

pro-job-Initiative der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber

Mit der Initiative *BDA-pro-job.de* wollen die Arbeitgeber die arbeitsplatzvernichtenden Verkrustungen und Überregulierungen im deutschen Arbeitsmarkt aufbrechen. Die Neuordnung von Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik muss folgende Schwerpunkte umfassen:

- Öffnung des starren Arbeitsrechts für moderne Beschäftigungsformen, wie z. B. desksharing, job-sharing, Telearbeit im Arbeitsverhältnis.
- Betriebliche Bündnisse für Arbeit auf sichere Grundlage stellen.
- Teilzeit und Befristungen für mehr Beschäftigung nutzen.
- Arbeitszeitflexibilität stärken und gesetzliche Grundlagen und Flankierungen flexibler Arbeitszeitregelungen schaffen.
- Modernisierung des Bestandsschutzes für den Arbeitsvertrag, zum Beispiel durch ein kündigungsrechtliches Optionsmodell.
- Mehr Eigenständigkeit für die Betriebe und Bewegungsfreiheit durch eine schnelle, von den Betriebspartnern gestaltbare Betriebsverfassung.
- Die tarifliche Ordnung und die Tarifautonomie gegen staatliche Dirigismus stärken.
- Schaffung neuer Beschäftigungschancen durch Lockerung unzeitgemäßer Schranken unternehmerischer Betätigung, z. B. beim Ladenschluss und im Arbeitszeitgesetz.
- Beschäftigungspotenziale durch Deregulierung von Zeitarbeit entfalten.
- Erschließung neuer Beschäftigungsfelder für Geringqualifizierte.
- Stärkere Ausrichtung der Arbeitsförderung auf das Prinzip „Aktivieren statt Versorgen“.
- Verfestigung von Arbeitslosigkeit und strukturelle Langzeitarbeitslosigkeit verhindern.
- Verbesserung der Beschäftigungschancen für Frauen insbesondere durch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer.
- Betriebliche Weiterbildung fördern, z. B. durch Nutzung von Langzeitarbeitskonten für Qualifizierungsmaßnahmen.

Wege aus der Beschäftigungspolitischen Misere

BDA-pro-job.de wird Lösungswege aus der beschäftigungspolitischen Misere aufzeigen. Die Beweglichkeit des Arbeitsmarktes soll erhöht, komplizierter und Jahrzehnte alter Arbeitnehmerschutz soll durch gleichwertigen modernen ersetzt. Arbeitslosen soll schneller und besser zu einem Job verholpen werden. Unter dem Strich wird mehr Beschäftigungsdynamik stehen. Die Lösungen gehen aus einem Entwicklungsprozess hervor, der unter Einbeziehung von Wissenschaft und Praxis sowie aller politischen Gruppierung stattfindet.

Dieses Konzept bietet Denkanstöße und Lösungsansätze, die diesen Entwicklungsprozess begleiten sollen.

Es liefert noch keine abschließenden Antworten für alle Probleme, sondern soll auch eine offene Diskussion in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und allen anderen interessierten Kreisen anstoßen.



I. BDA-pro-job.de entwirrt das Arbeitsrecht

1. Ein modernes Arbeitsrecht für moderne Arbeitswelten

Moderne Beschäftigungsformen brauchen flexible, passende Rahmenregelungen. Die Wirklichkeit des Arbeitslebens in den Betrieben hat sich stark gewandelt. Das deutsche Arbeitsrecht orientiert sich hingegen an jahrzehntealten z. T. überholten herkömmlichen Arbeitsformen.

Ein modernes Arbeitsrecht kann sich nicht mehr nach einem starren Einheitsmodell eines Arbeitsverhältnisses richten. Es muss flexible, einfache und praktikable Optionen für verschiedene Formen des Arbeitsverhältnisses, wie z. B. Telearbeit, Teilzeit und befristete Arbeitsverhältnisse, anbieten.

Das Arbeitsrecht zu reformieren bedeutet nicht, dem Arbeitnehmer sinnvollen Schutz zu nehmen. Es bedeutet vielmehr, Regulierungen auf ein angemessenes Maß zurückzuführen, um neue Beschäftigungsimpulse zu setzen. Sozial ist, was Chancen auf den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt schafft. Unsozial ist es, vorzugeben den Arbeitsplatz zu schützen, dadurch aber die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu verhindern.

