



INDUSTRIELLER ARBEITGEBERVERBAND

Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim e.V.

Newsletter

4/2016

Arbeitszeitrecht - noch zeitgemäß?

von Kirsten Thelen, IAV-Rechtsberatung

Vor gut 22 Jahren wurde in Deutschland das Arbeitszeitgesetz in Umsetzung einer noch viel älteren EU-Richtlinie „geboren“. Viel Zeit ist seitdem vergangen, viele Änderungen in der Arbeitswelt sind erfolgt. Insbesondere in den letzten 15 Jahren hat sich die Arbeitswelt durch die Digitalisierung erheblich verändert. Das Arbeitszeitrecht hingegen nicht!



Der Reformbedarf ist entsprechend hoch: Höchstarbeitszeit, Ruhezeit, Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, passt all dies noch in die digitalisierte Welt - die Arbeitswelt 4.0? Diese Frage muss wohl mit „Nein“ beantwortet werden. Ein hohes Flexibilisierungsinteresse besteht auch auf der Arbeitnehmerseite, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Dies wird begünstigt durch Smartphone, Tablet & Co. Das Lesen und Schreiben von E-Mails auf Reisen oder nach Feierabend ist weit verbreitet. Auf der anderen Seite darf der Gesundheitsschutz als ausdrücklich erklärtes Ziel des Arbeitszeitgesetzes nicht außer Acht gelassen werden.

Der Reformbedarf des Arbeitszeitgesetzes liegt auf der Hand. So sind die vergleichsweise starren Höchstarbeitszeiten des Arbeitszeitgesetzes ein Problem, wenn kurzfristig dringende Aufgaben erledigt werden müssen. Doch mehr als 10 Stunden am Stück ist derzeit nicht drin. Deshalb fordert die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), von einer täglichen Höchstarbeitszeit abzusehen und eine wöchentliche Höchstarbeitszeit einzuführen. Dies würde den Gesundheitsschutz nicht gefährden und dem Flexibilisierungswunsch sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeberseite Rechnung tragen. Auch die Ruhezeiten von derzeit 11 Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitswiederbeginn ist mit der digitalisierten Arbeitswelt bei wortlautgetreuer Auslegung völlig unvereinbar. Lese oder schreibe ich beispielsweise als Arbeitnehmer gegen 23 Uhr noch berufliche E-Mails, so dürfte ich erst wieder am Folgetag gegen 10 Uhr mit der Arbeit beginnen. Ein Ergebnis, welches vollkommen lebensfremd ist und auch nicht sachgerecht. Lösungen ließen sich über die Einführung einer Erheblichkeitsschwelle mit dem Zulassen geringfügiger Arbeitsleistungen schaffen. Beides würde dem Schutzzweck – Erholung von der geleisteten Arbeit und Schutz vor Überanstrengung – gerecht. Diese Beispiele zeigen, dass eine schrittweise Anpassung des Arbeitszeitgesetzes durchaus möglich und in Anbetracht der Arbeitswelt 4.0 mehr als angezeigt ist.

Aus dem Inhalt

Seite 1
Entgeltatlas

Seite 2
Neuregelung des Mutterschutzgesetzes - Bürokratie statt sinnvoller Lösung

Seite 3
Dr. Torsten Bremer, Vorsitzender der Geschäftsführung der Boge Elastmetall GmbH, Damme im Interview

Seite 4
Weiterbildungsangebot
Arbeitsmarktdaten

Neu im Internet: Entgeltatlas – Wer verdient wo wie viel?

Was verdient ein Bachelor of Engineering im technischen Vertrieb in Baden-Württemberg und was Bürokaufleute in Nordrhein-Westfalen und wie sehen im Vergleich dazu die Verdienste im Bundesdurchschnitt aus? Antwort auf diese Fragen gibt der neue Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit unter www.entgeltatlas.arbeitsagentur.de. Er zeigt den Mittelwert des Bruttomonatsgehalts von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2014 an. Angaben stehen für fast alle Berufe zur Verfügung. Mit wenigen Klicks kann man so schnell und einfach herausfinden, wer in Deutschland wie viel verdient und das sogar gegliedert nach Bundesländern, Geschlecht und Alter. Mit dem Entgeltatlas hat die Bundesagentur für Arbeit ihr interaktives Angebot weiter ausgebaut, auch zur Orientierung für Arbeitgeber.

