



# DIE FÜHRUNGSKRÄFTE

## Stellungnahme

### Konsultation zur europäischen Säule sozialer Rechte

Zur sozialen Lage und zum sozialen Besitzstand der EU

#### 1. Welches sind Ihrer Ansicht nach die dringendsten Prioritäten in den Bereichen Beschäftigung und Soziales?

Nach der Finanz- und Wirtschaftskrise ist es richtig, den Fokus weg von der Wirtschafts- und Handelsunion Europa wieder auf die soziale Seite zu lenken. Nur so kann eine wirkliche soziale Marktwirtschaft in Europa funktionieren. Es geht um die Verringerung der sozialen Ausgrenzung und Förderung der Aufwärtskonvergenz der Sozialstandards. Die Soziale Säule wird eine "Kompass"-Funktion einnehmen und muss durch konkrete Maßnahmen ergänzt werden, die die europäischen Länder dazu auffordern, ein höheres soziales Schutzniveau, das in anderen Ländern vorhanden ist, zu erreichen.

1. Um dies zu erreichen ist es von zentraler Wichtigkeit, dass die **Beschäftigung in Europa gestärkt** wird, also die Arbeitslosigkeit insgesamt sinkt. Noch ist das Niveau, das vor der Krise 2008 erreicht war, nicht wieder erreicht worden. Die Stärkung der Beschäftigung funktioniert nur über eine Stärkung des Konjunkturzyklus, um mehr Chancen für eine stabile und qualitativ hochwertige Beschäftigung zu schaffen. Dafür braucht es mehr Investitionen. Auch die Zahlen für Investitionen liegen europaweit unter dem Niveau vor der Krise. Dazu gehören Investitionen in die Infrastruktur, Netze, Forschung & Entwicklung und vor allem auch die Bildungssysteme.

2. Die Bildung ist der Schlüssel zu sozialem Ausgleich. Damit Europa im globalen Wettbewerb bestehen kann, müssen die europäischen Arbeitskräfte **besser ausgebildet** werden. Gleichzeitig muss Europa das vorhandene Wissen stärker nutzen, indem es die Gleichstellung der Geschlechter und die Solidarität zwischen den Generationen wirkungsvoll fördert. Schließlich sind die digitalen Kompetenzen zu einem Grundpfeiler für jedes Berufsbild geworden. Kontinuierliche, lebenslange Weiterbildung, die Entwicklung neuer Arten von Berufsprofilen und Beschäftigungsbedingungen sind nötig.

3. Die **Mitbestimmung** ist ein wesentlicher Teil des europäischen Sozialmodells. Sie trägt sowohl zum sozialen Frieden als auch zum wirtschaftlichen Erfolg Europas bei. Darüber hinaus ist Partizipation und Mitbestimmung auch ein Teil gelebte Demokratie. Da die Mitbestimmungssysteme national unterschiedlich ausgestaltet sind und diese in den jeweiligen Ländern bewährt verankert sind, darf diese Diversität nicht weiter in Frage gestellt werden.

## **2. Wie können wir den unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Bereichen Beschäftigung und Soziales in Europa Rechnung tragen?**

Die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten sind in diesem Bereich nach wie vor sehr groß. Es wurde zwar viel getan, neue Rechte für europäische Arbeitnehmer und Bürger zu schaffen und Mindeststandards festzulegen. Aber Unterschiede in entscheidenden Bereichen bestehen fort und es sind weitere Tendenzen zu erkennen, die einen „Wettbewerb nach unten“ bei den sozialen Standards belegen.

Der Entwurf geht letztlich nicht weit genug, um zu einer echten sozialen Aufwärtskonvergenz beizutragen. An anderen Stellen setzt er Schwerpunkte, bei denen unklar bleibt, wie sie je umgesetzt werden sollen. Bei solchen ambitionierten Zielen bräuchte es eine konsequente Umsetzung und Anwendung des bestehenden sozialen Acquis und eine Ergänzung um neue Arbeitnehmerrechte.

Konsequent wäre es, die Vorschläge als Grundlagendokument in den EU-Prozess der wirtschaftspolitischen Koordinierung, dem Europäischen Semester, einzubringen. Die EU könnte somit die Sozialrechte mit den Armuts- und Beschäftigungszielen der Europa-2020-Strategie verknüpfen und darüber hinaus die soziale Dimension des Europäischen Semesters stärken.

Das Subsidiaritätsprinzip muss aber in jedem Fall beachtet werden. Eine Ausweitung der Kompetenzen über Grundsatzfragen der Sozialpolitik auf die EU-Ebene darf es nicht geben. Die konkrete Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme ist und bleibt Aufgabe der Mitgliedsstaaten.

## **3. Ist der Besitzstand der EU auf dem neuesten Stand, und sehen Sie Spielraum für weitere Maßnahmen auf EU-Ebene?**

Der soziale Besitzstand muss sich verändern, da die Globalisierung und digitale Revolution samt allen ihren Implikationen längst (auch gerade die soziale) Realität massiv verändert hat.

Weder auf nationaler Ebene noch auf europäischer Ebene sind konkrete Antworten auf die Veränderungen der Arbeitswelt gefunden. Gerade die Belange der Beschäftigten, auch von Fach- und Führungskräften, haben und werden sich weiter grundlegend verändern – dieser auch hier revolutionären Entwicklung wird aber noch viel zu wenig Rechnung getragen.

Eine völlige Harmonisierung wird hierbei nicht möglich sein, aber zum Beispiel könnten Mindeststandards weiter ausgebaut werden. Wir müssen den „Wettbewerb nach unten“ verhindern.

