



>>> Der Arbeitsmarkt im Umschwung
Mehr Arbeitsplätze, schlechtere Jobs?

Vorwort



Wir in der CDU/CSU-Bundestagsfraktion handeln stets auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes. Das „C“ in unserem Namen und unser Bekenntnis zur sozialen Marktwirtschaft sind Leitlinien auch für unsere Arbeitsmarktpolitik. Zur sozialen Marktwirtschaft gehört die Aussöhnung von Kapital und Arbeit. Aber das Gleichgewicht zwischen diesen beiden Elementen muss immer wieder neu justiert werden. Unser Fraktionskongress „Der Arbeitsmarkt im Umschwung: Mehr Arbeitsplätze, schlechtere Jobs?“ stand unter diesem Vorzeichen.

Der Arbeitsmarkt braucht Regeln, aber auch die Freiheit muss genügend Raum haben. Die Tarifautonomie ist ein hohes Gut und muss geschützt werden. Daher setzen wir uns für tarifliche, nicht aber für gesetzliche Mindestlöhne ein. In manchen Branchen ist die Organisation der Arbeitnehmer jedoch schwach; unangemessen niedrige Löhne sind die Folge. Die Politik wäre allerdings damit überfordert, den „richtigen“ Lohn festzusetzen. Deshalb streben wir Lohnuntergrenzen an, die von den Tarifparteien in einer Kommission ausgehandelt werden.

Ich sage ausdrücklich, dass jeder Arbeitnehmer von seinem Lohn leben können muss. Die Forderung, dass Arbeitnehmer auch ihre Familien mit diesem Lohn versorgen können müssen, führt jedoch in die Irre. Denn Arbeitgeber sind nicht für die persönlichen Verhältnisse ihrer Arbeitnehmer verantwortlich. Im Zweifelsfall ist der Sozialstaat gefragt. Gerade der Schutz der Familie ist der Union ein besonderes Anliegen.

Wichtig ist mir darüber hinaus, dass junge Menschen eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann für den Einstieg akzeptabel sein. Aber es darf nicht immer wieder zu neuen Befristungen kommen. Zwar benötigt unser Arbeitsmarkt Flexibilität. Aber junge Menschen müssen auch wissen, woran sie sind, um Familien gründen oder Wohneigentum erwerben zu können. Fazit: Damit wir auf sich wandelnde Bedingungen in der Arbeitswelt neue Antworten geben können, suchen wir den stetigen Dialog mit allen Beteiligten.

Volker Kauder



Volker Kauder MdB
Vorsitzender der
CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Inhaltsverzeichnis



Vorwort	3
Volker Kauder	
Der Arbeitsmarkt im Umschwung: Mehr Arbeit, schlechtere Jobs?	5
Ingrid Fischbach	
Wird die Würde des Menschen in der Arbeitswelt ausreichend geachtet?	9
Berthold Huber	
Was nützt die „Würde der Arbeit“, wenn man arbeitslos ist?	15
Marie-Christine Ostermann	
Menschenwürdige Arbeit in der Wissensgesellschaft	19
Weihbischof Dr. Dr. Anton Losinger	
Chancen und Risiken atypischer Arbeitsverhältnisse	27
Regine Stachelhaus	
Soziale Gerechtigkeit als Maßstab des Handelns	31
Karl Schiewerling	
Immer mehr Jobs jenseits der Norm – Was tun?	35
Prof. Dr. Gesine Stephan	
Arbeit ist mehr als Broterwerb – Für eine Arbeit in Würde	41
Max Straubinger	

Der Arbeitsmarkt im Umschwung: Mehr Arbeit, schlechtere Jobs?

>>> Ingrid Fischbach

Deutschland geht es gut: Aktuell sind über 41 Millionen Menschen in Arbeit, mehr als jemals zuvor. Die Zahl der Arbeitslosen liegt inzwischen bei drei Millionen, und die Prognosen sind weiter positiv. In einigen Branchen wird sogar über einen drohenden Fachkräftemangel diskutiert.

Die aktuelle Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt birgt aber auch Risiken: So wächst die Zahl der Menschen, die für Niedriglöhne, in Teilzeit oder als Minijobber arbeiten. Die Menschen, die nicht zum Stammpersonal von Unternehmen gehören, werden oft von Zeitarbeitsfirmen ausgeliehen oder über Werkverträge verpflichtet. Sie verdienen größtenteils weniger und haben häufig auch schlechtere Arbeitsbedingungen.

Die Würde des Menschen als Maßstab

Maßstab für jede Arbeit ist in erster Linie die Würde des Menschen, „der sie verrichtet.“ Das hat Papst Johannes Paul II. 1981 in seiner Enzyklika „*Laborem exercens*“ geschrieben. Der Begriff der Würde, der tief im christlichen Denken verankert ist, ist unabhängig von den oftmals ideologisch geprägten Diskussionen über den Wert der Arbeit. Er rückt den Menschen selbst in den Mittelpunkt.

Diesen Bezug finden wir auch in unserer Verfassung. Artikel 1 des Grundgesetzes beginnt mit den Worten: „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ Indem die Mitglieder des Parlamentarischen Rates den Begriff der Würde an den Anfang unserer Verfassung gestellt haben, haben sie ihn zum zentralen Wert unserer Gesellschaftsordnung erhoben. Im weiteren Text des ersten Artikels wird schnell deutlich, welche Konsequenzen sich daraus ergeben. Die Würde „zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt“, heißt es dort.

Ebenso deutlich haben es die Richter des Bundesverfassungsgerichtes formuliert. In einer ihrer frühen Entscheidungen halten sie fest:



Ingrid Fischbach MdB
Stellvertretende Vorsitzende der
CDU/CSU-Bundestagsfraktion

„In der freiheitlichen Demokratie ist die Würde des Menschen der oberste Wert.“

Wir in der CDU/CSU-Bundestagsfraktion sind uns unserer christlichen Verantwortung bewusst. Daher stellen wir die Würde bewusst in einen Zusammenhang mit der Arbeit. Welche Folgerungen ergeben sich aus dem hohen Stellenwert der Würde für das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber? Wie steht es um die Achtung und den Schutz der Würde von Arbeitnehmern in den neueren Beschäftigungsformen? Welche konkreten Handlungsaufträge an die Politik ergeben sich daraus?

Das deutsche Beschäftigungswunder: Zu schön, um wahr zu sein?

Während des vergangenen Jahres sind in Deutschland zahlreiche neue Arbeitsplätze entstanden. Im Dezember 2011 waren 28,74 Millionen Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 700.000 mehr als im Vorjahresvergleich. Dieser Beschäftigungszuwachs ist vor allem auf neu entstandene Stellen im verarbeitenden Gewerbe (+ 150.000) und im Gesundheits- oder Sozialwesen (+ 126.000) zurückzuführen. Ein Teil des Beschäftigungsaufwuchses (+ 40.000) ging auch auf neue Stellen in der Zeitarbeitsbranche zurück.

Das Instrument der Zeitarbeit wurde geschaffen, um es Unternehmen zu ermöglichen, kurzfristig Auftragsspitzen personell abzufedern, ohne dauerhaft neue Arbeitnehmer einstellen zu müssen. Darüber hinaus soll die Zeitarbeit für Arbeitslose eine Chance eröffnen, wieder eine Beschäftigung zu finden. Die Zahlen bestätigen, dass dieses Ziel erreicht wurde. So wurden von den im ersten Halbjahr 2011 neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverträgen 65 Prozent mit Frauen und Männern geschlossen, die direkt zuvor keine Beschäftigung ausgeübt hatten.

In die Schlagzeilen geriet die Zeitarbeit im Jahr 2010, als bekannt wurde, dass eine große Drogeriemarktkette dieses Instrument dazu nutzte, Mitarbeitern der Stammebelegschaft zu kündigen, um sie anschließend als Zeitarbeitnehmer zu schlechteren Konditionen wieder einzustellen. Dies war nicht die Idee, die hinter der Einführung der Zeitarbeit stand. Gegen diese Art von Missbrauch wurde die sogenannte „Drehtürklausel“ ins Gesetz geschrieben. Sie verhindert die Abwertung von Arbeit und schützt zugleich auch die Würde derjenigen, die die Arbeit verrichten.

Würde durch gleichberechtigte Teilhabe

Das die Möglichkeit, überhaupt arbeiten zu können, einen Teil der Würde des Menschen ausmacht – darüber besteht bereits seit längerer Zeit Konsens. In den Debatten der vergangenen Jahre wurde aber auch immer wieder deutlich, dass die Menschen es als entwürdigend empfinden, wenn sie weniger Lohn für ihre Tätigkeit erhalten als Kollegen, die exakt dieselbe Arbeit verrichten. Sie sehen dadurch sich selbst und den Wert ihrer Arbeit in Frage gestellt.

Dies gilt für Männer wie für Frauen. Die leider in Deutschland immer noch bestehende Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen bei gleicher Ausbildung und gleichwertiger Arbeit muss deshalb ein Ende haben. Um die Lohnschere von 23 Prozent zu schließen, muss an den Ursachen angesetzt werden: Die Tarifparteien sind dafür verantwortlich, die schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe zu überwinden, Tarif-

Für mehr Frauen in Führungspositionen spricht sich Ingrid Fischbach aus.



verträge zu überprüfen und geschlechtergerechte Vergütungssysteme zu entwickeln. Selbst bei Führungspositionen in der Privatwirtschaft beträgt der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied rund ein Fünftel. Denn die sehr gut bezahlten Führungspositionen sind überwiegend mit Männern besetzt. Mehr Frauen in Führungspositionen wären ein Element, das zur Verringerung des Verdienstunterschieds beitragen würde.

Die Würde der Arbeit spiegelt sich damit in allen Aspekten rund um die Arbeit wider, sei es im Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben oder auf die Bezahlung der Arbeitnehmer. Für die CSU/CSU-Bundestagsfraktion ist die Verwirklichung von Arbeit in Würde zentrales Handlungsmotiv. Wir wollen auch künftig den Arbeitsmarkt und seine Bedingungen auf der Basis dieses Werteverständnisses genau in den Blick nehmen. Wir analysieren, was getan werden muss, um Arbeitsbedingungen zu erreichen, in denen die Würde der Menschen vollends geachtet wird.

Wird die Würde des Menschen in der Arbeitswelt ausreichend geachtet?

