

## **Teilhabeberechtigung durch Aufstiegschancen**

*(Beschluss der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion in der Klausurtagung am 24./25. Februar 2013)*

Der Aufstieg durch Leistung und Fleiß ist ein Kernelement der Sozialen Marktwirtschaft. Leistung und Fleiß müssen sich lohnen, und die Menschen müssen es auch merken. Dabei geht es neben einer besseren Entlohnung z. B. auch um mehr Verantwortung, interessantere Aufgabenstellungen und gesellschaftliche Wertschätzung von individuellem Engagement. Dieser Anreiz ist ein wichtiger Motor unserer Gesellschaft.

Die Politik muss den ordnungspolitischen Rahmen setzen und damit die Bürgerinnen und Bürger in die Lage versetzen, diese Dynamik zu entfalten. Sie schafft damit das Gegenbild zu einer statischen Gesellschaft, in der der Staat seine Rolle vornehmlich darin sieht, einzusammeln, zu verteilen und zu alimentieren. Eine solche Politik entspricht auch den überwiegenden gesellschaftlichen Vorstellungen von Gerechtigkeit, in denen Chancengerechtigkeit, Generationengerechtigkeit und Leistungsgerechtigkeit vor der Verteilungsgerechtigkeit kommen (Allensbach-Studie 2013). Nur eine Gesellschaft mit einer funktionierenden Aufstiegsdynamik wird auch in der Lage sein, die vielfältigen Herausforderungen der Zukunft bewältigen.

Entscheidend ist, dass alle die Chance erhalten, an diesem dynamischen Prozess teilzuhaben. Die CDU hat in ihrem Leitantrag zum CDU-Bundesparteitag 2012 festgestellt: *„Wir wollen eine echte Chancengesellschaft. Deutschland ist ein Land der vielen Möglichkeiten. Hier soll jeder die Chance auf Erfolg haben und nach seinem persönlichen Glück streben – Zukunft darf nicht von der Herkunft abhängen. Deshalb wollen wir eine Bildungsrepublik, in der alle entsprechend ihren Fähigkeiten und Neigungen gute Bildungschancen und damit Möglichkeiten auf persönliche Entfaltung und sozialen Aufstieg haben.“*

Unionsgeführte Bundesregierungen haben in den Jahren seit 2005 wichtige Weichenstellungen vorgenommen. Der Lebensstandard der Deutschen hat sich kontinuierlich verbessert, und damit die Möglichkeit der Teilhabe. Die Zahl der Arbeitsplätze und die

Erwerbstätigenquote befinden sich auf einem historischen Höchststand. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist seit 2007 um rund 40 Prozent gesunken.

Die Löhne steigen spürbar, insbesondere dort, wo die Tarifbindung hoch ist. Seit drei Jahren profitieren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jetzt wieder von Reallohnsteigerungen. Entsprechend wachsen auch die Renten. Wir haben 14 allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne, die fast alle unter unionsgeführten Bundesregierungen eingeführt wurden. Altersarmut ist für die allermeisten heutigen Rentner ein Fremdwort, sie liegt bundesweit bei rund zweieinhalb Prozent. Die Quote der Jugendarbeitslosigkeit ist mit etwas mehr als fünf Prozent die niedrigste in Europa.

Gleichwohl können wir uns in einer dynamischen Welt auf dem Erreichten nicht ausruhen, wenn unser Wohlstand steigen soll und alle daran teilhaben sollen. Die Arbeit an einer breiten gesellschaftlichen Aufwärtsdynamik ist eine politische Querschnittsaufgabe, der wir uns verstärkt stellen werden. Auf den dargestellten Erfolgen können wir dabei aufbauen. Wir müssen uns zugleich von Irrwegen abkehren.

Besonders hinderlich für die dynamische Entfaltung von Potenzialen sind die Folgen der überzogenen rot-grünen Niedriglohnphilosophie. Vom damaligen Bundeskanzler Gerhard Schröder stammt das Zitat: *„Wir haben einen der besten Niedriglohnsektoren aufgebaut, den es in Europa gibt“* (WEF Davos am 28.01.2005). Niedriglöhne waren nicht mehr nur ein temporäres Instrument für einen erleichterten Einstieg in reguläre - und regulär bezahlte - Beschäftigung, vielmehr wurde dem Niedriglohnsektor eine funktionale Bedeutung in der Wirtschaftsordnung zugeschrieben. Ein solcher „Niedriglohnsektor“ steht im diametralen Widerspruch zur Sozialen Marktwirtschaft Ludwig Erhards, der „Wohlstand für alle“ als Zielsetzung bestimmt hat.

