

Arbeit sichern, Wege öffnen

Neue Ordnung am Arbeitsmarkt

PROJEKT ZUKUNFT



SPD
BUNDESTAGS
FRAKTION



Vorwort

- 05 Gute Arbeit sichern – neue Wege öffnen

Der Arbeitsmarkt im Wandel

- 07 Treiber des Wandels
- 08 Spaltung des Arbeitsmarktes

Arbeit sichern

- 12 **Faire Regeln am Arbeitsmarkt**
- 12 Unsichere und prekäre Arbeit bekämpfen
- 16 Gleichstellung von Frauen durchsetzen
- 18 Starke Gewerkschaften – starke Arbeitnehmerrechte

Wege öffnen

- 21 **Fachkräfte sichern – Aufstieg ermöglichen**
- 21 Zukunftsaufgabe Fachkräftesicherung
- 23 Wandel von Arbeit und Demografie gestalten
- 27 Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung
- 29 Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren

Deutschland 2020

- 31 **Vollbeschäftigung und gute Arbeit**

Vorwort



Hubertus Heil, MdB
(Foto: Frank Ossenbrink)



Anette Kramme, MdB
(Foto: Florian Jaenicke)

Gute Arbeit sichern – neue Wege öffnen

Arbeit ist mehr als Existenzsicherung. Gute Arbeit verbessert die Lebensqualität, eröffnet Chancen, ermöglicht die Planung der eigenen Zukunft und sorgt für die Absicherung im Alter. Sie verleiht Menschen Anerkennung und verhindert soziale Ausgrenzung. Sie ermöglicht Teilhabe am gesellschaftlichen Wohlstand und ein selbstbestimmtes Leben.

Erstmals seit Jahrzehnten zeigen sich nachhaltige Erfolge beim Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. Sozialdemokratische Regierungspolitik im letzten Jahrzehnt zahlt sich heute aus: Der Arbeitsmarkt hat sich in der Krise als äußerst robust und im anschließenden Aufschwung als dynamisch erwiesen. Mehr als 41 Millionen Menschen sind erwerbstätig. Die Zahl der Arbeitslosen ist auf unter drei Millionen gesunken.

Doch es gibt auch Fehlentwicklungen und neue Herausforderungen: Ohne eine aktive Arbeitsmarktpolitik droht eine dauerhafte Spaltung des Arbeitsmarktes in Fachkräftemangel einerseits und verhärtete Langzeitarbeitslosigkeit sowie unsichere und prekäre Arbeitsbedingungen andererseits.

Steigende Beschäftigung muss nicht zwangsläufig prekär sein. Neue Arbeitsplätze müssen nicht mit immer mehr Befristungen, Leiharbeit, Dumpinglöhnen und erzwungener Teilzeit verbunden sein. Abwanderung von gut Ausgebildeten und ein Mangel an Fachkräften sind Warnzeichen, dass wir eine neue Ordnung für Arbeit brauchen. Die Arbeitswelt von morgen wird durch Qualität geprägt. Qualitätsarbeit ‚Made in Germany‘ erfordert gute Arbeitsbedingungen. Arbeitslosigkeit wirklich zu besiegen, heißt Wege zu öffnen für Einstieg und Aufstieg, mit leistungsgerechten Löhnen, damit Arbeit sich lohnt.

Von Schwarz-Gelb ist eine solche Politik nicht zu erwarten. Im Gegenteil: Die Koalition verschärft die Spaltung am Arbeitsmarkt und zettelt den nächsten Reformstau an, indem sie Mindestlöhne verweigert, Lohndumping und Missbrauch der Leiharbeit duldet und die Förderleistungen für junge Menschen und Arbeitslose um Milliardenbeträge kürzt.

Die SPD-Bundestagsfraktion bereitet sich auf Regierungsverantwortung vor. Unser Ziel ist es, eine neue Ordnung der Arbeit zu schaffen, die Vollbeschäftigung mit guter Arbeit für alle verbindet. Das „Projekt Zukunft – Deutschland 2020“ steht für eine Politik, die gute Arbeit sichert und neue Wege öffnet:

- Arbeit sichern bedeutet, mit fairen Regeln für Lohngerechtigkeit und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen und die prekären Folgen von atypischer Beschäftigung zu bekämpfen. Wir müssen die Mitbestimmung stärken und die Tarifeinheit wieder herstellen. In allen Bereichen der Wirtschaft wollen wir endlich die volle Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchsetzen.
- Wege öffnen heißt, denjenigen, die bislang noch vom Aufschwung am Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, Chancen zu geben, damit sie am Erwerbsleben teilnehmen und sich beruflich weiterentwickeln können. Dem wachsenden Fachkräftebedarf wollen wir mit einer Qualifizierungsoffensive begegnen und ihn als Chance für sozialen Aufstieg nutzen.

Um Arbeit zu sichern und Wege zu öffnen, brauchen wir eine neue Ordnung am Arbeitsmarkt.



Hubertus Heil, MdB
Stellvertretender Vorsitzender
der SPD-Bundestagsfraktion



Anette Kramme, MdB
Arbeits- und sozialpolitische Sprecherin
der SPD-Bundestagsfraktion

Der Arbeitsmarkt im Wandel

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Die demografische Entwicklung und der Strukturumbbruch in Wirtschaft und Arbeitswelt verändern den Arbeitsmarkt. Erstmals seit Jahrzehnten zeigen sich nachhaltige Erfolge beim andauernden Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. Noch nie waren in der Bundesrepublik Deutschland so viele Menschen erwerbstätig wie heute. Das viele Jahre lang als unerreichbar geltende Ziel der Vollbeschäftigung ist in greifbare Nähe gerückt. Doch diese Erfolge haben auch Schattenseiten. Der erfreuliche Rückgang der Arbeitslosenzahlen darf nicht darüber hinwegtäuschen: Der Arbeitsmarkt ist zunehmend gespalten – in gute Arbeit und unsichere Beschäftigung, in gefragte Fachkräfte und abgehangene Langzeitarbeitslose.

Treiber des Wandels

Drei zentrale Entwicklungen prägen den Umbruch der Arbeitswelt:

- Der demografische Wandel verändert die Bevölkerungsstruktur in Deutschland grundlegend. Wir werden weniger, bunter und älter. Damit sind gravierende Herausforderungen für den Zusammenhalt der Gesellschaft und den Arbeitsmarkt verbunden.
- Große Teile unserer Wirtschaft sind in den globalen Markt integriert. Das bedeutet Chancen für die erfolgreiche deutsche Exportwirtschaft mit vielen Arbeitsplätzen. Aber es birgt auch neue Risiken und Abhängigkeiten durch die Gefahr der Ansteckung von Wirtschaftskrisen anderer Länder und die Auslagerung von Arbeitsplätzen.
- Technische Innovationen und wissenschaftlicher Fortschritt verändern unsere Ökonomie, unsere Arbeitswelt und das Zusammenleben der Menschen rasant. Damit wächst die Bedeutung von Bildung und Qualifizierung.

In diesem Wandel steckt Potenzial für gute Arbeit und Beschäftigung, sofern es gelingt, die Veränderung rechtzeitig und entschlossen zu gestalten. Zugleich müssen wir die Gefahren abwenden, denen Wohlstand, Zusammenhalt und Lebensqualität ausgesetzt sind.

.....