Jede neue Regelung muss den Arbeitnehmern den erforderlichen Schutz bieten. Jede neue Regelung muss aber auch praktikabel sein. Die Arbeitgeber brauchen ein System, das auch ohne einen Stab von Arbeitsrechtlern anwendbar ist. Arbeitnehmerschutz und Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sind neu zu justieren.

2. Zeitarbeit fördern

Auch die Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen bietet den dort Beschäftigten adäquate Arbeitsmöglichkeiten und zudem eine gute Einstiegschance in eine Tätigkeit bei einem anderen Unternehmen. Schon heute werden ca. 30 Prozent der Zeitarbeitnehmer von den Entleihern übernommen. Die engen gesetzlichen Voraussetzungen für die Zeitarbeit müssen gelockert werden, damit ihr Volumen ausgeweitet werden kann. So sollte die maximale Verleihdauer von derzeit 12 Monaten auf zumindest 36 Monate ausgedehnt werden, um auch Phasen längerer Abwesenheit des Stammarbeitnehmers überbrücken zu können. Das so genannte Synchronisationsverbot, nach dem ein Zeitarbeitsunternehmen das Arbeitsverhältnis mit dem Leiharbeiter nicht auf die Zeit der Überlassung an ein entleihendes Unternehmen begrenzen darf, sollte als systemwidrige Beschränkung aufgegeben werden. Ebenso muss das Wiedereinstellungsverbot angesichts der hohen Arbeitslosigkeit ersatzlos gestrichen werden, um Einstellungen nicht unter dem Deckmantel des sozialen Schutzes zu behindern.

Gerade diese Möglichkeiten, Beschäftigung sinnvoll und effektiv zu fördern, sind im deutschen Arbeitsrecht derzeit übermäßig reglementiert und können deshalb nur sehr eingeschränkt genutzt werden, wodurch ein wesentliches Beschäftigungspotenzial ungenutzt bleibt.

3. Teilzeit und Befristungen für mehr Beschäftigung nutzen

Einstellungshemmnisse in allen Bereichen des Arbeitsrechts müssen beseitigt werden. Die Einstellungsschwelle kann zum Beispiel durch Erleichterungen bei befristeten Arbeitsverträgen gesenkt werden. Die bürokratischen Hemmnisse des Teilzeit- und Befristungsgesetzes müssen zurückgenommen werden. Auf diese Weise kann insbesondere jugendlichen Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen eine Perspektive zur Integration in den Arbeitsmarkt geboten werden. Den Arbeitsvertragsparteien ist zu gestatten, in größerem Umfang befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen.

4. Arbeitszeitflexibilität erhöhen



Starre Arbeitszeitregelungen verlieren zunehmend an Bedeutung. Sie werden häufig weder den Unternehmen noch dem einzelnen Arbeitnehmer gerecht. Flexible Arbeitszeitmodelle werden sowohl im Interesse des Einzelnen nach individueller Arbeits- und Freizeitgestaltung als auch im Unternehmensinteresse immer öfter erforderlich. Jahresarbeitszeiten, Arbeitszeitkorridore sowie Lebens- und Langzeitarbeitskonten sind zukunftsweisend in diesem Bereich. Schon nach der geltenden Gesetzeslage sind viele Modelle durchführbar. Im Rahmen des Projekts ist zu prüfen, wie weitere Verbesserungen der rechtlichen Rahmenbedingungen zu einer Steigerung der Attraktivität flexibler Arbeitszeiten führen können.

Eine Erweiterung des Spielraumes bei der zeitlichen Verteilung der Arbeitszeit für Unternehmen aller Branchen ist zwingend erforderlich. Es muss möglich sein, betriebliche Arbeitszeiten an die jeweilige Auftrags- und Beschäftigungslage anzupassen und gleichzeitig die individuelle Arbeitszeit von der Betriebsnutzungszeit zu entkoppeln. Hierdurch würde die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gestärkt und so Arbeitsplätze gesichert und neu geschaffen. Dazu kann beispielsweise auch eine Liberalisierung der Ladenschlusszeiten wesentlich beitragen. Eine Lockerung an Werktagen stößt auf breite Akzeptanz. Die überkommenen Reglementierungen sollten aufgehoben werden. Erleichterungen können außerdem durch Flexibilisierungen im Arbeitszeitgesetz herbeigeführt werden.