Wir stellen heute fest, dass die Erwartung, der Niedriglohnsektor sei eine Chance für Geringqualifizierte und eine Brücke in auskömmliche Beschäftigung, sich nur sehr eingeschränkt erfüllt hat. Andererseits wurden viele gut qualifizierte Beschäftigte schutzlos einer Abwärtsdynamik ausgesetzt. Die negative Sogwirkung dieser Politik wird dadurch deutlich, dass heute 81 Prozent der Niedriglohnbezieher über eine Berufsausbildung oder einen Studienabschluss verfügen! Die Hälfte davon arbeitet in einem der Qualifikation entsprechenden Beruf. Ein ungesteuerter „Niedriglohnsektor“ lässt sich damit nicht mehr als Chance für geringer Qualifizierte legitimieren.

Wer eine Berufsausbildung absolviert hat, muss, wenn nicht konkrete Einschränkungen vorliegen, mehr als einen Niedriglohn verdienen können. Andernfalls wird jeder Anreiz zur Erlangung von Basisqualifikationen vernichtet, und das Zutrauen in die eigene Leistungsfähigkeit schwindet. Die Substanz der sozialen Sicherungssysteme und die Akzeptanz unserer Wirtschaftsordnung werden beschädigt. Der ungesteuerte Niedriglohnsektor hat eine negative Eigendynamik entwickelt. Wir müssen ihn mit Entschiedenheit zurückführen. Hierzu ist insbesondere ein tariflicher Mindestlohn erforderlich.

Basis der Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft sind auch nicht die Bereitschaft zum Preiskampf über Löhne und die Kreativität beim Unterlaufen tarifvertraglicher Entlohnung, sondern ihre Ausrichtung auf Qualität der Produkte und der Arbeit sowie Innovation. Wichtige Voraussetzung ist weiterhin die traditionell verantwortungsvolle Lohnpolitik der Sozialpartner, die sich in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 und im Aufschwung danach besonders deutlich gezeigt hat.

Aufgrund der verfehlten politischen Vorgabe von Rot-Grün richtete sich jedoch viel Phantasie und Energie mancher Unternehmen auf die Entwicklung von teilweise höchst perfiden Methoden der Lohndrückerei statt auf die Entwicklung einer positiven Dynamik. Bemerkenswerterweise waren solche Fehlentwicklungen insbesondere bei standortgebundenen Dienstleistungen festzustellen, weniger hingegen dort, wo deutsche Unternehmen im internationalen Wettbewerb stehen. Die Varianten reichten von der Praxis, ungünstige Tarifverträge mit Scheingewerkschaften abzuschließen, über die Methode, Beschäftigte zu entlassen und über eigene Unternehmenstöchter zu unter den Tarifverträgen liegenden Löhnen in Zeitarbeit zu beschäftigen bis hin zur systemwidrigen Ausgliederung sogar des Kerngeschäfts von Unternehmen über Werkverträge.

Hierdurch wurde eine breite Abwärtsdynamik losgetreten. Der Wettbewerb wurde zu Lasten von Unternehmen verzerrt, die nicht an diese Rezepte glauben und diese nicht übernehmen oder sogar überbieten wollten. In der Folge konnten nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angemessen an den wirtschaftlichen Erfolgen partizipieren. Ihre Leistung wurde nicht angemessen honoriert.

**Die undifferenzierte Niedriglohn-Orientierung der rot-grünen Politik hat nicht zur Entfaltung, sondern zur Störung der Märkte und der Lohnbalance geführt.**

Einige der genannten Fehlentwicklungen konnten wir in den letzten Jahren stoppen, daran müssen wir weiter arbeiten. Unsere Aufgabe ist es, aus der in einer DIW-Studie festgestellten leichten Abnahme des Ungleichgewichts bei der Einkommensverteilung seit 2007 eine eindeutige und dauerhafte Trendwende zu machen.