Spaltung des Arbeitsmarktes

Die zunehmende Spaltung am Arbeitsmarkt zeigt sich in der Ausweitung der atypischen Beschäftigung. Über 36 Prozent der Beschäftigten arbeiten mittlerweile befristet, geringfügig, in Teilzeit oder in Leiharbeit. Atypische Beschäftigung ist zwar nicht zwangsläufig prekär, sie geht aber mit signifikant höheren Risiken für Arbeitsplatzverlust, Niedriglöhne, geringere Aufstiegschancen, schlechtere Zugänge zu beruflicher Weiterbildung und Altersarmut einher.

Arbeit ist für viele unsicher geworden

Die Übergänge von der Ausbildung in den Beruf, vermehrte Wechsel der Arbeitsverhältnisse und Wechsel zwischen Beschäftigungs- und Familienzeiten bergen neue Risiken. Das Beschäftigungsrad dreht sich immer schneller. Im Jahr 2011 wurden Menschen in 8,2 Millionen Fällen arbeitslos, in 8,5 Millionen Fällen konnte die Arbeitslosigkeit beendet werden. Zum Vergleich: Vor zehn Jahren lagen diese Zahlen bei unter sieben Millionen.

Während nur sechs Prozent der zwischen 1930 und 1950 Geborenen jemals arbeitslos waren, waren es bereits 20 Prozent der in den 1950er Jahren und 27 Prozent der in den 1960er Jahren Geborenen. Besonders hoch ist das Risiko der Arbeitslosigkeit für Menschen ohne Berufsabschluss. Knapp eine Million Menschen sind in Deutschland langzeitarbeitslos. Ihr Anteil an allen Arbeitslosen ist stetig gestiegen und liegt nun bei 35 Prozent.

Der Niedriglohnsektor wächst

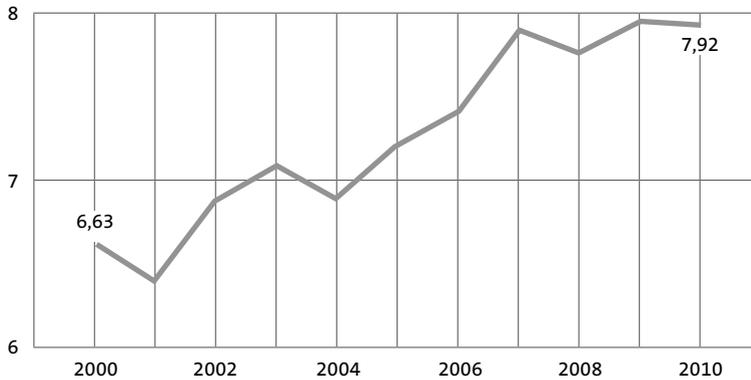
Während Spitzeneinkommen steigen, stagniert seit Jahren die Lohnentwicklung bei mittleren und niedrigen Einkommen: Im Zeitraum von 2000 bis 2010 sind die Nettostundenlöhne real um gerade einmal 1,4 Prozent gestiegen. 3,6 Millionen Beschäftigte in Deutschland erhalten weniger als sieben Euro brutto pro Stunde. Rund 1,2 Millionen sogar weniger als fünf Euro. Das bedeutet für 1,4 Millionen arbeitende Menschen, dass diese von ihrem Lohn nicht leben können und auf aufstockende Leistungen des Jobcenters angewiesen sind.

Die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten stieg im letzten Jahrzehnt kontinuierlich auf fast acht Millionen Menschen an.

Niedriglöhne weit verbreitet

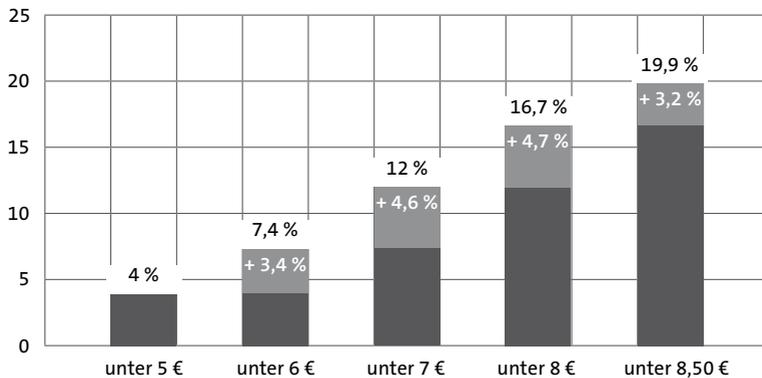
Die Zahl der Beschäftigten* mit Niedriglöhnen betrug ...

In Millionen



Von allen Beschäftigten* arbeiteten 2010 für einen Stundenlohn von ...

In Prozent



* inklusive Schüler, Studierende und Rentner
Quelle: IAQ 2012, © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Die Bildungsschere öffnet sich weiter

Die Kluft zwischen so genannten „Bildungsarmen“ und „Bildungsreichen“ wird immer größer. Mit dramatischen Folgen für das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko: Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss ist mehr als dreimal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. Fachschulausbildung und mehr als achtmal höher als die Arbeitslosenquote von Akademikerinnen und Akademikern. Die Anforderungen an berufliche Tätigkeiten werden weiter steigen.

Psychische Belastungen steigen

Druck und Versagensangst in der Arbeitswelt haben massiv zugenommen. Hoch verdichtete Arbeitsabläufe in der Industrie führen zu psychischen Belastungen. Hinzu kommt die Bedrohung, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, indem ein schlechter bezahlter Neueinsteiger oder Leiharbeiter den Platz einnimmt. Niedrige Löhne, geringes Prestige und Leistungsdruck prägen den Alltag in vielen Dienstleistungsberufen. Fremdbestimmung hat heute andere Formen als Stechuhr und Schichtdienst. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden zu „Selbstständigen“, die, sozial kaum gesichert, ein Leben der pausenlosen Verfügbarkeit und Selbstausbeutung führen. Durch Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck nimmt auch die Intensität und Häufigkeit von Burnout-Fällen zu. Berufsunfähigkeit ist mittlerweile in jedem vierten Fall psychisch bedingt.

Besondere Risiken für Jüngere, Frauen und Ältere

Besonders betroffen von der Spaltung des Arbeitsmarktes sind junge Menschen, Frauen und Menschen im Alter über 55 Jahren.

- **Jüngere:** Zwar sind die Job-Aussichten der 15 bis 24-Jährigen in Deutschland verglichen mit anderen Ländern in Europa gut. Allerdings liegt die Erwerbslosenquote in dieser Altersgruppe mit etwa neun Prozent deutlich höher als die Arbeitslosenquote insgesamt. Junge Beschäftigte werden besonders häufig befristet eingestellt. Darüber hinaus sind junge Beschäftigte überdurchschnittlich oft geringfügig beschäftigt. Und noch immer gehen jährlich knapp 60.000 Jugendliche ohne Abschluss von der Schule – das entspricht einem Anteil von sieben Prozent aller Jugendlichen dieser Altersgruppe. Besonders betroffen sind Jugendliche mit Migrationshintergrund, von denen über 13 Prozent die Schule ohne Abschluss verlassen.
- **Frauen:** Knapp drei Viertel aller atypisch Beschäftigten sind Frauen. Betroffen sind besonders junge Arbeitnehmerinnen. Die Zahl der Frauen, die trotz Arbeit von ihrem Lohn nicht leben können und auf Grundsicherung angewiesen sind, hat sich seit 2005 auf fast 750.000 verdoppelt. Besonders schwer auf dem Arbeitsmarkt haben es alleinerziehende Frauen.

