

Antrag 37/I/2019**KDV Mitte****Empfehlung der Antragskommission: Überweisung an FA VII - Wirtschaft und Arbeit und AfA (Konsens)****Forderungen an die Arbeitswelt von heute und morgen**

1 **Tarifbindung/Entlohnung** Ein starkes Tarifsysteem hilft ge-
2 gen Niedriglohn und prekäre Beschäftigung. Eine star-
3 ke Tarifbindung ist zentral für mehr Einkommensgleich-
4 heit, soziale Gerechtigkeit, und gute Arbeitsbedingun-
5 gen. Wir machen uns zusammen mit dem DGB und den
6 Einzelgewerkschaften für eine hohe Tarifbindung stark.
7 Wir kämpfen gegen die Tariffucht auf der Arbeitgeber-
8 seite, für starke Gewerkschaften und für eine Stärkung
9 des Instrumentes der Allgemeinverbindlicherklärungen.
10 Mit der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags
11 ist dieser auch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ver-
12 bindlich, die nicht bereits als Mitglieder der den Tarifver-
13 trag abschließenden Verbände bzw. Gewerkschaften tar-
14 rifgebunden sind. Die Allgemeinverbindlichkeit kann bis-
15 lang grundsätzlich nur ausgesprochen werden, wenn sie
16 im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Wir fordern
17 gesetzliche Anpassungen an diesem Instrument, die es
18 ermöglichen, häufiger und einfacher als bisher von der
19 Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung Ge-
20 brauch zu machen und unterstützen den Beschluss des
21 SPD Parteivorstands, das Vetorecht der Arbeitgeber bei
22 Allgemeinverbindlicherklärungen abzuschaffen. Wir for-
23 dern die Tarifvertragsparteien auf, die Veränderungen in
24 der Arbeitswelt durch den digitalen und demografischen
25 Wandel durch entsprechende tarifvertragliche Regelun-
26 gen zu flankieren. Dort wo dies nicht der Fall ist fordern
27 wir, dass das Landesvergabegesetz den Mindestlohn auf
28 ein Niveau anhebt, das ein Einkommen mit deutlichem
29 Abstand zu Hartz-IV-Leistungen ermöglicht.

30
31 **Mitbestimmung** Wir setzen uns zusammen mit den Ge-
32 werkschaften dafür ein, der Be- und Verhinderung von
33 Betriebs- und Personalratsarbeit Einhalt zu gebieten. Wir
34 wollen dafür sorgen, dass die Präsenz von Betriebs- und
35 Personalräten zunimmt und ihre Mitbestimmungsrechte
36 ausgebaut werden. Dazu müssen Betriebsratswahlen bes-
37 ser abgesichert werden. Und wir halten es für wichtig,
38 dass das Wahlverfahren weiter vereinfacht und mit mehr
39 Rechtssicherheit ausgebaut wird. Gerade vor dem Hinter-
40 grund neuer Arbeitsformen und der Digitalisierung setzen
41 wir uns dafür ein, dass kollektive Vertretungsrechte für al-
42 le Erwerbsformen gesichert und ggf. neue Wege gefunden
43 werden.

44
45 **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** Selbstbestimmte Ar-
46 beitszeit für Beschäftigte, wie z. B. im Tarifabschluss der IG
47 Metall in der Tarifrunde 2018 sind erste Schritte in die rich-
48 tige Richtung. Der tarifliche Weg muss auf mehr Arbeits-
49 bereiche ausgedehnt und in diesem Rahmen die selbstbe-
50 stimmte Gestaltung von Arbeitszeit im Sinne einer bes-
51 seren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch aus-

