



***Ausgewählte Auszüge aus der EKD-Denkschrift
„Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel
der Arbeitswelt“ und Positionen der BDA***

April 2015

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber-
verbände

Planung | Koordination | Grundsatzfragen

T +49 30 2033-1070

grundsatz@arbeitgeber.de



Gliederung und Einordnung

Am 28. April 2015 hat die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) in Frankfurt am Main ihre Denkschrift „Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt“ vorgestellt.

Die ersten beiden Kapitel der Denkschrift widmen sich vorwiegend theologischen Fragestellungen und entwickeln das evangelische Verständnis von Arbeit. Kapitel drei und vier beschäftigen sich mit unterschiedlichen Entwicklungen der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes in den letzten Jahren und Jahrzehnten. In den beiden letzten Kapiteln werden Schlussfolgerungen und Konsequenzen für Kirche und Diakonie gezogen.

Die Denkschrift enthält eine Reihe positiver Passagen, aber auch einige aus BDA-Sicht kritische Aussagen. Insgesamt kann die Denkschrift einen wichtigen Orientierungspunkt für einen konstruktiven Dialog und Gedankenaustausch zwischen Kirche und Wirtschaft bilden.

Als Leitbild zur Bewertung der wirtschaftlichen Entwicklungen und der Realisierung sozialer Gerechtigkeit hat sich aus Sicht der EKD das Ziel der „gerechten Teilhabe“ an Gütern und Lebenschancen bewährt. Es zielt darauf, dass jeder Mensch in Freiheit selbstbestimmt leben kann und in die Gesellschaft integriert ist.

Begrüßenswert ist, dass die EKD die Bedeutung der gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit hervorhebt. Auch andere Passagen der Denkschrift sind bemerkenswert. Zum Beispiel werden Werkverträge als bewährte Vertragsform eingeordnet. Erfreulich ist außerdem die Würdigung, die Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie zuteilwird. Die Tarifautonomie wird zu Recht als entscheidende Voraussetzung für faire Lohnfindung und gerechten Interessenausgleich beschrieben. Auch die durch die Tarifpartner erbrachte Modernisierung der Tariflandschaft findet angemessene Erwähnung in der Denkschrift.

Jedoch ist nicht jeder Aussage der Denkschrift zuzustimmen. Bei einer Reihe von Fragen wäre eine engere Orientierung an den Realitäten des deutschen Arbeitsmarktes wünschenswert gewesen. Wer z. B. die gute Entwicklung bei der Beschäftigung Älterer lobt, sollte auch die konterkarierende Wirkung der Rente mit 63 kritisieren. Auch dass Arbeitgeber wie Beschäftigte die Digitalisierung der Arbeitswelt bisher ausnehmend gut meistern, wird in der Denkschrift nicht ausreichend deutlich. Häufig ist der Tenor pessimistisch und stark problembezogen.

Nachfolgend werden zu ausgewählten Themen BDA-Positionen dargestellt und die einschlägigen Passagen der EKD-Denkschrift referiert. Die Konzentration liegt hierbei auf den möglichen Schnittmengen und betont nicht das Trennende, sondern diejenigen Themen, bei denen BDA-Positionen und die Aussagen der Denkschrift positiv aufeinander bezogen werden können.

Im Einzelnen

Tarifeinheit gesetzlich wieder in Kraft setzen

Die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit ist für die Friedens- und Ordnungsfunktion des Arbeitsrechts und der Tarifautonomie von höchster Bedeutung. Sie ist ein wichtiger Beitrag dazu, der Zerfaserung der Tarifautonomie entgegenzuwirken. Mit der Wiederherstellung der Tarifeinheit, wie sie im Gesetzentwurf der Bundesregierung geplant ist, wird keine Gewerkschaft aus der Tarifautonomie gedrängt. Es wird ausschließlich klargestellt, dass im Fall kollidierender Tarifvertragsnormen der Tarifvertrag den Vorrang hat, der für die meisten Arbeitsverhältnisse im Betrieb angewendet wird.

