

Arbeitnehmer gruppe aktuell

Informationen aus
der Arbeitnehmergruppe
Juli 2015

Zur Sache

Politik als Gesamtverantwortung

Familien und Generationengerechtigkeit sind fest auf der Agenda



Peter Weiß
Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,**

in diesen Tagen blickt die Christlich-Demokratische Union auf ihr Gründung vor 70 Jahren zurück. Die Neugründung hat sich, zusammen mit der bayerischen Schwester CSU, zur über all die Jahrzehnte bestimmenden politischen Kraft in Deutschland entwickelt. Um diesen starken Rückhalt in der Bevölkerung zu finden, musste die Union dem Anspruch gerecht werden, dass sich alle Gruppen der Gesellschaft durch sie politisch vertreten fühlten und fühlen. Es war eine bewusste Entscheidung, sich nicht auf spezifische Klientel und Milieus zu stützen, wie einige Mitbewer-

ber es tun. Auch Generationenparteien haben sich politisch versucht, allerdings ohne politischen Erfolg.

Früher wie heute ist die Union z. B. nicht nur bei Handwerkern, Freiberuflern oder Rentnern die „Nummer 1“, sondern auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Das macht eine „Volkspartei“ aus. Und diese breite Basis spiegelt sich auch in der Gestaltung von Politik aus einer Gesamtverantwortung heraus - und nicht als Konglomerat von Interessenlagen - wieder.

Das Konzept der Volkspartei bringt es mit sich, dass manche Diskussionen auch innerhalb der eigenen Reihen geführt werden. Das schafft Aufmerksamkeit, kann aber auch für Irritationen sorgen. Der Vorsitzende der Jungen Union hat kürzlich den Vorschlag einer Sonderabgabe für Menschen ohne Kinder von einem Prozent des Bruttoeinkommens zur Finanzierung eines 1000 Euro-„Starter-Paketes“ für jedes neugeborene Kind gemacht. Ich bin überzeugt, dass das da ein an und für sich richtiges Anliegen falsch aufgezaumt wird.

Nicht nur, dass sich Ehepaare brüskiert oder sogar verletzt fühlen, die aus welchen Gründen auch immer keine Kinder haben. Wir haben auch keinen Mangel an systemgerechten

Instrumenten, mit denen Eltern unterstützt werden: Ob steuerlicher Familienleistungsausgleich, familienpolitische Leistungen oder Ausbau der Kinderbetreuung.

Anliegen der Familien stehen auf der Agenda ganz oben

Es gibt selbstverständlich immer noch Handlungsbedarf, aber wir sollten weiterhin unsere Kraft darauf konzentrieren, diese grundsätzlich funktionsfähigen Instrumente zu optimieren, statt sie zu zerreden und uns selber zu verzetteln. In dieser Ausgabe von „Arbeitnehmer aktuell“ können Sie in einem Beitrag unseres familienpolitischen Sprechers Marcus Weinberg über weitere Entlastungen von Familien und Alleinerziehenden lesen. In der Vorgängerausgabe hatte der Vorsitzende des Familienausschusses des Deutschen Bundestages, Paul Lehrieder, über Verbesserungen bei der Familienpflegezeit informiert. Denn Familie ist auch, wo Eltern von Kindern gepflegt werden. Das zeigt: Die Anliegen der Familien stehen auf unseren Tagesordnungen bereits ganz oben.

Sicherheit im Alter und Generationengerechtigkeit

So wie der gerechte Ausgleich für Familien für uns ein Ziel ist, an dem

Inhalt

Politik als Gesamtverantwortung - Familien und Generationengerechtigkeit sind fest auf der Agenda (Peter Weiß)	1
Fachgespräch „Zukunft der Arbeit - Digitalisierung der Arbeitswelt“	3
Bundeswehr zu einem der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands machen! (Dr. Ralf Brauksiepe)	4
Wirksame Entlastung von Kindern, Familien und Alleinerziehenden (Marcus Weinberg)	5
Mehr Prävention dort, wo sie am meisten gebraucht wird (Rudolf Henke)	6
Der Pflegeberuf: Mehr Wertschätzung für eine anspruchsvolle Tätigkeit (StS Karl-Josef Laumann)	7
„German Jobwunder“ für den Arbeitsmarkt nutzen (Karl Schiewerling)	8
Missbräuchliche Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen unterbinden (Prof. Dr. Matthias Zimmer)	9
Mehr Rechtssicherheit für Arbeitnehmer im Insolvenzrecht (Lisa Winkelmeier-Becker)	10
„Kein zweites Schlecker!“ - Ministerentscheidung ist die beste Lösung (Axel Knoerig)	11
Talentschmiede „Handwerk“ - Hohe Quote an Patenten durch Qualifizierung (Uwe Schummer)	12
Tourismus als Jobmotor im Ländlichen Raum (Heike Brehmer)	13
„Gelobt seist du“ - Sozialenzyklika leitet einen Perspektivwechsel ein (Peter Weiß)	14

Impressum

Herausgeber
Michael Grosse-Brömer MdB
Max Straubinger MdB
CDU/CSU-Bundestagsfraktion
Platz der Republik 1
11011 Berlin

V.i.S.d.P.: Stefan Klinger
Redaktion: Stefan Klinger (verantw.)
Mitarbeit: Daniel Müller, Kristina Freitag,
Frank Zwiener
E-Mail: kristina.freitag@cducsu.de

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

Zur Sache

wir kontinuierlich arbeiten, so sehen wir uns auch als ständige Aufgabe der Generationengerechtigkeit verpflichtet. Wollen wir die Rentenversicherung zukunftsfähig halten und den Versicherten annähernd den Besitzstand während Renten ermöglichen, so ist freiwilliges längeres Arbeiten ein vielversprechender Ansatz – wohlgedacht, wenn dieses mit Beitragszahlungen in die Rentenversicherung verbunden ist. Diese Möglichkeit haben wir im vergangenen Jahr mit einer Änderung im Rentenrecht geschaffen. Und die Rente steigt dank eigener Beiträge - ohne dass also künftige Generationen dafür befragen müssen. Auch die Unternehmen, die ihre bewährten Fachkräfte halten wollen, profitieren davon. Es gibt nun keine Regelungslücke mehr bei einvernehmlichem längerem Arbeiten. Mit der Umsetzung in der Praxis hapert es allerdings noch.

Wir wollen es Arbeitnehmern zu dem erleichtern, Rente und Hinzuverdienst zu kombinieren. Heute sind die Abschläge beim Bezug einer Teilrente zu hoch - vor allem wenn man die starren Zuverdienstgrenzen überschreitet. Ziel ist, dass es möglich wird, ein Einkommen aus Rente und Hinzuverdienst in der Höhe des früheren Einkommens zu erreichen. Wir hoffen, uns hierzu bald mit dem Koalitionspartner auf ein Konzept verständigen zu können.

Betriebsrente stärken

Angesichts des demografisch bedingten Sinkens des Rentenniveaus steht die Politik auch in der Pflicht, für eine starke zweite und dritte Säule der Altersabsicherung zu sorgen.

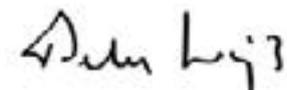
Knapp 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfügen heute über eine aktive Betriebsrentenanwartschaft. Nach einer Phase des rapiden Anstiegs verlangsamt sich das Wachstum seit 2009 spürbar. Die Zahlen geben nicht die erheblichen Verbreitungsunterschiede nach Betriebsgrößen, Branchen und Einkommen wieder. Insbesondere bei geringeren Einkommen ist die dort eigentlich besonders nötige

zusätzliche Absicherung durch die betriebliche Altersversorgung (und auch die private Vorsorge) sehr lückenhaft. Ein deutliches Gefälle zeigt die Statistik auch zwischen Großbetrieben, die eine relativ gute Sicherung aufweisen, und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Wenn es nicht durch die zusätzlichen Säulen zu einem Ausgleich des sinkenden Niveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung kommt, ist eine zentrale Prämisse unseres Rentenkonzeptes jedoch nicht erfüllt. Erforderlich sind deshalb neue Impulse. Im Koalitionsvertrag ist folgerichtig festgehalten: „Die Alterssicherung steht im demografischen Wandel stabiler, wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt. Deswegen werden wir die betriebliche Altersvorsorge stärken.“ Es ist auch vereinbart, unseren Blick insbesondere auf Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen zu richten.

