



01.02.2024 Stellungnahme des Rates für Nachhaltige
Entwicklung

Empfehlungen zum gesellschaftlichen Zusammenhalt in der Arbeitswelt



Inhalt

Executive Summary	2
I. Herausforderung	3
II. Lösungsansätze	4
Gesellschaftlicher Zusammenhalt braucht sichere Beschäftigungsperspektiven und Zukunftsinvestitionen.....	4
Politische Forderungen an die Bundesregierung:.....	5
Für eine gelingende Transformation müssen Fachkräfte gesichert und das Erwerbskräftepotenzial erhöht werden.....	6
Politische Forderungen an die Bundesregierung und Sozialpartner:	7
Von der frühkindlichen Erziehung bis zur beruflichen Aus- und Weiterbildung – es muss gute Bildung ermöglicht werden	7
Politische Forderungen an die Bundesregierung:.....	8
Gute Arbeit in der Transformation fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt	9
Politische Forderung an die Bundesregierung und die Sozialpartner:.....	9
Über den Rat für Nachhaltige Entwicklung.....	11
Impressum	11



Executive Summary

Die aktuelle sozial-ökologische Transformation der Arbeitswelt birgt sowohl Chancen als auch Risiken für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Ähnlich wie bei der ersten industriellen Revolution stehen wir vor einem tiefgreifenden wirtschaftlichen Umbruch. Arbeitsplätze sind entscheidend für die soziale Integration und Identitätsbildung. Sichere Beschäftigungsperspektiven mit angemessenen Arbeitsbedingungen und Einkommen tragen zu gesellschaftlichem Zusammenhalt bei. Zukunftsängste wiederum können das Risiko für soziale Spannungen erhöhen. Daher ist wichtig, klare Ziele für den Transformationsprozess der Arbeitswelt zu setzen, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.

Gesellschaftlicher Zusammenhalt braucht **sichere Beschäftigungsperspektiven und Zukunftsinvestitionen**. Die Herausforderungen für die Beschäftigten sind jedoch beträchtlich, da Flexibilität und Mobilität gefordert sind und der Transformationsprozess je nach Branche, Unternehmen und Region unterschiedlich verläuft. Die Sicherung von Arbeitsplätzen und der Aufbau neuer Arbeitsplätze gestalten sich nicht immer parallel, was zu regionalen Disparitäten führen kann. Investitionen in die Infrastruktur und Bildung sowie eine starke Tarifbindung können positive Beschäftigungseffekte erzielen. Politische Forderungen des Rates beinhalten eine Reform des haushalts- und fiskalpolitischen Rahmens, staatliche Investitionen in die Transformation, Verbesserung der Rahmenbedingungen für private Investitionen und die Etablierung einer langfristigen und inklusiven Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik.

Für eine gelingende Transformation müssen **Fachkräfte gesichert und das Erwerbskräftepotenzial erhöht werden**. Deutschland steht vor einem generellen Arbeitskräftemangel, der durch die Umstellung auf Klimaneutralität verstärkt wird. Die Bundesregierung hat eine Fachkräftestrategie verabschiedet, die staatliches Handeln zur Modernisierung der Einwanderung und zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung vorsieht. Die Förderung der Fachkräfteeinwanderung ist entscheidend, jedoch werden die aktuellen Migrationsdebatten und Integrationsherausforderungen als Hindernisse betrachtet. Neben der Einwanderung gibt es Potenziale zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Weiterbildung von Geringqualifizierten. Der RNE empfiehlt eine Reform der steuerlichen Anreize und den Ausbau des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Es bedarf ambitionierter Umsetzungsschritte seitens der Politik und der Sozialpartner, um diese Herausforderungen erfolgreich anzugehen.

Die sozial-ökologische Transformation erfordert eine **umfassende Bildung** von der frühkindlichen Erziehung bis zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die Chancenungleichheit im Bildungssystem muss überwunden werden, insbesondere durch Förderangebote für benachteiligte Kinder. Eine gute Bildung ist entscheidend für Beschäftigungsperspektiven und nachhaltige Lebensweisen. Politische Forderungen des RNE umfassen die Entkoppelung von Bildungschancen und sozialer Herkunft, die Fortschreibung der nationalen Weiterbildungsstrategie und die Ausweitung von Bildungsangeboten für junge Menschen ohne



Schulabschluss. Weitere Forderungen sind ein Bildungsgipfel und Vorreitermodelle für gute Bildung.