Die Denkschrift hierzu:

„Erschwerend kommt hinzu, dass die Abkehr vom lange gültigen Prinzip der Tarifeinheit durch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes die Entwicklung von Sparten-gewerkschaften begünstigt. Damit sind konkurrierende Tarifverträge für kleine Teile der Belegschaft in einem Unternehmen möglich, obwohl mit der repräsentativen Gewerkschaft für den ganzen Betrieb und alle Arbeitnehmer dieses Betriebes Tarifverträge abgeschlossen sind. Diese Entwicklung ist für Gewerkschaften wie für Arbeitgeberverbände besorgniserregend, da kleine Sparten-gewerkschaften oftmals ein erhebliches Erpressungspotenzial zu Lasten der Gesamtbelegschaften einsetzen können. Zugleich können durch Berufsgruppengewerkschaften Tarifauseinandersetzungen radikalisiert werden und die Balance zwischen Konflikt und Kooperation gefährden. Wenn ein Flächentarifvertrag, der für den ganzen Betrieb und alle Arbeitnehmer des Betriebes gilt, während seiner Laufzeit durch eine kleine Berufsgruppe des Betriebes jederzeit außer Kraft gesetzt werden kann, verliert die Tarifbindung für Arbeitgeber ihre Bindungskraft, weil sie trotz laufenden Tarifvertrages jederzeit in einen Arbeitskampf verwickelt werden können. Hinzu kommt, dass ein Überbietungswettbewerb der konkurrierenden Gewerkschaften die wirtschaftliche Existenz der Unternehmen gefährden kann. Ohne Tarifeinheit drohen Eigeninteressen von

Berufsgruppen die betriebliche Solidarität auszuhöhlen, konkurrierende Gewerkschaften mit konkurrierenden Tarifverträgen in Betrieben und Branchen können zu schweren wirtschaftlichen und sozialen Verwerfungen führen. Ohne die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit droht daher eine weitere Erosion des Tarifsystems.“ (Kapitel 3, S. 88-89)

Die Tarifautonomie ist ein Wettbewerbsvorteil

Die Tarifautonomie ist eine tragende Säule der Sozialen Marktwirtschaft und Garant für sozialen Frieden und Wohlstand in Deutschland. Sie hat sich in Deutschland über die Jahrzehnte bewährt: Mit rund 70.000 gültigen Tarifverträgen haben die Tarifvertragsparteien ein differenziertes System von Arbeitsbeziehungen geschaffen, das unternehmerische Effizienz mit sozialer Teilhabe in Einklang bringt. Tarifautonomie bedeutet gerade nicht staatliche Lohnfestsetzung, durch die autonom vereinbarte Tarifverträge außer Kraft gesetzt werden.

Die Denkschrift hierzu:

„Dabei kommt dem Instrument der Tarifautonomie eine entscheidende Bedeutung zu, da Tarifverträge im Sinn der grundlegend kooperativen Struktur der Arbeit als Friedensverträge der Tarifpartner verstanden werden können, bei denen sich beide Verhandlungsseiten gleichberechtigt gegenüber stehen und sich gemeinsam auf einen tragfähigen Kompromiss einigen.“ (Kapitel 2, S. 37)

„Die Tarifautonomie und das verantwortliche gemeinsame Handeln von Gewerkschaften und Arbeitgebern sind entscheidende Ursache dafür, dass Deutschland wesentlich besser aus der Krise hervorgegangen ist als die anderen Wirtschafts- und Industrieländer.“ (Kapitel 3, S. 71)

„Als zukunftsfähig hat sich auch die Tarifpolitik der Tarifpartner in den letzten Jahren erwiesen, die in Deutschland praktizierte Tarifautonomie wird in vielen Ländern als vorbildlich angesehen.“ (Kapitel 3, S. 87-88)

