Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/4094

Alle Abg

21.06.2021

STELLUNGNAHME

im Rahmen der Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Ausschusses für Digitalisierung und Innovation am 24. Juni 2021

Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 17/13401: „Die Gute Arbeit von morgen für Nordrhein-Westfalen“

Gerne nimmt unternehmer nrw im Rahmen der o.g. Anhörung zum Antrag der SPD-Fraktion „Die Gute Arbeit von morgen für Nordrhein-Westfalen“ Stellung. Der Antrag schlägt einen thematisch sehr breiten Bogen von der ökologischen Transformation hin zu Themen der Arbeits-, Tarif- und Sozialpolitik.

I: Grundsätzliche Anmerkungen:

Wir halten es für richtig und wichtig, die ökologische Transformation nicht nur separat für sich zu betrachten, sondern ihre Auswirkungen insbesondere auch in sozialer und ökonomischer Hinsicht in den Blick zu nehmen – im Sinne des Dreiecks der Nachhaltigkeit. Denn diese Transformation wird nur gesellschaftliche Akzeptanz finden und gelingen, wenn sie nicht mit Arbeitsplatz- und Wohlstandsverlusten einhergeht. Transformation darf nicht dazu führen, dass unsere wirtschaftliche/industrielle Basis wegbricht. Diese ist vielmehr als wichtigster Teil der Lösung zu stärken.

Im Antrag setzt die SPD im Themenfeld Industrie/Klima/Energie einige richtige Akzente und Ziele (z.B. bezahlbare Energie, Sicherung von industriellen Wertschöpfungsketten, Aufbau von Infrastrukturen). Sie baut in der Umsetzung allerdings zu wenig auf Impulse für unternehmerische Innovationen und Investitionen. Stattdessen wird staatliches Handeln zu einseitig betont und an vielen Stellen bleiben die notwendigen Umsetzungsschritte auch unklar.

Damit die Transformation erfolgreich gelingt, müssen die richtigen Rahmenbedingungen gesetzt werden. Grundsätzlich ist wichtig, nicht nur Klimaziele vorzugeben, sondern auch die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass diese Ziele tatsächlich erreicht werden können. Die jüngst auf Bundesebene verschärften Klimaziele machen eine noch klarere Fokussierung auf konkrete Maßnahmen und deren Umsetzung notwendig. Hinzukommen muss, die erforderlichen Spielräume für Innovationen zu eröffnen und Impulse für neue Ideen zu setzen, ohne die Transformation nicht gelingen wird.

Im Themenfeld Arbeits-, Sozial- und Tarifpolitik ist aus unserer Sicht bereits das Bild, das von der Ausgangslage gezeichnet wird, viel zu düster. So hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt in NRW in den vergangenen Jahren bis zur Corona-Pandemie deutlich verbessert: Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zwischen 2009 und 2019 um 20 % gestiegen, die Zahl der Arbeitslosen um 20 % gesunken. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst ist in NRW zudem in den vergangenen zehn Jahren in Vollzeit um 24 % gestiegen, in Teilzeit sogar um 29 %. Die Arbeitskosten sind in Deutschland im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch.

Richtig ist zwar, dass die Corona-Krise diese positive Entwicklung an einigen Stellen gebremst oder umgekehrt hat insbesondere bei der Langzeitarbeitslosigkeit. Allerdings sind die Konsequenzen, die der Antrag daraus ableitet, aus unserer Sicht nicht sinnvoll. Geprägt ist dieser Themenbereich insgesamt von neuen Regulierungen und Belastungen. Das schadet der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und hat somit mittelbar auch negative Konsequenzen für Wachstum, Beschäftigung und allgemeinen Wohlstand. Mit solchen Ansätzen gelingt kein Neustart nach der Corona-Krise. Dafür braucht es einen klugen Rahmen, um Arbeitsplätze zu sichern, die Sozialversicherungssysteme zu stabilisieren und im demografischen Wandel nachhaltig aufzustellen.