Gute Arbeit ist entscheidend für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und wird durch gute Arbeitsbedingungen, faire Entlohnung und Mitbestimmungsrechte geprägt. Der Strukturwandel hat jedoch tendenziell zu einer Erosion guter Arbeit geführt. Um die sozial-ökologische Transformation erfolgreich zu gestalten, müssen Beschäftigte eine positive Perspektive auf die Zukunft der Arbeitswelt haben, was eine Stärkung der Beteiligungsrechte und der Tarifbindung erfordert. Die Bundesregierung sollte daher Maßnahmen zur Erhöhung der Tarifbindung umsetzen und die Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten fördern, um Akzeptanz und gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.

I. Herausforderung

Woran zeigen sich die Herausforderungen des gesellschaftlichen Zusammenhalts in der Arbeitswelt?

Nach der ersten großen industriellen Transformation des 19. Jahrhunderts stehen wir heute erneut vor einer tiefgreifenden Phase eines wirtschaftlichen Umbruchs, der die Arbeitswelt grundlegend verändern wird. Diese erste „große Transformation“ war zum einen geprägt durch die Gewinnung fossiler Energieträger und einen enormen Verbrauch natürlicher Ressourcen, ging aber zum anderen zugleich mit der massiven Aufwertung von Erwerbsarbeit, erheblichen Wohlfahrtsgewinnen und der Herausbildung eines modernen Sozialstaats einher.

Der Ausstieg aus fossilen Energieträgern, d. h. die Dekarbonisierung unserer Wirtschaft, die in rasanter Geschwindigkeit voranschreitende Digitalisierung sowie insbesondere enorme Fortschritte beim Einsatz der Künstlichen Intelligenz (KI) sind in den Dimensionen vergleichbar mit der ersten industriellen Revolution. Mit Blick auf die Veränderungsdynamik für die Arbeitswelt und den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist der aktuelle Wandel ähnlich umwälzend wie die Industrialisierung; zusammengefasst birgt diese sozial-ökologische Transformation,¹ enorme Chancen, aber auch erhebliche Risiken.² Viele Menschen nehmen diese Transformation als Bedrohung wahr. Sie machen sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft oder befürchten den Verlust ihres Arbeitsplatzes.

Erwerbsarbeit entscheidet maßgeblich über die Stellung und Integration in der Gesellschaft und sichert den Menschen nicht nur ihr Einkommen; sie ist vielmehr immer auch identitätsstiftend und strukturiert das Zusammenleben in unserer Gesellschaft. Im Kontext der Arbeitswelt können gesellschaftliche Konflikte, auch zu Transformationsthemen, durch Teilhabe- und

¹ Unter sozial-ökologischer Transformation verstehen wir einen „fundamentalen Wandel, der einen Umbau der nationalen Ökonomien und der Weltwirtschaft innerhalb dieser [planetaren] Grenzen vorsieht, um irreversible Schädigungen des Erdsystems sowie von Ökosystemen und deren Auswirkungen auf die Menschheit zu vermeiden.“ (WBGU 2011, [Welt im Wandel – Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation](#)).

² Siehe auch die von der Denkfabrik des BMAS 2021 entwickelten explorativen Extremszenarien: [Die digitale Arbeitsgesellschaft 2040](#).



Gestaltungsspielräume bearbeitet werden – auch solche, die aus sozialer Ungleichheit heraus resultieren. Betriebe sind also „soziale Orte“, in denen die Folgen und Herausforderungen der Transformation für die Beschäftigten unmittelbar erfahrbar werden. Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist die Arbeitswelt deshalb auch zukünftig von enormer Bedeutung.