>>> **Berthold Huber**

Die Unionsfraktion hat auf ihrem Arbeitsmarktkongress im März ein Diskussionsforum unter das Motto gestellt: „Die Würde des Menschen in der Arbeitswelt von heute – ausreichend geachtet?“ Diese Fragestellung ist an Aktualität kaum zu überbieten. Sie könnte das Leitmotiv für die Tarifverhandlungen 2012 zwischen den Metallarbeitgebern und der IG Metall sein.

Noch nie standen mehr Menschen in Deutschland im Erwerbsleben. Mehr als 41 Millionen Menschen in Lohn und Brot, eine Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, eine Verbesserung der Chancen älterer Arbeitnehmer, niedrige Arbeitslosigkeit bei den Jungen, bessere Perspektiven für die Langzeitarbeitslosen – all das freut mich.

Aber auch das gehört zur Wirklichkeit: In Deutschland waren im Februar 2012 nicht nur über drei Millionen Menschen arbeitslos. Sieben Millionen Menschen sind gezwungen, für Niedriglöhne auf ungeschützten Arbeitsplätzen zu arbeiten. Jeder fünfte Vollzeitbeschäftigte arbeitet im Niedriglohnssektor. Und das ist mehr als Statistik.



Berthold Huber
Erster Vorsitzender der IG Metall

Keine Einzelphänomene

Vor allem eines treibt mich um: Junge Menschen finden häufig keinen Einstieg in ein gesichertes Berufsleben, sondern müssen sich von Praktikum über Leiharbeit zu befristeten Stellen hangeln – trotz guter Ausbildung. Das sind keine Einzelphänomene. Sie drohen den Zusammenhang von Arbeit, Wohlstand und sozialer Sicherheit zu zerstören.

Jüngstes Beispiel: die Pläne des Software-Konzerns IBM. Bis zu 8.000 der 20.000 Arbeitsplätze in Deutschland möchte der Konzern abbauen. Übrig bleiben soll eine Kernbelegschaft „zur Aufrechterhaltung der Kundenbeziehungen“. Eine möglichst kleine Gruppe von Festangestellten soll das Unternehmen steuern und managen. Anbieten können die Fachkräfte ihre Arbeitskraft auf einer Internetplattform nach dem Vorbild von Ebay.

Arbeitsverträge sollen nicht mehr auf regionalen Vereinbarungen aufbauen. Im IBM-Modell gibt es stattdessen globalisierte Arbeitsverträge. Auf diesem Weg können nationale Arbeitszeitgesetze umgangen werden, ebenso wie nationale Lohnregelungen und geltende Tarifverträge.

Unsicherheit wird zum Normalfall

Auf der Strecke bleiben die Menschen. Sie werden zu einem beliebigen Produktionsmittel, das bei Bedarf weltweit angeheuert und genauso schnell wieder abgeschüttelt werden kann. Die Ausweitung des prekären Beschäftigungs- und des Niedriglohnsektors bedeutet einen tiefen Einschnitt in unsere Arbeitskultur. Die Unsicherheit droht zur gesellschaftlichen Norm zu werden.

Arbeit aber ist keine Ramschware. Der Arbeitsmarkt ist kein Kartoffelmarkt. „Gute Arbeit“ und das sozial gesicherte Beschäftigungsverhältnis sind das Fundament für das Solidarsystem der Arbeitsgesellschaft.

Der Kampf gegen Prekarisierung und für sichere Arbeitsplätze ist für die IG Metall eine Schlüsselaufgabe – für eine soziale Gesellschaft. Es geht nicht nur um ökonomische Rationalität. Es geht um Inhalt und Form der Arbeit, um den Status und die sozialen Rechte der Beschäftigten und in letzter Konsequenz auch um den Charakter der Gesellschaft, in der wir leben.

Prekäre Arbeit ist keine wirtschaftliche Notwendigkeit – auch nicht in Deutschland. Das deutsche Erfolgsmodell – auch im internationalen Wettbewerb – beruht auf innovativen, technologisch hochwertigen und einzigartigen Produktivitätsketten. Das setzt gut ausgebildete Fachkräfte von der Entwicklung bis zur Produktion, von der Finanzierung bis hin zur Logistik voraus. Nur mit gesicherten Arbeitsverhältnissen bleibt das deutsche Erfolgsmodell stabil.

Sicher durch die Krise

In der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 konnte der Super-GAU auf den Arbeitsmärkten verhindert werden: durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen mit den Arbeitgebern für die Nutzung der Arbeitszeitkonten und Kurzarbeit.

Alles, was betriebliche und tarifpolitische Regelungen dazu beitragen konnten, um Beschäftigung in der Krise zu stabilisieren und Entlassungen zu verhindern, wurde auch eingesetzt. Hinzu kam, dass der Sozialstaat mit verbesserten Kurzarbeiterregelungen in der Krise seine Bewährungsprobe bestand. Und auch die staatlichen Konjunkturprogramme haben in richtiger Kombination zur Krisenbewältigung beigetragen. Das war auch ein Erfolg der Koalition von CDU/CSU und SPD, den niemand kleinreden sollte.

Das deutsche Beschäftigungswunder

Es war dieser Dreiklang von beschäftigungssichernder Betriebs- und Tarifpolitik, staatlicher Konjunkturförderung und sozialstaatlichen Regulierungen, der bewirkte, was von vielen ausländischen Beobachtern oft „German Beschäftigungswunder“ genannt wird. Solidarität in der Krise: Sie hat sich bewährt. Aber nach der Krise müssen wir feststellen:

Der Sozialstaat hat seine Bewährungsprobe in der Krise bestanden, sagt Berthold Huber.



Statt die in der Krise bewährten Systeme interner Arbeitskräfteflexibilisierung zu nutzen und auszubauen, bevorzugen heute zu viele Arbeitgeber Wege der externen Flexibilisierung. Ich meine den Mißbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen. Selbst Unternehmen mit glänzenden Geschäftsperspektiven setzen auf unsichere und möglichst gering entlohnte Beschäftigung.

Eine bundesweite Befragung bei unseren Mitgliedern in Leiharbeit im November 2011 ergab, dass 55 Prozent der Leiharbeiter bereits länger als ein Jahr im gleichen Einsatzbetrieb sind. Mehr als die Hälfte der in Leiharbeit Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie sind mindestens seit Oktober 2010 in einem Betrieb beschäftigt, und das nicht um Auftragsspitzen abzarbeiten, sondern als Dauerbeschäftigte mit geringerem Entgelt und geringerem Schutz. Bezweifelt werden kann daher die Behauptung von Arbeitgebern, dass mit der Leiharbeit zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen würden bzw. nur Auftragsspitzen oder Krankheitsausfälle kompensiert würden.

Gegen den Trend zu prekärer Beschäftigung

Die IG Metall kann dem Trend der Prekarisierung nicht tatenlos zusehen. Wir werden uns mit unseren betriebs- und tarifpolitischen Mitteln gegen diesen Trend zu prekärer Beschäftigung stemmen. Aber auch die Politik ist gefordert.

In die Tarifverhandlungen sind wir mit drei zentralen Forderungen gestartet:

1. Erhöhung der tariflichen Entgelte um 6,5 Prozent;
2. Übernahme von Ausgebildeten im Anschluss an die erfolgreiche Berufsausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis;
3. Ausweitung der Rechte von Betriebsräten bei Einsatz, Umfang und Dauer von Leiharbeitsbeschäftigten in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie durch ein wirksames Zustimmungsverweigerungsrecht und den Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen.

Das vergangene Jahr war ein sehr gutes für die Metall- und Elektroindustrie. Das belegen die Zahlen: 2011 lag die Produktion in der Metall- und Elektroindustrie rund 2,8 Prozent über dem Vorkrisenniveau von 2008. Und ich darf zwei weitere Zahlen nennen: 1,0 Prozent Entgelterhö-

hung in der Metall- und Elektroindustrie kosten 1,5 Milliarden Euro. 2011 betrug die Netto-Rendite der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie 40 Milliarden Euro.

Die Beschäftigten der Metall- und Elektrobranche haben eine angemessene, eine faire Beteiligung an der wirtschaftlichen Entwicklung verdient, denn sie haben den Erfolg erarbeitet.

Die junge Generation braucht Schutz

Der IG Metall geht es vor allem um die Zukunft und Perspektiven der jungen Menschen in der Arbeitswelt. Sie haben es nicht verdient, gleich zu Beginn ihres Berufslebens in unsichere Jobs abgedrängt zu werden.

Die junge Generation braucht in der Arbeitswelt starken Schutz, denn sie ist von prekärer und atypischer Beschäftigung wie Leiharbeit, Befristung, Werkverträgen und unfreiwilliger Teilzeit überproportional betroffen. Knapp 38 Prozent der 15- bis 24-Jährigen waren 2010 atypisch beschäftigt – weit mehr als jeder Dritte. Bei den 25- bis 35-Jährigen war es noch jeder Vierte.

Die Übernahme nach der Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist nötig, denn heute werden 75 Prozent der Ausgebildeten nach der Ausbildung nur befristet übernommen.

Duale Berufsausbildung aufwerten

Der IG Metall geht es darum, ein neues Verständnis für Fachkräftesicherung durchzusetzen. Die Metall- und Elektroindustrie ist existenziell von funktionierenden Produktivitätsketten abhängig. Der Erfolg in Deutschland beruht nicht zuletzt auf der bruchlosen Zusammenarbeit von Fachkräften in der Produktion und den entwickelnden Ingenieuren, der Zuarbeit des Vertriebs mit der Produktionssteuerung usw.

Ein Grundpfeiler ist die duale Berufsausbildung. Diese müssen wir aufwerten. Und dazu gehört der Grundsatz: Wer eine schwierige Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, der hat einen sicheren Arbeitsplatz verdient. „Leistung muss sich lohnen.“ Dieser Grundsatz muss auch hier Gültigkeit bekommen.

Missbrauch der Leiharbeit stoppen

Wir wollen den Missbrauch der Leiharbeit stoppen und der ungleichen Bezahlung der Leihbeschäftigten Einhalt gebieten. Seit der Lockerung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter rasant angestiegen. Sie hat sich seit 2003 mehr als verdreifacht. Inzwischen liegt sie bei fast einer Million, allein in der Metall- und Elektroindustrie um die 300.000.

