

# Wachstum Arbeit Wohlstand. Wachstumsstrategien für die Wissensgesellschaft

## Beschluss des Parteitags der CDU am 6. und 7. Dezember 2004 in Düsseldorf

### Auszug zu Punkt III „Wachstum, das Beschäftigung fördert“

#### Leitsatz:

In den vor uns liegenden Jahren muss es das vorrangige Ziel deutscher Politik sein, wieder ausreichend Beschäftigung zu schaffen. Auf dieses Ziel müssen alle anderen politischen Aufgabenstellungen ausgerichtet werden. Niemand, der in Deutschland Verantwortung trägt, darf sich mit der lang andauernden, hohen Arbeitslosigkeit abfinden. Arbeit ist unendlich viel mehr als nur Erwerb des Lebensunterhaltes. Von der Arbeit hängen das Selbstwertgefühl, die Sozialkontakte, die individuelle Sinnerfüllung und die persönliche Lebensperspektive des einzelnen ab. Es ist ein großes Unrecht, dass Menschen, die bereit sind zu arbeiten, keine Arbeitsgelegenheit finden. Für die CDU gilt deshalb der Grundsatz: Sozial ist, was menschenwürdige und existenzsichernde Beschäftigung schafft.

12. In der Sozialen Marktwirtschaft tragen Unternehmen, Tarifpartner und die Politik Verantwortung für die Beschäftigung. Sie können dieser Verantwortung nur gemeinsam, nicht aber im Gegeneinander gerecht werden. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände tragen hier eine hohe Verantwortung. Es ist Sache der Tarifpartner, eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik zu gestalten. Tarifpolitik muss Arbeitnehmer vor Ausbeutung und Willkür schützen und ihnen einen gerechten Anteil an der Wertschöpfung sichern: Dabei müssen sowohl die Arbeitnehmer als auch zukünftig Beschäftigte beachtet werden. Schutzrechte für Arbeitnehmer müssen dann überprüft werden, wenn sie Neueinstellungen erschweren oder gar verhindern. Die Tarifpartner tragen nicht nur Verantwortung für die Beschäftigten und deren Interessen im Blick auf höhere Entlohnung und weiter verbesserte tarifliche Leistungen: Tarifpartner tragen auch Verantwortung für Arbeitsuchende und deren Interesse, wieder einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Somit kommt den Verantwortlichen beider Tarifparteien die Verantwortung zu, nicht nur die Interessen der eigenen Mitglieder zu vertreten, sondern die Ergebnisse in einem nationalen Kontext zu sehen.

Verantwortung der Politik ist es, die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um unter veränderten wirtschaftlichen Bedingungen mehr Beschäftigung zu ermöglichen.

#### Lohnfindungsprozesse flexibel gestalten

13. Die CDU befürwortet differenzierte Lohnstrukturen und eine größere Flexibilität bei den Lohnfindungsprozessen: Löhne müssen neben der Orientierung am Produktivitätsfortschritt auch die betrieblichen, sektoralen und regionalen Bedingungen berücksichtigen sowie die jeweilige Qualifikation und die Leistungsfähigkeit des Beschäftigten. Löhne, die unabhängig von der jeweiligen Produktivität vereinbart werden, führen im Ergebnis dazu, dass Unternehmen in Deutschland nicht mehr rentabel arbeiten können und deshalb schließen müssen oder immer größere Teile ihrer Wertschöpfungskette in Standorte im Ausland verlagern, wo zu deutlich niedrigeren Lohnkosten produziert werden kann. Die CDU begrüßt in diesem Zusammenhang die zunehmende Flexibilität, die die Tarifvertragsparteien in den letzten Jahren bei Tarifabschlüssen an den Tag gelegt haben und hält eine Fortsetzung dieses Kurses für notwendig.

Angesichts der spezifischen Probleme von Regionen im Strukturwandel ist eine Spreizung der Löhne ohne Alternative. Eine Lohnspreizung nach oben kann bewirken, dass dringend benötigte Fachkräfte einen Anreiz erhalten, in einer solchen Region eine Arbeit aufzunehmen; darüber hinaus kann mit diesem Instrument die Abwanderung von Experten verhindert werden. Eine Lohnspreizung nach unten,



zum Beispiel auch über Kombilöhne, eröffnet gering qualifizierten Arbeitslosen neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Voraussetzung dafür ist, dass Bund, Länder und Kommunen ihr Verhalten als Lohnkonkurrent im Niedriglohnbereich korrigieren.

