

Beschlussbuch



A1	Leitantrag Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt	Seite 02
A2	Neuregelungen zur Bekämpfung prekärer Beschäftigungsformen	Seite 06
A3	Verbesserungen beim Teilzeitgesetz (TzBfG)	Seite 09
A4	Gleichbehandlung der Arbeitsverhältnisse – auch bei den Minijobs	Seite 10
A5	Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft	Seite 12
A6	Vorbild bei der Frauenquote	Seite 13
A7	Aufwertung frauentypischer Berufe	Seite 15
A8	Abschaffung des Ehegattensplittings	Seite 16
A9	Soziale Stadt – sozialer Arbeitgeber	Seite 17
A10	Mehr Demokratie in der Wirtschaft wagen	Seite 18
A11	Alters- und alternsgerechtes Arbeiten	Seite 19
A12	Ausbildungs- und Übernahmesituation verbessern	Seite 20
A13	Weiterbildung	Seite 21
A14	Kurze Vollzeit	Seite 22
A15	Gleichberechtigung der Arbeitnehmer in Betrieben der Religionsgemeinschaften	Seite 23

A1

Adressat: Vorstand der Münchner SPD, SPD-Stadtratsfraktion

Leitantrag Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt

Jede Frau und jeder Mann hat das Recht auf Arbeit. Arbeit ist der Schlüssel für Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Sie gibt Lebenssinn und Anerkennung. Arbeit verhindert soziale Ausgrenzung und ermöglicht Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben. Überforderung, Ausbeutung oder Angst am Arbeitsplatz machen krank, wie die seit Jahren steigende Zahl psychischer Erkrankungen bei Beschäftigten zeigt. Es muss einerseits der Grundsatz gelten, dass Arbeit nicht krank machen darf, und andererseits, dass alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von ihrem Lohn, auch in einer teuren Stadt wie München, anständig leben können.

Das Gegenteil von guter Arbeit ist prekäre Arbeit. Prekäre und atypische Beschäftigungsformen haben in letzten Jahren dramatisch zugenommen. Dazu gehören sachgrundlose Befristungen, unfreiwillige Teilzeit, schlecht bezahlte Leiharbeits- und Werkverträge, Minijobs oder unentgeltliche Dauerpraktika zugunsten von Unternehmensgewinnen und zulasten von Beschäftigten, der öffentlichen Hand, der Sozialversicherung und der Steuerzahler. Für viele Menschen sind solche Arbeitsverhältnisse nicht die Ausnahme, sondern Alltag geworden. So liegt heute die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse, also der unbefristeten, sozialversicherten Vollzeitarbeitsplätze, unter dem Wert von 2001.

Seit 1995 hat der Anteil der Niedriglohnarbeitsverhältnisse in Deutschland um über 43 % zugenommen. Jeder vierte Erwerbstätige, d.h. über 8 Millionen Menschen arbeiten im Niedriglohnsektor, in Bayern sind es über 17 Prozent der Vollzeitbeschäftigten. 38 Prozent aller neuen Arbeitsverträge in Bayern gelten nur befristet, bei BerufsanfängerInnen sind es sogar über 50 Prozent. Frauen verdienen 22 Prozent weniger als Männer und haben nach wie vor schlechtere Aufstiegschancen. Mehr als 90.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bayern brauchen trotz Erwerbstätigkeit ergänzende staatliche Sozialleistungen. Das wollen wir nicht akzeptieren.

Unsichere Arbeitsverhältnisse und niedrige Einkommen belasten die Betroffenen aber nicht nur aktuell, sondern auch in Zukunft, in Form niedriger Renten und drohender Altersarmut.

Ebenso wie Arbeitslosigkeit. Arbeitslosigkeit - meist nicht selbst verschuldet - verletzt die Menschenwürde, grenzt aus, belastet Beziehungen und gefährdet den Lebensstandard, jetzt und im Alter. Die Spaltung der Arbeitswelt in gute und schlechte Arbeit, das Auseinanderdriften von Gut- und Spitzenverdienern auf der einen und Arbeitslosen und Niedriglohnbeschäftigten auf der anderen Seite wollen wir nicht hinnehmen.

Es ist daher eine Frage der Gerechtigkeit, wie Arbeit in unserer Gesellschaft verteilt ist, wie sie gestaltet wird und wie die arbeitenden Menschen am Ergebnis beteiligt werden. Gute Arbeit ist der entscheidende Faktor für gesellschaftlichen Wohlstand, Armutsvermeidung, Selbstbestimmung und soziale Teilhabe.

„Gute Arbeit“ ist Leitmotiv unserer Politik

Gute Arbeit ist das Leitmotiv sozialdemokratischer Arbeitsmarktpolitik. Gute Arbeit bedeutet, dass der Mensch gute, seiner Qualifikation und Fähigkeiten würdige Arbeitsbedingungen vorfindet, dass er von seiner Arbeit – auch in München - leben kann und dass ihm eine Beschäftigung Sicherheit und Perspektive bietet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen als Menschen und nicht als Kostenfaktor wahrgenommen werden.

Deshalb wollen wir für Ordnung und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt sorgen, durch faire Löhne und eine ausreichende Absicherung der Beschäftigten. Dazu gehören regional angepasste, gesetzliche Mindestlöhne ebenso wie ein Tariftreuegesetz auf Länderebene. Wir werden darüber hinaus dafür sorgen, dass der steigende systematische Missbrauch von Minijobs, Werkverträgen, Zeit- und Leiharbeitsverträgen als Ersatz für feste und damit sozialversicherte Arbeitsverhältnisse unterbunden wird.

Wir werden die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverträgen ohne Sachgrund gesetzlich verbieten.

Wir wollen, dass alle Minijobs ab dem ersten Euro sozialversicherungspflichtig sind. In der Gleitzzone von 0 bis 800 Euro, die so bestehen bleiben soll, sollen die Beiträge zunächst voll vom Arbeitgeber übernommen werden und dann bis zur paritätischen Finanzierung steigen.

Leiharbeit ist zu einem Instrument des Lohndumpings geworden und verdrängt in zunehmendem Maße die Vollzeitbeschäftigung. Deshalb wollen wir erreichen, dass Leiharbeit auf das in bestimmten Branchen notwendige Maß zurückgeführt wird. Um dies zu erreichen, müssen die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer/innen-Vertretungen entsprechend gestärkt werden. Außerdem werden wir den Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ (Equal Pay) gesetzlich verankern.