- **Ältere:** Trotz der steigenden Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Menschen zwischen 55 und 65 Jahren häufig noch immer Schwierigkeiten, einen Job zu finden. Und für viele Über-65-Jährige gilt: Keine Ruhe trotz Rentenalter. 2010 haben rund 660.000 der Über-65-Jährigen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet, da die Rente zum Leben nicht ausreicht.
-

Arbeit sichern: Faire Regeln am Arbeitsmarkt

Um der Spaltung entgegenzuwirken, wollen wir eine neue Ordnung am Arbeitsmarkt schaffen. Mit fairen Regeln werden wir unsichere und prekäre Arbeitsbedingungen bekämpfen, die Gleichstellung von Frauen und Männern voranbringen und die Voraussetzungen für starke Gewerkschaften verbessern, die Arbeitnehmerrechte wirksam durchsetzen können.

Unsichere und prekäre Arbeit bekämpfen

Einen flächendeckenden Mindestlohn einführen

Wo immer es möglich ist, sollen starke Gewerkschaften gute Tariflöhne aushandeln. Angesichts der schon heute fast acht Millionen Menschen im Niedriglohnsektor wird aber deutlich, dass dies nicht ausreicht. Menschen, die hart arbeiten, müssen von ihrer Arbeit auch leben können. Ein flächendeckender, gesetzlicher Mindestlohn ist deshalb überfällig. Das ist nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit, sondern auch der ökonomischen Vernunft. Lohndumping kostet die öffentliche Hand jährlich elf Milliarden Euro an aufstockenden Leistungen, die von den Jobcentern an diejenigen ausbezahlt werden, die trotz Arbeit arm sind. Und Dumpinglöhne verzerren den Wettbewerb, wenn anständige Arbeitgeber von Lohndrückern unterboten werden.

Deshalb fordert die SPD-Bundestagsfraktion gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) einen flächendeckenden Mindestlohn. Der gesetzliche Mindestlohn soll von einer Kommission mit den Sozialpartnern regelmäßig überprüft werden und 8,50 Euro pro Stunde nicht unterschreiten. Davon würden 5,8 Millionen Beschäftigte profitieren.

Mit einem Mindestlohn beschreiten wir einen Weg, der in fast allen EU-Staaten und sogar in den USA längst Realität ist. Doch die schwarz-gelbe Bundesregierung verweigert sich nach wie vor aus ideologischen Gründen einem gesetzlichen Mindestlohn. Statt zu handeln, bietet die Union nur einen Placebo-Mindestlohn an, der den Menschen im Niedriglohnsektor nicht hilft.

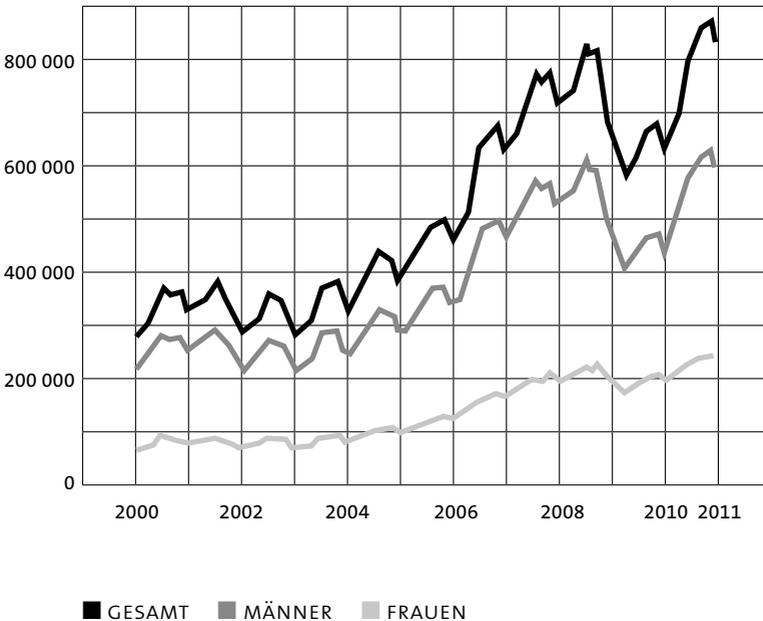
Neue Regeln für Leiharbeit durchsetzen

Die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse hat sich in den letzten Jahren fast verdreifacht: Gab es im Jahr 2003 rund 330.000 Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer, so stieg ihre Zahl bis 2011 auf 910.000 an.

Leiharbeit kann ein sinnvolles Instrument sein, um kurzfristige Auftragsspitzen in Betrieben zu bewältigen und Brücken in reguläre Beschäftigung zu bauen. Doch Leiharbeit wird von Unternehmen häufig für Tarifflicht und Lohndumping missbraucht: Die Bezahlung von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern ist deutlich geringer als die ihrer Kolleginnen und Kollegen aus den Stammbesellschaften. Fast drei von vier Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern arbeiten für einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle. Gleichzeitig führt diese Entwicklung zu einem erheblichen Druck auf die Löhne und Arbeitsbedingungen der Stammbesellschaften.

Leiharbeit: Aufwärtstrend hält an

Als Leiharbeiter/innen beschäftigt waren ...



Die SPD-Bundestagsfraktion fordert, dass der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ („Equal Pay“) für Stamm- und Leihbelegschaften „ohne Wenn und Aber“ durchgesetzt wird. Die konzerninterne Verleihung muss begrenzt werden. Betriebsräte in den Entleihbetrieben müssen mehr Mitbestimmungsrechte für die Leiharbeit bekommen, etwa über Umfang und Dauer der Leiharbeit in den Betrieben. Leiharbeiterinnen und -arbeiter müssen bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl für die betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerte einbezogen werden, um die Mitbestimmung zu stärken. Außerdem wollen wir die Befristung von Leiharbeitsverhältnissen und die Koppelung der Befristung an einen Arbeitseinsatz (Synchronisation) außerhalb der Probezeit verbieten.

Missbrauch von Werkverträgen bekämpfen

Werk- und Dienstleistungsverträge sind ein althergebrachtes Rechtsinstrument. Neu ist, dass sie zunehmend als Instrument zur Lohndrückerei missbraucht werden. Die Übergänge von Werkverträgen, die der sinnvollen Auslagerung von Tätigkeiten dienen und anständig bezahlt sind, zu solchen, die allein mit dem Motiv des gezielten Lohndumpings und zum Unterlaufen von Arbeitnehmerrechten abgeschlossen werden, sind fließend. Es ist zunehmend zu beobachten, dass die ohnehin schwachen Leiharbeitsrichtlinien durch Werkvertragsarbeit unterlaufen werden, um die Löhne immer weiter nach unten zu treiben. Werkverträge unterliegen nur den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen. Und auch die werden nach Einschätzung von Experten bei Werkvertragsarbeit überdurchschnittlich häufig verletzt und nur in Ausnahmefällen eingeklagt. Die Risiken werden auf die Schwächsten abgewälzt, etwa die Soloselbstständigen, die am Ende einer Kette von Subunternehmern stehen, etwa als Regaleinräumer im Supermarkt.

Die SPD-Bundestagsfraktion fordert, bei Werkvertragsarbeit die Anhaltspunkte für Scheinselbstständigkeit und verdeckte Leiharbeit stärker zu prüfen und die Kriterien dafür klarer zu definieren. Zudem müssen die Rechte der Betriebsräte gestärkt werden. Denn während der Betriebsrat beim Einsatz von Leiharbeitskräften Mitspracherechte hat, ist das bei Werkvertragskräften nicht der Fall.

