



VERBAND FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Stellungnahme

Konsultation zur Stärkung des sozialen Europas

Der DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte begrüßt sehr, dass es das erklärte Ziel der EU-Kommission ist, das bisherige Engagement zu der europäischen Säule sozialer Rechte nun in konkrete Maßnahmen umzusetzen. Gerade in den Zeiten der Pandemie hat die Bedeutung, die Umsetzung der 20 Grundsätze nun zu realisieren, nochmals zugenommen. Jetzt ist in der Tat ein Aktionsplan erforderlich, der auf europäischer, nationaler, regionaler sowie auf lokaler Ebene mitgetragen und umgesetzt werden muss.

Es ist 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 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 die Auswirkungen der Pandemie verstärken die Dringlichkeit: Die Soziale Säule muss eine "Kompass"-Funktion einnehmen und durch konkrete Maßnahmen ergänzt werden, die die europäischen Länder dazu auffordern, ein höheres soziales Schutzniveau, das in anderen Ländern vorhanden ist, zu erreichen.

Wir brauchen einen Aktionsplan, der zu einer echten sozialen Aufwärtskonvergenz führt. Bei solchen ambitionierten Zielen bräuchte es eine konsequente Umsetzung und Anwendung des bestehenden sozialen Acquis und eine Ergänzung um neue Arbeitnehmerrechte.

Das Ziel einer sozialen Aufwärtskonvergenz sollte dadurch untermauert werden, dass Ziele formuliert werden, die 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.

Um sozialen Frieden zu gewährleisten ist es von zentraler Wichtigkeit, dass die Beschäftigung in Europa gestärkt wird, also die Arbeitslosigkeit insgesamt sinkt. Die Stärkung der Beschäftigung funktioniert nur über eine Stärkung des Konjunkturzyklus, um mehr Chancen für eine stabile und vor allem qualitativ hochwertige Beschäftigung zu schaffen. Die Ungleichheiten sind hier nach wie vor viel zu groß. Dafür braucht es mehr Investitionen (in die Infrastruktur, Netze, Forschung & Entwicklung und vor allem auch die Bildungssysteme) und soziale Initiativen der EU-Kommission, die nun angestoßen werden. Zudem wird es speziell „soziale Investitionen“ gehen müssen, denn Prävention und frühzeitige Intervention sind kostengünstiger 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.

Die wichtigsten Punkte zur Stärkung der sozialen Marktwirtschaft in Europa

Bildung

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.

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 Karrierewege 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-Umfragen 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.

Mobilität

Für Fach- und Führungskräfte spielt das Thema Mobilität eine so zentrale Rolle. 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. Die Übertragbarkeit des Erwerbslebens erworbenen Leistungsansprüche, die "Mobilität" von Zusatzrentenansprüchen, 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.

Hier erwarten wir von der eingerichteten Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) die entscheidenden Impulse. Der DFK sieht in einer solchen Behörde viele Vorteile, fordert aber auch eine klare Aufgabenzuweisung und die Vermeidung zusätzlicher Bürokratie, um eine echte Erleichterung von grenzüberschreitender Mobilität, mehr Transparenz für Fach- und Führungskräfte beim Schritt ins europäische Ausland sowie die Bekämpfung insbesondere grenznahen Lohn- und Sozialdumpings zu erreichen.

Diese möglichst klar definierten Aufgaben kann in der Tat eine europäische Arbeitsbehörde wahrnehmen. Eine Bündelung bestehender Instrumente für die grenzüberschreitende Mobilität wie zum Beispiel EURES, eine Europäische Krankenversicherungskarte, die Blaue Karte EU usw., um eine einheitliche Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und öffentliche Stellen zu schaffen, ist überaus sinnvoll.

Wichtig für den Erfolg ist, dass die Arbeit aller bestehenden EU-Agenturen besser aufeinander abgestimmt wird und gemeinsam effizienter gearbeitet wird. Es muss unbedingt verhindert werden, dass ein weiterer Behördenstrang geschaffen wird, der schlicht neben die anderen gestellt wird – und so eher weniger Effizienz als mehr geschaffen wird. Wir brauchen eine möglichst wirkungsvolle Unterstützung ohne weitere Bürokratie für die Unternehmen ebenso wie für Arbeitnehmer.

Beschäftigungsbedingungen – flexible und sichere Arbeitsverträge

Es ist zu begrüßen, dass die Kommission mit der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (2019/1152/EG) tätig geworden ist, diese muss nun zügig in allen Mitgliedstaaten umgesetzt werden.

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 größer 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 Arbeitnehmersvertretern 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.

