

60 JAHRE BDA

60 JAHRE STIMME DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT



60 JAHRE BDA

60 JAHRE STIMME DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

INHALT



Leitbild – Grundsätze, Ziele, Aufgaben

Interessenvertretung	10
BDA-Konzepte	12
Dienstleistungen	12

Organisation und Struktur – vielfältig, schlagkräftig, vernetzt

BDA-Mitgliedsverbände	30
Organe.....	34
Ausschüsse und Arbeitskreise	34
Hauptgeschäftsführung	35
Mitarbeiter.....	35

Positionen der BDA – für Wachstum und Arbeit

Beschäftigung	37
Soziale Sicherung	42
Arbeitsrecht	46
Tarifpolitik	50
Bildung.....	53
Europa und Internationales.....	56
Gesellschaftspolitik	60
Volkswirtschaft	62



60 JAHRE BDA

60 JAHRE STIMME DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Seit 60 Jahren ist die BDA Stimme der deutschen Wirtschaft und Dienstleister ihrer Mitglieder. Wir vertreten die Interessen der deutschen Wirtschaft in der Sozial- und Tarifpolitik, im Arbeitsrecht und in der Bildungs- und Gesellschaftspolitik. Als einziger Spitzenverband der deutschen Wirtschaft vertreten wir dabei die Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft – von Industrie, Handwerk, Handel und Dienstleistungen.

Die BDA und die Arbeitgeberverbände bekennen sich klar zu den Grundsätzen der freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Wir gestalten die Soziale Marktwirtschaft aktiv mit, gewährleisten als Sozialpartner gemeinsam mit den Gewerkschaften Stabilität und sozialen Frieden und tragen maßgeblich zu Wachstum, Beschäftigung und Wohlstand bei. Dabei haben wir immer die ökonomische Leistungsfähigkeit der Unternehmen und die Verantwortung für das Gemeinwohl im Blick.

Die BDA ist überparteilich und stellt in ihren Positionen den Grundkonsens der deutschen Wirtschaft dar. Unsere Konzepte und Initiativen stützen sich auf den Sachverstand aus Mitgliedsverbänden und Unternehmen aller Branchen und Unternehmensgrößen. Sie bieten problemorientierte und durchsetzungsfähige Lösungsansätze, sind tragfähig und zukunftsorientiert. Die Arbeitgeberverbände sprechen mit einer Stimme und vertreten

ihre gemeinsam erarbeiteten Konzepte geschlossen gegenüber Politik und Öffentlichkeit. Gerade das Zusammenwirken der Mitgliedsverbände und Unternehmen verleiht der BDA ihre Schlagkraft. Wir bieten dafür ein umfangreiches, aber auch zielgenaues Dienstleistungsangebot und passgenaue Unterstützung.

Die Arbeitgeber sind in den letzten 60 Jahren stets für eine berechenbare und zukunftsorientierte Politik eingetreten, die sich an den Grundsätzen der Sozialen Marktwirtschaft orientiert und auf stabiles Wachstum und Beschäftigungsaufbau abzielt. Konstanz und Nachhaltigkeit sind wesentliche Bedingungen für zukunftsfeste Sozialsysteme, solide Staatsfinanzen und den Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlagen. Auch in den kommenden Jahren werden die Arbeitgeber die Politik daran messen, wie weit es ihr gelingt, die richtigen Rahmenbedingungen für Wachstum und Beschäftigung zu setzen.



Dr. Reinhard Göhner
Hauptgeschäftsführer der BDA

Berlin, November 2009



Leitbild – Grundsätze, Ziele, Aufgaben

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen Privatwirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarkt- und Gesellschaftspolitik sowie der Bildung.

Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von 1 Mio. Betrieben ein, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in 6.500 Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Positionen der BDA sind überparteilich und stellen den sozial- und tarifpolitischen Grundkonsens der gesamten deutschen Wirtschaft dar.

Konsequent für Freiheit und soziale Verantwortung

Die freiheitlich-demokratische Grundordnung und die Soziale Marktwirtschaft sind die Grundlagen des Handelns der Arbeitgeberverbände. Unternehmerische Freiheit, ökonomische Leistungsfähigkeit und Verantwortung für das Gemeinwohl sind untrennbar mit dem Wirtschafts- und Gesell-

schaftsmodell der Sozialen Marktwirtschaft verbunden. Die Arbeitgeber treten ein für eine berechenbare und zukunftsorientierte Ordnungspolitik, die die Grundsätze der Sozialen Marktwirtschaft nicht aus dem Blick verliert und Nachhaltigkeit anstrebt. Unstetigkeit in der Politik beschädigt die Basis für wirtschaftlichen Erfolg und damit auch für die soziale Leistungsfähigkeit Deutschlands. Die Soziale Marktwirtschaft braucht verlässliche Orientierung.

Die Arbeitgeber bekennen sich zur Sozialpartnerschaft und zu einer fairen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften. Die Tarifautonomie, das Recht, Tarifverträge zur Regelung der Arbeitsbedingungen abzuschließen, ist im Grundgesetz verankert. Das Prinzip der Sozialpartnerschaft ermöglicht Stabilität und sozialen Frieden, gestaltet soziale Gerechtigkeit und trägt maßgeblich zu Wachstum, Beschäftigung und Wohlstand bei.

Unser Ziel: bessere Rahmenbedingungen für mehr Wachstum und Beschäftigung

Ohne ständige Anpassung an die sich rasant verändernde Weltwirtschaft wird Deutschland langfristig seinen Wohlstand nicht halten können. Die Innovationskraft von Unternehmen und Gesellschaft sowie die Bereitschaft zu verantwortungs-

vollem unternehmerischem Handeln sind hierbei von elementarer Bedeutung.

Die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes wird vor allem von den richtigen Rahmenbedingungen für Wirtschaft und Arbeit beeinflusst. Deutschland braucht gesellschafts- und wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen, die Beschäftigungsfähigkeit und gerechte

Teilhabechancen gewähren, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken, unternehmerisches Handeln fördern und ein investitionsfreundliches Klima in unserem Land ermöglichen.

Nur Unternehmen, die erfolgreich wirtschaften, können sichere Arbeitsplätze bieten und so zum Wohle der Menschen und des Landes beitragen.





Interessenvertretung – kompetent, verlässlich, gezielt

Die BDA gestaltet aktiv die Soziale Marktwirtschaft mit. Sie ist die Stimme der gesamten deutschen Wirtschaft in der Sozial- und Tarifpolitik und verleiht den Arbeitgebern in der öffentlichen Debatte Gewicht. Die BDA vertritt für ihre Mitgliedsverbände und die über sie organisierten Betriebe konsequent die unternehmerischen Interessen im politischen Willensbildungsprozess – gegenüber Legislative und Exekutive, gegenüber Gewerkschaften, gesellschaftlichen Gruppen und in der Öffentlichkeit.

In der demokratischen und pluralistischen Gesellschaftsordnung nehmen die Arbeitgeberverbände einen festen Platz ein. Durch ihre umfassende und breite Interessenvertretung fördert die BDA den für den gesellschaftlichen Willensbildungsprozess wesentlichen Austausch von Ideen und Standpunkten. Die Positionen der BDA sind überparteilich und stellen den sozial- und tarifpolitischen Grundkonsens der gesamten deutschen Wirtschaft dar. Die Einsicht in die Notwendigkeit solidarischen Verhaltens trägt dabei zu einer einheitlichen Willensbildung in der Wirtschaft bei. Indem die BDA die unterschiedlichen und zum Teil gegensätzlichen Interessen ihrer Mitglieder zusammenfasst, gewichtet und eine gemeinsame

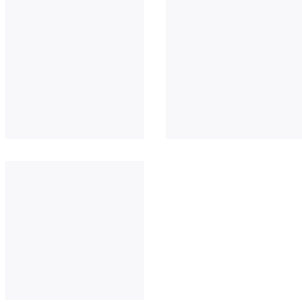
Position herausarbeitet, wirkt sie an der Integration gesellschaftlicher Gruppen mit und damit auch an der Sicherung der Funktionsfähigkeit unserer Demokratie.

Die vom gemeinsamen Willen getragenen Entscheidungen haben als Stimme und Meinungsäußerung der gesamten Wirtschaft ein besonderes Gewicht in der politischen Diskussion. Die Arbeitgeberverbände sprechen mit einer Stimme und vertreten die gemeinsamen Konzepte geschlossen. Das macht die Interessenvertretung der BDA erfolgreich. Konsens und Geschlossenheit innerhalb der BDA sind möglich, weil sich die Mitgliedsverbände der BDA in den Konzepten wiederfinden, weil sie an ihrer Entwicklung im Prozess einer intensiven und offenen Meinungsbildung teilhaben und sich damit identifizieren.

Interessenvertretung auf allen Ebenen

Die BDA

- ist auf allen politischen Ebenen **kompetenter und gefragter Experte und Berater** der Politik in Berlin und Brüssel. Interessenvertretung ist auch Dienstleistung an Politik und Öffentlichkeit.
- **gestaltet** in Abstimmung mit ihren Mitgliedern aktiv den **politischen Meinungsbildungsprozess** in Parlament, Regierung und Parteien in Berlin, in den europäischen Institutionen in Brüssel sowie in den relevanten internationalen Organisationen ILO (International Labour Organization), OECD, UNO und bei der G20 mit. Sie nimmt auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene frühzeitig Einfluss. Sie begleitet intensiv die Gesetzgebungsprozesse auf allen Ebenen von den ersten Planungen über die parlamentarische Anhörung bis zur abschließenden Beratung bei jedem Verfahrensabschnitt.
- **stimmt ihre Interessenvertretung ab mit den Arbeitgeberverbänden auf europäischer und internationaler Ebene** in BUSINESSEUROPE, IOE und BIAC und arbeitet mit den Arbeitgeberverbänden in einem weltweiten Netzwerk eng zusammen.
- steht in **regelmäßigem intensivem Austausch mit allen wirtschaftlich und gesellschaftspolitisch relevanten Meinungsträgern** aus Wirtschaft, Wissenschaft, Rechtsprechung, Politik, Kirchen und Gewerkschaften.
- engagiert sich in der **sozialen Selbstverwaltung**. Sie koordiniert die Mitwirkung der Arbeitgeber in der Selbstverwaltung der Renten-, Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung und in deren Verbänden sowie in der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit. Sie nimmt Einfluss auf die Durchführung der sozialen Sicherung.
- **artikuliert** die Interessen und politischen Botschaften ihrer Mitglieder in Internet, Zeitung, Hörfunk und Fernsehen. Professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist eine zentrale Voraussetzung für erfolgreiche Interessenvertretung.
- **vermittelt** der Öffentlichkeit eine realistische Vorstellung von der deutschen Wirtschaft und ihren Unternehmen. Sie orientiert sich dabei an den Prinzipien einer verantwortungsvollen, fairen und offenen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.



BDA-Konzepte – tragfähig, durchsetzungsfähig, zukunftsorientiert

Der Wandel unserer Gesellschaft und die Herausforderungen der zunehmend globalisierten Wirtschaft erfordern Fachwissen und Innovation. Die BDA entwickelt zusammen mit ihren Mitgliedern tragfähige und zukunftsorientierte Konzepte und Initiativen. Dabei stützt sie sich auf den Sachverstand aus Unternehmen und Mitgliedsverbänden aus allen Wirtschaftszweigen in rund 75 Gremien, nutzt die Zusammenarbeit und gegenseitige Information sinnvoll und ermöglicht so wirkungsvolle Information und Beratung.

Statt ideologischer Grundsatzdebatten sind problemorientierte und durchsetzungsfähige Lösungsansätze gefragt. Dies ist der Auftrag der BDA. Die Arbeitgeber sind offen für den Dialog, regen Diskussionen an und hinterfragen Bestehendes. So haben sie für die zentralen Bereiche der Sozialpolitik Strategien und Konzepte entwickelt, die zum Teil vom Gesetzgeber aufgegriffen und umgesetzt wurden. Durchdachte, an der Unternehmensrealität und an wirtschaftlichen Fakten orientierte Positionierungen sind Ausdruck breiten sozialpolitischen Wissens und zugleich spezialisierter Nischenkompetenz der BDA – von der Gesamtstrategie in der Bildungspolitik bis hin zur detaillierten Stellungnahme zur Strukturreform im Versorgungsausgleich.

Dienstleistungen – aktuell, umfassend, mitgliederorientiert

Die BDA bietet ein umfangreiches und zielgenaues Dienstleistungsangebot für ihre Mitglieder und die ihnen angeschlossenen Unternehmen. Sie leistet Unterstützung durch aktuelle und pointierte Informationsdienste und passgenaue Beratung auf Grundlage der mit den Mitgliedern erarbeiteten Positionen.

Ein Kernstück der Arbeit der BDA ist zudem die Vertretung der tarifpolitischen Interessen ihrer Mitgliedsverbände. Als sozialpolitischer Spitzenverband schließt die BDA selbst keine Tarifverträge ab, sondern koordiniert die Lohn- und Tarifpolitik in den Branchen und Regionen durch umfassende Beratung und Information.

Information und Konzeption, Beratung und Koordination, Veranstaltungen und Initiativen sowie die Unterstützung bei Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sind wesentliche Bestandteile der umfassenden und kompetenten Serviceleistung der BDA für ihre Mitglieder.

Information und Positionierung

Die BDA

- **analysiert und bewertet** arbeits- und sozialrechtliche Initiativen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene, politische und wissenschaftliche Konzepte, statistische Daten sowie die Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte und die Rechtsliteratur.
- **informiert aktiv, schnell, zielgruppenorientiert und verständlich** über rechtliche, gesetzliche und politische Entwicklungen und deren Auswirkungen in der Unternehmenspraxis sowie über die Positionen der Arbeitgeber. Die Informationen sind dauerhaft im Online-Archiv verfügbar. Mehr als 7.600 Datenbankzugriffe pro Tag bestätigen Aktualität und Nutzen dieses Angebots. Die BDA ergänzt ihre Informationsdienstleistungen durch Vorträge und Fachtagungen sowie durch regelmäßige Informationsdienste, Handreichungen und Broschüren. Diese werden intensiv nachgefragt von Unternehmen und Öffentlichkeit, Schulen, Hochschulen und Wissenschaft.
- unterhält zur Unterstützung der Mitgliedsverbände bei den Tarifverhandlungen ein **Tarifarchiv**, das den unmittelbaren Mitgliedsverbänden auch in Form einer elektronischen Datenbank zur Verfügung steht und in dem alle wesentlichen Vertragsbestimmungen gespeichert und ausgewertet werden.
- gewährleistet durch die **Aufbereitung und Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen** eine optimale Information ihrer Mitglieder und eine ständige Präsenz in der Fachpresse.
- **dokumentiert und kommuniziert das vielfältige Engagement** von Unternehmen und Verbänden in sozialpolitischen Themenfeldern wie Bildung, Chancengleichheit/Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beschäftigung Älterer, Corporate Social Responsibility (CSR) etc.