Die Bundesregierung will den Mutterschutz in Deutschland neu regeln, da sie das derzeit gültige Mutterschutzgesetz für überholt hält. Doch statt sinnvoller Lösungen hat das Bundeskabinett Anfang Mai dieses Jahres einen Gesetzesentwurf verabschiedet, der einen erheblichen Zuwachs an Bürokratie und erhöhte Rechtsunsicherheit bringt. Der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erarbeitete Gesetzesentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts befindet sich derzeit im parlamentarischen Verfahren und soll nach dem Willen der Bundesregierung am 1. Januar 2017 in Kraft treten.



In dem Entwurf wird von den Arbeitgebern eine generelle, anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze gefordert, die jedoch weder erforderlich noch angemessen ist. Der Gesetzgeber will die generelle Gefährdungsbeurteilung sogar dann vorschreiben, wenn ein Arbeitgeber keine weiblichen Beschäftigten hat oder auf bestimmten Arbeitsplätzen keine Frauen beschäftigt. Aber die derzeit geltenden Regelungen sind bereits völlig ausreichend. Diese sehen vor, dass der Arbeitgeber eine konkrete Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf physikalische, biologische oder chemische Gefahrstoffe in dem Moment durchführen muss, wenn er von der Schwangerschaft einer Frau erfährt. Noch weiter geht das im Gesetzestext vorgesehene Beschäftigungsverbot bei fehlender oder nicht abgeschlossener konkreter, anlassbezogener Gefährdungsbeurteilung. So dürfte selbst bei im Allgemeinen ungefährlichen Bürotätigkeiten die Beschäftigte ab dem Zeitpunkt der Anzeige ihrer Schwangerschaft nicht mehr beschäftigt werden. Doch erst ab diesem Zeitpunkt ist die geforderte konkrete Gefährdungsbeurteilung überhaupt erst möglich. Das ist praxisfremd und benachteiligt die Frau, da sie selbst mit ihrem Einverständnis nicht weiter arbeiten dürfte. Die Regelung ist umso unverständlicher, da der Gesetzesentwurf ja bereits eine generelle Gefährdungsbeurteilung für jeden Arbeitsplatz fordert. Auch die Ausweitung der unzulässigen Tätigkeiten für Schwangere und Stillende auf getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo kommt in vielen Fertigungsbereichen einem Beschäftigungsverbot gleich. Systemfremd ist zudem die generelle Aufnahme von arbeitnehmerähnlichen Personen wie Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen in dem Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes. Anders als bisher wird nicht mehr auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses abgestellt, sondern auf das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis.

Von dem im Gesetzesentwurf genannten Ziel, das Mutterschutzgesetz „durch die Reform zeitgemäß und verständlicher zu fassen“ sowie „bestehende Rechtsunsicherheiten zu beseitigen“ ist man daher insgesamt weit entfernt. Das Gesetz führt vielmehr zu einem Ausbau der Bürokratie für Unternehmen, ohne dass Schwangeren ein zusätzlicher Nutzen entsteht.

**Kurz zitiert: „Mit Geistesblitzen
kann man die Welt erleuchten.“**

(Christian Friedrich Hebbel)

Bildungsbericht „Bildung in Deutschland“

Alle zwei Jahre erscheint im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Ständigen Kultusministerkonferenz der nationale Bildungsbericht „Bildung in Deutschland“. Der neuste, im Sommer erschienene Bericht zeigt anhand von Indikatoren das deutsche Bildungswesen von der frühkindlichen Bildung bis zur Weiterbildung. Der Bildungsbericht 2016 hat dabei den Schwerpunkt „Bildung und Migration“.

Den aktuellen Zahlen zufolge sind die Ausgaben für Bildung, Forschung und Wissenschaft deutlich gestiegen und auch der Bildungsstand der Bevölkerung hat sich, gemessen an den erworbenen Schulabschlüssen, deutlich verbessert: Bei den Abschluss- und Abgängerquoten an Schulen bleibt der Trend zu höheren Schulabschlüssen ungebrochen. So erlangten 2014 an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen 41 % der Bevölkerung die allgemeine Hochschulreife, während es 2006 noch 29,6 % waren. Der Anteil der Schülerinnen bzw. Schüler ohne Schulabschluss hat sich von 8 % (2006) auf 5,8 % in 2014 reduziert. Der Bericht konstatiert eine schwierige Situation auf dem Ausbildungsmarkt.

Einen guten Überblick liefert die Zusammenfassung und Bewertung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), beim IAV abrufbar bei Birgit Unland (✉ unland@iav-online.de).

Drei Fragen an...

Dr. Torsten Bremer, Vorsitzender der Geschäftsführung der Boge Elastmetall GmbH, Damme

Welche Herausforderungen halten Sie aktuell unternehmerisch oder politisch für besonders bedeutend?