II: Zu den Themen im Einzelnen:

Industriepolitik

Die nordrhein-westfälische Wirtschaft und Industrie bekennt sich klar zu den Klimaschutzzielen von Paris. In NRW gibt es bereits eine Vielzahl von Unternehmen, in den Bereichen Grundstoffindustrie, Chemie, Spezialchemie, Stahlproduktion, Maschinen- und Anlagenbau, Elektroindustrie, Automobil und Automobilzulieferung sowie große Energieunternehmen, die den Weg in eine nachhaltige Produktion eingeleitet haben. Hervorzuheben ist auch die Vielzahl der heimischen mittelständischen Hidden Champions, die mit innovativen Produkten, Verfahren und Lösungen zu mehr Energieeffizienz und somit zum Klimaschutz beitragen. Insofern ist dem vorliegenden Antrag darin zuzustimmen, dass „Industrie und industrienahe Dienstleistungen [...] keine Hindernisse auf dem Weg zu einer klimaneutralen Wirtschaft [... sondern] im Gegenteil der wichtigste Teil der Lösung“ sind.

Nur mit den hocheffizienten Prozessen und Produkten unserer Wirtschaft wird es gelingen, einen wesentlichen Beitrag zum globalen Ressourcen-, Klima- und Naturschutz zu leisten. Dabei sind die Herausforderungen beträchtlich. Es muss uns in vielen Bereichen gelingen, neue Fertigungsprozesse nicht nur zu entwickeln, sondern auch in NRW im industriellen Maßstab zu realisieren. Dies wird aber nur mit attraktiven Investitionsbedingen gelingen. Hierzu müssen bestehende industrielle Kerne erhalten und mit Blick auf neue Technologien und Märkte ausgebaut werden. Daneben gilt es, Industrien und industrienahe Dienstleistungen weiter zu vernetzten. Dabei braucht es einen ganzheitlichen Ansatz, der Klimapolitik, aktive Industriepolitik und Wettbewerbspolitik kombiniert und globale Rahmenbedingungen mitberücksichtigt. Entscheidende Faktoren hierbei sind eine verlässliche und bezahlbare Energieversorgung, eine investitionsfreundliche Flächenpolitik, eine attraktive Steuerpolitik, gute Rahmenbedingungen für Gründungen sowie der Schutz vor Zusatz- und Doppelbelastungen.

Ökologische Transformation / Klima

Die Industrie in Nordrhein-Westfalen genießt weltweit einen hervorragenden Ruf als Innovationstreiber für die Entwicklung von Umwelttechnologien. Dieser Bereich hat sich hierzulande zudem als ein wichtiger Wachstumsmotor entwickelt. Für den Erhalt und weiteren Ausbau dieser Strukturen braucht es wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen, damit die Wirtschaft ihre Beiträge zur Bewältigung der Zukunftsaufgaben unserer Gesellschaft am Standort Nordrhein-Westfalen leisten kann.

Zentral sind die notwendigen Spielräume für flexible, zielführende und angemessene Lösungen auf Landesebene. Hierzu gehört der Ansatz, konkrete Ziele auch in Zukunft durch technologieoffene Maßnahmen umzusetzen. Dies schafft Raum für Innovationen. Sinnvoll wäre es, dies zusätzlich durch entsprechende Anreiz- und Förderstrukturen zu ergänzen, wobei es maßgeblich auf deren konkrete, vollzugs- und praxistaugliche Ausgestaltung ankommen wird. Dabei sind Klimaaspekte nicht isoliert auf Regional- bzw. Landesebene zu betrachten, sondern in das Gesamtgefüge der naturwissenschaftlichen und rechtlichen Wechselwirkungen auf globaler, europäischer und nationaler Ebene einzubinden. Systematisch gewährleistet dies gleiche und faire Wettbewerbsbedingungen für alle Teilnehmer („Level Playing Field“) und fördert die Rechts- und Planungssicherheit bei den Unternehmen. Neben reinen Zielvorgaben muss daneben auch stets die grundsätzliche Umsetzbarkeit dieser Ziele bedacht werden. Hierbei muss die Balance zwischen langfristiger Planungssicherheit und nachsteuernder Anpassung gewahrt sein. Sollten etwaige Standards eingeführt werden, müssen diese so ausgestaltet werden, dass sie nicht nur von einigen wenigen, sondern von allen Unternehmen gleichermaßen erreicht werden können.