Im Rahmen der Lohnfindungsprozesse müssen auch die Möglichkeiten der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand stärkere Berücksichtigung finden. Die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Kapital und am Ertrag der Wirtschaft kann ein fairer Ausgleich für Lohnzurückhaltung sein oder für die Bereitschaft, länger zu arbeiten. Überdies zeigt die Erfahrung, dass Unternehmen, an denen Mitarbeiter beteiligt sind, produktiver und wettbewerbsfähiger sind.

Den Arbeitnehmern kann durch ihre Beteiligung an den Gewinnen der Unternehmen ein zusätzliches Einkommen gesichert werden. Die Eigenkapitalbasis der Unternehmen wird gestärkt, was wiederum zu mehr Investitionen anregt und Beschäftigung schaffen kann. Mit der Einführung des Investivlohns wird die Soziale Marktwirtschaft zu einer "Gesellschaft von Teilhabern" weiterentwickelt, wie dies bereits Ludwig Erhard forderte.

Die CDU strebt deshalb eine soziale Kapitalpartnerschaft an. Wir werden die Rahmenbedingungen für Investivlohnvereinbarungen und Mitarbeiterbeteiligungen umfassend verbessern. Dazu gehören unter anderem die Aufnahme der abgesicherten Mitarbeiterbeteiligung an den Katalog der förderfähigen Anlagen nach dem Altersvermögensgesetz und die nachgelagerte Besteuerung für schuldrechtliche Beteiligungen.

Die CDU appelliert an die Tarifparteien, verstärkt Investivlöhne zu vereinbaren. Das geltende Tarifvertragsrecht und die hierzu ergangene Rechtsprechung werden den Bedürfnissen der Unternehmen und Belegschaften nicht mehr gerecht; da sie keine ausreichenden Freiräume für betriebliche Lösungen zulassen. Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsgesetz müssen daher dem Bedürfnis der Unternehmen nach Flexibilität, dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach dem Erhalt ihrer und der Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie den in der Praxis bereits stattfindenden Entwicklungen angepasst werden. Die Perspektive der Beschäftigungsaussichten muss in beiden Gesetzen unter bestimmten Voraussetzungen als legitimer Grund zur Abweichung von bestehenden Tarifverträgen festgeschrieben werden. Dabei ist der verfassungsrechtlich verankerte Schutz der Tarifautonomie zu wahren. Um von bestehenden Tarifverträgen abweichen zu können, muss das Tarifvertragsgesetz dahingehend ergänzt werden, dass auch die Beschäftigungssicherung und die Beschäftigungsaussichten eine beim Günstigkeitsvergleich zu beachtende Komponente sind und eine Abweichung vom Tarifvertrag rechtfertigen. Dies muss an die Voraussetzung geknüpft werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies wollen und außerdem Betriebsrat bzw. Personalrat und Belegschaft jeweils mit Zwei-Drittel-Mehrheit dem zustimmen. In diesem Fall gilt die abweichende Vereinbarung als günstiger für den Arbeitnehmer. Die Laufzeit einer solchen Abrede ist auf die Laufzeit des Tarifvertrages begrenzt, von dem abgewichen wird. Daneben sollen Betriebsrat und Arbeitgeber vom Tarifvertrag abweichende Betriebsvereinbarungen schließen können: Dies wird im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Hierbei erhalten die Tarifvertragsparteien ein Widerspruchsrecht. Der Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung ist ebenfalls an die Zustimmung von zwei Dritteln der Belegschaft gekoppelt.

Unternehmer und Manager leisten viel für unser Land: Als Führungseliten tragen sie besondere Verantwortung, der sie gerecht werden müssen. Dazu gehört, dass sich die Höhe von Manager-Gehältern an der nachprüfbaren Leistung orientiert. Aufsichtsräte müssen ihrer Kontrollfunktion nachvollziehbar nachkommen. Zur Stärkung der Integrität des Kontrollgremiums soll ein direkter Wechsel vom Vorsitz des Vorstandes zum Vorsitz des Aufsichtsrates vermieden werden. Die Zahl ehemaliger Vorstandsmitglieder im Aufsichtsrat ist zu begrenzen. Die Bezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder in börsennotierten Kapitalgesellschaften und öffentlichen Unternehmen müssen offen gelegt werden. Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass Manager nicht nur am Erfolg ihres Unternehmens partizipieren. Der Teilhabe am Erfolg muss eine stärkere persönliche Haftung entsprechen. Das Leitbild der Sozialen Marktwirtschaft ist der haftende Eigentümer-Unternehmer. Für Manager muss deshalb auch in Deutschland die persönliche Haftung gestärkt werden. Der Einstieg in eine umfassende Haftung im Falle unternehmerischen Versagens nach US-amerikanischem Vorbild schafft darüber hinaus Anreize für eine bessere, verantwortungsvollere Unternehmensführung.