Bezüglich der politischen Herausforderungen möchte ich mich auf ein industriell relevantes Thema konzentrieren: Die derzeit in Verhandlungen befindlichen Freihandelsabkommen werden ja durchaus in der Öffentlichkeit kontrovers diskutiert. Wobei mir persönlich die Auseinandersetzung mit Sachargumenten sehr oft hinter der Diskussion diffuser Ängste und Gefühle zurücksteht. Die sehr exportorientierte deutsche Industrie wird einer der maßgeblichen Profiteure solcher interkontinentaler Freihandelsabkommen sein. Hier ist mein Wunsch, dass sich die Zustimmung durchsetzt und dass diese Abkommen final in Kraft gesetzt werden können.



Unternehmerisch möchte ich im Sinne der Automobilbranche, in der unser Unternehmen tätig ist, den Wunsch äußern, dass auch das Thema zukünftiger Mobilität von Sachlichkeit geprägt wird. Pauschale Verurteilungen individueller Mobilität dürfen nicht zu unrealistischen politischen Forderungen in Richtung kurzfristiger radikaler Veränderungen führen, die de facto nicht umsetzbar sind. Wo individuelle Fehler gemacht worden sind, muss aufgeräumt werden, aber die gesamte Automobilbranche an den Pranger zu stellen, ist der falsche Ansatz.

Wenn Sie Ihr Unternehmen betrachten: Was ist Ihnen in Bezug auf Ihre Mitarbeiter wichtig?

Ich wünsche mir, dass der Branche und unseren Mitarbeitern intelligente Beiträge zur zukünftigen Mobilität einfallen, die es uns ermöglichen, als technologischer Impulsgeber die Wettbewerbssituation auszubauen. Wir müssen die Veränderungen mitgestalten, anstelle zu stark an Altbewährtem festzuhalten. Das bedeutet für mich Zukunfts- und damit auch Standortsicherung.

Sie sind im Beirat des IAV aktiv – was schätzen Sie an der verbandlichen Arbeit?

Vereine und Verbände sind ja vielleicht auf den ersten Blick nicht mehr so en vogue wie früher. Ich halte insbesondere die Verbände in unserem Land in ihrer Professionalität für einen ganz wesentlichen Sparringspartner der Politik und Gesellschaft. Durch die Bündelung von Interessen der Mitglieder bekommen die Positionen mehr Aufmerksamkeit und Gewicht in öffentlichen Diskussionen und sie werden entkoppelt von der direkten Zuordnung zu Einzelunternehmen. Einfach gesagt: Im Chor singt es sich oft leichter - und lauter.

Darüber hinaus bieten Verbände mit ihren Experten in vielerlei Hinsicht exzellente Beratungsleistungen an, die sicher in dieser Tiefe und Breite in den Mitgliedsfirmen nicht vorhanden sein können, oder einfach auch so spezifisch sind, dass sie nur die Gemeinschaft der Mitglieder innerhalb der Verbände solidarisch finanzieren kann.

Arbeitgeber-Herbstforum 2016: PERSPEKTIVE AusBILDUNG



Am 22.09.2016 war es wieder soweit: Zum 5. Mal in Folge haben der IAV und die Bezirksgruppe Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim von NiedersachsenMetall, die VME-Stiftung Osnabrück-Emsland und das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft zum Herbstforum eingeladen. Rund 160 Arbeitgebervertreter aus der Region und Akteure aus dem Bildungsbereich waren der Einladung gefolgt, um mehr über das Thema „PERSPEKTIVE AusBILDUNG - für Generationen im Wandel“ zu erfahren.



Interessante Einblicke gab dabei zunächst Prof. Dr. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein. Sie stellte die verschiedenen Generationen und deren Werte dar. Dabei legte sie einen Schwerpunkt auf die sogenannte Generation Y, also die Generation, die zwischen 1985 und 2000 geboren wurde. Diese stelle hohe Ansprüche an künftige Arbeitgeber: Zwar bringe sie eine hohe Leistungsbereitschaft mit, verlange aber auch, dass der Job Spaß mache und auch Perspektive biete - Work-Life-Balance werde angestrebt.

Gleichzeitig machte Rump deutlich, dass nicht alle in diesem Zeitraum Geborenen dem skizzierten Blick entsprächen, da 20 % von ihnen keinen Schulabschluss hätten.