5. Kündigungsschutz modernisieren

Ein zu komplizierter rigider Kündigungsschutz kann zum Bumerang für den Arbeitnehmer werden. Während das Gesetz als Regelfall davon ausgeht, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei unzulässiger Kündigung zwangsweise weiter verbunden bleiben, trennen sich knapp 90 Prozent der Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Vergleich während des Kündigungsschutzprozesses.

Angesichts der immer höheren Anforderungen an die arbeitgeberseitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses stellen viele im Zweifel lieber gar nicht erst ein. Regelungen zur Förderung der „Employability“ können eine sinnvolle Alternative zum allumfassenden Bestandsschutz sein. Der gesetzliche Schutz des Arbeitnehmers bei Kündigungen muss an die Realität angepasst werden und einen anderen Schwerpunkt bekommen. Dieser sollte auf dem Übergang in ein anderes Arbeitsverhältnis liegen. So können Zeiten ohne Beschäftigung verhindert oder zumindest verringert werden.

Flexible und passgenaue Lösungen könnte ein Optionsmodell bieten, bei dem sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages für eine der möglichen Optionen entscheiden. Zur Wahl können beispielsweise gesetzlicher Kündigungsschutz, Abfindung oder Qualifizierungsabrede stehen:

- Im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung genießt der Arbeitnehmer Kündigungsschutz nach den gesetzlichen Regelungen.
- Im Arbeitsvertrag wird eine Abfindungsregelung für den Fall der arbeitgeberseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart.
- Statt einer Abfindungszahlung werden die Attraktivität des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt gestärkt und seine Kenntnisse und Fähigkeiten erweitert.

Die beiden letzten Optionen erhöhen die Planungssicherheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer und fördern die Chancen des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt.

Zudem hat sich auch die Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Schwellenwerte (= bei Überschreiten einer bestimmten Arbeitnehmerzahl im Betrieb oder Unternehmen kommen gesetzliche Regelungen zur Anwendung) in der Vergangenheit - insbesondere für den am Beschäftigungsaufbau maßgeblich beteiligten Mittelstand - als belastend herausgestellt. Sie wirkt sich negativ auf das Einstellungsverhalten aus. Dies gilt gleichermaßen für die Schwellenwerte des Betriebsverfassungsgesetzes, beispielsweise bei der Betriebsratsbildung, der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten und der Sozi-

alplanpflichtigkeit, wie auch für die des Kündigungsschutzgesetzes, des Arbeitsschutzgesetzes oder des Schwerbehindertengesetzes. Auf jeden Fall müssen bei allen Schwellenwerten die Teilzeitarbeitnehmer entsprechend des Umfangs ihrer zeitlichen Beanspruchung berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber mit vielen Teilzeitarbeitnehmern darf gegenüber dem Arbeitgeber, der nur Vollzeitbeschäftigte hat, nicht größeren Reglementierungen unterworfen werden.

6. Betriebspartner stärken

In den Betrieben benötigen wir endlich eine wirklich zukunftsfähige Reform des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Betriebe und Belegschaften brauchen die Möglichkeit, sich flexibel an die veränderten Gegebenheiten einer globalisierten Wirtschaft anzupassen. Gerade in diesem Bereich wissen die unmittelbar Betroffenen selbst am besten, welche Betriebsverfassung zu ihrem Betrieb passt, damit sie nicht Bremsklotz, sondern Schwungrad ist. Unabdingbar ist auch eine den Anforderungen der Praxis gerecht werdende Beschleunigung der gesamten Mitbestimmungs- und Einigungsstellenverfahren. Dem Arbeitgeber müssen vorläufige Entscheidungsbefugnisse eingeräumt und die Einigungsstellenverfahren effektiver werden. Die Verfahren dauern häufig viel zu lange, der Betriebsrat kann notwendige betriebliche Entscheidungen verzögern oder sogar blockieren. Auch das gefährdet Arbeitsplätze. Die verabschiedete Novellierung der Betriebsverfassung geht in die völlig falsche Richtung und führt zu neuer Bürokratisierung, Mittelstandsfeindlichkeit und im internationalen Wettbewerb schädlichen Zusatzkosten.