## Zur Zukunft der Arbeit und der Wohlfahrtssysteme

### 4. Welche Trends haben Ihrer Meinung nach die größte umgestaltende Wirkung? [Bitte wählen Sie höchstens drei aus der nachstehenden Liste aus]

#### Nur 1 bis 3 Antworten

- Demografische Trends (z. B. Alterung der Bevölkerung, Migration)
- Wandel der Familienstrukturen
- Veränderter Bedarf an Kenntnissen und Fertigkeiten
- Technologischer Wandel
- Zunehmender globaler Wettbewerb
- Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt
- Neue Arbeitsformen
- Ungleichheiten
- Sonstige

### 5. Was wären die wichtigsten Risiken und Chancen im Zusammenhang mit solchen Trends?

#### -Demografische Trends

Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sinkt und die Arbeitnehmer werden zunehmend älter. Reagiert hat die Europäische Politik hierauf noch nicht mit der erforderlichen Zielstrebigkeit mittels stringenter Konzepte und Reformen. Ziel muss sein, dass mehr Menschen in Arbeit kommen und vor allem auch bleiben: Hier bedarf es einer effektiven Veränderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, der höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen, der Schul-, Aus- und Fortbildung, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Integration von Migranten sowie der weiteren Erhöhung der innereuropäischen Mobilität.

#### -Technologischer Wandel

Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird die Arbeitswelt ebenso revolutionieren wie die Industrielle Revolution des 18. und 19. Jahrhunderts. Digitales Wachstum könnte so zwar mehr Wertschöpfung schaffen, aber auch zu mehr Arbeitslosigkeit führen. Letzteres wird aber nur dann eintreten, wenn wir unsere Hausaufgaben nicht machen: Wir brauchen eine

stärkere Fokussierung der Aus- und Weiterbildung auf diejenigen Kompetenzen, die zukünftig noch stärker erforderlich sind (v.a. Fähigkeiten zur Entwicklung, Pflege und Betrieb digitaler Systeme) sowie auf die nicht automatisierbaren, eher erfahrungsbasierten Berufe (auch im Bereich wissensbasierter Arbeit). Die Employability ist zu fördern, lebenslanges Lernen darüber wird wegen der immer geringer werdenden Halbwertszeit des Wissens eine zentrale Bedeutung bekommen. Die hohe Bedeutung des Themas hat die Kommission zwar erkannt, in der Realität ist dies aber noch nicht angekommen.

-Zunehmender globaler Wettbewerb

Nur mit einer immensen Steigerung seiner Innovationsfähigkeit wird Europa im globalen Wettbewerb auf Dauer bestehen können. Es wird nicht ausreichen, die traditionellen Wertschöpfungsketten durch Vernetzung zu optimieren. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, muss Europa zu einem echten Innovationsstandort für die digitalen Geschäftsfelder werden und gleichzeitig soziale Innovationen entwickeln. Dazu gehört vor allem die digitale Bildung und die Förderung einer neuen Innovationskultur in Institutionen und Unternehmen, Freiräume und neue Arbeitsmodelle. Die Mitbestimmung ermöglicht es, die Arbeitnehmer an den Gestaltungsprozessen zu beteiligen. Dabei ist die jeweils nationale Mitbestimmungskultur ein Standortvorteil, den es in Europa zu sichern gilt und die uns abhebt von anderen wirtschaftsstarken Kontinenten. Und damit wird letztlich auch ermöglicht, dass die Mitarbeiter mitunternehmerisch denken und handeln. Transparenz und Partizipation führen zur Akzeptanz unternehmerischer Entscheidungen und einer stark befriedigenden Wirkung – und damit zu einem unmittelbar wirtschaftlichen Vorteil.

## **6. Gibt es Strategien, Einrichtungen oder Unternehmenspraktiken – bestehende oder sich neu entwickelnde –, die Sie als Referenz empfehlen würden?**

Es gibt viele gute Ansätze in vielen Bereichen – einige seien davon genannt:

In einigen Ländern der EU sind Arbeitnehmer länger in Arbeit und haben über das Erwerbsleben hinweg eine bessere Absicherung, Weiterbildung und Förderung der Employability erfahren. Zudem wird auch mehr Flexibilität beim Renteneintritt und beim Hinzuverdienst zugebilligt. Nach dem deutschen Modell der Flexi-Rente können künftig nach Erreichen der Regelaltersrente auch die Arbeitnehmer selbst weiter in die Rentenversicherung einzahlen. Wenn auch noch Nachbesserungsbedarf bei diesen Regelungen besteht, sind diese grds. zu begrüßen, genauso wie die zusätzliche Möglichkeit für die Aufstockung von gesetzlichen Rentenleistungen ebenso wie die Möglichkeit, künftig bereits ab dem 50. Lebensjahr durch die Entrichtung freiwilliger Beiträge Abschläge bei einem früheren Rentenbezug zu vermindern oder ganz ausgleichen zu können. Das nützt jeder Seite, dem Arbeitnehmer, dem Unternehmen und der Allgemeinheit.

In einigen Ländern ist eine bessere digitale Bildung vorhanden. Sie werden für den Arbeitsmarkt von morgen viel besser gerüstet sein. Das allseits bekannte Beispiel Estland ist da nur eines von vielen. Dies sind gute Beispiele, die anderen Staaten als Orientierung dienen sollten.

Gute, qualifizierte Arbeit zu schützen, ist eines der wichtigsten Aufgaben sozialer Rechte. Hierzu gehört auch eine gut funktionierende Mitbestimmung im Betrieb. Aus Sicht der Führungskräfte hat sich die Unternehmensmitbestimmung ebenso wie die betriebliche

Mitbestimmung bewährt. Das wirtschaftliche Umfeld in Deutschland ist seit Jahren von durchgreifenden Unternehmens- und Konzernumstrukturierungen sowohl organisatorischer wie gesellschaftsrechtlicher Art, von Übernahmen, Abspaltungen und Fusionen geprägt. Im internationalen Vergleich ist es bemerkenswert, wie lautlos und sozialverträglich diese Prozesse gelaufen sind, was zu einem ganz wesentlichen Teil der Mitbestimmung zu verdanken ist. Dies gilt für die Aufsichtsräte ebenso wie für die Betriebsräte und die Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten. Immer wieder hat sich die Mitbestimmung in Deutschland, insbesondere wegen ihrer kooperativen und befriedenden Wirkung bewährt. Diese mehrheitliche Einschätzung deutscher Führungskräfte haben wir in eigenen repräsentativen Studien bestätigt gefunden. Eine solche Teilhabe im Unternehmen ist deshalb ein best practice und ist nicht nur zu bewahren sondern für andere Systeme zu empfehlen.

