



# INDUSTRIELLER ARBEITGEBERVERBAND

Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim e.V.

## Newsletter

3/2017

### Zur aktuellen Entwicklung des Arbeitsmarkts von Jana Billigmann, IAV-Bildungsreferentin

Laut einer OECD-Studie ist der Anteil von Arbeitsplätzen mit mittlerer Qualifikation in allen Industrieländern zwischen 1995 bis 2015 stark gesunken – in Deutschland schrumpfte er um über 8 %. Zur Begründung wird auf die Digitalisierung verwiesen, die eine Steigerung der Beschäftigung Hochqualifizierter (+ 4,7 %) und Niedrigqualifizierter (+ 3,4 %) mit sich bringe. Die Arbeitsmärkte, heißt es in der OECD-Studie, tendierten zu einer Polarisierung, d. h. der Arbeitsmarkt teile sich in die zwei Extreme Gering- und Hochqualifizierte.



Doch gibt es in unserem Land diese Spaltung des Arbeitsmarkts wirklich? Die klare Antwort des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW): Nein! Von einer Krise bei Facharbeitern sei nichts zu sehen, sagt IW-Arbeitsmarktexperte Holger Schäfer. Statistiken zeigen: Der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung geht in Deutschland zurück, während der Anteil mit mittlerer oder höherer Qualifikation stagniert oder wächst. Das spricht eher für einen Trend zur Höherqualifizierung, wie ihn Fachleute seit langem beschreiben. Dies bestätigen auch die Arbeitslosenstatistiken: Während die Arbeitslosenquote der Personen ohne Ausbildungsabschluss bei 20,3 % liegt, haben lediglich 4,6 % der Personen mit einer Berufsausbildung keinen Job.

Der geringe Anteil von Arbeitslosen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung führt im Umkehrschluss aber auch dazu, dass Unternehmen hierzulande immer schwerer Fachkräfte finden. Hinzu kommt, dass aufgrund des demografischen Wandels die nachrückende Generation des Erwerbspersonenpotenzials weiter schrumpft. In den nächsten 15 Jahren wird fast jeder dritte Arbeitnehmer in Rente gehen. Mittlerweile können Firmen quer durch Deutschland bereits etwa jede zweite Stelle nur schwer besetzen, wobei es allerdings große Unterschiede zwischen den Bundesländern gibt. Einer aktuellen IW-Studie zufolge leidet der Süden besonders: Im Jahr 2016 haben die Unternehmen in Baden-Württemberg rund 72 % aller Stellen in sog. Engpassberufen ausgeschrieben – hier gibt es mehr offene Stellen als Bewerber. In Bayern waren es 65 %, in Hessen 58 %. Doch auch Niedersachsen kommt der Studie zufolge auf 53 %, während es in Berlin „nur“ 35 % sind. In manchen Regionen, vor allem im Osten, bleiben darüber hinaus bis zu 25 % aller Lehrstellen unbesetzt.

Was könnte Abhilfe schaffen? Die Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft von Jugendlichen und Arbeitslosen ist ein wichtiges Instrument, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die IW-Forscher kommen zu dem Ergebnis, dass deutschlandweit rund 42.700 Stellen besetzt werden könnten, wenn diese beiden Gruppen mobiler und bereit wären, das Bundesland zu wechseln.

### Demografie: Zahl der Schüler stabilisiert sich

Bis zum Beginn der Sommerferien wurden im Schuljahr 2016/2017 an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland rund 8,4 Mio. Schülerinnen und Schüler unterrichtet. Im Vorjahr waren es fast gleich viele (0,4 % weniger) – der kontinuierliche Rückgang seit dem Schuljahr 2002/2003 scheint damit gestoppt. Im Langzeitvergleich ist die Zahl der Schüler in Deutschland nämlich deutlich zurückgegangen. So hatte es im Schuljahr 2002/2003 gegenüber heute 1,4 Mio. Schüler mehr an allgemeinbildenden Schulen gegeben. Die Schülerzahl hängt an der demografischen Entwicklung und natürlich auch an Schulstrukturreformen. Den leichten Zuwachs bei den jüngsten Schülerzahlen erklärt das Statistische Bundesamt mit Zuwanderung.