Der Einkauf, nicht die Personalabteilung, erledigt das Anheuern von Leihbeschäftigten. Sie werden nicht als Personalkosten, sondern unter Sachkosten abgerechnet. Das hat mit menschlicher Würde gar nichts mehr zu tun.

Wir verlangen außerdem eine Ausweitung der Informations- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Leihbeschäftigten und von Beschäftigten über Werkverträge. Denn das ist nach der Leiharbeit die neueste Billig-Masche von Unternehmen. Sie nimmt massiv zu.

Zuversicht beim Thema Mindestlohn

Abschließend erlaube ich mir noch eine kurze Bemerkung zum Thema Mindestlohn. Bundeskanzlerin Angela Merkel hat in ihrer Rede am Aschermittwoch die Ausbeutung von Arbeitnehmern durch Niedriglöhne kritisiert. „Wo es keine Tarifverträge gibt, wo Arbeitgeber glauben, mit Arbeitnehmern machen zu können, was sie wollen, dort müssen wir Sorge tragen, dass es vernünftige Lohnuntergrenzen gibt und Menschen nicht einfach ausgebeutet werden“, sagte sie. Das stimmt uns zuversichtlich, dass die Regierungskoalition so bald wie möglich zu einer Regelung finden wird.

Was nützt die „Würde der Arbeit“, wenn man arbeitslos ist?

>>> Marie-Christine Ostermann

Familienunternehmen haben nicht nur für den Wirtschaftsstandort Deutschland eine hohe Bedeutung, sie haben auch als Arbeitgeber einen guten Ruf. Darüber hinaus verstehen sie sich als Botschafter der sozialen Marktwirtschaft. In ganz außergewöhnlichem Maße leben die Familienunternehmer ihre Prinzipien und Werte – wie die Einheit aus Risiko und Haftung, Verantwortung, Freiheit und Wettbewerb. Wir Familienunternehmer sind uns sicher, dass diese Werte unabkömmlich sind für das Wachstum und den Wohlstand unserer Gesellschaft.

Freiheit und Wettbewerb für den Arbeitsmarkt

Freiheit und Wettbewerb fordern wir auch für den Arbeitsmarkt ein. Die Reformen der Jahre 2003 bis 2005 haben gezeigt, wie viel Erfolg ein flexiblerer Arbeitsmarkt bringen kann. Das Prinzip Fördern und Fordern, bessere Anreize zur Aufnahme von Arbeit sowie eine Verstärkung der flexiblen Instrumente für die Unternehmen haben dazu geführt, dass seitdem die Zahl der Erwerbstätigen gestiegen und die Zahl der Arbeitslosen gesunken ist. Vor allem konnte das hohe Niveau der Sockelarbeitslosigkeit signifikant abgebaut werden.

Die gewonnene Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt war es dann auch, welche die deutsche Wirtschaft gemeinsam mit der guten Kooperation zwischen den Tarifpartnern aus der Krise der Jahre 2008/2009 geführt hat. Arbeitszeitkonten, Kurzarbeit sowie moderate Lohnabschlüsse haben dazu geführt, dass die Unternehmen in Deutschland die überwiegende Mehrheit ihrer Arbeitskräfte während der Krise halten konnten. Flexible Instrumente wie die Zeitarbeit waren dafür verantwortlich, dass bei den ersten zaghaften Anzeichen der wirtschaftlichen Erholung sofort wieder Beschäftigung aufgebaut wurde. Die Unternehmen in Deutschland konnten ganz im Gegensatz zur ausländischen Konkurrenz sofort von „Null auf Hundert“ durchstarten. Das deutsche Jobwunder war geboren.



Marie-Christine Ostermann
Bundesvorsitzende
der Jungen Unternehmer

Interesse im Ausland am deutschen Erfolgsrezept

Schon fragt sich das Ausland, wie es Deutschland geschafft hat, auf dem Arbeitsmarkt so gut durch die Krise zu kommen. Nun wird dort versucht, die hiesigen Strukturen nachzuahmen. Kurz vor Weihnachten des vergangenen Jahres lud der wahlkämpfende französische Präsident Nicolas Sarkozy Altkanzler Gerhard Schröder in den Elysee-Palast ein, um sich die Agenda 2010 erklären zu lassen. Seitdem bastelt die französische Regierung an einem ähnlichen Modell, um die eigene Wirtschaft wieder wettbewerbsfähig zu machen. Länder wie Spanien oder Griechenland, die der aktuellen Euro- und Finanzkrise besonders stark ins Auge sehen, nehmen derzeit ebenfalls umfangreiche Arbeitsmarktreformen vor. Da werden rigide Kündigungsschutzvorschriften beseitigt, Mindestlöhne herabgesetzt und Lohnstückkosten gesenkt, damit mehr Wachstum generiert und die hohe (Jugend-)Arbeitslosigkeit beseitigt werden kann.

In Deutschland allerdings hat es den Anschein, als empfinde man den flexiblen Arbeitsmarkt und die Garanten der Krisenbewältigung als zunehmend lästig – obwohl uns Weltbank und OECD ermutigen, weitere Deregulierungen z. B. beim Arbeitsrecht vorzunehmen, damit auch künftig Wachstum und Wohlstand generiert werden kann. Unter dem Postulat der „Würde der Arbeit“ oder mit Begriffen wie „faire und gerechte Löhne“ ist in letzter Zeit eine Debatte entfacht worden, die von Forderungen geprägt ist, die erfolgreichen Arbeitsmarktinstrumente zu beschneiden und mehr staatliche Regulierung und Intervention voranzutreiben. Für einen Verfechter von Freiheit und Wettbewerb ist dies nicht nachvollziehbar.

Arbeitsplätze müssen rentabel sein

Doch was ist eine „würdige Arbeit“? Vollzeit? Unbefristet? Mit einem „fairen und gerechten Lohn“ versehen? Wer definiert, was ein „fairer und gerechter Lohn“ ist? Man bedenke, dass ein Lohn auch erst erwirtschaftet werden muss. Arbeitsplätze müssen rentabel sein, sonst werden sie nicht geschaffen.

Die überwiegende Mehrheit der Deutschen arbeitet Vollzeit, unbefristet und auch zu guten Löhnen. Richtig ist aber auch, dass sich eine zunehmende Spaltung des Arbeitsmarktes bemerkbar macht: in jene Arbeitnehmer, die gut qualifiziert sind, und jene, die über einen geringen Qualifi-

kationsgrad verfügen bzw. seit langem arbeitslos sind. Hochqualifizierte Arbeitskräfte sind vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels begehrter wie nie zuvor. Dementsprechend können sie sich aussuchen, bei wem sie zu welchen Bedingungen arbeiten möchten. Familienunternehmen im klein- und mittelständischen Bereich müssen sich bis an die Decke strecken, um diese Fachkräfte zu bekommen oder zu halten. Da geht es schon lange nicht mehr nur um die Höhe des Lohns. Da spielen auch Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein Gesundheitsmanagement oder Karriereplanung im Unternehmen eine Rolle.

Ganz anders sieht es dagegen bei Menschen mit geringerem Bildungsgrad oder Langzeitarbeitslosen aus. Diese sind auf Beschäftigungsverhältnisse angewiesen, die ihnen einen Weg in den Arbeitsmarkt eröffnen. Mit der jetzt diskutierten Abkehr von flexiblen Beschäftigungsformen und verstärkter staatlicher Regulierung auf dem Arbeitsmarkt werden wir die Beschäftigungschancen dieser Menschen kaum erhöhen, eher im Gegenteil.

Die Schwächsten werden bestraft

Die aktuellen Tarifverhandlungen sind ein Beleg dafür. Mit den Forderungen der IG Metall nach einer Übernahmepflicht aller Auszubildenden in unbefristete Arbeitsverhältnisse oder der Mitbestimmung des Betriebsrates beim Einsatz von Zeitarbeitern im Unternehmen werden die Schwächsten in der Arbeitswelt bestraft. Die Unternehmen werden nicht mehr über Bedarf ausbilden oder leistungsschwächere Schulabgänger fördern. Das Instrument der Zeitarbeit wird durch die angedachte Regulierung von den Unternehmen künftig weniger genutzt werden als bisher. Dies bestätigen auch Umfragen unter unseren Familienunternehmen.

Hinzu kommt die Diskussion um die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Die Gespräche mit Politikern unterschiedlichster parteipolitischer Färbung zeigen, dass einzig ein Mindestlohn ab einer Höhe von 7,00 Euro pro Stunde politisch akzeptiert wird. Derzeit gibt es rund vier Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die um die 5,00 bis 6,00 Euro pro Stunde verdienen – vorzugsweise im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen, im Einzelhandel sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe. Ein Mindestlohn in Höhe des politisch Gewünschten würde viele Arbeitsplätze unrentabel machen – mit allen Folgen wie dem Anstieg der Arbeitslosenzahlen oder der Ausgaben für staatliche Unterstützungsleistungen.

Eigenverantwortung und Selbstbestimmung

Mit der Einführung einer politischen Lohnuntergrenze und der Regulierung flexibler Beschäftigung wie der Zeitarbeit werden Menschen mit geringer Bildung dauerhaft vom Arbeitsmarkt fern gehalten. Für sie würden Arbeitslosigkeit und staatlicher Leistungsempfang auf Dauer zementiert. Eine Teilhabe am Arbeitsleben ist damit praktisch ausgeschlossen. Was nützt die „Würde der Arbeit“, wenn man arbeitslos ist?

„Würde der Arbeit“ heißt demnach für uns Familienunternehmer, die Chance zu bekommen, aktiv am Arbeitsleben teilnehmen und sich damit in die Gesellschaft einbringen zu können. Die „Würde der Arbeit“ bedeutet aber auch, sich die Arbeit suchen zu können, der man gerne nachgehen möchte, ohne dass der Staat eingreift und die Barrieren in den Arbeitsmarkt immer höher zieht. Arbeit schafft Freiräume, die man mit viel Eigenverantwortung und Selbstbestimmung ausfüllen kann. Arbeit zu haben ist besser als dauerhaft durch staatliche Transferleistungen fremdbestimmt zu sein.

Die Mehrheit arbeitet
Vollzeit, unbefristet und
zu guten Löhnen, sagt
Marie-Christine Ostermann.



