

	<p style="text-align: right;"><u>Kontakt:</u></p> <p style="text-align: right;">Wolfgang Stather WStather@aol.com</p> <p style="text-align: right;">Beate Müller-Gemmeke beate@mueller-gemmeke.de</p> <p style="text-align: right;">Ingo Ruther ingo_ruther@arcor.de</p>
---	--

25.04.2010

Mindestbedingungen für „gute Arbeit“

GewerkschaftsGrün teilt den vielschichtigen Arbeitsbegriff von Bündnis 90/Die Grünen, der neben der Erwerbsarbeit auch die Familien- und die Ehrenamtliche Arbeit berücksichtigt. Der vorliegende Beschluss beschäftigt sich ausschließlich mit Veränderungen bei der Erwerbsarbeit und den sich daraus ergebenden politischen Handlungsnotwendigkeiten.

Der Wandel in der Erwerbsarbeit ist unübersehbar und die Tendenz ist eindeutig: Die Vollzeitbeschäftigung nimmt ab und atypische wie auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu. Die Beschäftigten sind der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses ausgesetzt. In der Folge entstehen auch durch die hohe Arbeitslosigkeit Probleme in den Sozialversicherungssystemen, vor allem aber entsteht Druck und Stress für die Beschäftigten. Die Angst und Unsicherheit vor sozialem Abstieg reicht weit bis in die Mitte unserer Gesellschaft.

Die FDP, der Wirtschaftsflügel der CDU/CSU und neoliberale Ökonomen wollen dennoch den Niedriglohnsektor weiter ausbauen, in der Hoffnung mehr Arbeitsplätze damit schaffen zu können. Ob die Beschäftigten von ihrem Lohn leben können oder nicht, spielt dabei keine Rolle. Paradox an dieser politischen Auffassung ist, dass die Bereitschaft gering ist, Bürgerinnen und Bürger mit Hilfe von Sozialleistungen an der Gesellschaft Teil haben zu lassen. Deswegen kann dieser Weg nicht funktionieren, ohne den sozialen Frieden unserer Gesellschaft aufs Spiel zu setzen.

GewerkschaftsGrün kritisiert diesen politischen Ansatz vehement. Wir fordern eine ambitionierte Beschäftigungspolitik, denn wir wollen ein gut funktionierendes Staatswesen und eine soziale Marktwirtschaft, die nicht der Profitmaximierung, sondern den Menschen dient.

In dem Sinne meint „gute Arbeit“ aus Sicht von GewerkschaftsGrün keine Idealvorstellung von Beschäftigung, sondern „gute Arbeit“ soll die Messlatte für Sicherheit sein, die durch ein Existenz sicherndes Arbeitsentgelt, einen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz, menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsplatzsicherheit und demokratische Mitwirkungsmöglichkeiten im Betrieb und im Unternehmen gewährleistet sein soll. Mit unserer Definition unternehmen wir den Versuch, das untere Spektrum von guter Arbeit zu definieren und zu verdeutlichen, wo gute Arbeit beginnt.

Unser Wirtschaftssystem basiert aber nicht nur auf der Vernutzung von Arbeitskräften, sondern auch auf der Ausbeutung unserer natürlichen Lebensgrundlagen. Die größte Bedrohung für unsere Gesellschaft ist der Klimawandel. Wir müssen anders leben, anders

wirtschaften und anders transportieren. Nur so können wir die Herausforderungen meistern und die Transformation hin zu einer ökologischen und sozialen Wirtschaft schaffen und unser Gesellschaftsmodell zukunftsfähig machen. Diese Ziele haben für uns absolute Priorität.

Grüne Jobs

Der Klimawandel und die Ressourcenknappheit sind nicht nur ein Problem, sie sind auch eine Chance. Um ihn zu meistern, müssen wir unsere Investitionen in eine klimagerechte Lebensweise drastisch erhöhen. In der Folge könnten überall im Land neue Arbeitsplätze geschaffen werden, indem wir unseren Energiebedarf zu 100% aus erneuerbaren Energien decken und auf Kohle und Atomkraft verzichten. Neue nachhaltige Technologien – vor allem in den Bereichen Energie und Mobilität – können den Strukturwandel befördern. Das stärkt unsere Wirtschaft, erhöht unsere Sicherheit, verringert Transportströme und internationale Konkurrenz und stellt sicher, dass wir in den kommenden Jahrzehnten wettbewerbsfähig bleiben. Mit einer sozialökologischen Marktwirtschaft – jenseits der traditionellen Wachstumsziele – können wir Wirtschaft und Gesellschaft zukunftsfähig machen und den sozialen Zusammenhalt stärken. Durch den wirtschaftlichen Transformationsprozess – hin zu einer ökologischeren Wirtschaftsweise – fallen aber auch Beschäftigungsverhältnisse in nicht nachhaltigen Bereichen der Wirtschaft weg. Diese wegfallenden Beschäftigungsverhältnisse werden durch neu entstehende Jobs in grünen Industriezweigen und im Dienstleistungssektor kompensiert. Durch eine gute Wirtschafts- und Strukturpolitik kann erreicht werden, dass die Jobbilanz insgesamt positiv ist. Zukunftsfähige Arbeitsplätze werden auch im Bildungs-, Gesundheits- und Pflegebereich entstehen.