Wir werden darüber zu entscheiden haben, ob wir mit mehr Verbindlichkeit, etwa durch ein obligatorisches Angebot bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses, herbeiführen. Es ist zu klären, ob wir auch durch Entgeltumwandlung eingesparte Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in die betriebliche Absicherung einfließen lassen können. Und es wird auch über eine Verknüpfung der gerade für kleine Einkommen attraktiven Riester-Förderung und BAV nachzudenken sein. Aus den Erfahrungen mit der Riester-Rente müssen wir lernen und - auch im Interesse der Akzeptanz der Betriebsrente - sicherstellen, dass bei den geförderten Produkten mehr Rendite bei den Versicherungsnehmern und weniger Geld in den Apparaten der Versicherungsgesellschaften bleibt.

Spätestens Anfang kommenden Jahres werden wir die erforderlichen Entscheidungen treffen. Die Kunst wird auch darin liegen, gutes Sicherungsniveau und Generationengerechtigkeit in Einklang zu bringen.

Ihr


Fachgespräch der Arbeitnehmergruppe „Zukunft der Arbeit – Digitalisierung der Arbeitswelt“

Industrie 4.0 und Big Data: Mit diesen Schlagworten wird die Digitalisierung der Wirtschaft beschrieben. Dieser – wie viele meinen – größte Umbruch in der Produktion seit der industriellen Revolution hat aber auch Folgen für die Arbeitswelt. So fragen sich Betriebe und Beschäftigte beispielsweise: Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft aus? Welche Auswirkungen haben die Veränderungen auf Mitbestimmung und Arbeitsschutz? Darüber diskutierte die Unionsfraktion auf Initiative der Arbeitnehmergruppe im Rahmen eines Fachgesprächs mit Experten.



Enormes Wachstumspotenzial

Der Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe der Unionsfraktion, Peter Weiß, sprach im Zusammenhang mit der Industrie 4.0 von einem „Übergang in die vierte Dimension“. Darin stecke ein enormes Wachstumspotenzial. Wie der Wandel aussehen kann, malte die stellvertretende Fraktionsvorsitzende Nadine Schön aus: „Airbnb stellt die ganze Hotelbranche auf den Kopf. Internetplattformen würden innerhalb kürzester Zeit althergebrachte Konzepte vom Tisch fegen.“

Industrie 4.0 bedeute mehr als die Digitalisierung der Produktionsstrecke, erklärte Günther Schuh, Mitglied des Direktoriums des Werkzeugmaschinenlabors der Technischen Hochschule in Aachen. Die Herausforderungen seien vielfältig: So würden die Wünsche der Kunden immer individueller, die Märkte immer volatil und die Lebenszyklen der Produkte immer kürzer. Darauf müssten die Betriebe schnell und flexibel reagieren.

Pakt für digitale Bildung

„50 Prozent der heutigen Berufe werden in den nächsten 20 Jahren ver-

Die Referenten des Fachgesprächs „Zukunft der Arbeit - Digitalisierung der Arbeitswelt“ mit der Stellv. Fraktionsvorsitzenden Nadine Schön (3. v. r.)
Bild: Steven Rösler

schwinden“, sagte Axel Knoerig. Ein modernes Bildungssystem sei eine der großen Herausforderungen der Politik. Es werden neue Berufsfelder entstehen mit analytischen Schwerpunkten. Er forderte daher einen neuen Pakt für digitale Bildung. So sieht das auch der Vorsitzende der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales, Karl Schiewerling: „Die junge Generation wächst selbstverständlich mit der digitalen Welt auf“.

Wichtig sei es daher auch, die Beschäftigten bei den bevorstehenden Veränderungsprozessen mitzunehmen. „Die Weiterbildung bekommt eine noch wichtigere Bedeutung. Die berufliche Erstausbildung reicht nicht mehr aus, um den Herausforderungen, die sich abzeichnen, gerecht zu werden“, betonte der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende im Volkswagenwerk Osnabrück, Gerhard Schraeder.

Zukunft der Mitbestimmung

Auch die Gewerkschaften müssen sich umstellen, meinte die Stellver-

tretende Vorsitzende des DGB, Elke Hannack. Die Digitalisierung bei einem Friseur sehe anders aus als bei VW. Das mache es so schwer, einheitliche Regelungen zu finden, weil die Auswirkungen so unterschiedlich seien.

Arbeitsschutz weiterentwickeln

Angemessene soziale Beziehungen bei der Arbeit, das ist ein großes Thema beim Arbeitsschutz. Isabel Rothe, Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, wies darauf hin, dass die Work Life Balance zwar ein großer Gewinn für viele Arbeitnehmer sei, aber es bestehe auch die Gefahr der ständigen Erreichbarkeit. Industrie 4.0 dürfe eine Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes nicht aus den Augen verlieren.

Weitere Informationen zum Fachgespräch unter:
<https://www.cducsu.de/fraktion/arbeitnehmergruppe>

Bundeswehr zu einem der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands machen!

Ralf Brauksiepe

Die Bundeswehr von heute ist nicht nur eine Armee im weltweiten Einsatz, sondern sie ist auch vergleichbar mit einem hochmodernen, global agierenden Unternehmen. Wir alle sehen, dass die sicherheitspolitischen Herausforderungen unseres Landes in den vergangenen 18 Monaten deutlich zugenommen haben. Zur Erfüllung der damit verbundenen vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben benötigt die Bundeswehr in allen Bereichen sowohl im Einsatz als auch im Grundbetrieb qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verlässlichem Charakter, Intelligenz und sozialer Kompetenz.

Wir sind davon überzeugt, dass sich die Bundeswehr vor dem Hintergrund des fortschreitenden demografischen Wandels schnellstmöglich stärker und wahrnehmbarer auf dem Arbeitsmarkt positionieren muss, um auch zukünftig im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern bestehen zu können.

Deshalb wurde am 30. Mai 2014 als Startschuss der im Koalitionsvertrag angelegten Attraktivitätsoffensive die Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG - Aktiv. Attraktiv. Anders.“ veröffentlicht. Damit haben wir unseren Anspruch formuliert, die Bundeswehr zu einem der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands zu machen.

29 untergesetzliche Maßnahmen werden bereits umgesetzt

Das Bundesministerium der Verteidigung unter der Leitung von Ministerin Dr. Ursula von der Leyen hat im Rahmen dieser Agenda in einem ersten Schritt 29 untergesetzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bundeswehr auf den Weg gebracht. Diese Maßnahmen zielen im Wesentlichen darauf ab – ausgehend von einer modernen und mitarbeiterorientierten Füh-

rungs- und Organisationskultur –, Talente für die Bundeswehr zu gewinnen, Mitarbeiterpotenziale stärker zu fördern, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Belange von Familie und Beruf bzw. Dienst besser in Einklang gebracht werden können, die Möglichkeiten des orts- und zeitunabhängigen Arbeitens sowie moderner Arbeitszeitmodelle stärker zu nutzen und moderne Unterkünfte in den Kasernen zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus sollen zukünftig Karrieren in der Bundeswehr zeitlich und räumlich planbarer und ohne häufige Ortswechsel und mit weniger Arbeitsstationen möglich sein. Auch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement wird in der Bundeswehr eingeführt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement an zehn Erprobungsstandorten

Das zweite Halbjahr 2014 und das erste Halbjahr 2015 waren im Wesentlichen von der beginnenden Umsetzung dieser Maßnahmen an Pilot- bzw. Erprobungsstandorten gekennzeichnet. So wurden beispielsweise die ersten „Info-Punkte“ an einigen Pilotstandorten als zentrale Anlaufstellen zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung der Bundeswehrangehörigen und ihrer Familien vor Ort eröffnet, wurden für ortsunabhängiges Arbeiten in besonderen familiären Situationen die ersten 1.000 zusätzlichen Laptops ausgeliefert, ist „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ an 10 Erprobungsstandorten angelaufen und die Ausstattung der ersten rund 3.400 Unterkünfte mit zusätzlichen Einrichtungsgegenständen abgeschlossen. Die damit gewonnenen Erkenntnisse werden in die weitere bundeswehrweite Umsetzung dieser Maßnahmen vom Jahr 2016 an einfließen.