Balance zwischen Einstellungschancen und Beschäftigungssicherung im Kündigungsschutzrecht neu austarieren

14. Das Kündigungsschutzrecht ist ein wichtiger Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft. Wie alle Teile der Rechtsordnung muss auch das Kündigungsschutzrecht überprüft und an wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen angepasst werden. Dabei muss angesichts der alarmierenden Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt auch sichergestellt werden, dass sich das Kündigungsschutzrecht nicht gegen die Interessen der Arbeit suchenden Menschen und gegen das Interesse an der Fortführung von Betrieben auswirkt.

Viele Unternehmen verzichten heute darauf, Auftragsspitzen durch kurzfristige Neueinstellungen abzuarbeiten, weil sie befürchten, dadurch ihre personalpolitische Flexibilität zu verlieren und zugleich das Risiko einzugehen, unproduktive Personalkosten oder im Fall von Kündigungen teure Abfindungen, Sozialpläne und unkalkulierbare Arbeitsgerichtsprozesse verkraften zu müssen. Insbesondere mittelständische Betriebe sind gezwungen, ihre Personalkosten präzise am tatsächlichen Bedarf orientiert zu kalkulieren. Das führt dazu, dass Unternehmen bei anfallender Mehrarbeit eher Überstunden anordnen oder die Möglichkeiten der Zeitarbeit und der befristeten Arbeitsverträge nutzen als neue Mitarbeiter dauerhaft einzustellen. 57 Prozent der großen und sogar 70 Prozent der mittelständischen Unternehmen in Deutschland geben an, mindestens bereits einmal auf Neueinstellungen verzichtet zu haben, um den belastenden Wirkungen des Kündigungsschutzes aus dem Weg zu gehen.

Die unionsgeführte Bundesregierung hatte im Jahr 1996 das Kündigungsschutzgesetz reformiert und damit Voraussetzungen für mehr Wachstum und Beschäftigung gesetzt. Die rot-grüne Bundesregierung hat 1998 diese Reformen wieder rückgängig gemacht. Vier Jahre später hat sie diese Änderungen wiederum zum größten Teil zurückgenommen und verkaufte diese "Neu-Regelungen" als eigenen Gesetzentwurf, obwohl zu weiten Teilen der Rechtszustand von 1996 wieder eingeführt wurde. Das heutige Kündigungsschutzgesetz trägt damit weitgehend die Handschrift der CDU. Diese Rechtslage gilt es weiterzuentwickeln und den aktuellen Bedürfnissen anzupassen. Vorrangiges Ziel ist es; die Einstellungshemmnisse bei Neueinstellungen zu beseitigen. Das Kündigungsschutzrecht soll weder abgeschafft noch einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer reduziert, sondern weniger starr, flexibler und dispositiver gestaltet werden.

Die CDU tritt dafür ein; den Kündigungsschutz durch eine umfassende Reform der einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen beschäftigungsfreundlich zu gestalten. Vorrangiges Ziel ist es, die Einstellungshemmnisse bei Neueinstellungen zu reduzieren. Dies soll durch eine Reform des Arbeitsrechtes im Rahmen der Erarbeitung eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuches erreicht werden.

- Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen bleibt der jeweils geltende Kündigungsschutz unverändert erhalten.
- Bei Neueinstellungen soll das Kündigungsschutzgesetz erst ab einer Betriebsgröße von mehr als 20 Mitarbeitern Anwendung finden.
- Es soll gesetzlich ermöglicht werden, dass bereits bei einer Neueinstellung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Abfindung vereinbart wird für den Fall einer späteren betriebsbedingten Kündigung. Die Mindesthöhe der Abfindung ist gesetzlich festzulegen. Die Abfindung führt im Fall der Arbeitslosigkeit nicht zu einer Sperrzeit. Im Gegenzug verzichtet der Arbeitnehmer auf eine Kündigungsschutzklage. Mit dieser Regelung soll die Bereitschaft der Arbeitgeber gefördert werden, mehr Arbeitnehmer unbefristet einzustellen.
- Bei einer Neueinstellung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Frist bis maximal 24 Monaten vereinbaren nach der der gesetzliche Kündigungsschutz beginnt. Von dieser Option sollen Arbeitnehmer und Arbeitgeber anstelle der bereits bestehenden gesetzlichen Möglichkeit, innerhalb von 24 Monaten maximal viermal zu befristen, Gebrauch machen können. Dies bietet für den Arbeitnehmer den Vorzug; ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingehen zu können.



## Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer für Unternehmen attraktiv machen

15. In Deutschland stehen nur 39 Prozent der 55- bis 64-Jährigen noch im Erwerbsleben. Das sind über 23 Prozent weniger als im OECD-Durchschnitt. Ein Grund für das frühe Ausscheiden älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsleben ist darin zu sehen, dass es für deutsche Unternehmen relativ leicht und deshalb verlockend ist, Personalüberhänge zu Lasten der sozialen Sicherungssysteme abzubauen: Die bestehenden materiellen Frühverrentungsanreize und Seniorenprivilegien lassen die Alterssicherungssysteme und die Finanzierungskraft öffentlicher Haushalte rasch an ihre Grenzen stoßen: Darüber hinaus droht den Belegschaften in Deutschland bereits auf mittlere Sicht ein erheblicher Verlust an fachlichem Können und in langen Jahren erworbenem Erfahrungswissen. Auch aus demographischen Gründen ist die frühzeitige Verrentung älterer Arbeitnehmer, die in den zurückliegenden Jahren stark zugenommen hat, ein völlig falscher Weg.

Die CDU tritt dafür ein, in der Politik für ältere Arbeitnehmer eine grundlegende Wende einzuleiten mit dem Ziel, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer für die Unternehmen attraktiv zu machen und alle Anreize zur Frühverrentung - auch in der Arbeitslosenversicherung - zu beseitigen.

Wir wollen deshalb die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit nach dem Altersteilzeitgesetz auslaufen lassen.

Wo vorzeitige Verrentungen dennoch vorgenommen werden, ist sicherzustellen, dass es zu versicherungsmathematisch korrekt berechneten Rentenbezügen kommt, durch die die kürzere Beitragszeit und die längere Leistungsbezugszeit in voller Höhe berücksichtigt werden.

Für ältere Arbeitslose erweisen sich die tarifvertraglichen Entgeltsicherungsklauseln und die betriebsverfassungsrechtlichen Sozialplanvorschriften und Sozialtransfers sehr oft als Einstellungshindernisse, die in der Regel den Wechsel aus der Arbeitslosigkeit in eine niedrig entlohnte Beschäftigung verhindern. Diese Regelungen müssen auf den Prüfstand gestellt werden.

Bereits heute ist es möglich, Arbeitnehmer ab dem 50. Lebensjahr mit einem befristeten Arbeitsvertrag einzustellen; ab dem 52. Lebensjahr greifen bei diesen Arbeitnehmern die Regelungen über befristete Arbeitsverträge nicht mehr. Es ist damit für Unternehmen attraktiv, ältere Arbeitnehmer flexibel im Betrieb einsetzen zu können. Diese Flexibilität muss auch in Zukunft erhalten bleiben. Wir wollen deshalb das reformierte Teilzeit- und Befristungsgesetz bei Neueinstellungen nicht mehr auf Arbeitnehmer anwenden, die älter als 53 Jahre sind. Durch die Vorschaltung eines dreijährigen Arbeitsvertrages ohne Geltung des Kündigungsschutzes bleibt es für Unternehmen lohnend, ältere Arbeitnehmer einzustellen.

## Arbeit wettbewerbsfähig machen

16. Ein wesentlicher Standortnachteil Deutschlands sind die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu hohen Belastungen durch Steuern und Abgaben. Es fehlt an für Arbeitgeber bezahlbarer Arbeit und es fehlt an für Arbeitnehmer finanziell attraktiver Arbeit.

Die Lohnkosten in den alten Bundesländern werden im Hinblick auf ihre Höhe weltweit nur noch von Norwegen übertroffen. Es lässt sich empirisch belegen, dass zwischen dem Lohnniveau eines Landes und der Beschäftigungsquote ein enger Zusammenhang besteht. In den Jahren 1982 bis 2002 wuchsen die Reallöhne in Deutschland um fast 40 Prozent; im gleichen Zeitraum veränderte sich die Beschäftigung nicht wesentlich. Die USA hingegen wiesen fast kein reales Lohnwachstum auf; aber die Beschäftigung dort wuchs um fast 40 Prozent. Die Niederlande konnten im gleichen Zeitraum mit einem Reallohnwachstum von 23 Prozent einen 24prozentigen Zuwachs an Beschäftigung erzielen.