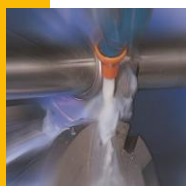
#### Aus dem Inhalt

Seite 1  
Demografie: Zahl der Schüler stabilisiert sich

Seite 2  
Tarifeinheit im Tarifvertragsgesetz (TVG)

Seite 3  
Ältere Beschäftigte

Seite 4  
Verbandsveranstaltungen  
Arbeitsmarktdaten



Mit Spannung erwartet wurde die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts am 11. Juli 2017 zur Tarifeinheit im Tarifvertragsgesetz (TVG). Dabei ging es um die Frage, ob das neue Tarifeinheitgesetz mit dem Grundgesetz, speziell mit Artikel 9 Abs. 3, im Hinblick auf die grundrechtlich geschützte Tarifautonomie vereinbar sei. Das Tarifeinheitgesetz regelt Konflikte, die im Zusammenhang mit der Geltung mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb bestehen. Es sieht vor, dass im Fall einer Kollision mehrerer Tarifverträge in einem Unternehmen der Tarifvertrag verdrängt wird, dessen Gewerkschaft weniger Mitglieder hat. Das Gesetz schreibt dabei ein gerichtliches Beschlussverfahren vor, bei dem die Arbeitsgerichtsbarkeit festzustellen hat, welche Gewerkschaft die meisten Mitglieder hat und somit welcher Tarifvertrag Anwendung findet. Wenn ein Tarifvertrag verdrängt wird, hat jedoch die Gewerkschaft, deren Tarifvertrag verdrängt worden ist, einen Anspruch auf Nachzeichnung des verdrängenden Tarifvertrags.



Nun hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass das Tarifeinheitgesetz weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Es ist nur dahingehend mit dem Grundgesetz unvereinbar, dass die mit der Verdrängung eines Tarifvertrages verbundenen Beeinträchtigungen insoweit unverhältnismäßig sind, als Schutzvorkehrungen gegen eine einseitige Vernachlässigung der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen durch die jeweilige Mehrheitsgewerkschaft fehlen. Denn der Gesetzgeber hat keine Vorkehrungen getroffen, die sichern, dass in einem Betrieb die Interessen von Angehörigen kleinerer Berufsgruppen, deren Tarifvertrag verdrängt wird, hinreichend berücksichtigt werden. Somit ist der § 4 a TVG zwar teilweise verfassungswidrig, dies führt jedoch nicht zu dessen Nichtigerklärung, sondern nur zur Feststellung seiner Unvereinbarkeit mit dem Grundgesetz. Das Bundesverfassungsgericht hat dem Gesetzgeber daher aufgegeben, das Gesetz in diesem Punkt bis zum 31.12.2018 nachzubessern. Solange bleibt es in seiner jetzigen Form weiterhin anwendbar. Über einzelne noch offene Fragen der Auslegung und Anwendung des Gesetzes haben nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts die Arbeitsgerichte zu entscheiden.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist zu begrüßen. Die Tarifeinheit hat sich in der Vergangenheit, bis zur Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 2010, und seit dem Inkrafttreten des Tarifeinheitgesetzes bewährt. Denn es ist notwendig, dass die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer wissen, welcher Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist. Unterschiedliche Regelungen für Arbeitnehmer im selben Betrieb sind somit im Sinne des Betriebsfriedens ausgeschlossen. Die Maßgabe des Bundesverfassungsgerichts, das Gesetz so anzupassen, dass die Interessen der Minderheitsgewerkschaft von der Mehrheitsgewerkschaft berücksichtigt werden müssen, entspricht dem Sinn der Tarifeinheit.

**Kurz zitiert:** *„Der Vorteil der Klugheit besteht darin, dass man sich dumm stellen kann.“*

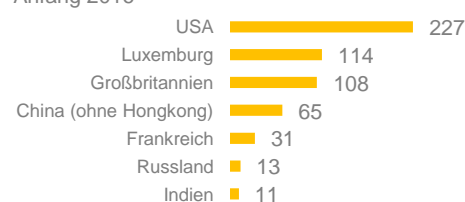
**Kurt Tucholsky**

---

## *Deutsche Direktinvestitionen im Ausland*

Laut Deutscher Bundesbank betrug der Gesamtwert der deutschen Direktinvestitionen im Ausland Anfang 2016 1.051 Mrd. €, davon waren 579 Mrd. € in EU-Ländern investiert. Das wichtigste Zielland für deutsche Direktinvestitionen mit Beteiligungen, Tochterfirmen und Vertriebsstellen waren die USA im Wert von 227 Mrd. €, gefolgt von Luxemburg (114 Mrd. €) und Großbritannien (108 Mrd. €). Aber auch Deutschland ist als Investitionsziel interessant: Ausländische Investoren investierten hier insgesamt 670 Mrd. €.

