

## Deutschland sozial gestalten

### Gewerkschaftliche Anforderungen an die Programme der Parteien im Bundestagswahlkampf 2005

(...)

#### 3. Alle Menschen haben das Recht auf eine existenzsichernde Arbeit.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwarten, dass die Politik das grundgesetzlich verbrieftete Recht von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zur Gestaltung der Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen garantiert und schützt.

Lohn- und Sozialdumping, beschleunigt auch durch einen europäischen Binnenmarkt ohne soziale Regulierung, gefährden Beschäftigung in Deutschland und bedrohen die Finanzierungsbasis sozialer Sicherungssysteme.

Zur existenzsichernden Arbeit gehört vor dem Hintergrund von Globalisierung und Umstrukturierungen eine ausreichender Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor unternehmerischer Willkür und Diskriminierung. Dazu sind vor allem erforderlich:

- ein wirksamer Kündigungsschutz auch in Kleinbetrieben
- eine ausreichende Absicherung flexibler Arbeitszeitkonten durch gesetzlichen Insolvenzschutz,
- eine Verbesserung des Arbeitsschutzes und insbesondere der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten,
- ein wirksamer Schutz gegen Diskriminierung und Förderung von Chancengleichheit. durch ein effektives Anti-Diskriminierungsgesetz und ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft.

Generell längere Arbeitszeiten bei unveränderter Bezahlung bedeuten schlichtweg eine Kürzung der Löhne und Gehälter durch die Hintertür und vergrößern die Arbeitslosigkeit. Beispielsweise im öffentlichen Dienst haben die Arbeitgeber eine solche Politik den Beamtinnen und Beamten in den Jahren 2003 und 2004 diktiert und das gestiegene Arbeitsvolumen genutzt, um gleichzeitig mehr als zehntausend Stellen zu streichen. Damit wurde Arbeitslosen in gleicher Größenordnung der Zugang zu Arbeit verbaut.

Arbeitszeit ist Lebenszeit: Um Vereinbarkeit und das Leben jenseits der Arbeit zu ermöglichen und erhalten, müssen Arbeitszeiten den individuellen Bedürfnissen der Menschen und nicht der Unternehmen angepasst sein.

Die Tarifvertragsparteien sind in der Lage, durch die Praxis geregelter Öffnungen von Flächentarifverträgen betriebliche Sonderbedingungen zu berücksichtigen, ohne Lohndumpingwettläufe auszulösen.

Es ist falsch und unverantwortlich, wenn versucht wird, durch gesetzliche Regelungen Kompetenzen in der Tarifpolitik stärker auf die einzelnen Belegschaften oder Betriebsräte zu verlagern. Ziel einer solchen Politik ist es, die Tarifautonomie auszuhebeln, auf Dauer die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu schwächen und die Arbeits- und Einkommensbedingungen drastisch zu verschlechtern.

Der Flächentarifvertrag sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen der Unternehmen und verhindert eine ungezügelter Lohnunterbietungskonkurrenz. Dadurch wächst bei Unternehmen der Anreiz, sich im Wettbewerb auf Prozess- und Produktinnovationen zu konzentrieren. Das sichert die Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich.

Das Tarifrecht im öffentlichen Dienst und das Beamtenrecht sind im Gleichklang fortzuentwickeln. Tarifliche Regelungen haben dabei Vorrang, weil kollektive Verhandlungs- und Vereinbarungsrechte den Beamtinnen und Beamten bisher vorenthalten werden. Unser Ziel ist: Beamtenrecht verhandeln statt verordnen. Der öffentliche Dienst und seine Beschäftigten sind kein Experimentierfeld für Föderalisierungsbestrebungen. Die Bundespolitik muss sich deshalb zur Einheitlichkeit der Beschäftigungsbedingungen in Bund, Ländern und Gemeinden bekennen. Statt blinden Personalabbau zu betreiben, muss eine Strategie der effektiven und effizienten Aufgabenerfüllung verfolgt werden, die die Leistungspotenziale der vorhandenen Beschäftigten nutzt und fördert.

Die Frage, wie über gesetzliche Flankierung von Tarifpolitik existenzsichernde Mindesteinkommen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesichert Arbeitszeit ist Lebenszeit: Um Vereinbarkeit und das Leben jenseits der Arbeit zu ermöglichen und erhalten, müssen Arbeitszeiten den individuellen Bedürfnissen der Menschen und nicht der Unternehmen angepasst sein.

Die Tarifvertragsparteien sind in der Lage, durch die Praxis geregelter Öffnungen von Flächentarifverträgen betriebliche Sonderbedingungen zu berücksichtigen, ohne Lohndumpingwettläufe auszulösen.

Es ist falsch und unverantwortlich, wenn versucht wird, durch gesetzliche Regelungen Kompetenzen in der Tarifpolitik stärker auf die einzelnen Belegschaften oder Betriebsräte zu verlagern. Ziel einer solchen Politik ist es, die Tarifautonomie auszuhebeln, auf Dauer die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu schwächen und die Arbeits- und Einkommensbedingungen drastisch zu verschlechtern.