Keine Auslagerung von Arbeitsplätzen in nicht tarifgebundene Bereiche. Wir wollen erreichen, dass sich alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf einen Tarifvertrag stützen können. Auslagerungen in nicht tarifgebundene Gesellschaften, gerade auch im staatlichen und kommunalen Bereich lehnen wir ab.

Gleiche Chancen für Frauen

Wir kämpfen dafür, dass Frauen im Arbeitsleben die gleichen Chancen vor allem auch die gleichen Löhne und Gehälter erhalten wie ihre männlichen Kollegen. Wir werden deshalb Strukturen im Unternehmen ändern für die Verbesserung des Status der Arbeitnehmerinnen. Wir unterstützen die Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes, mit dem auch eine verbindliche Frauenquote in Führungspositionen geregelt wird. Ebenso setzen wir uns für vielfältige und flexible Arbeitszeitregelungen ein, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen und Männern verbessern.

Verbindliche Regelungen für ein betriebliches Gesundheitsmanagement

Wir wollen die Gesundheitsvorsorge an allen Arbeitsplätzen verbindlich regeln. Hierzu gehört die Verpflichtung der Arbeitgeber, Maßnahmen zur Vorbeugung und Vermeidung von Erkrankungen auszubauen und für „gesunde“ Arbeitsbedingungen zu sorgen. Dies gilt auch für die öffentlichen Arbeitgeber.

Wir wollen jungen Menschen eine berufliche Perspektive bieten

Eine Übernahmegarantie nach der Ausbildung ist für uns selbstverständlich. Außerdem wollen wir jungen Menschen, die nach der Schule, trotz Bemühungen, keinen Arbeitsplatz finden durch staatliche Förderung einen Anspruch auf eine berufliche Ausbildung gewähren.

Wir setzen uns auch für eine gesetzliche Regelung ein, die den systematischen Missbrauch von Praktikanten und Praktikantinnen als billige oder gar unbezahlte Arbeitskräfte beendet.

Wir unterstützen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Arbeitgeber müssen auf die Lebenslagen der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Rücksicht nehmen. Das Wissen und die Erfahrung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind gleich wertvoll. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst. Wir wollen deshalb erreichen, dass bei den Arbeitsbedingungen, beim täglichen Arbeitsablauf und bei den Einsatzmöglichkeiten die Situation der älteren Generation berücksichtigt wird. Um dieses Ziel zu erreichen, wollen wir die Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte stärken. Analog der Jugendvertretung soll es in den Unternehmen eine Vertretung der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geben.

Gerechtigkeit für alle Gruppen

Wir kämpfen dafür, dass vorhandene Benachteiligungen von Migranten und Migrantinnen beim Zugang zu Bildung, zu Ausbildung und Weiterbildung, unabhängig vom Aufenthaltsstatus, abgebaut werden, zum Beispiel durch Gemeinschaftsschulen und die Abschaffung der Studiengebühren. Die Einführung anonymisierter Bewerbungen unterstützen wir. Außerdem setzen wir uns für eine Aufwertung sozialer Berufe ein und unterstützen Initiativen zur Einführung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Sozialwirtschaft.

Wir befürworten ohne Wenn und Aber einen öffentlich gestützten und kommunal verankerten Arbeitsmarkt, der schwer vermittelbaren Menschen dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten vor Ort eröffnet. Wir fordern eine Ausweitung der Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung und die Rücknahme der massiven Kürzungen bei der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt. Wir fordern, dass Zeiten unverschuldeter Arbeitslosigkeit bei der Rentenberechnung länger und besser berücksichtigt werden.

München – Stadt der „guten Arbeit“

Dieses Leitmotiv ist auch für die Münchner Sozialdemokratie Auftrag und Verpflichtung. Wir werden deshalb alles daran setzen, dieses Leitmotiv auch in München umzusetzen. Wir wollen, dass München zur Stadt der „guten Arbeit“ wird.

Wir haben viel erreicht, München steht im Vergleich zu anderen Großstädten wirtschaftlich sehr gut da. Es gibt viele erfolgreiche Unternehmen in der Stadt und in der Region. Ein vielfältiger Branchenmix und die hochwertige Bildungs- und Verkehrsinfrastruktur begünstigen eine stabile Wirtschaftsentwicklung und in der Folge auch eine positive Arbeitsmarktsituation.

Sozialdemokratische Stadtpolitik will, dass alle MünchnerInnen von der guten wirtschaftlichen Lage und der erfreulichen Arbeitsmarktsituation profitieren. Wir werden dafür sorgen, dass sich die Landeshauptstadt München dem Leitbild der guten Arbeit verpflichtet und somit zu einem positiven Beispiel für alle anderen öffentlichen

und privaten Arbeitgeber wird. Wir wollen erreichen, dass die Stadt München alles tut, um dieses Leitbild im Rahmen ihrer Möglichkeiten in den nächsten Jahren umzusetzen.

Es muss selbstverständliches Anliegen der Stadt sein, das Leitmotiv „Gute Arbeit“ und somit soziale Standards im Bereich der eigenen Beschäftigten und der städtischen Beteiligungsgesellschaften zu beachten. Zu diesen Standards gehören:

Die konsequente Einhaltung von Tarifverträgen und die Realisierung eines Münchner Mindestlohnes von 9,50 Euro.

Die Stadtverwaltung und die Beteiligungsgesellschaften sollen so viel wie möglich ausbilden und so viel wie nötig übernehmen.

Die Ablehnung des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge ohne nachgewiesenen sachlichen Grund sowie die Reduzierung von Werkverträgen und Leiharbeit auf das unbedingt notwendige Maß und nach dem verbindlichen Grundsatz: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Equal Pay) bei der Stadt und bei den städtischen Beteiligungsgesellschaften.

Die Forderung nach verbindlicher Einhaltung des Mindestlohns und die Beachtung von Tarifstandards bei Auftragsvergaben der Stadt und der Beteiligungsgesellschaften.

Eine Konzeptentwicklung in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften zur Berücksichtigung der besonderen Lebenslagen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt und deren Beteiligungsgesellschaften.

Der Ausbau der Regelungen zur Förderung von Frauen bei der Stadt und den Beteiligungsgesellschaften.