Sozialpartnerschaft ist ein krisenerprobtes Erfolgsmodell

Bei der Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise ab dem Jahr 2008 hat sich gezeigt, dass eine enge Zusammenarbeit der Tarif- und Sozialpartner zum Erfolg führt. Die partnerschaftliche Erarbeitung von Konzepten und Tarifverträgen zum Erhalt von Beschäftigung in Deutschland, insbesondere die Ausweitung des Kurzarbeitergeldes, erwies sich als Schlüssel gegen Entlassungen. Hierdurch war es möglich, dass Deutschland so gut wie kein anderes Land in Europa aus der Krise gekommen ist und derzeit Rekordzahlen bei den Erwerbstätigen zu verzeichnen hat.

Die Denkschrift hierzu:

„Konfliktlösungen folgen einem gemeinsam vereinbarten und etablierten Regelwerk, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sichern den sozialen Frieden auch in Zeiten massiver Veränderungen. Für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer entstehen neue Spielräume für kooperatives Verhalten und sozialen Konsens im Rahmen der Sozialpartnerschaft. Diese wurden von den Tarif- und Betriebspartnern in den vergangenen Jahren, insbesondere in der Finanzmarktkrise, gerade in Deutschland häufig wieder erfolgreich genutzt.“ (Kapitel 3, S. 43)

„Zur Lösung gegenwärtiger und künftiger Probleme in der Arbeitswelt bietet die Sozialpartnerschaft ein etabliertes und zukunftsfähiges Konzept, das es zu erhalten und weiter zu entwickeln lohnt.“ (Kapitel 3, S. 67)

„Die Folgen der Finanzmarktkrise ab 2008 auf dem Arbeitsmarkt wurden im Konsens zwischen Regierungen und Sozialpartnern überwunden. Es gelang, den üblichen und erwartbaren Anstieg der Arbeitslosigkeit in der Krise zu vermeiden. Eine im internationalen Vergleich überdurchschnittlich günstige Beschäftigungsentwicklung erreichte die deutsche Wirtschaft im nachfolgenden Aufschwung. Besonders wesentlich für die wirtschaftliche Entwicklung waren die Veränderungen in der Tarifpolitik. Zum einen vereinbarten die Tarifpartner in vielen Tarifverträgen neue flexible Regelungen und betriebliche Öffnungsklauseln, um betriebsnähere

Regelungen zu ermöglichen. Ferner erfolgten produktivitätsorientierte, maßvolle Lohnsteigerungen, um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu verbessern.“ (Kapitel 3, S. 68)

„So wurde die Sozial- und Tarifpartnerschaft neu als gesellschaftlicher Stabilitätsanker anerkannt, weil sie durch ihr verantwortungsvolles Krisenmanagement wesentlich zur erfolgreichen Bewältigung der Wirtschaftskrise 2008/2009 im Konsens zwischen Politik, Arbeitgebern und Gewerkschaften beigetragen hat.“ (Kapitel 3, S. 71)

„Die Finanzmarktkrise wurde von Sozialpartnern und Politik in kooperativer Weise überwunden. Flexibilisierte Arbeitszeiten, Kurzarbeit, Abwrackprämie und diverse Konjunkturprogramme wurden im Konsens beschlossen. Inmitten der Krise begann sich die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland zum Teil deutlich von jener in anderen Volkswirtschaften abzusetzen. Dies kann als Erfolg der Sozialpartnerschaft angesehen werden, die sich so unter schwierigen Umständen bewährt hat. Diese Entwicklung kann als Beispiel für die Produktivkraft einer Konsensbildung im Wirtschaftsgeschehen gelten.“ (Kapitel 2, S. 87)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern

In der Familienpolitik ist ein Umsteuern notwendig: Weg von Fehlanreizen, die dazu führen, dass insbesondere Frauen nicht oder nur geringfügig berufstätig sind, hin zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vor allem durch einen noch stärkeren Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur.