Menschenwürdige Arbeit in der Wissensgesellschaft

>>> Weihbischof Dr. Dr. Anton Losinger

Artikel 1 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland setzt die Latte hoch: „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ Damit geht es, wenn man von der Würde des Menschen in der Arbeit spricht, um ein Thema von höchstem Verfassungsrang.

Häufig wird die Frage nach menschenwürdiger Arbeit an der Forderung nach einer gesetzlich festgelegten Lohnuntergrenze festgemacht. Die Debatte ist alt. Gewerkschaften und Sozialverbände machen sich dafür seit Jahren stark. Die Kritiker sind nicht weniger zahlreich. Dennoch hat die Forderung nichts von ihrer Brisanz und ihrer Aktualität verloren.

Die ökonomische Definition und Kritik des Mindestlohnes

Ein Mindestlohn ist ein in der Höhe festgelegtes, kleinstes rechtlich zulässiges Arbeitsentgelt, definiert die Wirtschaftswissenschaft. Die Festsetzung erfolgt durch eine gesetzliche Regelung, durch eine Festbeschreibung in einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag oder implizit durch das Verbot von Lohnwucher. Eine Mindestlohnregelung kann sich auf den Stundensatz oder den Monatslohn bei Vollzeitbeschäftigung beziehen.

Über Mindestlöhne wird unter sozial- und arbeitsmarktpolitischen Aspekten in Wissenschaft und Politik heftig und kontrovers diskutiert. Ein Hauptargument dafür ist neben der Entlastung des Sozialstaats die Verbesserung der Einkommenssituation von Beschäftigten im Niedriglohnssektor; ein Hauptargument dagegen ist der mögliche Verlust von Arbeitsplätzen aufgrund von Rationalisierungs- und Anpassungsmaßnahmen der Wirtschaft, mit dem Ziel der Ersetzung des Faktors Arbeit durch Maschinen (Automatisierung), sowie die Verlagerung von Produktion und Investitionstätigkeit ins Ausland.

Stetig steigende Mindestlöhne führen in diesem Kontext zu einem erhöhten Produktivitätsdruck bei den Arbeitsplätzen, mit der Folge, dass niedrigqualifizierte oder leistungsschwache Arbeitnehmer systematisch in



Weihbischof
Dr. Dr. Anton Losinger
Weihbischof der Diözese
Augsburg

die Arbeitslosigkeit gedrängt würden. Dies würde eine Verfestigung der Sockelarbeitslosigkeit verursachen.

Auch die Wirkung von Mindestlöhnen auf das Beschäftigungsniveau ist umstritten. Maßgeblich für die möglichen Auswirkungen ist dabei die Höhe des Mindestlohns in Relation zum allgemeinen Lohnniveau.

Das Nachrichtenmagazin „Der Spiegel“ betitelte das Dilemma mit der Frage „Wohltat oder Jobkiller?“. „Gesetzliche Mindestlöhne vernichten Arbeitsplätze, warnen die Gegner. Sie lindern Armut und entlasten die Sozialkassen, argumentieren Befürworter – und fordern eine allgemeine Lohnuntergrenze in Deutschland.“

Die alte Streitfrage in der CDU/CSU

Seit dem Leipziger Parteitag streitet die Union erbittert darüber, wie das dort verabschiedete Votum zu interpretieren ist, für die Einführung einer „allgemeinen verbindlichen Lohnuntergrenze“ in den Bereichen zu sein, in denen kein tarifvertraglich festgelegter Lohn existiert.

Teile des Wirtschaftsflügels lehnen nach wie vor einen allgemeinen Mindestlohn ab. Der Arbeitnehmerflügel kämpft mehrheitlich heftig dafür. Hier kann man Karl-Josef Laumann, den Vorsitzenden des Arbeitnehmerflügels der CDU, zitieren. Er stellt fest: „Eine Arbeit, von der man nicht leben kann, hat auch keine Würde und nimmt dem arbeitenden Menschen die Zukunft. Und sie zerstört das Gerechtigkeitsprinzip.“ Nach seinen Argumenten muss ein gerechter Lohn die Grundbedürfnisse des Einzelnen decken; er muss eine Teilnahme an der Gesellschaft sichern, und er muss die Leistung würdigen. Die Qualität, Motivation und Produktivität der Arbeit sinkt, wo Minijobs, befristete Verträge und Leiharbeit zunehmen. Für immer mehr Menschen bedeutet dies, dass sie trotz einer Vollzeitbeschäftigung auf die Hilfe des Staates angewiesen sind. „Die Folge ist auch eine zunehmend ungerechte Vermögensverteilung, die den sozialen Frieden bedroht. Die Ausweitung des Niedriglohnsektors gefährdet längst den Sozialstaat!“ Ein Problem, das sich fortsetzt: Der Billigjobber von heute ist ja der bedürftige Rentner von morgen.

Konsequent titelte unlängst die „Augsburger Allgemeine“ im Leitartikel von Daniela Hungbauer: „Der Lohn ist mehr als eine Geldfrage!“ Darin heißt es: „Nun ist ein Mindestlohn kein Allheilmittel gegen Armut und keine Wunderwaffe gegen ungerechte Entlohnung. Aber er zieht eine Grenze,

unter der es unter Berücksichtigung von Prinzipien der Gerechtigkeit und der Menschenwürde niemandem zuzumuten ist, seine Arbeitskraft einzusetzen. Über die Höhe lässt sich streiten, über die Notwendigkeit nicht!“ Damit sind die Streitpunkte um den Mindestlohn deutlich aufgespannt.

Ich möchte an dieser Stelle kein „neues Fass“ aufmachen, sondern gerne eine spezifische Perspektive mit Blick auf Arbeitsbiografien und Berufschancen junger Menschen hinzufügen.

Arbeitschancen in der modernen Wissensgesellschaft

Wie steht es um die Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten junger Menschen in der modernen Wissens- und Bildungsgesellschaft?

„Wir sind die Schüler von heute,
die in Schulen von gestern
von Lehrern von vorgestern
mit Methoden des Mittelalters
auf die Probleme von übermorgen
vorbereitet werden.“

„Eine Arbeit, von der
man nicht leben kann,
hat auch keine Würde.“



Mit diesen Worten verabschiedete sich unlängst die Abiturklasse eines Berliner Gymnasiums in ihrer Schülerzeitung von der Schule ins Leben.

Welch herbe Kritik am System Arbeit und Bildung! Deutlich scheint die Sorge junger Menschen durch, für das Leben in der Gesellschaft von morgen nicht gut genug vorbereitet zu sein, die ihrer Gestalt nach eine globale Wissensgesellschaft von ganz neuem Zuschnitt sein wird.

Dass wir uns heute an der Grenze bzw. an einem Übergang von einer klassischen Industriegesellschaft zu einer Dienstleistungsgesellschaft befinden, ist eine unbezweifelte Binsenweisheit. „Wissensgesellschaft“ heißt das Zauberwort, das als Erklärungsschema für die vielfältigen, dynamischen Wandlungsprozesse im Leben der Gesellschaft erhalten muss – ebenso wie für die Chancen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten junger Menschen.

Man greift vielleicht nicht zu kurz, wenn man selbst das Heraufkommen einer „neuen sozialen Frage“ diagnostiziert, die sich nicht mehr zwischen den klassischen Faktoren Arbeit und Kapital abspielt, sondern deren neue Dimensionen Wissen und Nichtwissen sind. Bei der Beschreibung der Probleme und der Herausforderungen ist der Trend zur Bildung und sind die Strukturänderungen, die durch diesen Prozess in Gang gesetzt werden, von entscheidender Bedeutung.

Die zentralen Ansatzpunkte der Analyse dieses Prozesses lauten:

1. Der Trend zur Wissensgesellschaft hält unvermindert an und bestimmt gleichermaßen die Chancen und Probleme auf dem Arbeitsmarkt und in der beruflichen Entwicklung.
2. Vor allem die niedrig- und nichtqualifizierten Menschen sind die hauptsächlich Benachteiligten und die „Verlierer“, in verschärfter Diktion die „Opfer“ auf dem Weg in die Informations- oder Wissensgesellschaft.
3. Nötig ist eine Analyse struktureller Defizite des überaus erfolgreichen dualen Bildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland, und schließlich:
4. Überfällig ist eine nüchterne Darstellung der Problematik sozialer Ausdifferenzierungsprozesse, wie sie durch Wissens- und Bildungsvoraussetzungen gesetzt werden.

Klar ist: Die Informations- und Wissensgesellschaft kennt nicht nur Gewinner, sondern auch Verlierer. Bereits seit Anfang der 80er Jahre zeichnet sich gleichsam spiegelbildlich zur Höherqualifizierung der Erwerbstätigen eine zunehmende Ausgliederung der weniger Qualifizierten aus dem Er-

werbsleben ab. Eine der wesentlichen Ursachen von Arbeitslosigkeit in den hochentwickelten Industrieländern ist die mangelnde berufliche Qualifikation. Nur hochqualifizierte Arbeitnehmer bieten das Anforderungsprofil, das zur Erstellung hochwertiger Produkte und Dienstleistungen erforderlich ist. Ein wesentlicher Ansatzpunkt zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit besteht darin in einer möglichst guten Ausbildung und stetigen Verbesserung der Qualifikation der Mitarbeiter und einer intensiven Förderung des „Humankapitals“.

Zwei knappe Hinweise sollen die dramatisch gewachsene Bedeutung beruflicher Qualifikation – sowohl für die persönlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten als auch für die Arbeitsmarktproblematik moderner Volkswirtschaften – verdeutlichen:

1. Die sogenannte Halbwertszeit des Wissens in diversen naturwissenschaftlichen Zweigen, insbesondere bei den ingenieurwissenschaftlichen Fächern, beträgt heute durchschnittlich zwei bis vier Jahre. Das bedeutet: Bereits nach einer solch kurzen Zeitspanne von vier Jahren ohne berufliche Praxis kann ein beruflicher Wiedereinstieg einem vollständigen Neuanfang in der beruflichen Qualifizierung gleichkommen.

Die Dimensionen der „neuen sozialen Frage“ sind Wissen und Nichtwissen, sagt Anton Losinger.