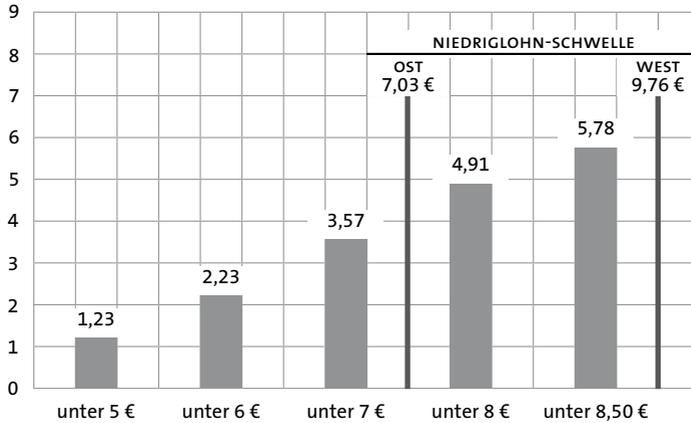
Keine Befristung ohne Grund zulassen

Heute ist bei Neueinstellungen nahezu jeder zweite Vertrag befristet. Die sachgrundlose Befristung führt zunehmend dazu, dass Arbeitgeber den Kündigungsschutz umgehen. Vor allem jüngere Menschen tragen dadurch einseitig konjunkturelle Beschäftigungsrisiken auf Kosten von Motivation und Sicherheit für ihre Lebensplanung. Die SPD-Bundestagsfraktion fordert, die sachgrundlose Befristung abzuschaffen.

Viele Minijobs unter der Schwelle zum Niedriglohn

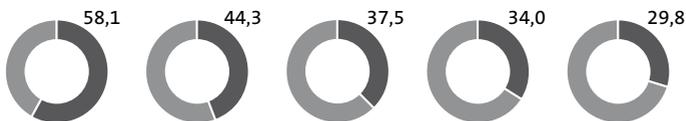
So viele abhängig Beschäftigte* arbeiteten 2009 für einen Bruttostundenlohn von ...

In Millionen



davon geringfügig beschäftigt:

In Prozent



* Hauptbeschäftigte, ohne Schüler, Studierende, Rentner und Nebenjobs

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2009, Berechnungen Voss, Weinkopf 2012, © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Minijobs neu regeln

Deutschland geht mit der deutlichen Bevorzugung der Minijobs einen europäischen Sonderweg. Kein anderes EU-Land kennt eine solche Privilegierung von geringfügiger Beschäftigung. Rund 58 Prozent der 1,2 Millionen Beschäftigten, die in Deutschland weniger als fünf Euro in der Stunde verdienen, sind Minijobber. Insgesamt erhalten knapp 90 Prozent der Minijob-Beschäftigten nur einen Niedriglohn. Minijobs führen zu einer Entwertung von Qualifikation. Die Hälfte der Minijobber übt eine Tätigkeit aus, die nicht dem erlernten Beruf entspricht. Zwei Drittel aller Minijobs werden durch Frauen ausgeübt, was deren Altersarmutsrisiko weiter steigert.

Laut einer Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit wird die Brückenfunktion in reguläre Beschäftigung von Minijobs nur selten erfüllt. Es gibt Anzeichen dafür, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in mehrere Minijobs aufgespalten werden. In einigen Branchen, wie zum Beispiel im Reinigungs- und Gaststättengewerbe sowie im Einzelhandel wurde so reguläre Beschäftigung systematisch durch geringfügige Beschäftigung ersetzt.

Diesen Missbrauch von Minijobs durch Arbeitgeber wollen wir bekämpfen, ohne die Vorteile abzuschaffen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Arbeitsverhältnissen für sich selbst sehen. Minijobs dürfen nicht in eine Sackgasse führen.

.....

Gleichstellung von Frauen durchsetzen

Auch wenn der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Frauen mit Kindern, sich positiv entwickelt: Die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt ist noch längst nicht erreicht:

- Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt immer noch durchschnittlich 23 Prozent. Selbst bei identischer Tätigkeit und Ausbildung bekommen Frauen bis zu zwölf Prozent weniger Geld. Bei der Lohngerechtigkeit trägt Deutschland die rote Laterne.
- Fast jede dritte Frau in Deutschland arbeitet für einen Niedriglohn, während es bei Männern mit etwa zwölf Prozent deutlich weniger sind.
- In hochqualifizierten Jobs und Führungspositionen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, obwohl sie bessere Bildungsabschlüsse erreichen als Männer.
- Alleinerziehende werden auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt. 42 Prozent der Alleinerziehenden sind auf die Grundsicherung („Hartz IV“) angewiesen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Wir wollen das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ uneingeschränkt durchsetzen. Dem nicht zu rechtfertigenden Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen werden wir mit einem Entgeltgleichheitsgesetz begegnen. Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, setzen wir uns außerdem für eine gesetzliche Frauenquote in Aufsichtsräten und Vorständen ein. Außerdem wollen wir Erwerbsunterbrechungen gleichmäßiger auf Männer und Frauen verteilen, um die Lohnunterschiede zu verringern und allen gleiche Karrierechancen zu ermöglichen. Deshalb werden wir das Elterngeld und das Steuerrecht so weiterentwickeln, dass die Elternzeit noch besser als bislang partnerschaftlich aufgeteilt werden kann.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

Ein wesentlicher Schritt für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Ausbau von Krippen- und Kitaplätzen sowie von Ganztagschulen. Das von der schwarz-gelben Koalition geplante Betreuungsgeld setzt völlig falsche Anreize und wird jährlich bis zu zwei Milliarden Euro verschleudern, die für den notwendigen Ausbau der Kinderbetreuung dringend gebraucht werden.

Eltern muss die Rückkehr in den Beruf leichter gemacht werden. Mütter und Väter sollten einen Rechtsanspruch auf Eingliederungsleistungen beim Wiedereinstieg nach einer Familienpause bekommen. Das Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz muss gesetzlich abgesichert werden. Das von der rot-grünen Bundesregierung eingeführte Recht auf Teilzeit muss ergänzt werden durch das Recht auf Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach einer Phase der Teilzeit. Für Mütter und Väter, die Kinder betreuen und keine Ausbildung haben, muss es mehr Ausbildungsangebote in Teilzeitform geben, bei denen der Lebensunterhalt gesichert ist. Ausreichende, qualitativ hochwertige und verlässliche Kinderbetreuungsangebote müssen zur Selbstverständlichkeit werden.

Aber nicht nur der Staat steht in der Pflicht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Auch die Unternehmen stehen in der Verantwortung. Bislang existieren nur in 14 Prozent aller Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten betriebliche, tarifliche oder freiwillige Vereinbarungen für eine familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung. Schon aus eigenem Interesse an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollten Unternehmen eine familienorientierte Personalpolitik betreiben, die flexible Arbeitszeitmodelle, Eltern-Kind-Büros, Telearbeitsplätze und Zuschüsse für Kinderbetreuungskosten bis hin zu Betriebskrippen und -kindergärten umfasst.

Starke Gewerkschaften – starke Arbeitnehmerrechte

Starke Gewerkschaften sind unverzichtbar: Nur handlungsfähige Gewerkschaften, die große Teile der Belegschaften repräsentieren, können wirksam einen gerechten Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Ertrag sichern, Arbeitnehmerrechte durchsetzen und das Recht auf Mitbestimmung im wirtschaftlichen und sozialen Leben gewährleisten. Voraussetzung dafür ist, dass Mitbestimmungsrechte, Tarifbindung und Tarifeinheit immer wieder weiterentwickelt und ausgebaut werden.

