

Vorschläge für eine moderne Arbeitswelt

a) Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitsformen

Aus unserem christlichen Verständnis heraus hat „Arbeit“ für uns als CDU eine besondere Bedeutung. Arbeit ist mit der Würde des Menschen und seiner Verantwortung untrennbar verknüpft. Arbeit ermöglicht Selbstverwirklichung, stiftet Lebenssinn und ist eine entscheidende Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe. Daher bekennen wir uns zu einem Rahmen für den Arbeitsmarkt: Ein System der Lohnfindung über Tarifverträge und ein individuelles und kollektives Arbeitsrecht mit ergänzenden sozialen Sicherungssystemen, die die Beschäftigten gegen die großen Lebensrisiken absichern.

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ein zentraler Bestandteil des Arbeitsrechts ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Corona-Pandemie hat uns dessen Bedeutung eindrucksvoll vor Augen geführt. Dieser Schutz und seine Durchsetzung sind in Deutschland ausgeprägt und rechtlich verankert. Wir unterstreichen die hohe Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten. Wo nötig, wollen wir diese mit den Sozialpartnern stärken – für die Beschäftigten, aber auch, weil nur so sicheres Wirtschaften, Produzieren und Arbeiten möglich sind.

2. Arbeitszeit

Das Arbeitszeitrecht ist Teil des Arbeitsschutzes. Es stellt Regelungen zu Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Pausen auf. Beschäftigte und Betriebe gestalten ihre Arbeitszeiten zunehmend flexibler. Das Arbeitszeitgesetz bietet bereits heute eine Reihe von Möglichkeiten, auf der Grundlage von Tarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen von diesen Regelungen abzuweichen. Wir wollen die Flexibilitätsspielräume im Sinne beider Seiten ausweiten. Dabei werden wir die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zum Schutz der Beschäftigten berücksichtigen.

Wir wollen gesetzlich die Möglichkeit im Rahmen der EU-Arbeitszeitrichtlinie eröffnen, die Arbeitszeit auch über die Woche zu verteilen, um so Arbeitszeiten im Wochenverlauf besser ausgleichen zu können. Alternativ zu der bisherigen Verteilung der Arbeitszeit über den Tag

werden wir die Höchstarbeitszeit daher so ausgestalten, dass Beschäftigte sie über den Wochenrhythmus verteilen können. So wollen wir die flexible Organisation von Arbeit stärken. In diesem Zusammenhang wollen wir klären, welche Auswirkungen die Entscheidung des EuGHs zur Arbeitszeiterfassung für das deutsche Arbeitszeitrecht spielt.

Wichtig wird für Menschen im zunehmenden Maße die Planung des Arbeitslebens über längere Zeiträume hinaus sein. Wir wollen die einschlägigen Vorschriften im Vierten Sozialgesetzbuch so anpassen, dass sie Betrieben ermöglichen, transparent und unbürokratisch Wertguthaben (Zeitwertkonten) über einen längeren Zeitraum anzusparen und auch wieder abzubauen. Hierfür wollen wir uns gemeinsam mit den Sozialpartnern Modelle überlegen, die Aufbau, Nutzung, Übertragung und Sicherung solcher Konten erleichtern helfen und die zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen überprüfen. Eine Entgrenzung von Arbeit wird es dabei auch zukünftig nicht geben.

3. Homeoffice

Viele Beschäftigte haben in der Corona-Pandemie von zuhause gearbeitet oder machen es immer noch. Auch unabhängig von Corona äußern viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Wunsch, zumindest zeitweise im Homeoffice zu arbeiten. Moderne Informations- und Kommunikationsmittel machen das möglich. Auch wenn uns bewusst ist, dass nach wie vor viele Tätigkeiten in Präsenz im Unternehmen erledigt werden müssen, wollen wir auch künftig möglichst vielen Beschäftigten die mobile Arbeit ermöglichen. Dabei setzen wir auf sozialpartnerschaftliche Regelungen der Tarifvertrags- und Betriebsparteien, die mobiles Arbeiten ermöglichen und den Arbeitsschutz gewährleisten.

