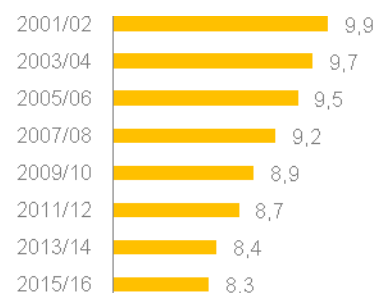
Kurz zitiert: *!Leider laufen die laufenden Kosten nie weit genug davon.!*

Brigitte Fuchs

Sinkende Schülerzahlen

Die Zahl der Schüler an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland ist seit Jahren rückläufig. Wurden im Schuljahr 2001/02 noch 9,9 Mio. Schülerinnen und Schüler gezählt, waren es im Schuljahr 2015/16 nur noch 8,3 Mio. Geht man von ungerundeten Zahlen aus, war das ein Rückgang um 15,5 %. Besonders stark gesunken sind die Schülerzahlen um knapp ein Viertel (24,4 %) in Ostdeutschland, in den alten Bundesländern lag der Rückgang bei 13,4 %. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts wird die Zahl der Schülerinnen und Schüler unter anderem durch die demografische Entwicklung sowie durch Schulstrukturreformen beeinflusst. Im Vergleich aller europäischen Länder belegte Deutschland mit einer Geburtenrate von 8,6 Neugeborenen je 1.000 Einwohner im Jahr 2014 den viertletzten Platz.

Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland in Mio. im Schuljahr ö



Quelle: Statistisches Bundesamt

1.100.000

Arbeitstage fielen 2015 durch Streiks aus. Nach Sektoren aufgegliedert sieht man, dass neun von zehn Tagen den Dienstleistungssektor betrafen, so z. B. durch den Großkonflikt bei der Deutschen Post oder den Arbeitskampf für eine bessere Bezahlung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungswesen. Diese beiden mehrwöchigen Konflikte führten zusammen zu rund 750.000 Ausfalltagen. Damit hat sich der Trend einer Tertiarisierung des Arbeitskampfes . die Verlagerung des Arbeitskampfgeschehens vom produzierenden Gewerbe in die Dienstleistungsbranchen . weiter fortgesetzt. Seit 2006 entfallen zwischen 48 % und 98 % der Streikausfalltage auf den tertiären Sektor. Zwischen 1991 und 2005 war hingegen das produzierende Gewerbe stärker betroffen. Damit hat die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die IG Metall als konfliktfreudigste Gewerkschaft abgelöst.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit / Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Gesundheit und Jugend als Thema des Herrenhäuser Reha-Gesprächs

Unsere Gesellschaft und unsere Arbeitswelt verändern sich stetig. Verschiedenste Faktoren haben Einfluss auf unsere Gesundheit. Neben den physischen Erkrankungen ist eine besorgniserregende Zunahme psychischer und psychosomatischer Erkrankungen zu beobachten. Dies gilt auch für Kinder und Jugendliche . die Nachwuchskräfte von morgen. Um im Kreis von Experten jugendliche Lebenswelten und Ressourcen der Prävention und der Rehabilitation in den Fokus zu nehmen, hat der IAV gemeinsam mit seinem Mitglied Fontane-Klinik Ende Mai das Herrenhäuser Reha-Gespräch *„Gesellschaftliche Verantwortung für die Jugend . Prävention und Rehabilitation als Chance“* veranstaltet, rund 70 Teilnehmer trafen sich dafür im Hannoveraner Schloss Herrenhausen. Nach einem Grußwort der Niedersächsischen Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung Cornelia Rundt zeigte der Vortrag *„Erschöpfte Gesellschaft . erschöpfte Kinder?“* von Prof. Dr. Michael Schulte-Markwort (Kinder- und Jugendpsychosomatik Altonaer Kinderkrankenhaus Hamburg), welchen Einfluss veränderte Lebenswelten der Jugendlichen auf ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit haben. Das anschließende Podiumsgespräch mit Dr. Hannes Bielas (Fontane-Klinik), Günther Geiken (Marien-Hospital Papenburg Aschendorf), Bastian Schmidt-Faber (Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft) und Helga Schwitzer (DRV Braunschweig-Hannover) bot ein lebendiges Expertenforum. Das Herrenhäuser Reha-Gespräch wird auch 2017 wieder angeboten, um Personen und Akteure der Gesundheits- und Arbeitswelt noch besser zu vernetzen.

Industrie-Dialog: Innovationen in Industrieunternehmen . Chancen und Herausforderungen



Rund 60 Entscheider aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Hochschule nahmen Mitte Juni am *Industrie-Dialog* des IAV und der IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim bei der Maschinenfabrik Bernard Krone GmbH & Co. KG teil. Der Dialog ist Teil der gemeinsamen Kampagne *Industrie ist Zukunft* mit der die beiden Institutionen seit 2013 die wichtige Rolle der Industrie für den Wohlstand des Wirtschaftsraums in der Region verdeutlichen, denn die Unternehmen schaffen hochwertige Arbeitsplätze und sichern überdurchschnittliche Einkommen (Näheres unter www.industrie-ist-zukunft.de).