Mitbestimmung ausbauen

Die Mitbestimmung gehört zu den stolzen Traditionen unseres Landes und ist Grundlage unseres wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolges. Das hat sich auch in der Wirtschaftskrise 2009 gezeigt: Betriebe mit einer starken Mitbestimmung bieten gute und sichere Arbeit und sind ökonomisch erfolgreich. Die Mitbestimmung trägt auch dazu bei, dass sich wirtschaftliches Handeln stärker am Gemeinwohl orientiert.

Deshalb setzt sich die SPD-Bundestagsfraktion dafür ein, die Mitbestimmung zu stärken und auszuweiten. Das deutsche Mitbestimmungsmodell muss und kann im Rahmen der europäischen Integration weiter abgesichert und ausgebaut werden.

Die paritätische Mitbestimmung, bei der die Arbeitnehmervertretung auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern steht, sollte bereits in Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten greifen statt wie bisher erst mit 2000 Beschäftigten. Die Umgehung der Mitbestimmung durch Schein-Auslandsgesellschaften mit Verwaltungssitz in Deutschland muss beendet werden.

Um die Mitbestimmung in den Unternehmen auszubauen, fordert die SPD-Bundestagsfraktion einen gesetzlichen Mindestkatalog der im Aufsichtsrat zustimmungsbedürftigen Geschäfte. Dazu gehören zentrale unternehmerische Entscheidungen wie Betriebsschließungen, Standortverlagerungen und Unternehmensverkäufe.

Die Mitbestimmung der Betriebsräte auf der betrieblichen Ebene ist weitgehend im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Diese Mitbestimmungsmöglichkeiten wollen wir ausbauen. Konkret heißt das: Mehr Mitsprache bei Zukunftsfragen wie Ausbildung und Weiterbildung, Arbeitszeitgestaltung, Gesundheit und Gleichstellung sowie bei Befristungen, bei Praktikantinnen und Praktikanten, bei Werkverträgen und bei Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern.

Tarifbindung stärken

Die Tarifbindung hat in den letzten Jahren deutlich abgenommen. In den 1990er Jahren lag die Tarifbindung in Deutschland noch bei rund 90 Prozent: Mehr als 70 Prozent der Beschäftigten arbeiteten damals in Unternehmen, die Mitglied in einem Arbeitgeberverband waren. Heute sind gerade noch ein Drittel der Betriebe und gut die Hälfte der Beschäftigten durch einen Tarifvertrag erfasst.

Immer mehr Arbeitgeber organisieren sich nicht mehr in Verbänden oder nur noch in Verbänden ohne Tarifbindung. Auch die Aufteilung von Betrieben, die Auslagerung von Tätigkeiten an Drittunternehmen (Outsourcing) und die damit verbundene Flucht in billigere Tarife haben die Tarifbindung geschwächt. Zunächst waren es „Randbelegschaften“, wie Reinigungskräfte oder Kantinenbeschäftigte, die aus den betrieblich angewandten Tarifen fielen. Heute sind es erhebliche Belegschaftsteile (etwa der Fuhrpark, die Logistik oder die Pförtner), die in einer „Fremdfirma“ zu billigeren Tarifen arbeiten. Diese Fehlentwicklungen sind eine wesentliche Ursache für die schlechte Lohnentwicklung und eine fortschreitende Prekarisierung der Arbeit.

Die SPD-Bundestagsfraktion setzt sich deshalb dafür ein, das gesamte Tarifsysteem wieder zu stärken. Neben einem gesetzlichen Mindestlohn muss häufiger von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. Durch ein Tariftreuegesetz müssen Auftragnehmer im Rahmen öffentlicher Vergabeverfahren verpflichtet werden, tarifvertragliche Regelungen einzuhalten.

Tarifeinheit wahren

Um die Tarifbindung zu stärken, muss außerdem die Zersplitterung des Tarifsystems verhindert werden. Deshalb setzt sich die SPD-Bundestagsfraktion dafür ein, die so genannte Tarifeinheit – also das bewährte Prinzip „Ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ – wieder zu stärken.

Der Grundsatz, dass in Betrieben normalerweise nur ein Tarifvertrag gelten soll, musste nach zwei Urteilen des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 2010 aufgegeben werden. Seitdem können beliebig viele Tarife von unterschiedlichen Gewerkschaften für dieselben Gegenstände in Kraft gesetzt werden. Kleine wirkungsmächtige Sparten-gewerkschaften können ganze Belegschaften bzw. ganze Betriebe lahmlegen, um ihre speziellen Eigeninteressen durchzusetzen. Wo die Tarifeinheit bislang verhindert hat, dass besonders gefragte Arbeitnehmergruppen nur für sich selbst gute Arbeitsbedingungen erkämpfen, haben nun weniger gefragte Arbeitnehmergruppen das Nachsehen: Sie müssen sich künftig ohne ihre stärkeren Kollegen für eigene Tarifabschlüsse einsetzen. Damit wird der Entsolidarisierung der Beschäftigten und der Spaltung ganzer Belegschaften Vorschub geleistet.

Das Bundesarbeitsgericht hat es dem Gesetzgeber offen gelassen, die Tarifeinheit gesetzlich zu regeln. Genau das fordert die SPD-Bundestagsfraktion. Die Tarifautonomie ist ein zentraler Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. Die Tarifeinheit gehört dazu. Sie ist der Kitt für den sozialen Zusammenhalt im Betrieb und in der Gesellschaft.

.....

Wege öffnen: Fachkräfte sichern – Aufstieg ermöglichen

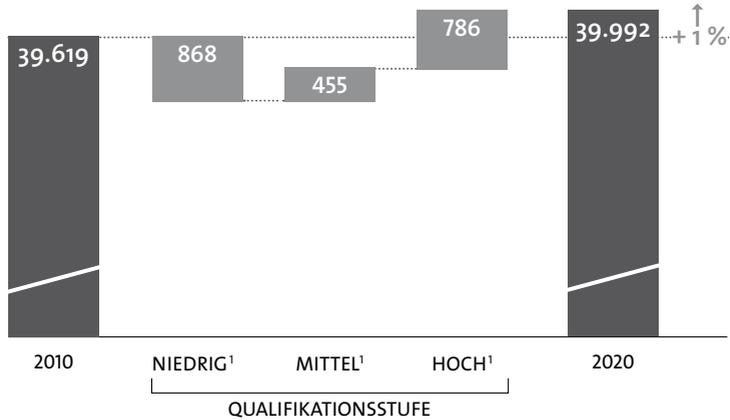
Der Wandel des Arbeitsmarktes birgt nicht nur neue Risiken, sondern auch neue Chancen. Mit einer klugen Politik können aus dem wachsenden Bedarf an Fachkräften Aufstiegsmöglichkeiten für viele Beschäftigte erwachsen. Wir wollen den Wandel von Arbeit und Demografie so gestalten, dass neue Möglichkeiten für gute Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitgestaltung und sozialen Aufstieg entstehen. Dafür werden wir die Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln. Zugleich wollen wir denjenigen neue Wege eröffnen, die vom Aufschwung am Arbeitsmarkt abgehängt sind. Für Langzeitarbeitslose müssen Brücken in den ersten Arbeitsmarkt geschaffen werden. Wo das absehbar nicht gelingt, muss mit einem sozialen Arbeitsmarkt zusätzliche Beschäftigung entstehen.