Energie / Infrastruktur

Die ausreichende und wettbewerbsfähige Versorgung mit Energie und Wärme ist für den Industriestandort Nordrhein-Westfalen zentral. Insofern weist der vorliegende Antrag zutreffend darauf hin, dass „Nordrhein-Westfalen [...] neue Energie- und Rohstoffinfrastrukturen aufbauen“ muss, damit die im Land bereits bestehenden, komplexen Wertschöpfungsketten in allen Stufen erhalten und weiter ausgebaut werden können. Bereits jetzt müssen Vorkehrungen getroffen werden, um den zu erwartenden Bedarf auch durch Importe von Strom, vor allen Dingen aber von Wasserstoff aus anderen Regionen, d. h. auch aus solchen von Übersee, zu decken.

Dies erfordert u.a. die Schaffung leistungsfähiger Leitungen und Pipelines sowie eine entsprechende Regulatorik. Gleichzeitig ist auf eine umfassende lokale Energieversorgung zu achten. Insofern ist es beim Wasserstoff von zentraler Bedeutung, einen schnellen Markthochlauf zu gewährleisten. Hierzu sind alle kommerziell erfolgversprechenden technologischen Wege zur klimaschonenden Gewinnung zu erschließen und auch die Verwendung klimaverträglich gewonnenen Wasserstoffs möglichst effektiv zu gestalten. Hier beinhaltet insbesondere auch die stoffliche Nutzung von Wasserstoff beträchtliche Potenziale. Gleichwohl wird grüner Wasserstoff mittelfristig ein knappes und teures Gut bleiben.

Wenigstens als Übergangstechnologie müssen daher technologieoffen alle klimaschonenden Erzeugungsarten für Wasserstoff in Betracht gezogen werden. Aufgrund seiner strategischen Bedeutung für die heimischen Industriestandorte sollte Wasserstoff entsprechend gefördert werden. Aus unserer Sicht ist es angezeigt, die erneuerbaren Energien nicht nur stetig weiter auszubauen, sondern ihre Verwendung zur betrieblichen Strom- und Wärmeversorgung ebenso zu fördern, wie Investitionen in Energiespeicheranlagen, die es ermöglichen, auf Energiespitzen reagieren zu können. Für eine Übergangszeit wird daneben Erdgas eine bedeutende Rolle spielen.

Ausbildung

Eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie lehnen wir ab. Sie geht an den tatsächlichen Herausforderungen des Ausbildungsmarktes vorbei und droht Ausbildung am Bedarf vorbei auszurichten. Die tatsächliche Herausforderung auf dem Ausbildungsmarkt ist das Matching, also das Zusammenbringen von Ausbildungsplätzen und -bewerbern – im Sinne der Zukunftschancen junger Menschen und der Fachkräftesicherung der Unternehmen. Hier gilt es anzusetzen, durch eine fundierte berufliche Orientierung und Werben für die Chancen der Ausbildung.

Die Chancen junger Menschen auf einen Ausbildungsplatz haben sich in den vergangenen Jahren in NRW deutlich verbessert: Zwischen 2009 und 2019 hat die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze um rd. 40 % zugelegt. Gleichzeitig ist die

Zahl der Bewerber in diesem Zeitraum gesunken (rd. -7 %). Aktuell stehen trotz Corona-Krise der Zahl der Bewerber mehr Ausbildungsplätze gegenüber. Auf der anderen Seite wird es für viele Betriebe immer schwieriger, ihre Ausbildungsplätze auch besetzen zu können. 2019 musste erstmals ein Negativrekord von mehr als 10.000 unbesetzten Ausbildungsplätzen in NRW verzeichnet werden. Dieser kritische Trend hat sich in der Corona-Krise 2020 sogar noch fortgesetzt.

Eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie würde an diesen Herausforderungen nichts ändern und die Ausbildung aus unserer Sicht sogar schwächen. Wahrscheinlich würden mit den Einnahmen praxisferne außerbetriebliche Ausbildungsplätze in den Wunschberufen der Jugendlichen oder günstige Ausbildungsberufe und -plätze eingekauft. Der tatsächliche Bedarf auf dem Arbeitsmarkt bliebe weitgehend außen vor. Das alles hätte große Probleme beim Übergang der Ausbildungsabsolventen in Beschäftigung zur Folge. Die Stärke Deutschlands an dieser so genannten „Zweiten Schwelle“, die sich in der niedrigsten Jugendarbeitslosigkeit in der EU niederschlägt, würde somit durch eine Abgabe aufs Spiel gesetzt.