7. Betriebliche Bündnisse für Arbeit sichern

In der Praxis bestehen heute bereits in großer Anzahl betriebliche Bündnisse für Arbeit. Sie müssen auf eine verlässliche Grundlage gestellt werden. Bei Einvernehmen der Betriebsparteien muss der Arbeitgeber mit den einzelnen Arbeitnehmern Abweichungen vom Tarifvertrag vereinbaren können, wenn dadurch Arbeitsplätze erhalten oder neu geschaffen werden bzw. das Unternehmen sich in einer Notsituation befindet. Eine Klarstellung des tarifvertraglichen Günstigkeitsprinzips ist daher zwingend erforderlich.

8. Die tarifliche Ordnung stärken

Das deutsche Tarifsystem hat sich bewährt. Branchentarifverträge sorgen für einen Ausgleich zwischen sozialen und ökonomischen Aspekten bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Dort, wo der Tarifvertrag wegen der Überbetonung sozialer Aspekte zu einem Standortnachteil zu werden drohte, haben die Tarifvertragsparteien in vielen Fällen reagiert und in den letzten Jahren durch einen kontinuierlichen Reformprozess neue Flexibilitäten insbesondere im Bereich der Arbeitszeit geschaffen. Diesen Reformprozess gilt es weiter voranzutreiben, um die Tarifverträge für die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt fit zu machen und die tarifliche Ordnung zu stärken.

Der Staat hat sich immer aus der Regelung von Arbeitsbedingungen herausgehalten und sich auf Rahmenseetzungen beschränkt. Das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen musste seit seinem In-Kraft-Treten im Jahr 1952 nie angewandt werden. Auch das Instrument der Allgemeinverbindlichkeit wurde in den zurückliegenden Jahrzehnten gemäß den Vorschriften des Tarifvertragsgesetzes als Ausnahmeinstrument und nur mit Zustimmung der Sozialpartner eingesetzt. Die klare Aufgabenteilung macht die Stärke der Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie aus. Tarifautonomie heißt Subsidiarität und Wahlfreiheit und ist ein Gegenmodell zu staatlichem Dirigismus. Es ist daher ein völliger Irrweg und eine Abkehr vom Erfolgsmodell der Tarifautonomie, wenn sich in letzter Zeit die Politik mehr und mehr in die Regelung der Arbeitsbedingungen einmischt. So können Allgemeinverbindlichkeiten in einigen Branchen jetzt auch über den Verordnungsweg ausgesprochen werden und die öffentliche Auftragsvergabe soll zukünftig an die Einhaltung der vor Ort geltenden Tarifverträge gekoppelt werden, wodurch eine neue und an keinerlei Voraussetzungen gebundene Form der Allgemeinverbindlichkeitserklärung geschaffen wird. Diese Formen staatlicher



Lohndiktate stehen in völligem Widerspruch zum durch Koalitionsfreiheit geprägten System der Tarifautonomie und drohen es zu zerstören. Das Gleiche gilt für ein flächendeckendes System staatlich verordneter Mindestlöhne.

II. BDA-pro-job.de bringt den Arbeitsmarkt auf Trab

1. Arbeitsförderung - Aktivieren statt versorgen

Arbeitsförderung kann und muss vor allem drei wichtige Funktionen übernehmen:

- Ausgleichsprozesse auf dem Arbeitsmarkt erleichtern, das heißt Angebot und Nachfrage zusammenführen sowie regionale und qualifikatorische Ungleichgewichte ausgleichen,
- Anreize schaffen, dass angebotene Arbeit angenommen wird,
- Verfestigung von Arbeitslosigkeit und strukturelle Langzeitarbeitslosigkeit verhindern.

Die Entwicklung am Arbeitsmarkt zeigt: Diesen Aufgaben wird das System der Arbeitsförderung in seiner heutigen Struktur nicht gerecht. Die Arbeitsförderung muss konsequent auf das Prinzip „Aktivierung statt Versorgung“ ausgerichtet werden und die notwendigen Beweglichkeiten stärken.

1.1 Fördern und Fordern

Fördern und Fordern bedeutet, dass die Eigenverantwortung, Initiative, Anpassungsfähigkeit und Mobilität der Arbeitslosen gestärkt werden. Dazu sind die Rechte und Pflichten im Arbeitsförderungsrecht neu zu justieren. Der Bezug von Transferleistungen ist unter den Vorbehalt zu stellen, dass alle Anstrengungen unternommen werden, wieder in Beschäftigung zu kommen. Es soll verhindert werden, dass Arbeitslose sich bewusst oder unbewusst mit dem Bezug von Sozialleistungen arrangieren.