Ein weiterer Bestandteil der Attraktivitätsoffensive ist das am 22. Mai



Dr. Ralf Brauksiepe
Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin der Verteidigung

dieses Jahres in Kraft getretene „Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“. Es umfasst 25 Maßnahmen, die die Arbeitsbedingungen und die Dienstgestaltung verbessern sowie Verbesserungen im Bereich der Vergütung (u.a. Zulagenwesen) und bei der sozialen Absicherung der Soldatinnen und Soldaten bewirken.

Ministerium erarbeitet zukunftsorientierte Personalstrategie

Darüber hinaus erarbeitet das CDU-geführte Verteidigungsministerium weiterführend und mit langfristiger Perspektive derzeit eine moderne, zukunftsorientierte und umfassende Personalstrategie der Bundeswehr. Die Personalstrategie ist eng mit dem derzeit laufenden Prozess zur Erstellung des sicherheitspolitischen Weißbuchs 2016 der Bundesregierung verknüpft und wird als weiterer Bestandteil der Attraktivitätsoffensive die entscheidenden Weichen dafür stellen, dass wir auch in Zukunft die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht langfristig sicherstellen.

Wirksame Entlastung von Kindern, Familien und Alleinerziehenden

Marcus Weinberg

Eine Familie zu gründen setzt die Bereitschaft voraus, generationsübergreifend Verantwortung zu übernehmen. Durch sie erfahren Kinder aber auch Eltern Fürsorge und Verlässlichkeit. Auch heute noch wünschen sich viele junge Menschen eine eigene Familie. Und dennoch gelingt es uns nicht, die Geburtenrate in Deutschland wieder anzuheben, dem Zögern vieler junger Menschen bei der Entscheidung für Kinder entgegenzuwirken.

Verschiedene Ursachen für Entscheidung gegen Familie

Die Gründe dafür, dass sich viele junge Menschen gegen die Gründung einer Familie entscheiden, sind komplex. Unzureichende Planungssicherheit in Hinblick auf den Arbeitsplatz, ein Mangel an bezahlbarem Wohnraum aber auch fehlender Respekt und Wertschätzung gegenüber Kindern und Familien spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle. Häufig fehlt es jungen Menschen aber auch schlicht an der notwendigen wirtschaftlichen Stabilität. Ohne die notwendigen materiellen Voraussetzungen ist Familien weder die Sicherung des Kindeswohls noch eine eigenverantwortliche und selbstbestimmte Lebensführung möglich. Viele junge Familien sind daher auf finanzielle staatliche Leistungen angewiesen.

Vielfältige Unterstützung für Familien durch den Staat

Der Staat unterstützt die Familien mit einer Vielzahl von unterschiedlichen familienpolitischen Leistungen. Eine Evaluation der familienpolitischen Leistungen hat gezeigt, wie sehr Familien von diesen Leistungen profitieren. Insbesondere Kindergeld und Kinderfreibeträge tragen maßgeblich zur Sicherung der wirtschaftlichen

Stabilität von Familien bei. Alleinerziehende profitieren besonders vom steuerlichen Entlastungsbetrag, weil er die Erwerbstätigkeit in besonderem Maße fördert. Für Mehrkindfamilien ist das Kindergeld von besonderer Bedeutung. Ihr Armutsrisiko reduziert sich um 9 Prozent.

Familien werden jetzt noch stärker entlastet

Mit dem gerade beschlossenen Gesetz zur Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags, des Kindergeldes und des Kinderzuschlags werden Familien jetzt noch stärker entlastet. So wird der Kinderfreibetrag 2015 von 4.368 Euro auf 4.512 Euro und für 2016 auf 4.608 Euro erhöht. Das Kindergeld wird rückwirkend ab Januar 2015 um 4 Euro und ab 2016 um weitere 2 Euro je Kind angehoben.

Alleinerziehende profitieren vom Anstieg des Entlastungsbetrages

Besonders erfreulich ist zudem, dass rückwirkend ab dem 1.1.2015 der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende um 600 Euro auf dann 1.908 Euro ansteigt. Der Gesamtbetrag richtet sich künftig nach der Anzahl der Kinder. Für jedes weitere Kind erhöht er sich um je 240 Euro. In Deutschland leben derzeit rund 1,6 Millionen Alleinerziehende. Sie gehören zu den Leistungsträgern der Gesellschaft. Täglich müssen sie große Anstrengungen unternehmen, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Auf der einen Seite wünschen sie sich mehr Zeit mit ihren Kindern; auf der anderen Seite müssen sie alle finanziellen Belastungen alleine stemmen. Eine stärkere finanzielle Unterstützung der Alleinerziehenden ist daher dringend geboten und wurde nun durch die Erhöhung des Entlastungsbetrags vorgenommen.



Bild: Kürschner

Marcus Weinberg

Vorsitzender der Arbeitsgruppe Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Familienpolitik weiter aufwerten

Familien – und dazu gehören auch Alleinerziehende mit Kindern und andere Formen von Familien wie unverheiratete Paare mit Kindern oder Patchworkfamilien – müssen vom Staat besonders unterstützt werden. Sie stärken die Übernahme von Verantwortung und geben uns sicheren Halt. Deshalb sollten sie von Politik und Gesellschaft mit Respekt und großer Fürsorge bedacht werden. Auch in Hinblick auf die demografische Entwicklung sollte Familienpolitik künftig noch stärker aufgewertet werden. Innerhalb der großen Koalition werden wir als Union weiter dafür kämpfen.

Mehr Prävention dort, wo sie am meisten gebraucht wird

Rudolf Henke

Der Deutsche Bundestag hat am 18. Juni mit großer Mehrheit das Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz – PräVg) beschlossen. Mit dem Gesetz eröffnen wir mehr Möglichkeiten, gemeinsam eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Lebensbedingungen zu unterstützen. Wir erleichtern es jedem Bundesbürger, von Präventionsmaßnahmen zu profitieren. Der Leitgedanke „Vorbeugen ist besser als heilen“ soll die Prävention und Gesundheitsförderung zu einem tragenden Element der gesundheitlichen Sorge in Deutschland weiterentwickeln.

Während sich die bisherigen verhaltenensorientierten Angebote der Krankenkassen auf besonders gesundheitsbewusste Versicherte konzentrieren, sollen in Zukunft auch diejenigen erreicht werden, die die Prävention am meisten brauchen. Dabei setzen wir dort an, wo Menschen in den Lebenswelten erreicht werden können, in denen sie einen Großteil ihrer täglichen Zeit verbringen. Insbesondere zielen wir auf die sozialen Systeme des Wohnens, des Lernens, des Studierens, der medizinischen und pflegerischen Versorgung sowie der Freizeitgestaltung einschließlich des Sports ab. Das schließt auch die Einrichtungen der Behindertenhilfe ein.

Ein weiterer Schwerpunkt des Gesetzes ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Präventionsangebote und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden bisher überwiegend in großen Unternehmen realisiert. In Zukunft sollen sie in gleicher Weise auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen zugutekommen. Bei der Einrichtung von betrieblichen Gesundheitsmanagementsystemen werden die Unternehmen aktiv von den Krankenkassen unterstützt. Krankenkassen werden dazu verpflichtet,

gemeinsame regionale Koordinierungsstellen zu schaffen, die die Unternehmen bei der Umsetzung einer funktionierenden betrieblichen Gesundheitsförderung aktiv beraten und unterstützen. Zur Förderung regionaler Netzwerke werden regionale Unternehmensorganisationen wie Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Innungen in diesen Prozess eingebunden.

Die Kompetenzen von Betriebsärzten werden dadurch stärker genutzt, dass sie besonders im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge Präventionsempfehlungen abgeben können, die für die Krankenkassen bindend ist. Die Krankenkassen können mit den Betriebsärzten Verträge abschließen, die die Umsetzung der Ergebnisse betrieblicher Gesundheitsuntersuchungen erleichtern. Zudem sollen Betriebsärzte auch zukünftig stärker an Schutzimpfungen beteiligt werden.