Zukunftsaufgabe Fachkräftesicherung

Was angesichts von hoher Arbeitslosigkeit noch vor wenigen Jahren kaum jemand ernst nahm, wird heute zunehmend Realität: In immer mehr Regionen und Branchen kommt es zu ersten Fachkräftengpässen. Im Zuge der demografischen Entwicklung, der Globalisierung und des wirtschaftlichen Wandels hin zu wissens- und forschungsintensiven Dienstleistungen wird der Bedarf an Fachkräften und Hochqualifizierten in den nächsten Jahren weiter ansteigen. Ein wachsender Bedarf an Fachkräften ist dabei nicht nur in naturwissenschaftlich-technischen Berufen für Akademikerinnen und Akademiker absehbar, sondern vor allem auch in den Bereichen Pflege, Gesundheit und frühkindlicher Erziehung. Die Zahl der Arbeitsplätze wächst nicht nur im Bereich der hohen, sondern vor allem auch der mittleren Qualifikationen.

Verlust und Zuwachs von Arbeitsstellen in Deutschland 2010–2020 nach Qualifikationsstufen

In Tausend



Im Bereich niedriger Qualifikation werden bis 2020 Arbeitsstellen abgebaut, bei mittlerer und hoher Qualifikation werden neue geschaffen.

¹ Definition von Qualifikation: Höchster Bildungs- oder Qualifikationsabschluss nach der ISCED Klassifizierung.
 Niedrig: (Pre-)primary and lower secondary (ISCED 0-2)
 Mittel: Upper and post-secondary (ISCED 3-4)
 Hoch: Tertiary (ISCED 5-6)

Quelle: CEDEFOP: Skills Supply and Demand in Europe – Medium-term forecast until 2020 (2010)

Eine wirtschafts- und gesellschaftspolitische Herausforderung

Der drohende Fachkräftemangel ist sowohl eine wirtschafts- als auch eine gesellschaftspolitische Herausforderung. Dabei geht es zum einen um die Frage, wie wir unseren Wohlstand in Zukunft sichern können. Um auch weiterhin durch den Export hochwertiger, innovativer Produkte und industriebezogener Dienstleistungen auf den Weltmärkten erfolgreich zu sein, brauchen wir hochqualifizierte Beschäftigte.

Zum anderen geht es beim Thema Fachkräfte aber auch um unsere Vorstellung davon, wie wir in Zukunft leben wollen. Denn wenn bereits jetzt Tausende Erzieherinnen und Erzieher fehlen, wird es sehr schwer sein, das wichtige familien- und gesellschaftspolitische Ziel des flächendeckenden Ausbaus der Kindertagesstätten in Deutschland zeitnah zu erreichen. Der demografisch bedingte Anstieg der Pflegebedürftigen und die damit verbundene Personallücke zeigen, wie wichtig es ist, den Fachkräftebedarf im Pflege- und Gesundheitsbereich zu decken. Kurz: Die Fachkräftebasis zu sichern, ist eine zentrale Zukunftsaufgabe, um Wohlstand und Lebensqualität gleichermaßen zu erhalten.

.....

Wandel von Arbeit und Demografie gestalten

Ein nachhaltiges Konzept zur Sicherung der Fachkräftebasis

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, entwickelt die SPD-Bundestagsfraktion ein langfristig angelegtes Fachkräftesicherungskonzept, das mehrere Politikfelder einbezieht und auf die gemeinsame Umsetzung mit den Sozialpartnern setzt. Einer guten Bildungspolitik kommt dabei ebenso eine Schlüsselrolle zu, wie einer modernen Familien- und Gleichstellungspolitik, einer nachhaltigen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik und einer aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Dabei begegnen wir der Herausforderung mit einer Doppelstrategie: Zum einen wollen wir allen die Chance geben, so qualifiziert wie möglich zu arbeiten. Zum anderen wollen wir allen, die unfreiwillig von Arbeit ausgeschlossen sind, neue Zugänge ermöglichen. Dazu zählen vor allem Frauen sowie Migrantinnen und Migranten. Aber auch Schul- und Ausbildungsabbrecher benötigen neue Perspektiven durch bildungs- und arbeitsmarktpolitische Brücken und zweite Chancen.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss so verbessert werden, dass Menschen länger aktiv am Arbeitsleben teilhaben können. Dazu gehören altersgerechte Arbeitsplätze und gezielte Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Darüber hinaus brauchen wir in Deutschland eine Willkommenskultur, um attraktiver für hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland zu werden, und eine leichtere Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Fachkräftesicherung braucht starke Partner in den Betrieben und Unternehmen

Wir wollen eine Fachkräfteallianz für Deutschland schmieden, an der die Spitzenverbände der Wirtschaft und die Gewerkschaften ebenso beteiligt sind wie

die Bundesagentur für Arbeit, die Regierungen von Bund und Ländern sowie die kommunalen Spitzenverbände und die Wohlfahrtsverbände. Ziel ist es, auf der Grundlage eines systematischen Fachkräftemonitorings gezielte Maßnahmen zu ergreifen. Dafür wollen wir bereits bestehende Ansätze der Bedarfsbeobachtung ausbauen und auf eine gesetzliche Grundlage stellen.

Bereits kurzfristig brauchen wir Fachkräfteoffensiven in Berufsfeldern, in denen akuter Fachkräftemangel droht. Mit gezielten Aktionsprogrammen wollen wir den Fachkräftebedarf bei den so genannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, naturwissenschaftlich-technische Berufe), im Bereich der frühkindlichen Bildung und Erziehung sowie bei den Sozial- und Gesundheitsberufen decken.

Gute Ausbildung ist die beste Fachkräftevorsorge

Eine gute Berufsausbildung ist die wichtigste Grundlage für einen erfolgreichen Einstieg ins Erwerbsleben. Und sie trägt erheblich dazu bei, den dringend benötigten Nachwuchs an qualifizierten Fachkräften zu sichern. Im Mittelpunkt der Berufsbildungspolitik der SPD-Bundestagsfraktion steht daher das Ziel, alle ausbildungswilligen jungen Menschen in Ausbildung zu bringen.

1,5 Millionen junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 29 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Deshalb setzt sich die SPD-Bundestagsfraktion dafür ein, benachteiligte Jugendliche gezielt zu fördern:

- **Berufsausbildungsgarantie einführen:** Niemand darf ohne Ausbildung bleiben. Wir wollen eine Ausbildungsplatzgarantie für alle Jugendlichen, an deren Ende eine vollqualifizierende betriebliche oder vollschulische Ausbildung steht.
- **Ausbildungshilfen ausbauen:** Wir wollen den Unternehmen helfen, benachteiligte Jugendliche erfolgreich zum Berufsabschluss zu führen. Dafür werden wir die ausbildungsbegleitenden Hilfsangebote ausbauen und insbesondere die Hürden für eine flächendeckende Berufseinstiegsbegleitung abbauen.
- **„Maßnahmen-Dschungel“ lichten und durchforsten:** Der Übergang von der Schule in die Ausbildung ist oft sehr schwierig. Wir wollen gute und erfolgreiche Fördermaßnahmen ausbauen und verhindern, dass Jugendliche in schlechten Maßnahmen geparkt werden.

Fachkräftesicherung als zentraler Bestandteil einer qualitativen Wachstumsstrategie



Quelle: Rahner, Sven 2012:

Wandel von Arbeit und Demografie gestalten: Potentiale für Qualifizierung, Beschäftigung und Entfaltung, Berlin.