Es erweist sich heute als Fehler, dass in den vergangenen Jahrzehnten die Arbeitszeit in Deutschland zu einem nicht unerheblichen Teil aufgrund der Tarifvereinbarungen bei vollem Lohnausgleich stetig reduziert wurde. Dies wirkte sich zunächst deshalb nicht negativ aus, weil diese indirekte Art der Lohn-



erhöhungen durch eine nur scheinbare Produktivitätssteigerung aufgefangen wurde. Übersehen wurde allerdings, dass diese Zuwächse zu einem erheblichen Teil durch den Abbau von Arbeitsplätzen erwirtschaftet wurden. Dies hat im Ergebnis die Lohnerhöhungen der zurückliegenden Jahre zu hoch ausfallen lassen mit der Folge, dass die Kapitalintensivierung der Unternehmen zunahm, was wiederum den Zwang zum Personalabbau verstärkte. Auf diese Weise wurden die steigenden Löhne durch einen Anstieg der Zahl der Arbeitslosen erkaufte. Diese Entwicklung hat zugleich das Wohlstandsniveau in Deutschland deutlich abgesenkt.

Im internationalen Vergleich ist die Arbeit in Deutschland vielfach zu teuer. Angesichts schneller Kommunikationswege und europaweiter und weltweiter Erreichbarkeit kann sich das Produktionskapital heute in aller Regel den günstigsten Produktionsstandort suchen. Deshalb muss es ein vordringliches Ziel sein, nicht die Löhne, wohl aber die Lohnkosten wieder zu senken. Dies kann vor allem dadurch erreicht werden, dass die Arbeitszeitverkürzungen der Vergangenheit teilweise wieder rückgängig gemacht werden bei gleichbleibendem Lohnniveau. Wenn Lohnsenkungen vermieden werden sollen ist es notwendig, die Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit der Beschäftigten zu verlängern. Nur so kann Deutschland im internationalen Standortwettbewerb mit wettbewerbsfähigen Löhnen konkurrieren.

Erforderlich ist überdies eine moderate Tarifpolitik mit Lohnabschlüssen, die für alle Unternehmen bezahlbar sind. Den deutschen Arbeitnehmern ist nicht damit gedient, wenn in Lohnverhandlungen mit der Großindustrie Ergebnisse erzielt werden, die in der Folge dazu führen, dass große Unternehmen ihre Arbeitsplätze ins Ausland verlagern sowie kleine und mittlere Unternehmen in die Insolvenz getrieben werden, weil sie die vereinbarten Löhne im internationalen Wettbewerb nicht erwirtschaften und eine Betriebsverlagerung ins Ausland nicht finanzieren können.

Die CDU appelliert deshalb nachdrücklich an die Arbeitgeber und Gewerkschaften, einen verantwortungsvollen Beitrag dazu zu leisten, dass in Deutschland unter Wahrung des sozialen Friedens nur maßvolle Vereinbarungen über Lohnerhöhungen zustande kommen. Zugleich müssen mehr regionale sowie Betriebs- und qualifikationsspezifische Differenzierungen möglich sein. Nur wenn alle Tarifpartner sich von dem gemeinsamen Interesse leiten lassen, die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu stärken, kann unser Land den Aufholprozess gegenüber der europäischen und der internationalen Konkurrenz schaffen und damit zugleich Wachstum und Wohlstand langfristig sichern.

Die Globalisierung der Wirtschaft erfordert, dass wir die rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland nicht isoliert betrachten. Deutsche Unternehmen operieren weltweit, beteiligen sich an ausländischen Gesellschaften oder schließen sich mit ihnen zusammen, um ihre wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen sichert Betriebsstätten und Arbeitsplätze. Der internationale Wirtschaftswettbewerb ist auch ein Wettbewerb der Rechtsordnungen. Diesem Wettbewerb müssen wir uns stellen und die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Wirtschaft auf ihre Wettbewerbsfähigkeit hin überprüfen.

Zu diesen Rahmenbedingungen gehören auch die Regeln zur Mitbestimmung in Unternehmen. Das deutsche Mitbestimmungsgesetz regelt die Mitbestimmung von Arbeitnehmern und Gewerkschaften im Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten.

Wir setzen uns für die Verbesserung des Mitbestimmungsrechtes für Betriebs- und Personalräte bei der beruflichen Weiterbildung ein.

