



**CDU**

## **Kreisverband Borken**

Postfach 12 37, 46302 Borken

Butenwall 81, 46325 Borken

**Telefon: 02861/980 80 6**

**Telefax: 02861/980 80 70**

eMail: [post@cdu-kreis-borken.de](mailto:post@cdu-kreis-borken.de)

InterNet: <http://www.cdu-kreis-borken.de>

### **Antrag an den CDU-Bundesparteitag in Leipzig**

#### **„Weil Arbeit WERTvoll ist...“: Menschen stabile Beschäftigung ermöglichen, Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt entgegentreten**

Die CDU ist die Partei der Familie und der familiären Bande in allen Generationen. Sie steht für eine Gesellschaft, in der Menschen ihr Leben in verlässlichen und belastbaren Bindungen gestalten und Verantwortung füreinander übernehmen. Eine Grundvoraussetzung dafür ist, dass sie ihr Auskommen und ihre Lebensperspektiven durch Erwerbsarbeit sichern können.

Die CDU ist dem Credo Konrad Adenauers aus ihren Gründungstagen verpflichtet, dass Wirtschaft, Staat und Kultur kein Selbstzweck sind, sondern eine „dienende Funktion“ gegenüber dem Menschen haben. Das muss sich insbesondere darin zeigen, dass alle Menschen eine Chance auf stabile Beschäftigung erhalten.

Denn eine stabile Beschäftigung ist Basis für eine positive Lebensperspektive:

Sie gibt finanzielle und emotionale Sicherheit.

Sie ermöglicht stabile persönliche und familiäre Verhältnisse.

Sie macht Menschen zuversichtlich und leistungsbereit.

Sie ermutigt zu festen Bindungen und Familiengründungen.

Die Bundesregierung hat in den vergangenen Jahren immer mehr Menschen die Chance auf Beschäftigung und damit Teilhabe an der Gesellschaft eröffnet. Die Anzahl der Arbeitslosen ist auf unter drei Millionen gesunken. Dass es bundesweit mehr als 28 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und über 40 Millionen Erwerbstätige gibt, hat erheblich mit der Politik der CDU-geführten Bundesregierung zu tun, die auf die Sicherung von Beschäftigung ausgerichtet ist. Deutschland hat die Finanz- und Wirtschaftskrise so gut wie kein ein anderes Land verkraftet, weil die Bundesregierung eine kluge Arbeitsmarktpolitik betrieben hat.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland hat viele Facetten. Nicht jede Beschäftigung sichert Lebensperspektiven. Unter Bundeskanzler Helmut Kohl und Norbert Blüm wurde 1996 das Arbeitnehmer-Entsendegesetz verabschiedet. Dann wurde in der Baubranche der erste branchenbezogene Mindestlohn eingeführt. Während Rot-Grün sieben Jahre lang nahezu untätig blieb, haben die Regierungen unter Führung von Angela Merkel zahlreiche weitere Branchen in das Entsendegesetz aufgenommen. Außerdem hat die Bundesregierung nun das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz so verändert, dass ein Mindestlohn in der Zeitarbeit über eine Verordnung des Bundesarbeitsministeriums auf Vorschlag der Tarifparteien festgelegt werden kann. Darüber und über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz sind etwa vier Millionen Arbeitnehmer vor Dumpinglöhnen geschützt.

Die CDU will allen Beschäftigten stabile Beschäftigung ermöglichen und damit eine stabile Lebensplanung unterstützen. Dazu tritt sie weiteren Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt entgegen.

Noch ist das Normalarbeitsverhältnis die Regel: 60 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiteten 2010 sozialversicherungspflichtig, unbefristet und in Vollzeit. Doch Arbeitsmarkt und Erwerbsbiographien ändern sich. So genannte „atypische Beschäftigungsformen“ (befristete Arbeitsverträge, Teilzeit, Mini-Jobs) gewinnen Raum. Bei ihrer Bewertung muss man differenzieren. Viele Menschen arbeiten bewusst und freiwillig in Teilzeit oder in Mini-Jobs. Andere erhalten nur befristete Arbeitsverträge, obwohl sie eine unbefristete Beschäftigung anstreben.