Weiterbildung / Qualifizierung

Weiterbildung ist insbesondere in Zeiten von Digitalisierung und Transformation ein entscheidender Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen. Die maßgebliche Verantwortung liegt daher bei den Unternehmen und den Beschäftigten. Insgesamt setzen wir uns für eine Weiterbildung ein, die am konkreten Bedarf ausgerichtet ist, individuell und praxisnah gestaltet ist und die verschiedenen Formate in den Blick nimmt. Dabei ist die Digitalisierung nicht nur Treiber von Weiterbildung, sondern eröffnet durch neue Formate auch besondere Chancen – etwa zur Erschließung neuer Zielgruppen oder eine besonders enge Verbindung von Lernen und Arbeit.

Pauschale Ansprüche sind aus unserer Sicht nicht geeignet, differenziert und bedarfsgerecht Weiterbildung umzusetzen. Eine allgemeine Bildungsteilzeit mit unkonditionierten Freistellungsansprüchen lehnen wir daher ab. Wo ein Recht auf Weiterbildung oder eine geförderte Bildungsteilzeit einen Freistellungsanspruch dafür schafft, dass der Mitarbeitende seine persönliche berufliche Umorientierung jenseits des Betriebs und unabhängig von seiner bestehenden Beschäftigung vorantreiben will, kann dies schon gar nicht Aufgabe des Arbeitgebers sein.

Zur Förderung der Weiterbildung zur Unterstützung des Strukturwandels sind bereits heute Instrumente für jede Arbeitssituation vorhanden. Arbeitslose können ohnehin von Agenturen und Jobcentern gefördert werden. Zur Förderung von Beschäftigten, die im Betrieb weiter gebraucht werden, wurde mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem sog. Arbeit-von-Morgen-Gesetz bereits großzügige Möglichkeiten geschaffen. Regelungen zur Förderung von Weiterbildung während

Kurzarbeitergeldbezug wurden mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz geschaffen. Beschäftigte, die ein Unternehmen wechseln müssen, können altersunabhängig in einer Transfergesellschaft qualifiziert werden.

Sinnvoll ist daher, insbesondere das Qualifizierungschancen- und das Arbeit-von-morgen-Gesetz in die Fläche zu bringen, um Betriebe und Beschäftigte im Wandel der Arbeitswelt zu unterstützen. Hier sollten die Rahmenbedingungen zudem so angepasst werden, dass die Förderung bedarfsgerecht und passgenau genutzt werden kann. Bei zusätzlichen pauschalen Förderinstrumenten besteht die Gefahr, dass damit eine teure, aber unnötige Qualifizierung auf Halde und ins Blaue hinein ermöglicht werden soll.

Ein einseitiger Rechtsanspruch auf Weiterbildung in der Arbeitslosenversicherung geht an den Bedürfnissen der Menschen und an der Förderpraxis in Arbeitsagenturen und Jobcentern vorbei und suggeriert, dass die Förderung von Weiterbildung ein Selbstzweck sei. Schon jetzt ist geregelt, dass keine einzige sinnvolle Weiterbildung im SGB III scheitert. Qualifizierung ist in vielen Fällen der richtige Weg, insbesondere bei Älteren oder Geringqualifizierten. Sie kann aber auch wenig sinnvoll und zielführend: Bei sehr gut ausgebildeten Alleinerziehenden ist die fehlende Kinderbetreuung in aller Regel der entscheidende Hemmschuh. Nicht selten sind auch Gesundheits- oder Schuldenprobleme zu lösen, damit der oder die Arbeitslose den Kopf frei hat für eine Beschäftigungsaufnahme. Qualifizierung macht in einem solchen Fall (noch) keinen Sinn.

Wichtig in der Weiterbildung ist insbesondere auch, die besonderen Bedarfe und Voraussetzungen bestimmter Zielgruppen zu berücksichtigen. Besonders für Geringqualifizierte bedarf es zeitlich flexibler und ggf. kürzerer Formate. Hierfür eignen sich insbesondere Teilzeitausbildungen und Teilqualifizierungen, um sukzessive einen anerkannten Abschluss zu erlangen. Oft sind vorab auch noch Grundbildungsangebote erforderlich, da schon basale Fähigkeiten fehlen. Auch muss die Motivation gerade bildungsferner Zielgruppen, sich auf Weiterbildung einzulassen, in den Blick genommen werden.

