



INDUSTRIELLER ARBEITGEBERVERBAND

Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim e.V.

Newsletter

3/2018

Zur Zukunft von Tarifverträgen

von Jasmin Markhof, IAV-Geschäftsführerin

Der Tarifvertrag regelt den Inhalt von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Tarifverträge sollen dabei Mindeststandards festlegen, die für die jeweilige Branche gelten. Grundsätzlich eine gute Sache, aber warum nimmt die Tarifgebundenheit in Deutschland kontinuierlich ab? Nach den Angaben des Statistischen Bundesamts waren 1998 noch 76 % aller Beschäftigten tarifgebunden, 2017 nur noch 57 %. Die Gründe für diesen Rückgang dürften je nach Branche unterschiedlich sein. Eine einheitliche Begründung für dieses Phänomen verbietet sich. Aber für die Metall- und Elektroindustrie lässt sich sagen: Die M+E Tarifverträge sichern längst nicht mehr Mindeststandards ab. Nein, sie sind schlichtweg für eine Vielzahl von kleinen mittelständischen Betrieben zu teuer. Viele Unternehmen meiden Tarifverträge, weil sie sich diese nicht leisten können.



Aus dem Inhalt

Seite 1
Aus aller Welt

Seite 2
Mindestlohn

Seite 3
REFA-Grundausbildung

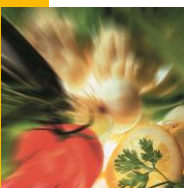
Seite 4
Verbandsveranstaltungen
Arbeitsmarktdaten



Warum gibt es überhaupt Tarifverträge? Ein Blick zurück: Nach dem ersten Weltkrieg forderten Arbeiterräte eine Sozialisierung des Eigentums. Die Angst vor Enteignung veranlasste führende deutsche Unternehmer im November 1918, mit dem Stinnes-Legien Abkommen weitreichende Zugeständnisse zu machen. Die Arbeitgeber erkannten erstmals die Gewerkschaften als gleichberechtigte Tarifpartner an. Im Gegenzug stimmten die Gewerkschaften der freien Unternehmerwirtschaft zu. Eine wichtige Weichenstellung für unser Wirtschaftssystem und der Grundstein für die Sozialpartnerschaft. Deswegen sieht es der Staat im Grundsatz auch nicht als seine Aufgabe an, konkrete Lohn- und Arbeitsbedingungen festzusetzen. Im Gegenteil: Er lässt sogar die Abweichung von gesetzlichen Regelungen aufgrund von Tarifverträgen zu. Nach dem Motto: Arbeitgeber und Gewerkschaften können die Besonderheiten ihres jeweiligen Bereichs, besser beurteilen und so maßgeschneiderte Lösungen vereinbaren, die tragfähig sind. Bricht dieser Grundstein der Sozialen Marktwirtschaft jedoch weg, stellt sich die Frage nach den Folgen: Wird der Staat in noch größerem Umfang die Entgelte festlegen? Es gibt hierfür politische Befürworter. Ist dann aber eine ausgewogene Entgeltpolitik überhaupt noch möglich? Was würde eine staatliche Regulierung für den Wirtschaftsstandort Deutschland bedeuten?



Wenn unser bisheriges Wirtschaftssystem Bestand haben soll, muss der Tarifvertrag selbst wieder attraktiver werden. Tarifverträge müssen klar, einfach umzusetzen und wirtschaftlich insbesondere auch für den Mittelstand tragbar sein. Es bedarf flexibler Regelungen, die im Einzelfall Abweichungen vom Gesetz durch Tarifvertrag, aber auch Abweichungen vom Tarifvertrag durch Betriebsvereinbarung ermöglichen, um so den beidseitigen Bedürfnissen im Betrieb gerecht zu werden – damit beide Seiten tarifgebunden sein wollen. Was sich so leicht schreibt, ist in der Praxis schwierig umzusetzen. Aber: Schaffen die Tarifvertragsparteien es nicht, dann verliert dieses 100-jährige Erfolgsmodell an Strahlkraft. Die Folgen daraus können weitreichend sein.