## Zur europäischen Säule sozialer Rechte

### 7. Stimmen Sie dem hier beschriebenen Konzept für eine europäische Säule sozialer Rechte zu?

- Ich stimme voll und ganz zu
- Ich stimme zu
- Ich stimme nicht zu
- Ich stimme überhaupt nicht zu

Bitte erläutern:

Die Schaffung einer Säule der europäischen sozialen Rechte kann eine wirksame Lösung sein, um eine Orientierung bei den gegenwärtigen sozialen Bedingungen in der EU zu geben und die Aufwärtskonvergenz zu fördern. Die Annahme, dass ein einheitlicher Arbeitsmarkt und gut funktionierende soziale Systeme erst der Schlüssel zu einer erfolgreichen EU-weiten sozialen Marktwirtschaft sind, ist richtig.

Wir glauben auch, dass die 20 genannten Bereiche die sozialen Indikatoren abdecken, die bei der Bewertung der Sozialen Standards in den unterschiedlichen Ländern berücksichtigt werden müssen. Folgende Punkte sind aber kritisch anzumerken:

Die Ergebnisse und Maßnahmen, die die Europäische Kommission aus einer solchen Initiative ableiten könnte, sind viel zu unklar. Ein Hinweis, welche Optionen (legislativer oder nichtlegislativer Art) zu erwarten sind, wäre hilfreich gewesen, um die Debatte in der Konsultationsphase auch auf diese grundlegenden Aspekte des „wie“ der Umsetzung zu übertragen. Die Säule sollte darauf abzielen, die Grundlagen für ein gemeinsames Verständnis der gemeinsamen Grundsätze des sozialen Europas auf EU-Ebene zu schaffen und die Mindestnormen dafür festzulegen - und so eine Aufwärtskonvergenz zu fördern.

Im Folgenden werden wir zu den einzelnen genannten Politikfeldern aus der Sicht der Fach- und Führungskräfte Stellung nehmen.

**8. Stimmen Sie dem Anwendungsbereich der Säule und den hier vorgeschlagenen Politikfeldern und Grundsätzen zu?** (Wenn Sie sich ausführlicher zu einem oder mehreren der 20 Politikfelder der Säule äußern möchten, können Sie dies unten im Abschnitt „Ausführliche Kommentare zu den Politikfeldern“ tun.)

	Ich stimme voll und ganz zu	Ich stimme zu	Ich stimme nicht zu	Ich stimme überhaupt nicht zu
1. Fertigkeiten, Bildung und lebenslanges Lernen	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Flexible und sichere Arbeitsverträge	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Sichere Berufsübergänge	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Chancengleichheit	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Beschäftigungsbedingungen	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Löhne und Gehälter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Arbeitsschutz	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Integrierte soziale Leistungen und Dienste	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Renten und Pensionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Arbeitslosenleistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

- |   |                       |                                  |                       |                       |
|---|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 15. Mindesteinkommen                        | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Leistungen für Menschen mit Behinderung | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Langzeitpflege                          | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Kinderbetreuung                         | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Wohnraum                                | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**Gibt es Aspekte, die noch nicht ausreichend zum Ausdruck gebracht oder abgedeckt worden sind?**

Die wichtigsten Politikfelder sind abgedeckt. Für Führungskräfte spielt das Thema Mobilität allerdings eine so zentrale Rolle, dass es ein eigenes Feld gebraucht hätte. Mit den direkten Auswirkungen auf die gesamten beschäftigungs- und beschäftigungsbedingten sozialen Rechte hat die Mobilität eine Kernfunktion. Sie ist gleichermaßen ein Motor für bestehende gute und schlechte arbeitsrechtliche Bedingungen: Sie kann Ungleichheiten fördern oder – wenn gut gemacht – Gleichheit auf einem hohen Niveau herstellen. Hier spielt die Aufwärtskonvergenz die größte Rolle.

Eine gute gestaltete Mobilität wird viele derzeitige Herausforderungen beeinflussen, vom Demografischen Wandel bis zur Integration von Flüchtlingen. Dazu gehört auch, die Qualifikationen mobiler Arbeitnehmer aus der EU auf schnelle, einfache und zuverlässige Weise anzuerkennen.

Richtigerweise sind Serviceangebote wie EURES ausgebaut worden. Dies ist sehr zu begrüßen und weiterzuführen, die Bekanntheit der Angebote ist weiter zu erhöhen.

Die wichtige Rolle der Betrieblichen Altersversorgung wird nicht ausreichend zum Ausdruck gebracht. So ist die Verabschiedung der Portabilitätsrichtlinie sehr zu begrüßen. Die Reduzierung der Unverfallbarkeit auf drei Jahre ist ein richtiger Schritt, der die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer in der EU gewiss stärken wird. Bedauerlich ist, dass die nationale Umsetzung viel zu lange dauert. Es muss zudem über eine weitere sukzessive Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen nachgedacht werden. Außerdem fehlt nach wie vor der Rechtsanspruch, der es Arbeitnehmern ermöglicht, Anwartschaften auf Betriebsrenten zu einem neuen Arbeitgeber mitzunehmen, um die Betriebsrente dort weiter auszubauen. Damit sind aber nur erste Schritte getan und weitere Verbesserungen müssen folgen.

Eine Fokussierung auf die Maßnahmen gegen die negativen Folgen des Wandels der Arbeitswelt wäre gut gewesen. Tatsächlich birgt das Entstehen neuer, atypischer Beschäftigungsformen oft das Risiko von „Grauzonen“ in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und

den Zugang zu Sozialleistungen. So müssen beispielsweise „flexible Arbeitsverträge“ vor Missbrauch geschützt werden. Es muss verhindert werden, dass eine neue Generation Praktikum entsteht. Ein Negativbeispiel ist Belgien, wo bei Berufseinsteigern mit einer Kette von Ein-Wochen-Arbeitsverträgen gearbeitet wird. Solchen Entwicklungen muss Einhalt geboten werden.

Mit der zunehmenden Grenzüberschreitung der Arbeitsverhältnisse wird auch hinsichtlich der Mitbestimmung das Missbrauchspotenzial größer. Eine „Flucht aus der Mitbestimmung“ wird immer weiter versucht – dem muss entgegengetreten werden. Auch dies hätte eines eigenen Blickes bedurft.