Gutes Studium an offenen Hochschulen

Ziel der Hochschulpolitik der SPD-Bundestagsfraktion ist es, gute Lehre und Forschung an offenen und international wettbewerbsfähigen Hochschulen sicherzustellen und allen studierwilligen jungen Menschen ein qualitativ hochwertiges Studium zu ermöglichen. Dazu gehört, die Aufnahme eines Studiums nicht am knappen Geldbeutel der Eltern scheitern zu lassen und gute Studienbedingungen für alle Studierenden zu gewährleisten.

Wir haben dafür gesorgt, dass der Bund im Hochschulpakt mit den Ländern bis 2015 die Aufnahme von mehr als 365.000 zusätzlichen Studienanfängerinnen und -anfängern fördert. Allerdings wird die Zahl der Studienberechtigten in den nächsten Jahren noch stärker steigen als erwartet, unter anderem aufgrund der doppelten Abiturjahrgänge und der Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht. Diese Chance muss genutzt werden. Deutschland braucht mehr Studierende. Die SPD-Bundestagsfraktion fordert deshalb einen „Hochschulpakt Plus“. Damit soll der Hochschulpakt ausgeweitet und verlängert werden, um allen Studierwilligen das Versprechen auf einen Studienplatz zu geben. Außerdem wollen wir gezielt die Einrichtung von zusätzlichen Master-Studienplätzen fördern und die Hochschulen für beruflich Qualifizierte ohne Abitur öffnen, um die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu erhöhen.

Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, das BAföG weiterzuentwickeln, die Hochschulzulassung zu reformieren und die Qualität der Lehre zu verbessern. Alle Bachelor-Absolventinnen und -absolventen, die ein Master-Studium anstreben, müssen einen Studienplatz erhalten können. Um die Studienqualität zu erhöhen, fordert die SPD-Bundestagsfraktion eine gemeinsame Personaloffensive von Bund und Ländern, die zusätzliche Stellen bei Professuren, Juniorprofessuren und im Mittelbau ermöglicht. Dadurch wollen wir zugleich die Berufs- und Karriereperspektiven für den dringend benötigten wissenschaftlichen Nachwuchs verbessern.

Weiterbildung muss selbstverständlich werden

Durch Rechtsansprüche auf Weiterbildung und Qualifizierung wollen wir neue Zugangsmöglichkeiten eröffnen, auch für diejenigen, die bereits aus dem Arbeits- oder Ausbildungssystem gefallen sind. Hierzu gehören ein Recht auf Weiterbildung und Ansprüche auf berufsbegleitende Bildungs- und Qualifizierungsberatung.

Weiterbildung muss berufliche Weiterentwicklung möglich machen. Beispielsweise sollte es für eine Erzieherin oder einen Erzieher möglich sein, sich aufbauend auf beruflichen Qualifikationen zur Grundschullehrerin oder zum Grundschullehrer fortzubilden.

Weiterbildung muss zur vierten Säule unseres Bildungssystems ausgebaut werden. Dazu werden wir mit der Umsetzung unseres Modells einer Arbeitsversicherung einen wichtigen Beitrag leisten.

.....

Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung

„Um Sicherheit und Flexibilität zu verbinden und Sicherheit im Wandel zu gewährleisten, wollen wir (...) die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung umgestalten.“ So hat es die SPD bereits 2007 im Hamburger Grundsatzprogramm formuliert. Die Arbeitsversicherung soll frühzeitig, langfristig und lebensbegleitend Weiterbildung und Qualifizierung fördern, damit Menschen selbstbestimmt ihre beruflichen Lebensziele verwirklichen und Arbeitslosigkeit oder Statusverlust vermeiden können.

Die Arbeitsversicherung reagiert also nicht erst bei Arbeitslosigkeit. In einer sich wandelnden Arbeitswelt, die mit immer mehr „Brüchen“ in den Erwerbsbiografien verbunden ist, sichert sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch berufsbezügliche Beratung und Weiterqualifizierung vorsorgend ab.

Dass jeder Arbeitsplatz unter allen Umständen dauerhaft gesichert ist, kann niemand garantieren. Aber wir können die Übergänge zwischen beruflichen Tätigkeiten, zwischen Phasen von Erwerbsarbeit und Familienzeiten oder Arbeitslosigkeit durch Förderung, Beratung und Weiterbildung besser absichern.

Um dieses Ziel zu erreichen, muss eine Arbeitsversicherung perspektivisch folgende Bausteine umfassen:

- ein Recht auf Weiterbildung und Weiterbildungsberatung, inklusive der Pflicht zur Beratung, wenn Förderleistungen in Anspruch genommen werden;
- ein Recht auf Freistellung für Qualifizierung, verbunden mit einem Rückkehrrecht auf den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz;
- ein Recht auf ein Mindestniveau beruflicher Qualifizierung („Zweite Chance“);
- Qualifizierungsstützpunkte zur unabhängigen Qualifizierungsberatung (beispielsweise zusammen mit den Agenturen für Arbeit);
- regionale Qualifizierungsnetze zur Umsetzung des Anspruchs auf Weiterbildung.

Die Weiterentwicklung von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung wird nicht in einem Ruck, sondern in vielen kleinen Schritten erreicht werden. Diesen Weg wollen wir in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern beschreiten.

Arbeitszeit und Lebenszeit

Verbunden mit der Arbeitsversicherung setzen wir uns für eine neue Arbeitszeitpolitik ein. Wir möchten die Zeitsouveränität von Beschäftigten stärken, um eine bessere Balance von Leben und Arbeiten zu erreichen. Besonders im Blick haben wir dabei diejenigen, die in der so genannten „rush hour des Lebens“ stecken, also im Alter zwischen 25 und 45 Jahren gleichzeitig berufliche Karriere, Familiengründung und möglicherweise Pflege von Angehörigen bewältigen müssen.

Die SPD-Bundestagsfraktion will es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erleichtern, bestehende Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung beziehungsweise auf Aufstockung von Teilzeit auf Vollzeit durchzusetzen. Darüber hinaus wollen wir einen Anspruch auf befristete Teilzeitbeschäftigung gesetzlich verankern, nach dessen Auslaufen automatisch wieder die vorherige Arbeitszeit garantiert ist. Weitere Maßnahmen, um Arbeit und Familie besser zu vereinbaren, sind das Elterngeld und die von uns geforderte Pflegezeit.

Das Instrument von „Zeitguthaben“ der Beschäftigten hat sich als gesicherte Flexibilität der Arbeit bewährt – sowohl, um Konjunkturreinbrüche ohne Entlassungen zu überbrücken, als auch, um individuelle Phasen der Arbeitsreduzierung möglich zu machen. Die Nutzung von Arbeitszeitkonten für Lebenspläne sollte flexibel möglich sein, muss aber für Beschäftigte und Arbeitgeber in einen verbindlichen Rahmen gegossen und noch besser abgesichert werden. Wir prüfen, wie auch Beschäftigte in kleineren Betrieben von Zeitguthaben profitieren und unternehmensübergreifende Lösungen aussehen können, sodass der Wechsel des Arbeitsplatzes keine Hürde für den Aufbau von Zeitguthaben darstellt.

Vor dem Hintergrund von längeren Lebensarbeitszeiten möchten wir flexiblere Übergänge in den Renteneintritt ermöglichen, die ein schrittweises Eintreten in den Ruhestand statt ein abruptes Ende des Erwerbslebens gestatten.