Die CDU bekennt sich nicht nur zur betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betriebsrat sondern auch zur unternehmerischen Mitbestimmung. Die Einbindung von Arbeitnehmern und Gewerkschaftsvertretern in die unternehmerische Kontrolle bietet Vorteile, die nicht nur von Gewerkschaften, sondern auch von Unternehmensvorständen gesehen werden. Allerdings müssen wir zur Kenntnis nehmen, dass unser - international einzigartiges - Mitbestimmungsrecht im Ausland häufig nicht verstanden und sogar als Bedrohung empfunden wird. Es erweist sich letztendlich als Nachteil für deutsche Unternehmen und damit auch für die Entwicklung neuer Arbeitsplätze, wenn internationale Investoren deshalb einen Bogen um Deutschland machen.



Die Herausforderung der Politik besteht darin, das Unternehmensmitbestimmungsrecht als wichtigen Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes als Standort internationaler Unternehmen zu erkennen und weiterzuentwickeln. Dieser Aufgabe wird sich die CDU im Dialog mit den Sozialpartnern stellen.

Lohnstrukturen neu ordnen - Niedriglohnsektor wieder beleben

17. Unter dem Gesichtspunkt der beruflichen Qualifikation ist der Arbeitsmarkt in Deutschland schon seit längerer Zeit gespalten. Die Zahl der Arbeitsplätze für gut ausgebildete Arbeitnehmer hat im Trend stark zugenommen, während die Zahl der Arbeitsplätze für gering oder gar nicht ausgebildete Arbeitskräfte mit hohem Tempo gesunken ist. In den alten Bundesländern haben über 41 Prozent aller Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung, doch der Anteil dieser Personengruppe an der Gruppe aller Erwerbspersonen liegt nur bei 16 Prozent. In den neuen Ländern verfügen fast 23 Prozent der Arbeitslosen über keine abgeschlossene Berufsbildung.

Die hohe Kapitalisierung deutscher Arbeitsplätze verlangt gut ausgebildete Arbeitnehmer. Unausgebildete Arbeitskräfte stehen vor immer größeren Schwierigkeiten, eine Beschäftigung zu finden: Dies ist auch Folge einer Lohnpolitik, die in den unteren Lohngruppen überproportionale Lohnsteigerungen durchgesetzt hat. Da die Arbeit am unteren Ende der Produktivitätsskala überdurchschnittlich verteuert wurde, begünstigte diese Entwicklung den Ersatz von Arbeit durch Kapital oder rationalisierende Technik.

Deshalb müssen in Zukunft die Löhne wieder stärker nach beruflicher Qualifikation differenziert werden, damit auch Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation und entsprechend niedriger Produktivität eine Chance haben, einen regulären Arbeitsplatz einnehmen zu können. Dies wird nur möglich sein, wenn gering qualifizierte Arbeit für die Unternehmen wieder bezahlbar wird.

Damit für Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder mit nur geringer Qualifizierung die Ausübung einfacher Tätigkeiten wieder attraktiv wird, muss der Niedriglohnsektor in Deutschland neu geordnet werden. Es müssen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um Eingliederungschancen für Arbeitslose verbessern und neue Beschäftigungspotentiale für niedrig entlohnte Beschäftigte auf dem ersten Arbeitsmarkt erschließen zu können.

Ziel muss es sein, echte Vollerwerbsarbeitsverhältnisse im Niedriglohnbereich zu schaffen. Sie sind heute in Deutschland deshalb so gut wie nicht mehr vorhanden, weil die Sozialhilfe als faktische Lohnuntergrenze für die Erschließung solcher niedrig bezahlter Beschäftigungsverhältnisse wie ein Riegel wirkt. Wenn diese Hemmschwelle überwunden werden kann, eröffnet sich ein geschätztes Potential von weit mehr als zwei Millionen Arbeitsplätzen. Damit könnte Deutschland zu den führenden Ländern im Dienstleistungssektor aufschließen.

Voraussetzung für einen marktwirtschaftlichen Niedriglohnsektor wäre, dass existenzsichernde Löhne in diesem Bereich rentable Arbeitsplätze ermöglichen. Soweit dies nicht möglich ist, müssen die bei den Arbeitnehmern entstehenden Einkommenseinbußen über Lohnzuschüsse des Staates abgedeckt werden, damit der Grundsatz gilt: Wer arbeitet, muss mehr haben, als wenn er von staatlichen Transferzahlungen lebt. Die dafür erforderlichen Mittel können überwiegend aus den Einsparungen finanziert werden, die durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe gewonnen werden.