Wir richten einen Runden Tisch zum Thema „München - Stadt der guten Arbeit“ unter Beteiligung von Unternehmen, Gewerkschaften und Vertreter/innen der Stadt ein. Ziel ist, dass alle Münchner Unternehmen Betriebsräte akzeptieren, Tarifverträge anwenden und die Standards guter Arbeit der Beschäftigten der Landeshauptstadt München und ihrer Beteiligungsunternehmen übernehmen. Dazu gehört auch die Forderung, dass sich die Münchner Unternehmen wieder stärker bei der Schaffung von Wohnraum für ihre Beschäftigten engagieren.

In all den Bereichen, in denen die Stadt keine Regelungsmöglichkeit bzw. -kompetenz hat, das Prinzip „Gute Arbeit“ zu realisieren, sollen entsprechende Initiativen entwickelt werden. Dies gilt insbesondere für den Freistaat Bayern oder den Bund, aber auch für die europäische Ebene.

X Angenommen

A2

Adressat(en): SPD-Parteivorstand, SPD-Bundesparteitag,
SPD-Bundestagsfraktion

Neuregelungen zur Bekämpfung prekärer Beschäftigungsformen

Die Adressaten werden aufgefordert sich mit den herrschenden und stetig zunehmenden Verwerfungen des Arbeitsmarktes auseinanderzusetzen und eine Neuregelung gesetzlich zu verankern. Dazu gehören klare Regeln für die Lohnfindung und die Arbeitsorganisation – sichere Arbeit, gerechter Lohn für gleiche und gute Arbeit, die Stärkung einer neuen Arbeitsqualität

Wir fordern einen gesetzlichen Mindestlohn von 9,50€. Das ist ein wichtiger Schritt zum Schutz vor Ausbeutung.

Dem Mißbrauch unstetiger Arbeitsverhältnisse - geringfügige Beschäftigungsformen, sachgrundlose befristete Beschäftigungen, Lohndumping bei Leiharbeit, Zeitarbeit, Werkverträgen - muß Einhalt geboten bzw. abgeschafft werden. Die Tarifbindung muß wieder gestärkt werden, um dem Lohndumping Einhalt zu gebieten. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ muß endlich umgesetzt werden. Die Möglichkeiten der Sozialversicherungsträger, Scheinwerkverträge festzustellen und zu sanktionieren müssen verbessert werden.

Auch der Problematik „unfreiwillige Teilzeit (TZ) und sachgrundlose Befristung“ muss entgegengetreten werden. Wir fordern daher:

- Rückkehr zu mehr dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen – „Dauerstellen für Daueraufgaben“
- Abschaffung des WissZeitVG, ersatzlose Streichung der sachgrundlosen Befristung aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz dessen § 14 II das Kündigungsschutzgesetz faktisch außer Kraft setzt und unstetigen Arbeitsverhältnissen Tür und Tor öffnet!
- Neue faire Befristungsregeln (keine „Kettenbefristungen“ wie sie z.B. der EuGH am 26.01.2012 – C-586/10 befürwortet)
- Mindeststandards bei Vertragslaufzeiten und TZ
- Die Wiedereinführung eines Synchronisationsverbots, das verhindert, dass Beschäftigte nur für die Dauer eines Auftrages bei der Leiharbeitsfirmen eingestellt werden.
- Die Einführung von Prüfungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei Abschluss von Werkverträgen.

Begründung:

Neben einem regelten, sozial abgesicherten hat sich seit ca. 10 Jahren ein zweiter, unsicherer, unterfinanzierter Arbeitsmarkt etabliert.

Prekäre Beschäftigungsformen haben in dieser Zeit dramatisch – branchenübergreifend und altersunabhängig – zugenommen! Atypische Beschäftigungen wie Befristungen, unfreiwillige Teilzeit, Leiharbeit, Werkverträge, Mini-Jobs sowie sog. Solo-Selbständigkeit sind zur Sackgasse für Millionen geworden und führen – wenn sie länger andauern – zu niedrigen Renten und somit unweigerlich zur Altersarmut!

Mini-Jobs:

Laut Hans-Böckler-Stiftung (HBS) war im Frühjahr 2011 jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis ein Mini-Job. Für 4,8 Millionen Bürger darunter 3,2 Millionen Frauen stellt dies die einzige Erwerbstätigkeit dar. Mini-Jobs gehen in den meisten Fällen mit Niedriglöhnen einher, obwohl das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eigentlich Lohnabschläge wegen kurzer Arbeitszeit (AZ) verbietet. Nach Auswertungen des Stat. Bundesamtes und der Bundesanstalt für Arbeit (BA) verdienen Mini-Jobber im Durchschnitt weniger als den z.Zt. herrschenden Mindestlohn von 8,50€. Lediglich einem Minimum der Mini-Jobber gelingt der Wechsel in ein Normalarbeitsverhältnis.

Altersarmut ist somit vorprogrammiert!

Durch die Absicht der schwarz-gelben Bundesregierung „Neuregelungen im Bereich der Mini- und Midi-Jobs“ (Ausweitung der Grenzen von 400 auf 450€ und generelle Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit) vorzunehmen (s. BT-Drucksache 17/10773 vom 25.09.2012) wird Prekäre, d.h. sozial nicht abgesicherte Beschäftigung für die Arbeitgeber noch attraktiver!

Von der Befreiungsmöglichkeit werden lt. Einschätzung der Minijobzentrale vermutlich 80-90% der Minijobber Gebrauch machen. Denn die Neuregelung könnte zwar die soziale Absicherung in der Rentenversicherung minimal verbessern, nicht jedoch in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Teilzeit/ Befristungen:

Die TZ-Beschäftigung – auch die sachgrundlose, unfreiwillige – hat ebenso stetig zugenommen und betrifft in erster Linie Frauen (ca. die Hälfte der AN-innen sowie 4 von 5 der insgesamt TZ-Beschäftigten). Aber auch Berufseinsteiger und ältere AN-innen sind davon betroffen. Die höchste TZ-Quote weisen die 56 bis 65-jährigen AN-innen auf (59%).

Das TzBfG (seit 2001) begünstigt diese Beschäftigungsform!

Die Hochschul-Rektoren-Konferenz (HRK) hat im April 2012 „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ beschlossen.

Die Anzahl befristeter Verträge innerhalb des wissenschaftlichen Personals im Universitären und Forschungsbereich ist alarmierend! Aber auch beim „wissenschaftsunterstützenden Personal“ (dies lässt die HRK außer Acht!) sind Befristungen auf dem Vormarsch.