Beratung und Koordination

Die BDA

- steht in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen als **kompetenter Ansprechpartner** für Unternehmen, Verbände und Politik zur Verfügung – national, auf EU-Ebene und international.
- liefert ihren Mitgliedern und über sie den angeschlossenen Unternehmen schnell und kompetent **fachlichen Rat und unterstützt sie bei der Rechtsanwendung** durch konkrete Handlungsempfehlungen sowie praxisgerechte Leitfäden.
- **begleitet Forschungsaktivitäten** von Ministerien und Institutionen, damit diese zu für die Unternehmen nutzba- ren praxisnahen Ergebnissen führen.
- setzt sich unmittelbar gegenüber der Bundesagentur für Arbeit oder den Integrationsämtern für eine **Verwaltungspra- xis** ein, die betriebliche Erfordernisse ausreichend berücksichtigt und die notwendige Rechtssicherheit gewährleistet.
- **koordiniert die Lohn- und Tarifpolitik** in den Branchen und Regionen durch umfassende Beratung und Information. Grundlagen der tarifpolitischen Arbeit der BDA sind die Beobachtung und Analyse der gesamtwirtschaftlichen Lage sowie der tarifpolitischen Entwicklung in den einzelnen Branchen. In Deutschland sind Tarifverträge nach wie vor für die meisten Arbeitsverhältnisse prägend. Insgesamt sind mehr als 70.000 Tarifverträge gültig, jährlich werden etwa 6.000 Verträge neu abgeschlossen. Entgelte und Arbeitsbedingungen werden dabei von den Tarifvertragsparteien ohne staatliche Ein- flussnahme ausgehandelt. Wesentliche Voraussetzung der Tarifautonomie ist die im Grundgesetz geregelte Koalitions- freiheit, das Recht, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“ (Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz). Zur Koalitionsfreiheit gehört, dass die Mitgliedschaft in diesen Vereinigungen freiwillig ist.
- unterstützt aktiv die Entwicklung der **CSR-Aktivitäten** von Unternehmen, informiert über neue Entwicklungen und Trends in diesem Bereich.
- **unterstützt Unternehmen wie Verbände bei der Interessenvertretung auf EU-Ebene** sowie bei der Organisati- on von Sitzungen und Terminen in Brüssel und Genf.

Veranstaltungen und Initiativen

Die BDA

- führt jedes Jahr eine Vielzahl von **internen und öffentlichen Veranstaltungen zur Information, Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit** durch, wie den Deutschen Arbeitgebertag, die Geschäftsführerkonferenzen, Kolloquien der Walter-Raymond-Stiftung oder Parlamentarische Abende.
- informiert ihre Mitglieder in **Fachtagungen und Seminaren** mit renommierten Referenten über alle aktuellen Entwicklungen, neue Gesetze und Rechtsprechung. Vertreter der BDA wirken bei Gremiensitzungen von Mitgliedsverbänden mit und halten Vorträge bei Mitgliedsverbänden und verbandszugehörigen Unternehmen.
- leistet im **Arbeitgeberforum Wirtschaft und Gesellschaft** ihren Beitrag zur Diskussion über unsere Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung, ihre Grundlagen und Prinzipien sowie über die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen in Deutschland.
- arbeitet eng mit ihren Mitgliedsverbänden, weiteren Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und mit zahlreichen Partnern aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft in **vielfältigen Initiativen** zusammen und unterstützt die Initiativen anderer Organisationen in der Sozial-, Gesellschafts- und Bildungspolitik.



Die BDA zeigt Initiative

Für eine moderne Arbeitsmarktordnung

Die BDA hat im Juli 2007 eine Kommission aus Wissenschaftlern, Praktikern und Verbandsvertretern eingesetzt, die in ihrer einjährigen Tätigkeit die notwendigen Wege hin zu einer modernen Arbeitsmarktordnung für Deutschland entwickelt hat.

- Weitere Informationen: www.arbeitgeber.de > Initiativen > Für eine moderne Arbeitsmarktordnung

Mitbestimmung modernisieren

Die BDA hat gemeinsam mit dem BDI im Jahr 2004 die Kommission Mitbestimmung eingesetzt. An dieser haben sich Vertreter aus Unternehmen und Verbänden und Wissenschaftler beteiligt. Das Ergebnis ist der umfangreiche Bericht zur Modernisierung der Mitbestimmung. Dieser Bericht arbeitet Punkt für Punkt den Reformbedarf und die Lösungsansätze für eine umfassende Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung wie auch der betrieblichen Mitwirkung von Arbeitnehmern heraus.

- Weitere Informationen: www.arbeitgeber.de > Arbeitsrecht > Mitbestimmung

SCHULEWIRTSCHAFT

SCHULEWIRTSCHAFT ist eine freiwillige Kooperation in Form eines Netzwerkes. Die Initiative initiiert und gestaltet die Kooperation zwischen Schulen und Wirtschaft und fördert die ökonomische Bildung.

- Weitere Informationen: www.schulewirtschaft.de

Bachelor welcome!

Die Wirtschaft bekräftigt eindeutig und nachhaltig ihr Ja zur Einführung von Bachelor-Studiengängen an den Hochschulen. Nach den Erklärungen der Personalvorstände führender Unternehmen in Deutschland „Bachelor Welcome!“ und „More Bachelors and Masters Welcome!“ aus den Jahren 2004 und 2006 trafen sich am 20. Juni 2008 auf Einladung von BDA, BDI und Stifterverband erneut zahlreiche Personalvorstände in Berlin, um mit ihrer konzertierten Aktion „Bachelor Welcome – MINT-Nachwuchs sichern!“ das Thema erneut aufzugreifen.

- Weitere Informationen: www.arbeitgeber.de > Initiativen > Bachelor welcome

MINT Zukunft schaffen

„MINT Zukunft schaffen“ steht für alle Initiativen und Aktivitäten der Unternehmen und ihrer Verbände, um vermehrt Fachkräfte mit Qualifikationen in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu gewinnen. Die im Mai 2008 von BDA und BDI ins Leben gerufene Initiative will den zahlreichen seit vielen Jahren erfolgreich wirkenden MINT-Einzelinitiativen der Verbände und Unternehmen eine gemeinsame Plattform bieten, um Veränderungen zu bewirken und politischen Forderungen entscheidenden Nachdruck zu verleihen. Mit dem MINT-Portal www.mintzukunft.de existiert erstmals ein Wegweiser durch die MINT-Landschaft, der die vorhandenen Initiativen vernetzt und einen einfachen Zugang zur MINT-Thematik ermöglicht.

- Weitere Informationen: www.mintzukunft.de

Arbeitgeberpreis für Bildung

Seit 2000 wird jährlich der mit jeweils 10.000 € dotierte Deutsche Arbeitgeberpreis für Bildung ausgelobt und im Rahmen des Deutschen Arbeitbertages verliehen.

- Weitere Informationen: www.arbeitgeber.de > Initiativen > Arbeitgeberpreis für Bildung



Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland

Der 2004 zwischen Bundesregierung und Wirtschaft abgeschlossene und 2007 bis 2010 verlängerte Ausbildungspakt hat sein Ziel, allen ausbildungswilligen und -fähigen jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten, erfüllt. Neue Ausbildungsplätze, Plätze für Einstiegsqualifizierungen und neue Ausbildungsbetriebe sind über die Zusagen hinaus erworben worden. Auch zu den Themen Ausbildungsreife und Berufsorientierung hat der Ausbildungspakt wichtige Impulse gesetzt.

- Weitere Informationen: www.pakt-fuer-ausbildung.de

CERTQUA

CERTQUA ist eine gemeinsame Gründung der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft und des Wuppertaler Kreises. Sie ist akkreditierter Spezialdienstleister zur Zertifizierung von Bildungsanbietern und unterstützt diese durch Management- und Prozessaudits.

- Weitere Informationen: www.certqua.de

Stiftung der Deutschen Wirtschaft

Bildung ist das zentrale Thema der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw). 1994 auf Initiative der BDA gegründet, schafft die sdw dem Nachwuchs bestmögliche Voraussetzungen für den Start in das Berufsleben. Alle Stiftungsaktivitäten sind darauf ausgerichtet, Jugendlichen und jungen Erwachsenen bestmögliche Voraussetzungen für den Start in ein erfolgreiches und persönlich ebenso forderndes wie auch erfüllendes Berufsleben zu schaffen. Ihre Ziele verwirklicht die sdw im Bereich der Begabtenförderung im „Studienförderwerk Klaus Murmann“ sowie im „Studienkolleg“. Im „Studienkompass“ und in der „Schülerakademie“ richtet sich die sdw an spezielle Zielgruppen unter den Schülern.

- Weitere Informationen: www.sdw.org

KWB | Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung

Im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) werden die berufsbildungspolitischen Positionen der deutschen Wirtschaft und die Neuordnung von Berufen koordiniert.

- Weitere Informationen: www.kwb-berufsbildung.de

ADBW | Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Wirtschaft e. V.

Die BDA begleitet die praktische Bildungsarbeit der Arbeitgeberverbände in den Bildungswerken der Wirtschaft mit der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Wirtschaft e. V.

- Weitere Informationen: www.adbw.org

Wettbewerb „Starke Schule“

Der gemeinsame Wettbewerb der Hertie-Stiftung, der BDA, der Bundesagentur für Arbeit und der Deutsche Bank Stiftung „Starke Schule – Deutschlands beste Schulen, die zur Ausbildungsreife führen“ zeichnet pädagogische Spitzenleistungen aus und unterstützt Schulen bei der Sicherung der Ausbildungsreife ihrer Schüler. Die Bundespreise werden von Bundespräsident Horst Köhler in Schloss Bellevue persönlich den Siegerschulen überreicht. Teilnehmen können Schulen, die zum Hauptschulabschluss führen und ein herausragendes Konzept zur Förderung der Berufsorientierung und der Ausbildungsfähigkeit der Schüler entwickelt und umgesetzt haben. 2009 war „Starke Schule“ der größte Schulwettbewerb Deutschlands. 2011 werden die nächsten Preise verliehen. Die BDA beteiligt sich intensiv in der Jury und richtet die jährlichen „Netzkonferenzen“ für alle Preisträgerschulen im Haus der Deutschen Wirtschaft aus.

- Weitere Informationen: www.StarkeSchule.ghst.de



ISWA

Das Institut für Sozial- und Wirtschaftspolitische Ausbildung (ISWA) e. V. bietet den Mitarbeitern von Kammern und Verbänden der gewerblichen Wirtschaft praxisnahe Fachseminare zur regelmäßigen Weiterbildung z. B. zu Themen wie Arbeitsrecht, Tarifpolitik, Öffentlichkeitsarbeit oder Europapolitik an. Ideelle Träger sind BDA, BDI und DIHK.

- Weitere Informationen: www.iswa-online.de

Technikum

Das Technikum ist eine Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Förderung der Studien- und Berufsorientierung im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaften bzw. Technik), die von der BDA unterstützt wird. In mehrmonatigen Praktika in Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen lernen junge Menschen mit Hochschulreife den Betriebsalltag intensiv kennen; in Kooperation mit regionalen Hochschulen bietet das Technikum eine intensive Studien- und Praxisorientierung – mit wertvollen Erfahrungen für ein erfolgreiches Studium und den späteren Beruf.

- Weitere Informationen: www.technikum.de

Erfahrung ist Zukunft

Die BDA ist Mitinitiatorin der Initiative „Erfahrung ist Zukunft“. Diese will die Herausforderungen des demografischen Wandels bewusst machen und für ein neues Bild des Alters und des Alterns werben. Ziel ist, die Perspektiven einer älter werdenden Gesellschaft aufzuzeigen und gemeinsam die notwendigen Veränderungen voranzubringen.

- Weitere Informationen: www.erfahrung-ist-zukunft.de

Altersvorsorge macht Schule

Angesichts der Notwendigkeit, vermehrt privat für das Alter vorzusorgen, unterstützt die BDA die Kampagne „Altersvorsorge macht Schule“. Getragen wird die Kampagne von der Bundesregierung, dem Deutschen Volkshochschul-Verband e. V., der Deutschen Rentenversicherung Bund, dem Verbraucherzentrale Bundesverband e. V. und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

- Weitere Informationen: www.altersvorsorge-macht-schule.de

job – Jobs ohne Barrieren

Trotz der gesetzlichen Überregulierung und Bürokratisierung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen setzen sich viele Unternehmen für eine bessere Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt ein. Die Beteiligung an der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“, einer gemeinsamen Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, von BDA und DGB, der Sozialverbände und Rehabilitationsträger für Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen und betriebliche Prävention, ist nur ein Beleg für das Engagement der Wirtschaft.

- Weitere Informationen: www.jobs-ohne-barrieren.de

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Im Mai 2002 haben Sozialpartner, Sozialversicherungsträger, Länder, Bund und Unternehmen in der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) zusammengefunden. INQA ist angetreten, um die sozialen Interessen der Beschäftigten an gesunden und gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen mit den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen zu verbinden.

- Weitere Informationen: www.inqa.de



Allianz für die Familie | Erfolgsfaktor Familie

Unter dem Dach der „Allianz für die Familie“ sind seit Mitte 2003 mittelfristig angelegte Initiativen für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt gebündelt. Das Programm „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt Arbeitgeber bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik. Partner des Programms sind neben BDA, DIHK, ZDH und DGB das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie sowie die Wirtschaftsunioren Deutschland und die berufundfamilie gGmbH als Kompetenzpartner.

- Weitere Informationen: www.erfolgsfaktor-familie.de

Charta der Vielfalt

Die BDA unterstützt die „Charta der Vielfalt“ und ist im zuständigen Beirat „Zukunft der Charta“ aktiv, um deren Weiterentwicklung und Weiterverbreitung aktiv zu begleiten. Die „Charta der Vielfalt“, die inzwischen von über 600 Unternehmen unterzeichnet wurde, mehr als 4,5 Mio. Beschäftigte umfasst und damit eines der größten Netzwerke Deutschlands ist, ist ein grundlegendes Bekenntnis zu Fairness und Wertschätzung von Menschen in Unternehmen. Durch die Unterzeichnung verpflichten sich Unternehmen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist. Eine offene Unternehmenskultur, die auf Einbeziehung und gegenseitigem Respekt basiert, ist ein wesentlicher Baustein, um unterschiedliche Talente in der Belegschaft und im Arbeitsfeld zu erkennen und einzubeziehen.

- Weitere Informationen: www.charta-der-vielfalt.de

Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft

Das von BDA, DGB und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales entwickelte Sozialpartnerprogramm verfolgt das Ziel, das Beschäftigungspotenzial von Frauen besser auszuschöpfen und die Beschäftigungssituation von Frauen mit Blick auf eine eigenständige Existenzsicherung, gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen, mehr Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung, eine Verringerung der Einkommensunterschiede sowie mehr „Work-Life-Balance“ zu verbessern.

- Weitere Informationen: www.esf.de

Equal Pay Day

Die BDA beteiligt sich seit 2009 am Equal Pay Day, einem Aktionsbündnis aus Wirtschafts- und Frauenverbänden. Um über die Ursachen von Entgeltunterschieden zwischen Männern und Frauen aufzuklären, hat das Aktionsbündnis am 20. März 2009 einen bundesweiten Aktionstag durchgeführt.

- Weitere Informationen: www.equalpayday.de

Initiative der EU-Kommission „For Diversity – Against Discrimination“

Die Kampagne setzt sich in allen 27 Mitgliedstaaten dafür ein, die Vorteile von Diversity deutlich zu machen und auf die zur Bekämpfung von Diskriminierung bestehenden Rechtsvorschriften aufmerksam zu machen. Die BDA ist Mitglied in der nationalen Arbeitsgruppe, die Ideen für die Kampagnenaktivitäten einbringt und die Kampagne begleitet.