Sichere Beschäftigungsperspektiven mit gesunden Arbeitsbedingungen und einem guten Einkommen befördern den gesellschaftlichen Zusammenhalt in der sozial-ökologischen Transformation. Verunsicherung und Zukunftsorgen der Menschen hingegen bergen ein enormes Risiko für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und sind damit auch ein Risiko für die liberale Demokratie. Daher sollte die Politik der Wirtschaft und der Gesellschaft klare Zielvorstellungen für den Transformationsprozess aufzeigen, damit die Unternehmen den Menschen verlässliche Beschäftigungsperspektiven geben sowie Teilhabe- und Gestaltungsspielräume gewähren können.

II. Lösungsansätze

Welche Themen sind für die Arbeit der Zukunft in einer inklusiven Gesellschaft zentral?

Gesellschaftlicher Zusammenhalt braucht sichere Beschäftigungsperspektiven und Zukunftsinvestitionen

Die Forschung zu den quantitativen Beschäftigungseffekten durch den Umbau der Wirtschaft in Deutschland (Dekarbonisierung und technologische Innovationen) steht erst am Anfang. Insgesamt zeichnen erste Studien aber ein eher positives Bild für den Arbeitsmarkt der Zukunft. Danach werden zwischen 2020 und 2040 voraussichtlich 5,3 Mio. Arbeitsplätze in Deutschland wegfallen, zugleich werden aber 3,6 Mio. neue Arbeitsplätze entstehen.³ Parallel wird ein Rückgang des Beschäftigungspotenzials um 1,8 Mio. Arbeitsplätze aufgrund der demografischen Entwicklung prognostiziert.⁴ Auch wenn die Zahl der Arbeitsplätze durch die Transformation um 1,8 Mio. zurückgehen könnte, wird dies also nicht zu einer erhöhten Arbeitslosigkeit führen. Oder andersherum betrachtet: Ohne die Transformationsprozesse würde die Arbeitskräftelücke in Deutschland deutlich größer werden.

Für den einzelnen Beschäftigten sind die Anforderungen an die Flexibilität in der Erwerbsbiographie und an die Mobilität im Hinblick auf neue Jobs aber durchaus herausfordernd. Auch gestalten sich die Transformationsprozesse in einzelnen Branchen, Unternehmen und Regionen sehr unterschiedlich; die Sicherung von

³ Vgl. IAB (2023): *Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarkt-Themen 2021/2022* (iab.de) (S. 5).

⁴ Ebd. Die Erwerbsbevölkerung wird voraussichtlich im Jahr 2040 nur noch bei etwa 44,7 Mio. Personen liegen (2020: 46,5 Mio.), s. IAB (2021): *IAB-Kurzbericht - Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung* (S. 7).



Arbeitsplätzen, der Abbau alter und der Aufbau neuer Arbeitsplätze werden nicht immer parallel stattfinden.⁵

Neben der Verschiebung der Beschäftigung zwischen den Sektoren und innerhalb von Unternehmen kann der asymmetrische Verlauf der Transformation – wenn die räumliche Distanz zwischen Arbeitssuchenden und offenen Stellen zu groß ist – zu neuen regionalen Disparitäten führen. Daraus ergeben sich weitreichende Anforderungen an eine langfristige inklusive Arbeitsmarktpolitik und die regionale Strukturpolitik.

Einige Studien sehen in der Summe aber durchaus positive Arbeitsmarkteffekte, z. B. auf Grundlage des Klimaschutzprogramms 2030 (QuBe-Projekt). „Arbeit für alle“ erscheint daher durchaus als realistische Perspektive im Prozess der sozial-ökologischen Transformation.⁶

Die Beschäftigungseffekte unterscheiden sich allerdings in den einzelnen Branchen. Negative Effekte sind u. a. im Fahrzeugbau und bei Zuliefererbetrieben, bei Stahl, Zement oder auch nichtgrünen Bereichen der Chemie zu erwarten. Dabei droht oft der Verlust von in der Regel gut bezahlten Industriearbeitsplätzen sowie ein Lohnverlust bei unfreiwilligem Berufswechsel. Demgegenüber sind in anderen Branchen positive Beschäftigungseffekte zu erwarten, wenn im Rahmen einer ambitionierten Klimapolitik umfassende private und öffentliche Investitionen in den Ausbau der Infrastruktur u. a. in den Bereichen Energie, Gebäudesanierung und ökologische Infrastruktur (Verkehr, digitale Netze) sowie in den Bereichen Bildung und Versorgung (care) getätigt werden. Tarifbindung ist ein wichtiges Element, um durch Zukunftsinvestitionen gute Beschäftigung zu sichern. Zudem brauchen öffentliche Zukunftsinvestitionen einen förderlichen haushalts- und fiskalpolitischen Rahmen.