Verdoppelung der Ausgaben für die Gesundheitsförderung

Die Mindestausgabe der Krankenkasse für Gesundheitsförderung und Prävention wird mehr als verdoppelt und liegt künftig bei sieben Euro pro Versicherten jährlich. Von diesen sieben Euro fließen jeweils mindestens zwei Euro in die Gesundheitsförderung in Betrieben und in nicht-betriebliche Lebenswelten. Mit den zusätzlichen Beträgen aus der Pflegekasse und der privaten Krankenversicherung stehen somit insgesamt nahezu 550 Millionen Euro für Präventionsaufgaben und Gesundheitsförderung zur Verfügung.

Auch die Gesundheitsuntersuchungen bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen werden evidenzorientiert weiterentwickelt. Ärzte können künftig bei jeder Untersuchung eine schriftliche Präventionsempfehlung abgeben. Dies gilt auch für Ärzte des öffentlichen Gesundheitswesens.



Rudolf Henke
Beisitzer im Vorstand der
Arbeitnehmergruppe
Mitglied im Ausschuss für Gesundheit

Mehr Verbindlichkeit beim Impfschutz

Erfreulich sind auch die im Gesetz enthaltenen Maßnahmen, mit denen wir Impfungen so verbindlich wie möglich gestalten wollen. Impfungen gehören zu den wirksamsten medizinischen Präventionsmaßnahmen. Demnach haben Eltern zukünftig einen Nachweis darüber zu erbringen, dass zeitnah vor der Aufnahme in eine Kindertagesstätte eine ärztliche Beratung in Bezug auf einen vollständigen, altersgemäßen, nach den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission ausreichenden Impfschutz des Kindes erfolgt ist.

Zudem können zuständige Behörden Personen, die an Masern erkrankt, dessen verdächtig oder ansteckungsverdächtig sind und keinen Impfschutz nachweisen oder eine Immunität gegen Masern durch eine ärztliche Bescheinigung vorweisen können, temporär den Zugang zu einer Gemeinschaftseinrichtung verweigern. Insbesondere die Maserninfektion der vergangenen Monate in Berlin hat gezeigt, dass wir in diesem Bereich noch einigen Nachholbedarf haben.

Der Pflegeberuf: Mehr Wertschätzung für eine anspruchsvolle Tätigkeit

Karl-Josef Laumann



Staatssekretär Karl-Josef Laumann
Patientenbeauftragter und Pflege-
bevollmächtigter der Bundesregierung
CDA-Bundesvorsitzender

Der demografische Wandel hat vielfältige Auswirkungen auf unsere Gesellschaft. Eine davon ist: Wir Deutschen werden immer älter. Das ist gut so. Zur Wahrheit gehört aber auch: Mit zunehmendem Alter steigt das Risiko, irgendwann pflegebedürftig zu werden. Darauf müssen wir uns einstellen. Eine Frage muss uns in diesem Zusammenhang ganz besonders beschäftigen: Wie gelingt es uns, auch in Zukunft genügend, vor allem junge Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen? Die zentrale Antwort darauf lautet: Wir müssen diejenigen, die sich tagtäglich um unsere Pflegebedürftigen kümmern, unterstützen, entlasten und ihnen deutlich mehr Anerkennung entgegenbringen.

Unterschiedliche Bezahlung nach Regionen nicht begründbar

Dazu gehört vor allem, die in der Pflege Beschäftigten fair und angemessen zu bezahlen. Eine von mir in Auftrag gegebene Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) hat hierzu interessante Fakten ans

Licht gebracht. Die Ergebnisse zeigen, dass man als Pflegekraft zwar grundsätzlich gut verdienen kann. Es bestehen aber je nach Region erhebliche Unterschiede. So verdient beispielsweise eine Fachkraft in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen im Durchschnitt monatlich 2.692 Euro brutto. Im benachbarten Niedersachsen sind es dagegen nur 2.209 Euro.

Für Wettbewerb über Qualität der Pflege statt über Löhne sorgen

Hier sage ich ganz klar: Wir dürfen es nicht zulassen, dass der Wettbewerb zwischen den Anbietern der Pflege über Lohndumping ausgetragen wird. Wir brauchen einen Wettbewerb über die Qualität in der Pflege und nicht über ihren Preis. Und wir brauchen in der Altenpflege endlich auch in der Fläche faire und angemessene Löhne, die von den Sozialpartnern in Tarifverträgen vereinbart werden. Wir werden künftig nicht mehr genügend Menschen für diesen anspruchsvollen Job finden, wenn wir ihn nicht überall vernünftig bezahlen.

Daher ist es ein wichtiger Schritt gewesen, dass der Bundestag im ersten Pflegegestärkungsgesetz noch einmal deutlich klar gestellt hat, dass eine Bezahlung nach Tarif nicht unwirtschaftlich ist. Richtig ist auch, dass bei tariflicher Vergütung die Kostenträger ein Nachweisrecht erhalten haben. Die Mittel, die bei den Pflegesatzvereinbarungen für das Personal ausgehandelt werden, müssen schließlich bei den Beschäftigten ankommen. Darum sollte auch noch einmal geprüft werden, das Nachweisrecht auch auf nicht tarifgebundene Einrichtungen auszuweiten.

Altenpflege hinkt bei Bezahlung vergleichbaren Berufen hinterher

Die Studie hat auch gezeigt, dass in allen Bundesländern die Fachkräfte der Altenpflege gegenüber vergleichbaren anderen Fachkräften (beispielsweise im Erziehungsbereich oder in der Sozialar-

beit) bis zu 19 Prozent weniger verdienen. Auffällig sind zudem die Gehaltsunterschiede zwischen Krankenpflegern auf der einen Seite und Altenpflegern auf der anderen Seite. In den ostdeutschen Bundesländern haben die Fachkräfte der Altenpflege durchschnittlich fast 30 Prozent weniger Einkommen, im Westen rund 18 Prozent.

Diese Lohnschere zwischen Krankenpflege- und Altenpflegekräften ist nicht vernünftig zu begründen. Altenpfleger machen ganz sicher keine schlechtere Arbeit. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – dieser Grundsatz muss auch in der Pflege gelten. Das ist ein weiterer Grund dafür, warum wir die generalistische Pflegeausbildung brauchen. In unseren Krankenhäusern werden immer mehr pflegebedürftige Menschen behandelt, genauso wie anders herum in den Altenpflegeeinrichtungen immer mehr schwer kranke Menschen versorgt und betreut werden. Ein einheitliches Berufsbild mit einer gemeinsamen Grundausbildung und einer darauf aufbauenden Spezialisierung würde nicht nur den Stellenwert der Altenpflege innerhalb der Pflege, sondern auch den Stellenwert der gesamten Pflege in unserem Gesundheitssystem stärken.

Unfreiwillige Teilzeitarbeit bei gleichzeitigem Fachkräftebedarf

Diese und weitere Herausforderungen, darunter das Problem, dass vor allem in den ostdeutschen Bundesländern viele Altenpflegefachkräfte unfreiwillig nur Teilzeitjobs bekommen, müssen wir anpacken. Denn ohne genügend professionelle Pflegekräfte werden wir es weder im ambulanten noch im stationären Bereich schaffen, eine gute und menschenwürdige Pflege zu organisieren.

„German Jobwunder“ für den Arbeitsmarkt nutzen

Karl Schiewerling



Karl Schiewerling
Vorsitzender der Arbeitsgruppe
Arbeit und Soziales

Seit fast einem Vierteljahrhundert gab es keine besseren Frühjahreszahlen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Als Union dürfen und wollen wir uns auf diesen Erfolgen jedoch nicht ausruhen, sondern diese gute Ausgangslage als Fundament für neue Konzepte nutzen. Noch immer suchen viele Menschen eine Beschäftigung, insbesondere Langzeitarbeitslose. Sie machen mit knapp einer Million Menschen etwa ein Drittel aller Arbeitslosen aus. Etwa die Hälfte von ihnen sind seit mindestens zwei und rund ein Fünftel sogar schon länger als vier Jahre ohne festen Job. Hier haben wir noch viel zu tun, denn diesen Menschen müssen wir gangbarere Brücken in den ersten Arbeitsmarkt bauen. Wir wollen vor allem ihre Stärken bei der Jobvermittlung in Fokus stellen. Mit einem Stufenkonzept wollen wir Arbeitssuchende so Schritt für Schritt wieder in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt bringen.