**9. Welche Politikfelder und Grundsätze wären im Rahmen einer erneuten Konvergenz innerhalb des Euro-Raums am wichtigsten? (Bitte höchstens fünf auswählen.)**

1 bis 5 Antworten

- 1. Fertigkeiten, Bildung und lebenslanges Lernen
- 2. Flexible und sichere Arbeitsverträge
- 3. Sichere Berufsübergänge
- 4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung
- 5. Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- 6. Chancengleichheit
- 7. Beschäftigungsbedingungen
- 8. Löhne und Gehälter
- 9. Arbeitsschutz
- 10. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten
- 11. Integrierte soziale Leistungen und Dienste
- 12. Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen
- 13. Renten und Pensionen
- 14. Arbeitslosenleistungen



- 15. Mindesteinkommen
- 16. Leistungen für Menschen mit Behinderung
- 17. Langzeitpflege
- 18. Kinderbetreuung
- 19. Wohnraum
- 20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen

**10. Wie sollten diese zum Ausdruck gebracht und konkretisiert werden? Könnten Ihrer Meinung nach Mindeststandards oder Referenzkriterien für bestimmte Bereiche angewandt werden und einen Mehrwert darstellen, und wenn ja, welche?**

Europa muss es um eine Aufwärtskonvergenz gehen – also eine Anpassung der sozialen Rechte nach oben. In Staaten, in denen die sozialen Rechte weniger gut ausgeprägt sind, muss eine Anhebung erfolgen. Es darf keinesfalls zu einer Angleichung nach unten kommen. Es muss also Referenzkriterien und good practices geben, um eine solche Angleichung nach oben sicherzustellen.

Das Ziel einer sozialen Aufwärtskonvergenz sollte dadurch untermauert werden, dass Ziele formuliert werden, die auf der Strategie Europa 2020 und den Zielen für nachhaltige Entwicklung aufbauen und als Orientierung bei der Koordinierung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik in der EU dienen sollten. So sollte es einen Konvergenzkodex geben, der gegenwärtig für den Euro-Raum diskutiert wird, mit dann neuen Indikatoren.

Neben den traditionellen Indikatoren wie dem pro-Kopf-Anteil der Sozialausgaben bezogen auf den jeweiligen Sozialsektor sollten neue Kriterien integriert werden, wie zum Beispiel Informationen über die Nachhaltigkeit der sozialen Leistungen, ihre Wirksamkeit in Bezug auf Beschäftigungserfolge, Gender "Bias" oder auch bezüglich demografischer Erfolge, der Zugang zu Kinderbetreuung und (vor)schulischer oder berufliche Bildung.

Zudem wird es mehr „soziale Investitionen“ gehen müssen, denn Prävention und frühzeitige Intervention sind kostengünstiger sind als nachträgliche Abhilfemaßnahmen bei sozialen Missständen. Sie bestehen in der öffentlichen Bereitstellung oder in der Unterstützung von Leistungen, die alle Bürgerinnen und Bürger in die Lage versetzen, ihr Leben lang an Wirtschaft und Gesellschaft zu partizipieren, z.B. durch qualifizierte Kinderbetreuung, Ausbildung, lebenslanges Lernen, aktive Arbeitsmarktstrategien, Sozialversicherung, Mindesteinkommen und Maßnahmen zur Förderung digitaler Kompetenzen.

## Ausführliche Kommentare zu den Politikfeldern

**Wenn Sie sich ausführlicher zu den Politikfeldern der Säule äußern möchten, wählen Sie bitte in der nachstehenden Liste das Politikfeld/die Politikfelder aus und füllen Sie die zugehörigen Tabellen und Kommentarfelder aus.**

### 1. Fähigkeiten, Bildung und langlebiges Lernen

Im Bereich der Bildung werden wir die Zukunft gewinnen. Wir brauchen europaweit Bildungssysteme, die auf die tatsächlichen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt und so konzipiert sind, dass sie den Menschen während ihres gesamten Lebens und ihrer Karriere folgen, um ihre Kompetenzen kontinuierlich zu aktualisieren und ihr Bildungsniveau zu verbessern. Gerade auch Fach- und Führungskräfte, brauchen eine kontinuierliche, lebenslange Weiterbildung, um mit der technologischen Entwicklung und der entsprechenden Entwicklung des Marktes nicht nur Schritt zu halten, sondern sie mit zu gestalten. Dies gilt umso mehr, weil Arbeitnehmer immer länger arbeiten und Wissen immer schneller veraltet.

Wir brauchen effektive Mechanismen des lebenslangen Lernens. Laut DFK-Umfrage zum "Altersbild Arbeitnehmer 55+" sind auch Führungskräfte 55+ stetig an Aus- und Weiterbildung in ihren Kernbereichen interessiert. Auch die Unternehmen sind gefordert, sowohl die fachlichen als auch die personellen, sozialen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter durch die Integration des ständigen Lernens im Unternehmensalltag zu unterstützen. Dies muss politisch besser gefördert werden. Ein zukünftiger Mangel an Fachkräften wird dann aufgefangen werden können, wenn auch für ältere Fach- und Führungskräfte Weiterbildung, Beschäftigungsmodelle angeboten und der Renteneintritt flexibel gestaltet werden kann.

### 2. Flexible und sichere Arbeitsverträge

Das Flexicurity-Konzept muss in die Säule der sozialen Rechte sehr viel stärker integriert werden. Es beinhaltet richtige Ansätze. Bei der Umsetzung muss es aber darum gehen, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibility und Security zu schaffen, um nicht bewährte Strukturen und Instrumente in den einzelnen Mitgliedsstaaten zu zerstören. Auch die OECD spricht in ihren neueren Studien nicht mehr davon, dass ein hohes Niveau bei den arbeitsrechtlichen Regelungen zum Beschäftigungsschutz hinderlich für Neueinstellungen sein könnte. Schließlich ist auch das deutsche Kündigungsschutzgesetz kein Kündigungsverhinderungsgesetz. Vielmehr werden im Kündigungsschutzgesetz die Spielregeln für Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt, nach denen die Wirksamkeit einer Kündigung zu bestimmen ist. Damit wird willkürlichen und sozial ungerechtfertigten Kündigungen richtigerweise ein Riegel vorgeschoben. Bei genauer Betrachtung schafft das deutsche Kündigungsschutzrecht ein hohes Maß an Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für alle Beteiligten, was letztlich den Standort Deutschland auch für ausländische Investoren immer attraktiv gemacht hat.