4. Ethik der Technik in der Arbeitswelt

Algorithmen und künstliche Intelligenz, Robotik und digitale Assistenzsysteme spielen in der Arbeitswelt eine immer größere Rolle. Sie bieten die Chance, Beschäftigte von monotonen und insbesondere von körperlich schweren Tätigkeiten zu entlasten – und zugleich die Produktivität zu erhöhen. Wir setzen uns für eine Ethik der Technik in der Arbeitswelt ein, deren Eckpfeiler die Menschenzentriertheit und die Verantwortung des Menschen für Entscheidungen sind.

5. Mitbestimmung und Tarifautonomie

Für viele der hier beschriebenen Entwicklungen passt ein einheitlicher Rahmen für alle Beschäftigten und alle Unternehmen nicht. Regelungen auf tariflicher, betrieblicher und vertraglicher Ebene werden den differenzierten Bedürfnissen eher gerecht. Wir bekennen uns zur betrieblichen Mitbestimmung und zur Tarifautonomie. Die Tarifbindung wollen wir stärken und die Mitbestimmung an die moderne Arbeitswelt anpassen.

Vor dem Hintergrund der voranschreitenden Digitalisierung und der Transformation der Wirtschaft wollen wir das Betriebsverfassungsgesetz anpassen. Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte wollen wir angemessen weiterentwickeln. Hierzu werden wir das Gespräch mit den Sozialpartnern suchen und an Vorschlägen für eine Modernisierung unseres Betriebsverfassungsrechtes arbeiten.

Während der Corona-Krise sind Maßnahmen ergriffen worden, die wir evaluieren und auf ihre Dauerhaftigkeit überprüfen wollen. Dazu gehört es, Gremiensitzungen und Beschlussfassungen der Betriebsräte auch weiterhin in virtueller Form zu ermöglichen. Virtuelle Sitzungen und virtuelle Beschlussfassungen sollen als freiwillige Alternative zur bisherigen Betriebsratsarbeit zum Einsatz kommen. Wir wollen prüfen, auch Betriebsratswahlen elektronisch, z. B. durch Online-Wahlen, durchführen zu lassen. Dabei müssen der Wahlrechtsschutz und die Vertraulichkeit der Wahl gewährleistet werden. Wir halten dies für heute aufgrund der modernen Techniken und des weit vorangeschrittenen Datenschutzes in Deutschland für technisch möglich.

6. Werkverträge und Dienstverträge

Werkverträge und Dienstverträge sind ein elementarer Bestandteil unseres Wirtschaftssystems. Werkverträge und Dienstverträge unterstützen Spezialisierung, Aufgabenverteilung, Innovation, Qualität, Selbständigkeit und Arbeitsverhältnisse. Ohne Selbständigkeit, ohne Risikoübernahme würden keine Arbeitsverhältnisse entstehen. Der Fortschritt unseres Wirtschaftsstandortes ist eng verbunden mit selbständiger Auftrags erledigung, z. B. durch Werkverträge. Missbräuchliche Anwendung von Werk- und Dienstverträgen werden wir entschieden entgegentreten, damit Arbeitnehmerrechte bzw. Arbeitnehmerschutzrechte nicht mehr umgangen werden können (beispielsweise durch wirksame Arbeitsschutzkontrollen).

7. Veränderten Arbeitsorganisation

Die technologische Entwicklung verstärkt auch den Trend hin zu veränderten Arbeitsorganisationen. Diese Entwicklung wollen wir unterstützen. Wir wollen mehr Freiheit und Flexibilität. Hierzu leisten Selbständige wie auch Soloselbständige einen wichtigen Beitrag. Für weisungsgebundene, abhängige Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses bleibt für uns Leitbild der Arbeitsvertrag im Sinne des § 611a BGB, der missbräuchliche Gestaltung verhindert.

8. Selbstständigkeit

Zu einer nachhaltigen Selbstständigkeit gehört auch eine verpflichtende Altersversorgung für Soloselbständige. Ein Gesamtkonzept, das die Leistungsfähigkeit der Selbständigen im Hinblick auf ihre soziale Absicherung insgesamt berücksichtigt, ist zu prüfen.