Uns ist bewusst, dass die Problemlagen jedes Einzelnen sehr individuell

und zum Teil sehr komplex sind. Diese Heterogenität gilt es bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu beachten. Sie bildet daher den Ausgangspunkt der von uns entwickelten Maßnahmen. Als „Kerngruppen“ gelten hier Arbeitslose, die mindestens drei Jahre ohne festen Job sind, die 55 Jahre und älter sind, langjährige Bezieher von Arbeitslosengeld II, und junge Eltern, die seit Jahren von der Grundsicherung leben. Besonders diese Gruppen wollen wir fördern und mit passgenauen Mitteln zielgerichtet in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zurückführen. Anstatt auf kurzfristige Hilfen zu setzen, gilt es dabei langfristige, stabile und nachhaltige Lösungen zu finden.

Integrationsbetriebe für Langzeitarbeitslose öffnen

Um nach langjähriger Arbeitslosigkeit den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern, gilt es dabei auch neue Wege einzuschlagen und neue Instrumente ad experimentum zu erproben: So wollen wir Integrationsbetriebe für Langzeitarbeitslose öffnen. Dabei wollen wir Behinderte und Arbeitslose jedoch nicht gleichstellen, sondern zeigen, dass das Modell der Integrationsbetriebe von seiner Grundidee her auch für die Integration von Arbeitslosen auf den ersten Arbeitsmarkt funktioniert. Zudem sollen Erwerbslose nach der Aufnahme einer Arbeit weiter gecoachert werden und Langzeitarbeitslose ohne Berufsabschluss vorrangig in eine Ausbildung vermittelt werden.

Ganzheitliche Hilfsangebote für junge Erwachsene

Auch junge Erwachsene wollen wir nicht vergessen. Junge Menschen, deren Eltern seit Jahren von Grundsicherung leben, wollen wir – wie es im Koalitionsvertrag gefordert wird – mit einem zusätzlichen Unterstützungsprogramm an den Arbeitsmarkt her-

anführen. Für sie sollen noch in diesem Jahr Modellprojekte mit ganzheitlichen Hilfsangeboten eingerichtet werden. Nur eine gute Ausbildung schafft die Grundlage für ein eigenständiges Leben mit guter Perspektive und der nötigen Sicherheit. Junge Erwachsene, denen es schwer fällt, den Schulabschluss zu erlangen und die damit Gefahr laufen, den erfolgreichen Berufsstart zu verpassen, erhalten besondere Unterstützung.

Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen

Dies haben wir mit der Sicherstellung der Mittel für die Kofinanzierung der Berufseinstiegsbegleitung bis zum Schuljahr 2018/2019 bereits ermöglicht. Gleichzeitig haben wir auch das neue Instrument der „Assistierte Ausbildung“ und eine Ausweitung der ausbildungsbegleitenden Hilfen durchgesetzt. Die neuen Regelungen zur „Assistierte Ausbildung“ und den ausbildungsbegleitenden Hilfen greifen schon in diesem Ausbildungsjahr, und wir sind uns sicher, dass sich die neuen Maßnahmen, die wir unserem Stufenkonzept aufgenommen haben, in naher Zukunft ebenfalls umsetzen und sich entsprechende Gesetzesvorlagen mit Zustimmung der SPD und der Länder bis Jahresende abschließen lassen.

Tarifpartner sind in der Pflicht

Die Umsetzung des neuen Konzeptes und der darin enthaltenen Maßnahmen können wir jedoch nicht alleine schaffen. Vielmehr sind auch die Betriebe, die Wirtschaft, die Kammern und nicht zuletzt die Tarifpartner in der Pflicht.

Missbräuchliche Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen unterbinden

Matthias Zimmer

Sowohl Arbeitnehmerüberlassung als auch Werkverträge haben arbeitsmarktpolitisch durchaus ihren Sinn und damit ihre Berechtigung. Arbeitnehmerüberlassung war und ist ein vornehmliches Mittel, kurzfristig auf konjunkturelle Schwankungen reagieren zu können. Das ist ihre Kernfunktion. Einige Arbeitgeber nutzten das Instrument der Leiharbeit jedoch missbräuchlich, um Tariflöhne oder Mitbestimmung zu unterlaufen.

Auch wenn wir in der christlich-liberalen Koalition der missbräuchlichen Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung bereits einen Riegel vorgeschoben haben, müssen wir dafür sorgen, dass Arbeitnehmerüberlassung nun nachhaltig auf ihre Kernfunktion hin orientiert wird. Hierfür haben wir im Koalitionsvertrag vereinbart, für die Zeitarbeit eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten gesetzlich festzuschreiben, dass das Equal-Pay-Prinzip spätestens nach neun Monaten ohne Ausnahme zum Tragen kommt, den Einsatz von Zeitarbeitern als Streikbrecher zu verhindern und dass Zeitarbeitnehmer bei den Schwellenwerten nach dem Betriebsverfassungsgesetz berücksichtigt werden müssen. Darüber hinaus würde ich mir persönlich wünschen, dass wir das Synchronisationsverbot revitalisieren könnten – ob dies gelingt, werden die parlamentarischen Beratungen zeigen.

Abwälzung unternehmerischer Risiken über Werkverträge

In der Praxis zeigt sich mittlerweile ein anderes Problem: Da der Missbrauch von Arbeitnehmerüberlassung nach zahlreichen Reglementierungen (Schlecker-Klausel, Equal-Pay-Vereinbarungen und Mindestlöhne) und den mit ihr verbundenen Imageproblemen weniger „attraktiv“ zu sein scheint, sind es zu-

nehmend Werkverträge, mit denen unternehmerische Risiken abgewälzt werden. Mit einem Werkvertrag sind Auftragnehmer dem Auftraggeber keine Tätigkeit „schuldig“ sondern die Erbringung eines „Werkes“. Dabei übernimmt der Werkarbeiter das Risiko und haftet bei Nichterfüllung. Die Vergütung richtet sich nach dem Ergebnis des erbrachten „Werkes“. Diese Werkverträge haben bei speziell zu erbringenden Werken sicherlich ihre Berechtigung, nicht jedoch ihr missbräuchlicher Einsatz als verdeckte Leiharbeit. Die ursprüngliche Idee der Werkverträge wird dadurch ad absurdum geführt, denn sie pervertieren zu einem Instrument, um Dumpinglöhne zu etablieren und Stammbeschaften zu ersetzen. Diesen Missbrauch dulden wir nicht.

Schwierige Abgrenzungsfragen

Bei den Werkverträgen wird die Herausforderung darin bestehen, Abgrenzungskriterien niederzulegen, damit zwischen ordnungsgemäßem und missbräuchlichem Einsatz von Fremdarbeitern auch in der Praxis unterschieden werden kann. Ein wichtiger Schritt wird darüber hinaus sein, die Informationsrechte der Betriebsräte zu stärken und zu konkretisieren. Schließlich geht es darum, verdeckte Arbeitnehmerüberlassung bei Werkverträgen wirksam zu sanktionieren.

Die jetzigen Planungen sehen vor, dass im Herbst dieses Jahres ein Referentenentwurf vorgelegt wird, mit dem wir die genannten Punkte aufgreifen werden. Die Detailfragen in der Debatte mögen sehr technisch klingen – die Probleme dahinter aber treffen einige Menschen ins Mark: sie laufen Gefahr, ihre Arbeitnehmerrechte, wie Kündigungsschutz, Mitbestimmung sowie tarifvertragliche Leistungen zu verlieren und können sich selten in die Teams der Stamm-



Prof. Dr. Matthias Zimmer

Stellv. Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe
Stellv. Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages

belegschaften integrieren. Kurzum: es geht auch um Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft. Gerade als Union wollen wir diese Prinzipien nicht in Frage stellen.