2. Im Jahr 1992 hat in der Bundesrepublik erstmals die Zahl der Studierenden die Zahl der Auszubildenden überschritten. Diese Entwicklung besitzt nur auf den ersten Blick ein erhöhtes Überraschungsmoment. Bei näherem Hinsehen zeigt sich hier ein logisches und nachvollziehbares Indiz: Die neuen, drastisch gestiegenen Anforderungen an die berufliche Bildung der Mitarbeiter, die zur Erstellung hochwertiger Produkte und Dienstleistungen ein neues Qualifikationsniveau brauchen, spiegeln einen Strukturwandel in der modernen Industriegesellschaft wider.

Doch gerade an diesem Punkt wird auch die Aporie des Übergangs deutlich: Mit dem gewachsenen Anforderungsprofil und der Flexibilisierung auf dem Feld der beruflichen Qualifikation entsteht auch eine wachsende Zahl von Menschen, die „nicht mitkommen“ – die aufgrund einer Kombination von persönlichen, gesellschaftlichen und biografischen Merkmalen und Gründen entweder den Einstieg in die Arbeitswelt nicht schaffen oder beim Tempo des Wandels nicht mithalten können. Auch das Arbeitskonzept der Bildungsgesellschaft wird deren Probleme nicht im Grundansatz lösen. Hier gilt im Geist der Konzeption der sozialen Marktwirtschaft die Forderung: Exklusion muss vermieden werden. Das soziale Netz muss gespannt bleiben!

Auch in absehbarer Zukunft wird es in den hochentwickelten Industrieländern einen „Sockel“ an Arbeitslosigkeit geben, der sich in Langzeitarbeitslosigkeit verfestigt. Dieser erklärt sich aus einer variablen Kombination von klassischen Ursachen. Insbesondere die traditionellen Problemgruppen des Arbeitsmarktes werden davon betroffen sein, darunter

- Menschen ohne Berufsabschluss und/oder mit mangelnder Flexibilität oder Mobilität,
- Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderte,
- Langzeitarbeitslose, die länger als ein Jahr arbeitslos waren,
- Arbeitnehmer, die 55 Jahre und älter sind,
- und Arbeitslose, die von mehreren dieser Risikofaktoren gleichzeitig betroffen sind.

Für sie alle muss im Rahmen der sozialen Marktwirtschaft ein soziales Netz gespannt sein, das ihnen in ihrer problematischen Situation die Sicherung ihrer Existenzgrundlage und die solidarische Unterstützung der Gemeinschaft garantiert.

Nötig ist aber künftig im Kontext der wissens- und informationsbasierten Arbeitswelt eine genaue Analyse der strukturellen Chancen und Defizi-

te und eine Analyse der Problematik sozialer Ausdifferenzierungsprozesse der Bildungskontexte. Nicht alles ist mit der Wissensgesellschaft kompatibel. Nicht alles wird durch die neue Struktur der Arbeitswelt gelöst.

Exemplarische Forderungen

1. Es muss ein Ende haben mit der Generation Praktikum!

„Flexibler Lehrling sucht flexible Firma“ leitartikelte am 5. März 2012 die „Augsburger Allgemeine“. Damit wies sie auf das Problem hin, dass jugendlichen Berufseinsteigern in ihrer Berufs- und Lebensplanung keine Verlässlichkeit und Konstanz mehr ermöglicht wird. „Hopping“ von Praktikum zu Praktikum, Kettenverträge und zum Teil haltlose Versprechungen demotivieren junge Arbeitnehmer und zerstören ihre berufliche Perspektivierung. Flexibilität wird hier nicht selten zum Ersatzwort für endlose Verträge und uneingehaltene Zusagen. Hier muss gehandelt werden, um kostbare Qualifikationen zu heben und zu halten und um – wie die Ökonomie das so unlyrisch ausdrückt – das teure Humankapital zu fördern.

„Lehrstellen werden zunehmend Leerstellen“, warnt dagegen der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Geschätzte 75.000 Ausbildungsplätze konnten im vergangenen Jahr nicht besetzt werden. Allein für Bayern meldete die Arbeitsagentur aktuell 7.745 unbesetzte Angebote im September. Die Furcht vieler Unternehmen auch in der Region vor einem Fachkräftemangel ist, ausgehend von diesen Zahlen, nachvollziehbar. Schließlich hängt von der Kompetenz des Nachwuchses ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit ab.

Flexibler aufstellen müssen sich aber nicht nur die Firmen, sondern auch die Jugendlichen. Rund 350 Ausbildungsberufe gibt es. Ein Blick auf die Top-Ten-Listen der Schüler zeigt, dass diese Auswahl nicht genutzt wird, im Gegenteil. Viele Bewerber legen sich auf zu wenige Berufe fest.

2. Es muss ein Ende haben mit Karrierekonzepten und Arbeitsverträgen, welche die Lebensplanung junger Menschen marginalisieren!

Nach neuesten biomedizinischen Informationen verschiebt sich der Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes im Leben einer Frau immer weiter nach hinten – inzwischen auf das 30. Lebensjahr. Gleichzeitig nimmt die Fertilität einer jungen Frau bereits ab dem 24. Lebensjahr messbar ab. Sollte sich der Trend zur immer späteren Erstgeburt stabilisieren, könnte das ein willkommenes Milliardengeschäft für die Reproduktionsmedizin werden.

Sollte hier nicht intensiv an alternativen Arbeits- und Karrierekonzepten gearbeitet werden, die Frauen eine Familienplanung zu einem Zeitpunkt ermöglichen, zu dem die Natur das auch vorsieht, ohne ihre beruflichen Chancen beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Geburt des Kindes zu behindern oder zu vermindern?

3. Es muss ein Ende haben mit einer rein verteilenden Sozialpolitik!

An ihre Stelle muss Beteiligungsgerechtigkeit treten sowie eine kreative, aktivierende Sozialpolitik. Bildungsförderung und solidarische Leistungsgesellschaft müssen feste Ziele politischen Handelns in einer Kombination von Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik sein.

Das neue Schlagwort: „Vererbbarkeit von Armut in Prekariatsfamilien“ mag ein Warnsignal dafür sein, dass Entwicklungsmöglichkeiten junger Menschen in ihrem sozialen Umfeld zu wenig gefördert werden.

Ein Fazit

Wenn Arbeit nicht einfach eine Ware, sondern zutiefst „Ausdruck der menschlichen Person“ ist – wie es die kirchliche Soziallehre, insbesondere Papst Johannes Paul II. in seiner Enzyklika „Laborem Exercens“ festhielt und wie es in der Theorie der sozialen Marktwirtschaft verankert ist –, dann muss für sie auch ein besonderer Respekt, eine besondere Achtung und Würde gelten.

Es gibt im Instrumentenkoffer der sozialen Marktwirtschaft eine Reihe von denkbaren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, um ein Einkommensniveau zu sichern, mit dem ein Arbeitnehmer ein „menschenwürdiges“ Leben gestalten kann. Die Lösung muss weder der Mindestlohn noch die „allgemein verbindliche Lohnuntergrenze“ sein.

Wesentlich ist es aber, eine Struktur zu begründen, die sich aus arbeitsmarktpolitischen, bildungspolitischen und/oder sozialpolitischen Elementen zusammensetzt, um das Ziel zu erreichen, das in Paragraph 1 (2) des altehrwürdigen Bundes-Sozialhilfegesetzes so formuliert ist: Jedem Menschen muss in der sozialen Marktwirtschaft ein Leben ermöglicht werden, „das der Würde des Menschen entspricht“.

Schließlich sind Schwierigkeiten, wie es ein Philosoph einmal treffend ausdrückte, „nichts anderes als Chancen in Arbeitskleidung“.

Chancen und Risiken atypischer Arbeitsverhältnisse

>>> Regine Stachelhaus

Chancen und Risiken sind auf dem Arbeitsmarkt nicht immer gleich verteilt. Darum kann es trotz positiver Gesamtentwicklung Gewinner und Verlierer geben. In der sozialen Marktwirtschaft geht es uns um das Wohl und die damit verbundene Würde jedes Einzelnen. Darum stellt sich die Frage: Welchen Beitrag können wir als Unternehmen dazu leisten, dass die Würde jedes einzelnen Menschen in der Arbeitswelt von heute und morgen gewahrt ist?

Anhand einiger Beispiele möchte ich Chancen und Risiken aufzeigen.

Arbeit und Wissensgesellschaft

E.ON hat 2010 seine Strategie unter das Motto „cleaner & better energy“ gestellt. Damit verbunden ist ein klares Bekenntnis zum Wissen und zu den Fertigkeiten unserer Mitarbeiter als einer wesentlichen Stütze unseres Unternehmenserfolgs. Eine unserer vier strategischen Kernaussagen lautet: „Weniger Kapital, mehr Wert – In Zukunft werden wir unser Wissen und unsere Kompetenz intensiver nutzen und nicht nur auf unsere Finanzkraft setzen.“

Auch der Arbeitsmarkt spiegelt den Trend hin zur Wissensgesellschaft wider, der sich in den kommenden Jahren noch verstärken wird: Vor dem Hintergrund von demografischer Entwicklung und Fachkräftemangel wird Wissen in ausgewählten Bereichen immer mehr zu einer knappen Ressource. Wir befinden uns damit auf einem ersten Feld, auf dem Chancen und Risiken ungleich verteilt sind: Einige verfügen über Wissen und Fertigkeiten, die bereits jetzt in hohem Maße gefragt sind. An Ingenieuren besteht beispielsweise schon heute akuter Mangel. Auf der anderen Seite leben in unserem Land Menschen, deren relativ geringer Bildungsstand sie mehr und mehr ins Abseits drängt, d.h. sie finden – wenn überhaupt – niedrig entlohnte Jobs, die die Ernährung einer Familie schwer machen.



Regine Stachelhaus
Mitglied des Vorstands
der E.ON AG

Zeitarbeit und Qualifikation

Das betrifft auch die Gruppe der Zeitarbeitnehmer. Vergleiche mit der Entlohnung der Stammelegschaft von Unternehmen zeigen, dass vor allem auch das relativ niedrige durchschnittliche Qualifikationsniveau der sogenannten ANÜ-Kräfte (Arbeitskräfte im Sinne der Arbeitnehmerüberlassung) ein Grund für die teilweise signifikanten Lohnunterschiede ist. „Prekär“ ist hier also nicht das Zeitarbeitsverhältnis an sich, sondern die Tatsache, dass es Menschen gibt, die hinsichtlich der Qualifikation den Anschluss zu verlieren drohen.

