

15.09.97**Empfehlungen**
der AusschüsseEU - AS - FJ - Wi**zu Punkt** der 716. Sitzung des Bundesrates am 26. September 1997

Grünbuch der Kommission der Europäischen Gemeinschaften:
"Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft"
KOM(97) 128 endg.; Ratsdok. 7579/97

A

Der federführende Ausschuß für Fragen der Europäischen Union (EU),
der Ausschuß für Arbeit und Sozialpolitik (AS) und
der Ausschuß für Frauen und Jugend (FJ)
empfehlen dem Bundesrat, zu der Vorlage gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG wie folgt
Stellung zu nehmen:

Allgemeines

- EU
AS 1. Der Bundesrat begrüßt das Grünbuch „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“, da in ihm soziale Komponenten gleichwertig neben den wirtschaftlichen Komponenten stehen.
- EU
AS 2. Der Bundesrat bedauert, daß hier vorwiegend Maßnahmen zugunsten von Beschäftigten, nicht aber zugunsten von Arbeitslosen gefordert werden. Arbeitsmarktpolitische Ansätze im eigentlichen, engeren Sinne finden sich nur wenige.
- EU
AS 3. Der Bundesrat gibt zu bedenken, daß aufgrund der zu erwartenden erhöhten Anforderungen, die qualifiziertere und verantwortungsvollere Arbeitsplätze stellen werden, ein Verdrängungsprozeß von weniger Qualifizierten in die Arbeitslosigkeit erfolgen wird. Diese Auswirkungen werden in dem Grünbuch nicht genügend diskutiert.

Ausgeliefert am 16. SEP. 1997

- EU
AS 4. Der Bundesrat vermißt auch eine klare Perspektive in der Debatte. Insbesondere bleibt offen, ob das Grünbuch zu einem Weißbuch weiterentwickelt wird und ob ein Aktionsprogramm geplant ist.

Allgemeine und berufliche Bildung: Lebensbegleitendes Lernen

- EU
AS 5. Der Bundesrat begrüßt, daß die europäische Debatte über die Arbeitsorganisation sich auch auf die allgemeine und berufliche Bildung mit dem Schwerpunkt des lebensbegleitenden Lernens erstreckt.
- EU
AS 6. Es ist aber nach seiner Auffassung darauf zu achten, daß im Bereich der beruflichen Weiterbildung die primäre Verantwortung bei der Wirtschaft, den Tarifpartnern und jedem einzelnen liegt und daß der Staat nur günstige Rahmenbedingungen setzen und ggf. flankierend fördern sollte.
- EU
AS 7. Die Prinzipien der Freiwilligkeit, Trägervielfalt, dezentralen Organisation und Freiheit von staatlicher Reglementierung haben in der beruflichen Weiterbildung sich bislang bewährt und sollten nicht beeinträchtigt werden.
- EU
AS 8. Der Bundesrat weist jedoch darauf hin, daß sich die Kompetenzen der Gemeinschaft im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung darauf beschränken, eine Politik zu führen, die die Maßnahmen der Mitgliedstaaten unter strikter Beachtung ihrer Zuständigkeit unterstützt und ergänzt.
- EU
AS 9. Der Bundesrat betont, daß bei der Frage der Optimierung von Investitionen in Humanressourcen von entscheidender Bedeutung ist, daß das Bewußtsein der Unternehmen, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), für Bedeutung und Wert von Aus- und Fortbildung geschärft wird.
- EU
AS 10. Für den Bereich der Fortbildung gilt, daß nicht nur die Effizienz und Qualität der Arbeitsergebnisse gesteigert wird, sondern insbesondere auch die Motivation, was insgesamt zu einer Verbesserung der Betriebsergebnisse maßgeblich beiträgt. Dies kommt auch besonders dem Wirtschaftsstandort Deutschland zugute.

Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen

- EU
AS 11. Der Bundesrat unterstützt die Forderung der Kommission, weniger gesetzliche Regelungen zugunsten von Vereinbarungen der Sozialpartner vorzusehen, nicht uneingeschränkt. Es scheint zweifelhaft, ob eine umfassende Ausgestaltung des

Arbeitsrechts mit den notwendigen Arbeitnehmerschutzrechten angesichts der unterschiedlichen Stellung und Möglichkeiten der Sozialpartner sowie des unterschiedlichen Organisationsgrades der Beschäftigten in den einzelnen Mitgliedstaaten allein durch die Sozialpartner möglich ist.

- EU
AS 12. Der Bundesrat bittet die Bundesregierung deshalb darauf hinzuwirken, daß der durch Einzel- und Kollektivrechte gewährleistete Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch neue Arbeitsorganisationen und durch gesetzliche Rahmenbestimmungen nicht ausgehöhlt oder umgangen werden kann.