9. Zeitarbeit

Zeitarbeit ist für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft unverzichtbar. Besonders für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose ist die Zeitarbeit eine wichtige Brücke zur Arbeit. Schnell wechselnde Rahmenbedingungen und schwankende Branchenkonjunkturen machen die Zeitarbeit zu einem wichtigen Flexibilisierungselement auf dem Arbeitsmarkt.

Die Zeitarbeit ist nahezu vollständig tarifvertraglich geregelt. Mit der Neufassung einiger gesetzlicher Regelungen im Jahre 2017 ist eine Evaluierung dieser neuen Regelungen beschlossen worden. Wir wollen die Ergebnisse der Evaluierung eingehend prüfen und ohne Vorbehalte Änderungen vornehmen.

10. Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse sollen die Ausnahme am deutschen Arbeitsmarkt sein. Sie können Arbeitssuchenden einen Weg für einen Erst- und Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt bieten. Das gilt nicht nur nach langer Arbeitslosigkeit, sondern auch in unwägbaren Krisenzeiten. Wir treten einer Ausweitung von Kettenbefristungen entschieden entgegen. Befristete Arbeitsverhältnisse ermöglichen Arbeitgebern z. B. bei unsicherer Produktionserwartung, Beschäftigung schnell aufzubauen oder – wie schon in der Finanzkrise 2008/2009 und in der Corona-Krise – zu halten. Befristungen sind daher ein notwendiger und wichtiger Bestandteil des erfolgreichen deutschen Arbeitsmarkts. Wegen der positiven

Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt sollten Befristungen sachlich betrachtet und behandelt werden.

Die sachgrundlose Befristung ist ein notwendiges Flexibilisierungsinstrument, das unbürokratisch und rechtssicher ist. Sie wird auch weiterhin in den Unternehmen die Ausnahme bleiben und darf für den Beschäftigten grundsätzlich zwei Jahre nicht überschreiten. Missbrauch wollen wir verhindern.

b) Weiterdenken, Weiterbilden, Weiterkommen

Die CDU-geführte Bundesregierung hat in dieser Legislaturperiode im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie, die CDU und CSU bereits 2017 in ihrem Regierungsprogramm angekündigt hatten, wichtige Weichenstellungen in der Qualifizierung der Beschäftigten vollzogen. So wurden nicht nur das Qualifizierungschancengesetz, sondern auch das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“, ein neues Berufsbildungsmodernisierungsgesetz, sowie das neue BAföG und das novellierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz verabschiedet. Die finanzielle Ausstattung der Schulen wurde mit dem Digitalpakt strukturell unter Beteiligung des Bundes angegangen. Mit dem Ausbruch der Corona-Krise ist der Innovationsdruck auf dem Arbeitsmarkt jedoch unerwartet gestiegen. In der Digitalisierung erleben wir derzeit Sprunginnovationen: Videokonferenzen etablieren sich als normales Arbeitsmittel, die Dienstreisen werden reduziert und neue Software kommt in den Betrieben zum Einsatz. Zudem erleben wir den Umbau und die Transformation der Wirtschaft zu einer CO₂ neutralen Wirtschaft bis 2050, die weitere Branchen und Tätigkeitsfelder unter Druck setzen wird.

Die Themen „Qualifizierung der Beschäftigten“ und „Ausstattung der Schulen“ werden uns daher laufend begleiten. Sozialpartner und Politik sind aufgefordert, weitere zielführende Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Weiterbildung zu verabschieden.

1. Bonus-Programm „Weiterbildung“

Wir führen ein Bonus-Programm „Weiterbildung“ ein. So, wie die gesetzlich Krankenversicherten von ihren Krankenkassen auf Vorsorgeuntersuchungen hingewiesen werden und die Rentenversicherten Renteninformationen erhalten, werden die Beschäftigten einmal jährlich beispielsweise von der Bundesagentur für Arbeit über die Möglichkeit der Weiterbildungsberatung sowie über Fördermöglichkeiten informiert.