„Arbeitsplatz Hochschule“: von insgesamt ca. 600.000 Beschäftigten sind ca. 156.000 Wissenschaftliche Mitarbeiter, davon 85% befristet, wobei die Hälfte der Verträge eine Laufzeit von ca. 1 Jahr aufweist. 277.000 gehören dem Verwaltungspersonal an, wovon bereits 27% befristet sind - bei steigender Tendenz.

Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) waren 2011 68% aller Neueinstellungen befristet.

Dadurch werden die sozialen und materiellen Teilhabechancen verringert. Deshalb müssen TZ-Stellen bzgl. Einkommens- und Fortbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen besser ausgestattet werden.

Leiharbeit/Zeitarbeit/Werkvertrag:

Ursprünglich war Leiharbeit als „personalpolitischer Flexibilitätspuffer“ beabsichtigt bzw. sollte bei herrschender Arbeitslosigkeit als „Mobilitätsbrücke“ in den Ersten Arbeitsmarkt führen!

Zwischenzeitlich wurde daraus NUR noch ein Mittel des Lohndumpings und des Ersatzes regulärer Dauerarbeitsplätze!

Das Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG) – u.a. § 9 - ermöglicht außerdem ausländische/herkunftsabhängige Billigtarifverträge, vor allem bei Sub-Unternehmern.

In Betrieben herrschen zwei Belegschaftsgruppen:

- Stammbeschaft mit weitgehend materieller Absicherung, gewissem Kündigungsschutz und beruflicher Perspektive
- Leih-/Zeitarbeitskräfte: abhängig von der Auftragslage, den Equal-Pay-Anspruch konterkarierend fast regelmäßig unterbezahlt!
In Bayern arbeiten (laut DGB-Report) 2011 z.B. ca. 150.000 Beschäftigte in Leiharbeitsverhältnissen, darunter dominant junge Leute zwischen 15 und 25 Jahren (ca. 21%).

Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ muß endlich umgesetzt werden! Weiterhin muß eine eindeutige und praxistaugliche Abgrenzung zwischen Leiharbeit und Werkverträgen ins AÜG aufgenommen werden!

Werkverträge – als Spitze des „Eisbergs Lohndumping“ umschiffen sogar die Mindestlohn-Regelung und hebeln reguläre Dienstverträge aus (z.B. bei der Auslagerung vormals betriebsinterner Aufgaben)!

Das ZDF-Magazin WISO hat in der Sendung 06.08.2012 die „Ausbeutung durch Werkverträge“ speziell in Supermärkten aufgedeckt. Der Mindestlohn für Leiharbeit liegt bei 7,01€. Aber Leiharbeit scheint zwischenzeitlich zu teuer geworden zu sein. Somit müssen Warenverräumer „durch Akkordvereinbarungen....Regale unter 6€“ einräumen. Teilweise gibt es für Mitarbeiter von Werkvertragsfirmen „keinen bezahlten Urlaub“!

Solo-Selbständigkeit:

Ist vor allem eine Domäne mittlerer bzw. älterer Altersgruppen und hauptsächlich im Dienstleistungssektor (Gesundheit, Pflege, Medien) aber auch im Handwerk (Änderung der Handwerksordnung!) angesiedelt. Diese Art der „Existenzgründung“ aus Arbeitslosigkeit – Einführung des Existenzgründungszuschusses (Ich-AG) zum 01. Januar 2001 - wird zunehmend zu einem arbeitsmarktpolitischen Instrument. Diese Form der Selbständigkeit stellt aber nur einen scheinbaren Ausweg aus der Arbeitslosigkeit dar.

Solo-Selbständige sind besorgniserregenderweise auch häufig zu atypischen Zeiten (wochenends etc.) tätig.

Die soziale Absicherung dieses Personenkreises ist in Deutschland allerdings nicht reguliert, es handelt sich um ein „Sozialabgaben-Sparmodell“. Ein präziser Kriterienkatalog zur Feststellung dieser Gruppe von Erwerbstätigen fehlt und sie sind für Altersarmut prädestiniert!

FAZIT:

All diese Formen unstetiger bzw. prekärer Beschäftigung erfordern eine neue Qualität der Arbeit: einen Rechtsanspruch auf Ausbildung und Weiterbildung, Teilhabe- und Aufstiegschancen!

Es müssen mehr Mittel für die aktive Arbeitsförderung bereitgestellt werden!

Das Arbeitsschutzrecht (u.a. § 5) muß den gewandelten Begebenheiten angepasst werden (zunehmende Arbeitsverdichtung und deren Folgen – psychische Belastungen etc.).

Alternsgerechtes Arbeiten soll ermöglicht werden – Flexibilisierung von Übergangsmöglichkeiten in die Rente (Langzeitkonten, Altersteilzeit).

X Angenommen

A3

Adressat(en): SPD-Bundesparteitag, SPD-Bundestagsfraktion

Verbesserungen beim Teilzeitgesetz (TzBfG)

Das Teilzeitgesetz im Teilzeit- und Befristungsgesetz soll weiterentwickelt werden, insbesondere soll die Verringerung der Arbeitszeit mit der Möglichkeit diese zu befristen, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten möglich sein und die Aufstockung auf vollzeitnahe oder Vollzeitbeschäftigung erleichtert werden.

Begründung:

Teilzeit ist in Deutschland immer noch eine Frauendomäne. Rund 18 Millionen Frauen sind in Deutschland beschäftigt, mehr als jede zweite davon in einer Teilzeitbeschäftigung, wozu auch Minijobs zählen. Doch die meisten von ihnen möchten länger arbeiten, laut statistischem Bundesamt hätte gerne jede fünfte teilzeitbeschäftigte Frau viel lieber einen Vollzeitjob.

Für einen gewissen Zeitraum kann es aber sinnvoll und notwendig sein für z. B. Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildung, in Teilzeit zu arbeiten. Dabei muss es die Möglichkeit geben auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückzukehren zu können.

Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Einen Anspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit kennt das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht. Nach § 9 TzBfG können Teilzeitbeschäftigte aber einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei Neubesetzung einer Vollzeitstelle haben. Voraussetzung ist also, dass die ArbeitgeberInnen überhaupt einen freien Arbeitsplatz zur Verfügung haben, den sie besetzen wollen. Um die bevorzugte Berücksichtigung abzulehnen, müssen dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Problematisch an diesem Anspruch ist, unter anderem dass die Beschäftigten die volle Darlegungs- und Beweislast auch für das Vorliegen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes haben, obwohl dieses Tatbestandsmerkmal eher der Sphäre der ArbeitgeberInnen zuzurechnen wäre.