- Weitere Informationen: www.stop-discrimination.info

Walter-Raymond-Stiftung

Die Walter-Raymond-Stiftung ist dem regen Gedankenaustausch zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik verpflichtet und steht allen gesellschaftlichen Themen offen gegenüber. Sie leistet einen Beitrag zu einer auf Freiheit, Eigenverantwortung und Solidarität beruhenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Mehr als 100 hochkarätige Repräsentanten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik diskutieren regelmäßig gesellschafts- wie wirtschaftspolitische Themen, denen eine hohe Bedeutung für Deutschlands Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung zukommt. Die Walter-Raymond-Stiftung veranstaltet interdisziplinäre Kolloquien zur ordnungspolitischen Entwicklung in Deutschland.

- Weitere Informationen: www.wrst.de



CSR Germany

CSR Germany ist das CSR-Internetportal der deutschen Wirtschaft. Träger sind BDA und BDI. Mit www.csrgermany.de wird Verbänden und Unternehmen die Möglichkeit gegeben, ihr gesellschaftliches Engagement einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren und sich Anregungen von anderen zu holen.

- Weitere Informationen: www.csrgermany.de

Freiheit und Verantwortung

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft BDA, BDI, ZDH und DIHK haben im Jahre 2000 den Preis „Initiative Freiheit und Verantwortung“ für gesellschaftliches Engagement von Unternehmen ins Leben gerufen. Ziel des gemeinsam mit der WirtschaftsWoche vergebenen Preises ist es, das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen zu fördern und beispielhafte Aktionen auszuzeichnen.

- Weitere Informationen: www.freiheit-und-verantwortung.de

Wettbewerb „Beschäftigung gestalten – Unternehmen zeigen Verantwortung“ im Rahmen der Initiative für Beschäftigung

Der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales organisierte, von der BDA unterstützte Unternehmenswettbewerb, bei dem positive Beispiele unternehmerischen Engagements für Arbeit und Ausbildung ausgezeichnet werden, soll einen Beitrag dazu leisten, das vielfältige Engagement der Wirtschaft öffentlich bekannt zu machen.

- Weitere Informationen: www.initiative-fuer-beschaeftigung.de

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Die BDA steht ihren Mitgliedsverbänden und Unternehmen in allen Fragen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit als Ratgeber und Ansprechpartner jederzeit zur Verfügung. Das reicht von der Sprachregelung bei aktuellen politischen Themen bis zu medienrechtlichen Fragen. Wir pflegen ein dichtes Journalistennetzwerk und stellen für unsere Mitglieder gerne auch den Kontakt zu regionalen und überregionalen Medien her.

Darüber hinaus unterstützt die BDA auch die Pressestellen ihrer Mitgliedsverbände für eine kompetente Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Der intensive Kontakt zu diesen Pressestellen besitzt für die BDA einen hohen Stellenwert. Neben dem informellen Austausch treffen sich die Pressesprecher von BDA und Mitgliedsverbänden mehrmals

im Jahr im Arbeitskreis „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“. Auf europäischer Ebene arbeitet die BDA im BUSINESSEUROPE-Arbeitskreis „Information und Kommunikation“ mit, in dem die Kommunikationsstrategie von BUSINESSEUROPE mit den Pressesprechern der nationalen Mitgliedsverbände abgestimmt wird.

Zu den weiteren Informationsangeboten der BDA gehört vor allem auch die Internetseite www.arbeitgeber.de. Sie hält Medien, Politik, Unternehmen und interessierte Bürger täglich mit den neuesten Informationen auf dem Laufenden und gewährleistet einen ständigen Zugriff auf die politischen Positionen, Stellungnahmen und Broschüren der BDA.

Schließlich informieren regelmäßig erscheinende Dienste aktuell über Themen der BDA.





Umfassende Informationsdienste

Die Publikationen der BDA können unter www.arbeitgeber.de > Broschüren bzw. unter www.arbeitgeber.de > newsletter abonniert werden.

Publikationen

In regelmäßigen Publikationen bereitet die BDA alle sozial- und tarifpolitischen Themen ausführlich auf. Zweimal jährlich wird über die Arbeit der BDA und ihre Positionen im Halbjahresbericht (Juli) bzw. im Geschäftsbericht (Januar) ausführlich berichtet. Die Broschüren der BDA und der Walter-Raymond-Stiftung stehen unter www.arbeitgeber.de kostenfrei zur Bestellung als Paperback und als Download zur Verfügung.

BDA newsletter

Der *newsletter* greift aktuelle politische Themen auf, analysiert sie und erläutert die Positionen der deutschen Wirtschaft.

kompakt

Der Dienst *kompakt* gibt auf einem Blatt einen schnellen Einstieg in ein Thema, informiert über die Positionen der Arbeitgeberverbände sowie über Dienstleistungen, Veranstaltungen und Publikationen der BDA. Darüber hinaus werden die direkten Ansprechpartner genannt, an die sich unsere Mitglieder mit Fragen wenden können.

argumente

Die Publikation *argumente* greift aktuelle Themen und Behauptungen aus der öffentlichen Debatte auf. Sie gibt auf einem Blatt prägnante inhaltliche, mit Zahlen unterlegte Hilfestellung für Gespräche, Vorträge und Diskussionen und stattet die Vertreter von Mitgliedsverbänden und Unternehmen mit Argumenten und Botschaften der Arbeitgeber aus.

euro-info

Im *euro-info* liegt der Schwerpunkt auf der Darstellung und Bewertung der Entwicklungen der europäischen Sozialpolitik. Abonnenten aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft im deutschen Sprachraum schätzen die komprimierten und aktuellen Informationen.

Soziale Selbstverwaltung

Die *Soziale Selbstverwaltung* informiert umfangreich und mit vielen Hintergründen über aktuelle Entwicklungen in der sozialen Sicherung. Selbst Experten finden hier noch Neues und Wissenswertes.

Arbeitgeber

Der *Arbeitgeber* erscheint als Beilage in der Zeitschrift PERSONAL. In kompakter Form können sich interessierte Leser auf vier Seiten über Wissenswertes aus der Arbeit der BDA informieren. Die Zeitschrift PERSONAL mit *Arbeitgeber* erscheint monatlich und kann abonniert werden.

Organisation und Struktur – vielfältig, schlagkräftig, vernetzt

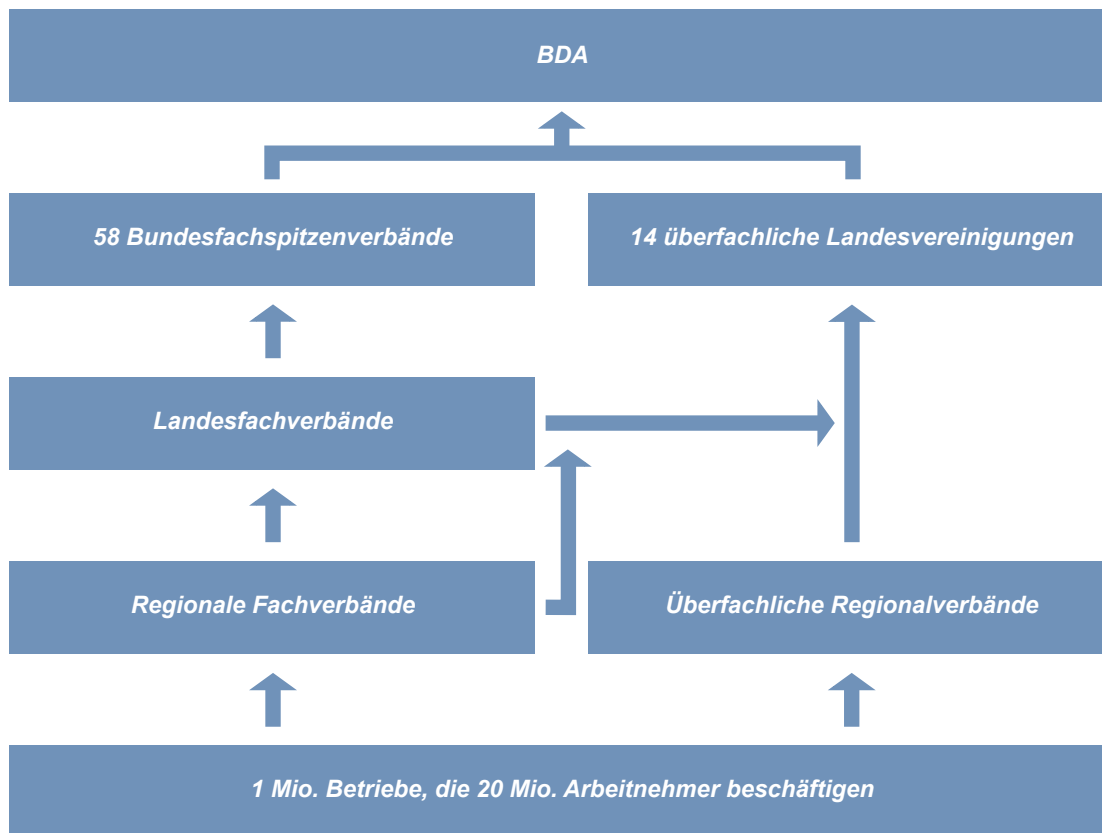
Die Organisation der BDA

Die BDA ist ein eingetragener Verein. Sie finanziert sich aus den Beiträgen ihrer Mitglieder. Eigene kommerzielle Interessen werden von der BDA nicht verfolgt. Wegen ihrer Gemeinwohlorientierung ist die BDA als Berufsverband steuerbefreit. Ihre Organe sind die Mitgliederversammlung, der Vorstand, das Präsidium und die Geschäftsführung.

Mitglieder der BDA sind die überfachlichen Landesverbände und Bundesfachverbände der Arbeitgeber. Viele unserer Mitglieder organisieren nicht nur Tarifträgerverbände, sondern auch Verbände, die keine Tarifbindung vermitteln (OT-Verbände). Bei allen grundlegenden Entscheidungen wirken die Vertreter der einzelnen Wirtschaftszweige mit. Dabei sind zum Teil Interessenunterschiede und -gegensätze zu berücksichtigen und auszugleichen. Die vom gemeinsamen Willen getragenen Entscheidungen haben als Stimme und Meinungsäußerung der gesamten Wirtschaft ein besonderes Gewicht in der politischen Diskussion.



Die Organisationsstruktur der BDA



BDA-Mitgliedsverbände



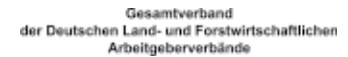
Cigarettenindustrie



Bundesfachverbände

Allianz Deutscher Produzenten – Film & Fernsehen e.V.
Arbeitgeberverband der Cigarettenindustrie
Arbeitgeberverband der Deutschen Glasindustrie e. V.
Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V.
Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie e. V. (ADK)
Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (Agv MoVe)
Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland
Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e. V.

Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e. V.
– Eisenbahnen, Berg- und Seilbahnen, Kraftverkehrsbetriebe –
Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP)
Arbeitgeberverband Neue Brief- und Zustelldienste e. V.
Arbeitgeberverband Pflege e.V.
Arbeitgeberverband Postdienste e. V.
Arbeitgeberverband Stahl e. V.
Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuß e. V. (ANG)
Arbeitsgemeinschaft Keramische Industrie e. V.
Arbeitsgemeinschaft Schuhe/Leder
BDE Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft e. V. – Wirtschafts- und Arbeitgeberverband –



BdKEP Bundesverband der Kurier-Express-Post-Dienste e. V.
 Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.
 Bundesverband der Systemgastronomie e. V. (BdS)
 Bundesverband der Zigarrenindustrie e. V. (BdZ)
 Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels e. V.
 Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e. V.
 Bundesverband Druck und Medien e. V.
 Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.
 Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA)
 Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen e. V.
 Deutscher Braunkohlen-Industrie-Verein e. V.

Deutscher Bühnenverein Bundesverband der Theater und Orchester
 Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e. V. (DEHOGA)
 DSSV e. V. Arbeitgeberverband deutscher Fitness- und Gesundheits-Anlagen
 GESAMTMETALL Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.
 Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e. V.
 Gesamtverband der Deutschen Textil- und Modeindustrie e. V. – Arbeitgeberverbund –
 Gesamtverband Steinkohle (GVSt)
 Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V.



Hauptverband der Deutschen Holz und Kunststoffe verarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige e. V.
 Handelsverband Deutschland - HDE – Der Einzelhandel e. V.
 Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung e. V. (HPV) – Sozialpolitischer Hauptausschuss –
 Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft Steine und Erden
 Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft Telekommunikation (ArgeTel)
 Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft Verkehr (SAV)
 Unternehmensverband Deutsches Handwerk (UDH)
 USB Unternehmensverband Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V.
 Verband der Deutschen Säge- und Holzindustrie e. V.

Verband Deutscher Reeder e. V.
 Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e. V. (VDZ)
 Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e. V. (VdDD)
 Verein der Zuckerindustrie
 Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e. V.
 Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen (VAEU)
 Vereinigung Rohstoffe und Bergbau
 VKS – Verband der Kali- und Salzindustrie e. V.
 WEG Wirtschaftsverband Erdöl- und Erdgasgewinnung e. V.
 Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V.
 ZGV – Zentralverband Gewerblicher Verbundgruppen e. V.



Die Unternehmensverbände
im Lande Bremen e.V.



Vereinigung der Hessischen
Unternehmerverbände

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. **vbw**



Arbeitgeber
Baden-Württemberg



arbeitgeber
nrw
Landesvereinigung der
Arbeitgeberverbände
Nordrhein-Westfalen e.V.



VSU
Vereinigung der Saarländischen
Unternehmensverbände e.V.



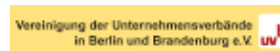
VSW
VEREINIGUNG
DER SÄCHSISCHEN
WIRTSCHAFT



LVU
LANDESVEREINIGUNG
Unternehmensverbände
RHEINLAND-PFALZ



UVN
UNTERNEHMERVERBÄNDE
NIEDERSACHSEN e.V.



Vereinigung der Unternehmensverbände
in Berlin und Brandenburg e.V. **uub**



VEREINIGUNG DER
UNTERNEHMENSVERBÄNDE
FÜR MECKLENBURG-VORPOMMERN e.V.



UUV
NORD
Vereinigung der Unternehmensverbände
in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.



VWT
Verband der Wirtschaft
Thüringens e.V.

Landesvereinigungen

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Sachsen-Anhalt e. V.
Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V.
Landesvereinigung Baden-Württembergischer
Arbeitgeberverbände e. V.
Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände
Nordrhein-Westfalen e. V.
Landesvereinigung Unternehmerverbände
Rheinland-Pfalz (LVU)
Unternehmerverbände Niedersachsen e. V.
UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in
Hamburg und Schleswig-Holstein e. V.

Verband der Wirtschaft Thüringens e. V.
Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.
Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V.
Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e. V.
Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft e. V. (VSW)
Vereinigung der Unternehmensverbände in
Berlin und Brandenburg e. V.
Vereinigung der Unternehmensverbände für
Mecklenburg-Vorpommern e. V.

Über die Mitgliedsverbände sind über 6.500 Arbeitgeberver-
bände der BDA mittelbar angeschlossen.



