

1/2024 NEWSLETTER



BÜROKRATIE-BURN-OUT ENTLASTUNGEN FÜR DIE HR-PRAXIS?

Das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz soll, wie der Name es sagt, Bürokratieentlastung bringen – auch für Personalabteilungen.

IAV-Geschäftsführerin Kirsten Thelen hat sich die vorgesehenen Entlastungen genauer angeschaut und zeigt auf, ob bzw. wie viel weniger Bürokratie im Arbeitsrecht nach dem Gesetzesentwurf tatsächlich zu erwarten ist. Hierbei legt sie den Fokus insbesondere auf die angedachten Änderungen im Nachweisgesetz.

➤ Seite 2

BÜROKRATIE-BURN-OUT

➤ Seite 2

JOBWECHSEL – ES GEHT UMS GEHALT

➤ Seite 2

ÜBER DIE UN(!)ABHÄNGIGKEIT DER
MINDESTLOHNKOMMISSION

➤ Seite 3

VERBANDSVERANSTALTUNGEN
WEITERBILDUNGSANGEBOTE

➤ Seite 4

BÜROKRATIE- BURN-OUT



Angedachte Entlastungen für die HR-Praxis – ambitioniertes Ziel oder heiße Luft?
analysiert Kirsten Thelen, IAV-Geschäftsführerin

„Wir sind davon überzeugt, viele Betriebe in Deutschland leiden unter einem Bürokratie-Burn-out“, so Bundesjustizminister Marco Buschmann auf der Klausurtagung der Bundesregierung im vergangenen August. Schön, dass die Politik diesen Bürokratie-Burn-out endlich erkannt hat – bitter, dass es so lange gedauert hat. Nun hat das Bundesministerium für Justiz einen Entwurf zum sog. Vierten Bürokratieentlastungsgesetz – kurz BEG IV – veröffentlicht. Darin enthalten sind auch Konsequenzen für die HR-Abteilungen in Unternehmen. So soll u. a. die elektronische Form die Regelform werden.

Beispiel Nachweisgesetz

Auf den ersten Blick wirkt „eine die Schriftform ersetzende elektronische Form“ wie die geforderte Abkehr von der Papierflut hin zur digitalen Welt. Aber schaut man sich das am Beispiel Nachweisgesetz einmal genauer an, wird deutlich, dass von Praxistauglichkeit nicht die Rede sein kann. Eine die Schriftform ersetzende elektronische Form i. S. d. § 126a BGB kommt hier nur in Betracht, wenn beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeit-

nehmer – den Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen bzw. deren Änderung qualifiziert elektronisch signieren. Dies ist in der Praxis völlig unüblich und der Aufwand für die Einrichtung zeit- und kostenintensiv. Der Vorschlag wird praktisch ins Leere laufen und zu keinerlei Erleichterung, geschweige denn zu einem Bürokratieabbau führen.

Außerdem: Es wird abermals versäumt, europarechtliche Spielräume auszunutzen. Das deutsche Nachweisgesetz basiert auf einer Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie. Diese Richtlinie lässt die Textform i. S. d. § 126b BGB zum Nachweis von Arbeitsbedingungen ausdrücklich genügen. Doch auch im BEG IV-Entwurf findet sich die Textform für die geplanten Nachweisgesetz-Änderungen an keiner Stelle wieder. Es ist unbegreiflich, warum ein zeitgemäßer Nachweis per E-Mail oder durch digitale Mitarbeiterportale weiterhin verhindert wird. Dabei ist doch angeblich erklärter Wille der Ampel-Koalition, Deutschland digitaler zu machen.

Nachhaltigkeit sieht ebenfalls anders aus: Geht man davon aus, dass man realistischerweise

ca. 20 Blatt Papier zwecks Erfüllung der Vorgaben des Nachweisgesetzes pro Arbeitnehmer benötigt, werden bei ca. 42 Mio. abhängig Beschäftigten derzeit 840 Mio. Blatt Papier unnötig verschwendet. Wenn man sich dann noch vor Augen hält, dass ein Verstoß gegen die bloße Form des Nachweises mit bis zu 2.000 € sanktioniert werden kann – fragt man sich doch, was verkehrt läuft bei der Bürokratieentlastung.