Mindestlöhne, Mindesthonorare, Mindestarbeitsbedingungen

Die wohl wichtigste Dimension ist die Einkommenssicherheit. Beschäftigte müssen von ihrem Lohn auch leben können. Mit Tarifverträgen, die auskömmliche Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen festlegen, kann gute Arbeit realisiert werden. Für viele Menschen ist aber der gesetzliche Mindestlohn der erste und wichtigste politische Schritt in Richtung „gute Arbeit“ und Einkommenssicherheit. Dieser sollte durch allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge ergänzt werden, durch die nicht nur Lohnuntergrenzen, sondern auch Arbeitsbedingungen definiert werden. Gewerkschaften müssen sich aber auch an ihrem eigenen Anspruch messen, den sie durch ihre Mindestlohnforderung definiert haben. Wir fordern die Gewerkschaften auf, Tarifverträge, die unter dem geforderten Mindestlohn liegen, zumindest auf Höhe des Mindestlohns anzuheben und keine Tarifverträge mehr unter der Mindestlohnforderung zu vereinbaren. In Branchen, in denen Gewerkschaften keinen Einfluss haben und durch menschenunwürdige Arbeitsentgelte und/oder Arbeitsbedingungen die sozialen Rechte in Gefahr geraten, muss der Staat mit Hilfe des Mindestarbeitsbedingungengesetzes eingreifen. Dieser Aufgabe ist er in der Vergangenheit nicht gerecht geworden. Ergänzend sind die gesetzlich geforderten Mindeststandards etwa in den Bereichen Arbeitsschutz, gesetzlicher Mindesturlaub u. a. zu überprüfen, zu ergänzen und ihre Einhaltung bei weitem stärker zu kontrollieren.

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zeigen ebenso unwürdige Arbeitsbedingungen im Bereich der Selbstständigkeit, etwa bei Honorarkräften oder freien MitarbeiterInnen.

Deswegen muss der Gesetzgeber diese Selbstständigen besser schützen und systematisch in die sozialen Sicherungssysteme integrieren.

Die Gewerkschaften müssen auch in diesem Bereich Verantwortung übernehmen und branchenspezifische Mindesthonorare verhandeln, wie sie zum Beispiel zwischen ver.di und den Verlegerverbänden vereinbart wurden. Die Politik muss dafür sorgen, dass neben den Mindestlöhnen zukünftig auch Mindesthonorare allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Der Bund, die Länder und die Kommunen müssen in die Pflicht genommen werden. Sie müssen die öffentliche Auftragsvergabe reformieren und dafür sorgen, dass Tariflöhne sowie Mindestlöhne und -honorare verpflichtende Voraussetzung für öffentliche Ausschreibungen werden.

Entgeltgerechtigkeit für Frauen

23% weniger Lohn für Frauen ist nicht hinnehmbar. GewerkschaftsGrün fordert vom Gesetzgeber ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Darüberhinaus fordern wir die Abschaffung der Steuerklassen III und V sowie den Ersatz des Ehegattensplittings durch eine individuelle Besteuerung, damit die Rollenzuweisungen durch das Steuerrecht durchbrochen werden. Die Gewerkschaften fordern wir auf, stärker als bisher die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zu einem zentralen Handlungsfeld insbesondere bei Tarifverträgen zu machen. Auf betrieblicher Ebene sind diskriminierungsfreie Entgeltsysteme zu vereinbaren. Um die mittelbare Diskriminierung bei der Arbeitsplatzbewertung zu bekämpfen, müssen arbeitswissenschaftlich fundierte Bewertungsverfahren eingeführt werden. Ein höherer Frauenanteil in Aufsichtsräten ist ein weiterer Schritt gegen die Diskriminierung von Frauen. Deswegen fordern wir in einem ersten Schritt eine Frauenquote in Aufsichtsräten von mindestens 40 Prozent. Diese Quote muss durch Sanktionen durchgesetzt werden.