Gleichzeitig ist bei einer differenzierten Bewertung der Zeitarbeit aber auch zu beachten, dass aufgrund der abnehmenden Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften und deren leichterem Substituierbarkeit die Zeitarbeit oft immer noch die bessere Alternative gegenüber der Arbeitslosigkeit darstellt. Aus Unternehmenssicht kommt der Zeitarbeit eine wichtige „Atmungsfunktion“ zu, um Arbeitsspitzen flexibel bewältigen zu können. Die Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung wäre darum zumeist nicht die Einrichtung „normaler“ Arbeitsverhältnisse, sondern der bloße Wegfall der Zeitarbeitsplätze.

Ziel muss es sein, durch Erziehung, Qualifikation und kontinuierliche Weiterbildung die Chancen für möglichst viele zu erhöhen. Wir können für die Zukunft keine künstliche Nachfrage nach sogenannten Geringqualifizierten erzeugen. Aber wir können und müssen die Zahl der Qualifizierten erhöhen. Bei E.ON bilden wir darum beispielsweise – ungeachtet der aktuellen Maßnahmen zum Personalabbau – weiterhin deutlich über Bedarf aus. Außerdem hat das Thema Weiterqualifizierung einen hohen Stellenwert bei der Umsetzung unseres Umstrukturierungsprogramms.

Würde der Arbeit und die Work-Life-Balance

Ein weiteres Feld, auf dem sich bereits heute Chancen und Risiken abzeichnen, ist die niedriger werdende Schwelle zwischen Berufs- und Privatleben. Der Industriesoziologe Günter Voß nennt es die „Verbetrieblichung der Lebensführung“, wenn Home Office, Vertrauensarbeitszeit, BlackBerry und Co. dazu führen, dass der Mitarbeiter rund um die Uhr erreichbar ist und auch außerhalb seines regulären Arbeitsplatzes tätig werden kann. Die Risiken drohen in diesem Fall insbesondere den tat-

sächlichen oder vermeintlichen Gewinnern der Arbeitswelt von heute, den hochqualifizierten Fachkräften, Projektmitarbeitern und Managern.

Und auch hier sehen wir wieder, dass das Wohl und die Würde der arbeitenden Menschen und der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen eng miteinander verbunden sind: Einem Unternehmen kann gar nicht daran gelegen sein, dass Mitarbeiter systematisch über ihre Belastungsgrenze hinaus arbeiten.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – auch durch Teilzeit

Es gibt ein Leben außerhalb der Arbeit, und es muss mit der Arbeit vereinbar sein. Gerade im letzten Jahr konnten wir bei E.ON in Düsseldorf eine Reihe von Betriebsvereinbarungen abschließen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern: So besteht z. B. die Möglichkeit bezahlten Sonderurlaubs für Betreuungszwecke bei Krankheit in der engeren Familie. Viele Standorte unseres Konzerns erweitern die Zahl der Betreuungsplätze für Kinder. Für in den Beruf zurückkehrende Eltern ver-

Betriebe können dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, sagt Regine Stachelhaus.



suchen wir bei E.ON, die Arbeitsbedingungen durch Nutzung von Teilzeit und Home Office möglichst flexibel zu gestalten.

Mit der Teilzeitbeschäftigung ist eine weitere Form atypischer Beschäftigung genannt. Hier wird noch deutlicher, dass „jenseits der Norm“ direkt keine Schlechterstellung bedeuten muss. Gerade für Frauen mit kleinen Kindern ist die Teilzeittätigkeit wichtig, um Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können. Selbst eine Teilzeittätigkeit mit zunächst niedriger Stundenzahl trägt als Alternative zu einer längeren Auszeit mit dazu bei, den Anschluss im Berufsleben nicht zu verlieren. „Anormal“ kann darum hier vor allem im Sinne besonderer Flexibilität verstanden werden.

Präferenzen der Generation Y bei der Arbeitgeberwahl

Einmal mehr begegnet uns die niedrigere Schwelle zwischen Beruf und Privatleben beim Thema Werteorientierung. So finden persönliche Werte und Einstellungen verstärkt Berücksichtigung bei der Definition von Anforderungen an einen künftigen Arbeitgeber. Gerade junge Absolventen der sogenannten „Generation Y“ sind immer weniger bereit, um extrinsischer Anreize willen für ein Unternehmen zu arbeiten, dessen Werte mit den eigenen nicht übereinstimmen.

Diese Generation setzt auch hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses andere Prioritäten: Das Etikett „Normalarbeitsverhältnis“ kann hier durchaus negativ besetzt sein und „atypisch“ alles andere als prekär meinen. Die Vorstellung einer Erwerbsbiografie, in der sich befristete Projekteinsätze für verschiedene Unternehmen mit Phasen der Weiterqualifikation abwechseln und Teamarbeit mehr in virtuellen als in realen Räumen stattfindet, hat für den „Yer“ nichts Bedrohliches an sich. Es entspricht vielmehr seinem Wunsch nach Abwechslung, Know-how-Aufbau und letztlich Spaß an der Arbeit.

Qualifikation und Bildung als Schlüssel zum Erfolg

Die Würde des Menschen in der Arbeitswelt ist immer wieder neu unter den jeweiligen gesellschaftlichen Bedingungen zu sichern. Dazu zählen auch ungewöhnliche Formen der Arbeit. Deren Chancen und Risiken werden am Ende vor allem durch die Nachfrage bestimmt. Gewinner am Arbeitsmarkt sind die, die von der Nachfrage profitieren. Dazu müssen wir möglichst viele Menschen befähigen.

Soziale Gerechtigkeit als Maßstab des Handelns

>>> Karl Schiewerling

Menschen müssen von ihrer eigenen Hände Arbeit leben können. Erst wenn sie dazu nicht mehr in der Lage sind, muss der Staat ihnen mit seinem Instrumentarium unter die Arme greifen.

Soziale Gerechtigkeit ist der Maßstab unseres politischen Handelns. Soziale Gerechtigkeit zielt auf Chancen und Teilhabe. Unsere soziale Marktwirtschaft ist ein Regelwerk, um soziale Gerechtigkeit herzustellen. Soziale Marktwirtschaft beruht auf Eigenverantwortung, Leistung und Wettbewerb sowie auf Gerechtigkeit, Partnerschaft und sozialem Ausgleich. Diese Werte ordnen sich ein in die Grundprinzipien christlicher Gesellschaftslehre – Solidarität, Subsidiarität und Personalität. Sozial gerecht ist eine Marktwirtschaft und ist ein Staatssystem nur dann, wenn jeder nach seinen Begabungen und nach seinen Fähigkeiten die Möglichkeit hat, sich daran zu beteiligen. Im Sinne der sozialen Gerechtigkeit haben die unionsgeführten Regierungen der vergangenen Jahre eine Reihe von Gesetzen verabschiedet, mit denen sie die Rechte der Arbeitnehmer gestärkt und ihre Chancen verbessert haben.

Lohnuntergrenzen für zahlreiche Branchen

Am 24. April 2009 ist eine Neufassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in Kraft getreten. Darin wurden zunächst die Lohnuntergrenzen für folgende Branchen geregelt: Baugewerbe, Abfallwirtschaft, Gebäudereiniger, Dachdecker, Elektrohandwerker, Maler und Lackierer, Sicherheitsdienstleister, Aus- und Weiterbildungsdienstleister nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch, Wäschereidienstleister und Bergbauspezialarbeiter auf Steinkohlebergwerken sowie Altenpfleger und ambulante Krankenpfleger. Letztes Jahr kamen neben dem Wach- und Schließgewerbe die Pflegebranche und die Zeitarbeitsbranche hinzu. Über vier Millionen Menschen haben damit einen branchenbezogenen Mindestlohn. Darüber hinaus sind Millionen Menschen in Tarifverträgen organisiert. Diese erhal-



Karl Schiewerling **MdB**

Vorsitzender der
Arbeitsgruppe Arbeit und
Soziales der CDU/CSU-
Bundestagsfraktion

ten oftmals einen Lohn, der weit über der Untergrenze liegt: beispielsweise Beschäftigte im öffentlichen Dienst oder in der Chemie- und Stahlindustrie.

Beschäftigung sichern, Arbeitsplätze fördern, gestärkt aus der Krise hervorgehen – diese drei Ziele hatte das Gesetz für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt, das zum Januar 2011 in Kraft trat. Das Beschäftigungschancengesetz setzt damit konsequent die überaus erfolgreiche Politik der Großen Koalition zur Überwindung der Weltwirtschaftskrise 2008/09 fort. Im Rahmen des Gesetzes wurde insbesondere das Kurzarbeitergeld verlängert. Hunderttausende Arbeitsplätze konnten so gerettet werden. Auf diese Weise wurden erfahrene Mitarbeiter mit wertvollem Wissen in den Betrieben gehalten. Damit wurde die Grundlage für eine schnelle Erholung der Konjunktur gelegt.

Gegen Missbrauch bei der Zeitarbeit

Über vier Millionen Menschen haben einen branchenbezogenen Mindestlohn, sagt Karl Schiewerling.

Um dem Missbrauch von Zeitarbeit entgegenzuwirken, hat die christlich-liberale Koalition Ende Juli 2011 die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auf den Weg gebracht. Dieses Instrument soll verhindern, dass Arbeitnehmer entlassen oder nicht weiter beschäftigt werden und anschließend als Zeitarbeitskräfte zu schlechteren Arbeitsbedingungen wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem



anderen Unternehmen desselben Konzerns eingesetzt werden. In der Fachsprache wird das als Drehtüreffekt bezeichnet.

Die Möglichkeit, Personen als Zeitarbeitskräfte in ihren ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns einzusetzen, besteht zwar immer noch. Allerdings wurde ihre Schlechterstellung dadurch verhindert, dass vom Gleichstellungsgrundsatz abweichende Regelungen in Tarifverträgen auf sie nicht mehr angewendet werden können. Der Gleichstellungsgrundsatz steht in der Zeitarbeitsbranche weiterhin unter Tarifvorbehalt. Sollten die Tarifvertragsparteien bis zum Frühsommer keine befriedigende Verständigung untereinander finden, wird die Bundesregierung eine Kommission einberufen. Diese erarbeitet dann unter Wahrung der Tarifautonomie angemessene Vorschläge.