Politische Forderungen an die Bundesregierung:

1. Eine Reform des haushalts- und fiskalpolitischen Rahmens, um die erforderlichen Investitionen für die Transformation zu ermöglichen.
2. Eine ressortübergreifende Strategie für staatliche Investitionen in die sozial-ökologische Transformation, u. a. in den Bereichen Energie, Gebäudesanierung, nachhaltige Mobilität und digitale Netze, aber auch Bildung, lebensbegleitendes Lernen und Versorgungsinfrastruktur für junge und alte Menschen (Kinderbetreuung und Pflege).
3. Verbesserung der Rahmenbedingungen für private Investitionen in die sozial-ökologische Transformation.
4. Die Etablierung einer ressortübergreifenden langfristig angelegten und inklusiven Arbeitsmarkt- und regionalen Strukturpolitik über alle Branchen und Bundesländer hinweg sowie eine strukturelle Verbindung dieser Politik mit lebensbegleitendem Lernen entlang der Berufsbiografien. Der Strukturwandel im Arbeitsmarkt ist ein Mehrgenerationenvorhaben und braucht

⁵ Bosch, G. (2022): [Arbeitspolitik in der Transformation: Soziale Härten vermeiden](#), Rosa Luxemburg Stiftung.

⁶ Bundesinstitut für Berufsbildung (2022): [BIBB/QuBe – Qualifikation und Beruf in der Zukunft](#).



einen stabilen politischen Rahmen sowie eine stabile Sozialpartnerschaft, um die Unternehmen und die Beschäftigten zu begleiten.

Für eine gelingende Transformation müssen Fachkräfte gesichert und das Erwerbskräftepotenzial erhöht werden

Von den für die Klimaneutralität erforderlichen Arbeitskräften des Jahres 2035 entfallen rund 40 Prozent auf Berufsgruppen, in denen die Bundesagentur für Arbeit einen erheblichen Arbeitskräftemangel (Fachkräftemangel) identifiziert hat. Bereits heute zeichnet sich ein genereller Arbeitskräftemangel ab, der ein Hemmnis für die deutsche Wirtschaft und ihre nachhaltigen Wachstumspotenziale darstellt, wodurch eine Blockade der Transformation droht. Dass es im ersten Halbjahr 2022 bundesweit über 1,7 Mio. offene Stellen gab, deutet auf diesen Arbeitskräftemangel hin.⁷

Vor dem Hintergrund dieser Zahlen hat die Bundesregierung eine Fachkräftestrategie mit konkreten Handlungsfeldern verabschiedet, um das Erwerbskräftepotenzial zu erhöhen bzw. dem Fachkräftemangel zu begegnen.⁸ Die Strategie zielt auf staatliches Handeln ab, etwa bei der Modernisierung der Einwanderung und der Reduzierung der Abwanderung, aber auch bei der Erhöhung der allgemeinen Erwerbsbeteiligung.

Die Förderung der Fachkräfteeinwanderung ist ein unabdingbarer Bestandteil einer Strategie gegen den Fachkräftemangel. Die aktuelle Migrationsdebatte in Deutschland und die unzureichenden Rahmenbedingungen für die Zuwanderung und Integration ausländischer Fachkräfte erschweren die Fachkräfteeinwanderung jedoch, weil sie Deutschland für Fachkräfte aus dem Ausland unattraktiv macht. Zugleich folgen aus den aktuellen Debatten große Risiken für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. In der öffentlichen Debatte sollten Fluchtursachen, das Recht auf Asyl sowie die bessere Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt gemeinsam in den Blick genommen werden. Zugleich muss die Lage von aus eigenem Antrieb zugewanderten und angeworbenen Arbeitskräften gleichermaßen betrachtet werden. Die Integration in den Arbeitsmarkt gewährt dabei immer auch konkrete Chancen auf Mitgestaltung. Mittelfristig braucht Deutschland eine Nettozuwanderung von 400.000 Erwerbstätigen pro Jahr, um dem Arbeitskräfte- und vor allem dem Fachkräftemangel zu begegnen.⁹ Jenseits der Einwanderung gibt es jedoch noch weitere Potenziale, um die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Wirtschaft, Sozialpartner und Politik sind hier

⁷ Bundesagentur für Arbeit (2022): [Engpassanalyse](#).