X Angenommen

A4

Adressat(en): SPD-Bundesparteitag, SPD-Bundestagsfraktion

Gleichbehandlung der Arbeitsverhältnisse – auch bei den Minijobs

Alle Arbeitsverhältnisse müssen ab dem ersten Euro der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen. Dies muss auch für Mini- und Midijobs gelten. Pauschale Besteuerung der Einkommen aus diesen Beschäftigungsverhältnissen wird abgeschafft. In der Gleitzzone von 0 bis 800 Euro, die so bestehen bleiben, sollen die Beiträge zunächst voll vom Arbeitgeber übernommen werden und dann bis zur paritätischen Finanzierung steigen.

Zur Anpassung der Beschäftigten und der Arbeitgeber sind angemessene Übergangsfristen für die bestehenden Arbeitsverhältnisse notwendig.

Für SchülerInnen, Studierende und RentnerInnen soll es weiter Sonderregelungen geben.

Für Tätigkeiten, für die ein besonderes öffentliches Interesse besteht, gibt es bereits steuerliche Ausnahmen; bei diesen soll es auch bleiben. Diese Tätigkeiten müssen aber konkret und abschließend definiert werden, z.B. Jugendarbeit, soziales Engagement in karitativen Organisationen, Sport, Mitwirkung in Chören und Orchestern, usw.) Um Missbräuche zu verhindern müssen sie klar und eindeutig von gewerblichen Arbeitsverhältnissen abgegrenzt werden. Eine Kombination der ehrenamtlichen Tätigkeit mit dem Hauptberuf muss ausgeschlossen werden.

Begründung:

Im Frühjahr 2011, so die aktuellsten Daten, war jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis in Deutschland ein Minijob - insgesamt rund 7,3 Millionen. Für 4,8 Millionen Menschen, darunter 3,2 Millionen Frauen, stellte der Minijob die einzige Erwerbstätigkeit dar.

Das WSI kommt zu dem Schluss: „Für die Beschäftigten erweist sich die Annahme, in Mini-Jobs werde ‚brutto gleich netto‘ damit mehr verdient, damit faktisch als Illusion. Durch Lohnabschläge kommt der ‚Vorteil‘ durch die Steuer- und Abgabenbefreiung nicht den Beschäftigten im Mini-Job, sondern den Unternehmen zugute.“

Eine Minijobberin erwirbt in einem Jahr eine Monatsrente von 3,11 Euro, dies ergibt nach 45 Versicherungsjahren einen Rentenanspruch von 139,95 Euro. Bei einer freiwilligen Aufstockung von derzeit 19,6 % ergibt das nach 45 Versicherungsjahren eine Rente in Höhe von 182,70 Euro. Damit ist Altersarmut für diese Frauen vorprogrammiert.

Auch die gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen sind nicht länger hinnehmbar. Dem Staat gehen erhebliche Einnahmen verloren, durch die geringen Einkommen fallen in der Regel keine Steuern an.

Die Tatsache, dass geringfügig Beschäftigten üblicherweise arbeitsrechtliche Mindeststandards vorenthalten werden und sie ihre Arbeitsleistung zu wesentlich schlechteren Bedingungen als andere Beschäftigte erbringen müssen, macht diese Beschäftigungsgruppe zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zweiter Klasse.

Zudem hat diese Entwicklung über die vielen Jahre zur Erosion des Vollzeitarbeitsmarktes und Lohndumping geführt. In einzelnen Branchen, z. B. im Handel, wurden viele Teilzeitarbeitsplätze in Minijobs umgewandelt.

X Angenommen

A5

Adressat(en): SPD-Bundesparteitag, SPD-Bundestagsfraktion

Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft ist erforderlich.

Folgende Punkte sollte dieses Gesetz berücksichtigen:

- eine Zielvereinbarung zur Erhöhung der Frauenanteile in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- die Aufnahme des Gender-Mainstreaming-Prinzips, d.h. die grundsätzliche Einbeziehung geschlechtsspezifischer Belange in alle Bereiche, als durchgängiges Leitprinzip im Unternehmen
- Vorschläge zur betrieblichen Umsetzung des Lohngleichheitsgebotes
- konkrete betriebliche Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Über diesen Komplex hinaus sollen die Unternehmen weitere Maßnahmen - je nach Größe in der Anzahl unterschiedlich - zu den Bereichen "Gleichstellung von Frauen und Männern" und "Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit" einleiten und in die Vereinbarung aufnehmen. Durch die Auswahlmöglichkeiten soll sichergestellt werden, dass gerade auch kleinere und mittlere Betriebe unternehmens- und branchenspezifische Maßnahmen vereinbaren können.

Begründung:

Die Ergebnisse freiwilliger Selbstverpflichtungen von Unternehmen die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben voranzubringen sind ernüchternd und in keiner Weise zufriedenstellend. Deshalb braucht es gesetzliche Regelungen, mit denen die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt durchgesetzt werden und auch private Unternehmen verpflichtet werden, die Entgelt- und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten.

X Angenommen

A6

Adressat(en): SPD-Stadtratsfraktion

Vorbild bei der Frauenquote

Die Stadtratsfraktion soll sich dafür einsetzen, dass bei der Besetzung von Steuerungs- und Kontrollgremien (Vorstände, Aufsichtsräte, etc.) der Städtischen Beteiligungsgesellschaften eine Frauenquote eingeführt wird.

Außerdem sollen die Städtischen Beteiligungsgesellschaften aufgefordert werden, dem Münchner Memorandum für Frauen in Führung beizutreten.

Begründung:

Der Bundesrat fordert die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in Aufsichtsräten. In der Länderkammer fand am Freitag ein Gesetzentwurf der SPD-geführten Länder Hamburg und Brandenburg eine Mehrheit. Er sieht eine feste Quote für Frauen in Spitzenpositionen der Wirtschaft vor. Ab 2018 muss ihr Anteil demnach mindestens 20 Prozent betragen, ab 2023 dann mindestens 40 Prozent. Schon lange befürwortet die SPD eine Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte in Unternehmen. Deshalb sollten wir auch in München bei diesem Thema Vorbild sein und eine Frauenquote bei den Städtischen Beteiligungsgesellschaften einfordern.

Die Landeshauptstadt München und weitere führende Unternehmen, z. B. Stadtwerke, Allianz und Siemens, haben das Münchner Memorandum für Frauen in Führung (Auszug aus den Vereinbarungen siehe Rückseite) unterzeichnet. Weitere Städtische Beteiligungsgesellschaften sollten diesem Beispiel folgen.