Wir brauchen die

- Verpflichtung der Arbeitsämter zu verbindlichen Eingliederungsvereinbarungen mit jedem Arbeitslosen, die insbesondere auch vom Arbeitslosen erwarteten Eigenanstrengungen beinhalten.
- Verpflichtung der Arbeitsämter, entsprechende Angebote zu machen.
- Gesetzliche Präzisierung der vom Arbeitslosen geforderten Eigenanstrengungen.
- Erleichterung von Sperrzeiten für destruktives Verhalten durch die Übertragung der Beweislast für einen entgegenstehenden „wichtigen Grund“ auf den Arbeitslosen (in dessen Sphäre sich dieser befindet).
- Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien durch die Verpflichtung zur überregionalen Mobilität

1.2 Verbesserung der Effektivität und Effizienz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente - insbesondere Vermittlung

Wirkungsgenauigkeit und Wirkungsgrad der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente müssen kontinuierlich verbessert werden. Dazu bedarf es klarer Zielvorgaben für den Mitteleinsatz und eines objektiven, selbstkritischen Benchmarkings der erreichten „Erfolge“. Entscheidender Maßstab ist der Beitrag einer Maßnahme zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt. Eine „Entlastung“ des Arbeitsmarktes im Sinne einer bloßen Beschäftigungstherapie darf dagegen keine



Rolle spielen, zumal wenn dies für die Erreichung des vorrangigen Eingliederungszieles sogar kontra-produktiv ist.

Vorrang hat die schnelle und passgenaue Arbeitsvermittlung. Alle Instrumente und Regelungen des Arbeitsförderungsrechtes sind auf den Prüfstand zu stellen, ob sie nur rein versorgend oder aktivierend wirken. Der aktivierende Charakter der Maßnahmen ist zu stärken durch

- Konsequente Ausrichtung des Vermittlungsprozesses an den Bedürfnissen der Nachfrager (der Unternehmen).
- Umgestalten von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) in ein spezifisches sozialrechtliches Beschäftigungsverhältnis mit geringerem Entgelt und ohne Neubegründung eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld.
- Mittelfristig Abschaffung von ABM und SAM.
- Bis dahin Anwendung strenger Kriterien zur Vermeidung von Wettbewerb gegenüber Privaten (im Zweifel Unterlassung der Maßnahme); außerdem grundsätzlich nur noch als Vergabe-ABM.

1.3 Stärkung des Präventionsgedankens

Längere Arbeitslosigkeit führt zur Dequalifizierung des Arbeitslosen und birgt stets die Gefahr einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit. Deshalb muss angestrebt werden, Arbeitslosigkeit soweit wie möglich überhaupt gar nicht eintreten zu lassen oder so schnell wie möglich wieder zu überwinden z. B. durch

- Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich arbeitssuchend zu melden, sobald ihm die bevorstehende Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bekannt wird (Sanktion: Karenzzeit von einem Monat).
- Frühzeitige Aktivierung, wenn nötig mit Maßnahmen - keine schematischen Wartezeiten.
- Verbindliche Einführung von Bewerberprofilen („Profiling“) und ggf. von Verfahren zur Erkennung der persönlichen Eigenschaften und des Qualifizierungsbedarfs („Assessment“) zumindest für Bewerber mit dem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit.

1.4 Reform des Transfersystems - Arbeit muss sich lohnen

Erfolgreich kann das System der Arbeitslosenversicherung nur sein, wenn es ausreichende Anreize für Eigenbemühungen setzt und damit „richtiges“ Verhalten belohnt. Die Bestrafung „falschen“ Verhaltens kann nur eine unterstützende Funktion einnehmen. Deshalb kommt es entscheidend darauf an, das Transfersystem so zu gestalten, dass es sich für Arbeitslose lohnt, wieder zu arbeiten. Wichtige Maßnahme hierzu wären:

- Begrenzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf maximal 12 Monate bei einheitlicher Festlegung des Höchstsatzes auf 60 Prozent des Leistungsentgeltes. Anstelle einer Begrenzung der Bezugsdauer kann auch eine degressive Staffelung des Arbeitslosengeldes treten.
- Zusammenfassung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu einem einheitlichen Transfersystem.
- Kombi-Einkommen und Lohnergänzung als Alternative zum Lohnersatz.

