

Klausurtagung der CSU-Landesgruppe in Wildbad Kreuth vom 6. bis 8. Januar 2016

KEINE WEITEREN EXPERIMENTE AUF DEM ARBEITSMARKT

08.01.2016

Deutschland geht es gut. Unsere Wirtschaft läuft auf Hochtouren, die Zahl der Arbeitslosen liegt auf einem Rekordtief. In Deutschland sind mehr Menschen erwerbstätig als je zuvor. Mehr als 30 Millionen Menschen sind dabei sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Seit dem Amtsantritt der von CDU und CSU geführten Bundesregierung im Jahre 2005 hat sich die Arbeitslosenquote halbiert. Diese Erfolge dürfen wir nicht leichtfertig durch überbordende Bürokratie und eine unnötige Regelungswut aufs Spiel setzen. Weitere Experimente auf dem Arbeitsmarkt lehnen wir ab.

Wir sind uns der Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag bewusst. Die Welt hat sich aber weiter gedreht. Arbeitsmarktpolitik von gestern brauchen wir nicht. Wir stehen erst am Anfang der Herausforderungen, die sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt in Folge der enormen Zuzugswelle stellen werden. Dazu brauchen wir einen weiterhin flexiblen Arbeitsmarkt. Beschränkungen bei Zeitarbeit und Werkverträgen passen daher nicht mehr in unsere Zeit. Bei den vorgeschlagenen Regelungen zur Entgeltgleichheit besteht die Gefahr, dass sie am Ende der Wirtschaft schaden und das Klima in den Betrieben vergiften.

Die CSU-Landesgruppe im Deutschen Bundestag fordert daher erstens die dringend notwendige Entbürokratisierung des Mindestlohns, zweitens einen Verzicht auf eine Reform der Zeitarbeit und Werkverträge und drittens Abstandnehmen von überbordender Bürokratie bei der Entgeltgleichheit. Zumindest aber müssen die folgenden Forderungen der CSU-Landesgruppe bei den jeweiligen Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt und unseren Bedenken Rechnung getragen werden.

Reformbaustelle Mindestlohn nicht weiter aussitzen

Die Einführung des Mindestlohns in Deutschland ist begleitet von bürokratischen Lasten, deren massive Auswirkungen sich nach Inkrafttreten gezeigt haben. Dass diese sich noch nicht als massiver Einschnitt für den Wirtschaftsstandort erwiesen haben, ist allein dem guten konjunkturellen Umfeld in unserem Land geschuldet. Hierauf dürfen wir uns aber nicht ausruhen. Die Reformbaustelle Mindestlohn bleibt, zahlreiche Fragen sind weiterhin ungeklärt, Änderungen durch das Bundesarbeitsministerium sind überfällig. Wir setzen uns dafür ein, bestehende Rechtsunsicherheiten zu beseitigen sowie Vereinfachungen und Erleichterungen für die Betriebe zu erzielen. Dabei ist das Mindestlohngesetz nicht sakrosankt.

- ◆ Wir fordern eine rechtssichere und verlässliche Lösung für alle ehrenamtlich Tätigen. Das Bundesarbeitsministerium hat im Sommer 2015 eine „deklaratorische Klarstellung“ im Zivilrecht für das Verhältnis Mindestlohn und Ehrenamt angekündigt. Bislang hat die zuständige Ministerin hierzu nichts geliefert.

- ◆ Mit den – wesentlich auf Betreiben der CSU-Landesgruppe – mit Wirkung zum 1. August 2015 erfolgten Erleichterungen bei den Dokumentationspflichten sind wir einen wesentlichen Schritt vorangekommen, aber noch längst nicht am Ziel. Wir reden nicht nur von Bürokratieabbau, sondern setzen die Erfahrungen aus der Praxis in den Mittelpunkt. Deshalb sprechen wir uns weiter mit Nachdruck dafür aus, dass für Minijobs im gewerblichen Bereich die Aufzeichnung nach Beginn, Ende und Dauer dann entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, aus dem sich der vereinbarte Stundenlohn und die Arbeitszeit eindeutig ergeben. Die Erleichterungen bei den Lohnobergrenzen des Mindestlohngesetzes für die Dokumentationspflichten müssen auch in der Landwirtschaft gelten.
- ◆ Bei der Arbeitgeberhaftung brauchen wir eine Begrenzung auf den unmittelbaren Vertragspartner und die Möglichkeit eines Entlastungsbeweises, wonach der Unternehmer dann nicht haftet, wenn er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässig Unkenntnis davon hatte, dass sein Vertragspartner der Mindestlohnpflicht nicht nachkommt.
- ◆ Für Praktikantenverhältnisse ist eine gesetzliche Klarstellung erforderlich, wonach bei Überschreiten der Dreimonatsfrist der Mindestlohn erst ab dem vierten Monat fällig wird.
- ◆ Und schließlich brauchen wir endlich eine Klärung der Rechtslage der Mindestlohnpflicht bei grenzüberschreitendem Verkehr/Transitverkehr im Hinblick auf das anhängige EU-Vertragsverletzungsverfahren.