Junge Menschen brauchen verlässliche Perspektiven

Wir wollen, dass die Menschen eine verlässliche berufliche Perspektive haben, auf der sie ihre Familie aufbauen können. Zu den Verlierern gehörten sonst auch die betreffenden Unternehmer selbst, denn nachhaltiges Wirtschaften geht auch mit einem guten Betriebsklima und einer funktionierenden Sozialpartnerschaft einher. Auf einer kurzfristigen Gewinnmaximierung zu Lasten des Personals liegt kein Segen – Dumpinglöhne sind kein langfristiges Konzept: das hat uns das Beispiel Schlecker gezeigt. Als Union sehe ich uns daher in der Pflicht, gegen die missbräuchliche Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen gesetzlich vorzugehen.

Mehr Rechtssicherheit für Arbeitnehmer im Insolvenzrecht

Lisa Winkelmeier-Becker



Lisa Winkelmeier-Becker

Stellv. Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe
Sprecherin der AG Recht und Verbraucherschutz der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Wenn ein Unternehmen insolvent wird, sind die Konsequenzen vielfältig und oftmals bitter – nicht zuletzt für die Arbeitnehmer. Der Fortbestand ihrer Arbeitsplätze und damit ihre berufliche Zukunft stehen auf dem Spiel.

Hinzu kommt, dass die Löhne für geleistete Arbeit bereits im Zeitraum vor der Insolvenzantragstellung oftmals nicht pünktlich gezahlt werden. Für die Arbeitnehmer kann dies mit dem Risiko verbunden sein, dass der Insolvenzverwalter nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens die verspätet gezahlten Löhne im Wege der sogenannten Insolvenzanfechtung heraus verlangt. In diesem Fall können die betroffenen Arbeitnehmer ihre Lohnansprüche nur noch als Insolvenzgläubiger durchsetzen und erhalten aus der Insolvenzmasse regelmäßig nur noch einen Bruchteil – und dies meist erst erhebliche Zeit später.

Es ist daher eine entscheidende Frage, ob und inwieweit der Insolvenzverwalter Löhne, die von dem in die Krise geratenen Unternehmen ausgezahlt wurden, anfechten und zurückverlangen kann. Union und SPD ha-

ben sich vorgenommen, in diesem höchst sensiblen Bereich im Interesse der Arbeitnehmer für mehr Rechtssicherheit zu sorgen. Das Bundesjustizministerium der Justiz und für Verbraucherschutz hat kürzlich einen entsprechenden Gesetzentwurf vorgelegt, der voraussichtlich im kommenden Herbst im Bundestag beraten wird.

Zunächst muss betont werden, dass das Recht der Insolvenzanfechtung ein wichtiges Instrument ist, um überhaupt ein geordnetes Insolvenzverfahren durchführen zu können. Die Insolvenzanfechtung dient dabei der Gleichbehandlung der Gläubiger insgesamt, aber darüber hinaus auch dem Schutz der Arbeitnehmer. Denn wenn die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens wegen Masselosigkeit abgewiesen werden muss, weil nicht einmal die Verfahrenskosten beglichen werden können, stehen insbesondere die Arbeitnehmer noch schlechter dar. Weder gibt es eine Chance auf eine erfolgreiche Sanierung des Unternehmens und damit auf einen Erhalt der Arbeitsplätze, noch ist eine geordnete Abwicklung möglich, zu der auch das Ausstellen von Arbeitszeugnissen, von Insolvenzzgeld- oder Rentenbescheinigungen sowie die Freigabe von Arbeitnehmerversicherungen gehört. Wenn der Insolvenzverwalter mit der Insolvenzanfechtung ungerechtfertigte Abflüsse aus dem Vermögen des Schuldners zurückholt, verwirklicht er damit auch die Schutz- und Ordnungsfunktion des Insolvenzrechts.

Problematik der Anfechtung verspätet gezahlter Löhne

Problematisch ist indes die Anfechtung verspätet gezahlter Löhne von Arbeitnehmern, zumal dadurch in der Regel keine nennenswerten Beträge zusammenkommen, die die Eröffnung des Insolvenzverfahrens ermöglichen oder entscheidend zur Be-

friedigung der Gläubigersamtheit beitragen.

Der aktuelle Referentenentwurf des Bundesjustizministeriums setzt an mehreren Stellenschrauben an, um die rechtliche Situation von Arbeitnehmern in der Insolvenz zu verbessern.

Schutz von Lohnzahlungen im Insolvenzverfahren

Allem voran wird klargestellt, unter welchen Voraussetzungen ein sogenanntes Bargeschäft vorliegt, bei dem eine Insolvenzanfechtung grundsätzlich ausgeschlossen ist. In der Rechtsprechung ist bisher zwischen Bundesarbeitsgericht (BAG) und Bundesgerichtshof (BGH) umstritten, wie eng der zeitliche Zusammenhang zwischen Arbeitsleistung und gezahltem Lohn sein muss. Mit dem Gesetzentwurf wird nun im Sinne der BAG-Rechtsprechung klargestellt, dass ein Bargeschäft vorliegt, wenn der Zeitraum zwischen Arbeitsleistung und Gewährung des Arbeitsentgelts drei Monate nicht übersteigt. Der BGH hatte demgegenüber an eine Frist von nur 30 Tagen angeknüpft.

Lohnzahlungen werden zudem grundsätzlich dem Bereich der Vorsatzanfechtung (der Anfechtung wegen Vorsatzes des Arbeitgebers, diese der Insolvenzmasse vorzuenthalten) entzogen, wenn diese Voraussetzung für die Fortführung des Unternehmens waren. Auf diese entfällt ein großer Teil von Anfechtungen,

Schließlich wird ein Vorgehen des Insolvenzverwalters erschwert, soweit der Arbeitnehmer einen (Lohn-) Anspruch im Wege der Zwangsvollstreckung aufgrund eines gerichtlichen Titels durchgesetzt hat.

Mit diesen Maßnahmen sorgt die Koalition für mehr Rechtssicherheit für Arbeitnehmer im Insolvenzrecht.

Kein zweites „Schlecker“! Ministerentscheidung ist die beste Lösung

Axel Knoerig



Axel Knoerig

Stellv. Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe
Mitglied im Ausschuss für Wirtschaft
und Energie

Die Schlecker-Pleite mit über 13.000 verlorenen Jobs ist der Öffentlichkeit noch bitter in Erinnerung. Droht jetzt bei Kaiser's Tengelmann der nächste massive Verlust an Arbeitsplätzen im Einzelhandel? Seit 2008 hat das Unternehmen keine Gewinne mehr gemacht. Daher wird ein Käufer zur Übernahme des Filialnetzes gesucht – und mit dem Mitbewerber Edeka steht bereits ein Interessent zur Verfügung.

Kartellamt stoppt Übernahme

Doch das Bundeskartellamt hat dem Hamburger Konzern den Erwerb der 451 Filialen von Kaiser's Tengelmann vorläufig untersagt. Denn Edeka ist jetzt schon Marktführer unter den Einzelhandelsunternehmen vor REWE und der Schwarz-Gruppe mit Kaufland und Lidl. Da diese Supermarktketten bei den nachgefragten Artikeln und Herstellern eine hohe Überschneidungsquote aufweisen, sieht das Kartellamt in der geplanten Fusion den Verlust einer wichtigen Absatzalternative. Mit der Übernahme des Standortnetzes von Kaiser's Tengelmann würde Edeka seinen Vorsprung gerade bei der Nahversorgung in attraktiven Innenstadtlagen deutlich erhöhen. In den stark konzent-

rierten Regionalmärkten im Großraum Berlin, in München und Oberbayern sowie Nordrhein-Westfalen würden sich damit die Wettbewerbsbedingungen erheblich verschlechtern.

Der Schlüssel liegt jetzt beim Bundeswirtschaftsminister

Als Voraussetzung für eine Übernahme gibt das Kartellamt deshalb vor, dass der überwiegende Teil der drei regionalen Verteilernetze von Kaiser's Tengelmann an jeweils einen oder zwei unabhängige Wettbewerber geht. Kaiser's Tengelmann und Edeka haben inzwischen offeriert, ihren Zusammenschluss auf 350 Märkte zu begrenzen. Die übrigen 100 Standorte in Berlin und Bayern wurden zum freien Verkauf angeboten. Da sich jedoch bislang kein Käufer gefunden hat, sind die Verhandlungen nun in einer Sackgasse angelangt. Einziger Ausweg: eine Ministerentscheidung.