Arbeitsmarkt / Beschäftigung

Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, ist das Armutsrisiko Nr. 1. Umso wichtiger für Teilhabe und Wohlstand ist es, dass sich der Arbeitsmarkt positiv entwickeln kann und gute Rahmenbedingungen für Beschäftigung geschaffen werden. Dazu braucht es einerseits gute wirtschaftliche Gegebenheiten vor Ort, damit sich Unternehmen ansiedeln, Arbeitsplätze schaffen und dauerhaft am Standort verbleiben. Andererseits darf Beschäftigung nicht immer weiter belastet und reguliert werden.

Wichtig ist insbesondere auch, dass flexible Arbeits- und Beschäftigungsformen nicht noch weiter eingeschränkt werden. Dies wäre kontraproduktiv insbesondere

für Beschäftigungschancen in schwierigen Zeiten und gerade auch für Gruppen mit Vermittlungshemmnissen. Flexible Beschäftigungsformen wie z.B. Befristungen und die Tätigkeit bei Zeitarbeitsunternehmen eröffnen vor allem Berufseinsteigern, Geringqualifizierten oder (Langzeit-) Arbeitslosen den Einstieg in Arbeit. Gerade die Zeitarbeit ist für Geringqualifizierte die Brücke in den Arbeitsmarkt, da mehr als jede zweite Stelle der Branche eine sogenannte Helfer-Tätigkeit ist. Gut ein Viertel der Neueinstellungen in der Zeitarbeit waren zuvor langzeitarbeitslos. Zudem gelingt häufig Berufseinsteigern mittels befristeter Tätigkeit der Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Eine Ausweitung der Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) hin zu einer Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung sehen wir kritisch. Mit der Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung vor und im Erwerbsleben hat die BA ihr Beratungsangebot bereits ausgebaut. Wichtig ist, dass die BA ihre Kernaufgaben, die der Vermittlung, Qualifizierung und Auszahlung von Geldleistungen, nicht vernachlässigt und sich auf die Zielgruppen der Arbeitslosen, Arbeitsuchenden, Wiedereinsteigenden und konkret von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigten, insbesondere Geringqualifizierte. Wir sehen die BA zudem nicht als Träger umfassender Weiterbildungsberatung, sondern vor allem als Lotse in der (zu Recht) vielfältigen Netzwerk- und Trägerlandschaft.

Grundsätzlich kann öffentlich geförderte Beschäftigung als ultima ratio und eng begrenzt auf Menschen, die tatsächlich anderweitig keine andere Perspektive am Arbeitsmarkt haben, sinnvoll sein, insbesondere, wenn sie als Beginn einer langfristig angelegten „Förderkette“ eingesetzt wird. Bevor aber über eine Weiterführung des sozialen Arbeitsmarktes diskutiert wird, sollten die mit dem Teilhabechancengesetz neu im SGB II aufgenommenen bzw. angepassten Regelungen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt zunächst einer vollständigen und aussagekräftigen Evaluierung mit Blick auf ihre Wirksamkeit unterzogen werden. Maßstab muss dabei die Integration in den ersten Arbeitsmarkt sein.

Fachkräftesicherung

Zur langfristigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit benötigen die Unternehmen Fachkräfte. Während der Corona-Krise ist das Thema Fachkräftemangel etwas in den Hintergrund gerückt. Allerdings sind Fachkräfteengpässe weiterhin eine große Herausforderung und werden deutlich zunehmen, spätestens wenn die Wirtschaft wieder volle Fahrt aufnimmt. Fachkräftemangel insbesondere in MINT-Berufen drohen insbesondere auch ein Hemmschuh bei der Transformation zu werden. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen müssen einerseits vorhandene inländische Potenziale in den Blick genommen werden und andererseits die Möglichkeiten der Zuwanderung aus Drittstaaten genutzt werden. Dafür braucht es eine kohärente Gesamtstrategie, die die verschiedenen Politikfelder umfasst und die vielen Instrumente und Maßnahmen sinnvoll bündelt und verzahnt.

