

# GUTE ARBEIT.



**SPD**

Kraft der  
Erneuerung.

## Antrag an den Bundesparteitag der SPD 2007

Beschluss  
des SPD-Parteivorstandes  
vom 25. Juni 2007



**POLITIK  
FÜR GUTE ARBEIT. SPD**

Der SPD-Parteivorstand hat in seiner heutigen Sitzung folgenden Leitantrag einstimmig beschlossen:

## Gute Arbeit

- **Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit.**
- **Deshalb wollen wir Vollbeschäftigung.**
- **Arbeit muss menschenwürdig sein.**
- **Deshalb wollen wir Gute Arbeit.**

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist eine zentrale politische Aufgabe. Denn sie ist im Interesse jedes einzelnen Menschen, der arbeiten kann und will. Sie ist aber auch von zentraler Bedeutung für die Sicherung des Wohlstands und des sozialen Friedens sowie für die Stabilität unserer Sozialsysteme.

Der Mensch steht im Mittelpunkt - er ist Richtschnur unserer Politik, auch und gerade unserer Beschäftigungspolitik.

- Gute Arbeit meint Arbeit für jeden Menschen und bessere Arbeit:
- Arbeit für alle.
- Faire Löhne.
- Gute Arbeitsbedingungen.
- Arbeitsschutz.
- Ausbildung und Weiterbildung.
- Gleichstellung beim beruflichen Aufstieg
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Vermittlung und Absicherung.
- Arbeitnehmerrechte.
- Illegale Beschäftigung bekämpfen.
- Ehrenamtliche Arbeit.
- Soziales Europa.

## 1. Arbeit für alle

Vollbeschäftigung wird nicht schnell zu erreichen sein. Manche behaupten: Nie. Wir kämpfen trotzdem dafür. Denn es gibt noch viel zu tun. Jede/Jeder Arbeitslose weniger ist ein Gewinn, und jede/jeder Arbeitslose hat Anspruch auf unsere Hilfe. Und Arbeit bedeutet Teilhabe, gesellschaftliche Anerkennung und persönliche Selbstverwirklichung.

Die Entwicklung am Arbeitsmarkt ist erfreulich. Seit 2005 verbessert sich die Lage am Arbeitsmarkt zusehends und zuletzt in beachtlichem Tempo. Auch die Älteren und die Jungen haben dabei erkennbar bessere Chancen. Dabei wächst die Zahl sozialversicherungspflichtiger, solider Arbeitsverhältnisse deutlich, aber auch zum Teil die Leiharbeit und die befristete Beschäftigung.

Die gute Entwicklung am Arbeitsmarkt hat mehrere Gründe. Die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft durch die Steuerreform in der rot-grünen Regierungszeit, die große Arbeitsmarktreform, verschiedene Maßnahmen der Agenda 2010, die moderaten Tarifabschlüsse der vergangenen Jahre, mehr öffentliche Investitionen und die Förderung privater Investitionen (das

25-Milliarden-Förderprogramm der Großen Koalition) waren die binnenwirtschaftlich wichtigsten. Um eine Verstetigung des Wachstums zu erreichen, bedarf es weiterer Maßnahmen. Wir müssen den eingeschlagenen Weg fortsetzen, in Innovationen, in Bildung und Forschung und in die Infrastruktur zu investieren. Wir brauchen einen Investitionspakt von Bund, Ländern und Kommunen zur energetischen Sanierung öffentlicher Gebäude und darüber hinaus. Das schafft Arbeit.

Die gute Entwicklung am Arbeitsmarkt ist kein Grund, in den Anstrengungen nachzulassen. Im Gegenteil: Es geht darum, nicht nur die konjunkturellen Wirkungen am Arbeitsmarkt zu begrüßen, sondern es müssen die strukturellen Ansätze einer nachhaltigen Verbesserung gefestigt und ausgebaut werden.

Und es gibt Arbeit. Sie muss mobilisiert und finanziert werden. Wir tun etwas für:

- die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen im Inland und international,
- öffentliche Investitionen,
- Anreize für private Investitionen.

Denn so wird die Zuversicht der Menschen in die Zukunftsfähigkeit unseres Wirtschaftssystems verbessert, das Vertrauen in die Institutionen der Demokratie gefestigt oder - wo nötig - zurück gewonnen und die Handlungskraft des Staates - beim Investieren und beim Konsolidieren - massiv gestärkt.