⁸ Bundesregierung (2022): [Fachkräftestrategie der Bundesregierung](#).

⁹ Der Sachverständigenrat für Wirtschaft geht in seinem [Jahresgutachten 2023](#) davon aus, dass das hohe Potenzialwachstum von 1,5 Mio. zugewanderten Personen im Jahr 2022 auf 513.000 Nettozuwanderungen ab 2023 sinkt und sich bis 2030 bei einer Nettozuwanderung von 250.000 Personen einpendeln wird. Aufgrund der langsamen Integration in den Arbeitsmarkt wird jährlich jedoch mindestens eine Nettozuwanderung von 400.000 Personen erforderlich sein (S. 73, 103 und 114).



gemeinsam gefordert. Vor allem bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen gibt es erhebliches Potenzial, u. a. deswegen, weil viele Frauen heute unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt sind. Wichtig wäre hier bspw. eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch der Ausbau qualitativ hochwertiger Kindertagesstätten.¹⁰ Steuerliche Fehlanreize wie das geltende Ehegattensplitting müssen reformiert werden. Auch das Potenzial von berufsqualifizierender Bildung für jüngere Menschen sowie der Weiterbildung von Geringqualifizierten, die häufiger von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind, gilt es zu heben. Des Weiteren ist der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz elementar, wenn es um den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und damit um die Fachkräftesicherung geht. Die skizzierten Handlungsfelder sind seit langem bekannt. Es mangelt nicht an Erkenntnissen, sondern an ambitionierteren Umsetzungsschritten im Sinne einer gelingenden Transformation.

Politische Forderungen an die Bundesregierung und Sozialpartner:

5. Entwicklung einer Strategie für Weiterbildung und Fördermöglichkeiten für Geringqualifizierte sowie eine Förderung der raschen Integration von internationalen Fachkräften in den deutschen Arbeitsmarkt, u. a. durch Unterstützungsprogramme und den Abbau von Hemmnissen (Sprachzertifikate on the job, leichtere Anerkennung von Abschlüssen und Qualifizierungen, etc.).
6. Reform der Arbeitszeitgestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Abbau von steuerlichen Fehlanreizen, wie insbesondere dem Ehegattensplitting.
7. Förderung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere in Zeiten zunehmender Digitalisierung und KI-gestützter und damit agiler, beschleunigter und asynchroner Arbeitsrealitäten.

Von der frühkindlichen Erziehung bis zur beruflichen Aus- und Weiterbildung – es muss gute Bildung ermöglicht werden

Die mit den Veränderungen in der Arbeitswelt einhergehenden modifizierten Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten sind keineswegs neu. Bereits seit den 70er Jahren wird über die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens diskutiert.¹¹ Im Rahmen der Fachkräftestrategie hat die Aus- und Weiterbildung einen hohen Stellenwert, und mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurden wichtige Reformschritte unternommen, wie z. B. die

¹⁰ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2022): Studien zu Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit.

¹¹ Vgl. auch die Empfehlungen der Leopoldina (2024) [Die Zukunft der Arbeit](#).



Einführung eines Qualifizierungsgeldes, einer Bildungs(teil)zeit und einer Ausbildungsgarantie. Eine Fokussierung allein auf die Aus- und Weiterbildung greift jedoch für eine gelingende sozial-ökologische Transformation zu kurz. Vielmehr muss die gesamte Bildungskette in den Blick genommen werden: von der frühkindlichen Erziehung über die schulische, die berufliche und die universitäre Bildung bis hin zur lebensbegleitenden Weiterbildung.