Sichere und auskömmliche Arbeitsverhältnisse stärken - Prekarisierung stoppen

Durch Ausnahmeregelungen und die Subventionierung der Mini- und Midijobs hat der Gesetzgeber zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses beigetragen. Deswegen setzt sich GewerkschaftsGrün für die Abschaffung bzw. Umgestaltung dieser Ausnahmeregelungen ein, um das Normalarbeitsverhältnis zu stabilisieren und wieder auszuweiten. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz soll umfassender als bisher den Anspruch enthalten, auf eine Vollbeschäftigung aufzustoßen. Denn neben armutsfesten Löhnen ist auch ein „auskömmlicher“ Beschäftigungsumfang notwendig, damit die Menschen von ihrer Arbeit und ohne aufstockende Transferleistungen leben können.

Tarifsystem stärken

Das Tarifsystem in der Bundesrepublik ist starken Erosionsprozessen ausgesetzt. Der Organisationsgrad der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen hat in den vergangenen zwanzig Jahren stark abgenommen. In der Folge verlieren Branchen- und Flächenta-

rifverträge immer mehr an Bedeutung. Mit dem Bedeutungsverlust des Tarifvertragssystems verlagern sich viele Probleme auf die betriebliche Ebene. Die betrieblichen Interessenvertretungen haben aber nicht die gleichen Mittel wie Gewerkschaften, um die Interessen von ArbeitnehmerInnen durchzusetzen. Die Erosion des Tarifvertragssystems muss gestoppt und dieses wieder gestärkt werden.

Beschäftigung entfristen – Kündigungsschutz stärken

Eine weitere zentrale Dimension von „guter Arbeit“ im Sinne von GewerkschaftsGrün ist die Arbeitsplatzsicherheit. Wir lehnen die Erweiterung von Befristungsmöglichkeiten ab und wollen – im Gegenteil – die sachgrundlose Befristung abschaffen. Junge Menschen sind besonders stark von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen. Aber gerade sie brauchen Planungssicherheit für die persönliche Lebensplanung. Deswegen darf am Kündigungsschutz nicht gerüttelt und dieser auch nicht weiter beschnitten werden. Überlegungen durch sogenannte Vorbeschäftigungszeiten oder durch die Erhöhung des Schwellenwertes den Kündigungsschutz auszuhöhlen, lehnen wir strikt ab. Wir wollen im Gegenteil das Kündigungsschutzgesetz wieder für Betriebe und Dienststellen ab fünf Vollzeitbeschäftigten generell anwendbar machen und eine konzernweite Pflicht zur Weiterbeschäftigung einführen. Verdachtskündigungen müssen restriktiver gehandhabt und Kündigungen wegen Bagatelldelikten durch eine Abmahnungspflicht erschwert werden. Die Auflösung von Arbeitsverhältnissen trotz von Beschäftigten gewonnenen Kündigungsschutzprozessen durch Gerichtsurteil soll abgeschafft werden. Ferner muss die Aufhebung eines Arbeitsvertrages unter Widerrufsvorbehalt gestellt werden, um Beschäftigte vor Druck seitens der Arbeitgeber zu schützen, dem sie in Konfliktsituationen häufig nicht gewachsen sind.

Leiharbeit regulieren

Der Gesetzgeber muss den Missbrauch in der Leiharbeit begrenzen, um die Stammbeschäftigten, aber auch die Beschäftigten in der Leiharbeit zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ muss uneingeschränkt gelten. Ein Flexibilitätsbonus in Höhe von 10% des Bruttolohns soll eingeführt werden, um den Leiharbeitskräften einen Ausgleich für deren höhere Flexibilitätsanforderungen zu zahlen. "Synchronisation" - also die Bindung eines Arbeitsvertrages mit einem Verleiher an einen konkreten Auftrag eines Entleihers – soll verboten werden. Die vom DGB ausgehandelten Tarifverträge für die Leiharbeitsbranche dürfen nur noch für verleiherfreie Zeiten gelten. Darüber hinaus muss eine Quote in Höhe von maximal 10 Prozent der Belegschaft die Leiharbeit begrenzen. Das Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitskräften, Entleih- und Verleihbetrieben muss aufrecht erhalten bleiben. Deswegen ist die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung einzuschränken und konzerninterne Leiharbeitsunternehmen sind zu verbieten. Die „Schleckerisierung“ der deutschen Arbeitsbeziehungen muss verhindert werden, die Substitution von Stammbeschäftigten muss ein Ende haben. Leiharbeit darf nur zum Abfedern von Auftragsspitzen oder zum Überbrücken von kurzfristigen personellen Engpässen eingesetzt werden. Überdies muss es Leiharbeitskräften erleichtert werden, eine feste Anstellung in einem Entleiherbetrieb zu erhalten.