Organe

Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung besteht aus den entsandten Vertretern der Mitgliedsverbände und ist u. a. zuständig für die Wahl und Entlastung des Präsidenten, des Präsidiums und des Vorstands sowie für den Haushalt und die Beitragsordnung. Die Mitgliederversammlung findet jährlich statt.

Vorstand

Der Vorstand ist für die grundlegenden Richtungsentscheidungen zuständig. Zu seinen Aufgaben gehören die Aufnahme neuer Mitglieder, die Einsetzung von Ausschüssen und die Wahl ihrer Vorsitzenden sowie die Erarbeitung von tarifpolitischen Empfehlungen. Diese bedürfen der Einstimmigkeit. Im Vorstand hat jedes Mitglied unabhängig von seiner Größe Sitz und Stimme. Bis zu 28 weitere Persönlichkeiten können in den Vorstand gewählt werden.

Präsidium

Das Präsidium ist das zentrale Entscheidungsorgan, das die Arbeit der BDA im Rahmen der vom Vorstand gesetzten Richtlinien leitet. Das Prä-

sidium setzt sich aus dem Präsidenten, acht Vizepräsidenten einschließlich des Schatzmeisters sowie bis zu 42 weiteren Mitgliedern zusammen. Der Präsident und seine acht Vizepräsidenten bilden zugleich den gesetzlichen Vorstand der BDA. Vorsitzender des Präsidiums ist der von der Mitgliederversammlung für zwei Jahre gewählte Präsident. Das Präsidium repräsentiert durch die Vertreter der Mitgliedsverbände die ganze Breite der Wirtschaft – von den Industriebranchen über Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Verkehr, Dienstleistungsgewerbe bis zu den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Ausschüsse und Arbeitskreise

Von besonderer Bedeutung für die Arbeit der BDA sind die rund 75 Ausschüsse und Arbeitskreise, in denen Betriebspraktiker und Verbandsmitarbeiter ihren Sachverstand und ihre Erfahrungen in die politische Arbeit der BDA einbringen. In enger Zusammenarbeit mit Unternehmern, betrieblichen Führungskräften und Fachleuten aus den Mitgliedsverbänden sowie der BDA werden die gemeinsamen Anliegen unternehmerischer Sozial- und Gesellschaftspolitik sachbezogen und praxisnah entwickelt. Die Vorschläge und Stellungnahmen der Ausschüsse sind Grundlage für die vom Vorstand und Präsidium zu treffenden Entscheidungen.

Hauptgeschäftsführung

Die Erledigung der laufenden Geschäfte der BDA leitet in enger Absprache mit dem Präsidenten und den Organen der BDA der Hauptgeschäftsführer. Er wird von den weiteren Mitgliedern der Hauptgeschäftsführung unterstützt. Der Hauptgeschäftsführer und die Mitglieder der Hauptgeschäftsführung werden auf Vorschlag des Präsidenten vom Vorstand berufen.

Mitarbeiter

Die Mitarbeiter der BDA zeichnen sich aus durch ihr Fachwissen, ihre sachliche und politische Kompetenz, ihre Glaubwürdigkeit und Seriosität. Das

macht sie zu wertvollen Ansprechpartnern für die BDA-Mitglieder, zu geschätzten und überzeugenden Teilnehmern in der politischen Diskussion und zum entscheidenden Erfolgsfaktor der Arbeit der BDA.

Als Repräsentanten der BDA vertreten ihre Mitarbeiter die Interessen der Arbeitgeber in Gremien auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Ihre Expertise ist in der Politikberatung und bei Sachverständigenanhörungen gefragt, ihre Mitarbeit in den Selbstverwaltungskörperschaften der Sozialversicherung geschätzt. Ihre Hauptaufgabe ist und bleibt dabei immer die kompetente Beratung der BDA-Mitglieder – durch umfassende Informationen und durch konkrete Hilfestellungen.



Positionen der BDA – für Wachstum und Arbeit



Beschäftigung



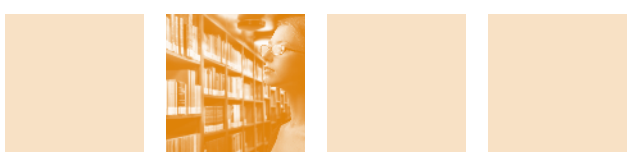
Soziale Sicherung



Arbeitsrecht



Tarifpolitik



Bildung



Europa und Internationales



Gesellschaftspolitik



Volkswirtschaft

Beschäftigung

Sozial ist, was Arbeit schafft: alle Chancen für Beschäftigung nutzen

Erwerbsarbeit ist eine grundlegende Voraussetzung für ein selbstverantwortetes Leben und für die persönliche Entfaltung. Um mehr Menschen die Aufnahme einer Erwerbsarbeit zu erleichtern und den Abbau der Arbeitslosigkeit in einer sich dynamisch wandelnden Arbeitswelt nachhaltig voranzubringen, müssen strukturelle Verkrustungen am Arbeitsmarkt aufgebrochen und der in den letzten Jahren eingeleitete Reformkurs konsequent fortgesetzt werden. Nicht zuletzt angesichts der voranschreitenden Globalisierung, eines steigenden Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften und des demografischen Wandels werden ein flexibler Arbeitsmarkt und eine bessere Ausschöpfung inländischer Arbeitskräfteressourcen immer wichtiger.

Die BDA setzt sich für eine weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, besonders von Frauen und älteren Arbeitnehmern, ein. Darüber hinaus ist Deutschland aber auf qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland angewiesen und braucht ein modernes, an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientiertes Zuwanderungssystem.

Um die noch immer hohe Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen, ist es entscheidend, den Einstieg in Arbeit zu erleichtern und die Chancen zum beruflichen Aufstieg durch Bildung für geringer Qualifizierte spürbar zu verbessern. Der Einstieg in Arbeit gelingt oft nur über eine einfache Tätigkeit, deren Entlohnung entsprechend niedriger ist. Ein funktionierender Niedriglohnbereich hat eine unverzichtbare Brückenfunktion. Er muss durch ein richtig ausgestaltetes Kombi-Einkommen zur gezielten Aktivierung und Förderung von Langzeitarbeitslosen und geringer Qualifizierten flankiert werden. Staatliche Eingriffe in die Lohnpolitik, z. B. über gesetzliche Mindestlöhne, vernichten Arbeitsplätze oder verhindern ihr Entstehen, insbesondere im Bereich einfacher Dienstleistungen. Flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Minijobs erleichtern hingegen vielfach den Einstieg in Arbeit und dürfen nicht diskreditiert oder verbürokratisiert werden.

Die Arbeitgeber setzen sich ein für:

Chancen auf Arbeit als Schutz vor Armut: Jeder berufliche Aufstieg setzt einen gelungenen Einstieg voraus. Insbesondere Langzeitarbeitslose und Menschen mit geringer Qualifikation brauchen solche Arbeitsmöglichkeiten.



Die Ziele der Arbeitgeber:

- (Wieder-)Einstieg in Arbeit mit Aufstiegschancen erleichtern und Arbeitsmarkt für einfache Tätigkeiten konsequent erschließen – ohne arbeitsplatzgefährdende gesetzliche Mindestlöhne
- Arbeitslosenversicherung auf eine wirkungsvolle Basissicherung konzentrieren und die Beitragszahler von der Finanzierung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben entlasten
- Arbeitsmarktpolitik strikt auf Wirkung und Wirtschaftlichkeit ausrichten und insgesamt auf eine marktorientierte Vermittlung und Beratung fokussieren – unter weitgehender Einbeziehung privater Dienstleister
- Erwerbsfähige Hilfebedürftige durch bessere Aktivierung und gezielte Förderung an eine reguläre Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt heranführen
- Klare Verantwortlichkeiten für Langzeitarbeitslose schaffen, Kommunen möglichst weitgehend einbinden, solange keine kommunale Federführung möglich ist

Entfaltung der Potenziale auf dem Arbeitsmarkt: Insbesondere Menschen mit Behinderung, aber auch große Teile der Migranten in Deutschland sind besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Gerade für behinderte Menschen erweisen sich auch gut gemeinte Regelungen und Schutzvorschriften als kontraproduktiv, indem sie faktisch als Einstellungsbarrieren wirken.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Kompetenzen und Qualifikationen von Menschen mit Migrationshintergrund transparenter machen und besser erfassen, Möglichkeiten der gezielten Förderung verbessern
- Gezielte Förderung schwerbehinderter Menschen verbessern – Förderinstrumente zur Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen stringent auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausrichten
- Gesetzliche Sonderregelungen zur Beschäftigung behinderter Menschen auf den Prüfstand stellen, mit dem Ziel der tatsächlichen Verbesserung von Beschäftigungschancen
- Für mehr Integration behinderter Menschen früh ansetzen, gemeinsames Lernen schon

in der Schule nach dem Grundsatz „So normal wie möglich, so speziell wie nötig“

Mehr Ältere in Beschäftigung, Abbau von Frühverrentung: Die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmer ist nicht zuletzt dank des von der BDA mit angestoßenen Paradigmenwechsels in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Bereits 2007 wurde das von der EU für 2010 gesetzte Lissabon-Ziel einer Erwerbsbeteiligung Älterer von mindestens 50 % übertroffen. Seitdem hat die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer stetig zugenommen. Der Abbau gesetzlicher Frühverrentungsanreize in den letzten Jahren war ein wesentlicher Grundstein für die erreichten Erfolge.

Die Ziele der Arbeitgeber:

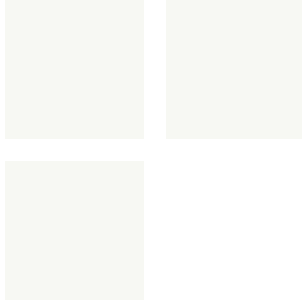
- Abbau von Frühverrentungsanreizen in der Arbeitsmarktförderung, im Arbeitsrecht, in der Rentenversicherung, in Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen konsequent fortsetzen
- Auf betrieblicher Ebene erfolgreich etablierte Ansätze für eine demografiefeste Personalpolitik fortentwickeln durch Orientierung an den unterschiedlichen Lebensphasen der Mitarbeiter

Mehr Frauen in Erwerbstätigkeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte ist es unverzichtbar, auch das große Potenzial von Frauen noch stärker auszuschöpfen.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern, flächendeckende, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung durch den Staat sicherstellen
- Elternzeit, Elterngeld, Steuerrecht und Sozialversicherungen besser auf den schnellen beruflichen Wiedereinstieg ausrichten, auch um Qualifikationsverluste durch familiäre Auszeiten zu verringern
- Diskussion über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede versachlichen und echte Ursachen aufzeigen und angehen

Moderne Arbeitskultur und Personalpolitik für bessere Wettbewerbsfähigkeit: Wachsende Herausforderungen des Weltmarktes und die Auswirkungen der demografischen Entwicklung erfordern mehr Flexibilität für Unternehmen, zeitgemäße, praxisgerechte und innovationsfreundliche Arbeitszeitregelungen, Entgeltssysteme und



Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die betriebliche Personalpolitik kann einen wichtigen Beitrag leisten, um die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer gleichermaßen zu sichern.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Optimal aufeinander abgestimmte Instrumente der Arbeitsgestaltung und -organisation zur Prozessoptimierung, z. B. Teilzeit auf freiwilliger Basis, flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitkonten und Telearbeit, fördern
- Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Gesundheit durch Beratungs- und Hilfsangebote im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung stärken
- Branchenübergreifenden Erfahrungsaustausch zu zentralen personalpolitischen und arbeitswissenschaftlichen Fragestellungen zwischen Praxis und Politik unterstützen
- Innovative Konzepte der Personalpolitik zur Sicherung von Fach- und Führungskräfte-nachwuchs, wie z. B. lebensereignisorientierte Personalpolitik oder Diversity Management, stärker auch für kleine und mittlere Unternehmen erschließen

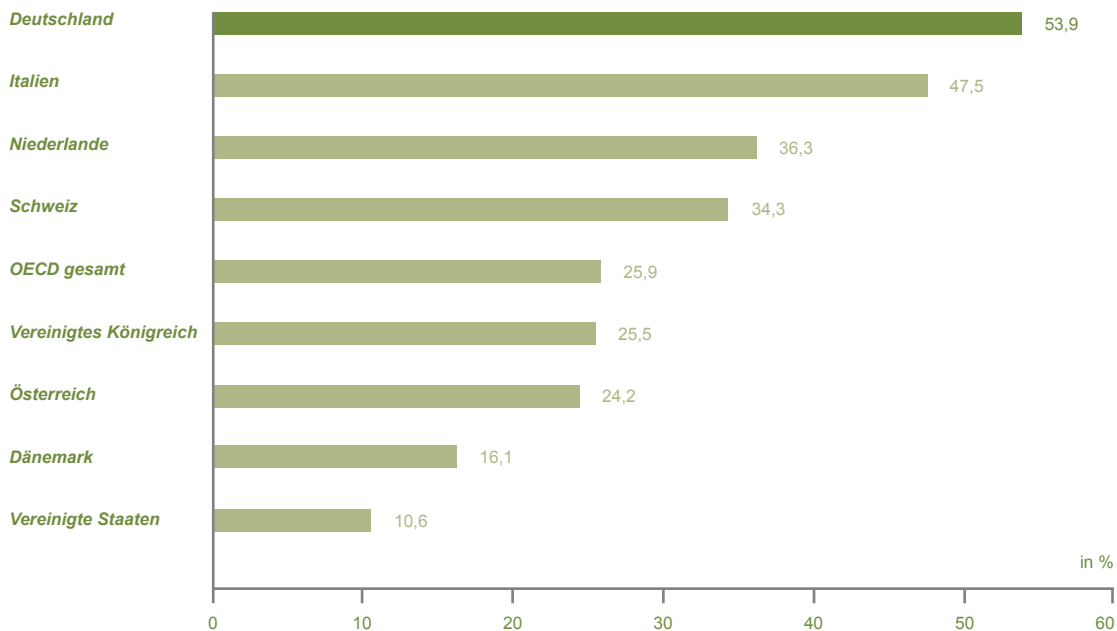
Arbeitsmarktorientierte Zuwanderungssteuerung: Allein die demografische Entwicklung macht es erforderlich, eine stärker an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgerichtete Zuwanderungsstrategie als wesentlichen Bestandteil eines schlüssigen Gesamtkonzeptes zur Fachkräftesicherung zu entwickeln. Deutschland muss mehr Offenheit im globalen Wettbewerb um Talente zeigen und Vielfalt als Chance nutzen.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Mehr qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland anlocken – transparentes, arbeitsmarktbezogenes und qualifikationsorientiertes Punktesystem bei der Zuwanderung etablieren
- Schnellen und flexiblen Personalaustausch für in Deutschland tätige internationale Unternehmen ermöglichen durch Verfahrenserleichterungen („Blanket Petition“) sowie den Abbau bürokratischer Hürden und Restriktionen

Langzeitarbeitslosigkeit* im internationalen Vergleich in Deutschland weiterhin zu hoch

■ Langzeitarbeitslose in % aller Arbeitslosen (2008)



* Anteil der Langzeitarbeitslosen (länger als 12 Monate arbeitslos) an den Arbeitslosen insgesamt

Quelle: OECD-Beschäftigungsausblick 2009



Soziale Sicherung

Belastungen der Wirtschaft sind Belastungen für Beschäftigung: soziale Sicherung zukunftsfähig gestalten

Zu hohe Sozialversicherungsbeiträge sind Gift für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, für Wachstum und Arbeit. In den Sozialversicherungen sind weitere Ausgaben senkende Strukturformen deshalb unverzichtbar für ein dauerhaft finanzierbares und leistungsfähiges Sozialsystem. Die bisherigen Maßnahmen reichen schon vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung nicht aus, um die Beitragssatzsumme dauerhaft unter 40% zu halten.