Die hohe soziale Selektion des deutschen Bildungssystems, d. h. die hohe Abhängigkeit der Bildungserfolge von der sozialen Herkunft,¹² ist eine schwere Belastung für das Arbeitskräftepotenzial, aber auch für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die vorhandene Chancenungleichheit gilt es zu überwinden, z. B. durch besondere Förderangebote für Kinder aus bildungsfernen Familien, insbesondere solchen mit Migrationshintergrund. Eine Perspektive auf einen gesellschaftlichen Aufstieg über Bildung kann ein wichtiger Motivator für die Menschen und damit auch ein Treiber der gesellschaftlichen Entwicklung und der sozial-ökologischen Transformation sein.

Zahlreiche Studien zeigen, dass gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich stärker von Weiterbildungsangeboten Gebrauch machen als Geringqualifizierte. Um gute Beschäftigungsperspektiven für alle in der Transformation zu sichern, müssen gute Bildung und ein gelingender Übergang von Schule zum Beruf für alle Kinder und Jugendlichen garantiert werden. Dabei geht es nicht nur um funktionale Bildung im Sinne guter Beschäftigungsperspektiven, sondern auch um gute Bildung für nachhaltige Lebensweisen und demokratische Teilhabe.

Politische Forderungen an die Bundesregierung:

8. Einberufung eines ressortübergreifenden Bildungsgipfels mit den Bundesländern, der sich branchenübergreifend mit allen Facetten der Bildungskette entlang des gesellschaftlichen Lebenswegs befasst und gesellschaftliche Herausforderungen sowie Reformbedarfe in den Schlüsselsektoren identifiziert. Die Entkoppelung der Bildungschancen von der sozialen Herkunft muss dabei im Mittelpunkt stehen. Zudem müssen auch Finanzierungsfragen, bspw. für eine verbesserte Kinder- und Jugendbildung, aber auch für lebensbegleitendes Lernen geklärt werden.
9. Fortschreibung der nationalen Weiterbildungsstrategie mit besonderem Fokus auf modifizierte oder neue Berufsbilder für die sozial-ökologische Transformation.
10. Ausweitung der Bildungsangebote für junge Menschen ohne Schulabschluss.
11. Etablierung von Vorreitermodellen oder Reallaboren zu guter Bildung und Weiterbildung für nachhaltige Lebensweisen und demokratische Teilhabe.

¹² Vgl. u.a. Institut für Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (2023): *IQB-Bildungstrend 2022*, S. 261 ff. (Kapitel Soziale Disparitäten).



Gute Arbeit in der Transformation fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt

Arbeitsplatzsorgen der Beschäftigten führen zu Abstiegsängsten. Umgekehrt stärken positive Beschäftigungsperspektiven und „gute Arbeit“ den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Gute Arbeit ist geprägt durch gute Arbeitsbedingungen, faire Entlohnung, familienfreundliche Arbeitszeiten und sichere Arbeitsverhältnisse. Entscheidend für die Gestaltung guter Arbeit sind tarifvertragliche Regelungen der Sozialpartner und verbrieftete Mitbestimmungsrechte und Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer*innen. Die Errungenschaften der Sozialpartnerschaft können staatliches Handeln erheblich entlasten.

Der Strukturwandel in der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten hat allerdings tendenziell zu einer Erosion guter Arbeit geführt, deren Grundlagen in der ersten „großen industriellen Transformation“ auf Basis sozialer Auseinandersetzungen errungen worden waren. Die Tarifbindung der Unternehmen und die Zahl der mitbestimmten Unternehmen sinken kontinuierlich. Die Gründe dafür sind vielschichtig und betreffen vor allem den Bereich der privaten Dienstleistungen. Häufig sind es jedoch auch Unternehmen im Bereich erneuerbarer Energien oder Bioläden im Einzelhandel, die ein nachhaltiges „grünes“ Image pflegen, aber weder über Tarifverträge noch über Betriebsräte verfügen.