Die Denkschrift hierzu:

„Die Realisierung einer gerechteren Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben hängt in erheblichem Umfang davon ab, dass solche Möglichkeiten externer Betreuung auch in finanziell hinreichend günstiger Form vorhanden sind. Wenn beides der Fall ist, verstärken sich die Tendenzen zu geschlechtergerechterer Teilhabe an Erwerbs-

tätigkeit und die Expansion des Sektors für personennahe Dienstleistungen wechselseitig.“ (Kapitel 3, S. 66-67)

„Um die gewünschte Angleichung der Einkommen zu erreichen, muss vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessert werden, z.B. durch den Ausbau einer flächendeckenden und bedarfsangemessenen Kinderbetreuung. Auch frühkindliche und schulische Förderung sowie intensive Beratung bei Berufswahl und Studienwahl sind entscheidend, um das Berufswahlspektrum von weiblichen und männlichen Jugendlichen anzugleichen und so die Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen langfristig auszugleichen.“ (Kapitel 4, S. 110-111)

Flexible Beschäftigungsformen erhalten

Flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeit und Minijobs haben entscheidend zum kräftigen Beschäftigungsaufbau der letzten Jahre beigetragen. Sie sind unverzichtbare Bausteine eines ausgewogenen Gesamtpaketes für mehr Arbeitsmarktdynamik insgesamt. Vielfach erleichtern sie den Einstieg in Arbeit und bieten neue Beschäftigungsperspektiven gerade auch für gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose.

Die Denkschrift hierzu:

„Das vermehrte Angebot von Teilzeitarbeit war politisch erwünscht und hat für viele Menschen Vorteile.“ (Kapitel 3, S. 44)

„Befristete Arbeitsverträge, die 9% aller Beschäftigungsverhältnisse ausmachen, werden inzwischen häufig als eine erweiterte Probezeit genutzt. Sie dienen nicht selten, vor allem für jüngere Beschäftigte, als eine Brücke in den Arbeitsmarkt und auch in ein Normalarbeitsverhältnis. 72% erhalten eine unmittelbare Anschlussbeschäftigung, knapp 40 Prozent der befristet Beschäftigten werden direkt unbefristet übernommen (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - IAB).“ (Kapitel 3, S. 47)

„Gegenläufige Bewertungen ruft auch die Arbeitnehmerüberlassung hervor, die 2% der Erwerbstätigen betrifft: Einerseits erfüllt sie eine wichtige Brückenfunktion in gesicherte Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung, erleichtert Arbeitslosen die Rückkehr in den Arbeitsmarkt und ermöglicht Menschen, die noch nie gearbeitet haben, den Einstieg in Arbeit. Im ersten Halbjahr 2013 waren fast zwei Drittel der neu eingestellten Menschen in der Arbeitnehmerüberlassung vorher arbeitslos, fast ein Drittel war vorher langzeitarbeitslos oder noch nie beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit, Zeitarbeit in Deutschland, Juli 2013). Zwei Drittel derer, die aus Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung aufgenommen haben, waren auch nach 12 Monaten beschäftigt, ein Viertel auch außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung (Bundesagentur für Arbeit, 2014).“ (Kapitel 3, S. 48)

„Die Leiharbeit ist seit Jahren tarifvertraglich geregelt. Fast alle Arbeitsverhältnisse in der Leiharbeit unterliegen tarifvertraglichen Regelungen. Das gilt sowohl für die Bezahlung der Leiharbeit als auch die sonstigen Arbeitsbedingungen. Die Tarifpartner haben für zahlreiche Branchen darüber hinaus spezielle tarifvertragliche Regelungen vereinbart, wonach die Entlohnung der Leiharbeiter den Tariflöhnen der Stammarbeiter weitgehend entspricht.“ (Kapitel 3, S. 49)

Werkverträge sind unverzichtbar

Werkverträge sind eine bewährte und faire Vertragsform, unabhängig von Branche und Wirtschaftssektor. Sie sichern Arbeitsplätze bei den Werkunternehmen und den Einsatzbetrieben. Gesetzliche Einschränkungen ihrer Nutzung sind daher kontraproduktiv für den Arbeitsmarkt und greifen tief in unternehmerische Freiheit ein.