Im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung sind durchgängig wettbewerbliche Strukturen bei der Leistungserbringung erforderlich, um einen wirtschaftlichen Einsatz der Beitragsmittel zu gewährleisten. Die Finanzierung der Kranken- und Pflegeversicherung sollte von lohnbezogenen Beiträgen auf einkommensunabhängige Prämien umgestellt und damit vom Arbeitsverhältnis abgeköpelt werden.

Die gesetzliche Rentenversicherung sollte stärker auf die Risiken des Alters und der Erwerbsminderung konzentriert werden. Daneben

muss die ergänzende kapitalgedeckte Vorsorge weiter auf- und ausgebaut werden.

Der Arbeitslosenversicherung dürfen keine gesamtgesellschaftlichen Aufgaben übertragen werden, vorhandene müssen zurückgenommen oder in die Steuerfinanzierung überführt werden. Der erfolgreiche Kurs der letzten Jahre in der Arbeitslosenversicherung sollte nachhaltig fortgesetzt und ihre aktive Arbeitsmarktpolitik auch in Zukunft nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit gesteuert werden.

Die Arbeitgeber setzen sich ein für:

Belastungsmoratorium für Wirtschaft und Arbeit in Deutschland und der Europäischen Union: Leistung, Innovation und Kreativität können nur gefördert werden, wenn den Arbeitnehmern mehr Netto vom Brutto bleibt. Arbeitsplätze können nur geschaffen werden, wenn Arbeit auch bezahlbar ist.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Alles unterlassen, was Wirtschaft und Arbeit zusätzlich belastet
- Mittelfristig Arbeitnehmer und Arbeitgeber entlasten, vor allem Sozialversicherungsbeitragsätze dauerhaft senken

Neuordnung von Kranken- und Pflegeversicherung: Vor dem Hintergrund der überhöhten Lohnzusatzkosten, der wachsenden Gesundheitskosten und der demografischen Entwicklung können Kranken- und Pflegeversicherung nur leistungsfähig bleiben, wenn Finanzierungs- und Leistungsseite durchgreifend und nachhaltig neu geordnet werden.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Finanzierung der Kranken- und Pflegeversicherung vom Arbeitsverhältnis abkoppeln: Arbeitgeberanteil in den Bruttolohn auszahlen, Finanzierung umbauen – weg von lohnorientierten Beiträgen, hin zu einer einkommensunabhängigen Gesundheitsprämie mit sozialem Ausgleich für einkommensschwache Versicherte
- Ausgabenentwicklung begrenzen: Wettbewerbselemente ausbauen, Eigenverantwortung der Versicherten stärken, sich auf Kernleistungen konzentrieren, ergänzende kapitalgedeckte Risikoversorge ausbauen


Demografiefeste Rentenversicherung: Die Rentenreformen der vergangenen Jahre, insbesondere die „Rente mit 67“, haben dazu beigetragen, die finanzielle Tragfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung zu stärken. Um den Beitragssatz auch in

Zukunft unter 20% zu halten und die Finanzierbarkeit der Rentenversicherung sicherzustellen, müssen weitere Reformen angegangen werden.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- „Rente mit 67“ konsequent und ohne Ausnahmen umsetzen
- Zu einer regelgebundenen Rentenpolitik zurückkehren: die im Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetz vorgesehene Senkung des Rentenniveaus umsetzen, Fehler der Rentengarantie korrigieren
- Rentenversicherung auf die Risiken des Alters und der Erwerbsminderung konzentrieren: Hinterbliebenenversorgung von Ehegatten schrittweise auf die angemessene Absicherung von Personen ohne ausreichendes Einkommen begrenzen, indem andere Einkommen stärker angerechnet und die Anspruchsvoraussetzungen für den bezugsberechtigten Personenkreis eng gezogen werden

Mehr kapitalgedeckte Altersvorsorge: Ein Umsteuern von der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung hin zu mehr kapitalgedeckter Altersvorsorge erfordert attraktive steuer- und beitrags-



rechtliche Bedingungen für betriebliche Altersvorsorge und individuelle Eigenvorsorge. Der Gesetzgeber hat hier, mit der Fortführung der beitragsfreien Entgeltumwandlung, mit Riester- und Rürup-Rente, bereits gute Voraussetzungen geschaffen.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Wachstumspotenzial in der betrieblichen Altersvorsorge ausschöpfen, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen
- Strikt auf neue, überflüssige Regulierungen und Bürokratie verzichten – auch und vor allem auf europäischer Ebene

Beitragsstabilisierung in der Arbeitslosenversicherung: Der Kurs der letzten Jahre in der Arbeitslosenversicherung war erfolgreich. Die Arbeitsmarktpolitik wird heute verstärkt nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit gesteuert. Auch deswegen konnte der Beitrag erheblich gesenkt werden. Dies hat Wirtschaft und Arbeit erheblich entlastet.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung stabil halten
- Gesamtgesellschaftliche Aufgaben in der

Arbeitslosenversicherung zurückführen bzw. aus Steuern finanzieren, insbesondere den system- und verfassungswidrigen Eingliederungsbeitrag abschaffen

- Effizienzreserven durch Konzentration auf wirksame Instrumente und konsequente wirkungsorientierte Steuerung mobilisieren

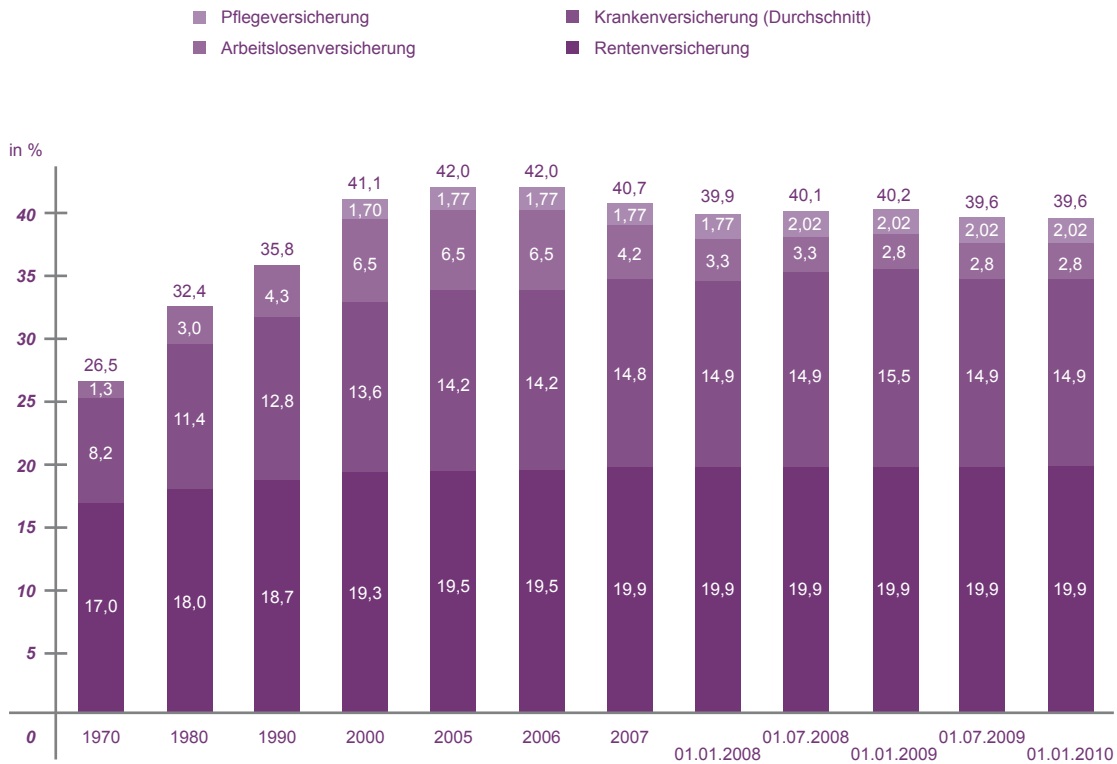
Neuordnung der Unfallversicherung: Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind in Deutschland in den letzten Jahrzehnten enorm zurückgegangen. Die Ausgaben der Unfallversicherungsträger – allein von den Arbeitgebern finanziert – haben sich jedoch nicht entsprechend verringert.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Leistungsrecht neu ordnen, Leistungen auf betriebsspezifische Risiken konzentrieren, insbesondere Wegeunfälle aus dem Leistungskatalog ausgliedern
- Allgemeine Lebensrisiken über andere Sozialversicherungszweige bzw. private Versicherungen absichern
- Überversorgung abbauen, die teilweise durch Doppelbezug von Unfallrente und Arbeitsentgelt entsteht

Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz muss dauerhaft unter 40% bleiben

(jeweils zum Stichtag 1. Januar; im Bundesdurchschnitt)



Quelle: Bundesministerium für Gesundheit und Deutsche Rentenversicherung Bund; eigene Darstellung der BDA; Stand: 5. November 2009



Arbeitsrecht

Ein modernes Arbeitsrecht schafft mehr Beschäftigung: Flexibilität und Sicherheit gewähren

Flexibilität und Sicherheit sind unverzichtbare Elemente einer modernen Arbeitsmarktordnung in einer durch Globalisierung, internationale Arbeitsteilung und technologische Innovationen gekennzeichneten Wirtschaft. Deshalb brauchen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein einfaches, verständliches, beschäftigungsförderndes Arbeitsrecht. Für Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen müssen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet werden, um Beschäftigung zu sichern und zu schaffen. Ein wesentliches Element hierfür sind Optionsregelungen für die Vertragspartner anstelle starrer gesetzlicher Regelungen, deren Folgen die Beteiligten häufig nicht absehen können.

Die Arbeitgeber setzen sich ein für:

Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht: Das geltende Arbeitsrecht hat sich gerade für kleinere und mittlere Betriebe zu einem undurchschaubaren Dschungel entwickelt. Das Arbeitsrecht ist der Beleg dafür, dass ein hoher Regulierungsgrad kein Ausweis für Rechtsklarheit und Rechtssicherheit ist, sondern vielfach gerade das Gegenteil

bewirkt. Klare Regelungen und Rechtssicherheit sind unverzichtbar, um die Chance zu schaffen, bei einem Verlust des Arbeitsplatzes schnell neue Arbeit zu finden, und hohe Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Modernes Arbeitsvertragsrecht entwickeln, das gleichermaßen Flexibilität und Sicherheit miteinander verbindet
- Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertragliche Gestaltungsoptionen schaffen

Anpassungsfähige Arbeitsverträge für mehr Beschäftigungssicherheit: In der Vergangenheit wurde durch den Gesetzgeber und die Arbeitsgerichte die Möglichkeit zurückgedrängt, Verträge auf dem Gebiet des Arbeitsrechts autonom zu gestalten. Was als Arbeitnehmerschutz gedacht ist, steht den Interessen der Arbeitnehmer vielfach diametral entgegen und erschwert Beschäftigung. Ein anpassungsfähiger Arbeitsvertrag kann der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses entgegenwirken.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten sichern und ausbauen, z. B. freiwillige Sonderzahlun-

gen und Widerrufsvorbehalte als vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten erhalten

- Änderungskündigung durchschaubar neu regeln, um sie zu einer praktikablen Alternative zur Beendigung des Arbeitsvertrags zu machen

Abfindungsoption zur Beseitigung von Beschäftigungshemmnissen: Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen auf gegenseitige Vertragstreue vertrauen können. Die BDA bekennt sich daher zu einem Kündigungsschutz für Arbeitsverträge. Ein moderner Kündigungsschutz muss – ebenso wie das ganze Arbeitsrecht – Vorhersehbarkeit mit Sicherheit verbinden. Das geltende Kündigungsschutzgesetz ist demgegenüber aufgrund seiner Unkalkulierbarkeit ein Beschäftigungshemmnis, das weder das eine noch das andere garantiert.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Gesetzliches Wahlrecht im Kündigungsschutz ermöglichen
- Optionslösung anstelle des geltenden Kündigungsschutzes einführen, indem Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung

einer Abfindung bei gleichzeitigem Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu beenden

- Abfindungsschutz frühzeitig vereinbaren, damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Bedingungen so früh wie möglich kennen, unter denen das Arbeitsverhältnis enden kann, für mehr Kalkulierbarkeit und Rechtssicherheit und geringere Prozesskosten
- Auflösung des Arbeitsvertrages durch Arbeitsgerichte für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichmäßig nutzbar machen

Flexible Beschäftigungsformen für besseren Einstieg in Arbeit: Flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse haben entscheidend zum Beschäftigungsaufbau der vergangenen Jahre beigetragen. Sie sind unverzichtbar für eine Dynamik von Arbeitsmärkten, in denen Wachstum schnell in spürbaren Beschäftigungsaufbau mündet. Sie erleichtern den Einstieg in Arbeit und bieten neue Beschäftigungsperspektiven, gerade auch für gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose. Mit dem Zuwachs flexibler Beschäftigungsformen haben viele Menschen den Einstieg in Arbeit geschafft.