Für ein Gelingen der sozial-ökologischen Transformation ist es aber unabdingbar, dass die Beschäftigten für sich persönlich, aber auch für die Gesellschaft eine positive Perspektive auf die Entwicklung der Arbeitswelt in der Zukunft haben. Dafür entscheidend ist aber eben die Aussicht auf gute Arbeit und somit die Stärkung der Beteiligungsrechte von Beschäftigten und die Erhöhung der Tarifbindung.

Die Bundesregierung sollte daher die im Koalitionsvertrag zu diesen Themen anvisierten Maßnahmen rasch umsetzen (Bundestariftreuegesetz, Nachwirkung von Tarifverträgen, Reform des Betriebsverfassungsgesetzes). Damit können Sicherheit und Flexibilität im Sinne guter Arbeit in ein Gleichgewicht gebracht werden. Sicherheit in Zeiten tiefgreifender Veränderungen ist wichtig, um Blockadehaltungen zu vermeiden. Partizipationsmöglichkeiten und Mitbestimmung bei der Gestaltung der ökologischen Transformation fördern Akzeptanz und tragen zur Stabilisierung des gesellschaftlichen Zusammenhalts bei.

Politische Forderung an die Bundesregierung und die Sozialpartner:

12. Formulierung von Maßnahmen zur Erhöhung der Tarifbindung, z. B. durch ein Bundestariftreuegesetz zur öffentlichen Beschaffung, mit dem Ziel einer Tarifbindung von 80 Prozent, um Sicherheit und Flexibilität im Sinne guter Arbeit ins Gleichgewicht zu bringen.¹³

¹³ Richtungsweisend ist hierfür die EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU, die vorsieht, dass jeder Mitgliedstaat mit einer tarifvertraglichen Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 % einen Rahmen schaffen sollte, durch den die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen gegeben sind, und einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen aufstellen sollte, um die tarifvertragliche Abdeckung schrittweise zu erhöhen.



13. Förderung der Beteiligungsmöglichkeiten für die Beschäftigten zu Transformationsthemen in den Unternehmen, um so die Ideen und das Engagement der Beschäftigten für den Umbau der Wirtschaft in Richtung nachhaltiges Wirtschaften zu mobilisieren und ihre Beteiligung an den Veränderungsprozessen zu ermöglichen. Damit wird auch die Akzeptanz für Veränderungen erhöht und der gesellschaftliche Zusammenhalt gestärkt.

Über den Rat für Nachhaltige Entwicklung

Der Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) berät die Bundesregierung zur Nachhaltigkeitspolitik. Er ist in seiner Tätigkeit unabhängig und wird seit 2001 alle drei Jahre von der Bundesregierung berufen. Ihm gehören 15 Personen des öffentlichen Lebens aus der Zivilgesellschaft, der Wirtschaft, der Wissenschaft und der Politik an. Den Vorsitz führt seit 2023 Reiner Hoffmann, stellvertretende Vorsitzende ist Gunda Röstel. Der Rat führt auch eigene Projekte durch, mit denen die Nachhaltigkeit praktisch vorangebracht wird. Zudem setzt er Impulse für den politischen und gesellschaftlichen Dialog. Der Rat wird von einer Geschäftsstelle mit Sitz in Berlin unterstützt.

Kooperation des RNE für diese Stellungnahme:

Dieses Empfehlungspapier des RNE liegt in der Verantwortlichkeit der Ratsmitglieder und ist dabei in Zusammenarbeit mit folgenden Experten entstanden:

- Dr. Bernhard Albert, Foresight Solutions und Denkfabrik des BMAS
- Prof. Dr. Gerhard Bosch, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ)
- Christian Hoßbach, Hans-Böckler-Stiftung
- Prof. Dr. Walwei, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit

Diese Stellungnahme ist im Kontext des Arbeitsschwerpunktes „Gesellschaftlicher Zusammenhalt in der Transformation“ des RNE-Arbeitsprogramms entstanden.¹⁴

Impressum

Rat für Nachhaltige Entwicklung, Geschäftsstelle
c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
(GIZ) GmbH
Potsdamer Platz 10
10785 Berlin
↳ nachhaltigkeitsrat.de

¹⁴ Rat für Nachhaltige Entwicklung (2023) [Arbeitsprogramm 2023-2026](#)