Aus aller Welt: ausländische Bevölkerung wächst



Rund 10,6 Mio. Ausländer lebten laut Statistischem Bundesamt Ende 2017 in Deutschland, 585.000 bzw. 5,8 % mehr als im Vorjahr. Damit setzt sich der Trend der letzten Jahre fort. Die häufigste ausländische Staatsangehörigkeit ist die türkische. Besonders große Zuwächse gab es bei Menschen aus Bulgarien, Rumänien, Polen, Kroatien und Syrien. Viele der Zugewanderten leisten einen wertvollen Beitrag, z. B. in gewerblich-technischen Berufen. Ohne die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer wäre die MINT-Lücke in Deutschland um 148.200 Fachkräfte höher und läge bei rund 463.000, stellt der letzte MINT-Report fest. Aktuell sind 17,5 % aller akademischen und 14,7 % aller beruflich qualifizierten MINT-Fachkräfte zugewandert.

Nach monatelangen Diskussionen steht es fest: Mit dem Reformationstag am 31. Oktober wird in Niedersachsen ab diesem Jahr ein zusätzlicher Feiertag eingeführt. Während Religionsgemeinschaften und Politiker im Vorfeld hauptsächlich über die Frage diskutierten, welcher Tag sich am besten als neuer Feiertag eignet, kritisieren Verbände und Wirtschaftsvertreter weiterhin die grundsätzliche Idee und bleiben mit ihren Argumenten irgendwie ungehört. Denn machen wir uns nichts vor: Das Feiertags-Wahlgeschenk der Niedersächsischen Landesregierung stellt einen erheblichen Wettbewerbsnachteil dar und belastet unsere Wirtschaft. Rein rechnerisch betrachtet, beträgt die Wertschöpfung an einem Arbeitstag bundesweit mehr als 10 Mrd. Euro, allein in Niedersachsen werden an jedem Werktag etwas über 1 Mrd. Euro erwirtschaftet, so eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln. Was davon nicht an anderen Tagen nachgeholt wird, geht Niedersachsen an Wirtschaftsleistung zukünftig verloren.



Gerade unsere industriegeprägte Region ist besonders von dieser Entscheidung betroffen. Dabei gehört Deutschland bereits heute weltweit zu den Ländern mit den kürzesten Arbeitszeiten, den meisten Feier- und Urlaubstagen... und mit einem großen Fachkräfteengpass. Schließlich arbeiten sich die Aufträge nicht von selbst ab.

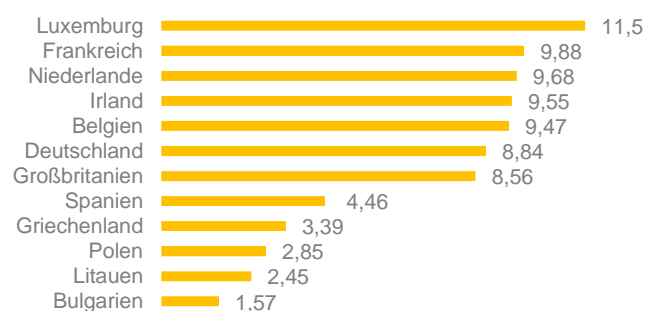
Der zusätzliche Feiertag ist ein Wahlgeschenk der Großen Koalition an die Arbeitnehmer in Niedersachsen, der der Wirtschaft teuer zu stehen kommt. Doch vielleicht nicht nur der Wirtschaft. Die Reformation spaltete 1517 die Kirche. Heute entfacht der Gedenktag eine intensive Diskussion zwischen Politik und Wirtschaft, denn möglicherweise zieht der neue Feiertag eine unbeabsichtigte Auswirkung bei der Pflegeversicherung nach sich. Der auf den ersten Blick unverständliche Zusammenhang ergibt sich aus einer Bestimmung des Sozialgesetzbuchs. Beim Start der Pflegeversicherung 1995 sollte die Wirtschaft geschont werden. Deshalb wurden den Bundesländern die Möglichkeit eingeräumt, einen Feiertag zu streichen – durch Mehrarbeit der Beschäftigten sollte die Belastung der Unternehmen durch den von ihnen zur Hälfte zu tragenden Beitrag für die Pflegeversicherung kompensiert werden. Wenn ein Bundesland dies nicht mitmacht, so damals die Regelung, müssen die Arbeitnehmer in dem Land einen höheren Pflegebeitrag entrichten. Sachsen behielt den Buß- und Bettag als arbeitsfreien Tag und hat einen um 0,5 % höheren Beitragsanteil der Arbeitnehmer. Wenn ein Bundesland nun einen neuen Feiertag einführt, gilt nach Ansicht mancher Juristen das gleiche wie in Sachsen. Eine Ausnahme war im letzten Jahr einmalig der 500. Jahrestag der Reformation. Es gibt derzeit unterschiedliche Meinungen, ob bzw. welche Folgen der zusätzliche Feiertag für die Pflegeversicherung und die Kostenbelastung durch Arbeitnehmer hat. Die Debatte geht also in die nächste Runde. Die Einführung des neuen Feiertags schadet nicht nur der Wirtschaft, sondern ist vielleicht sogar ein Griff ins Portemonnaie der niedersächsischen Beschäftigten.