Zur Hebung inländischer Potenziale gehört die Aktivierung und zielgerichtete Qualifizierung von (Langzeit)-Arbeitslosen, Weiterbildung von Beschäftigten, Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowie die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Auch eine weiter verbesserte Kinderbetreuung trägt zur Fachkräftesicherung bei. Darüber hinaus ist eine zielorientierte und pragmatische Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zur bedarfsorientierten Erwerbsmigration notwendig. Wichtig ist, dass Transparenz über die Zuwanderungs-Verfahren besteht, die Verfahren zügig umgesetzt werden und bedarfsgerechte Beratung erfolgt.

Sozialpolitik / Grundsicherung

Ansätze im Sinne einer bedingungslosen Grundsicherung sehen wir äußerst kritisch. Das Prinzip des „Fördern und Forderns“ muss aus unserer Sicht erhalten bleiben. Es ist sinnvoll und zielführend, damit der Sozialstaat nicht überfordert wird. Dementsprechend spielt weiterhin die Eigenverantwortung der Langzeitarbeitslosen selbst eine wesentliche Rolle. Fehlendem Engagement muss auch über angemessene Sanktionen begegnet werden können. Schließlich ist die Grundsicherung eine Solidarleistung, die aus der breiten Mitte der Gesellschaft finanziert wird. Das „Fordern“ ist für uns auch Ausdruck der gegenseitigen Solidarität. Gerade junge Menschen dürfen nicht die Erfahrung machen, dass ihr Lebensunterhalt dauerhaft durch die Solidargemeinschaft finanziert wird, ohne dass eine Gegenleistung eingefordert wird. „Fördern“ bedeutet für uns, so ziel- und bedarfsgenau zu unterstützen wie nötig – sei es durch eine Qualifizierung, sei es durch Schuldnerberatung oder die Vermittlung von Kinderbetreuung. Das „Fördern“ muss daher immer sehr individuell und passgenau ausgerichtet werden.

Allerdings sehen wir bei der Grundsicherung auch Reformbedarf. Sie muss z.B. durch die Einführung von Bagatellgrenzen entbürokratisiert werden. Zudem sollten die Hinzuverdienstmöglichkeiten so gestaltet werden, dass Anreize zur Aufnahme einer Vollzeittätigkeit gesetzt werden.

Arbeitsrecht

Mobiles Arbeiten schafft ein hohes Maß an Flexibilität für Beschäftigte z. B. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder zur Reduzierung von Pendel- und Präsenzzeiten. Das trägt zu einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit bei. Dort, wo mobiles Arbeiten möglich ist, gehört ein entsprechendes Angebot an die Beschäftigten daher zum Gesamtpaket, um als Arbeitgeber in Zeiten des demografischen Wandels und Fachkräftemangels attraktiv insbesondere für junge Fachkräfte sein zu können. Vielerorts treffen Beschäftigte und Arbeitgeber individuelle Lösungen, da die Bedürfnisse der Mitarbeiter ebenfalls individuell sind.

Zu einer weiteren Förderung mobiler Arbeit bedarf es nicht der Regelung von Rechtsansprüchen und bürokratischer Einschränkungen der Privatautonomie, sondern sinnvoller Flankierungen wie ein Vorantreiben des Breitbandausbaus, einer Flexibilisierung von Arbeitszeitvorschriften, im Rahmen der europäischen Vorgaben, der Möglichkeit des Arbeitgebers, Arbeitszeitaufzeichnungspflichten auf die Beschäftigten abschließend zu delegieren, sowie eine Verantwortungsteilung und auch stärkere Eigenverantwortung durch wachsende Autonomie der Beschäftigten bei der Einhaltung der Arbeitsschutzvorgaben.

Zu beachten ist auch, dass ein großer Anteil beruflicher Tätigkeiten nicht mobil erbracht werden kann. Gerade in Unternehmen mit einem hohen Anteil solcher Jobs würde ein Recht auf mobiles Arbeiten zu einer Spaltung der Belegschaft führen. Darüber hinaus würde ein solches Recht kleine und mittlere Unternehmen überlasten. Die Bereitstellung der technisch notwendigen Ausstattung für mobiles Arbeiten (Endgeräte, Cloudstruktur etc.) kann schnell sehr teuer und kompliziert werden. Hinzu kommen noch komplizierte Arbeitsschutzfragen sowie Fragen zu Datenschutz und -sicherheit.