Passgenaue Förderung von Langzeitarbeitslosen

Das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen auf dem Arbeitsmarkt wurde am 23. September 2011 vom Bundestag beschlossen. Die Reform war sinnvoll, da bislang nicht alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente den gewünschten Erfolg hatten. Ziel der Reform war eine bessere Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen und ihre schnellere Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Durch die Neustrukturierung des sogenannten „Instrumentenkastens“ und den effizienteren Einsatz der Mittel ist es gelungen, Arbeitsuchende besser zu erreichen und ihre individuellen Bedürfnisse bei der Förderung stärker zu berücksichtigen. Die Arbeitsagenturen vor Ort haben mehr Entscheidungsfreiheit, um passgenaue Leistungen zu finden. Die Neuregelungen traten zum 1. April 2012 in Kraft.

Tarifpartner in der Pflicht

Ein zentrales Thema unserer politischen Arbeit ist die Frage, wie die Politik künftig die Rahmenbedingungen für die Lohnfindung so gestalten kann, dass eine bestimmte Grenze nicht unterschritten wird. Wenn Menschen Vollzeit beschäftigt sind, müssen sie so viel verdienen, dass sie nicht auf Grundsicherung angewiesen sind. Daher spricht die CDU/CSU sich für eine allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze aus, die von den Tarifpartnern selbst zu finden ist. Die Lohnuntergrenze soll in den Branchen und Regionen wirken, wo Tarifverträge keine Bindung entfalten.

Bei allen heute geltenden Mindestlohnregelungen handelt es sich um Regelungen, welche die Tarifpartner – Arbeitgeber und Gewerkschaften – frei ausgehandelt haben und die anschließend durch das Bundesarbeitsministerium per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Das heißt, die Verantwortung für die Lohnfindung bleibt dort, wo sie hingehört: bei den Tarifpartnern.

Es gibt aber leider bei den Tarifpartnern eine mangelnde Tendenz, sich zu organisieren. Doch nur starke Arbeitgeber und starke Gewerkschaften sind in der Lage, die Forderung und Vision Ludwig Erhards von der sozialen Marktwirtschaft umzusetzen.

In den Bereichen, in denen es keine Tarifvereinbarungen gibt, bedarf es der Einführung einer allgemeinen und verbindlichen Lohnuntergrenze, die von einer staatlich unabhängigen Kommission aus Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt werden muss. Eine Lohnuntergrenze stärkt zudem die Unternehmen, denn sie sorgt für mehr Fairness im Wirtschaftswettbewerb.

Chancen der Zeitarbeit nutzen – Missbrauch verhindern

Künftig müssen wir sowohl die Chancen der Zeitarbeit weiter im Blick behalten als auch ihren Missbrauch verhindern. Zeitarbeit bietet den Unternehmen die Möglichkeit, auf Nachfragespitzen in Produktion und Dienstleistung passgenau zu reagieren. Arbeitnehmern bietet die Zeitarbeit große Chancen – insbesondere für die Rückkehr aus der Arbeitslosigkeit auf den ersten Arbeitsmarkt.

Zeitarbeit hat sich von einem bloßen Arbeitsmarktinstrument zu einer ganzen Branche entwickelt. Zeitarbeit darf jedoch weder zu Lohndumping noch zur Schwächung der Tarifpartnerschaft missbraucht werden. Auch Beschäftigte in der Zeitarbeit müssen von ihrer Arbeit leben können. Gesellschaftliche Akzeptanz erhält die Zeitarbeit nur dann, wenn sie keine Niedriglohnbranche darstellt. Ihr Hauptzweck ist es, Arbeitnehmern und Arbeitgebern Flexibilität zu verschaffen.

Arbeit muss sich lohnen, und der Lohn muss fair sein. Verantwortung für sich selbst und füreinander muss Grundlage allen wirtschaftlichen Handelns sein. Nicht mehr der Ruf nach Rückzug des Staates oder nach Abbau von Sozialleistungen steht bei der Bevölkerung im Mittelpunkt, sondern die Frage nach Ethik und Gerechtigkeit.

Immer mehr Jobs jenseits der Norm – Was tun?

>>> Prof. Dr. Gesine Stephan

Warum hat sich der deutsche Arbeitsmarkt bisher als krisenfest erwiesen?

Seit Mitte des letzten Jahrzehnts ist die Beschäftigung in Deutschland nahezu stetig angestiegen. Maßgeblich waren die günstige Weltkonjunktur, eine beschäftigungsfreundliche Tariflohnpolitik sowie die Arbeitsmarktreformen:¹⁾

- Der Welthandel hat in den Jahren 2005 bis 2008 um mehr als 20 Prozent zugenommen.
- Von 1996 bis 2007 sind die Lohnstückkosten in der Gesamtwirtschaft weitgehend konstant geblieben. Zwar war dann krisenbedingt ein kurzer Anstieg zu beobachten, ab 2010 sanken die Lohnstückkosten hingegen wieder – und zwar stärker als in den USA und im Euro-Raum.
- Die Arbeitsmarktreformen haben das Gewicht bei der Arbeitsmarktpolitik stärker auf das „Fordern“ gelegt. Von Arbeitslosen werden intensivere Eigenbemühungen sowie eine höhere Konzessionsbereitschaft erwartet. Unterstützt wurde dies durch den Umbau der Bundesagentur für Arbeit.

Im Krisenjahr 2009 reagierten viele Betriebe auf die wirtschaftliche Entwicklung, indem sie – auch aufgrund des vorher erfahrenen Fachkräftebedarfs – Arbeitskräfte „horteten“. Betriebsinterne Flexibilitätsstrategien wurden deutlich intensiver als bei früheren Nachfrageinbrüchen eingesetzt. Instrumente waren verkürzte Wochenarbeitszeiten, der Abbau von Überstunden und Guthaben auf Arbeitszeitkonten sowie die Kurzarbeit.



Prof. Dr. Gesine Stephan
Leiterin des Forschungsbereichs Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit

1) Gartner, H., Merkl, C. (2011), Die ökonomische Basis des Arbeitsmarktwunders, *Ökonomenstimme*, 21. März 2011; Möller, J. (2010), The German labour market response in the world recession – de-mystifying a miracle, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42, 325-336; SVR (2011), Jahresgutachten 2011/12 „Verantwortung für Europa wahrnehmen“ des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

Eine Rolle spielten auch der Rückgang der Stundenproduktivität und Lohnzugeständnisse, u. a. im Rahmen betrieblicher Bündnisse für Arbeit. Unternehmen hatten im vorangegangenen Aufschwung zudem weniger Beschäftigung aufgebaut als zu erwarten gewesen wäre, was den Anpassungsbedarf verminderte. Natürlich fanden in der Krise aber auch Entlassungen statt – ein Großteil der Anpassungslasten wurde dabei von den Arbeitnehmern in der Zeitarbeitsbranche getragen.

Welche Gruppen konnten von dem aktuellen Beschäftigungsaufbau profitieren, welche nicht?

Bei den Langzeitarbeitslosen handelt es sich häufig um Geringqualifizierte, sagt Gesine Stephan.

Der Beschäftigungsaufbau hat die Abgangschancen aus Arbeitslosigkeit für alle Gruppen verbessert. ²⁾ So sank auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen von 1,7 Millionen im Jahr 2007 auf gut eine Million im Jahr 2011. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen



beträgt dabei aber immer noch etwa ein Drittel. Häufig handelt es sich um Geringqualifizierte; weitere überproportional betroffene Gruppen sind Alleinerziehende, Ältere und Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Bei den Personen, die eine atypische Beschäftigung oder eine Niedriglohnbeschäftigung aufgenommen haben, hängt die Beurteilung entscheidend davon ab, ob der Vergleichsmaßstab das Normalarbeitsverhältnis (eine unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung außerhalb der Zeitarbeitsbranche), ein Job außerhalb des Niedriglohnssektors oder aber Arbeitslosigkeit ist. Für nicht wenige der Beschäftigten in der Zeitarbeit oder im Niedriglohnssektor wäre ein Normalarbeitsverhältnis mit einem Entgelt über der Niedriglohnschwelle möglicherweise nicht erreichbar gewesen.

- Die Zeitarbeitsbranche trägt einen überproportionalen Anteil der Anpassungen an die wirtschaftliche Lage.³⁾ Im Juni 2011 wurden dabei erstmals über 900.000 Leiharbeiternehmer registriert; im Jahr 2000 waren es knapp 350.000. Mehr als die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse enden nach weniger als drei Monaten; Leiharbeiternehmer haben bei Berücksichtigung ihrer persönlichen Merkmale einen Lohnnachteil von etwa 20 Prozent. Immerhin finden rund sieben Prozent vormals Arbeitsloser innerhalb von zwei Jahren nach einer Tätigkeit in der Zeitarbeit einen Job in einer anderen Branche. Und knapp zwei Drittel der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse im ersten Halbjahr 2011 wurden mit Personen geschlossen, die direkt zuvor keine Beschäftigung ausübten.
- Weit über zwei Millionen Arbeitskräfte sind heute befristet beschäftigt; von 1996 bis 2010 stieg der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse von unter fünf auf etwa neun Prozent an.⁴⁾ Vor zehn Jahren war weniger

2) Bundesagentur für Arbeit (2012), Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht Januar 2012; Klinger, S., Rothe, T. (2010), Langzeitarbeitslose: Fortschritte nicht gefährden, Wirtschaftsdienst 91, 623-634

3) Bundesagentur für Arbeit (2012), Arbeitsmarktberichterstattung: Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen; Jahn, E. (2011): Entlohnung in der Zeitarbeit, IAB-Forum 1/2011, 40-49; Lehmer, F., Ziegler, K. (2010), Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht 13/2010

4) Hohendanner, C. (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge?, IAB-Kurzbericht 14/2010

- als jede dritte Neueinstellung befristet, mittlerweile ist es fast jede zweite. Jeder zweite der zunächst befristet Eingestellten wird später in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Etwa 40 Prozent aller befristet Beschäftigten arbeiten dabei im Bereich der sozialen Dienstleistungen. Der Staat spielt also als Arbeitgeber oder indirekt als Auftraggeber öffentlicher Dienstleistungen bei Befristungen eine zentrale Rolle.
- Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Stundenlohns verdienen, ist von 1995 bis 2008 von etwa 15 Prozent auf 21 Prozent gewachsen.⁵⁾ Vor allem Mini-Jobber, aber auch Geringqualifizierte sowie befristet Beschäftigte sind überproportional vertreten. Die Aufstiegschancen in den Nicht-Niedriglohnbereich sind begrenzt. Dies steht auch im Zusammenhang mit der Entwicklung der qualifikatorischen Lohnstruktur: Gut qualifizierte Arbeitnehmer konnten von den Entwicklungen am Arbeitsmarkt weiter profitieren und ihren Einkommensvorteil ausbauen. Anders sieht es bei den Geringqualifizierten aus. Für 40-jährige Männer in Westdeutschland gilt etwa, dass Uni-Absolventen 1990 gut doppelt so viel wie Geringqualifizierte verdienen; 2008 war es schon mehr als das 2,5-fache. Deutschland gilt heute als eines der OECD-Länder, in denen die Lohnungleichheit am stärksten gestiegen ist.