Fazit

Einen kleinen Lichtblick in Sachen künftiger Bürokratieentlastung bietet beispielsweise der Wegfall des Schriftformerfordernisses für Zeugnisse sowie die Möglichkeit, Elternzeitanträge in Textform stellen zu können. Das reicht aber nicht. Neben der Verpuffung der Entlastung beim Nachweisgesetz lässt der Entwurf jegliche Entbürokratisierung im Betriebsverfassungsgesetz vermissen. Auch wenn der Einstieg in die Bürokratieentlastung zu begrüßen ist – er reicht nicht, er nützt nicht. Ein Ende des Bürokratie-Burn-outs in der HR-Praxis ist mit dem BEG IV-Entwurf nicht in Sicht.

ES GEHT UMS GEHALT

„Wenn Sie heute auf Jobsuche wären, was wäre Ihnen für den Jobwechsel bzw. -einstieg am wichtigsten?“

34,2 %

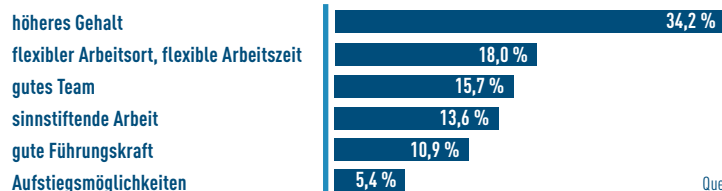
ACHTEN BEIM JOBWECHSEL AUF EIN HÖHERES GEHALT.

Umfrageergebnisse des Marktforschungsunternehmens Innofact im Auftrag von talentee:

Mehr als ein Drittel von 1.000 Befragten gaben an, sich wegen der unsicheren wirtschaftlichen Situation sowie Angst vor Wohlstandsverlusten materielle Sicherheit und daher mehr Gehalt zu wünschen.



GRÜNDE FÜR EINEN JOBWECHSEL



Quelle: Innofact, talentee

ANSICHTSSACHE

Über die Un(!)Abhängigkeit der Mindestlohnkommission
von Verbandsjuristin und Bildungsreferentin Jana Billigmann



Seit 01.01.2024 gilt ein gesetzlicher Mindestlohn von 12,41 € pro Stunde, ab 01.01.2025 steigt er auf 12,82 € – so weit so gut. Das Besondere daran: Die Mindestlohnkommission hat im August letzten Jahres diese stufenweise Anpassung eigenständig beschlossen, nachdem sie im Jahr zuvor von der Bundesregierung kurzzeitig in Sachen Zuständigkeit „entmachtet“ worden war.

Wir erinnern uns: Die Ampel-Koalition hatte politisch eingegriffen und an der Kommission vorbei gesetzlich eine außerordentliche, ja sprunghafte Erhöhung um 15 % auf 12 € ab Oktober 2022 durchgedrückt.

Nachdem nun die Mindestlohnkommission ihr „originäres Recht“ wieder ausgeübt hat und der Mindestlohn entsprechend erhöht wurde, bleibt der Versuch der Einflussnahme dennoch nicht aus: Derzeit pochen einzelne Parteien, Gewerkschaften und Sozialverbände weiter auf eine zeitnahe Erhöhung auf mindestens 14 €.