Der Flächentarifvertrag sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen der Unternehmen und verhindert eine ungezügelte Lohnunterbietungskonkurrenz. Dadurch wächst bei Unternehmen der Anreiz, sich im Wettbewerb auf Prozess- und Produktinnovationen zu konzentrieren. Das sichert die Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich.

Das Tarifrecht im öffentlichen Dienst und das Beamtenrecht sind im Gleichklang fortzuentwickeln. Tarifliche Regelungen haben dabei Vorrang, weil kollektive Verhandlungs- und Vereinbarungsrechte den Beamtinnen und Beamten bisher vorenthalten werden. Unser Ziel ist: Beamtenrecht verhandeln statt verordnen. Der öffentliche Dienst und seine Beschäftigten sind kein Experimentierfeld für Föderalisierungsbestrebungen. Die Bundespolitik muss sich deshalb zur Einheitlichkeit der Beschäftigungsbedingungen in Bund, Ländern und Gemeinden bekennen. Statt blinden Personalabbau zu betreiben, muss eine Strategie der effektiven und effizienten Aufgabenerfüllung verfolgt werden, die die Leistungspotenziale der vorhandenen Beschäftigten nutzt und fördert.

Die Frage, wie über gesetzliche Flankierung von Tarifpolitik existenzsichernde Mindesteinkommen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesichert werden können, wird in der nächsten Legislaturperiode beantwortet werden müssen. Das Ausweiten des Arbeitnehmerentendegesetzes auf alle Branchen ist ein erster wichtiger Schritt, um Dumping- bzw. Verarmungsprozessen entgegen zu wirken. Die Politik darf sich der Ausweitung des Entsendegesetzes nicht verschließen, sonst hört die Zumutbarkeit von Arbeit und deren Entlohnung erst bei der Sittenwidrigkeit auf. Der Respekt der Menschenwürde verlangt den Einsatz der Politik für eine existenzsichernde Arbeit statt für neue Zumutungen. Deshalb sind angemessene Mindestlöhne erforderlich.

(...)

## **7. Eine fortschrittliche Arbeitsmarktpolitik muss stärker denn je fördern.**

Arbeitsmarktpolitik leistet einen wichtigen Beitrag zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, zur Verringerung der Dauer der Arbeitslosigkeit sowie zur Eingliederung von benachteiligten Personengruppen.

Unbestreitbar notwendig sind Reformen der Bundesagentur für Arbeit, die die Vermittlungsfähigkeit von Arbeitslosen erhöhen. Eine Zerschlagung und eine Privatisierung von Leistungen sind entschieden zu verhindern.

Die Gewerkschaften haben in den vergangenen Jahren eindringlich vor den Folgen einer Politik gewarnt, die vor allem Druck auf Arbeitslose und Beschäftigte ausübt.

Folgende Änderungen an den Hartz-Gesetzen sind unerlässlich:

- Die Lebensleistung und Beitragsleistung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss im Falle der Arbeitslosigkeit weit stärker respektiert werden; dazu muss der Bezug von Arbeitslosengeld wieder über 18 Monate hinaus verlängert werden.
- Beim Arbeitslosengeld II ist Älteren ein höherer Vermögensfreibetrag insbesondere für die Altersvorsorge einzuräumen.
- Ein-Euro-Jobs sind in allen Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge ungeeignet, sie sind nichts weiter als staatlich gefördertes Lohndumping. Insbesondere in allen pädagogischen Bereichen, in denen es wesentlich auf Kontinuität, hohe Qualifikation und Verlässlichkeit ankommt, sind 1-Euro-Jobs abzulehnen.
- Arbeitslose mit zuvor langjähriger Beschäftigung sollten nicht in 1-Euro-Jobs gezwungen werden. Auch für Jugendliche unter 25 Jahren sind 1-Euro-Jobs in der Regel ein untaugliches Instrument. Im Vordergrund muss hier stehen, den Jugendlichen eine Integrations- und Qualifizierungsperspektive zu bieten.
- Die bis Anfang 2006 befristete Verpflichtung der Arbeitgeber zur Erstattung des Arbeitslosengeldes für Ältere muss verlängert und ausgeweitet werden. Andernfalls werden die Betriebe ihre Belegschaften noch weit mehr auf Kosten der Arbeitslosenversicherung verjüngen können.
- Bei Leistungen nach ALG 11 dürfen die Menschen in den neuen Ländern nicht länger diskriminiert werden.
- Lohndumping bei ALG II muss verhindert werden. Dazu bedarf es einer Korrektur der Kriterien, die jede Arbeit bis zur Grenze der sittenwidrigen Entlohnung für zumutbar erklärt.
- Die Anrechnung des Partnereinkommens muss reformiert werden: Es kann nicht sein, dass Frauen zunehmend in Abhängigkeit von ihrem Partner geraten. Außerdem muss auch bei nicht anspruchsberechtigten Arbeitslosen ein Anspruch auf Qualifikation und eigenständige Sozialversicherung gegeben sein.