**Was wir für eine gute Zukunft brauchen, sind noch mehr sichere, gut bezahlte und attraktive Arbeitsplätze. Und ebenso brauchen wir qualifizierte und motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.**

Erforderlich ist deshalb eine Bildungs- und Qualifizierungsoffensive auf allen Ebenen und über alle Generationen hinweg. Größtes Arbeitsplatzrisiko ist eine fehlende Ausbildung, die aber unerreichbar ist, wenn es schon an einem Schulabschluss mangelt. Besondere Probleme haben häufig junge Menschen, die aus Familien ungelernter Arbeiter stammen. Verbesserte Aufstiegschancen für diesen Personenkreis sind eine Frage des Gerechtigkeitsverständnisses, zugleich vor dem Hintergrund des demografisch bedingten Arbeitskräftebedarfs der Zukunft aber auch wirtschaftliche Notwendigkeit.

Der Anteil der Schüler ohne Schulabschluss sinkt bereits. Dennoch sind weitere Anstrengungen erforderlich, sowohl um Ausbildungsprojekte in Unternehmen für Jugendliche ohne Schulabschluss auszubauen als auch um die erforderliche Ausbildungsfähigkeit bei erfolgreichem Schulabschluss zu erreichen. Unser erfolgreiches Konzept der Bildungsketten mit professionellen Berufseinstiegsbegleitern hilft jungen Menschen beim Übergang von der Schule in den Betrieb und bietet damit Zukunftschancen. Besonders freuen wir uns, dass das Bildungs- und Teilhabepaket der Bundesregierung inzwischen von deutlich mehr als der Hälfte der Berechtigten in Anspruch genommen wird und damit jungen Menschen in schwierigen finanziellen Verhältnissen Perspektiven eröffnet.

Um eine neue Aufstiegsdynamik anzustoßen, wollen wir

- eine funktionierende Tarifautonomie mit starken Sozialpartnern. Wir unterstützen die Sozialpartner bei ihren Anstrengungen, ihren Organisationsgrad zu steigern. Wir treten darüber hinaus für eine Neubestimmung der teilweise zu starren Kriterien für die Repräsentativität von Tarifverträgen ein, die die Grundlage für die Möglichkeit von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen bilden. Auf das Kriterium

einer 50prozentigen Tarifbindung im Tarifvertragsgesetz muss verzichtet werden. Erforderlich ist die Mitberücksichtigung qualitativer Standards einschließlich des öffentlichen Interesses als Maßstab für die Relevanz von Tarifverträgen, Das gleiche gilt, wenn Tarifverträge in einer Branche über viele Jahre maßgebliche Orientierungsgröße waren. Zu berücksichtigen ist auch, inwieweit Arbeitgeber Tarifverträge anwenden, ohne in Arbeitgeberverbänden organisiert zu sein.

- einen tariflichen Mindestlohn, das ist eine allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze auf sozialpartnerschaftlicher Basis entsprechend dem Konzept der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Eine gesetzliche Lohnuntergrenze lehnen wir ab, weil der Staat nicht wie die Tarifpartner in der Lage wäre, eine marktgerechte Lohnbalance herauszubilden. Hierdurch könnten Arbeitsplätze gefährdet werden;
- eine gesetzliche Verpflichtung der Gleichbezahlung von Männern und Frauen, z. B. in einem Entgeltgleichheitsgesetz, und ein noch stärkeres Engagement der Sozialpartner für dieses Ziel;
- eine Weiterführung der erfolgreichen Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigenquote von Frauen (71,1 Prozent in 2011 gegenüber 68,7 Prozent in 2009 und 60,2 Prozent in 1999) und älteren Beschäftigten (55 – 65jährige 59,6 Prozent in 2011 gegenüber 37,8 Prozent in 2001),
- einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen, Vorständen und Aufsichtsräten in öffentlichen Unternehmen wie z. B. Stadtwerken und Sparkassen und in der Privatwirtschaft. Da Willensbekundungen der Unternehmen kaum Wirkung erzielten, bedarf es einer gesetzlichen Regelung sowie stärkere Bemühungen von Unternehmen, Frauen für Positionen im mittleren und oberen Management zu fördern;
- einen Rechtsanspruch auf Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung, wenn ein Wechsel in Teilzeit von vornherein mit einer konkreten Befristung erfolgt und zum Beispiel der Betreuung eines Kindes oder der Pflege eines Angehörigen dient. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist entsprechend zu ändern;