Die Mitbestimmungsrechte in Deutschland sind bereits umfassend geregelt und im internationalen Vergleich auf sehr hohem Niveau. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber, Betriebsrat und Belegschaft steht auch im Zeitalter der Digitalisierung nicht zur Disposition. Im Gegenteil, der digitale Wandel im Unternehmen kann nur gelingen, wenn die Beschäftigten selbst den Veränderungsprozess mitgestalten und mittragen. Allerdings gibt es, auch aufgrund der Digitalisierung, keinen Anlass für eine Ausweitung der Mitbestimmung. Vielmehr gilt es, die betriebliche und Unternehmensmitbestimmung mit Blick auf die zunehmenden Herausforderungen des digitalen Wandels grundlegend zu modernisieren. Neue Kommunikations- und Produktionsabläufe erfordern eine höhere Geschwindigkeit der Entscheidungsfindungs- und Umsetzungsprozesse in Unternehmen und Betrieben. Unnötige Verzögerungspotenziale müssen abgebaut und bestehende Regelungen auf ihre Zukunftsfähigkeit hin überprüft werden. Gerade mit Blick auf die Notwendigkeit vieler Unternehmen im digitalen Wandel schnell und flexibel reagieren zu müssen, kann es durch langwierige Mitbestimmungsverfahren, zum Beispiel bei der Einführung neuer Software, zu kostspieligen Verzögerungen kommen. Eine Ausweitung der Mitbestimmung würde diese Verzögerungspotenziale noch einmal verschärfen.

Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz hat in Deutschland ein sehr hohes Niveau, Arbeit wird immer sicherer. Wichtig bleibt dennoch, weiterhin in allen Wirtschaftsbereichen und Branchen auf ein hohes Arbeitsschutzniveau hinzuwirken. Noch mehr gesetzliche Bürokratie wäre an dieser Stelle aber der falsche Weg; das Arbeitsschutzrecht ist auch im Zeitalter der Digitalisierung ausreichend. Es gilt vielmehr, den bestehen-

den umfassenden Rechtsrahmen umzusetzen und vorgesehene Rechtsfolgen auszuschöpfen. Verstöße einzelner gegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz müssen verhindert und notwendigenfalls geahndet werden. Dazu stehen unterschiedliche Instrumente zur Verfügung. Unsere Botschaft an dieser Stelle ist klar: Illegales Verhalten ist selbstverständlich inakzeptabel und zu ahnden. Die Arbeitsschutzverwaltung und die zuständigen Kontrollbehörden sind dafür angemessen auszustatten.

Tarifpolitik / Mindestlohn

Das verantwortungsvolle Zusammenwirken der Tarifpartner ist ein Kernelement der sozialen Marktwirtschaft und ein entscheidender Pfeiler des wirtschaftlichen Erfolgs unseres Landes. Tarifverträge sorgen für einen fairen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Die Tarifautonomie ist damit ein Garant für sozialen Frieden und Wohlstand in Deutschland. Das Tarifvertragssystem und das Verhandlungsgleichgewicht zwischen den Tarifpartnern darf durch staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie und immer neue gesetzliche Regulierungen der Arbeitsbedingungen nicht weiter gestört werden. Vielmehr sollte wieder stärker auf die praxis- und bedarfsgerechte Gestaltungskraft der Tarifpartnerschaft setzt und dieser Spielräume eröffnet werden.

Der Sozialpartnerschaft und der Tarifautonomie liegt der Gedanke zugrunde, dass die Regelung von Arbeitsbedingungen bei den Tarifparteien besser aufgehoben ist als beim Staat. Die Tarifpartner sind am besten in der Lage, die jeweilige wirtschaftliche Situation in ihren Branchen sowie Betrieben einzuschätzen und passende Regelungen zu vereinbaren. Dies ist und bleibt gerade auch im digitalen Zeitalter richtig. Denn die Digitalisierung erfordert, dass Unternehmen schnell und flexibel agieren können, und möglichst passgenaue Rahmenbedingungen gesetzt werden.