Nach einem weiteren Vortrag zum Thema „Ausbildung 4.0 – eine Antwort auf die Veränderung der Jugend“ von Andreas Schneider, früherer Ausbildungsleiter der TRUMPF GmbH + Co. KG in Ditzingen, diskutierten die beiden Experten im Rahmen einer Podiumsrunde mit Johannes Brockmeyer, Schulleiter der Berufsbildenden Schulen des Landkreises Osnabrück - Brinkstraße, und Siegfried Rodefied, Leiter Personalwesen der R&R Ice Cream Deutschland GmbH, weiter, wie sich Schule und Wirtschaft auf den Wertewandel der Generationen einstellen müssen.

Vorankündigung von Verbandsveranstaltungen

21.11.2016: Der Brexit und seine Auswirkungen auf die Wirtschaft

Der IAV organisiert gemeinsam mit dem Wirtschaftsverband Emsland eine Veranstaltung zum Thema „Brexit“, in der über das britische Referendum bzw. seine politischen und wirtschaftlichen Auswirkungen diskutiert wird. Neben einem Einstiegsvortrag gibt es auch eine Podiumsrunde mit emsländischen Unternehmensvertretern.

28.11.2016: Abend der Industrie im Emsland

Zusammen mit der IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim organisiert der IAV in diesem Herbst erneut einen Abend der Industrie im Emsland. Diese „Spätschicht“ bietet Gelegenheit zum Blick hinter die Kulissen von Industrieunternehmen. Der Abend ist Teil der Kampagne „Industrie ist Zukunft“, siehe auch www.industrie-ist-zukunft.de.

08.12.2016: Arbeitsrecht um 6

Diese Veranstaltung beschäftigt sich mit dem Thema „Die etwas andere Befristung“ - über Möglichkeiten der Befristung von Arbeitsbedingungen. Nähere Informationen erteilt Birgit Unland (☎ 0541-77068-28 oder ✉ unland@iav-online.de).

Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte

Bis zum Jahresende ist es nicht mehr lange hin, bis dahin gehen aber auch die Weiterbildungsangebote des IAV-Bildungswerks als Außenstelle des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH weiter.

Für Fach- und Führungskräfte stehen in den nächsten Wochen beispielsweise noch folgende Seminare auf dem Programm:

17.11.2016	Low Performer – Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten bei Leistungsmängeln
23. - 24.11.2016	Projektmanagement professionell – Grundlagen, Instrumente und Umsetzung
29. - 30.11.2016	Aufbautraining: Vom Kollegen zum Vorgesetzten
06.12., 15.12.2016, 11.01.2017	Lohnsteuerrecht aktuell – Änderungen zum Jahreswechsel 2016/2017
12. - 13.12.2016	Aufbauseminar Lohn- und Gehaltsabrechnung

Nähere Informationen zu diesen und den weiteren Seminaren erhalten Interessenten bei Renate Böschmeyer unter ☎ 0541-77068-12 oder ✉ boeschmeyer@iav-online.de. Das neue Seminarprogramm 2017 kann voraussichtlich ab Mitte Dezember ebenfalls dort angefordert werden.

Neu ab 2017: Informationen zu den einzelnen Seminaren und Online-Buchungsmöglichkeiten gibt es dann auch auf der Homepage des IAV unter www.iav-online.de.

Arbeitsmarkt regional

Arbeitslosenquote	Oktober 2016	Vormonat
• Niedersachsen	5,8 %	5,9 %
• Agenturbezirk Nordhorn allgemein	3,5 %	3,5 %
15-25 Jahre	3,5 %	3,8 %
• Agenturbezirk Osnabrück allgemein	4,9 %	5,0 %
15-25 Jahre	3,9 %	4,6 %

Im Oktober 2016 waren im Agenturbezirk Nordhorn 8.701 Personen, im Agenturbezirk Osnabrück 14.109 Personen arbeitslos gemeldet.

Betriebsgrößen

Die großen Unternehmen beherrschen die Berichterstattung in den Medien. Doch geprägt wird die deutsche Unternehmenslandschaft von kleineren Betrieben: Zwei Drittel der Betriebe beschäftigten 5 oder weniger Mitarbeiter. Weitere 22 % haben 6 bis 19 Beschäftigte, und nur gut 2 % aller Betriebe haben eine Belegschaft von 100 und mehr Mitarbeitern.

Ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt ist allerdings enorm: 49 % der Beschäftigten in Westdeutschland und 44 % in Ostdeutschland haben ihre Arbeitsplätze in diesen größeren mittelständischen Betrieben bzw. Großbetrieben. Mehr als jeder fünfte Arbeitnehmer in Deutschland arbeitet in einem Betrieb mit 500 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Quelle:
Bundesagentur für Arbeit, Stand 2015