### □ 3. Sichere Berufsübergänge

Die Übertragbarkeit des Erwerbslebens erworbenen Leistungsansprüche, die "Mobilität" von Zusatzrentenansprüchen, Arbeitslosenunterstützung und andere Formen der Sozialfürsorge sollten gewährleistet sein und alle rechtlichen und administrativen Hindernisse, dies beeinträchtigen, sind zu beseitigen. Schließlich darf der Wechsel von einem beruflichen und vertraglichen Status zu einem anderen nicht zu einer Quelle des sozialen Schutzes "Herabstufung" werden, sondern eine Lösung, um besser auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes zu reagieren, wodurch die Chancen für eine geeignete und zufriedenstellende Beschäftigung und Diversifizierung erhöht werden.

Dass durch die Portabilitätsrichtlinie der erste Schritt bei Betriebsrenten getan wurde, ist ein Anfang – und er wird nur viel zu langsam in den Mitgliedsstaaten umgesetzt.

Die Effekte der Digitalisierung ergeben sich insbesondere aus neuartigen Anforderungen an Aus- und Weiterbildung, da durch den technologischen Wandel gewisse Fähigkeiten an Bedeutung verlieren; andere dafür stark an Bedeutung gewinnen. Europa muss sich deshalb viel stärker um die digitale Bildung bemühen: Wir brauchen eine stärkere Fokussierung der Aus- und Weiterbildung auf diejenigen Kompetenzen, die zukünftig noch stärker erforderlich sind (v.a. Fähigkeiten zur Entwicklung, Pflege und Betrieb digitaler Systeme) sowie auf die nicht automatisierbaren, eher erfahrungsbasierten Berufe (auch im Bereich wissensbasierter Arbeit).

Die Employability ist zu fördern, lebenslanges Lernen wird wegen der immer geringer werdenden Halbwertszeit des Wissens eine zentrale Bedeutung bekommen. Auch unter den Führungskräften sind neue Anforderungen gefragt. Es sind Führungsmodelle, Anreizsysteme und insb. Führungskompetenzen, die den veränderten Anforderungen einer im Zuge der neuen Arbeitsmodelle erforderlichen Führung auf Distanz und konsensualen Führung in künftig flacheren Hierarchien gerecht werden.

### □ 4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung

Junge Menschen in die Erberbstätigkeit zu bringen ist in vielen Ländern Europas die wichtigste Aufgabe. Insofern ist der Ansatz, allen jungen Menschen hier stärkere Rechte zu verleihen, richtig.

Die bisherige Ineffizienz von "traditionellen" Unterstützungsmaßnahmen beruht auch darauf, dass diese mehr auf die Bereitstellung von Subventionen ausgerichtet sind als auf die Vermittlung der richtigen Kompetenzen, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Zwar ist eine angemessene Absicherung von wegfallendem Gehalt absolut unerlässlich, aber gleichzeitig muss Bildung, Ausbildung und effiziente Weiterbildung im Mittelpunkt jeder modernen Arbeitsmarktpolitik stehen. Diese muss zentraler Bestandteil individualisierter Unterstützungssysteme werden.

## □ 5. Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Auch Fach- und Führungskräfte wünschen sich immer häufiger eine Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation, soweit dies mit betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist. Arbeitgeber müssen sich fragen lassen, warum Arbeitszeitflexibilität und Homeoffice karriereschädlich sein sollen und nicht zu den selbstverständlichen Angeboten auch für Fach- und Führungskräfte gehören. Hier gibt es in Europa sehr große Unterschiede, die verringert werden müssen.

Die Niederländer können etwa seit letztem Jahr unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Homeoffice durchsetzen, sofern sie in einem Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten arbeiten, sich ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen lässt, keine Sicherheitsrisiken bestehen und keine anderen zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Das Besondere ist, dass die Beweislast in den Fällen auf Seiten der Unternehmen liegt. Nicht mehr der Arbeitnehmer muss seinen Chef davon überzeugen, dass er auch außerhalb des Büros die ihm gestellten Aufgaben erledigen kann. Sondern der Chef muss erklären, warum es in diesem konkreten Fall notwendig ist, dass der Arbeitnehmer in der Firma seinem Job nachgeht.

Dabei ist nach der Meinung der Fach- und Führungskräfte aber eine gesetzliche Regelung wie in den Niederlanden zu weitgehend und es sollten flexiblere Handhabungsweisen zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden können. In mittlerweile nicht wenigen Unternehmen in Deutschland gibt es inzwischen Betriebsvereinbarungen zu flexibleren Formen des Arbeitens. Aber sie werden nur selten in Anspruch genommen; hier ist die Sorge, dadurch Nachteile zu erleiden, doch weiterhin sehr groß. Wir fordern, flexible Lösungen politisch zu fördern – wie etwa Job-Sharing, welches auch auf Führungspositionen sinnvoll einsetzbar ist.

Dazu gehören aber auch flexiblere Öffnungszeiten von Kitas oder die Pflicht ab einer bestimmten Unternehmensgröße Kitaplätze zur Verfügung zu stellen: Es muss unbedingt dafür gesorgt werden, dass für die jeweilige Beschäftigung auch die passende Kinderbetreuung gefunden werden kann. Mehr und bessere Kinderbetreuung auch abseits der üblichen Stunden ist essentiell. Klar ist aber auch, dass man für die BetreuerInnen in den Kitas Anreize schaffen muss, um Schicht- und Feiertagsarbeit zu leisten.