- eine deutliche Stärkung des Brückencharakters von Zeitarbeit sowie von Minijobs, die als Haupterwerbsquelle ausgeübt werden, in reguläre Beschäftigung. Zwei Drittel aller Minijobberinnen wollen z. B. nach einer IAB-Studie ihre Arbeitszeit ausweiten. Zeitarbeit und Minijobs sind wichtige Instrumente der Flexibilität, die wir erhalten wollen. Sie dürfen aber nicht als Instrument der Lohndrückerei genutzt werden oder sozialversicherungspflichtige Stammbeschafteten verdrängen. Wir wollen ihre Flexibilität an eine tatsächliche positive arbeitsmarktpolitische Dynamik koppeln;
- eine weitere Stärkung des Gleichbezahlungsgrundsatzes in der Zeitarbeit. Wo in absehbarer Zeit keine von den Tarifpartnern vereinbarten Branchenzuschläge gelten, ist der Gesetzgeber zum Handeln aufgefordert. Eine Ungleichbezahlung sollte in diesen Bereichen auf eine Einarbeitungszeit von höchstens drei Monaten begrenzt werden;
- eine schärfere Kontrolle des Missbrauchs von Werkverträgen und einen fachlichen Diskurs über Fehlentwicklungen, nach dessen Auswertung kurzfristig über Maßnahmen zu dessen Bekämpfung entschieden wird; insbesondere sollten Betriebsräte bei der Vergabe von Werkverträgen einbezogen werden;
- Die Beschränkung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung auf offen betriebene Überlassung. Wenn Scheinwerkunternehmer, die als solche entdeckt werden, gleichzeitig über eine Überlassungserlaubnis verfügen, kommt es nach geltendem Recht nicht zur Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher mit den daraus sich ergebenden Verpflichtungen; so kann das Recht bisher weitgehend ohne Risiko umgangen werden;
- einen besseren Zugang für Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt. Alle beteiligten Akteure müssen stärker sensibilisiert werden und die bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten ausschöpfen, damit Aus- und Weiterbildungen absolviert und Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen und genutzt werden. Trotz dieser Anstrengungen werden für viele die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) die einzige Möglichkeit bleiben, Teilhabe am Arbeitsleben zu erfahren. Daher werden diese auch künftig gebraucht. Unterstützungsleistungen, die in der WfbM geleistet

werden, müssen auch außerhalb gewährt werden, etwa im Rahmen eines sogenannten Persönlichen Budgets für Arbeit, das derzeit nur modellhaft in einigen Bundesländern angewendet wird.

- die Weiterentwicklung zielgruppenspezifischer Maßnahmen zur Überwindung von Beschäftigungshemmnissen für Arbeitssuchende im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik und die Weiterentwicklung des bewährten tarifvertraglichen Instrumentariums (z. B. Einstiegstarifverträge);
- den Ausbau der öffentlich geförderten Beschäftigung in lebensechtem Arbeitsumfeld mit Perspektive dauerhafter Beschäftigung in Nachfolge von „Bürgergeld“ und „50plus“ für Personen mit gravierenden Vermittlungshemmnissen; um die Erfolgchancen zu optimieren, sind diese Maßnahmen durch „Coachings“ zu begleiten;
- die Weiterführung der WeGebAU-Weiterbildungsinitiative der Bundesagentur für Arbeit zur Förderung der beruflichen Qualifizierung für Geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmer in Unternehmen;
- Eine zweite Chance zur Erstausbildung für junge Erwachsene ohne Abschluss unter Einbeziehung von Alleinerziehenden. Zur materiellen Absicherung der Ausbildungszeit sollte für Personen, die die Altersgrenze für den Bezug von Bafög und Berufsausbildungsbeihilfe überschritten haben, ein vergleichbares Finanzierungsinstrument entwickelt werden;
- längerfristige Planungssicherheit für die SGB II-Träger bei der Mittelausstattung; so können einseitige Anreize zu kurzfristigen Vermittlungen vermieden und eine stärkere Vergabe von zu berufsbildenden Abschlüssen führenden Weiterbildungsmaßnahmen erreicht werden;
- einen zweigleisigen Ansatz zur Flexibilisierung des Übergang Beruf – Rente durch die Ausgestaltung von Arbeitsprozessen und Alterssicherungssystem. Zum einen brauchen wir mehr Initiative der Betriebe bei der Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze, die mit sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen sinnvoll flankiert werden; zum anderen kann eine „Kombirente“ als Kombination von Hinzuverdienst und vorgezogener