Der Zuwachs bei der atypischen Beschäftigung und den Niedriglöhnen war dabei politisch durchaus gewollt: Die Arbeitsmarktreformen haben die Einsatzmöglichkeiten für atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Zeitarbeit, befristete oder geringfügige Beschäftigung erleichtert.

Was kann die Politik tun?

In Betrieben ist inzwischen eine zunehmende Ausdifferenzierung in Kernbelegschaften und Randbelegschaften zu beobachten.⁶⁾ Die Flexi-

5) Kalina, T., Weinkopf, C. (2010), Niedriglohnbeschäftigung 2008, IAQ-Report 2010-6; Schank, T., Schnabel, C., Stephani, J., Bender, S. (2008), Niedriglohnbeschäftigung: Sackgasse oder Chance zum Aufstieg?, IAB-Kurzbericht 08/2008; Möller, J. (2011), Qualifikationsbedingte Lohnunterschiede, IAB-Forum 1/2011, 4–13

6) Hübler, O., Gerlach, K., Stephan, G. (2011), Beschäftigung zwischen Mobilität und Stabilität – Empirische Befunde und wirtschaftspolitische Folgerungen, Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung 44, S. 91–102; SVR (2009), Jahresgutachten 2009/10 „Die Zukunft nicht aufs Spiel setzen“ des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

ibilität auf dem Arbeitsmarkt und die Anpassungslasten werden in beachtlichem Umfang von den Randbelegschaften – atypisch Beschäftigte, Geringqualifizierte und Niedriglohnbezieher – getragen. Für diese ist es oft schwer, in ein sicheres und gut bezahltes Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Rezessionen werden aber auch in Zukunft immer wieder auftreten. Unter Gerechtigkeits- und Teilhabegesichtspunkten sollten die Anpassungslasten auf mehr Schultern verteilt werden.

- Die positiven Erfahrungen der jüngeren Vergangenheit haben gezeigt, dass ein gesellschaftlicher Konsens und Bündnisse zwischen Arbeitnehmern, Management, Betriebsräten, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in Krisen dazu beitragen können, Beschäftigungsschwankungen durch eine moderate Lohnpolitik abzufedern.

Das Bildungssystem beeinflusst die Arbeitsmarktchancen, sagt Gesine Stephan.



- Die ungleiche Verteilung von Löhnen und Beschäftigungschancen kann abgemildert werden, indem insbesondere Geringqualifizierten der Erwerb von Qualifikationen ermöglicht wird.⁷⁾ Bei Beschäftigten mit Qualifikationsdefiziten sollten freie Kapazitäten stärker als bisher für Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen genutzt werden. Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik können dazu beitragen, die Qualifikation von Arbeitslosen zu verbessern oder eine anfangs geringere Leistungsfähigkeit mittels befristeter Lohnkostenzuschüsse auszugleichen.
- Vorsorgen ist schließlich billiger als Reparieren: Der Bildungspolitik kommt eine besondere Bedeutung zu, wenn die ungleiche Verteilung von Chancen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt abgebaut werden soll.⁸⁾ Derzeit hängt der Bildungserfolg in Deutschland zu stark von dem sozioökonomischen Hintergrund ab.

7) Heyer, G., Koch, S., Stephan, G., Wolff, J. (2012), Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik - ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011, Journal for Labour Market Research, online first; Konle-Seidl, R., Trübsetzer, P. (2011), Sind unsichere Verträge der Preis für mehr Beschäftigung?, IAB-Kurzbericht 25/1011

8) SVR (2009), Jahresgutachten 2009/10 „Die Zukunft nicht aufs Spiel setzen“ des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Arbeit ist mehr als Broterwerb – Für eine Arbeit in Würde

>>> Max Straubinger

Ein „Arbeitsmarkt im Umschwung“ bedeutet für viele Menschen neue Chancen. Dabei geht es auch um Chancengerechtigkeit für Junge und Alte, Behinderte und Nicht-Behinderte, Frauen und Männer. Arbeit darf nicht nur auf Broterwerb oder Existenzsicherung reduziert werden. Vielmehr sollte sie auch Begeisterung auslösen und Erfüllung ermöglichen. Dieses Ziel erreicht man nur, wenn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit den richtigen Einsatzbereich erhalten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern

Ein hohen Stellenwert hat für uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Rahmenbedingungen dafür werden von der Bundesregierung ständig verbessert. Die Zahlung des Elterngeldes, der Ausbau der Krippenplätze und die Einführung eines Betreuungsgeldes geben jungen Familien die Freiheit, ihr Leben nach eigenen Vorstellungen und Entwürfen zu gestalten.

Genauso wie der Staat sind auch die Tarifparteien gefordert, entsprechende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen, etwa durch familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. Teilzeitangebote ermöglichen es Arbeitnehmern in der Familienphase, am betrieblichen Fortschritt teilzuhaben und sich neue Qualifikationen anzueignen. So können sie anschließend ohne Schwierigkeiten wieder eine Vollzeitstelle aufnehmen. Auch Betriebskindergärten sind ein sinnvolles Angebot für Mütter und Väter, das ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.

Fachkräftemangel abbauen

Worauf wir in Zukunft auch mehr achten müssen, ist der zunehmende Fachkräftebedarf unserer Betriebe. Bei Fachkräftemangel hat die



Max Straubinger MdB
Arbeits-, sozial- und gesundheitspolitischer Sprecher
der CSU-Landesgruppe im
Deutschen Bundestag

Qualifizierung von Arbeitssuchenden im Inland Vorrang vor der Anwerbung aus dem Ausland. Wenn Betriebe händeringend Ingenieure suchen, dann muss die Bundesagentur für Arbeit sie eben mit arbeitssuchenden Technikern zusammenführen.

Erfahrung der Älteren nutzen

Betriebe müssen auch die Bereitschaft zeigen, älteren Arbeitnehmern eine Chance zu geben. Gerade die Erfahrung eines langen Berufslebens befähigt Ältere dazu, neue Herausforderungen zu bewältigen. Angesichts der demografischen Entwicklung können die Betriebe auf den Erfahrungsschatz der älteren Arbeitnehmer kaum mehr verzichten.

Mit Zeitarbeit gegen Arbeitsspitzen

Wir müssen uns auch mit der Kritik an der Zeitarbeit auseinandersetzen, obwohl die Zeitarbeit nur drei Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse umfasst. Zeitarbeit ist notwendig, um Arbeitsspitzen in Betrieben zu bewältigen. Da 50 Prozent der Zeitarbeitnehmer nicht länger als drei Monate beim gleichen Entleihbetrieb beschäftigt sind, ist anzunehmen, dass dort tatsächlich Arbeitsspitzen abgearbeitet werden. Dies müssen wir im Blick haben, wenn wir darüber nachdenken, ab wann der gleiche Lohn für Betriebsangehörige zu bezahlen ist.

Da die Zeitarbeit häufig in Zusammenhang mit prekären Arbeitsbedingungen gebracht wird, ist es auch wichtig darzulegen, dass die Bundesregierung eine Lohnuntergrenze für Zeitarbeitnehmer in Kraft gesetzt hat. Um anderen prekären Arbeitsverhältnissen vorzubeugen, ist zu fordern, dass der Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen mehr Geltung verschafft wird und dass tarifliche Arbeitsbedingungen verstärkt auf ihre Einhaltung überprüft werden. Damit geben wir der Arbeit auch ihre Würde zurück.

>>> CDU/CSU-FRAKTION IM DEUTSCHEN BUNDESTAG

Herausgeber:	Peter Altmaier MdB Stefan Müller MdB Parlamentarische Geschäftsführer
Kontakt:	Pressestelle/Öffentlichkeitsarbeit Platz der Republik 1, D-11011 Berlin Telefon 030/2 27-5 53 74 Telefax 030/2 27-5 01 46 pressestelle@cducsu.de www.cducsu.de
Gestaltung:	www.heimrich-hannot.de April 2012
Fotos:	S. 1 fotolia/picturia S. 3 Martin Lengemann S. 5 Laurence Chaperon S. 7, 11, 23 CDU/CSU-Bundestagsfraktion/Steven Rösler S. 9 IG Metall S. 15 Anne Kreuz S. 18 istockphoto//skynesher S. 19 Katholische Nachrichten-Agentur KNA S. 21 fotolia/antonio caterini S. 27 Andreas Pohlmann/E.ON S. 29 fotolia/Kzenon S. 31 Marquardt S. 32 fotolia/Marco2811 S. 35 IAB S. 36 fotolia/bluedesign S. 39 fotolia/Robert Kneschke S. 41 Udo Giesen

Die Fotos dieser Broschüre sind urheberrechtlich geschützt.



Die Textbeiträge werden unter den Bedingungen einer Creative Commons License veröffentlicht: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de>.

Sie dürfen das Textwerk vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen. Es gelten folgende Bedingungen: **Namensnennung:** Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Zitierhinweis: Autor, Funktion, Beitragstitel, aus: CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Der Arbeitsmarkt im Umschwung: Mehr Arbeitsplätze, schlechtere Jobs? **Keine kommerzielle Nutzung:** Dieses Werk darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. **Keine Bearbeitung:** Dieses Werk darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

Diese Veröffentlichung der CDU/CSU-Bundestagsfraktion dient ausschließlich der Information. Sie darf während eines Wahlkampfes nicht zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden.



>>> CDU/CSU-FRAKTION IM DEUTSCHEN BUNDESTAG

**Platz der Republik 1
D-11011 Berlin
Telefon: 0 30/2 27-5 53 74
Telefax: 0 30/2 27-5 01 46
E-Mail: fraktion@cducsu.de
www.cducsu.de**