Nach dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen kann der Bundesminister für Wirtschaft und Energie eine Erlaubnis gegen den Beschluss des Kartellamtes erteilen, wenn zugleich ein Gutachten der Monopolkommission eingeholt wird und die involvierten Bundesländer mit Stellungnahmen beteiligt werden. Dieses Verfahren, das innerhalb von vier Monaten abgeschlossen sein muss, wurde von Edeka und Kaiser's Tengelmann zwischenzeitlich beantragt. Für die erwartete Ministerentscheidung wird das Gutachten der Monopolkommission überwiegend ausschlaggebend sein.

Zerschlagung wäre der denkbar schlechteste Weg

Aus arbeitnehmerpolitischer Sicht stellt sich die Frage, wie lange sich Kaiser's Tengelmann als defizitäres Unternehmen noch am Markt halten kann. Eine Insolvenz hätte die Zer-

schlagung des Familienkonzerns zur Folge, bei dem die „Filetstücke“ unter den Mitbewerbern verteilt würden. Die Zusageangebote wären je nach Marktlage regional sehr unterschiedlich. Und der Verlust an Arbeitsplätzen könnte deutlich höher ausfallen als im Falle der Edeka-Übernahme.

Nach Branchenschätzungen würden im Rahmen einer Fusion ca. 2.400 von insgesamt 16.000 Arbeitsplätzen bei Kaiser's Tengelmann zur Disposition stehen. Die Gewerkschaften sprechen von bis zu 8.000 Stellen. Von Schließungen wären die Verwaltungszentrale in Mühlheim/Ruhr, das Logistikzentrum, die Fleischwerke in Viersen, Perwenitz und Donauwörth sowie die Warenlager in Viersen, Eching und Berlin betroffen. Hinzu kommen die genannten 100 Filialen in Berlin und Bayern. Wenn man davon ausgeht, dass Edeka einen Teil der zu erwerbenden Filialen in Netto-Märkte umwandeln wird, gehen auch hier Arbeitsplätze verloren. Denn in den Discountern werden deutlich weniger Mitarbeiter benötigt als in den Supermärkten mit Vollsortiment.

Trotz des befürchteten Stellenabbaus ist eine Übernahme immer noch die bessere Lösung. Denn was die Zerschlagung eines Unternehmens bedeutet, haben wir ja bei der Abwicklung der Schlecker-Märkte gesehen. Insofern ist eine Ministererlaubnis in dieser Angelegenheit sicherlich der richtige Weg, um mit Hilfe des Gutachtens die bestmögliche Variante für Verbraucher, Mitbewerber und Beschäftigte zu finden.

Talentschmiede „Handwerk“ - Hohe Quote an Patenten durch Qualifizierung

Uwe Schummer

Das Handwerk ist Deutscher Meister in der Ausbildung. Das zeigen die aktuellen Ausbildungszahlen. Im Handwerk arbeiten 18 Prozent der Betriebe, doch es stellt fast 38 Prozent der Ausbildungsplätze. Unsere Berufsbildung ist europaweit anerkannt. Der Meisterbrief als Voraussetzung für unternehmenslustige Menschen zeigt seinen Wert darin, dass er Qualität, Wirtschaftlichkeit und Ausbildungsfähigkeit kombiniert. Wo er aufgegeben wurde, wie 2004 bei den Fliesenlegern, hat sich zwar die Zahl der Betriebe verdoppelt, die Zahl der Beschäftigten und der Ausbildungsplätze jedoch halbiert. Es sind oft nur noch vagabundierende Ein-Mann-Unternehmen ohne Gewährleistung, wenn der Auftrag beendet ist.

Berufliche Bildung

Die Union hat 2004 dafür gesorgt, dass neben der Gefahrengeneigntheit auch die Ausbildungsleistung für den Erhalt des Meisterbriefes als Voraussetzung zur Unternehmensführung anerkannt wurde, so dass wir 90 Prozent der Handwerksbetriebe absichern konnten. Neben dem KFZ-Mechaniker und den Kaufleuten gehören die Tischler zu den zehn lehrlingsstärksten Berufen. Im Handwerk liegt die Ausbildungsquote bei 8 Prozent, sie doppelt so hoch wie in der übrigen Wirtschaft.

Gleichwertigkeit der Dualen Berufsausbildung

Duale Berufsausbildung und akademische Bildung sind gleichwertig. Der Weiterbildungsberuf Meister ist auf Drängen der Bundesregierung im Europäischen Qualifikationsrahmen auf der gleichen Stufe wie der Bachelor angesiedelt worden. Darin geht es darum, die Berufskompetenz zwischen Portugal und Malta darzustellen. Dabei sind die Handlungskompetenz und auch die Sozialkompetenz im dualen System höher als an den Fakultäten der Universitäten. Lernen



Die erfolgreiche Duale Berufsausbildung in Deutschland wird zum Exportschlager. Sie war auch zentrales Thema bei einem Gespräch von Vertretern der Arbeitnehmergruppe mit dem Minister für Arbeit und Beschäftigungsförderung der Republik Peru. Von links nach rechts: der Botschafter Perus, José Antonio Meier, Peter Weiß, Minister Daniel Ysaurate Romero, Uwe Schummer und Karl Holmeier.

Bild: Sebastian Fierley

in der Praxis für die Praxis ist eben keine Simulation sondern reales unternehmerisches Leben.

Gute Ausbildung ist auch gut für´s Geschäft

So hat die Deutsche Bank errechnet, dass durch freundlichen und guten Service eine Umsatzsteigerung bis zu 25 Prozent erreicht werden kann. Es nützt auch nichts, wenn jeder junge Erwachsene Einsteins Relativitätstheorie erklären kann, aber keiner mehr die Heizung repariert oder einen Tisch fertigen kann. Nach einer Studie von Ernst & Young liegt Deutschland als Talentschmiede weltweit auf Rang 4. Nur China, USA und Indien wurden bei einer Befragung von Managern stärker bewertet.

Als „Patentschmiede“ vorn

Deutschland ist mit 67.000 Anmeldungen drittstärkste Patentschmiede hinter USA und Japan. Voraussetzung

für Innovation ist die Qualifizierung motivierter Mitarbeiter. 80 Prozent der Patente kommen nicht von den Universitäten und Forschungseinrichtungen, sie kommen direkt aus den Unternehmen. Deutschland hat die mit Abstand niedrigste Jugendarbeitslosigkeit. Sie liegt bei den bis 25jährigen bei 7 Prozent, europaweit im Schnitt bei 24 Prozent. In Schweden wurde die duale Berufsausbildung vor 20 Jahren abgeschafft, seitdem hat sich dort die Jugendarbeitslosigkeit verdoppelt. Berufsbildung ist die Voraussetzung für gute Wirtschaft. Gute Ökonomen denken langfristig und investieren in gute Mitarbeiter. Im August beginnt das neue Ausbildungsjahr. Werben wir für die duale Berufsausbildung.

Tourismus als Jobmotor im ländlichen Raum

Heike Brehmer

Der Tourismus ist ein wichtiges Markenzeichen des ländlichen Raums. Viele Regionen in Deutschland locken mit attraktiven Angeboten Urlauber und Ausflugs Gäste an und tragen damit entscheidend zur Steigerung des eigenen Imagefaktors bei. Mit einem Marktanteil von rund 30% ist Deutschland seit Jahren das unangefochtene Lieblingsreiseziel der einheimischen Bevölkerung. Davon profitiert auch der ländliche Raum, für den der Tourismus gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels einen außerordentlich wichtigen Wirtschaftsfaktor und Jobmotor darstellt.

Auf Einladung meines Kollegen Herrn Andreas Lämmel MdB, Präsident des Landestourismusverbandes Sachsen, sowie des Verbandsdirektors Herrn Manfred Böhme führte mich ein Arbeitsbesuch in meiner Funktion als Vorsitzende des Tourismusausschusses im Deutschen Bundestag in die Leipziger Region, u.a. nach Torgau, Grimma und Rochlitz, um mich über die aktuelle Situation des Tourismus vor Ort zu informieren. Die Schwerpunktthemen, zu denen ich mit Unternehmern und touristischen Akteuren ins Gespräch kam, waren insbesondere die Fachkräftesicherung, die Finanzierung touristischer Aufgaben und die Stärkung des Tourismus im ländlichen Raum.