Die Politik ist aufgefordert, konsequent das Prinzip der Tarifautonomie zu beachten und zu stärken. Gesetzliche Einheitslösungen geben in der Regel keine zufriedenstellenden Antworten gerade auch auf Fragen und Herausforderungen des digitalen Wandels. Vielmehr brauchen wir flexible, branchendifferenzierte Lösungen, die den Unternehmen ausreichend Freiraum für betriebliche oder individuelle Regelungen lassen, um den zunehmend unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den einzelnen Branchen und Betrieben gerecht zu werden.

Eine Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung würde die Sozialpartnerschaft schwächen und den Anreiz für eine Verbands- und Gewerkschaftsmitgliedschaft mindern, da diese nicht mehr als Grundlage für die Bindung an Tarifverträge dienen würde. Zur verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie gehört grundsätzlich nicht nur das Recht, einer Tarifvertragspartei beizutreten – sondern auch das Recht, einer solchen Koalition fern zu bleiben.

Daher nimmt die AVE von Tarifverträgen eine Sonderrolle im deutschen Tarifsystem ein. Nicht für jede Branche und Tarifvertragspartei kommt die AVE von Tarifverträgen in Frage. Wir stehen daher für die Koalitionsfreiheit und einen verantwortungsbewussten und vorsichtigen Umgang mit dem Instrument der AVE. Eigene Durchsetzungs- und Prägekraft sowie breite Akzeptanz der Tarifverträge sollten Ziel und Anspruch der Tarifpolitik sein, um sich im Wettbewerb mit anderen Formen der Bestimmung von Arbeitsbedingungen seitens der Betriebe behaupten zu können. Dies kann nur mit ausgewogenen, produktivitätsorientierten, differenzierten und flexiblen Tarifregelungen gelingen. Tarifbedingungen sollten Mindestbedingungen sein, um Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in einer Branche zu erhalten und zu fördern. Die Erstreckung eines Tarifvertrags auf Arbeitgeber und ihre Beschäftigten, die bisher nicht Mitglied einer Tarifvertragspartei sind, bedarf dabei immer einer besonderen Rechtfertigung.

Eine außerordentliche Anhebung des Mindestlohns auf 12 € würde in zahlreiche, vor allem regionale, Branchentarifverträge und hunderte tarifliche Lohngruppen eingreifen. Eine solche staatliche Intervention in die Entscheidung der Mindestlohnkommission würde einen sprunghaften Mindestlohnanstieg von 25 % bedeuten. Noch nie haben Tarifvertragsparteien einen so hohen Lohnanstieg beschlossen – und das während der Ausläufer der schlimmsten Wirtschaftskrise seit Bestehen der Bundesrepublik. Ein solches Vorgehen würde dem Sinn von Tarifverträgen und der Sozialpartnerschaft vollkommen entgegenwirken. Damit steht eine gesetzliche Anhebung des Mindestlohns im kompletten Widerspruch zu den politischen Forderungen nach einer Stärkung der Tarifbindung. Die bisherige Anpassungssystematik der Mindestlohnkommission hat sich bewährt und sollte nicht ständig in Frage gestellt werden. Eine außerordentliche Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns wäre auch im Hinblick auf die Beschäftigungschancen vieler Menschen kontraproduktiv. Staatlich festgelegte Definitionen für „armutsfeste" Löhne würden eine Vielzahl von Menschen dauerhaft vom Arbeitsmarkt ausschließen und ihr Armutsrisiko damit erhöhen.

Die Verknüpfung von Vergabeverfahren mit Tarifbindung halten wir für verfehlt. Dies würde dazu führen, dass nicht mehr das beste Angebot, sondern nur Unternehmen mit Tarifbindung bei der öffentlichen Auftragsvergabe berücksichtigt werden. Das würde zu höheren Kosten für die öffentliche Hand sowie zu einer enormen Benachteiligung oft kleinerer, nicht tarifgebundener Unternehmen oder Startups führen. Ein solcher Ansatz würde für viele Unternehmen einem Tarifzwang durch die Hintertür gleichkommen und damit einen erheblichen, nicht zu rechtfertigenden Eingriff in die grundgesetzlich gesicherte Tarifautonomie bedeuten.