Aber auch die Betreuung für schulpflichtige Kinder ist unzureichend. Es sind verpflichtende Lernzeiten und betreute Hausaufgabenzeiten für alle Kinder einzurichten, um eine Vereinbarkeit mit Vollzeit-Beschäftigung zu erreichen. Als willkommener Nebeneffekt würde dadurch vor allem auch im Grundschulbereich die Chancengleichheit aller Kinder gefördert.

## □ 6. Chancengleichheit

Anschließend an das oben Gesagte ist die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu fördern – mit verschiedensten Maßnahmen. Von Elternzeit über Homeoffice bis Teilzeit, gute Kinderbetreuung oder Jobsharing – all diese flexiblen Arbeitsformen sind der Schlüssel, um in verschiedenen Lebenslagen Arbeitnehmer nicht vor unlösbare

Herausforderungen zu stellen und Ihnen so eine Karriere faktisch unmöglich zu machen.

Zu den Grundüberzeugungen unseres Verbandes und seiner Mitglieder gehört, dass Diskriminierungen im Arbeitsleben für Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen schädlich sind und bekämpft werden müssen. In diesem Sinne setzen wir uns für Vielfalt im Arbeitsleben ein. Insbesondere muss auch der diskriminierungsfreie Zugang zu Führungspositionen in Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen jederzeit gewährleistet sein. Schon früh trat der DFK dafür ein, die Zahl von Frauen in Führungspositionen und zwar auf allen Hierarchieebenen zu erhöhen. Es gehört zur unternehmerischen Verantwortung gerade auch des Top-Managements dies zu fördern und die Chancengleichheit für Frauen sicherzustellen. Leider kommt es immer noch zu gewollten, geduldeten oder fahrlässig verursachten Diskriminierungen. Dies belegen auch Studien, die der DFK zu diesem Thema durchgeführt hat.

Wirkliche Diversität herzustellen, hätte viele positive Effekte auf unser Erwerbsleben. Mehr Vielfalt, mehr unterschiedliche Ideen, Konzepte führen zu mehr Innovation. Es hätte positive Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit unserer Sozial- und Rentensysteme. Diversität muss in allen Bereichen und auf allen Ebenen gefördert werden, einschließlich der Präsenz in Führungsebenen in öffentlichen und privaten Unternehmen.

## 7. Beschäftigungsbedingungen

Neue und flexible Beschäftigungsformen erfordern eine neue Sicherheit bei der Festlegung der wichtigen Rechte aus dem Arbeitsverhältnis. Gemäß EU-Richtlinie haben alle Arbeitnehmer den Anspruch, zu Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich über wesentliche Aspekte ihres Arbeitsverhältnisses unterrichtet zu werden, wenn ihnen bis dato nichts Schriftliches vorliegt. Diese Pflicht des Arbeitgebers zur Aushändigung eines schriftlichen Nachweises ändert nichts daran, dass Arbeitsverträge auch mündlich oder durch schlüssiges Verhalten geschlossen werden können. Das deutsche Nachweisgesetz entspricht der Richtlinie, sie ist aber bis heute ein ‚zahnloser Tiger‘ geblieben: Kommt ein Arbeitgeber seiner Verpflichtung aus dem Nachweisgesetz nicht nach, so sieht das Gesetz keine Sanktion vor. Es geht ins Leere, denn kein Arbeitnehmer wird zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses auf die Aushändigung bestimmter Vertragsbedingungen klagen.

Bei schwerwiegenden Verstößen sollte an ein Ordnungsgeld gedacht werden, so dass die Verbindlichkeit auf diese Weise erhöht wird. Ebenso kommt in Betracht, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Organe Betriebsrat und Sprecherausschuss vom Arbeitgeber darüber informiert werden müssen, ob und welche Informationen über die Inhalte seines Arbeitsverhältnisses der Mitarbeiter erhalten hat.

Auch für Führungskräfte ist die Klarheit von Vertragsbedingungen zentral und von großer werdender Bedeutung. Hier spielen noch andere Bestandteile des Arbeitsverhältnisses eine Rolle, die bislang noch nicht in der Richtlinie bzw. im Nachweisgesetz geregelt sind. In der Praxis gibt es immer wieder Probleme, weil Auskünfte darüber, ob und welche Versicherungen für den Mitarbeiter bestehen (z.B.

Betriebshaftpflicht oder D&O bei Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat), oft dürrtig oder gar nicht gegeben werden. Angesichts der Bedeutung dieser Versicherungen für die Arbeitnehmer in Führungsfunktionen sollte der Katalog auf diesen Bereich ausgedehnt werden.

Darüber hinaus sind nach unserer Auffassung transparente Regelungen in Verträgen auch europaweit wichtig, um die Arbeitnehmermobilität zu stärken. Kann man Verträge aus anderen europäischen Staaten besser durchdringen und verstehen, erleichtert dies die Vergleichbarkeit von Vertragsbedingungen. Dazu müssen aber auch die nationalen Gesetzgeber beitragen und die unterschiedlichen Steuer- und Sozialversicherungssysteme transparenter gestalten.

## 8. Löhne und Gehälter

Gehälter sind mit der Wirtschaftskraft verbunden – Lohnfeststellungsmechanismen können nicht in den Zuständigkeitsbereich der Europäischen Union einbezogen werden und sind in vielen Mitgliedstaaten ein Vorrecht der nationalen Sozialpartner oder individuell ausgehandelt. Aber gleichzeitig muss Gehalt vor Armut schützen. Insofern ist ein Mindestwert für einen Lohn, der vor Armut schützt, auch europaweit ein guter Weg dies zu gewährleisten.

## 9. Arbeitsschutz

Das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz ist ebenfalls ein zentrales und sollte in europäischen Unternehmen viel mehr auch die psychische Gesundheit umfassen. Auch hier hat die digitale Arbeitswelt neue Themen auf den Plan gerufen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement wird in deutschen Unternehmen essentiell werden. Dennoch findet ein Umdenken in den Unternehmen hin zur strategischen Einbindung in die Unternehmensführung kaum statt. Als hemmender Faktor werden häufig sowohl finanzielle Gründe als auch mangelndes Wissen über die richtige Umsetzung genannt. Eine positive Beeinflussung durch politische Förderprogramme scheint daher von großer Bedeutung zu sein. Mit der Etablierung eines BGM können Unternehmen zufriedener, gesünder und leistungsfähige Mitarbeiter und Führungskräfte gewinnen und an sich binden. Der DFK fordert deshalb, die strategische Implementierung von BGM in die Unternehmensführung politisch zu fördern. Zahlreiche Unternehmen berichten von spürbaren Erfolgen des BGM, sehen aber ihre Bemühungen durch die Finanzverwaltung konterkariert, wenn die finanziellen Aufwendungen steuerlich nicht mehr als Betriebsausgaben anerkannt werden, obwohl Maßnahmen im Rahmen des BGM im eigenwirtschaftlichen Interesse des jeweiligen Unternehmens liegen.