All diese Ansätze verbinden wir zu einem neuen „zeitpolitischen“ Konzept, das es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht, in den verschiedenen Phasen ihres Lebens das Verhältnis von Leben und Arbeiten möglichst autonom zu gestalten.

Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung stärken

Selbstverständlich ist, dass bei der Entwicklung einer Arbeitsversicherung die Schutzfunktion als Kernaufgabe der bisherigen Arbeitslosenversicherung nicht nur bestehen bleiben, sondern gestärkt werden muss.

Die Veränderungen der letzten Jahre auf dem Arbeitsmarkt haben dazu geführt, dass die Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung für eine steigende Zahl von Menschen nicht mehr greift, weil sie die Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld I nicht erfüllen: Rund ein Viertel derjenigen, die arbeitslos werden, fallen sofort in die Grundsicherung. Nach einer Analyse der Bundesagentur für Arbeit betrifft das durchschnittlich 61.000 Menschen pro Monat, auch wenn sie vorher Beiträge in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben. Nach Einschätzung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind vor allem Personen mit instabilen Beschäftigungsverhältnissen betroffen, also etwa befristet Beschäftigte oder Saisonbeschäftigte.

Um die Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung zu stärken, fordert die SPD-Bundestagsfraktion, die so genannte Rahmenfrist zu verlängern und dadurch den Bezug von Arbeitslosengeld I zu erleichtern. Die Rahmenfrist ist der Zeitraum, innerhalb dessen eine Mindestdauer einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bestehen muss, damit die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I hat. Wir wollen die Frist von zwei auf drei Jahre verlängern. Um die Situation von kurzzeitig befristet Beschäftigten zu verbessern, wollen wir außerdem, dass ein dreimonatiger ALG-I-Anspruch bereits nach einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von sechs Monaten besteht.

.....

Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren

Knapp eine Million Menschen sind in Deutschland langzeitarbeitslos. Bei mehr als einem Drittel der Langzeitarbeitslosen liegt die letzte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mindestens sechs Jahre zurück. Viele haben gesundheitliche Beschwerden. Selbst bei wachsender Nachfrage am Arbeitsmarkt haben es viele Langzeitarbeitslose schwer, ohne Hilfe im Erwerbsleben Fuß zu fassen.

Bei der allgemeinen Arbeitslosenquote schneidet Deutschland im europäischen Vergleich überdurchschnittlich gut ab. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist dagegen in kaum einem anderen europäischen Land so hoch wie bei uns. Es ist daher ein schwerer Fehler, dass die schwarz-gelbe Bundesregierung die Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Milliardenhöhe kürzt.

Notwendig ist stattdessen eine Qualifizierungs- und Integrationsoffensive für Langzeitarbeitslose, um diese Menschen nicht dauerhaft abzuhängen und die Spaltung des Arbeitsmarktes zu überwinden. Dazu gehört vor allem eine bessere persönliche Betreuung und Förderung von Arbeitssuchenden in den Jobcentern. Eine leistungsfähige Arbeitsvermittlung braucht ausreichend Geld und Personal.

Für diejenigen, die ohne Unterstützung keine Chance auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt haben, wollen wir einen sozialen Arbeitsmarkt mit öffentlich geförderter Beschäftigung ausbauen und dort zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse anbieten. Es ist besser, Arbeit zu finanzieren statt Arbeitslosigkeit.

Bei der Weiterentwicklung des sozialen Arbeitsmarktes orientieren wir uns an folgenden Prinzipien:

- Angebote des sozialen Arbeitsmarktes können von Kommunen oder von Dritten (z.B. Unternehmen, Handwerkern, freien Trägern) eingerichtet werden. Voraussetzung ist, dass Gewerkschaften und Kammern zustimmen. Das soll sicherstellen, dass es sich um zusätzliche und gemeinnützige Arbeit handelt, die keine regulären Arbeitsplätze verdrängt (auch nicht im öffentlichen Dienst) und nicht in den fairen Wettbewerb von Unternehmen um kommunale Aufträge eingreift.
- Die Lohnhöhe soll sozialversicherungspflichtig sein und die Hilfebedürftigkeit von Arbeitssuchenden ausschließen.
- Die Annahme solcher Beschäftigungsangebote im sozialen Arbeitsmarkt ist freiwillig.
- Die Arbeitsvermittler der Bundesagentur für Arbeit bleiben für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im sozialen Arbeitsmarkt weiterhin zuständig und überprüfen halbjährlich die Vermittlungschance in den ersten Arbeitsmarkt.
- Finanziert wird der soziale Arbeitsmarkt aus dem Bundeshaushalt. Dem stehen Einsparungen bei Transferleistungen und zusätzliche Einnahmen in den Sozialversicherungen gegenüber.

Über die Ausgestaltung eines solchen integrierten Ansatzes werden wir den Dialog mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Trägern der Wohlfahrtspflege und den kommunalen Spitzenverbänden suchen.

.....

Deutschland 2020: Vollbeschäftigung und gute Arbeit

Alle Menschen müssen die Chance haben, den eigenen Lebensunterhalt durch gute Arbeit zu verdienen. In unserem Arbeitsprogramm „Deutschland 2020“ haben wir unseren Anspruch klar definiert: Wir wollen die Weichen stellen für Vollbeschäftigung und eine neue Ordnung für Arbeit. Wir wollen Arbeitslosigkeit nicht nur bekämpfen, sondern besiegen. Und wir wollen, dass alle von guter Arbeit gut und sicher leben können.

Dafür müssen heute die Weichen gestellt werden. Notwendig ist eine konzertierte Vollbeschäftigungsstrategie, um die Teilhabechancen aller Menschen am Erwerbsleben zu verbessern, Langzeitarbeitslosigkeit substanziell zu reduzieren und dem drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen. Wirtschafts-, Finanz- und Bildungspolitik müssen durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik flankiert werden, um Menschen in Arbeit zu bringen und das Abgleiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in prekäre Beschäftigung oder Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern.

Die SPD-Bundestagsfraktion setzt sich dafür ein, die Spaltung des Arbeitsmarktes zu überwinden, um die Lebensqualität in unserem Land zu erhöhen und unseren Wohlstand auch unter sich verändernden demografischen und ökonomischen Bedingungen zu sichern. Wir wollen mit einer neuen Ordnung am Arbeitsmarkt gute Arbeit sichern und neue Wege öffnen. Unser Projekt heißt Zukunft!

WWW.SPDFRAKTION.DE

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN: SPD-BUNDESTAGSFRAKTION,
PETRA ERNSTBERGER MdB, PARLAMENTARISCHE GESCHÄFTSFÜHRERIN,
PLATZ DER REPUBLIK 1, 11011 BERLIN

TEXT & REDAKTION: DR. JOACHIM ARNDT, ROSINA BAUMGARTNER,
LEONIE GEBERS, STEFAN HINTERMEIER, SVEN RAHNER, UTA STITZ,
SIMON VAUT

HERSTELLUNG: SPD-BUNDESTAGSFRAKTION, ÖFFENTLICHKEITSARBEIT
STAND: APRIL 2012
FOTO: KLAUS VYHNALEK (TITEL)

DIESE VERÖFFENTLICHUNG DER SPD-BUNDESTAGSFRAKTION DIENT
AUSSCHLIESSLICH DER INFORMATION. SIE DARF WÄHREND EINES
WAHLKAMPFES NICHT ALS WAHLWERBUNG VERWENDET WERDEN.