Auszug aus dem Memorandum für Frauen in Führung:

Die unterzeichnenden Unternehmen und Organisationen verpflichten sich zur Umsetzung folgender Vereinbarungen:

Wir setzen interne klare und realistische Zielvorgaben zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und etablieren ein effizientes Controlling.

Wir unterstützen insbesondere unsere Mitarbeiterinnen bei der Entwicklung klarer beruflicher Ziele und Perspektiven.

Als Oberbürgermeister, Vorstand und Geschäftsleitung achten wir persönlich auf die Umsetzung der formulierten Absichten und sorgen dafür, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Wir erfassen und dokumentieren detailliert die Zahl weiblicher Führungskräfte auf allen Hierarchieebenen.

Wir sorgen für effiziente Maßnahmen der Weiterbildung, wie z.B. Mentoring und Coaching, um Frauen zum internen Aufstieg zu ermutigen.

Wir schaffen in unseren Unternehmen und Organisationen ein Klima, in dem jede Mitarbeiterin/ jeder Mitarbeiter, sich frei entfalten, ihre /seine Kompetenzen weiterentwickeln und die jeweiligen Stärken ins Unternehmen einbringen kann.

Wir sorgen für eine transparente Leistungsbeurteilung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir sorgen dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen in unseren Unternehmen und Verwaltungen bei gleicher Leistung die gleiche Bezahlung erhalten.

Wir ermöglichen es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch den Personen in Verantwortung, sich der Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowie der Vielfalt

von Lebenslagen und Lebensformen bewusst zu werden, mit diesen Unterschieden achtsam umzugehen und diese aktiv in ihrem beruflichen Handeln zu berücksichtigen. Wir etablieren innovative Modelle zur Arbeitszeitgestaltung, die auch die Anforderungen in Führungspositionen berücksichtigen.

Wir schaffen unternehmensspezifische Standards zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere Familie, auch für Personen in Führungsverantwortung.

Wir achten darauf, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem Eintritt in die Elternzeit zu informieren, während der Elternzeit zu begleiten, umfassend über Möglichkeiten des Wiedereinstiegs zu beraten und beim Wiedereinstieg zu unterstützen.

Wir stellen einen unternehmensübergreifenden und internen Erfahrungsaustausch zur Rekrutierung, Förderung und Unterstützung unserer Leistungsträgerinnen und Leistungsträger sicher.

Wir dokumentieren unsere Aktivitäten und Prozesse zur Erreichung der genannten Ziele und beteiligen uns an einem jährlichen Benchmark zum gemeinsamen Erfahrungsaustausch und zur langfristigen Dokumentation unserer Zielerreichung.

Als Unterzeichner des Münchner Memorandums präsentieren wir uns mit einem gemeinsamen Logo als frauenfreundliche Unternehmen und attraktive Arbeitgeber für Frauen.

X Angenommen

A7

Adressat(en): SPD-Bundesparteitag

Aufwertung frauentypischer Berufe

Das Ansehen der Berufe, die zu den so genannten Frauenberufen zählen, muss eine gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung erfahren.

Auch über weitere Dualisierungen von Ausbildungsberufen statt schulischer Ausbildungssysteme sollte nachgedacht werden.

Begründung:

Der thematische Schwerpunkt des equal pay day letztes Jahr waren tradierte Rollenbilder und deren Auswirkungen auf das Berufswahlverhalten. Nach wie vor ist der Arbeitsmarkt zwischen den Geschlechtern aufgeteilt. Dabei geht es nicht nur um die ungleiche Verteilung von Führungspositionen oder unfreiwillige Teilzeitarbeit, sondern auch um ganze Berufszweige. Hauptsächlich von Frauen ausgeübte Berufe werden meist niedriger entlohnt, als vergleichbare Tätigkeiten von Männern. Dies betrifft viele Dienstleistungsberufe, gerade im Gesundheits- und Sozialbereich.

Soziale Kompetenzen werden immer stärker in ihrer Bedeutung erkannt, "andererseits werden aber dies Kompetenzen, wenn sie in 'Frauenberufen' gebraucht werden, weiterhin unterbewertet.

Deshalb braucht es dringend eine Aufwertungskampagne für Berufe im sozialen und pflegerischen Bereich.

Laut Hans Böckler-Stiftung sind „Typische Frauenberufe oft noch zu wenig professionalisiert: Entscheidender Unterschied zwischen den beiden Systemen: Die duale Ausbildung ist bundesweit verbindlich geregelt. Auszubildende sind in einen Betrieb eingebunden, ihre Lehrzeit wird vergütet und auch auf die Rente angerechnet. Innerhalb des dualen Bereichs sind die Vergütungen für männertypische Berufe häufig höher: So verdienen angehende Industriemechaniker im Westen während der Ausbildung durchschnittlich 841 Euro, Medizinische Fachangestellte - die ehemalige Arzthelferin - 573 Euro. Das Schulberufssystem ist hingegen bundesweit kaum standardisiert. Die Ausbildung muss selbst finanziert werden und ist oft nicht sozialversicherungspflichtig.“

X Angenommen

A8

Adressat(en): SPD-Bundesparteitag, SPD-Bundestagsfraktion

Abschaffung des Ehegattensplittings

Das Ehegattensplitting muss (soweit verfassungsrechtlich zulässig) abgeschafft werden. Es sollen Modelle entwickelt werden, die Kinder und nicht den reinen Ehestatus fördern. Für langjährige Ehen soll es Übergangsregelungen geben.

Begründung:

Beim Splitting werden die Einkommen der Ehepartner beim Steuerausgleich addiert, halbiert und dann versteuert. Durch den progressiven Verlauf des Steuertarifs wird die Steuerlast der Partner insgesamt niedriger als bei einer Individualbesteuerung. Je größer der Einkommensunterschied der Ehepartner ist, umso größer fällt der Steuervorteil aus. Besonders groß ist die Steuerersparnis bei Einverdienerehen, insbesondere von Besserverdienern. Das gesamte System der Lohnsteuerklassen für Ehepaare zementiert diese Ungleichheit. Es muss dringend an die Lebensrealität angepasst werden und darf nicht weitere Arbeitsanreize für Zweitverdiener vermindern. Insbesondere bei Scheidungen kann sich dies in der Regel für die Frauen katastrophal auswirken.