Im Ausland investiert: Deutsche Direktinvestitionen in Mrd. €  
Anfang 2016



Quelle: Statistisches Bundesamt

# 78,7 %

aller Bundesbürger im Alter von 20 bis 64 Jahren gingen im Jahr 2016 einer Erwerbstätigkeit nach. Damit hat Deutschland die zweithöchste Erwerbstätigenquote in der Europäischen Union. Nur Schweden liegt mit einer Quote von 81,2 % darüber. Hinter

Deutschland liegen Großbritannien (77,6 %), Dänemark (77,4 %) und die Niederlande (77,1 %). Der EU-Durchschnitt liegt bei 71,1 % und hat sich im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt erhöht. Unter dem EU-Durchschnitt liegen z. B. Frankreich (70,4 %), Spanien (63,9 %) und Italien (71,6 %), Schlusslichter sind Kroatien (61,4 %) und Griechenland (56,2 %). Im Rahmen der sogenannten „Europa 2020-Strategie“ ist eine Erwerbstätigenquote von durchschnittlich mindestens 75 % das Ziel. Um dieses zu erreichen, wurden für die einzelnen Mitgliedstaaten nationale Ziele formuliert. Für Deutschland wurden 77,0 % festgesetzt – dieses Ziel ist bereits erreicht.

Quelle: Eurostat

## Arbeitgeber setzen sich für Beschäftigung Älterer ein

Die Beschäftigung älterer Mitarbeiter war das Hauptthema des diesjährigen Herrenhäuser Reha-Gesprächs am 19. Juni im Tagungszentrum Schloss Herrenhausen in Hannover. Rund 80 Teilnehmer kamen zu der Vortrags- und Diskussionsveranstaltung, eingeladen hatte der IAV gemeinsam mit der Fontane-Klinik, Psychosomatische Fachklinik Berlin-Brandenburg.



Für die Arbeitgeber ist die Beschäftigung Älterer ein wichtiges Thema. „Die verlängerte Lebensarbeitszeit passt zur gestiegenen Lebenserwartung und auch wegen der demografischen Entwicklung brauchen die Arbeitgeber Ältere als erfahrene Fachkräfte“, betonte der Vorstandsvorsitzende des IAV, Olaf Piepenbrock von der gleichnamigen Osnabrücker Unternehmensgruppe, im Rahmen der Tagung. Viele Arbeitnehmer seien mit 65, 67 oder 70 Jahren noch leistungsfähig. Jedoch seien alternde Belegschaften auch mit Herausforderungen verbunden, ein Hauptaugenmerk gelte der Gesundheit. Hierzu könne auch der Betrieb mit Angeboten von der Gesundheitsförderung über Verpflegung bis zur Mobilitätsunterstützung gute Impulse geben.



Mit seinem Vortrag „Arbeitsfähigkeit in der alternden Gesellschaft – Grundlage für das Wohlbefinden der Beschäftigten und eine bessere Produktivität der Betriebe“ erläuterte Prof. Dr. Juhani Ilmarinen die wichtigsten Faktoren für die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter. Der ehemalige Direktor der Abteilung Physiologie am Finnischen Institut für Arbeitsmedizin in Helsinki warf einen differenzierten Blick auf Fähigkeiten, die im Alter eher zunehmen, unverändert bleiben oder abnehmen und zeigte strategische Ansatzpunkte für Personalabteilungen auf. Als wichtigsten Einzelfaktor für Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter benannte Ilmarinen das Thema Führung. Dort läge die Verantwortung für die Arbeitsgestaltung und dort könnten auch die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und menschlicher Ressource gestaltet werden.

Das anschließende Podiumsgespräch mit Arbeitgebern, dem DGB Niedersachsen und der Niedersächsischen Demografieagentur lieferte Praxisbeispiele und machte deutlich, welchen positiven Einfluss für die Beschäftigung Älterer Prävention und Rehabilitation haben.

## Zahl der älteren Beschäftigten wieder gestiegen

Nach der Einführung der abschlagsfreien Rente mit 63 im Juli 2014 ist die Zahl der Beschäftigten im Alter von 63 bis 65 zunächst drastisch zurückgegangen, nachdem sie zuvor jahrelang gestiegen war. Waren es im Juni 2014, dem letzten Monat vor Einführung der Rente mit 63, noch 470.698 ältere Beschäftigte, lag am Ende des 1. Quartals 2015 die Zahl mit 431.281 um 8,4 % niedriger. Danach stieg die Beschäftigung Älterer wieder langsam an und hat nach den neusten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit Mitte 2016 – zwei Jahre nach der Einführung der Rente mit 63 – wieder den Wert von kurz vor ihrer Einführung erreicht und überschritten. Eines ist sicher: Ohne Rente mit 63 wären nicht so viele Fachkräfte mit jahrelanger Berufserfahrung und Spezialwissen ausgeschieden, sie bleibt also trotz ihrer Beschränkung auf die Geburtsjahrgänge 1953 bis 1963 kritisch zu betrachten. Im EU-Vergleich steht Deutschland laut Eurostat nicht schlecht da: 68,6 % aller Bundesbürger im Alter von 55 bis 64 Jahren gingen im Jahr 2016 einer Erwerbstätigkeit nach. Damit hat Deutschland die zweithöchste Erwerbstätigenquote Älterer in der Europäischen Union, nur Schweden hat mit einer Quote von 75,5 % mehr Erwerbstätige in dieser Altersgruppe.