Kurz zitiert: „Es ist nicht wenig Zeit, die wir haben,
sondern viel Zeit, die wir nicht nutzen.“
Seneca

Europa: Gesetzlicher Mindeststundenlohn in 22 Ländern

In 22 der 28 EU-Länder gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn. Er reicht von 1,57 € brutto je Stunde in Bulgarien bis 11,55 € brutto je Zeitstunde in Luxemburg. In Deutschland beträgt der gesetzliche Mindestlohn derzeit 8,84 € brutto je Stunde. Ende Juni 2018 hat die Mindestlohnkommission jedoch einen Beschluss zur Anpassung gefasst: 9,19 € brutto ab 01.01.2019 und 9,35 € brutto je Stunde mit Wirkung ab 01.01.2020. Innerhalb der EU liegt der derzeit geltende deutsche Mindestlohn an sechsthöchster Stelle. In den meisten westeuropäischen EU-Staaten liegt die Lohnuntergrenze deutlich höher, in Großbritannien liegt sie darunter. Keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern.

Mindestlohn in der EU pro Stunde in €



Quelle: WSI Tarifarchiv

201.000

Ausbildungsstellen waren im Juli noch unbesetzt. Dem stehen 140.000 Suchende gegenüber, die im Juli noch unversorgt waren. Von Oktober 2017 bis Juli 2018 haben sich bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern 502.000 Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildungsstelle gemeldet (- 10.000 gegenüber dem Vorjahreszeitraum). Die Unternehmen haben seit Oktober 2017 insgesamt 531.000 Ausbildungsstellen (+ 21.000 im Vergleich zum Vorjahr) gemeldet. Erfahrungsgemäß werden bis September noch viele bislang unversorgte Bewerberinnen und Bewerber eine Ausbildung oder eine Alternative finden und Ausbildungsstellen noch besetzt werden. Regionale, berufsfachliche und qualifikatorische Disparitäten, die den Ausgleich von Angebot und Nachfrage erheblich erschweren, sind nach wie vor zu beobachten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Arbeit – Gesundheit – Leistungsfähigkeit

In einer Arbeitswelt im Wandel haben verschiedenste Faktoren Einfluss auf unsere Gesundheit. Arbeitgeber wünschen sich kompetente und leistungsfähige Mitarbeiter – Beschäftigte möchten sich mit Leistungsstärke einbringen können. Um die Zusammenhänge von Arbeit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit ging es beim diesjährigen Herrenhäuser Reha-Gespräch, das der IAV gemeinsam mit der Fontane-Klinik, Psychosomatische Fachklinik Berlin-Brandenburg im Juni in Hannover veranstaltete.