1.5 Nutzung von Markt und Wettbewerb



Auch für die Ziele der Arbeitsmarktpolitik müssen die effizienz- und leistungssteigernden Wirkungen von Markt und Wettbewerb genutzt werden:

- Verstärkte Beauftragung privater Dienstleister bei der Vermittlung und Betreuung bestimmter Zielgruppen.
- Erfolgshonorierung von Maßnahmen.
- Verbesserte Rahmenbedingungen für die Nutzung der Zeitarbeit zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt.
- Grundsätzliche Verbindung von Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen mit einem Vermittlungsauftrag.
- Institutionelle Reformen der Bundesanstalt für Arbeit mit dem Ziel der verstärkten Dezentralisierung und des Wettbewerbs in der Arbeitsmarktpolitik.

2. Arbeitskräftepotenzial ausbauen und nutzen

Einem sich verschärfenden Fachkräftemangel und der zunehmenden demografischen Lücke steht ein großes ungenutztes Erwerbspersonenpotenzial qualifizierter Arbeitssuchender gegenüber. Dieses Arbeitskräftepotenzial insbesondere von Frauen und älteren Arbeitnehmern muss aktiviert werden. Außerdem müssen die praxismgerechte Ausbildung an den Schulen und Hochschulen sowie das Verständnis und die Rahmenbedingungen für ein „lebenslanges Lernen“ verbessert werden.

2.1 Verbesserung der Beschäftigungschancen für Frauen

Die Bundesrepublik Deutschland verfügt über gut ausgebildete weibliche Arbeitskräfte. Die Unternehmen brauchen dieses Potenzial, um im nationalen ebenso wie im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Die Verbesserung der Chancengleichheit ist daher ein besonderes Anliegen der Wirtschaft. Konzepte der betrieblichen Personalpolitik, die konsequent Chancengleichheit verwirklichen, haben sich bewährt.

Immer mehr zeigt sich aber, dass die Kinderbetreuungsangebote der Länder und Kommunen in Deutschland im internationalen Vergleich hinterher hinken. Das wird uns auch von der OECD bescheinigt. Die Erwerbsquote von Frauen ist in anderen Ländern immer dann viel höher, wenn Staat und Gesellschaft bessere Möglichkeiten zur Kinderbetreuung anbieten.

2.2 Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer erhöhen

Die Erwerbsbeteiligung von Menschen über 50 Jahren ist in Deutschland im internationalen Vergleich erschreckend niedrig. Nicht nur vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung kann dieser Zustand nicht in die Zukunft fortgeschrieben werden. Ziel muss es sein, die Erwerbschancen auch im höheren Lebensalter zu verbessern. Dies kann nur gelingen, wenn dafür bessere Voraussetzungen durch Veränderungen im Bereich des Arbeitsrechts, der Tarifpolitik, der Arbeitsförderung und der Sozialpolitik geschaffen werden. Auch auf der betrieblichen Ebene bedarf es neuer Anstrengungen, um die Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit älterer Menschen zu fördern.

2.3 Praxisgerechte Ausbildung an den Schulen und Hochschulen

Die wichtigste Voraussetzung für einen erfolgreichen Einstieg in das Arbeitsleben ist eine qualifizierte und den Anforderungen des Arbeitsmarktes und der modernen Arbeitswelt gerecht werdende Ausbildung. Die BDA hat hierzu im Jahr 2000 die Initiative BD@Bildung.de gestartet. Sie wird fortgesetzt. BDA-pro-job.de wird eng an die von BD@Bildung.de entwickelten Lösungen anknüpfen.



2.4 Lebenslanges Lernen

Ebenso wichtig wie eine gute Grundausbildung ist es, den immer schneller fortschreitenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt durch Weiterbildung zu begegnen. „Lebenslanges Lernen“ ist zu einer zentralen Herausforderung geworden, um die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen auf Dauer zu erhalten. Die Möglichkeiten, sich während seines Berufslebens ständig den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes gerecht weiterbilden zu können, müssen ausgebaut und verbessert werden. Die Rahmenbedingungen und Chancen für lebensbegleitendes berufliches Lernen zur kontinuierlichen Entwicklung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen müssen optimiert werden.

Nach: BDA-pro-job.de der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im August 2001