Die Denkschrift hierzu:

„Gegenwärtig werden Werkverträge als ein neues Problem diskutiert. Eigentlich sind Werkverträge in einer arbeitsteiligen Wirtschaft zum Beispiel für Handwerk und Dienstleistung unverzichtbar, sie stellen eine

übliche und bewährte Vertragsform dar.“
(Kapitel 3, S. 50)

„Werkverträge sind ein bewährtes Instrument der Wirtschaft. Es gibt keinen Grund, dieses Instrument mit der Begründung in Frage zu stellen, weil es in jüngster Zeit missbraucht worden sei.“ (Kapitel 4, S. 109)

Digitalisierung bietet Chancen für Beschäftigte

Zwei Drittel aller Beschäftigten in Deutschland haben heute bereits einen digitalisierten Arbeitsplatz. Durch Digitalisierung steigen Arbeitsteilung, Flexibilisierung und Spezialisierung an. Durch die Möglichkeit individueller Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöht. Arbeitsplätze werden sich durch Digitalisierung weiter verändern. Hierdurch entstehen ein hoher Qualifizierungsbedarf in digitaler Kompetenz sowie die Notwendigkeit lebenslangen Lernens.

Die Denkschrift hierzu:

„Die Digitalisierung der Wirtschaft in all ihren Ausprägungen und neuere Entwicklungen, wie Cloud-Working und Industrie 4.0, erfordern neue Fähigkeiten, können die Handlungsmöglichkeiten der Unternehmen und der Beschäftigten erweitern, angestammte Arbeitsrhythmen entlasten, Arbeitsbedingungen flexibilisieren, aber auch den Leistungsdruck erhöhen.“ (Kapitel 3, S. 41)

„Dabei haben sich vielfältige neue Möglichkeiten entwickelt: Bildungs- und Berufswege sind durchlässiger geworden, die technischen Rahmenbedingungen haben die Unabhängigkeit von Arbeitsort und -zeit erhöht. Mit der Freiheit sind die Chancen gewachsen, eigene Ideen einzubringen und zu verwirklichen. Flache Hierarchien und neue Netzwerke ermöglichen selbstbestimmte Kooperation. Nicht nur in der Medien- und IT-Branche finden sich selbstbewusste Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Kreativität entwickeln und einsetzen können.“ (Kapitel 4, S. 101-102)

Bildung ist bester Schutz vor Armut

Beschäftigung ist und bleibt der beste Schutz gegen Armut. Deshalb müssen die Beschäftigungschancen der Menschen stets verbessert und der Einstieg in Arbeit erleichtert werden. Gute Bildung ist dafür die entscheidende Voraussetzung.

Die Denkschrift hierzu:

„Die beste Möglichkeit zur Bekämpfung von Armut ist und bleibt jedoch eine gute Ausbildung und damit verbundene bessere Beschäftigungsmöglichkeit. Die größte Gefahr für Armut ist mangelnde Bildung und damit verbunden eine geringere Chance auf gute Beschäftigung. Die beste Politik für ein angemessenes Einkommen und die beste Möglichkeit für den Einzelnen, ein gutes Einkommen im Leben zu erzielen, ist daher eine gute Ausbildung und Qualifizierung. Kein Sozial- und Steuersystem kann die Nachteile ausgleichen, die durch mangelhafte Bildung und Ausbildung entstehen können. Investitionen in diesen Bereich sind unbedingt erforderlich.“ (Kapitel 3, S. 54)

„Je effizienter ein Unternehmen und die Wertschöpfungskette, je innovationsfreudiger ein Unternehmen oder eine Volkswirtschaft und je besser ein Bildungssystem, desto höher können auch die Löhne sein, ohne die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes oder eines Unternehmens zu gefährden.“ (Kapitel 3, S. 57)