## Vorankündigung von Verbandsveranstaltungen

### 26.09.2017: Personalleitertreffen

Für Geschäftsführer, Personalleiter und Personalverantwortliche unserer Mitgliedsunternehmen bieten wir vormittags in Osnabrück und nachmittags in Spelle Informationen über „Aktuelles zum Rentenrecht“. Nähere Informationen erteilt Birgit Unland (☎ 0541-77068-28 oder ✉ [unland@iav-online.de](mailto:unland@iav-online.de)).

### 02.11.2017: Industriedialog

IAV und IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim organisieren einen Industriedialog mit Fachvortrag und Podiumsrunde zum Thema „Export, internationale Beziehungen, weltweite Märkte“. Im Anschluss erfolgt die Preisverleihung des Auszubildenden-Fotowettbewerbs zu „Mensch und Industrie“. Nähere Informationen erteilt Violeta Lüttig (☎ 0541-77068-33 oder ✉ [luettig@iav-online.de](mailto:luettig@iav-online.de)).

08.11.2017: „Abend der Industrie“ bei der Wietmarscher Ambulanz- und Sonderfahrzeug GmbH, Wietmarschen

### 20.11.2017: Herbstforum

Das 2017er Herbstforum von IAV, Bezirksgruppe Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim von NiedersachsenMetall, VME-Stiftung Osnabrück-Emsland und Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft beschäftigt sich mit Fragen des Lernens und Sich-Weiterentwickelns, der Motivation und Führung.

## Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte

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

23.08.2017	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz
05.09.2017	Arbeitnehmerdatenschutz
14.09.2017	Auszubildende: Auftritt und Etikette
27.09.2017	Rückkehr- und Fehlzeitengespräche sicher führen
24.10.2017	Beschäftigung von Ausländern/-innen in Deutschland
08.11.2017	Gesprächsführung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Nähere Auskünfte zu einzelnen Seminaren bzw. das gesamte Seminarprogramm können bei Renate Böschmeyer unter ☎ 0541-77068-12 oder ✉ [boeschmeyer@iav-online.de](mailto:boeschmeyer@iav-online.de) angefordert werden. Informationen und Online-Buchungsmöglichkeiten gibt es auch auf der IAV-Homepage unter [www.iav-online.de](http://www.iav-online.de) ⇒ Weiterbildung.

## Arbeitsmarkt regional

Arbeitslosenquote	Juli 2017	Vormonat
• Niedersachsen	5,9 %	6,1 %
• Agenturbezirk Nordhorn		
allgemein	3,4 %	3,1 %
15-25 Jahre	4,1 %	3,3 %
• Agenturbezirk Osnabrück		
allgemein	4,8 %	4,6 %
15-25 Jahre	4,5 %	3,4 %

Im Juli 2017 waren im Agenturbezirk Nordhorn 8.505 Personen, im Agenturbezirk Osnabrück 14.117 Personen arbeitslos gemeldet.

## Neu-Mitglieder in der Verbändegemeinschaft

- Anton Berkenheger GmbH & Co. KG, Haren: Herstellung und Vertrieb von Spezialmaschinen für die Gewässerunterhaltung

### Betriebszugehörigkeit: treue Führungskräfte

Die Lebensläufe der Beschäftigten werden im Vergleich zu früher bunter – dennoch gibt es in Deutschland sehr lange Betriebszugehörigkeiten: 45 % aller Beschäftigten sind bereits seit mindestens zehn Jahren beim selben Arbeitgeber tätig. Den höchsten Anteil gibt es mit 53 % bei den Führungskräften.

Bei den An- und Ungelernten sind es dagegen nur 32 %, die ihren Arbeitgeber in den vergangenen zehn Jahren nicht gewechselt haben. Im Vergleich mit anderen EU-Staaten liegt Deutschland damit insgesamt nah am EU-Durchschnitt von rund 44 %. Die EU-Länder mit den höchsten Anteilen sind Italien (52 %), Portugal (51 %) und Frankreich (50 %).

Quelle: Statistisches Bundesamt