Zu fairen Arbeitsbedingungen gehören auch faire Gehälter. Gehälter sind mit der Wirtschaftskraft verbunden, Lohnfeststellungsmechanismen können aber 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 fair sein und vor Armut schützen. Insofern ist ein Mindestwert für einen Lohn, der vor Armut schützt, auch europaweit ein guter Weg dies zu gewährleisten.

Sichere Arbeitsverträge sind kein Beschäftigungshindernis: Auch die OECD spricht in ihren 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.

Zu denken ist an die Etablierung eines Rechtsanspruchs auf arbeitsrechtliche Beratung und Unterstützung für EU-Bürger*innen und andere Arbeitsmigrant*innen, die in einem anderen Land der EU arbeiten sowie Etablierung von Rechten für Gewerkschaften, Berufsverbände und Beratungsstellen um hier aufklären und unterstützen zu können.

Das wird auch helfen bei der Beurteilung von Verträgen, beispielsweise von Plattform-Arbeitern. Vorschriften müssen die Besonderheiten der Mobilität und Flexibilität des Online-Arbeitens berücksichtigen und dürfen keinen unverhältnismäßigen Mehraufwand für Plattform-Arbeiter und -Arbeitgeber darstellen. Daher wäre bei nicht handhabbaren regulatorischen Maßnahmen eine umfassende Information und Beratung über die Besonderheiten bei dieser Art der Beschäftigung notwendig.

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 mussten sich schon vor der Pandemie fragen lassen, warum Arbeitszeitflexibilität und Homeoffice karriereschädlich sein sollen und nicht zu den selbstverständlichen Angeboten auch für Fach- und Führungskräfte gehören. Durch die Pandemie ist hier nun große Bewegung entstanden. Allerdings werden einige Unternehmen zu alten, unnötigen strikten Regelungen zurückkehren wollen. Und zudem gibt es in Europa nach wie vor große Unterschiede, die verringert werden müssen.

Nach der Meinung der Fach- und Führungskräfte ist eine gesetzliche Regelung wie in den Niederlanden zum Thema Homeoffice 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.

Weiterhin müssen im Rahmen von Homeoffice Fragen, wie etwa des Arbeitsschutzes, des Datenschutzes und des Versicherungsschutzes geklärt und ggf. neu zu bewertet werden. Hier bestehen in der betrieblichen Umsetzung oft noch viele Unsicherheiten. Genau hier liegt die eigentliche Aufgabe des Gesetzgebers. Er muss Hürden abbauen und Unsicherheiten beseitigen, nicht aber neue Unsicherheiten und neuen Bürokratismus schaffen.

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 sollten verpflichtende Lernzeiten und betreute Hausaufgabenzeiten für alle Kinder eingerichtet werden, um eine Vereinbarkeit mit Vollzeit-Beschäftigung zu erreichen. Für die jeweilige Beschäftigung muss die passende Kinderbetreuung gefunden werden können. Als willkommener Nebeneffekt würde dadurch vor allem auch im Grundschulbereich die Chancengleichheit aller Kinder gefördert.

Neben den traditionellen Indikatoren zum Vergleich verschiedener Länder wie dem pro-Kopf-Anteil der Sozialausgaben bezogen auf den jeweiligen Sozialsektor sollten auch Kriterien integriert werden, wie zum Beispiel Informationen über den Zugang zu Kinderbetreuung und (vor)schulischer oder berufliche Bildung aufgenommen werden.

Gleichstellung und Chancengleichheit

Gleichstellung steht ganz oben auf der politischen Tagesordnung dieser Kommission, die zum ersten Mal ein Portfolio für Gleichstellung umfasst und eine neue Taskforce eingerichtet hat – und das ist gut so. Europa muss sein volles Potenzial und alle seine Talente nutzen.

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.

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.

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.

Dafür müssen die Unternehmen aber die geeigneten Rahmenbedingungen und auch das Klima schaffen, um qualifizierten Frauen den Weg in Führungsaufgaben zu eröffnen. Frauen sind häufig besser ausgebildet als Männer. Der DFK sieht hier bei vielen Unternehmen Nachholbedarf, diese weiblichen Fach- und Führungskräfte in einem schärfer werdenden Arbeitsmarkt rechtzeitig zu gewinnen. Die Unternehmensleitung muss sich zu diesem Ziel eindeutig bekennen und die Umsetzung einfordern. Das muss sich in eindeutigen und verbindlichen Zielen ablesen lassen. Diese Ziele müssen eine Aussage darüber treffen, was man wie und bis wann erreichen möchte. Werden Ziele verfehlt, müssen Begründungen dafür angegeben werden. Hinzu kommt für den Verband auch, dass Fair Pay in einem Unternehmen selbstverständlich sein sollte. Faire Bezahlung ist wichtiger Teil der Unternehmenskultur und ein deutliches Signal dafür, dass ein Unternehmen sich um echte Chancengleichheit in der gesamten Karriereentwicklung bemüht.

Aktuell birgt die Corona-Krise sogar die Gefahr einer Re-Traditionalisierung: Hier kann sich diese traditionelle Aufteilung von Paaren wieder bzw. weiter verfestigen, wenn es vorwiegend die Mutter ist, die beispielsweise die Kinderkrankentage nimmt. Zudem drohen Frauen durch vermehrte Abwesenheiten im Beruf negative Folgen für ihre berufliche Entwicklung. Daher sollten politische Entscheidungsträger dafür Sorge tragen, dass Frauen ihrer Erwerbstätigkeit auch unter den Pandemiebedingungen nachgehen können. Hierbei sollte insbesondere darauf geachtet werden, dass die steigende Mehrbelastung durch die eingeschränkte institutionelle Kinderbetreuung die Ungleichverteilung der Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen nicht weiter verstärkt.

Aber auch LGBTIQ-Personen sind besser zu schützen und zu fördern. Die Kommission stellt richtigerweise fest: 43 Prozent der LGBTIQ-Personen fühlen sich diskriminiert – die erste EU-Strategie zur Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, Transgender-, nichtbinären, intersexuellen und queeren Personen ist deshalb nur zu begrüßen. Die EU kann hier mit mehr noch als Orientierungshilfen arbeiten – sie sollte Maßnahmen der Mitgliedstaaten koordinieren und die Umsetzung und Fortschritte überwachen sowie Unterstützung aus EU-Mitteln leisten. Der DFK wird sich mit seinem frisch gegründeten LGBTIQ-Netzwerk an dieser Initiative so wie es möglich ist beteiligen.

Mitbestimmung, sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten

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.

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

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 nicht genug 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. 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. 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.

Betriebliche Altersversorgung

Die wichtige Rolle der Betrieblichen Altersversorgung sollte nicht übersehen werden. Es sollte nach der Portabilitätsrichtlinie 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.

Auch in Sachen Europarente hatte der DFK gegenüber der Kommission Stellung genommen. Dem Vorteil einer Portabilität bei einem Umzug innerhalb der EU mit der Einsparung von Kosten standen aus Sicht des DFK die Unklarheit gegenüber, ob tatsächlich kostengünstige und langfristige, vor allem aber auch renditeträchtige, Anlagen angeboten werden. Vor allem ist nach Sicht des DFK offen, wie die Einkommen aus Europa-Renten zu behandeln sein werden. Die Europarente ging damit an den Bedürfnissen der Realität vorbei.

Förderung der Mitarbeiterbeteiligung

Die Förderung der Mitarbeiterbeteiligung ist auch auf europäischer Ebene ein zentrales Anliegen des DFK. Deutschland hat in diesem Punkt massiven Aufholbedarf – die EU-Kommission hat zwar eine Initiative gestartet, um einheitliche Regelungen für die gesamte EU auf diesem Gebiet zu schaffen, muss diese aber mit mehr Nachdruck verfolgen. Der DFK steht dafür, eine Best-Practice-Untersuchung auf EU-Ebene anzustellen, um darauf aufbauend vorzugsweise dann auch EU-weit die besten Bedingungen für die Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern an ihren Unternehmen zu schaffen. So macht man Mitarbeiter zu Mitunternehmern. Das ist echte verantwortungsvolle Teilhabe im Sinne einer echten sozialen Marktwirtschaft.

Der DFK begrüßt es sehr, dass die Europäische Kommission die europäischen Stakeholder und Bürger in die Erarbeitung ihres Aktionsplans einbindet. Denn die Bedeutung des Ergebnisses wird immens sein: Die Umsetzung muss jetzt gelingen – viel zu lange ließen konkrete Fortschritte auf sich warten. Dabei sollte die Kommission darauf achten, nicht nur unverbindliche Empfehlungen abzugeben, die nicht durchsetzbar sind. Das Subsidiaritätsprinzip muss 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. Die Kommission kann aber starke, verbindliche Impulse geben, so dass hier endlich Fortschritte spürbar werden.

Registernummer bei der Europäischen Kommission: 8878756280665

Ansprechpartner DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte

Michael Krekels
Vorstandsvorsitzender
Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon: 0201 / 890 427 0

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

Über den DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 20.000 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, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.

www.dfk.eu