Ein Beispiel von vielen hinsichtlich der neuen gesundheitlichen Herausforderungen ist auch die ständige Erreichbarkeit durch die digitalen Kommunikationsmittel: Die Segnungen größerer Flexibilität stehen der schwindenden Grenze zwischen Freizeit und Arbeitszeit gegenüber. Gerade Führungskräfte sind hier auf der einen Seite mitverantwortlich und auch Vorbild für ihre Mitarbeiter, aber sind zugleich selbst

Betroffene. So verwundert es nicht, wenn laut letztjähriger Studie des DFK rund zwei Drittel der befragten Führungskräfte an eine höhere gesundheitliche Belastung durch die ständige Erreichbarkeit glauben. Eine große Mehrheit sieht die Gefahr, nicht mehr abschalten zu können. Die Unternehmen sind derzeit jedoch noch weit entfernt davon, auf das Problem zu reagieren. 81% der DFK-Führungskräfte sehen keine Maßnahme ihres eigenen Unternehmens, um die ständige Erreichbarkeit einzuschränken. Weder gesetzliche Regelungen noch technische Lösungen (z.B. Server abschalten in den Abendstunden) werden hier aber eine Besserung erreichen. Es muss Klarheit hinsichtlich der Erreichbarkeit außerhalb der Dienstzeiten geben. Ausdrückliche Vereinbarungen in den Unternehmen hierzu sind höchst selten. Hier sind insbesondere die Eigenverantwortung der Führungskräfte und mehr Achtsamkeit im Umgang mit den digitalen Medien in den Unternehmen gefordert. Dies sollte jedoch nicht durch Gesetze sondern durch unternehmensinterne Regelungen und Absprachen erfolgen, welche die Politik aber ausdrücklich einfordern sollte.

#### 10. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten

Möglichkeiten, die verschiedenen Aspekte von Flexicurity ausgewogen und zum Wohle aller Beteiligten im Arbeitsleben einzusetzen, bietet schon heute auch die deutsche Mitbestimmung.

Aus Sicht der Führungskräfte hat sich die Unternehmensmitbestimmung ebenso wie die betriebliche Mitbestimmung bewährt. Das wirtschaftliche Umfeld in Deutschland ist seit Jahren von durchgreifenden Unternehmens- und Konzernumstrukturierungen sowohl organisatorischer wie gesellschaftsrechtlicher Art, von Übernahmen, Abspaltungen und Fusionen geprägt. Im internationalen Vergleich ist es bemerkenswert, wie lautlos und reibungslos diese Prozesse gelaufen sind, was zu einem ganz wesentlichen Teil der Mitbestimmung zu verdanken ist.

Dies gilt für die Aufsichtsräte ebenso wie für die Betriebsräte und die Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten. Die Mitbestimmung hat den Unternehmen Gelegenheit gegeben, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter an diesen Gestaltungsprozessen zu beteiligen. Immer wieder hat sich die Mitbestimmung in Deutschland, insbesondere wegen ihrer kooperativen und befriedenden Wirkung bewährt. Diese Mehrheitliche Einschätzung deutscher Führungskräfte haben wir in eigenen repräsentativen Studien bestätigt gefunden.

Dabei darf auch die Rolle der Leitenden Angestellten im Aufsichtsrat nicht vernachlässigt werden. Leitende Angestellte tragen wesentlich dazu bei, mit ihrer Kompetenz die Arbeit in den Aufsichtsräten zu professionalisieren. Würde dieser wichtige Know-How-Träger im Aufsichtsrat wegfallen, wäre dies weder im Interesse der Arbeitnehmer noch der Anteilseigner. Führungskräfte sind deshalb auf der Ebene der Unternehmensmitbestimmung in den Aufsichtsräten zu beteiligen, ebenso auch mit einer eigenen Interessenvertretung auf der betrieblichen Mitbestimmungsebene durch Sprecherausschüsse.

Richtig ist es aber, in diesen Strukturen die Mitbestimmung von unnötiger Bürokratie zu befreien und mehr Flexibilität in ihrer Organisation aber auch bei ihren

Handlungsmöglichkeiten einzuräumen. Mit einem höheren Maß an Flexibilität könnten unternehmensnahe Lösungen durch sogenannte "betriebliche Bündnisse für Arbeit" kurzfristig zum Wohle aller Beteiligten umgesetzt werden.

62 % unserer Mitglieder sehen aber, dass die Globalisierung unser heutiges Mitbestimmungsmodell gefährden könnte, und 47 % erwarten, dass die Mitbestimmungsregelungen innerhalb der Europäischen Union unter Aufgabe der deutschen Mitbestimmungsgesetze vereinheitlicht werden könnten. Erleben mussten wir dies bereits in Ansätzen, als die Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea – SE) eingeführt wurde, mit der Folge, dass in nahezu allen SE-Aufsichtsräten das Mandat für die Leitenden Angestellten weggefallen ist. Ansätze zur weiteren Schwächung der deutschen Mitbestimmung hat es darüber hinaus immer wieder in der EU gegeben. Im Interesse der Unternehmen und der Mitarbeiter ist solchen Bestrebungen entgegenzutreten. Das wäre ansonsten ein Abwärts- und keine Aufwärtskonvergenz sozialer Rechte.

### 13. Renten und Pensionen

Die EU-Kommission überlegt, eine Europa-Rente als neues privates Vorsorgeprodukt unter der Bezeichnung „Pan European Personal Pensions Products“(PEPP) die Einführung einer „Europa-Rente“ als ein im gesamten Binnenmarkt geltendes Produkt für die Altersvorsorge einzuführen. Zur langfristigen Schaffung einer Kapitalmarktunion sollen dazu insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen gestärkt werden.