Zeitarbeit als Beschäftigungsinstrument stärken

Zeitarbeit ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument. Sie bietet Unternehmen Flexibilität für Auftragsspitzen und arbeitslosen Menschen die Chance auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Wer Zeitarbeit überreguliert, sorgt für mehr Arbeitslosigkeit, weniger Berufschancen für Geringqualifizierte und weniger Wohlstand für alle. Das lehnen wir entschieden ab. Für uns gilt aber auch: Zeitarbeit darf nicht zu Lohndumping führen. Wir stehen zum Grundsatz: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Bevor wir aber neue bürokratische Lasten in die Welt setzen, müssen wir zunächst prüfen, ob weitere gesetzliche Regelungen notwendig sind. Nur dann wollen wir das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz anhand folgender Eckpunkte weiterentwickeln.

- ◆ Danach soll eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gesetzlich festgelegt werden. Schon heute ist die Hälfte aller Zeitarbeitsverhältnisse in Deutschland kürzer als drei Monate. Allerdings müssen abweichende branchenspezifische und betriebsnahe Lösungen weiter möglich bleiben. Deshalb fordern wir tarifliche Öffnungsklauseln zur Höchstüberlassungsdauer, von der auch nicht unmittelbar tarifgebundene Unternehmen Gebrauch machen können. Pflichtverstöße müssen geahndet werden. Allerdings müssen Sanktionen auch verhältnismäßig und interessengerecht sein.
- ◆ Es ist richtig, Zeitarbeitnehmer künftig grundsätzlich nach neun Monaten bei der Bezahlung mit der Stammebelegschaft gleichzustellen. Allerdings darf dabei das bestehende Modell der tariflichen Branchenzuschläge nicht zerstört werden. Ansätze der Tarifpartner, die Lohnlücke zwischen Zeit- und Stamarbeitnehmern zu schließen, müssen immer Vorrang haben, solange die in der Zeitarbeit geltende Lohnuntergrenze eingehalten wird. Als Vergleichsgröße für gleiche Bezahlung (Equal Pay) ist das jeweilige tarifliche Grundentgelt ausreichend. Eingriffe in die Tarifautonomie lehnen wir kategorisch ab.
- ◆ Eine Ausweitung der bestehenden Mitbestimmungsrechte ist nicht erforderlich. Zeitarbeitnehmer werden per se nur vorübergehend im Einsatzbetrieb eingesetzt und müssen daher bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten nicht zwangsläufig berücksichtigt werden.

Missbrauch von Werkverträgen wirksam und mit Augenmaß verhindern

Werkverträge sind seit Jahrzehnten Bestandteil unserer arbeitsteiligen Gesellschaft. Die Vergabe von Aufgaben an Dritte auf der Basis von Werkverträgen gehört zum Kernbereich der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Werkverträge spielen im Handwerk und in der Industrie gleichermaßen eine zentrale Rolle. Sie sind unverzichtbar für die Spezialisierung und Konzentration der Unternehmen auf ihre Kernkompetenzen, tragen zu ihrer Qualitäts- und Effizienzsteigerung bei und sichern damit deren Wettbewerbsfähigkeit und den Erhalt von Arbeitsplätzen. Für uns gilt der

Grundsatz: Wo Werkvertrag draufsteht, muss auch Werkvertrag drin sein. Rechts- und sittenwidrige Gestaltungen von Werkverträgen lehnen wir ab.