52 gebaut werden. Dies darf jedoch nicht zu Lasten der Be-
53 schäftigten gehen, denn bisher profitieren vor allem die
54 Arbeitgeber von der Flexibilisierung. Wir fordern ein ge-
55 setzliches Rückkehrrecht von Teilzeit zu Vollzeit für alle
56 Beschäftigten. Das Gesetz zur Brückenteilzeit ist zwar ein
57 Fortschritt, allerdings gilt der Anspruch nur für Betriebe
58 mit mindestens 45 Beschäftigten und für Betriebe ab 46
59 bis 200 Beschäftigten wird eine Zumutbarkeitsgrenze ein-
60 geführt. "Arbeit, die zum Leben passt" soll es mit der SPD
61 für alle Beschäftigten geben. Die Rückkehr in Vollzeit soll-
62 te ein grundsätzliches Recht für Arbeitnehmende sein. Der
63 Ausbau von betriebseigenen Kitas und anderen Betreu-
64 ungsangeboten muss parallel verstärkt und staatlich ge-
65 fördert werden, damit es allen Elternteilen und auch Al-
66 leinerziehenden möglich ist, einem Vollzeitjob nachgehen
67 zu können.

68

69 Weiterhin fordern wir, dass bei der Betreuung von er-
70 krankten Kindern die Regelung im SGB V geändert wird
71 und anstelle der bisherigen 90% zukünftig 100% des Net-
72 tolohns gezahlt werden soll. Für Eltern, insbesondere Al-
73 leinerziehende, kann es bei bestimmten arbeitsvertragli-
74 chen Regelungen dazu führen, dass die Betreuung eines
75 kranken Kindes zu finanziellen Einbußen führt.

76

77 **Berufliche Weiterbildung** Wir setzen uns dafür ein, dass
78 es in Berlin ein Landesgesetz zur beruflichen Weiterbil-
79 dung geben soll. Angebote sollten niedrigschwellig ange-
80 legt sein und auf Zielgruppen von Beschäftigten beson-
81 ders ausgerichtet werden, die bislang nicht die Weiter-
82 bildungsangebote wie z. B. über das Berliner Bildungsur-
83 laubsgesetz oder über das SGB III möglich, wahrnehmen.
84 Oft geschieht das aus Sorge oder Angst dem Arbeitgeber
85 gegenüber, der zunächst das Fehlen des Mitarbeiters und
86 den Arbeitsausfall sieht statt den Zugewinn an Qualifika-
87 tion für seinen Betrieb. Weiterbildungsträger sind bisher
88 nur unzureichend auf die veränderten Bedarfe der berufli-
89 chen Weiterbildung im Kontext des digitalen Wandels ein-
90 gestellt. Wir fordern, dass das Land Berlin diese Verände-
91 rungsprozesse aktiv unterstützt.

92

93 Um die berufliche Fort- und Weiterbildung zukunfts-
94 fest zu machen, fordern wir die Mitglieder der SPD-
95 Bundestagsfraktion und SPD-Bundesminister*innen auf,

- 96 • sich für einen gesetzlich verankerten Anspruch ein-
97 zusetzen, der unabhängig vom Tätigkeitsfeld mind.
98 30 Tage für jede*n Arbeitnehmer*in im Jahr beträgt
99 und die Lohnfortzahlung beinhaltet
- 100 • sich für einen Rechtsanspruch zur finanziellen För-
101 derung von beruflicher Fort- und Weiterbildung ein-
102 zusetzen und
- 103 • die Erstattung der direkten Kosten (Teilnahmege-
104 bühr, Unterbringung, Fahrtkosten) durch Unterneh-
105 men gesetzlich festzulegen

106 Im Übrigen fordern wir eine programmatische Auseinan-

107 dersetzung über eine neue Politik der Arbeit, die es der
108 gesamten Breite der Partei ermöglicht, sich einzubringen.
109 Diese Auseinandersetzung soll in einem Grundsatzpro-
110 gramm münden.