Bereits in der Vergangenheit hatte jedoch ein „Stresstest“ der europäischen Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und Betriebsrenten (EIOPA) für die betrieblichen Altersversorgungssysteme (BAV) in 17 EU-Ländern jedoch eine Lücke von bis zu 773 Mrd. € ergeben und auch in Deutschland reichen mittlerweile Rückstellungen bei weitem nicht mehr aus und werden nachzufinanzieren sein, weil die dafür erforderliche Verzinsung nicht mehr erreicht werden.

Vor diesem Hintergrund beurteilen wir solche Planungen für die Einführung einer kapitalgedeckten „Europa-Rente“ kritisch: Zu den beschriebenen Risiken nicht ausreichender Rückstellungen bestehen Zweifel, ob die Angebote der „Europa-Rente“ angesichts der Vielfalt von Produkten mit einer breiten Palette an Anbietern wie Banken, Versicherungen, Investmentgesellschaften, (staatliche) Pensionseinrichtungen und Versorgungskassen. zentralen Anforderungen entsprechen und tatsächlich ohne großen Erklärungsbedarf verständlich, zudem transparent, kostengünstig, sicher und angesichts der des niedrigen Zinsniveaus gleichwohl mit attraktiven Renditechancen versehen sein werden.

Dem Vorteil einer Portabilität bei einem Umzug innerhalb der EU mit der Einsparung von Kosten beim Online-Abschluss grenzüberschreitender Angebote stehen aus Sicht des Verbandes Die Führungskräfte e.V. Fragen gegenüber, ob tatsächlich kostengünstige und langfristige, vor allem aber auch renditeträchtige Anlagen angeboten werden können, und wie die Einkommen aus Europa-Renten – z.B. mit einem eigenen steuerlichen Rechtsrahmen auf der ganzen EU-Ebene – zu behandeln wären.



#### □ 14. Arbeitslosenleistungen

Ebenfalls kritisch wird der Vorschlag für die Harmonisierung der Arbeitslosenversicherung in der Euro-Zone bewertet. Zwar wäre ein Vorteil, dass diese Art Versicherung als verlängerter Arm des Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) zählen könnte und insbesondere die Auswirkungen von Arbeitsmarktrisiken in Krisenzeiten abfangen könnte und sich beispielsweise nach einem Umlageverfahren in den USA bewährt hat, das auf föderaler Ebene Anwendung findet, indem den Arbeitslosen dort in wirtschaftlich schwächeren Bundesstaaten 20 Wochen zusätzliche Leistungen angeboten werden. Die Arbeitslosenunterstützung in den USA gilt jedoch in der Regel nur für kürzere Zeiträume als in den meisten EU-Ländern und ist auch niedriger. (Sie liegt bei 30 Prozent (Illinois) bis 60 Prozent (New Jersey) des vorigen Gehalts).

Angenommen, die Unterschiede zwischen den US-Bundesstaaten spiegeln die der Euro-Länder wider, wäre für den Erfolg eines solchen Systems aber notwendig, die verschiedenen EU-Arbeitsmärkte aneinander anzunähern. Daraus ergibt sich auch für die Euro-Zone, dass wir eine gemeinsame Arbeitslosenversicherung in der Eurozone ohne eine vorhergehende Harmonisierung der Arbeitsmärkte nur für schwer vorstellbar hält, denn bei der Organisation eines permanenten Transfersystems zwischen den Mitgliedsstaaten müssten dann Länder mit niedrigen Arbeitslosenzahlen wie Deutschland denen mit hoher Erwerbslosenquote wie Spanien aushelfen, was nicht sinnvoll wäre, zumal ein solches System auch struktureller Arbeitslosigkeit nicht entgegenwirken und nur auf hohe Ausschläge bei den Arbeitslosenzahlen reagieren würde.

#### □ 18. Kinderbetreuung

Wie bereits ausgeführt sollte der Punkt stark in den Fokus genommen werden: Neben den traditionellen Indikatoren zum Vergleich verschiedener Länder wie dem pro-Kopf-Anteil der Sozialausgaben bezogen auf den jeweiligen Sozialsektor sollten Kriterien integriert werden, wie zum Beispiel Informationen über den Zugang zu Kinderbetreuung und (vor)schulischer oder berufliche Bildung aufgenommen werden.

Zudem wird es mehr „soziale Investitionen“ geben müssen, gerade in dem Bereich qualifizierter Kinderbetreuung, dazu gehören flexiblere Öffnungszeiten von Kitas oder die Pflicht, ab einer bestimmten Unternehmensgröße Kitaplätze zur Verfügung zu stellen. Für die jeweilige Beschäftigung muss die passende Kinderbetreuung gefunden werden können. Wie oben schon betont: Mehr und bessere Kinderbetreuung auch abseits der üblichen Stunden ist essentiell. Dafür muss man für die BetreuerInnen in den Kitas Anreize schaffen, um Schicht- und Feiertagsarbeit zu leisten. Die Betreuung für schulpflichtige Kinder ist ebenfalls unzureichend. Auch verpflichtende Lernzeiten und betreute Hausaufgabenzeiten sind für alle Kinder einzurichten, um eine Vereinbarkeit mit Vollzeit-Beschäftigung zu erreichen. Als willkommener Nebeneffekt würde dadurch vor allem auch im Grundschulbereich die Chancengleichheit aller Kinder gefördert.

**Registernummer bei der Europäischen Kommission: 8878756280665**

## **Ansprechpartner DIE FÜHRUNGSKRÄFTE**

**Dr. Ulrich Goldschmidt**  
**Vorstandsvorsitzender**  
Alfredstr. 77-79  
45130 Essen  
Telefon: 0201 / 95 97 10

**Sebastian Müller**  
**Ressortleiter Europapolitik & Public Affairs**  
Große Bleichen 21  
20354 Hamburg  
Telefon: 040 / 24 82 24 11

## **Über DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK**

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 25.000 Fach- und Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, Köln, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.