Die Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse hat sich in den vergangenen 15 Jahren fast verdoppelt und lag 2010 bei 2,5 Millionen. Ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen ist von 1996 bis 2010 von 4,7 Prozent auf 8,9 Prozent gestiegen. Bei Neueinstellungen lag 2009 die Quote der befristeten Verträge bei 47 Prozent. 2001 waren es noch 32 Prozent.

Fazit: Fast jeder zehnte Arbeitnehmer hat einen befristeten Arbeitsvertrag, bei Neueinstellungen ist es jeder zweite. Besonders häufig von Befristungen betroffen sind jüngere Arbeitnehmer. In der Alterskohorte der 20- bis 25-jährigen war 2008 jeder vierte befristet beschäftigt. 28 Prozent der unter-35-jährigen Befragten gaben in einer Studie der IG Metall von 2010 an, bisher ausschließlich befristet beschäftigt gewesen zu sein. Nach einer Befragung der DGB-Jugend aus dem Jahr 2009 haben 51 Prozent aller übernommenen Lehrlinge von ihrem eigenen Betrieb nur einen befristeten Arbeitsvertrag von bis zu zwölf Monaten erhalten.

Die Folgen sind unter anderem bei der Lebensplanung zu beobachten. Befristung verunsichert und begünstigt das Aufschieben von Lebensentscheidungen. Empirisch erwiesen ist, dass befristete Beschäftigung die Bereitschaft zur Familiengründung hemmt.

Der Anteil der sachgrundlosen Befristungen an allen Befristungen lag 2004 bei 48 Prozent, ist aber je nach Branche und Tätigkeiten sehr verschieden. Nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels lag der Anteil der sachgrundlosen Befristungen 2004 in der Land- und Forstwirtschaft bei 12 Prozent, im Handel hingegen bei 72 Prozent.

Befristungen dürfen nur aus gutem Grund eingesetzt werden, nicht aber als verlängerte Probezeit oder Instrument, einfacher Belegschaft abzubauen.

### **Den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in der Leiharbeit umsetzen**

Die EU-Richtlinie zur Leiharbeit vom November 2008 schreibt eine Gleichbehandlung von Zeitarbeitern und Stammbeschaftung vor (Artikel 5: „Equal treatment“). Ausdrücklich wird auch die Entgelthöhe mit dieser Pflicht belegt. In der Leiharbeit gilt der Grundsatz „Gleiches Geld für die gleiche Arbeit“ aber in der Praxis nicht. Zwar sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) Entgeltgleichheit für Leiharbeitnehmer und Beschäftigte des Entleihers im Grundsatz vor (§ 3, Abs. 1 AÜG bzw. § 9 AÜG). Über Tarifverträge kann jedoch eine abweichende Entlohnung von den Tarifpartnern vereinbart werden. Das ist in der betrieblichen Praxis durchgängig der Fall. Die Folge sind Einkommensunterschiede zwischen Leiharbeitnehmern und Stammbeschaftung von bis zu 50 Prozent. Laut einer vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium in Auftrag gegebenen Studie (2008) lag der Lohnabstand zwischen Leiharbeitern und Beschäftigten in anderen Branchen bei bis zu 45 Prozent. In Deutschland arbeiteten im Oktober 2010 etwa 900.000 Menschen als Leiharbeiter. 11,5 Prozent von ihnen waren SGB-II-Aufstocker.

Wer am gleichen Ort die gleiche Arbeit verrichtet, der muss spätestens nach einer möglichst kurzen Einarbeitungszeit den gleichen Lohn erhalten.