Die Ziele der Arbeitgeber:

- Flexible Beschäftigungsformen als Voraussetzung für eine bessere Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes erhalten, gerade für Langzeitarbeitslose und gering Qualifizierte und deren Einstieg in Arbeit
- Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit nicht diskreditieren und verbürokratisieren

Innovative Öffnungsklauseln für eine moderne Mitbestimmung: Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber, Belegschaft und Betriebsrat kann den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen unterstützen und damit Arbeitsplätze sichern. Ein modernes Gesellschaftsrecht schützt den Standort.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Möglichkeiten für Arbeitgeber und Betriebsrat erweitern, durch betriebliche Vereinbarungen die Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung an die betrieblichen Bedürfnisse anzupassen
- Betriebliche Mitbestimmungsverfahren beschleunigen durch gesetzliche Fristen und Zustimmungsfiktionen

- Mit Vereinbarungslösungen für die Unternehmensmitbestimmung das deutsche Gesellschaftsrecht europatauglich machen
- Vorschläge der EU-Kommission für die europäische Privatgesellschaft unterstützen, um für den Mittelstand eine moderne europaweite Gesellschaftsform anzubieten

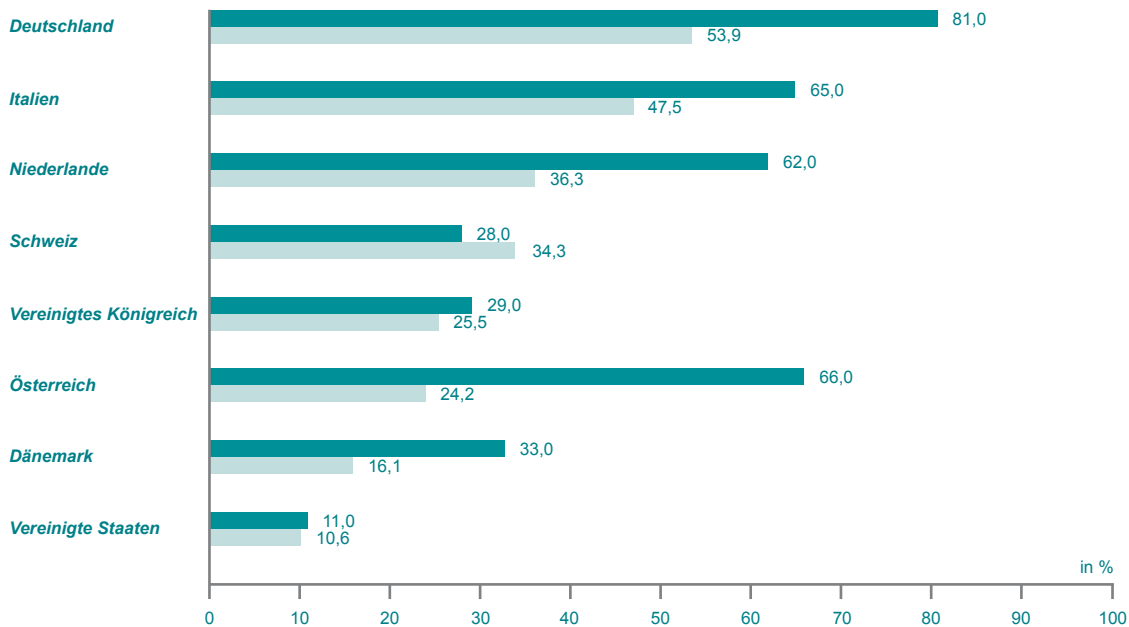
Rechtssicherheit im Datenschutz: Ein ausgewogener Datenschutz im Arbeitsverhältnis ist sinnvoll, um die Vertraulichkeit der Daten und Geschäftsgeheimnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu wahren. Ein ausgewogener Datenschutz muss gleichzeitig sicherstellen, dass es möglich bleibt, Korruptionen und Kriminalität in den Betrieben wirkungsvoll zu bekämpfen.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Compliance und Kriminalitätsverhinderung im Unternehmen gewährleisten
- Kontrollmöglichkeiten von Informations- und Kommunikationseinrichtungen im Betrieb sichern
- Klare und einfache Regelungen für den Datenaustausch – auch grenzüberschreitend – im Konzern schaffen

Mehr Regulierung – mehr Langzeitarbeitslosigkeit*

- Arbeitsmarktregulierung: 0 = geringe Regulierung, 100 = hohe Regulierung
- Langzeitarbeitslose in % aller Arbeitslosen



* Mindestens 12 Monate oder länger arbeitslos. Angaben für 2008. Hinweis: Von allen OECD-Ländern hatte 2008 nur die Slowakische Republik (66,1%) einen noch höheren Anteil Langzeitarbeitsloser als Deutschland.

Stand: Regulierungsindex 2005, Langzeitarbeitslose 2008
 Ursprungsdaten: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, OECD



Tarifpolitik

Tarifverträge für die Zukunft – moderat und differenziert

Die Tarifautonomie ist eine tragende Säule der Sozialen Marktwirtschaft. Sie hat entscheidend zum sozialen Frieden und Wohlstand beigetragen. Der Branchentarifvertrag gibt den Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen einen weitgehend ausgewogenen und verlässlichen Rahmen. Die Tarifparteien haben die für die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Branche notwendige Sachkunde und Problemnähe. Mit dem Branchentarifvertrag geben sie den Unternehmen die notwendige Planungssicherheit. Mit ca. 70.000 gültigen Tarifverträgen haben die Tarifparteien ein differenziertes System von Arbeitsbeziehungen geschaffen. Es gilt, die Vorteile des deutschen Tarifvertragssystems auch für die Zukunft zu sichern.

Die Tarifparteien haben mit vielfältigen tariflichen Öffnungsklauseln die Regelungs- und Gestaltungsspielräume für die Betriebspartner erheblich erweitert und Flächentarifverträge zukunftsfähig gemacht. Die Veränderungen in der Arbeitswelt mit einer höchst arbeitsteiligen, international miteinander verflochtenen und im globalen Wettbewerb stehenden Wirtschaft machen es notwendig, Unternehmen mehr Ausgestaltungsmöglichkeiten zu

geben, damit sie den unterschiedlichen betrieblichen Gegebenheiten Rechnung tragen können.

Die moderate und differenzierte Tarifpolitik der letzten Jahre hat eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft ermöglicht. Zwar sind die Arbeitskosten deutscher Unternehmen im internationalen Vergleich immer noch hoch, der Abstand konnte jedoch deutlich verringert werden.

Jede Form staatlicher Lohnfestsetzung entwertet die Tarifautonomie. Mit der Abschaffung des Tarifvorrangs im Entsendegesetz und im Mindestarbeitsbedingungengesetz wurde die Ermächtigung zur Tarifizensur geschaffen. Tarifverträge können durch staatlichen Akt außer Kraft gesetzt werden. Ein fehlender Tarifvorrang beschädigt die Tarifautonomie und gefährdet Arbeitsplätze.

Die Friedensfunktion des Flächentarifvertrags ist ein zentrales Element der Tarifautonomie. Unternehmen müssen sich grundsätzlich darauf verlassen können, während der Laufzeit eines Tarifvertrages keinen Arbeitskämpfen ausgesetzt zu werden.

Die Arbeitgeber setzen sich ein für:

Beschäftigungsfördernde Tarifpolitik zur Sicherung des Flächentarifvertrags: Im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und

der Sicherung von Beschäftigung bedarf es auch weiterhin einer angemessenen, beschäftigungsorientierten, differenzierten und flexiblen Tarifpolitik.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Eine moderate Tarifpolitik, die sich an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität orientiert
- Den erfolgreichen Weg der Differenzierung fortsetzen, um die Tarifverträge den unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen besser und gezielter anzupassen und damit zur Beschäftigungssicherung beizutragen

Tarifvorrang zum Schutz der Tarifautonomie: Tarifverträge dürfen nicht durch staatliche Eingriffe außer Kraft gesetzt werden.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Keine Eingriffe des Staates in die tarifautonome Lohnfestsetzung
- Den klaren und uneingeschränkten Vorrang für Tarifverträge wiederherstellen und schützen: im Entsendegesetz und im Mindestarbeitsbedingengesetz die Ermächtigung zum Eingriff in Tarifverträge durch den Tarifvorrang ersetzen

- Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen nur als Ausnahmeinstrument anwenden

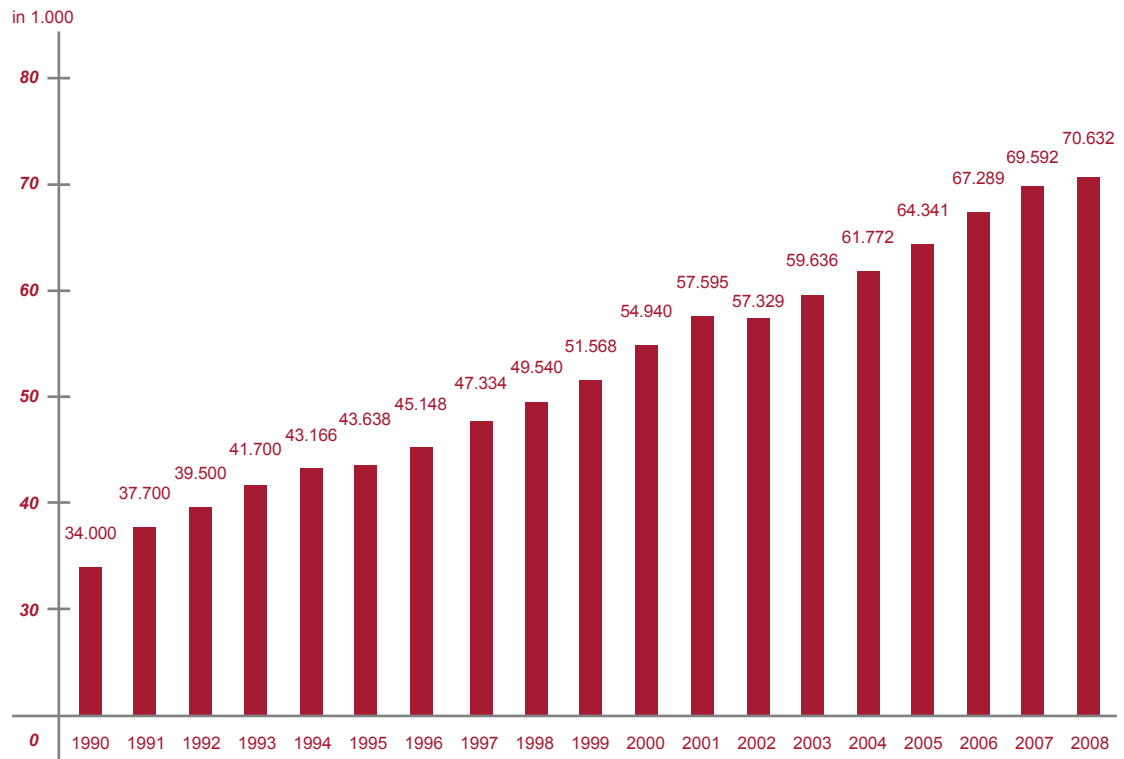
Friedenspflicht als tragende Säule des Tarifrechts: Die Friedenspflicht während der Laufzeit eines Tarifvertrages muss als zentrales Element der Tarifautonomie erhalten bleiben. Unterstützungsstreiks oder Flashmob-Aktionen gefährden dieses grundlegende Prinzip unserer Wirtschaftsordnung. Die drohende Zerfaserung der Tarifautonomie ist zu verhindern.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Der Grundsatz der Tarifeinheit, nach dem in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag mit demselben Geltungsbereich zur Anwendung kommen kann, als tragende Säule des Tarifrechts gesetzlich absichern
- Die Durchsetzung von Einzelinteressen durch Sparten Gewerkschaften verhindern, um Unternehmen vor ständigen Arbeitskämpfen zu bewahren, Tarifverträgen ihre bindende Wirkung zu sichern und das Tarifs system zu schützen
- Verhindern, dass durch die Rechtsprechung die Grenzen des Arbeitskampfrechts immer weiter zu Lasten der Betriebe verschoben werden

Tariflandschaft zunehmend differenziert

Tarifverträge 1990–2008



Quelle: Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bildung

Bildungspolitik ist zentrale Standort- und nachhaltige Sozialpolitik: mit Gesamtstrategie Qualität der Bildung verbessern

Bildung ist der Rohstoff, von dem Fortschritt, Wachstum, Beschäftigung und soziale Sicherheit in Deutschland abhängen. Nur gut qualifizierte und reife Persönlichkeiten können mit neuen Ideen intelligente Produkte und Dienstleistungen entwickeln und ihre beruflichen Chancen realisieren. Bildung ist die beste Investition in unsere Zukunft.

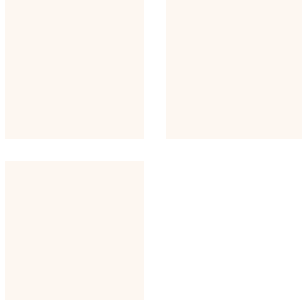
Die noch immer bestehenden Mängel unseres Bildungssystems erfordern eine Gesamtstrategie, die zur Zukunftssicherung auf Qualität von Bildung in Kindergarten, Schule, Berufsausbildung und Hochschule sowie eine kontinuierliche Weiterbildung setzt.

Die Arbeitgeber setzen sich ein für:

Bildungspolitische Gesamtstrategie für unsere Zukunft: Die bereits begonnenen bildungspolitischen Reformen müssen im Rahmen einer wirksamen Gesamtstrategie intensiviert werden. Dazu gehört vor allem, dass die Länder und der Bund die Vereinbarungen des Bildungsgipfels vom Oktober 2008 konsequent umsetzen und Bildung Priorität einräumen.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Selbstständigkeit und Wettbewerb von Bildungseinrichtungen stärken und ausreichende Ressourcen bereitstellen, demografische Rendite aus rückläufigen Schülerzahlen in die Qualitätsverbesserung von frühkindlicher, schulischer und hochschulischer Bildung investieren
- Gegenseitige Abschottung der verschiedenen Bildungswege überwinden, Durchlässigkeit im Bildungssystem verbessern, Studium ohne Abitur auf breiter Front öffnen
- MINT-Bildung durch eine neue Prioritätensetzung der entsprechenden Schulfächer und Studiengänge stärken, z. B. durch verpflichtende Belegung von zwei naturwissenschaftlich-technischen Fächern bis zum Abitur und Ausbau der MINT-Studienkapazitäten
- Vermittlung von wirtschaftlichen Grundkenntnissen und Kompetenzen an alle Jugendlichen sicherstellen, durch verbindliche nationale Standards für die ökonomische Bildung, durch ein eigenes Pflichtfach „Wirtschaft“, durch wissenschaftliche und praxisnahe Aus- und Weiterbildung der Fachlehrer, durch ausgewogene und realis-



tische Darstellung von Wirtschaftsthemen in Schulbüchern

- Frühkindliche Bildung zur ersten Stufe des Bildungssystems ausbauen, obligatorisches, beitragsfreies Vorschuljahr mit einem systematischen Vorschulcurriculum einschließlich obligatorischer Sprachstandstests einführen
- Ausbildungsreife der Schulabgänger sicherstellen, Quote der Schulabbrecher bis 2015 auf 4 % halbieren, Ganztagsangebote und individuelle Förderung ausbauen, Berufsorientierung fest im Schulalltag verankern und die Lehrerbildung reformieren
- Mehr Hochschulabsolventen gewinnen durch Erhöhung der Studienanfängerquote auf 45 % und deutliche Senkung der Studienabbrecherquote auf 10 %
- Investitions- und wettbewerbsorientiertes Finanzsystem im Hochschulbereich einführen in Form eines länderübergreifenden Finanzausgleichs mit Anreizen zum Ausbau und zur qualitativen Verbesserung von Studienkapazitäten

Lebenslanges Lernen in Eigenverantwortung:
Die kontinuierliche Weiterentwicklung von Kom-