- ♦ Wir sprechen uns für eine gesetzliche Festschreibung der von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit aus. Kleinteilige Kriterienkataloge sind aber praxisfremd, weil sie bei ganz typischen Werk- und Dienstverträgen vielfach Arbeitsverhältnisse unterstellen. Eine solche unsinnige Überregulierung wäre für die Betriebe nicht akzeptabel, weil mit ihr eine neue Bürokratiwelle verbunden wäre. Auch die Beweislastumkehr zu Lasten der Arbeitgeber lehnen wir ab. Die Entscheidung, ob ein Werkvertrag oder ein Arbeitsverhältnis vorliegt, muss für den Einzelfall getroffen werden.
- ♦ Umfassende Konsultationsrechte des Betriebsrats bei der Vergabe von Leistungen im Rahmen von Werkverträgen sind mit uns nicht zu machen. Der Unternehmer hat die Gestaltungsfreiheit zu entscheiden, wie er seine unternehmerischen Ziele umsetzen will. In diese Gestaltungsfreiheit wollen und werden wir nicht eingreifen. In Betracht kommt lediglich eine Konkretisierung der bestehenden Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrates, soweit es sich nicht lediglich um kurzfristige Einsätze handelt. In diesen Fällen ist der rechtliche Status Quo ausreichend.

Ja zu mehr Transparenz für Entgeltgleichheit – Nein zu Bürokratie und Unfrieden in den Betrieben

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist ein wichtiger Grundsatz, für den sich die CSU-Landesgruppe im Deutschen Bundestag einsetzt. Es ist schon heute gesetzlich verboten, Gehaltsunterschiede auf das Geschlecht des Mitarbeiters zu stützen. Dessen ungeachtet werden geschlechterbezogene gesamtwirtschaftliche Entgeltunterschiede vielfach immer noch pauschal mit Diskriminierung gleichgesetzt. Die Debatte geht damit an den tatsächlichen Ursachen vorbei. Hierzu zählen vor allem familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, das Berufswahlverhalten, familienbedingte reduzierte Arbeitszeiten sowie unterschiedliche Qualifikationen.

Entsprechend haben sich die Koalitionspartner bewusst darauf beschränkt, im Hinblick auf eine Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen mehr Transparenz herzustellen, unter anderem durch eine Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, im Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit nach Maßgabe gesetzlicher Kriterien Stellung zu nehmen.

Angesichts der vielfältigen Ursachen von geschlechterbezogenen gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschieden gilt es in jedem Fall zu vermeiden, dass durch zu weitgehende vorschnelle Maßnahmen zusätzliche Bürokratie und Unfrieden in die Betriebe hineingetragen werden:

- ♦ Die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Beruf ist ein wichtiges Anliegen. Die Gründe für die unterschiedlichen Durchschnittslöhne sind vielfältig und nicht allein geschlechtsbezogen. Die Ursachen liegen unter anderem in den unterschiedlichen Präferenzen sowie Lebens- und Berufswelten von Frauen und Männern. Daher müssen vor allem auch die Rahmenbedingungen verbessert werden, ohne eine überbordende Bürokratie durch regulierende Maßnahmen zu schaffen.
- ♦ Um das Ziel zu erreichen, die Entgelttransparenz in Unternehmen zu verbessern, ist im Koalitionsvertrag ein individueller Auskunftsanspruch vorgesehen. Bei der Ausgestaltung des Auskunftsanspruchs ist darauf zu achten, dass dieser keine Verteilungskonflikte in die Betriebe trägt, die das deutsche Modell der überbetrieblichen Entgeltfindung durch Flächentarifverträge gerade vermeiden will. Diese würden im Übrigen auch unabhängig von der Geschlechterfrage entstehen. Dem verfassungsrechtlich verbürgten Recht des einzelnen Mitarbeiters auf informationelle Selbstbestimmung ist Rechnung zu tragen.
- ♦ Die geplante Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, einen Bericht über die Entgeltgleichheit und Frauenförderung abzugeben, ist im Hinblick auf die bürokratische Belastung zu überprüfen. Das Kriterium "Unternehmen ab 500 Beschäftigte" sollte einschränkend dahin ausgelegt werden, dass die Berichtspflicht

nur große Kapitalgesellschaften trifft, die zugleich mehr als 500 Beschäftigte haben.

- ◆ Die CSU-Landesgruppe wird besonders darauf achten, eine übermäßige Belastung der Wirtschaft – insbesondere auch durch bürokratischen Aufwand – zu vermeiden.