### **Eine Lohnuntergrenze als Auffanglinie für „tariffreie Zonen“ einführen**

In Deutschland hat sich seit Anfang der 2000er Jahre ein Niedriglohnsektor entwickelt, in dem mittlerweile über 20 Prozent aller Beschäftigten arbeiten. Viele Arbeitnehmer gerade im Dienstleistungsbereich erhalten nur geringe Löhne. 2008 haben 1,15 Millionen Beschäftigte bundesweit weniger als fünf Euro pro Stunde verdient. Solche Niedrigstlöhne entstehen vor allem da, wo es keine funktionierende Tarifpartnerschaft zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften gibt. Die Tarifbindung von Beschäftigten und Betrieben sinkt ebenso wie der gewerkschaftliche Organisationsgrad (etwa 20 Prozent) und die Zahl der Unternehmen, die tarifgebundene Mitglieder in tariffähigen Arbeitgeberverbänden sind. 60 Prozent der Beschäftigten arbeiteten 2010 in Unternehmen, die über Branchen- oder Firmentarifverträge gebunden waren, 19 Prozent in Betrieben, die sich an Tarifverträgen orientieren. 20 Prozent waren in Unternehmen ohne Tarifbindung oder -orientierung beschäftigt. In Ostdeutschland waren 1998 noch 63 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen tätig, 2010 waren es nur noch 50 Prozent. Dort sind 80 Prozent der Betriebe nicht tarifgebunden.

Die Lohnfindung ist in Deutschland Sache der Tarifpartner und wird in Tarifautonomie unabhängig von der Politik organisiert. Weil die Tarifbindung aber nachlässt, gibt es immer mehr „tarifvertragsfreie Zonen“. Dort können Arbeitgeber die Löhne einseitig festlegen. Außer der in der Praxis schwer nachweisbaren Sittenwidrigkeit (Zivilrecht, § 138 BGB) und dem Verbot von Lohnwucher (Strafrecht, § 291 StGB) gibt es keine Leitplanken. Gewerkschaften und Staat haben hier derzeit keine Handhabe, Niedrigstlöhne zu unterbinden.

Eine allgemeine Lohnuntergrenze könnte hier Abhilfe schaffen. Diese soll sich in der Höhe am Mindestlohn in der Zeitarbeit orientieren. Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hat die CDU-geführte Koalition ein Prozedere verankert, wie das Bundesarbeitsministerium über eine Rechtsverordnung eine Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit in Kraft setzen kann. Die Tarifparteien schlagen gemeinsam eine Lohnuntergrenze vor, die auf einem Tarifvertrag über Mindeststundenentgelte basiert (§ 3a AÜG). Zeitarbeit ist branchenübergreifend. Deshalb ist der Mindestlohn in der Zeitarbeit ein guter Maßstab für eine allgemeine Lohnuntergrenze, die über alle Branchen hinweg gilt. Es bleibt beim Primat der Tarifautonomie. Sie wird da ergänzt, wo sie nicht mehr greift.

Eine Lohnuntergrenze ist auch ordnungspolitisch vernünftig. Immer mehr Betriebe zum Beispiel im Handwerk beklagen Schmutzkonkurrenz durch Wettbewerber, die ihren Beschäftigten nur Dumpinglöhne zahlen und ihre Dienstleistungen und Produkte deshalb günstiger anbieten können. Eine Lohnuntergrenze verhindert dieses unlautere Geschäftsgebaren, das die Marktpreise verzerrt. Sie sichert so den fairen Wettbewerb, auf dem die Soziale Marktwirtschaft fußt.

**Der CDU-Bundesparteitag fordert,**

**die Möglichkeiten für sachgrundlos befristete Beschäftigungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz einzuschränken und die gesetzlichen Rahmenbedingungen mit diesem Ziel auf den Prüfstand zu stellen;**

**den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ für Zeitarbeitnehmer nach einer kurzen Einarbeitungszeit konsequent umzusetzen und die Möglichkeit, ihn über Tarifverträge zu umgehen, aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu streichen;**

**eine allgemeine gesetzliche Lohnuntergrenze einzuführen, die sich am von den Tarifpartnern festgelegten Mindestlohn in der Zeitarbeit orientiert.**