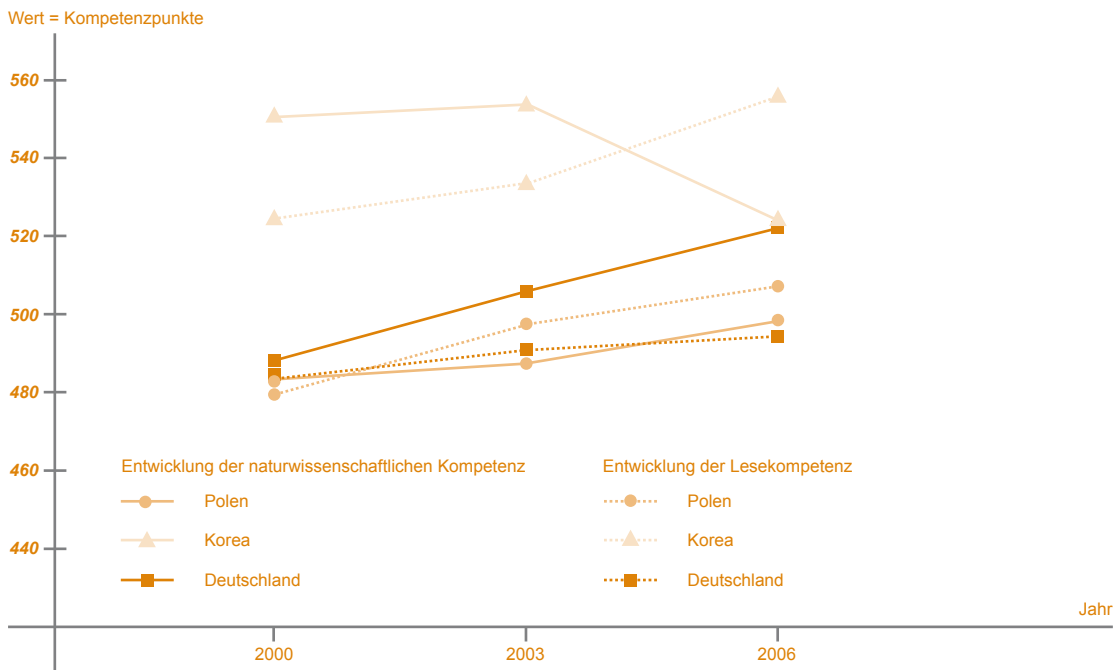
petenzen – über die Erstausbildung hinaus – ist eine grundlegende Voraussetzung für gute berufliche Perspektiven. Betriebliche Weiterbildung ist in erster Linie Aufgabe der Beschäftigten und der Unternehmen, die hierfür pro Jahr rund 27 Mrd. € investieren.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Individuelle Verantwortung von Beschäftigten und Unternehmen stärken durch Erhalt eines flexiblen Weiterbildungssystems ohne pauschale Ansprüche und Regulierungen
- Bei den Arbeitnehmern Bewusstsein schaffen, dass sie Verantwortung für die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen tragen und sie sich bei betrieblicher Weiterbildung verstärkt durch Einbringung von Zeit engagieren
- Unternehmen sensibilisieren für eine an den Unternehmenszielen ausgerichtete Personalentwicklung zur Qualifikationserhaltung der Belegschaften unabhängig vom Alter
- Konzentration geförderter Weiterbildung auf arbeitslose, gering qualifizierte oder einkommensschwache Personen

Qualität der Schulbildung in Deutschland: Verbesserungen erreicht – weiterer Handlungsbedarf

Die Entwicklung der naturwissenschaftlichen und der Lesekompetenz bei PISA 2000–2006 im internationalen Vergleich



Quelle: PISA 2006; PISA-Konsortium Deutschland (Hrsg.)



Europa und Internationales

Deutschland profitiert vom europäischen Binnenmarkt: Protektionismus verhindern

Eine handlungs- und zukunftsfähige Europäische Union ist für Deutschland und die deutsche Wirtschaft von überragender Bedeutung. Kaum ein anderes Land in der EU profitiert so sehr vom gemeinsamen Binnenmarkt wie Deutschland. Zudem zeigt sich gerade in Krisen, welche unverzichtbare und stabilisierende Rolle die EU für ihre Mitgliedstaaten spielt.

Die Finanzkrise, der Klimawandel und die Frage, wie die Globalisierung gerechter gestaltet werden kann, machen die Notwendigkeit internationaler Koordinierung überdeutlich. Deutschland als Exportweltmeister ist auf offene Märkte und stabile internationale Rahmenbedingungen angewiesen mit dem Ziel, die Globalisierung fair und nachhaltig zu gestalten. Die Bedeutung von Institutionen wie IWF, Weltbank, ILO, G8 und auch der G20 wächst.

Im Zuge der Globalisierung hat das weltweite Engagement der Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR) an Bedeutung gewonnen. Es zeigt eine soziale und ökologische Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Kunden und lokalem

Umfeld, die weit über die gesetzlichen Vorgaben hinausgeht. Dieses Engagement ist freiwillig. Die Unternehmen orientieren sich dabei an international anerkannten Referenzrahmen.

Die Arbeitgeber setzen sich ein für:

Vollendung des EU-Binnenmarktes als Kernstück der europäischen Integration: Der europäische Binnenmarkt mit seinen Grundfreiheiten hat wesentlich dazu beigetragen, für die Bürger Europas Wohlstand und Arbeitsplätze zu schaffen und damit sozialen Fortschritt in Europa zu fördern. Den jüngsten Beweis hierfür liefern die neuen mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten der EU, in denen sich die soziale Situation in den letzten Jahren erheblich verbessert hat. Offene, europaweite Märkte für Waren und Dienstleistungen sind die besten Voraussetzungen für Wachstum und Beschäftigung.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- EU-Kommission in ihrer Rolle als Wächterin über die gemeinsamen Regeln des Binnenmarktes bestärken, insbesondere für Wettbewerb und gegen Subventionen
- Entwicklung des europäischen Binnenmarktes nicht durch eine soziale Fortschrittsklau-

sel im Primärrecht behindern, wonach in Konfliktfällen die Grundfreiheiten nachrangig gelten

- Mängel bei der Umsetzung, Anwendung und Durchsetzung der Entsenderichtlinie beheben, um die umfangreiche soziale Flankierung des europäischen Binnenmarktes zu gewährleisten, zu der gerade auch die Entsenderichtlinie dient

Internationale Rahmenbedingungen für Wachstum und Beschäftigung: Die EU spielt eine zentrale Rolle bei der Bewältigung von Wirtschaftskrisen. Es ist entscheidend, dass Zeitpunkt und Wirkungsrichtung nationaler Politiken abgestimmt und koordiniert werden. Nur so kann es z.B. gelingen, eine globale Finanzmarktarchitektur zu gestalten, die mehr Transparenz, mehr Verantwortlichkeit der Finanzmarktakteure sichert. Die notwendigen internationalen Regelungen mit den dazugehörigen Überwachungen lassen sich nur mit einem einigen Europa herbeiführen. Das Gleiche gilt für einen offenen Welthandel. Er ist ein Gebot globaler Fairness, gerade auch gegenüber wirtschaftlich aufstrebenden Nationen – für Innovation, wirtschaftlichen und damit auch sozialen Fortschritt im Dienst der Menschen.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Offene Märkte gewährleisten, Protektionismus verhindern und so wirtschaftlicher Abwärtsspirale entgegenwirken
- Bewusstsein für die Notwendigkeit schaffen, dass EU-Staaten in Fragen der offenen Märkte einheitlich auftreten und glaubwürdig handeln
- Weltweite Abstimmung und geschlossenes internationales Vorgehen mit dem Ziel wirksamer Regulierung der Finanzmärkte
- ILO auf eine praxisorientierte Unterstützung ihrer Mitglieder für die bessere Umsetzung der wichtigsten ILO-Normen ausrichten

Belastungsmoratorium für Wirtschaft und Arbeit in der EU: Für die EU und ihre Mitgliedsländer ist es zentrale Aufgabe, mit einem einfachen, kohärenten und stabilen Regelungsumfeld die Unternehmen so wenig wie möglich zu belasten und wirtschaftliches Handeln zu fördern, statt einzuengen.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Im Sinne des ambitionierten Großprojekts „Better Regulation“ ein einfaches, kohären-

tes und stabiles Regelungsumfeld schaffen

- Neue kostenträchtige Richtlinienvorhaben im Sozialbereich und zusätzliche EU-Bürokratie verhindern, Beschäftigung schaffen, Innovation fördern sowie die Wettbewerbsfähigkeit und die Akzeptanz der EU stärken

Bewahrung der Vielfalt von CSR: Das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen ist abhängig von Unternehmensgröße, Branche sowie dem lokalen Umfeld. Es geht nicht um Standardlösungen. Vielmehr müssen Unternehmen die jeweils besten Lösungen für die Herausforderungen entwickeln, vor denen sie und ihr lokales Umfeld stehen. Die Unternehmen orientieren sich dabei

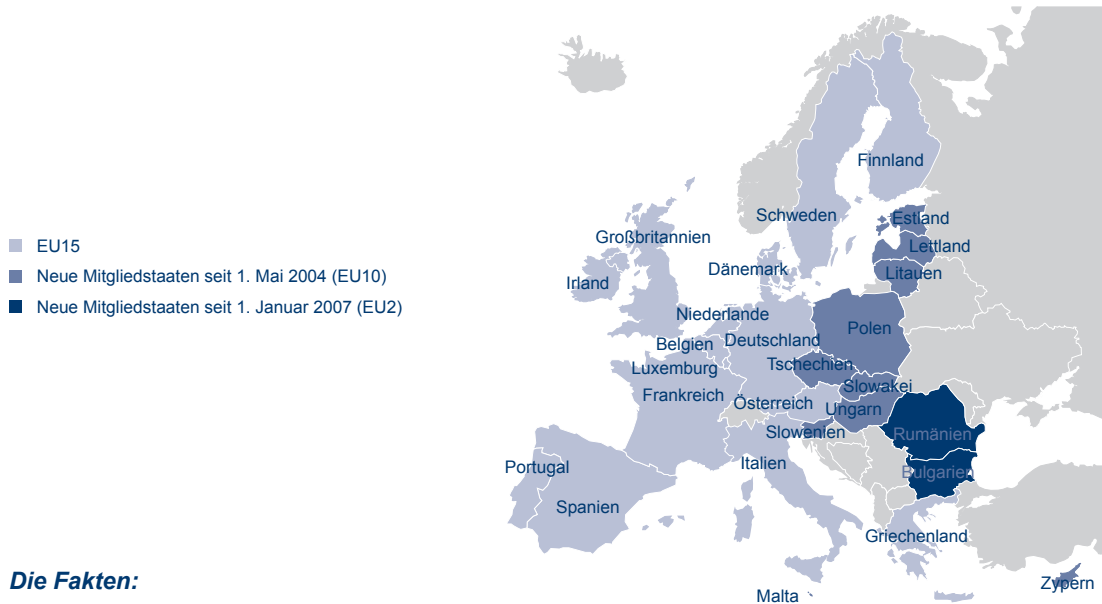
an international anerkannten Referenzrahmen, wie der dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und dem UN Global Compact zur Ausgestaltung ihres Engagements.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- CSR nicht in eine Zwangsjacke von Standardisierung und Regulierung stecken, sondern die Vielfältigkeit und die Möglichkeit zur Weiterentwicklung erhalten
- CSR durch den Austausch von Best Practice, Informationen und gezielte Unterstützung von Unternehmen fördern



EU-Erweiterung: wirtschaftlich und politisch ein Gewinn



Die Fakten:

- Frieden, Freiheit, Sicherheit und Stabilität in einer vergrößerten EU – für 493 Mio. Menschen
- Entstehung eines der größten Wirtschaftsräume mit 10.958 Mrd. € Bruttoinlandsprodukt (BIP): Hohes Wirtschaftswachstum in den neuen Mitgliedstaaten, neue Märkte und wachsende Konkurrenz kommen allen Mitgliedstaaten zugute.
- Hohe Überschüsse bei der Handels- und Leistungsbilanz in Deutschland: Zwischen 1993 und 2007 ist der Außenhandel Deutschlands mit den EU10 um rund 500 % gewachsen.
- Hohe Wohlfahrtsgewinne durch Handel und Kapitalverkehr: positive Auswirkung auf Wachstum des BIP, Löhne und Beschäftigung in Deutschland

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)



Gesellschaftspolitik

Soziale Marktwirtschaft braucht verlässliche Orientierung: gesellschaftlichen Wandel gestalten

Seit Jahren hat Deutschland massive Veränderungsprozesse zu bewältigen. Die Globalisierung, der strukturelle und demografische Wandel haben Wirtschaft und Gesellschaft vor große Herausforderungen gestellt. Deutschland ist auch 20 Jahre nach der Überwindung der deutschen Teilung einem sehr hohen Wettbewerbs- und Anpassungsdruck ausgesetzt, der alle Bereiche von Wirtschaft und Gesellschaft beeinflusst, die Familienpolitik ebenso wie die Bildungspolitik oder die sozialen Sicherungssysteme.

Eine der zentralen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Aufgaben unserer Zeit ist es, diesen Problemen und Veränderungen zu begegnen und den politischen und gesellschaftlichen Wandel zu gestalten. Wichtig ist hierbei eine berechenbare Politik, die Nachhaltigkeit anstrebt und konsequent langfristigen Zielen folgt, ohne sich von ihren grundlegenden Orientierungen, insbesondere den Grundsätzen der Sozialen Marktwirtschaft, abbringen zu lassen. Unstetigkeit in der Politik beschädigt die Basis für wirtschaftlichen Erfolg und damit auch für die soziale Leistungsfähigkeit Deutschlands.

Die Soziale Marktwirtschaft ist und bleibt alternativlos – als das Erfolgsmodell, auf dem unser Wohlstand beruht und das allein auch künftig Erfolg sichern kann. Alle Akteure in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sind gefordert, miteinander in Dialog zu treten und glaubwürdiges Vorbild zu sein, um die Menschen für die Soziale Marktwirtschaft zu gewinnen.

Die Arbeitgeber setzen sich ein für:

Klarer Ordnungsrahmen mit verlässlicher Orientierung: Die Soziale Marktwirtschaft erfordert einen Staat, der verlässliche Orientierung gibt und verbindliche Rahmenbedingungen für unternehmerisches Handeln setzt, ohne selbst Unternehmer sein zu wollen. Dafür ist ein starker, aber schlanker Staat notwendig. Gerade der Abbau von Überregulierung dient der Stärkung des Staates und der Konzentration auf seine Kernaufgaben. Es kommt auf die richtige Balance zwischen Markt und Staat an.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Mit einer an den Grundsätzen der Sozialen Marktwirtschaft ausgerichteten Ordnungspolitik Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum, sozialen Ausgleich und Beschäftigung nachhaltig sichern

- Richtiges Zusammenspiel von Regulierung des Marktes und individueller Verantwortung gewährleisten, originäre Aufgaben der Wirtschaft nicht durch staatliche Intervention verdrängen oder vereinnahmen lassen
- Freiheit und Kreativität der Menschen nicht beschneiden, Leistung nicht bestrafen

Verantwortung und Haftung in der Wirtschaft: Die Soziale Marktwirtschaft braucht die Begrenzung wirtschaftlicher Macht. Sie funktioniert nur mit gesetzlichen Regeln und Moral und mit Verantwortung und Haftung für das eigene Handeln. Wer in der Sozialen Marktwirtschaft Vertrauen schaffen und erhalten will, muss glaubhaft und dauerhaft Werte vorleben und sein Handeln begreifbar machen.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Werteorientierung im Handeln der Verantwortlichen in Wirtschaft und Gesellschaft stärker verankern, sichtbar und erlebbar machen
- Erreichen, dass sich ethische Maßstäbe in einer guten Rahmenordnung – national wie international – widerspiegeln
- Um Vertrauen in die freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung, die Soziale

Marktwirtschaft, werben und wirtschaftliche Zusammenhänge veranschaulichen

Gesellschaftliches Engagement deutscher Unternehmen: Jedes Unternehmen hat die Verantwortung, erfolgreich zu wirtschaften, um die eigene Zukunft und Arbeitsplätze zu sichern. Verantwortung für erfolgreiches Wirtschaften und Verantwortung für die Gesellschaft schließen sich nicht aus, sondern befördern sich wechselseitig. Die deutsche Wirtschaft ist sich ihrer Verantwortung für die Gesellschaft bewusst und handelt auch danach. 96 % der deutschen Unternehmen engagieren sich freiwillig. Zukunft und Wohlergehen von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft müssen im gemeinsamen Interesse gestaltet werden. Unternehmen können mit ihrem Engagement die Bemühungen der Politik für gesellschaftliche Entwicklung und sozialen Fortschritt ergänzen, nicht aber ersetzen.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Vielfältigkeit und Innovationsfähigkeit von freiwilligem gesellschaftlichem Engagement der Unternehmen gewährleisten, Regulierungen, Standardisierungen und darauf aufbauende Zertifizierung verhindern
- Gesellschaftliches Engagement deutscher Unternehmen verdeutlichen und bekannt machen

Volkswirtschaft

Ein funktionierender Ordnungsrahmen für Wachstum und Beschäftigung: entlasten und konsolidieren

Der Zustand einer Volkswirtschaft bestimmt maßgeblich den Wohlstand und die Lebensqualität der Menschen. Der Ordnungsrahmen einer Volkswirtschaft ist entscheidend für die Funktions- und Anpassungsfähigkeit von Märkten, Wachstum und Beschäftigung. Wichtig ist deshalb eine nachhaltige Politik, die sich verlässlich für verbesserte unternehmerische Rahmenbedingungen einsetzt. Hierzu gehört,

- neue Belastungen für Wirtschaft und Arbeit zu verhindern, seien es Steuern, Sozialbeiträge oder Regulierung;
- eine konsequente Haushaltskonsolidierung mit dem Ziel ausgeglichener Staatshaushalte und mit strikter Ausgabendisziplin;
- ein stabiler Finanzmarktsektor, damit gesunde Unternehmen mit Krediten versorgt werden können;
- sobald Haushaltsspielräume wieder vorhan-

den sind: Entlastungen bei Sozialbeiträgen und Steuern.