111

112 **Begründung**

113 Ziel unserer Arbeitsmarktpolitik sind Vollbeschäftigung
114 und Gute Arbeit: reguläre Arbeit - die mit Familie und Pri-
115 vatleben vereinbar sein muss -, unbefristet, tariflich be-
116 zahlt und sozial abgesichert, muss wieder der Normalfall
117 sein. Tarifverträge sind am ehesten Garant für die Gestal-
118 tung Guter Arbeit. Die Tarifbindung nimmt jedoch weiter
119 ab wodurch die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifver-
120 tragsparteien erheblich eingeschränkt werden und "Gute
121 Arbeit für alle" nur noch als Zukunftsvision existiert.

122

123 In Berlin ist der Anteil der Arbeitnehmer*innen, die tarif-
124 vertraglichen Regelungen unterliegen, mit 46 % auf einen
125 neuen Tiefststand gesunken. Die Reichweite von Tarifver-
126 trägen in Berlin ist niedriger als im Bundesdurchschnitt
127 wegen des überdurchschnittlich hohen Anteils von Betrie-
128 ben aus dem Dienstleistungssektor, die im Schnitt selte-
129 ner tarifgebunden sind als jene aus dem produzierenden
130 Gewerbe.

131

132 In rund 81 % der Berliner Betriebe unterliegt die Gestal-
133 tung von Löhnen und Gehältern keinen tariflichen Rege-
134 lungen. 26 % der Berliner Betriebe zahlen Löhne und Ge-
135 hälter zumindest in Anlehnung an einen Tarifvertrag. In
136 diesen Betrieben sind zusammen rund zwei Drittel (65
137 %) aller Berliner Beschäftigten tätig. Flächentarifverträge
138 üben somit eine nicht unbedeutende Funktion als Maß-
139 stab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern auch
140 in nicht tarifgebundenen Betrieben aus. Gleichwohl ge-
141 lingt es nicht, die Betriebe von den Vorteilen einer Tarif-
142 bindung zu überzeugen.

143

144 Wir wollen die betriebliche Mitbestimmung und die Rech-
145 te der Betriebsräte stärken. Betriebsräte sind wichtige
146 Säulen bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Einen
147 Betriebsrat gibt es aber nur in 5 % der Berliner Betriebe
148 (ohne Berücksichtigung von Personalräten: 4 %). Da es sich
149 bei Betrieben mit Betriebsrat in der Regel um Großbetrie-
150 be handelt, ist der Anteil der Beschäftigten, die von Be-
151 tribsräten vertreten werden, deutlich größer. Insgesamt
152 arbeiten 44 % der Berliner Beschäftigten in einem Betrieb,
153 in dem es einen Betriebsrat gibt. Doch lediglich in 3% der
154 Betriebe in Berlin gilt ein Tarifvertrag und es ist auch ein
155 Betriebsrat vorhanden.

156

157 Wenn Frauen und Männer die gleiche Arbeit machen,
158 müssen sie auch so bezahlt werden. Das Gesetz zur För-
159 derung der Transparenz von Entgeltstrukturen ist so an-
160 zupassen, dass allen Beschäftigten ein individuelles Aus-
161 kunftsrecht zu der Bezahlung im Betrieb zusteht. Im Sin-

162 ne der Gleichbehandlung aller Beschäftigten ist es für uns
163 nicht akzeptabel, dass alle Unternehmen bis 200 Beschäf-
164 tigte ausgeklammert werden. Der in Berlin stark vertrete-
165 ne Dienstleistungssektor operiert vornehmlich im Filial-
166 system und meist haben diese Betriebseinheiten nur 20
167 bis 50 Beschäftigte. Um insbesondere Frauen und Betrie-
168 be ohne Betriebsräte vor einer schlechteren Bezahlung zu
169 schützen, bedarf es hier eines Auskunftsrechtes für alle.

170

171 Die Qualifizierung und Ausbildung von Fachkräften, die
172 fortlaufende Weiterbildung im Berufsleben und die Ge-
173 staltung Guter Arbeit als Standortfaktor für den Wirt-
174 schaftsstandort Berlin und zur Gewinnung und Bindung
175 von Fachkräften sind zentrale Bausteine unserer Bildungs-
176 und Arbeitspolitik.