Für die Weiterbildung wollen wir ein Anreizsystem einführen. Wer an Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt, soll einen noch zu bestimmenden Bonus erhalten. Die Höhe des Bonus hängt dabei auch vom Qualifikationsbedarf der Teilnehmenden ab: Wer mit erhöhtem Qualifizierungsbedarf (z. B. bei drohendem Arbeitsplatzverlust durch Transformation) an der Beratung und an Maßnahmen teilnimmt, erhält einen höheren Bonus.

2. Lokale Bündnisse für Transformation und Weiterbildung

Wir fördern lokale Bündnisse für Transformation und Weiterbildung. Kommunen, örtliche Unternehmen und Sozialpartner/Kammern analysieren gemeinsam mit Bildungsträgern/Berufsschulen und der Arbeitsagentur sowie ggf. weiteren örtlichen Akteuren, wie die Transformation die örtliche Wirtschaft und Arbeitswelt verändert und welche Qualifizierungsbedarfe sich daraus ergeben. Aufbauend auf dieser Analyse entwickeln sie verbindliche Maßnahmenpläne mit Meilensteinen.

3. Volkshochschulen: Starke örtliche Weiterbildungszentren

Wir stärken die Rolle der Volkshochschulen als örtliche Weiterbildungszentren. Die rund 900 Volkshochschulen mit ihren 4 000 Anlaufstellen bieten ein wohnortnahes, niedrigschwelliges Weiterbildungsangebot. Im Bereich der Sprachen sind sie bereits besonders stark aufgestellt. Wir wollen sie in Abstimmung mit den Bundesländern dabei unterstützen, ihr Angebot auf dem Feld der berufsbezogenen Schlüsselkompetenzen – auch in Form des Blended Learning –, etwa bei der Methodenkompetenz, den Agilen Arbeitsformen und Grundkompetenzen IT/Data Science etc. auszuweiten. Weitergehende Spezialisierungen werden eher bei anderen hierauf fokussierten Bildungsträgern erfolgen. Wir wollen zudem, dass die Volkshochschulen beim Wettbewerb um fachlich gut qualifiziertes bzw. spezialisiertes Lehrpersonal mithalten können und hierfür ausreichend finanzielle Ressourcen, z. B. auch für die Weiterbildung von Beschäftigten oder Lehrbeauftragten, erhalten; das ist ein wesentlicher Beitrag zur Qualitätssicherung und -steigerung. Wir legen dazu ein Sonderprogramm des Bundes im Sinne von Art. 104c auf.

In diesem Zusammenhang wollen wir die vorhandenen Bildungsfreistellungsgesetze der Länder in Richtung der Vermittlung von beruflicher Weiterbildung gängiger machen.

4. Unterstützung von interaktiven und plattformunterstützten Weiterbildungsangeboten

Wir stärken die Rolle von lebensbegleitenden Weiterbildungsangeboten, die online, beispielsweise über Plattformen, bereitgestellt werden. Dabei verfolgen wir das Ziel, die Transparenz über Weiterbildungsangebote zu erhöhen und sie unkompliziert und interaktiv in den Tagesablauf zu integrieren. Hierbei wollen wir einen guten Qualitätsstandard für den digitalen Weiterbildungsraum sichern und die Übersichtlichkeit der Angebote erhöhen. Dazu gilt es bestehende Plattformlösungen zu vernetzen. Die Umsetzung unserer Ziele könnte beispielsweise im Sinne des Projektes „Modulares Interaktives Lebensbegleitendes Lernen für Alle“ - kurz MILLA – umgesetzt werden.

5. Bildungsteilzeit

Verkürzt ein Beschäftigter im Einvernehmen mit seinem Arbeitgeber seine Arbeitszeit, um sich zu qualifizieren, und stockt der Arbeitgeber das Teilzeit-Entgelt auf, so ist dieser Aufstockungsbetrag nach derzeitiger Gesetzeslage – anders als Aufstockungsbeträge bei der Altersteilzeit – voll steuerpflichtig. Wir wollen Aufstockungen bei Bildungsteilzeit analog zur Altersteilzeit von Steuern befreien.