Die Arbeitgeber setzen sich ein für:

Sicherung der Unternehmensfinanzierung: In Zeiten von Finanz- und Wirtschaftskrisen ist die Vermeidung einer Kreditklemme von zentraler Bedeutung. Vorrangig sind die Kreditinstitute in der Pflicht, ihrer Finanzierungsverantwortung nachzukommen. Sie müssen in der Lage sein, den Unternehmen in ausreichendem Umfang Kredite zu gewähren.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Die den Banken von der KfW bereitgestellten Globaldarlehen mit Möglichkeiten der Haftungsbegrenzung der Banken verbinden und sicherstellen, dass die Banken der KfW und dem Steuerzahler nicht ihre besonders schlechten Risiken aufbürden
- Den deutschen Verbriefungsmarkt mit staatlicher Unterstützung anschieben
- Bestehende Möglichkeit zur Verbürgung von Einzelkrediten im Rahmen des „Wirtschaftsfonds Deutschland“ auf Verbriefungen durch die KfW ausdehnen; dabei den KfW-Anteil auf lediglich 10 bis 20 % erstrecken

Leistungsanreize im Steuer- und Abgabensystem: Unter den Industrienationen leistet sich Deutschland einen der höchsten Abgabenkeile zwischen Arbeitskosten und Nettolöhnen. Der Staat greift dabei bereits bei niedrigen und mittleren Einkommen mit Steuern und Sozialabgaben überproportional zu. Leistungsanreize in Form von Einkommenszuwächsen werden durch das Steuer- und Abgabensystem immer stärker absorbiert.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Lohnbezogene Sozialbeiträge senken, damit von den Arbeitskosten der Arbeitgeber netto mehr bei den Arbeitnehmern ankommt
- Kalte Progression durch regelmäßige Anpassung der Eckwerte der Einkommensbesteuerung beseitigen und Einkommenssteuertarif abflachen – soweit die Lage der öffentlichen Haushalte dies zulässt


Entlastung der Unternehmen von Steuern: Es ist widersinnig und widerspricht den Grundsätzen der Sozialen Marktwirtschaft, Unternehmen für bestimmte betriebliche Kosten Steuerlasten aufzubürden. Zur Gegenfinanzierung der Unternehmensteuerreform 2008 sind zum Teil steuerliche Verschärfungen eingeführt worden, die sich trotz

Nachbesserung existenzgefährdend auf die Unternehmen auswirken.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Zinsschranke beseitigen, die sich gerade in der Krise aufgrund des verstärkten Fremdfinanzierungsbedarfs negativ auswirkt
- Alle substanzbesteuernden Elemente des Unternehmensteuerrechts, mit denen Kosten besteuert werden, beseitigen (z. B. die gewerbesteuerliche Hinzurechnung von Mieten, Pachten und Leasingraten oder die nur noch eingeschränkt mögliche Berücksichtigung von Verlustvorträgen)
- Korrekturen bei der Erbschaftsteuer vornehmen und verhindern, dass bei der Übertragung von Familienunternehmen gerade dann Erbschaftsteuer anfällt, wenn das Unternehmen wegen Sanierung oder Umstrukturierung Personal abbauen muss und deshalb die Lohnsumme unter den erbschaftsteuerbefreienden Schwellenwert fällt

Konsolidierung des Haushalts: Im Interesse eines leistungsfähigen Staates ist es wesentlich, die Haushaltskonsolidierung entschlossen anzugehen. Die verfassungsrechtliche Verankerung



der Schuldenbremse ist ein sinnvoller Schritt. Sie kann allerdings nur der Auftakt zu mehr Ausgabendisziplin bei den öffentlichen Finanzen sein.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Alle Staatsausgaben hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und ihres Erfordernisses auf den Prüfstand stellen und Prioritäten setzen
- Neue staatliche Ausgabenprogramme erst dann auflegen, wenn sich an anderer Stelle Einsparungen erreichen lassen

Konsequenter und glaubwürdiger Bürokratieabbau: Überregulierungen hemmen Innovationen und Investitionen. Der konsequente Abbau von Bürokratie und die Reduzierung der Regulierungsdichte schaffen Freiräume, erhöhen die Standortattraktivität, beseitigen Wachstumshemmnisse und sind ein wichtiger Baustein für mehr Beschäftigung. Das angestrebte Ziel, bis 2011 25% der Bürokratiekosten der Unternehmen abzubauen, ist unverzichtbar – ebenso wie die Ausdehnung des Mandats des Normenkontrollrats auf die gesamte Gesetzesfolgenabschätzung.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Glaubwürdig entbürokratisieren, indem strikt darauf geachtet wird, künftig nicht an anderer Stelle neue Bürokratie zu schaffen, neue Gesetze umfassend auf Folgekosten hin untersuchen
- Das AGG auf das vom Europarecht Geforderte begrenzen und entbürokratisieren

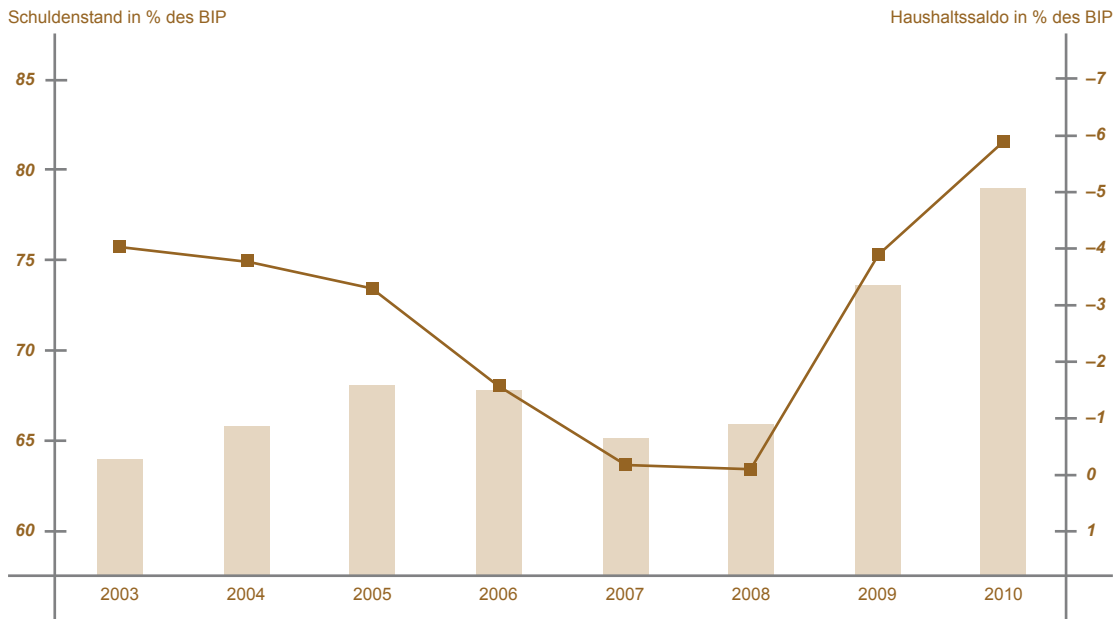
Nutzenorientierte, belastungsarme amtliche Statistiken: Die amtliche Statistik liefert nützliche Daten für unternehmerische und politische Entscheidungen. Statistiken sind jedoch kein Selbstzweck. Nur wenn der Nutzen amtlicher Statistiken auch erkennbar ist, werden die von ihr ausgehenden Belastungen für die befragten Unternehmen und die Staatskassen auch getragen.

Die Ziele der Arbeitgeber:

- Objektive, unabhängige und qualitativ hochwertige amtlichen Statistiken
- Statistisches Erhebungsprogramm belastungsarm, nutzenorientiert ausgestalten
- Datenangebot stärker auf Unternehmen ausrichten

Stark steigende Staatsschulden und Staatsdefizite

— Gesamtstaatlicher Haushaltssaldo in % des BIP
— Schuldenstand in % des BIP



Quelle: Commission of the European Communities, Report from the Commission: Germany, SEC (2009) 1270, 7. Oktober 2009

60 JAHRE BDA – IM DIENST DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Daten zur Geschichte der deutschen Arbeitgeberverbände

<i>August 1869</i>	Gründung des ersten Arbeitgeberverbandes, des Deutschen Buchdruckervereins, in Mainz
<i>1878</i>	Gründung des „Vereins der Anhaltischen Arbeitgeberverbände“, erstmalige Aufnahme des Wortes „Arbeitgeber“ in Vereinsbestimmungen
<i>März 1890</i>	Gründung des „Verbandes Deutscher Metallindustrieller“ mit Sitz in Berlin, in den Folgejahren weitere Verbandsgründungen
<i>April 1904</i>	Gründung der „Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände“ mit Sitz in Berlin
<i>Juni 1904</i>	Gründung des „Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände“ mit Sitz in Berlin
<i>April 1913</i>	Fusion der Spitzenverbände der Arbeitgeber zur „Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ mit Sitz in Berlin
<i>November 1918</i>	Gründung der „Arbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands“ (Zentralarbeitsgemeinschaft), Bekenntnis der Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur unbeschränkten Koalitionsfreiheit, Auflösung nach Kündigung durch die Gewerkschaften im Januar 1924
<i>Dezember 1933</i>	Erzwungene Selbstauflösung der Arbeitgeberverbände
<i>Februar 1934</i>	Gesetz zur Vorbereitung des organischen Aufbaus der deutschen Wirtschaft mit Zwangsmitgliedschaft der Wirtschaftsverbände, Gleichschaltung aller Wirtschaftsverbände

- Mai 1947** Erstes Treffen von Vertretern der Arbeitgeberverbände der acht Länder der amerikanischen und der britischen Besatzungszone und Bildung der „Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber der Westzone“
- Juni 1948** Gründung eines „Zentralsekretariats der Arbeitgeber des Vereinigten Wirtschaftsgebietes“ in Wiesbaden für die amerikanische und britische Besatzungszone
- Januar 1949** Gründungsbeschluss der „Sozialpolitischen Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber des Vereinigten Wirtschaftsgebietes“ mit Sitz in Wiesbaden durch Vertreter von 23 fachlichen und acht überfachlichen Arbeitgeberverbänden der britischen und der amerikanischen Besatzungszone (28. Januar 1949)
- Dr. Walter Raymond, Vorsitzender, dann Präsident der BDA
(28. Januar 1949–22. Januar 1954)
- April 1949** Konstituierende Sitzungen der „Sozialpolitischen Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber des Vereinigten Wirtschaftsgebietes“ (12./13. April 1949)
- Mai 1949** Dr. Dr. h. c. Gerhard Erdmann, Hauptgeschäftsführer der BDA
(25. Mai 1949–31. Dezember 1963)
- Oktober 1949** Umbenennung der „Sozialpolitischen Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber des Vereinigten Wirtschaftsgebietes“ in „Vereinigung der Arbeitgeberverbände“
(21. Oktober 1949)
- Dezember 1949** Eintritt der in der französischen Besatzungszone gebildeten Arbeitgeberverbände in die „Vereinigung der Arbeitgeberverbände“

November 1950	Umbenennung des Zusammenschlusses der Arbeitgeberverbände aller Wirtschaftszweige in „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ mit Sitz in Wiesbaden (15. November 1950)
September 1951	Umzug der BDA nach Köln
Januar 1954	Dr. Hans Constantin Paulssen, Präsident der BDA (22. Januar 1954–25. Juni 1964)
Oktober 1963	Dr. Wolfgang Eichler, Hauptgeschäftsführer der BDA (1. Oktober 1963–30. September 1974)
Juni 1964	Prof. Dr.-Ing. Siegfried Balke, Präsident der BDA (25. Juni 1964–11. Dezember 1969)
Dezember 1969	Dr. Otto Andreas Friedrich, Präsident der BDA (11. Dezember 1969–6. Dezember 1973)
Dezember 1973	Dr. Hanns-Martin Schleyer, Präsident der BDA (6. Dezember 1973–18. Oktober 1977)
Juli 1974	Dr. Ernst-Gerhard Erdmann, Hauptgeschäftsführer der BDA (1. Juli 1974–31. Dezember 1989)
Oktober 1977	Ermordung des Präsidenten der BDA, Dr. Hanns-Martin Schleyer, durch die terroristische Vereinigung „Rote Armee Fraktion“ (18. Oktober 1977)
März 1978	Otto Esser, Präsident der BDA (16. März 1978–11. Dezember 1986)

- Dezember 1986** Dr. Klaus Murmann, Präsident der BDA
(11. Dezember 1986–12. Dezember 1996)
- Oktober 1989** Dr. Fritz-Heinz Himmelreich, Hauptgeschäftsführer der BDA
(1. Oktober 1989–30. September 1996)
- Dezember 1990** Nach Aufbau von Verbandsstrukturen und Gründung von
Arbeitgeberverbänden in den neuen Ländern Beitritt der Landesvereinigungen
der neuen Länder (Mitgliederversammlung am 13. Dezember 1990)
- Oktober 1996** Dr. Reinhard Göhner, Hauptgeschäftsführer der BDA
(seit 1. Oktober 1996)
- Dezember 1996** Dr. Dieter Hundt, Präsident der BDA
(seit 12. Dezember 1996)
- November 1999** Umzug von Köln nach Berlin und Bezug des Hauses der
Deutschen Wirtschaft gemeinsam mit BDI und DIHK



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29, 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1070

F +49 30 2033-1075

bda@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Stand: 24. November 2009

ISBN 978-3-938349-53-3

Fotos:

Bernd Leitner, Franz Pfluegl, Björn Oldsen,
Sven Hoppe, Lars Koch, Thomas Köhler

Fotoquelle:

www.fotolia.de

www.photothek.net

www.arbeitgeber.de