Um es auf den Punkt zu bringen: Zurückhaltung bitte! Die Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ist und bleibt Aufgabe der Kommission – und nicht die Aufgabe anderer. Sie legt der Bundesregierung alle zwei Jahre einen Vorschlag für die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns vor. Hierbei prüft sie im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Schutz der Beschäftigten beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen und Beschäftigung nicht zu gefährden. Für die Festlegung orientiert sie sich nachlaufend an der Tarifentwicklung. Selbst auf der Homepage des BMAS heißt es: „Zur Anpassung des gesetzlichen

Mindestlohns hat die Bundesregierung eine ständige unabhängige Mindestlohnkommission eingerichtet.“ Die Betonung liegt hier auf dem wichtigen Wort „unabhängig“. Die Kommission setzt sich zusammen aus einer vorsitzenden Person, sechs stimmberechtigten ständigen Mitgliedern aus dem Kreis der Sozialpartner – also nicht nur aus Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgeberseite, sondern auch von Gewerkschaftsseite – sowie zwei beratenden Mitgliedern aus der Wissenschaft.

Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2015 ist die Mindestlohnkommission ihrer Aufgabe verantwortungsvoll und den gesetzlich festgelegten Kriterien folgend nachgekommen. So auch bei der aktuell beschlossenen stufenweisen Anpassung. Es verbieten sich weitere Eingriffe in die Findung des gesetzlichen Mindestlohns. Auch Forderungen nach einer weiteren außerordentlichen Erhöhung aufgrund von politischen oder anderen Werturteilen haben hier nichts zu suchen. Die Mindestlohnkommission ist unabhängig und dabei muss es in Zukunft bleiben.

MITGLIEDER STELLEN SICH VOR



www.delkeskamp.de

Delkeskamp Verpackungswerke GmbH, Nortrup

Wir sind ... Spezialisten für innovative und maßgeschneiderte Verpackungslösungen aus Wellpappe und Schaumstoff! Wir sorgen dafür, dass die Produkte unserer Kunden nicht nur sicher ankommen, sondern auch gut aussehen.

Wir beschäftigen ... insgesamt 620 Mitarbeiter an unseren Standorten in Nortrup, Hannover und Nordhausen.

Wir stehen für ... ein Familienunternehmen in 5. Generation, das einerseits Traditionen bewahrt und sich andererseits mit neuen Ideen und Innovationen zukunftssicher aufstellt.



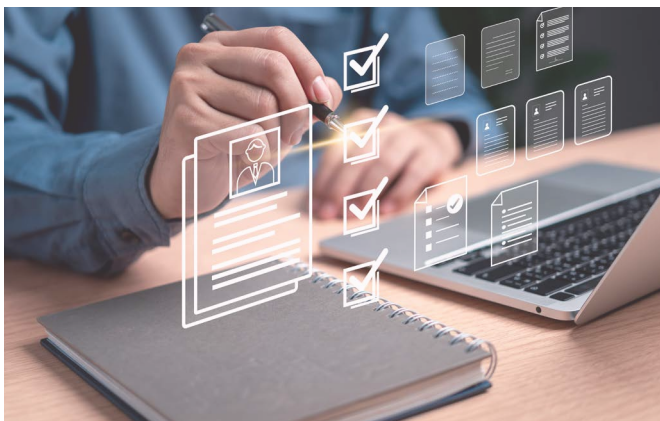
www.lmis.de

LMIS AG, Osnabrück

Wir sind ... Vorreiter in der Verknüpfung von Künstlicher Intelligenz mit Softwarelösungen und maßgeschneidertem Anwendungsmanagement. Unsere Leidenschaft ist die Digitalisierung von Geschäftsprozessen und die nachhaltige Transformation von Geschäftsmodellen.

Wir beschäftigen ... deutschlandweit über 75 Mitarbeitende.

Wir stehen für ... Empowerment, Coaching und Verantwortung statt Hierarchien. Wertschätzung und Respekt sind uns wichtig, Herkunft oder persönliche Orientierung spielen für uns keine Rolle. Soziales Engagement ist Ehrensache.