Für die Teilnehmer brachte der Vortrag „Doping am Arbeitsplatz – wie sich die Angehörigen der jungen Generation körperlich und psychisch fit halten“ von Herrn Prof. Dr. Klaus Hurrelmann, Professor of Public Health and Education der Hertie School of Governance in Berlin, interessante Einblicke in die verschiedenen Lebens- und Erwartungswelten der Generationen. Er verdeutlichte anschaulich, dass neben den körperlichen und psychischen Anlagen auch die soziale und ökologische Umwelt eine wichtige Rolle für die Entwicklung und Leistungsfähigkeit spielen, Mentalität sei generationen-geprägt. So könnten Arbeitgeber bei jungen Leuten besonders mit Betriebsklima, Zeitmanagement sowie Vereinbarkeit Privatleben-Beruf punkten. Das Podiumsgespräch mit Experten aus den Bereichen Personal, Gesundheitsförderung und Rehabilitation verdeutlichte, dass der Betrieb von den Mitarbeitern auch als Lebensraum wahrgenommen wird. Sensibilität für Arbeitsbeziehungen und wertschätzende Aufmerksamkeit kennzeichnen erfolgreiches Personalmanagement. Mit Früherkennung und Prävention können Arbeitgeber aktiv werden, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig gesund und erfolgreich im Unternehmen zu halten. Das diesjährige Herrenhäuser Reha-Gespräch lieferte interessante Daten und Fakten und baute eine Brücke zwischen Erkenntnissen der Sozialisationsforschung, Gesundheitsfragen und den Herausforderungen der Mitarbeiterführung.

Frauenförderung stützt Wachstum

Einer OECD-Studie zur Berufstätigkeit von Frauen in den nordeuropäischen Staaten kommt zu dem Schluss, dass sich die Förderung von Frauen, besonders von Müttern, positiv auf das Wirtschaftswachstum auswirkt. Die skandinavischen Länder hätten mit dieser Politik die Beschäftigungsquote von Frauen in den vergangenen Jahrzehnten von einem relativ hohen Niveau aus noch um 20 - 25 Prozentpunkte gesteigert, heißt es. Während im OECD-Schnitt 60 % der Frauen arbeiten, sind es in Schweden und Island fast bzw. mehr als 80 %. Diese Steigerung wirkt sich zusammen mit einer hohen Zahl von Arbeitsstunden ökonomisch deutlich aus: Sie war in den vergangenen 40 bis 50 Jahren für 0,25 - 0,4 Prozentpunkte des jährlichen Wirtschaftswachstums pro Einwohner verantwortlich. Dies entspricht einem Fünftel des Gesamtwachstums.

Quelle: OECD, SZ

Startet bald: REFA-Grundausbildung 2.0



Unternehmen stehen vor vielen Herausforderungen: Schwerwiegende wirtschaftspolitische Entscheidungen rund um den Globus, digitaler Wandel, Fachkräftesuche, betriebliche Organisation... REFA-Kenntnisse bringen Mitarbeiter und Betriebe nach vorne. Die nächste REFA-Grundausbildung 2.0 in unserer Region startet am 30. August 2018 in Lotte (Büren). Der Kurs läuft 6 Monate lang immer dienstags und donnerstags am

Abend. Die Teilnehmer/innen erhalten die methodische Fitness, um Arbeitsplätze und -prozesse zu analysieren, zu gestalten und zu verbessern. Anschließend können sie die Grundlagen des Industrial Engineering anwenden. Sie lernen Instrumente und Werkzeuge für die optimale Nutzung von Material und Betriebsmitteln kennen und können diese anwenden. Außerdem geht es um den Aufbau eines am Menschen orientierten Produktionsprozesses. Firmen mit REFA-qualifizierten Mitarbeitern sind deshalb bestens gerüstet für die Zukunft. Nähere Informationen unter <https://www.refa-nordwest.de/weiterbildungen/refa-grundausbildung-20.html>.