Der begonnene Monitoringprozess der Hartz-Gesetze muss konstruktiv fortgesetzt werden. Die Politik ist aufgefordert, die Kritikpunkte der Gewerkschaften aufzugreifen und in politische Korrekturen umzusetzen.

Die Jugendarbeitslosigkeit wird durch Instrumente wie den Ausbildungspakt bestenfalls defensiv bekämpft. Die bestehenden Ersatzmaßnahmen für fehlende Ausbildungsplätze sind für viele Jugendliche der Eintritt in ein berufliche Sackgasse.

Alle Bildungsanstrengungen müssen darauf gerichtet sein, jungen Menschen Wege zu nachhaltiger Qualifizierung zu ebneten.

Insbesondere bei sogenannten Arbeitsgelegenheiten (1-Euro-Jobs) müssen verbindliche Mitbestimmungs- und Kontrollrechte von Gewerkschaften und Arbeitgebern in den Beiräten der Arbeitsagenturen, Kommunen und Arbeitsgemeinschaften sicherstellen, dass Missbräuche und Verdrängungseffekte auf dem ersten Arbeitsmarkt verhindert werden können. 1-Euro-Jobs dürfen nicht dazu führen, dass tarifliche Standards unterlaufen werden.

## 8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen

Die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft kann auf gut ausgebildete Frauen und Männer mit sozialer Kompetenz nicht verzichten. Wer fordert, dass sich junge Menschen wieder mehr für Kinder entscheiden, der muss auch die Rahmenbedingungen schaffen. Für viele junge Frauen wird die Entscheidung für Kinder jedoch wieder stärker zur Entscheidung gegen den Beruf, da es kaum qualifizierte und bezahlbare Betreuungsmöglichkeiten gibt. Solange die "Entweder-Oder-Frage" nicht gelöst wird, werden sich junge Menschen auch nicht für Kinder entscheiden.

Vor allem Frauen sind von der Wirtschaftskrise schwer betroffen. Immer mehr Frauen verlieren im Handel aber auch in der einfachen Fertigung eine sozialversicherte Arbeit. Die Krise im Inland trifft ganz besonders Mütter, die befristet aus dem Arbeitsleben aussteigen.

Damit die Chancengleichheit gewahrt wird, ist

- das Bundeserziehungsgeld zu einem einjährigen Elterngeld (in Höhe von 67 Prozent des pauschalierten Nettoentgeltes) weiterzuentwickeln, denn die dreijährige Elternzeit erweist sich zunehmend als Falle,
- der generelle Anspruch auf Teilzeitarbeit und auf Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung nötig,
- ausreichende Lohnersatzleistung für Arbeitnehmerinnen im Falle des Mutterschutzes sicherzustellen,
- ein Rechtsanspruch für Ganztagsbetreuung für unter Dreijährige zu gewähren.

Für die auf eine Million angestiegene Zahl der männlichen wie weiblichen Arbeitslosen ohne finanzielle Unterstützungsleistungen sowie für Berufsrückkehrerinnen muss aus Steuermitteln der Zugang zur Arbeitsförderung finanziert werden.

Die Lage der Frauen im Arbeitsleben muss sich verbessern. Die Anzahl der Frauen in geringfügiger Beschäftigung und in unattraktiven Teilzeitjobs hat zugenommen.

Zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten in Betrieben, in denen sich das Ziel Chancengleichheit weder in Vereinbarungen findet noch von freiwilligen Maßnahmen ableiten lässt, obwohl der Handlungsbedarf gravierend ist. Mit 10 Prozent Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft liegen die Unternehmen in Deutschland immer noch unterhalb des EU-Durchschnitts von 14 Prozent und deutlich unter der Quote von 46 Prozent in den USA. Der Entgeltunterschied zwischen vollerbwerbstätigen Frauen und Männern lag im Jahr 2003 im Durchschnitt immer noch bei rund 30 Prozent.

Damit die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben flächendeckend vorankommt, ist

- ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft mit klaren verpflichtende Zielen und flexiblen aber verbindlichen Maßnahmen anzustreben,
- ein Antidiskriminierungsgesetz, wie es die Richtlinien der EU vorschreiben, zur Beseitigung insbesondere struktureller Benachteiligung und mit kollektiven Durchsetzungsrechten zu verabschieden.
- die Politik in den verschiedensten Feldern, nicht zuletzt die Beschäftigungspolitik, diskriminierungsfrei zu gestalten.

Nach: Deutscher Gewerkschaftsbund DGB (6/2005): "Deutschland sozial gestalten"

*Der vollständige Text kann von der folgenden Internetseite abgerufen werden:*

[http://www.dgb.de/themen/themen\\_a\\_z/abisz\\_doks/g/gewerk\\_anforderungen.pdf](http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/g/gewerk_anforderungen.pdf)

*Bitte berücksichtigen Sie, dass ältere Links evtl. keine Verbindung mehr zu den angegebenen Seiten herstellen.*