X Angenommen

A9

Adressat(en): SPD-Stadtratsfraktion, SPD-Unterbezirksvorstand, Christian Ude

Soziale Stadt – sozialer Arbeitgeber

Im Bereich der Stadtverwaltung München und in allen Beteiligungsgesellschaften werden soziale Mindestanforderungen bei eigenen Arbeitsverhältnissen und der Betriebsorganisation beachtet. Bei Minderheitsbeteiligung wirkt die Stadt darauf hin, dass auch dort soziale Mindeststandards eingehalten werden.

Zu diesen Mindestanforderungen gehören:

- Zahlung eines Mindestlohnes von 9,50 € und Tarifbindung
- Unbefristete Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreichem Berufsabschluss; sofern nachweislich über Bedarf ausgebildet wurde, wird auf eine Übernahme hingewirkt;
- Grundsätzlich unbefristete Arbeitsverträge; befristete Verträge werden nur mit Sachgrund abgeschlossen; bei Ausnahmen wird dem Betriebsrat/ Personalrat ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt;
- Beschränkung der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern und bei der Vergabe von Werkverträgen auf unbedingt notwendige Bedarfe; dem Betriebsrat/ Personalrat wird bei der Entscheidung zur Leiharbeit/Werkvertrag ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt; bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern findet das Equal-Pay-Prinzip ab Beschäftigungsbeginn Anwendung;
- Bei der Vergabe von Aufträgen wird die Zahlung des Mindestlohns von 9,50 € und die Anwendung von Tarifverträgen zum Vergabekriterium. Sollten gesetzliche Regelungen dem entgegenstehen, drängt die Stadt auf die Schaffung entsprechender gesetzlicher Regelungen (Vergabegesetz)
- Bei der Gewährung von Zuschüssen an private Organisationen, Vereine und Wohlfahrtsverbände wird die Zahlung des Mindestlohns von 9,50 €, die Anwendung von Tarifverträgen und das Vorhandensein eines Betriebsrats zum Vergabekriterium.
- Schaffung einer Betriebsorganisation, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet; Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offenstehen nach den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Die Stadtverwaltung und die städtischen Beteiligungsgesellschaften haben Vorbildfunktion im Bereich Gute Arbeit und Ausbildung. In Absprache mit der ArbeitnehmerInnenvertretung und den Beschäftigten vor Ort soll die aktuelle Arbeitsplatzsituation daraufhin überprüft und, wo nötig, Verbesserungen erreicht werden.

Auch im Bereich Mitbestimmung und Demokratisierung übernehmen die städtischen Gesellschaften Vorbildfunktion. In Zusammenarbeit mit der ArbeitnehmerInnenvertretung sollen neue Modelle der Beteiligung der MitarbeiterInnen an der Planung der konkreten Arbeitsabläufe erprobt und umgesetzt und die Erfahrungen der Beschäftigten stärker in die Planung der Unternehmensabläufe mit einbezogen werden.

X Angenommen

A10

Adressat(en): SPD-Bundesparteitag, SPD-Bundestagsfraktion

Mehr Demokratie in der Wirtschaft wagen

Arbeit ist für die meisten Menschen in unserer Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Daher gehört es auch zum Markenkern sozialdemokratischer Politik, dass die Wirtschaft kein demokratiefreier Ort ist, sondern die Beschäftigten an den Entscheidungen beteiligt werden und mitbestimmen können.

Die betriebliche Mitbestimmung ist in den letzten Jahren aber durch wirtschaftliche Entwicklungen und politische Entscheidungen stärker unter Druck geraten. Die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse, die Deregulierung im Arbeitsrecht und die Zunahme der Aufgaben stellen Betriebsräte vor neue Herausforderungen. Um dieses Stück Demokratie in der Wirtschaft aber zu bewahren müssen die Mitbestimmungsrechte an die Entwicklungen angepasst und ausgebaut werden.

Wir fordern daher:

- Ausweitung der Zustimmungsverweigerungsrechte des Betriebsrats bzw. Personalrats beim Einsatz von Leiharbeit
- Betriebsräte und Personalräte brauchen ein Informationsrecht gegenüber dem Arbeitgeber zum Stand der vorhandenen und geplanten Werkverträge im Betrieb; bei Verdacht des Missbrauchs von Werkverträgen als getarnte Arbeitsverhältnisse brauchen Betriebsräte und Personalräte ein Zustimmungsverweigerungsrecht.
- mehr Mitbestimmung bei der Personalplanung einschließlich dem Initiativrecht für Betriebs- und Personalräte
- regelmäßig im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmer müssen bei der Ermittlung von Schwellenwerten für Betriebsrats- und Personalratsmandate und Freistellungen mit herangezogen werden.

X Angenommen

A11

Adressat(en): SPD-Bundesparteitag, SPD-Bundestagsfraktion

Alters- und altersngerechtes Arbeiten

Eine alters- und altersngerechte Gestaltung des Arbeitsumfelds wird immer wichtiger. Zum einen sollen nach dem Willen der Mainstreamökonomie die Menschen immer länger im Arbeitsprozess bleiben. Zum anderen sind aber nur noch 15 % bis 65 Jahre erwerbstätig.

Grund dafür ist zum einen der Trend in den meisten Unternehmen nur junge „olympiareife“ Arbeitnehmer/-innen einzustellen. Nur in den seltensten Fällen wird bewusst auf die Erfahrung und das erworbene Können der älteren Generation zurückgegriffen. Vielmehr wird oftmals versucht, sich von älteren Arbeitnehmer/-innen zu trennen.

Die zunehmende Verdichtung und Beschleunigung erhöht den Druck auf ältere Arbeitnehmer/-innen im Arbeitsleben. Eine Vielzahl von Untersuchungen zeigt, dass sich die Arbeitsbelastungen - sowohl physischer als auch psychischer Natur - in den letzten Jahren erhöht haben. In der Industrie scheidet ein Drittel der Beschäftigten frühzeitig aufgrund von gesundheitlichen Problemen aus dem Erwerbsleben aus. Die gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit zeigen sich mit zunehmendem Alter immer stärker. Altersngerechtes Arbeiten beginnt daher nicht erst kurz vor der Rente, sondern bedeutet auch gesundes Arbeiten von Anfang an.