Dieser Umbau der staatlichen Förderung ist sinnvoll und notwendig. Es kann nicht Aufgabe des Staates sein, Nichtarbeit zu fördern und sich bei der Aufnahme einer gering qualifizierten und entsprechend auch nur gering entlohnten Tätigkeit durch den Arbeitslosen sehr rasch zurückzuziehen. Der Staat muss ein hohes Interesse daran haben, dass gering qualifizierte Arbeitssuchende solche Arbeitsangebote annehmen. Deshalb müssen von Seiten des Staates auch hinreichend Anreize gesetzt werden, dass die Aufnahme solcher Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitslose attraktiv ist. Gerade in einer Zeit, in der die weltweite Niedriglohnkonkurrenz eine immer größere Bedeutung erhält - in Osteuropa liegt das Niveau der Arbeitskosten teilweise bei weniger als einem Zehntel des Niveaus in West-



deutschland - gibt es zu dieser Strategie der Kombination aus gering bezahlter Arbeit und staatlichen Transfers keine sinnvolle Alternative.

Die wichtigste Aufgabe einer zukunftsfähigen Arbeitsmarktpolitik ist angesichts der strukturell verfestigten Arbeitslosigkeit und des fortschreitenden Abbaus von Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt die Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten. Ein erfolgreiches Mittel dazu sind die Minijobs. Gegenwärtig sind bei der Bundesknappschaft über 7,5 Millionen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse registriert. Der starke Anstieg der Minijobs in relativ kurzer Zeit hat deutlich gemacht, dass es einen großen Bedarf an Beschäftigungsverhältnissen dieser Art gibt. Die positive Entwicklung der Minijobs zeigt überdies, dass es möglich ist, einen nicht unerheblichen Teil von Beschäftigten in der Schattenwirtschaft in legale Arbeitsverhältnisse zu überführen, wenn man die Anreize zur Schaffung und zur Aufnahme einfacher Arbeit attraktiv gestaltet. Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse bieten überdies interessante Nebenverdienstmöglichkeiten, die auch einen erheblichen Beitrag zur Entwicklung des haushaltsnahen Dienstleistungssektors leisten können:

Die CDU fordert, die Obergrenze der Progressionszone, in der die Beschäftigten ermäßigte Sozialabgaben zahlen, deutlich anzuheben.

Den Mittelstand stärken

18. Der Mittelstand ist das Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Zieht man die Grenze für einen mittelständischen Betrieb bei rund 500 Mitarbeitern, dann werden in Deutschland derzeit knapp 80 Prozent aller im privaten Sektor beschäftigten Personen vom Mittelstand beschäftigt: Im Mittelstand werden 75 Prozent aller Patente entwickelt, 80 Prozent aller Lehrlinge ausgebildet und rund 50 Prozent des privaten Bruttoinlandsproduktes erzielt.

In den 80er Jahren hatten wir in Deutschland eine breite Welle von mittelständischen Existenzgründungen. Seit dem Regierungsantritt der gegenwärtigen Bundesregierung fällt die Zahl der Existenzgründungen stetig. Mittlerweile ist sie auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung angelangt. Hinzu kommt, dass seit 1999 bis heute mehr als 180.000 Unternehmen Insolvenz anmelden mussten.

Als besonders schädlich für den Mittelstand hat sich die wuchernde Schwarzarbeit entwickelt, da sie vornehmlich in Geschäftsfeldern operiert, in denen traditionell mittelständische Unternehmen arbeiten. Die Schattenwirtschaft hat in der Regierungszeit von Rot/Grün um rund 15 Prozent zugenommen.

Die CDU fordert, durch grundsätzliche Verbesserungen der Bedingungen am Arbeitsmarkt die Schwarzarbeit wirksamer zu bekämpfen, als dies durch ein noch so ausgeklügeltes System an Kontrollen möglich wäre. Es gilt, die Vorteile zu bekämpfen, die die Schwarzarbeit derzeit für Auftraggeber, Unternehmer und Arbeitnehmer bietet. Dies gilt nicht zuletzt im Blick auf die Lohnzusatzkosten und die bürokratischen Lasten.

Repressive Bekämpfung allein wird nicht erfolgreich sein. Stattdessen müssen auch die Ursachen der Schwarzarbeit wie zu hohe Lohnnebenkosten, Steuern und Abgaben beseitigt werden; zum Beispiel durch einen reduzierten Umsatzsteuersatz bei Reparaturleistungen am Bau.

Wir streben an, für kleine Unternehmen mit bis zu 20 Arbeitnehmern ein Freistellungsgesetz zu schaffen, das diese von Vorschriften freistellt, durch die sie überproportional belastet werden: Nach einer Untersuchung fallen in Unternehmen mit 500 Mitarbeitern und mehr für die Erledigung gesetzlich vorgeschriebener bürokratischer Aufgaben durchschnittliche Kosten in Höhe von 354 Euro pro Mitarbeiter an; in Unternehmen bis zu 9 Beschäftigten sind für diese Aufgaben Beträge von bis zu 4.360 Euro pro Mitarbeiter aufzubringen.