Entlohnungssysteme

- EU
AS 13. Der Bundesrat betont, daß der Wunsch der Tarifpartner hinsichtlich der Beibehaltung des Flächentarifvertrags als Grundlage des Entlohnungssystems nicht in Frage gestellt werden darf. Diese Vertragsform trägt insbesondere dem Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ Rechnung. Allerdings sollte auch eine Anpassung an die betrieblichen Erfordernisse möglich sein. Im Rahmen der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie ist es Aufgabe der Tarifpartner, den Flächentarifvertrag an die Erfordernisse der neuen Arbeitsorganisation anzupassen.

- EU
AS 14. Der Bundesrat unterstützt die Aussage des Grünbuchs hinsichtlich der Beteiligung der Beschäftigten an den Unternehmensgewinnen. Im Hinblick auf die positiven Wirkungen von Beteiligungssystemen sollten die Rahmenbedingungen hierfür verbessert werden.

Soziale Sicherheit

- EU
AS 15. Der Bundesrat begrüßt, daß die europäische Debatte über die Zukunft des sozialen Schutzes auch im Rahmen der Diskussion über eine neue Arbeitsorganisation behandelt wird. Durch diese Debatte können die Mitgliedstaaten, die die ausschließliche Kompetenz für die Ausgestaltung und Finanzierung der Sozialschutzsysteme haben, in ihren Reformbestrebungen unterstützt werden.

- EU
AS 16. Er betont, daß sich das europäische Sozialmodell insgesamt bewährt hat und deshalb aufrechterhalten werden soll. Die für die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation erforderlichen Anpassungen der Regelungen der sozialen Sicherheit dürfen daher nicht zur Aufgabe der grundlegenden Werte der Solidarität und des Zusammenhalts führen. Der Bundesrat unterstützt die Kernaussage des Grünbuchs, wonach ein angemessenes Gleichgewicht von Flexibilität und Sicherheit anzustreben ist.

- EU
AS 17. Der Bundesrat ist sich bewußt, daß neben der demographischen Entwicklung auch die Arbeitsflexibilisierung Anpassungen und Reformen der Sozialschutzsysteme notwendig macht. Jedoch erachtet er es als sehr wichtig, daß diese Veränderungen nicht zu einer Aushöhlung des Sozialschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen darf.
- EU
AS 18. Die Bereitschaft der Beschäftigten und Unternehmen, flexible Beschäftigungsmodelle - z. B. Teilzeitarbeit - zu wählen, ist gesellschaftspolitisch sinnvoll und muß intensiviert werden. Jedoch ist für eine Vielzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine weiterhin angemessene soziale Absicherung eine entscheidende Voraussetzung.
- EU
AS 19. Allerdings können sich hohe Kosten der staatlichen Sozialversicherungssysteme beschäftigungshemmend auswirken. Der Bundesrat stimmt daher grundsätzlich darin überein, daß die Reduzierung der Lohnnebenkosten sich beschäftigungsfördernd auswirken wird und somit in den Mitgliedstaaten weiterhin angestrebt werden sollte.
- EU
AS 20. Daneben wird es aber erforderlich werden, auch andere Möglichkeiten der sozialen Absicherung insbesondere für Bereiche der Altersversorgung zu erschließen bzw. zu intensivieren. Hierbei sollte insbesondere neben der privaten oder betrieblichen Altersversorgung auch die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am wachsenden Produktivvermögen eine zunehmende Rolle spielen.
- EU
AS 21. Eine Möglichkeit zur Förderung innovativer Formen der Arbeitsorganisation ist auch die Einführung flexibler Systeme für den Übergang von Arbeit in den Ruhestand und von Altersteilzeitregelungen. Allerdings sind weitere Anstrengungen erforderlich, um die Ursachen für die bisher nicht zufriedenstellende Akzeptanz dieser Beschäftigungsformen zu beseitigen.

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

- EU
AS 22. Der Bundesrat begrüßt, daß die Kommission dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eine hohe Bedeutung beimißt. Er weist jedoch darauf hin, daß die Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten für die KMU keine Entlastung darstellt. Neue Informations- und Motivationsmaßnahmen innerhalb und außerhalb des Betriebes scheinen erforderlich. Dieser Herausforderung müssen sich nicht nur die Industrie, sondern auch der Staat und insbesondere die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, denen nach dem Arbeitsschutzgesetz auch die Beratung der Arbeitgeber obliegt, stellen.

Integration von Behinderten

EU
AS 23. Der Bundesrat unterstützt die These, daß eine bessere Arbeitsorganisation die Beschäftigungsmöglichkeiten von Behinderten verbessern kann. Allerdings sollten die Gefahren einer weiteren Ausgrenzung von Behinderten, wie sie z. B. durch Telearbeitsplätze denkbar sein kann, begrenzt werden. Die Bemühungen einer Integration von Behinderten in das allgemeine gesellschaftliche und berufliche Leben mit sozialen Kontakten sind fortzusetzen.

EU
AS 24. Der Bundesrat weist ausdrücklich darauf hin, daß gerade Frauen mit Behinderung einer doppelten Benachteiligung sowohl beim Zugang zur Beschäftigung als auch bei weitergehenden Qualifizierungsmaßnahmen ausgesetzt sind.