Beschäftigtendatenschutz durchsetzen

Die Bespitzelungs- und Datenmissbrauchsaffären in einigen großen Unternehmen haben nicht hinnehmbare Defizite beim Schutz der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten deutlich gemacht. Deswegen fordert GewerkschaftsGrün, dass dringend neue Regelungen für Betriebe und Behörden geschaffen werden, die dem Umgang mit personenbezogenen Daten klare Grenzen setzen. Die Neuregelungen sollen zur größeren Übersichtlichkeit in einem eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetz gefasst werden. Um dem besonderen Abhängigkeitsverhältnis der Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis gerecht zu werden, fordern wir ein Klagerecht für Betriebsräte und für Gewerkschaften.

Mitbestimmung ausweiten

Die demokratische Mitbestimmung im Unternehmen, im Betrieb und in Dienststellen wollen wir ausweiten und festigen. Die Rechte von Personalräten sind an die der Betriebsräte anzugleichen. Die deutsche Unternehmensmitbestimmung darf nicht durch europäische Regelungen ausgehöhlt werden. Die Bestimmungen zu Tendenzbetrieben im Betriebsverfassungsgesetz sind aufzuheben. Aber auch die Sonderrechte der Kirchen, die betriebliche Mitbestimmung und Tarifverträge faktisch verhindern, sind nicht mehr zeitgemäß und müssen abgeschafft werden. Die betriebliche Mitbestimmung muss zu einer echten Mitbestimmung mit mehr Initiativrechten weiter entwickelt werden. Betriebs- und Personalräte sollen ein ökologisches Mandat mit Mitbestimmungsrechten in Umwelt-, Energie- und Materialeffizienzangelegenheiten erhalten.

Zudem muss der Schutz von Betriebs- und Personalräten ausgeweitet, die Behinderung betrieblicher Mitbestimmung schärfer sanktioniert werden. Beim Einsatz von Leiharbeit und bei einer Befristung von Beschäftigungsverhältnissen sollen Betriebsräte ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht erhalten. Ferner müssen Leiharbeitsbeschäftigte ab dem ersten Tag ein aktives Wahlrecht bei den Betriebsratswahlen im Einsatzbetrieb erhalten und bei der Berechnung der Größe des Betriebsrates berücksichtigt werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

„Gute Arbeit“ entsteht für Frauen und Männer nur, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Realität wird. Die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Lebenssituationen, wie bei der Pflege von PartnerInnen oder Familienangehörigen oder die bei der Betreuung von Kindern, muss durch den Ausbau von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen ermöglicht werden. Dazu sind bedarfsgerechte, qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsangebote notwendig. Beruflicher Aufstieg in Leitungsfunktionen muss auch bei Teilzeitarbeitsplätzen möglich sein. Der Gesetzgeber muss zudem die Vätermonate beim Elterngeld auf 12 Monate ausweiten.

Weiterbildung ausbauen

Wir brauchen in den Betrieben und Verwaltungen lebenslanges Lernen, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven zu geben. Dabei sollen die sozialen Grenzen beim

Zugang zur Bildung abgebaut werden. Alle Erwerbstätigen sollen einen Zugang zur Weiterbildung erhalten. Die betriebliche Fortbildung soll ausgebaut und verstärkt in Tarifverträgen verankert, aber auch durch eine Ergänzung der Gesetzgebung verpflichtend werden. Arbeitsplatzsicherung und selbstsichere Berufsausübung sind eng mit Qualifizierung verbunden.

Umverteilung ist notwendig

Die Einkommens- und Vermögensverteilung ist in den letzten Jahren zu Ungunsten der abhängig Beschäftigten noch weiter in eine Schieflage geraten. Das lässt sich z.B. an der Lohnquote ablesen, die in den vergangenen zehn Jahren deutlich gesunken ist, während die Vermögenseinkommen immer stärker gestiegen sind. Die Kaufkraft der unteren Schichten und damit die Binnennachfrage sind gesunken. Kinder- und Altersarmut, eine Entwertung von "einfacher" Arbeit und Prekarisierung sind die Folgen. Soziale Infrastruktur und Sozialstaat geraten damit immer weiter unter Druck, werden sie doch vorwiegend aus Einkommen aus abhängigen Beschäftigungsverhältnissen finanziert. Die Politik muss handeln und die Finanzierung des Gemeinwesens wieder auf eine tragfähige Grundlage stellen. Die Einbeziehung der Vermögen und Vermögenseinkommen muss vorangetrieben werden. Ein bedingungsloses Grundeinkommen verbunden mit gesetzlichen Mindestlöhnen wird die Gerechtigkeitslücke zumindest zum Teil schließen.

Zudem wollen wir die kollektive Arbeitszeitverkürzung voran treiben und uns für eine Debatte hierüber bei den Gewerkschaften und bei Bündnis 90/Die Grünen stark machen.