#### **Arbeit für alle, das meint wirklich alle:**

**Männer und Frauen.** Die Frauenerwerbsquote ist in den vergangenen Jahren gestiegen - von 58,1 Prozent (2000) auf 61,5 Prozent (2006). Davon geht ein Teil zurück auf den Anstieg der Teilzeitbeschäftigung von Frauen. So ist die Teilzeitbeschäftigung von Frauen von 3,321 Millionen (2000) auf 3,808 Millionen (2006) gestiegen. Unser Ziel bleibt, Frauen in eine Vollzeitbeschäftigung zu bringen. Frauen müssen einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, zu gleichen Bedingungen, in jeder Lebensphase. Da sie in der Regel die schulische Ausbildung überdurchschnittlich gut abschließen, ist dies nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit, sondern bei einem sich abzeichnenden Mangel bei besser Qualifizierten auch volkswirtschaftlich mehr als sinnvoll. Das heißt auch, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden muss, in der Vorschulzeit aber auch in der Schulzeit der Kinder. Der von der SPD forcierte und jetzt von der großen Koalition geebnete Weg zu einer quantitativ und qualitativ guten Krippenbetreuung der Kleinsten ist dabei eine wesentliche Weichenstellung. Hinzu kommen müssen elternfreundliche Arbeitszeiten und -bedingungen.

**Jung und Alt.** Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 hat seit 2005 um 155.000 abgenommen, die der Älteren um 180.000. Für beide Gruppen gibt es Chancen. Die wollen wir weiter verstärken. Immer mehr Unternehmen begreifen auch, dass ein vernünftiger Altersmix eine auch betriebswirtschaftlich vernünftige Belegschaftspolitik ist.

Die Instrumente der Initiative 50 plus - Kombilohn für Ältere, Eingliederungszuschüsse für Unternehmen die Ältere einstellen, Weiterbildungsangebote für über 45-Jährige und die längere Befristungszeit - können dabei helfen. Gleiches gilt auch für Eingliederungszuschüsse an Unternehmen, die junge Arbeitslose einstellen.

**Deutsche und Ausländer/Ausländerinnen.** Wer legal im Land ist, muss auch gleiche Bildungs- und Beschäftigungschancen haben. Das gilt auch für Ausländer/Ausländerinnen im Status der Duldung, die bereits lange Zeit in Deutschland leben.

Gute schulische Bildung und berufliche Ausbildung ist die wirkungsvollste Voraussetzung dafür, dass Ausländer/Ausländerinnen und junge Menschen aus Migrantenfamilien einen aussichtsreichen Einstieg in die Arbeitswelt finden. Sie ist eine wichtige Grundlage erfolgreicher Integration. Im Zeitalter der Globalisierung ist es selbstverständlich, dass mehr Deutsche ihre Arbeit im Aus-

land finden und mehr Ausländer bei uns in Deutschland. Ziel muss es aber bleiben, die Arbeit, die in Deutschland anfällt, mit den Menschen zu schaffen, die legal in Deutschland sind. Das Potential dafür gibt es, und nichts davon darf ungenutzt bleiben, wenn der Arbeitsmarkt strukturell und dauerhaft verbessert werden soll.

Die Welt ist nicht das globale Arbeitskräftereservoir, das man anzapfen sollte, wenn die Fachkräfte oder die Einfach-Dienste in unserem eigenen Land fehlen. Arbeitsmigration ist möglich und punktuell nötig. Aber sie muss nach klaren Kriterien erfolgen, gemessen an den Erfordernissen unseres Arbeitsmarktes und an den Interessen der arbeitslosen Menschen hier. Sie darf kein Ersatz werden für unzulängliche Qualifizierung und Vermittlung inländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie darf nicht das Ventil für Unternehmen sein, die ihren Qualifizierungspflichten nicht nachkommen.

**Stärkere und Schwächere.** Wir wollen gleiche Startchancen für alle. Jede und jeder hat das Recht auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die die Talente und Stärken in den Mittelpunkt stellt - und nicht die Herkunft. Die Wege zu einer guten Ausbildung sind unterschiedlich und nicht immer gerade. Wir wollen jedoch alle mit auf diesen Weg nehmen, niemand soll am Rande stehen. Das Bildungs- und Ausbildungssystem muss zu jedem Zeitpunkt den Aufstieg zu einer höheren Qualifikation ermöglichen. Die Verantwortung für ausreichende Bildung und berufliche Ausbildung liegt auch bei den Familien. Aber die Talente sind unterschiedlich und längst nicht alle erhalten wirklich gleiche Chancen. Es bleibt unverzichtbar, denjenigen mit schlechteren Startchancen dabei zu helfen, den Anschluss zu finden. Wir haben mit der Arbeitsmarktreform 2005 die Definition der Erwerbsfähigkeit bewusst weit gefasst. Auch Vermittlungsschwächere sind seitdem Teil des einen Arbeitsmarktes. Sie sollen echte Chancen haben. Das heißt für uns auch: Wir müssen die Systeme zur individuellen Qualifizierung und aktiven Vermittlung weiter verbessern. Gerade auch für Menschen mit Behinderung. In Deutschland leben mehr als 6,6 Millionen Menschen mit einer Behinderung. Wir sind in den vergangenen Jahrzehnten bei der Integration von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderungen vorangekommen. Der öffentliche Dienst ist hier insgesamt weiter als die Privatwirtschaft. Trotzdem wollen wir auch hier in den nächsten Jahren Verbesserungen. Vorrang hat für uns die Teilhabe durch Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Neben bewährte Instrumente des Arbeitsmarktes treten in Kürze zwei neue:

- Der Qualifizierungs-Kombi für solche junge Menschen, die - teils ohne Schulabschluss und ohne Ausbildung - länger arbeitslos sind und ohne Förderung keine Perspektive hätten. Der Arbeitgeber, der sie einstellt und möglichst auch qualifiziert, erhält dafür einen Zuschuss von 35 bis 50% der Lohnkosten.
- Der Soziale Arbeitsmarkt (Beschäftigungszuschuss) für rund 100.000 Arbeitslose. Hier sollen die gefördert werden, die erkennbar dauerhaft sonst keine Aussicht auf Beschäftigung am Arbeitsmarkt haben, die also starke Vermittlungshemmnisse haben. Wir wollen, dass auch die Schwächeren nicht aussortiert, sondern in sozialversicherungs-pflichtige Arbeitsverhältnisse integriert werden. Kommunen, Organisationen, Integrationsbetriebe, aber auch Unternehmen des gesamten Arbeitsmarktes sollen für diese Gruppe zusätzliche Arbeitsplätze definieren - ohne bestehende Beschäftigung zu verdrängen. Daher ist der Konsens aller lokalen Arbeitsmarktakteure für die Definition der neuen Tätigkeitsfelder notwendig.

## 2. Faire Löhne

Die Tarifhoheit ist ein hohes Gut. Sie bleibt unangetastet. Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheiden in Deutschland in eigener Zuständigkeit über die Lohnhöhe, wie auch über viele andere Arbeitsbedingungen.

Allerdings müssen wir feststellen, dass immer weniger Unternehmen in tariffähigen Arbeitgeberverbänden, immer weniger Arbeitnehmer in Gewerkschaften organisiert sind. Immer mehr Bereiche und Arbeitsverhältnisse sind tariffrei.

Auch auf Grund dieser Entwicklung hat sich eine starke Lohnspreizung entwickelt. Der Niedriglohnbereich hat sich verbreitert und immer mehr Löhne liegen zum Teil weit unterhalb des Existenzminimums. Davon sind besonders Frauen betroffen. Das wollen wir ändern. Wer voll arbeitet, muss von seinem Arbeitseinkommen leben können. Dass mit Familientransfers und Wohngeld zusätzliche staatliche Hilfen bereitstehen, bleibt davon unberührt.

Mindestlöhne sind eine Frage der Würde und Mindestlöhne entsprechen den Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft. Sie sind Existenz sichernd und garantieren, dass diejenigen, die arbeiten, davon einen Vorteil haben.

Unser Ziel ist es, Dumpinglöhne und Lohndumping zu beseitigen. Mit der Einbeziehung möglichst aller Branchen, die die Voraussetzungen erfüllen, ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz stellen wir sicher, dass tariflich vereinbarte Mindestlöhne durch Regierungsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden. Das schützt auch diejenigen Unternehmen vor Lohndumping, die sonst von Billiglohn-Konkurrenten unterlaufen werden. Die Dienstleistungsrichtlinie in 2009 und die Arbeitnehmerfreizügigkeit 2009 oder spätestens 2011 bringen ansonsten das Problem des Lohndumpings für deutsche Unternehmen mit sich. Für die Branchen, deren Tarifbindung geringer als 50 Prozent ist, wird das aktualisierte Mindestarbeitsbedingengesetz von 1952 angewendet. Damit werden Mindestlöhne auch in diesen Bereichen möglich. Das allein wird aber nicht ausreichen.

Wir müssen auch Dumpinglöhne verhindern. Deshalb wollen wir einen gesetzlichen Mindestlohn. Mit einem Mindestlohngesetz wird die untere Lohnhöhe - eventuell differenziert - festgelegt. Dazu kann eine Lohnfindungs-Kommission eingerichtet werden, in der die Tarifparteien vertreten sind. Damit ist deren Beteiligung an der Festlegung von Mindestlöhnen gewährleistet.

Nicht nur die Erwerbsquote der Frauen in Deutschland ist im europäischen Vergleich völlig unzureichend, auch die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen muss geschlossen werden. Erwerbstätigkeiten, die Frauen auf den Status der Hinzuverdienerin festlegen, sind ein wesentlicher Grund für Kinder- und Altersarmut. Frauen muss der Einstieg in Existenz sichernde Einkommen erleichtert werden - mit staatlicher Unterstützung, aber auch durch die Unternehmen: Dabei geht es uns vor allem um die Schaffung von sozialversicherungspflichtiger (Vollzeit-)Beschäftigung. Und es geht darum, unser Einkommenssteuerrecht geschlechtergerecht auszugestalten, damit sich auch für verheiratete Frauen die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lohnt.