Vorankündigung von Verbandsveranstaltungen

06.09.2018: Verbändejubiläum

In diesem Jahr feiern der IAV sein 100-jähriges Bestehen und die Bezirksgruppe Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim von NiedersachsenMetall ihr 90-jähriges Jubiläum.

11.09.2018: Arbeitsrecht um 6

Im nächsten Arbeitsrecht um 6 wird das Thema „Für die Praxis: Update Schwerbehindertenrecht“ näher beleuchtet.

25.10.2018: „Spätschicht – Abend der Industrie“ bei der Neuenhauser Maschinenbau GmbH, Neuenhaus.

15.11.2018: Herbstforum rund um das Thema „Industrie 4.0“.

Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte

Nächste Seminare der Außenstelle des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft im IAV:

04.09.2018	Betriebliche Altersversorgung
12.09.2018	Der richtige Umgang mit dem Betriebsrat
18.09.2018	Low-Performer – arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten bei Leistungsmängeln
20.09.2018	Rückkehr- und Fehlzeitengespräche sicher führen
14.10.2018	Grenzenlos flexibel? – Arbeitszeitgestaltung im Zeichen von „Arbeit 4.0“
08.11.2018	Neue Wege der Azubi-Gewinnung

Nähere Auskünfte zu diesen und weiteren Seminaren gibt Renate Böschmeyer unter ☎ 0541-77068-12 oder ✉ boeschmeyer@iav-online.de angefordert werden.

Erwerbstätigkeitszahlen auf Rekordniveau

Die starke Konjunktur lässt die Beschäftigung in Deutschland auf immer neue Rekorde steigen. Ende 2017 wuchs die Zahl der Erwerbstätigen i. Vgl. z. Vorjahr um 1,5 % auf 44,7 Mio. den höchsten Stand seit der Wiedervereinigung. Der Aufschwung sorgte weiter für einen Rückgang bei den geringfügig Beschäftigten und Selbstständigen, während die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Jobs erneut stieg. Getragen wurde der Boom von den angestellten Arbeitnehmern, gerade in der Dienstleistungsbranche. Dort fielen die Zuwächse am größten aus.

Quelle: IAB

Arbeitsmarkt regional

Arbeitslosenquote	Juli 2018	Vormonat
• Niedersachsen	5,4 %	5,1 %
• Agenturbezirk Nordhorn allgemein	2,8 %	2,5 %
15-25 Jahre	3,2 %	2,0 %
• Agenturbezirk Osnabrück allgemein	4,5 %	4,3 %
15-25 Jahre	4,3 %	3,2 %

Im Juli 2018 waren im Agenturbezirk Nordhorn 7.125 Personen, im Agenturbezirk Osnabrück 13.321 Personen arbeitslos gemeldet.

Neu-Mitglieder in der Verbändegemeinschaft

- Ademco2 GmbH, Hameln und Lotte: Entwicklung, Produktion, Montage, Technischer Service und Vertrieb von Ausrüstungen, Geräten und Systemen zum Sichern, Regeln und Verwenden von Gas und zum Regeln von Heizungssystemen
- Augustin Entsorgung Holding GmbH (+ 8 weitere Unternehmen), Meppen: Entsorgungs- und Aufbereitungskonzepte für Gewerbe- und Privatkunden
- Feldhaus Klinker Vertriebs-GmbH (+ 4 weitere Unternehmen), Bad Laer: Klinkerriemchen, Verblender, Pflaster
- Kesseböhmer Produktions GmbH & Co. KG, Weilheim/Teck: Ergonomietechnik/Metallwaren
- Krause Metall GmbH, Herrnhut: Metallwaren für den Ladenbau/Draht-, Blech- und Röhrenkonstruktionen
- Riesplan GmbH, Bad Essen: Verkaufsförderung/Verkaufslandschaften
- Siemens Mobility GmbH, Braunschweig: vernetzte und IT-basierte Produkte, Systeme und Lösungen für den Transport von Menschen und Gütern