Mittelständische Unternehmen mit bis zu 20 Arbeitnehmern sollen deshalb freigestellt werden von den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Darüber hinaus ist die Anwendung der Vorschriften des Arbeitszeitrechts und der Arbeitsstättenverordnung bei kleinen Unternehmen auf Vorschriften zum



Gesundheitsschutz zu beschränken. Die statistischen Auskunftspflichten müssen für diese Unternehmen weitgehend reduziert werden; ferner sind die technischen Betriebsprüfungen auf ein Mindestmaß zu beschränken. Außerdem wollen wir die Verordnungen und Vorschriften auf weitere Hemmnisse für den Mittelstand überprüfen und weitere Befreiungstatbestände für diese Unternehmen schaffen, damit diese weitgehend frei von administrativen Zwängen ihrer eigentlichen unternehmerischen Tätigkeit nachgehen können.

Existenzgründungen vor allem in der Startphase unterstützen

19. Die Förderung neuer Existenzen ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Zukunft unseres Landes. Neue Existenzen sichern Wachstum und Wohlstand. Deshalb findet jeder, der in Deutschland eine Existenz neu gründen will, die CDU an seiner Seite.

Die CDU tritt dafür ein, den Schwerpunkt der finanziellen Förderung von Existenzgründern von direkten Zuschüssen zu verlagern hin zur Abgabe von Risikoübernahme-Zusagen, etwa durch Bürgschaften. Die Stärkung der Kreditwürdigkeit von Existenzgründern muss als ein zentrales Erfordernis der Förderpolitik verstanden werden. Die Anforderungen des Kapitalmarktes an die Banken und die neuen Eigenkapitalregelungen ("Basel II") werden dazu führen, dass Risikogesichtspunkte bei der Vergabe von Krediten - insbesondere an Existenzgründer - eine noch größere Bedeutung erhalten als bisher. Dieses Risiko muss durch entsprechende Zusagen staatlicher Risikoabfederung gemindert werden.

Als Instrument kommt die "Bürgschaft ohne Bank" in Betracht, deren Ziel es ist, Existenzgründern den Zugang zur Kreditfinanzierung durch Hausbanken zu erleichtern. Dabei erhalten Existenzgründer nach positiver kreditwirtschaftlicher Prüfung ihres Antrages ein Prüfzertifikat des jeweiligen Landes, durch das die Gewährung einer bis zu 80prozentigen Bürgschaft in Aussicht gestellt wird. Auf diese Weise kann Existenzgründern der Weg zur Hausbank-Finanzierung wesentlich erleichtert werden.

Junge Unternehmensgründer haben gerade in der Startphase einen besonderen Bedarf an Beratung und Begleitung. Während das Know-how für die Umsetzung der eigenen Geschäftsidee meist vorhanden ist, fehlt es oftmals an Kenntnissen in betriebswirtschaftlicher Hinsicht und im Bereich des technischen Rechts wie z.B. das Patentrecht oder die EU-Richtlinien über Gerätesicherheit und CE-Kennzeichnung. Deshalb benötigen Existenzgründer Orientierungshilfen. Hier müssen staatliche Institutionen, aber auch Handels- und Handwerkskammern sowie Interessenverbände noch stärker als bisher beratend tätig werden.

Auch "Business-Angels" können einen wichtigen Beitrag zum Erfolg von neuen Unternehmen leisten. Gerade für Neugründer ist die Unterstützung durch erfahrene Unternehmer wichtig. Die Investition von Erfahrung, persönlichem Netzwerk und Kapital durch Business-Angels stellt für Neugründer eine bedeutsame Brücke zum erfolgreichen Unternehmertum dar. Insbesondere können sie helfen, die oft nur geringe Kapitalausstattung von Existenzgründern entscheidend zu verbessern. Die CDU tritt dafür ein, den Zugang zu Kapital auf diesem Wege zu erleichtern; bestehende steuerliche Hemmnisse müssen beseitigt werden.

Wir halten fest an den bewährten Förderinstrumenten wie der Beratung von Existenzgründern im Rahmen spezieller Programme, an der Finanzierung durch zinsgünstige Darlehen der Investitionsbanken, des ERP-Sondervermögens und der KfW-Bankengruppe sowie durch traditionelle Bürgschaften.

Nach: CDU-Parteitag, Düsseldorf, 6. und 7. Dezember 2004