Altersrente für Arbeitnehmer Spielräume schaffen, den Übergang nach ihren individuellen Vorstellungen zu gestalten;

- die Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für eine „Teilausbildung“ und Durchlässigkeit in qualifiziertere Ausbildungen und Teilzeitausbildungen, v.a. für Alleinerziehende; vermehrte Anerkennung von bereits erworbenen Qualifikationen oder Berufserfahrung auf eine Aus- und Weiterbildung; Verzahnung der Aktivitäten im Rahmen der „Bildungsketten“ und Einrichtung von Jugendserviceagenturen sowie Bündelung und Koordinierung der Maßnahmen im Rahmen einer Bildungs- und Aufstiegsstrategie;
- den Ausbau des Fachkräftekonzeptes der Bundesregierung zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarf; hierbei muss die Weiterqualifizierung hier ansässiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Vorrang haben und die Anwerbung von Fachkräften von außerhalb der EU ergänzend erfolgen.
- verstärkte Bemühungen, von hier stammende und ausländische Studienabsolventen an deutschen Hochschulen in Deutschland zu halten. Wir brauchen eine „Willkommenskultur“ für junge Menschen, die in die Arbeitswelt einsteigen. Das immer noch zu häufige Vorenthalten angemessen bezahlter regulärer Beschäftigungsverhältnisse ist das falsche Signal. Wir brauchen wieder eine deutlich positive Wanderungsbilanz;
- die Einschränkung der sachgrundlosen Befristung von Beschäftigungsverhältnissen. Der Öffentliche Dienst mit seinem überproportionalen Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist aufgefordert, eine positive Vorreiterrolle zu übernehmen;
- eine Förderung der Weiterbildung auch in fortgeschrittenen Erwerbsbiografien im Sinne des „lebenslangen Lernens“. Die Sozialpartner können hierzu mit Weiterbildungspakten einen wichtigen Beitrag leisten;
- eine Eindämmung psychischer Erkrankungen und Erschöpfungszustände in der Arbeitswelt. Die Sozialpartner stehen in der Verantwortung, gemeinsam Lösungsansätze zu entwickeln, mehr tarifliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen abzuschließen und eine Übereinkunft zur gemeinsamen „Erklärung zur psychischen Gesundheit bei

der Arbeit“ von DGB und BDA zu finden. Besonders den Arbeitgebern obliegt es, sich stärker um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu kümmern und die gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsschutz zur physischen wie psychischen Gesundheit umzusetzen;

- die Wiederherstellung beeinträchtigter Beschäftigungsfähigkeit. Um insbesondere die Entwicklung der rehabilitationsintensiven Bevölkerung im Alter ab 45 Jahren – deren Anteil demografiebedingt und durch Anheben der Regelaltersgrenze steigen wird – bei der Festsetzung des Reha-Budgets zu berücksichtigen, soll das Reha- Budget entsprechend dem strukturellen temporären Mehrbedarf aufgestockt werden;
- Familien unterstützen, Beruf und Familienarbeit noch besser vereinbaren zu können. Der von der Bundesregierung eingeschlagene Weg des Ausbaus von Betreuungsplätzen und Projekten (z.B. „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“), die Hilfestellung bieten, ist beizubehalten und für den Bereich der Pflege auszuweiten. Darüber hinaus bedarf es erweiterter gesetzlicher Regelungen, bspw. der Familienpflegezeit. Um das Erwerbspotential von gut ausgebildeten Eltern, vor allem von Frauen, zu stärken, sind Unternehmen angehalten, familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie Wiedereinstiegsmöglichkeiten für Eltern und Teilzeitangebote auch für Führungspositionen anzubieten;
- eine Verbesserung des Umfelds für Unternehmensgründungen und -übernahmen, damit mehr Menschen unternehmerisch tätig werden. Es sollte geprüft werden, inwieweit die Unternehmensnachfolge durch Belegschaften, etwa durch eine Kombination von Vermögensbildung und die Absicherung von Restfinanzierungen über KfW-Fonds, wirksam gefördert werden kann;
- einen „Steuertarif auf Rädern“ gegen die „kalte Progression“. Der Tarifverlauf soll regelmäßig an die im Existenzminimumsbericht abgebildete Preisentwicklung angepasst werden, damit Arbeitnehmer nicht aufgrund von dem Inflationsausgleich dienenden Lohnanpassungen stärker steuerlich belastet werden.