Hier sind sowohl die Tarifpartner als auch der Gesetzgeber gefragt, Maßnahmen zu ergreifen und Regelungen zu erarbeiten, die der Gleichbehandlung von Frauen auch in diesem Bereich Geltung verschaffen.

Arbeitsmarktpolitische Strategien

EU
AS 25. Der Bundesrat ist mit der Kommission der Auffassung, daß die meisten Initiativen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation auf örtlicher oder nationaler Ebene zu ergreifen sind. Grundsätzlich bietet das ESF-Ziel 4 - ähnlich wie die Gemeinschaftsinitiative ADAPT - gute Voraussetzungen hierzu. Neue Formen betrieblicher Arbeitsorganisation tragen jedoch nur in dem Maße zur notwendigen Herstellung eines Gleichgewichtes zwischen Flexibilität und Arbeitsplatzsicherheit bei, wie sie den jeweiligen betriebsspezifischen Bedingungen gemäß gestaltet werden können.

EU
AS 26. Dies erfordert für die Umsetzung des Ziel 4-Programms ein höheres Maß an Flexibilität und Dezentralisierung, um die an regionalen, branchenmäßigen und betrieblichen Besonderheiten ausgerichteten Maßnahmen durchführen zu können. So ist z.B. das starre Prinzip der Maßnahmenschwerpunkte zugunsten integrierter Ansätze aufzuheben. Die aufgabenbezogenen Qualifizierungen sind unmittelbar mit betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen, überbetrieblicher Kooperation und Weiterentwicklung der Bildungssysteme zu verbinden. Dies erfordert zugleich die direkte Einbeziehung der Betriebe, da deren Mitwirkung für eine praxisgerechte Entwicklung und Verbreitung innovativer Modelle und Verfahren unverzichtbar ist.

Telearbeit

- EU
AS 27. Der Bundesrat stimmt der Kommission zu, daß die Anzahl der Telearbeitsplätze in den kommenden Jahren stark zunehmen wird.
- Hierbei können nur flexible Organisationsformen auf schwierigen und sich immer schneller wandelnden Märkten noch bestehen.
- Der Bundesrat hält ein Umdenken bezüglich herkömmlicher Betriebs- und Unternehmensstrukturen für notwendig. Daher sollten Erfahrungen und Ergebnisse, die über bereits existierende Projekte vorliegen, verstärkt der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.
- EU
AS 28. Der Bundesrat legt Wert auf die Feststellung, daß mit der Einführung von Telearbeit der Verantwortung der Arbeitgeber und der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden für die Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften eine maßgebliche Bedeutung zukommt. Er verweist diesbezüglich auch auf den Beschluß vom 19.12.1996 - BR-Drucksache 736/96 (Beschluß) - zum Grünbuch der Kommission „Leben und Arbeiten in der Informationsgesellschaft: Im Vordergrund der Mensch“.

Chancengleichheit

- EU
FJ 29. Der Bundesrat begrüßt die zutreffenden Ausführungen der Europäischen Kommission zur Chancengleichheit im Grünbuch. Der Bundesrat bedauert, daß der Ansatz des "main-streaming" im Grünbuch nicht konsequent in jedem Kapitel beachtet wird. Der Ansatz fehlt beispielsweise in den Kapiteln "Soziale Sicherheit, Behinderte und Modernisierung des öffentlichen Sektors".
- EU
FJ 30. Der Bundesrat begrüßt die Ausführungen zur Bildung und vermißt zugleich die Benennung und Beseitigung der Hindernisse für Frauen bei der beruflichen Weiterbildung (S. 11 Ziffer 39/40).
- EU
FJ 31. Der Bundesrat bittet die Bundesregierung darauf hinzuwirken, daß das Konzept der neuen Arbeitsorganisation die Aufgabe der Frauenförderung beinhalten muß. Dies bedeutet eine Verpflichtung zur Durchführung gezielter frauenfördernder Personal- und Personalentwicklungsplanung, wie u. a. Karriere- und Laufbahnplanung, Aufstiegsförderung, Fort- und Weiterbildung sowie Nachwuchsentwicklungsprogramme für Frauen, ebenso wie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (wie z. B. die Verbesserung der Infrastruktur im Nahverkehr, bei den Öffnungszeiten in Kindergärten, Schulen, Dienstleistungssektor).

- EU 32. Der Bundesrat steht auf dem Standpunkt, daß die neue Arbeitsorganisation gerade deshalb zur Förderung der Chancengleichheit beitragen kann, weil sie
FJ mehr soziale Kompetenz und breitere Qualifikationsspektren erfordert.
- FJ 33. Diese Anforderungen erfüllen Frauen in besonderem Maße.

B

34. Der Wirtschaftsausschuß
empfiehlt dem Bundesrat, von der Vorlage gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG Kenntnis zu nehmen.