IAV JETZT BEI LINKEDIN

Der IAV ist nun auch auf LinkedIn aktiv. Hier wollen wir unsere Themen noch weiter streuen, unser Netzwerk stärken und unsere Präsenz steigern. Freuen Sie sich z. B. auf regelmäßige Updates zu unseren Projekten und Veranstaltungen oder auf Statements und Infos zu aktuellen wirtschaftlichen Themen. Vernetzen Sie sich gern mit uns:

➔ [linkedin.com/company/industrieller-arbeitgeberverband](https://www.linkedin.com/company/industrieller-arbeitgeberverband)



IAV AKTUELL



19.03.2024
IAV 360°

„Glücklich und gebunden: Die Macht von Benefits, Arbeitszeitmodellen und Werten“ – so lautet das Thema unserer 1. IAV 360°-Veranstaltung 2024.

23.04.2024
ARBEITSRECHT LIVE

Schalten Sie sich online zu, wenn wir das Thema „Arbeitszeitflexibilisierung im getakteten Schichtmodell“ näher beleuchten und Antworten auf Ihre Fragen geben.

15.04.2024
TREFFPUNKT HR

Um die digitale Personalakte dreht sich alles beim nächsten Treffpunkt HR. Die Veranstaltung findet bei der Berentzen-Gruppe AG – Berentzen Hof statt.

07.05.2024
JAHRESHAUPTVERSAMMLUNG

Als Redner begrüßen wir den ehemaligen USA-Korrespondenten der ARD, Dr. Jan-Phillip Burgard. Er spricht darüber, was die US-Präsidentenwahlen für Deutschland und Europa bedeuten.

Nähere Informationen zu allen Terminen erteilt **Birgit Unland, 0541 77068-28** oder unland@iav-online.de.

HERZLICH WILLKOMMEN!

**NEU-MITGLIEDER
IN DER VERBÄNDEGEMEINSCHAFT**

- coffee perfect GmbH, Osnabrück
- DATINEO GmbH, Spelle
- e-mobilio GmbH, München
- GMH Systems GmbH, Georgsmarienhütte
- Rönne-Technik GmbH, Schüttorf
- Rönne-Technik KKL GmbH, Schüttorf
- Rönne-Technik NEK GmbH, Schüttorf
- The Plantly Butchers GmbH & Co. KG, Osnabrück
- WASMUS Gabelstapler GmbH, Melle
- Wilbers-Werkstätten GmbH, Bad Bentheim

NEUE MITARBEITERIN BEIM IAV

Seit 15.01.2024 ist Thea Coenen Teil unseres Teams und unterstützt als Verbandsjuristin unsere Mitgliedsbetriebe in allen Fragen des Arbeits- und Tarifrechts.

WEITERBILDUNG FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Einmal im Monat – 30 Minuten morgens – arbeitsrechtliche Grundlagen kurz und kompakt: Das ist unsere Online-Veranstaltungsreihe „CLICKPUNKT Arbeitsrecht“. Sind Sie Teil der Geschäftsführung, der Personalabteilung oder Führungskraft mit Personalverantwortung in unseren Mitgliedsbetrieben? Dann klicken Sie gerne rein! Weitere Infos unter:

➔ [iav-online.de/veranstaltungen-netzwerk/](https://www.iav-online.de/veranstaltungen-netzwerk/)

Unser Kooperationspartner, das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW), bietet ebenfalls wieder eine Vielzahl von Weiterbildungsangeboten für Fach- und Führungskräfte an. Schauen Sie doch mal in das aktuelle [Seminarprogramm!](#)



12.03.2024 Scheinselbstständigkeit

16.04.2024 Update Urlaubsrecht

14.05.2024 Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag



Herausgeber **Industrieller Arbeitgeberverband Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim e. V.**

Redaktion J. Billigmann (V.i.S.d.P.), M. Farys, R. Horstmeyer Gestaltung KLARTEXT grafikbüro Umsetzung V. Gerve, R. Horstmeyer

Bildnachweis IAV, Adobe Stock khunkornStudio / mnrat, Delkeskamp Verpackungswerke GmbH, LMIS AG

Kontakt Tel. 0541 77068-0 info@iav-online.de

Vereinsregister Osnabrück VR 1016, Vorstandsvorsitzender: Olaf Piepenbrock, Hauptgeschäftsführerin: Jasmin Markhof

[iav-online.de](https://www.iav-online.de)