In seiner Begrüßung unterstrich der IAV-Vorsitzende Olaf Piepenbrock die Herausforderungen, vor denen regionale Industrieunternehmen stehen: *„Der Wissens- und Zeitwettbewerb geht mit schnelleren Innovationszyklen und steigenden Kundenanforderungen einher.“* In seinem Fachvortrag verdeutlichte Dr. Oliver Koppel, Innovationsforscher beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln, die Bedeutung von Innovation als Erfolgsfaktor für Industrieunternehmen. *„Innovativ sein bedeutet, frische Ideen zu entwickeln und in neuen Produkten, Dienstleistungen und Geschäftsmodellen umzusetzen.“* So der Experte. Im Anschluss daran diskutierten im Rahmen einer Podiumsdiskussion neben Koppel auch Hendrik Kampmann, Geschäftsführer der Kampmann GmbH, IAV-Beiratsmitglied sowie IHK-Vizepräsident, und Prof. Dr. Torsten Arnsfeld, Direktor des Zentrums für Innovation und Unternehmertum der Hochschule Osnabrück, weiter über das Thema. Abgerundet wurde die Veranstaltung mit der Preisverleihung des Auszubildenden-Fotowettbewerbs *„Mensch und Industrie“* den IAV und IHK ebenfalls im Rahmen der Kampagne durchgeführt haben. Auszubildende der Solarlux GmbH setzten sich vor Auszubildenden der Hänsch Warnsysteme GmbH und der Maschinenfabrik Bernard Krone GmbH & Co. KG. durch.

30.08.2016: Personalleitertreffen

Für Geschäftsführer, Personalleiter und Personalverantwortliche unserer Mitgliedsunternehmen referiert Wilhelm Mestwerdt, Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen, beim nächsten Personalleitertreffen über sDirektionsrecht und Annahmeverzug . eine Analyse der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts%
Nähere Informationen erteilt Birgit Unland (☎ 0541-77068-28 oder ✉ unland@iav-online.de).

20.09.2016: Arbeitsrecht um 6

Bei dieser Veranstaltung wird das Thema sSocial media und Arbeitsrecht%näher beleuchtet.
Nähere Informationen erteilt Birgit Unland (☎ 0541-77068-28 oder ✉ unland@iav-online.de).

22.09.2016: Herbstforum

Auch 2016 findet das Herbstforum des IAV, der Bezirksgruppe Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim von NiedersachsenMetall, der VME-Stiftung Osnabrück-Emsland und des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft statt. Dieses Mal geht es um den Wertewandel in den Generationen und das Thema Arbeitgeberattraktivität mit einem vertieften Blick auf duale Ausbildung.

Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte

Auch nach den Sommerferien setzt das IAV-Bildungswerk als Außenstelle des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft das Seminarangebot fort. In nächster Zeit stehen beispielsweise folgende Seminare auf dem Programm:

25.08.2016	Arbeitsrecht für Führungskräfte
01.09.2016	Auftritt und Etikette . Spielregeln im Berufsleben
15.09.2016	Arbeitsverträge und Aufhebungsverträge in der betrieblichen Praxis
22.09.2016	Praxisseminar: Führen von BEM-Gesprächen
27.10.2016	Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter sozialrechtlichen Aspekten
02.11.2016	Praxistraining: Führen von Rückkehr- und Fehlzeitengesprächen
15.11.2016	Datenschutz in der betrieblichen Praxis . Was Führungskräfte wissen sollten

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme! Nähere Auskünfte zu den Seminaren bzw. das Seminarprogramm erhalten Sie bei Renate Böschmeyer (☎ 0541-77068-12 oder ✉ boeschmeyer@iav-online.de).

Arbeitsmarkt regional

Arbeitslosenquote	Juli 2016	Vormonat
• Niedersachsen	6,1 %	5,8%
• Agenturbezirk Nordhorn		
allgemein	3,6 %	3,2 %
15-25 Jahre	4,3 %	3,1 %
• Agenturbezirk Osnabrück		
allgemein	5,2 %	4,9 %
15-25 Jahre	5,3 %	4,2 %

Im Juli 2016 waren im Agenturbezirk Nordhorn 8.905 Personen, im Agenturbezirk Osnabrück 14.948 Personen arbeitslos gemeldet.

Neu-Mitglieder in der Verbändegemeinschaft

- La Vie GmbH, Osnabrück: Gastronomie/Restaurant
- Wilken Plastics Energy GmbH & Co. KG, Haren: Kunststoffrecycling

Neueinstellungen: Es dauert immer länger

Angesichts der guten Arbeitsmarktlage ist es für Unternehmen schwieriger geworden, freie Stellen möglichst schnell und passgenau zu besetzen. Dass für die Besetzung freier Stellen immer weniger Kandidaten zur Verfügung stehen, merkt man auch an verlängerten Suchzeiten:

Im Jahr 2010 benötigten Unternehmen in Deutschland im Schnitt rund 70 Tage, um einen Arbeitsplatz neu zu besetzen. 2015 waren es von Beginn der Suche bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn 85 Tage. Hierbei handelt es sich um einen Durchschnittswert . in der Regel ist die Suche umso langwieriger, je höher die geforderte Qualifikation ist.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung