

EU-2020-STRATEGIE

DFK NUTZT KONSULTATIONSVERFAHREN ZUR STELLUNGNAHME

Da der DFK als politische Stimme der Führungskräfte bei der EU-Kommission als Organisation registriert ist, bestand Gelegenheit, in dem offiziellen Konsultationsverfahren der Kommission zur neuen EU-2020-Strategie zu einigen wichtigen Themen Stellung zu nehmen und die Position der Führungskräfte zu erläutern. Basis war ein umfassendes Konsultationspapier, das es zu kommentieren galt. Zugleich konnten aber eigene Akzente gesetzt werden.

Stellungnahme

Die Führungskräfte und ihr Berufsverband DFK begrüßen in ihrer Stellungnahme nachdrücklich die Bemühungen, in einer langfristigen EU-Strategie die wesentlichen Herausforderungen der Zukunft zu definieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Aus Sicht des DFK sind es insbesondere die folgenden Mega-Themen, in denen besondere Anstrengungen erforderlich sind:

- Nachhaltiges Wachstum im EU-Wirtschaftsraum
- Bildung
- Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen
- Bewältigung der demografischen Effekte

Zu einzelnen Punkten des Konsultationspapiers wurde sodann wie folgt Stellung genommen:

Ohne eine spürbare **Stärkung des Bildungswesens** wird es nicht gelingen, dauerhaftes Wachstum und damit auch Arbeitsplätze zu generieren. In einer soeben durchgeführten Umfrage unseres Verbandes unter jüngeren Führungskräften ist das Politikfeld Bildung in den Bereichen Schulen, Hochschulen und Erwachsenenbildung als Top-Priorität für die Politik gekennzeichnet worden (s. S. 8). Anstrengungen auf diesem Gebiet

stehen jedoch in der Regel unter Finanzierungsvorbehalt, so dass für eine Förderung des Bildungssektors die gleichzeitige Entwicklung von Finanzierungsinstrumenten unverzichtbar ist.

Der wünschenswerten größeren Mobilität der Studenten selbst steht häufig das Problem der Finanzierbarkeit von Auslandsaufenthalten entgegen. Auch wenn es hier bereits eini-

ge lobenswerte Ansätze und Programme wie Erasmus, Leonardo und Erasmus Mundus gibt, sollte sich die EU dafür einsetzen, dass einzelstaatliche **Stipendien** künftig generell für das Studieren im EU-Raum eingesetzt werden können.

Das von der Kommission vorgestellte umfassende **Flexicurity-Konzept** (Flexibilisierung des Arbeitslebens bei gleichzeitiger Sicherung von Arbeitnehmerschutzrechten) beinhaltet viele 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 Mitgliedstaaten zu zerstören.

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.

Unzutreffend wäre auch der Eindruck, dass die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer durch ein hohes Niveau der Beschäftigungssicherung in Deutschland gelitten hätte. Die Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, war in den letzten Jahren, insbesondere bei gut qualifizierten Fach- und Führungskräften, stark ausgeprägt. Dies kommt nicht zuletzt darin zum Ausdruck, dass viele Unternehmen neue Bindungsinstrumente entwickelt haben, um qualifizierte Mitarbeiter längerfristig im Unternehmen zu halten.

Beschäftigungsfördernd würde sich eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts aber an anderer Stelle auswirken. Sinnvoll wäre

es, die gesetzlichen Vorschriften für die **Befristung von Arbeitsverhältnissen** zu vereinfachen und transparenter zu gestalten. Sicherlich können Arbeitgeber schon heute mit befristeten Verträgen, orientiert an der Auftragslage, Arbeitskräfte beschäftigen. Gerade die Arbeitgeber in kleineren und mittelständisch geprägten Unternehmen sind aber häufig unsicher, welche Möglichkeiten hier



Mit Blick auf die rechtliche Ausgestaltung des Arbeitslebens in Deutschland wäre es viel zu kurz gegriffen, vor allem über einen qualitativen **Abbau des Kündigungsschutzes** zu sprechen. 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

bestehen, und verzichten lieber ganz auf das Instrument der Befristung, um keine Fehler zu begehen.

Möglichkeiten, die verschiedenen Aspekte von Flexicurity ausgewogenen und zum Wohle aller Beteiligten im Arbeitsleben einzusetzen, bietet auch die deutsche **Mitbestimmung**. Aus Sicht der Führungskräfte hat sich die Unternehmensmitbestimmung ebenso wie die betriebliche Mitbestimmung bewährt. Bei nüchterner Betrachtung ist zu beobachten, dass das wirtschaftliche Umfeld in Deutschland seit Jahren von durchgreifenden Unternehmens- und Konzernumstrukturierungen sowohl organisatorischer wie gesellschaftsrechtlicher Art, von Übernahmen, Abspaltungen und Fusionen geprägt ist. Im internationalen Vergleich ist es schon 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, ebenfalls aber 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.

Beschäftigungsfördernd könnten sich auch Maßnahmen bei der **Arbeitsverwaltung** auswirken. Arbeitslosigkeit könnte wirkungsvoller bekämpft werden, wenn den Arbeitssuchenden grenzüberschreitend und EU-weit freie Arbeitsplätze angeboten würden. Möglichkeiten bietet dazu schon heute EURES (**EU**ropean **E**mployment **S**ervices), die es auszubauen gilt. Entsprechende Serviceangebote sind bei den Arbeitssuchenden viel zu wenig bekannt und werden von den Arbeitsverwaltungen in den einzelnen Ländern auch noch nicht konsequent genug umgesetzt. Viele Arbeitssuchende empfinden zudem die sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Fragestellungen als so kompliziert, dass sie vor der Annahme eines Arbeitsplatzes im Ausland eher zurückschrecken. Eine Vereinfachung bzw. Harmonisierung der Systeme ist dringend angezeigt. Die Annahme eines Arbeitsplatzes im europäischen Ausland kann sicherlich nicht verpflichtend sein, die Option sollte für alle Arbeitssuchenden gleichwohl gegeben sein. Dies gilt insbesondere in den heute schon von der EU definierten grenzüberschreitenden Regionen.

Die Überlegungen der Kommission, die Mobilität der Arbeitskräfte zu fördern, wird vom Führungskräfteverband unterstützt. Der DFK plädiert in diesem Zusammenhang nachdrücklich dafür, eine **europäische Portabilitätsrichtlinie** zu verabschieden. Eine Portabilitätsrichtlinie zur betrieblichen Altersversorgung sollte eine Herabsetzung der Unverfallbarkeitsgrenzen sowie die Möglichkeit vorsehen, die Altersversorgung nebst den erforderlichen Rückstellungen zu einem neuen Arbeitgeber mitzunehmen. Dabei sind wir uns der Tatsache bewusst, dass sich eine solche Richtlinie auf die bisherigen Direktzusagen nach deutschem Muster nicht fördernd auswirken würde. Auf der anderen Seite wissen wir, dass das Altersversorgungsmodell der Direktzusage ohnehin auf dem Rückzug ist und daran auch ein Verzicht auf die Portabilitätsrichtlinie nichts ändern würde. Gegebenenfalls ist daran zu denken, für bereits erteilte Direktzusagen eine Übergangsfrist von einigen Jahren festzuschreiben, womit Unternehmen und Mitarbeiter geschützt wären. Außerdem könnte für die Unternehmen eine „Überforderungsgrenze“ eingezeichnet werden. Damit wäre zu verhindern, dass es für die Unternehmen zur Existenzgefährdung kommt, wenn innerhalb kurzer Zeit ein Großteil der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt und Pensionsrückstellungen zu übertragen wären.

Industriepolitik ist zweifellos ein maßgebender Schlüssel zu Wachstum und Beschäfti-



Quelle: © Xavier Häge/www.flickr.com

Berlaymont-Gebäude, Sitz der Europäischen Kommission

gung. Wirtschaftlichkeit, Umweltverträglichkeit, aber auch Sozialverträglichkeit sind dabei in einen angemessenen Ausgleich zu bringen. Dabei benötigen die Unternehmen von der Politik verlässliche Rahmenbedingungen für ihre in der Regel kapitalintensiven und weit in die Zukunft greifenden Investitionsentscheidungen. Diese Verlässlichkeit ist für Investitionen, aber auch für die wünschenswerten Forschungsanstrengungen der Unternehmen unerlässlich. Führt politisches Handeln sogar zur vorzeitigen Stilllegung von Anlagen, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt wäre, und damit zu erzwungenen, verfrühten Neuinvestitionen, die vielleicht sogar außerhalb des EU-Raums erfolgen, wird Kapital vernichtet, das für Wachstum und Beschäftigung eingesetzt werden könnte. Als arbeitsmarktpolitischer Faktor muss Industriepolitik zwingend auch sozialverträglich sein. Auch die Mitarbeiter in den Unternehmen haben einen Anspruch darauf, dass die Politik verlässliche Perspektiven für ihre jeweilige Branche schafft. Nur dann kann die Ausbildung von hoch qualifizierten Fachkräften in den einzelnen Branchen gesichert werden.

Wie geht es weiter?

Für den DFK wird es nicht bei dieser Stellungnahme gegenüber der EU-Kommission bleiben. Vielmehr werden wir diese Positionen auch den deutschen Abgeordneten im Europäischen Parlament zukommen lassen, aus deren Reihen bereits einige Gesprächsangebote vorliegen, die mit diesen konkreten Themen aufgegriffen werden können.