Dabei wurde deutlich, dass der Tourismus in Sachsen in den vergangenen Jahren spürbar Fahrt aufgenommen hat. Sachsen trägt mit zahlreichen kulturellen Schätzen, historischen Sehenswürdigkeiten und einzigartigen Landschaften zur gesteigerten Qualität seines Tourismusprofils bei. Mit der landeseigenen Tourismusstrategie 2020 soll eine nachhaltige, positive Entwicklung des Wirtschaftszweiges in Sachsen langfristig gesichert werden. Dies ist von großer Bedeutung für den ländlichen Raum, denn hier schafft und erhält der Tourismus standortgebundene, nicht exportierbare Arbeitsplätze und



Bild: Die Vorsitzende des Tourismusausschusses des Deutschen Bundestages, Heike Brehmer, mit weiteren Abgeordneten zu Gast beim Landestourismusverband Sachsen

bietet sowohl für qualifizierte als auch für weniger qualifizierte Arbeitnehmer echte Zukunftschancen in den unterschiedlichsten Bereichen.

Mit einem Jahresumsatz von 7,4 Mrd. Euro ist der Tourismus die Dienstleistungsbranche Nr. 1 in Sachsen und mit rund 200.000 Beschäftigungsverhältnissen ein wichtiger Arbeitgeber, insbesondere in den ländlichen Regionen. Um die Region auch in Zukunft für Touristen attraktiv zu gestalten, müsse man die Vernetzung öffentlicher und privater Investoren sowie touristischer Akteure vorantreiben und wichtige Marketingstrategien wie „Leipzig Region“ fördern, so der einheitliche Tenor des Arbeitsbesuches. Zur nachhaltigen Sicherung des Fachkräftebedarfs wird es wichtig sein, die geeigneten politischen Rahmenbedingungen zu schaffen, um die duale Ausbildung z.B. im Hotel- und Gaststättengewerbe für junge Menschen attraktiv zu gestalten und die Abbrecherquoten in speziellen Berufszweigen zu verringern.

Der Run um die besten Köpfe hat auch in der Tourismusbranche längst begonnen. Deshalb spielen Faktoren

wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie flexible Arbeitszeitmodelle eine wichtige Rolle, um den Tourismus als Jobmotor zu stärken und den Wohlstand im ländlichen Raum auch in Zukunft sicherzustellen.

Der Landestourismusverband Sachsen hat uns interessante und praxisnahe Einblicke ermöglicht. Im Tourismusausschuss des Deutschen Bundestages nehmen wir die Anregungen und Herausforderungen der touristischen Akteure vor Ort sehr ernst und setzen uns verstärkt für die Förderung des Tourismus im ländlichen Raum ein.

Viele Kommunen im ländlichen Raum haben großes touristisches Potenzial, welches es zu erkennen und zu nutzen gilt. Die Union wird sich auch in Zukunft dafür einsetzen, dass sich öffentliche und private Akteure eng miteinander vernetzen und gemeinsam die Werbetrommel für den Tourismus im ländlichen Raum rühren, um auch in Zukunft wichtige Arbeitsplätze und Wohlstand in den Regionen Deutschlands zu sichern.

„Gelobt seist du“ - Sozialzyklika leitet einen Perspektivwechsel ein

Peter Weiß



CDA-Hauptgeschäftsführer Martin Kamp, Dr. Astrid Freudenstein, Thomas Dörflinger und Peter Weiß besuchen beim 99. Deutschen Katholikentag in Regensburg Infostände der Verbände

1891 war es Leo XIII., der mit seiner Enzyklika zur sozialen Frage, d. h. der Arbeiterfrage des 19. Jahrhunderts, die päpstliche Sozialverkündigung im engeren Sinn und die Katholische Soziallehre begründete. Seitdem haben die Päpste in regelmäßigen Abständen Sozialzykliken veröffentlicht und damit die Lehre angepasst. Zuletzt im Jahr 2013 mit „Lumen fidei“ der ersten Sozialzyklika, die unter der Autorenschaft von zwei Päpsten - Benedikt XVI. und Franziskus - entstanden war.

Mit Spannung weit über den kirchlichen Bereich hinaus wurde daher die erste Sozialzyklika erwartet, die allein aus der Feder von Papst Franziskus stammte. Der bescheidene, bodenständige und volksnahe Jesuit hatte seit seiner Wahl zum Papst durch sein Handeln und Wirken viele Erwartungen geweckt. Auf der Insel Lampedusa hatte er an das Elend der dort gestrandeten oder im Meer ertrunkenen Migranten erinnert und für mehr Solidarität mit den Flüchtlingen geworben. Auch mit der Fußwaschung von Häftlingen in einem römischen Gefängnis am traditionellen Gründonnerstag setzte er bewußt ein Zeichen für den Einsatz am Rand der Gesellschaft. „Laudato si“ übersetzt „Gelobt seist du“ so der Titel der

Sozialzyklika, welcher dem Sonngesang seines Namenspatrons Franz von Assisi entlehnt sein soll. Der Papst greift in seiner Enzyklika den Dreischritt von „Sehen – Urteilen – Handeln“ auf, den die christliche Sozialethik im Anschluss an „Mater et magistra“ von Johannes XXIII. als zentrales methodisches Instrument ansieht.

Die Resonanz auf die Sozialzyklika „Laudato si“ ist in der medialen Öffentlichkeit weitgehend positiv gewesen. Papst Franziskus ruft in ihr alle Menschen dazu auf, die Ärmsten in die Mitte zu stellen und angesichts des Klimawandels und sozialer Ungerechtigkeit solidarisch zu handeln. Zur rechten Zeit sendet der Papst damit ein starkes Signal für die Schöpfung. Auch sich selbst, die Kirche und die Weltgemeinschaft nimmt er in die Pflicht, verantwortlich mit der Schöpfung umzugehen. Seine Botschaft ist nicht bequem. Sie rüttelt aber wach und mahnt uns, Verantwortung zu übernehmen.

Papst Franziskus stellt in seiner Sozialzyklika zwar sicherlich die ökologischen Probleme in der Welt in den Mittelpunkt. „Laudato si“ jedoch als reine Ökologie-Enzyklika zu beschreiben, greift zu kurz. Vielmehr wird

durch „Laudato si“ erstmals ein richtungsweisender Perspektivwechsel eingeleitet, der auch für uns als christliche Volkspartei moralischer Kompass für die Zukunft sein sollte. Papst Franziskus betrachtet die Wirtschaft nicht mehr aus der Perspektive der reichen Industrieländer heraus, sondern von unten bzw. aus der Perspektive derjenigen, die am Anfang der globalen Lieferkette stehen.

Bereits im ersten apostolischen Schreiben „Evangelii gaudium“ legte Franziskus dar, dass er das gesellschaftliche und wirtschaftliche System aus der Wurzel heraus für ungerecht hält. Diese Fundamentalkritik brachte ihm Widerspruch von Wirtschaftsvertretern ein. Zu pauschal, zu undifferenziert, hieß es. Andere urteilten hingegen, dass Franziskus zentrale gesellschaftliche Fragen wieder in den Fokus rückt. Auch als Union müssen wir uns diesen zentralen gesellschaftlichen Fragen stellen. Folgen wir als Volkspartei den alten aufgewärmten Wahlkampflogan von Bill Clinton: „it’s the economy, stupid“ oder stellen wir die Weichen für eine nachhaltige und soziale Politik, die die Herzen und die Seelen der Menschen erreicht. Wie schwer wiegen ökonomische Interessen angesichts menschlichen Leids? Wie schwer wiegen ökonomische Interesse angesichts der unumkehrbaren Zerstörung der Natur und der Umwelt, in der wir leben?

Die Wirtschaft hat dem Menschen zu dienen

Wirtschaftswachstum darf niemals Selbstzweck sein und Wirtschaftswachstum muss immer im Einklang mit der Schöpfung geschehen, so eine zentrale Kernaussage von „Laudato si“. Als Arbeitnehmergruppe wollen wir aus diesem Geiste heraus Politik für Deutschland, Europa und die Welt gestalten. Denn für uns steht fest, dass der Mensch Urheber, Mittelpunkt und Ziel allen wirtschaftlichen Handelns sein muss.