Wir fordern daher:

- die zwingende Einführung eines betrieblichen Gesundheits- und Wiedereingliederungsmanagements für größere Betriebe unter Einbeziehung des Betriebsrats bzw. Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung
- eine umfänglichere Gefährdungsanalyse von Arbeitsplätzen, die alle Aspekte der Gesundheitsgefährdung mit einbezieht und eine zwingende Mitbestimmung des Betriebsrats bzw. Personalrats bei der Umsetzung von Gegenmaßnahmen.
- Ausweitung der Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bzw. Personalräten bei der alters- und altersngerechten Ausgestaltung von Arbeitsplätzen
- flexible Ausstiegsmodelle aus dem Arbeitsleben, die es besonders belasteten Arbeitnehmer/-innen auch finanziell ermöglicht früher aus dem Arbeitsleben auszuscheiden.
- die Abschaffung der Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente und die Wiedereinführung der Berufsunfähigkeitsrente
- staatliche Förderung von betrieblichen Präventionsmaßnahmen im Bereich Gesundheit

X Angenommen

A12

Adressat(en): SPD-Bundesparteitag, SPD-Bundestagsfraktion

Ausbildungs- und Übernahmesituation verbessern

- Bei öffentlichen Aufträgen soll als ein Vergabekriterium gelten, ob das Unternehmen ausbildet und nach der Ausbildung die Ausgebildeten übernimmt.
- Nur noch knapp 25% der Betriebe bildet aus. Um dies zu ändern müssen Betriebe die ausbilden entlastet und Betriebe, die nicht ausbilden sich finanziell an der Schaffung neuer Ausbildungsplätze beteiligt werden. Daher fordern wir eine Ausbildungsumlagefinanzierung.
- Im öffentlichen Dienst müssen alle Auszubildenden nach erfolgreich absolvierter Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und eine Ausbildungsquote entsprechend des Eigenbedarfs muss mindestens erfüllt werden.
- Angemessene Vergütung von Hochschul- und Ausbildungs-AbsolventInnen, egal ob sie Trainee, Praktikant, Volontär, Hospitant oder anders genannt werden, die sich an den realen Lebenshaltungskosten orientiert. Der Ausbildungscharakter dieser Lernverhältnisse muss deutlich sein, der Ersatz von Arbeitsplätzen durch Praktikumsstellen muss verhindert werden.
- Die Aufsichtsbehörden sollen die gültigen Arbeitsgesetze wie Bundesurlaubsgesetz, Arbeitszeitschutzgesetz überprüfen können.
- Das Jugendarbeitsschutzgesetz muss vor Aufweichungen geschützt werden.

X Angenommen

A13

Adressat(en): SPD-Landesparteitag, SPD-Bundesparteitag,
SPD-Landtagsfraktion, SPD-Bundestagsfraktion

Weiterbildung

Wir brauchen in Bayern einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub wie in anderen Bundesländern.

Ferner ist darauf hinzuwirken, dass Fortbildungen wie Meister, Techniker und MBA nicht mehr durch den/die AbsolventIn zu bezahlen sind, sondern die Kosten durch einen Fonds gedeckt werden, in den die jeweiligen Firmen der Branche entsprechend ihrer Beschäftigtenzahl verpflichtend einzahlen müssen. Dadurch werden die Firmen zur Fortbildung ihrer MitarbeiterInnen animiert, da die Kosten durch die Allgemeinheit der jeweiligen Branche aufgebracht werden.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist um die Möglichkeit von Teilzeit (3- oder 4 Tage/Woche) bei einem Studium bzw. einer externen staatlich anerkannten Fort-/Weiterbildung zu erweitern.

X Angenommen

A14

Adressat(en): SPD-Bundesparteitag

Kurze Vollzeit

Eine Diskussion über eine deutliche Arbeitszeitverkürzung bzw. kurze Vollzeit muss innerhalb der Partei erneut geführt werden.

Begründung:

Noch im Berliner Grundsatzprogramm der SPD (beschlossen vom Programm-Parteitag am 20. Dezember 1989 in Berlin und geändert auf dem Parteitag in Leipzig am 17.04.1998) stand: „Arbeitszeitverkürzung ist auch in Zukunft ein wesentlicher Beitrag für mehr Lebensqualität. Sie verringert die Belastung der Erwerbsarbeit und schafft Raum für notwendige Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit, gibt Zeit für Muße, kulturelle und soziale Aktivität. Sie schafft Arbeitsplätze. Kürzere Arbeitszeiten sind erst recht nötig, wenn Erwerbsarbeit allen Frauen und Männern zugänglich wird. Soll die partnerschaftliche Teilung der häuslichen Arbeit gelingen, muss die tägliche Arbeitszeit verringert werden. Daher streben wir den sechsstündigen Arbeitstag in der 30-Stunden-Woche als Regel an.“ Diese Aussagen haben damals wie heute ihre Richtigkeit.

Viele Studien haben ergeben, dass sich Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten und Vollzeitbeschäftigte kürzere Arbeitszeiten wünschen. Die Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als die tatsächlichen Arbeitszeiten

Tatsächlich haben Millionen Frauen ihre Arbeitszeit reduziert, tragen jedoch die kompletten Folgen selbst. Aufgrund der nicht ausreichenden Infrastrukturen (Kinderbetreuung, Versorgung älterer Menschen), reduzieren sie die Vollzeitarbeit auf ihre Kosten (alle Formen der Teilzeitarbeit bis zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen). Sie verzichten damit auch unfreiwillig auf Karrierechancen im Beruf.

Eine Arbeitszeitverkürzung wird zur Umverteilung und damit zur Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Eine kollektive Arbeitszeitverkürzung kann hier einen Beitrag leisten, Arbeit (Erwerbs-, Reproduktions-, Betreuungs- und Erziehungsarbeit) zwischen den Geschlechtern neu aufzuteilen und mehr Chancen für ein individuelles existenzsicherndes Einkommen zu eröffnen. Außerdem kommt sie den neuen familiären Lebensmodellen von Männern und Frauen entgegen.

Arbeitszeitverkürzung wäre auch gesellschaftspolitisch sinnvoll, denn sie würde auch zur Beschäftigungssicherung und zum Abbau von Arbeitslosigkeit beitragen.

X Angenommen

A15

Adressat(en): SPD-Bundesparteitag, SPD-Bundestagsfraktion

Gleichberechtigung der Arbeitnehmer in Betrieben der Religionsgemeinschaften

Den Beschäftigten in Betrieben der Religionsgemeinschaften müssen dieselben Rechte aus Tarifverträgen, der Betriebsverfassung und des allgemeinen individuellen Arbeitsrechts zustehen.

X Angenommen