### **3. Gute Arbeitsbedingungen**

Gute Arbeit bedeutet familien- und mitarbeitergerechte Arbeitszeitgestaltung. Arbeitszeitpolitik gestaltet den Wandel in der Wirtschafts- und Arbeitswelt und berücksichtigt Veränderungen in der Gesellschaft. Eine moderne und innovative Arbeitszeitpolitik trägt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei, schafft notwendige Zeiträume für Qualifizierung und ermöglicht eine flexible Integration der Erwerbsarbeitsphase in die individuellen Lebensentwürfe. Wir wollen daher die wöchentliche Arbeitszeit auf max. 45 Stunden begrenzen und die darüber hinaus geleistete Arbeit auf Zeitkonten erfassen, die finanziell oder mit Freizeit ausgeglichen werden. Damit Zeitwertkonten in nennenswerten Umfang in Anspruch genommen werden, müssen sie so gestaltet sein, dass sie den unterschiedlichen Möglichkeiten und die Interessen der einzelnen Mitarbeitergruppen gerecht werden (Sabbatical, Projektarbeiten, ...). Die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgestaltung muss mit der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten einhergehen.

Wir wollen grundsätzlich unbefristete Vollzeitarbeit, aus der Ansprüche aus der Sozialversicherung bei Arbeitslosigkeit, im Krankheitsfall und im Rentenalter erworben werden. Reguläre Arbeitsverhältnisse sind unverzichtbar, weil sie den Menschen Sicherheit geben, die Grundlage der sozialen Sicherungssysteme bilden und nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit stärken. Neue Beschäftigungsformen sind als flexible Reaktion auf wirtschaftliche Bedingungen unerlässlich. Und sie sind sowohl im Interesse von Unternehmen als auch im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerechtfertigt. Es kommt aber darauf an, Flexibilität und Sicherheit sinnvoll miteinander zu verbinden. Das gilt für Teilzeitarbeit, Praktika und Leiharbeit. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in solchen Arbeitsverhältnissen dürfen nicht diskriminiert und von Rechten ausgegrenzt oder ausgeschlossen werden.

Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz haben wir es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht, ihre Arbeitszeiten besser den Bedürfnissen ihrer jeweiligen Lebensphase anzupassen. Teilzeitarbeit darf aber niemanden benachteiligen - weder bei der betrieblichen oder überbetrieblichen Qualifizierung noch beim beruflichen Aufstieg.

Berufseinsteigerinnen und -einsteiger müssen oft als Praktikanten unentgeltlich oder für ein Taschengeld Tätigkeiten verrichten, die mit einem regulären Beschäftigungsverhältnis abgedeckt werden müssten. Die zeitliche Begrenzung dieser Praktika ist notwendig, die Aneinanderreihung von Praktika muss ausgeschlossen werden. Die Bezahlung der Beschäftigten gemäß der tariflich vereinbarten Löhne muss gewährleistet werden.

Leiharbeit hat in den letzten beiden Jahren an Bedeutung zugenommen. So ist die jahresdurchschnittliche Zahl der Leiharbeiter von 2003 bis 2005 um rund 114.000 auf rund 444.000 deutlich angestiegen. Dabei ist zu sehen, dass der Anstieg der Leiharbeit nicht vollständig mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze gleichzusetzen ist. Wir wollen, dass Leiharbeit eine Brücke in ein reguläres Arbeitsverhältnis ist. Es darf nicht zu Lohndumping oder zur Umgehung von Tarifverträgen in den Betrieben kommen. Wir wollen daher einen Mindestlohn für Leiharbeiter/Leiharbeiterinnen über die Einbeziehung der Leiharbeitsbranche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz einführen. Wo in den Betrieben gleiche Arbeit geleistet wird, müssen auch die Löhne, die Arbeitsbedingungen, die Weiterbildungsmöglichkeiten und die Aufstiegsmöglichkeiten gleich sein. Leiharbeit ist aber nur vorübergehend und nur für den kleineren Teil der Belegschaft akzeptabel. Unser Ziel ist es, dass die Beschäftigten in einem Betrieb zum Stammpersonal des Unternehmens zählen. Nur wenn die Beschäftigten eine planbare berufliche Perspektive haben, können sie für ihre Familien die Zukunft planen und gestalten.

Die notwendige Eingrenzung der prekären Beschäftigungsverhältnisse kann nur mit den Betriebsräten in den Unternehmen erreicht werden. Daher muss die betriebliche Mitbestimmung gestärkt und nicht, wie von CDU und FDP gefordert, minimalisiert werden.

## **4. Arbeitsschutz**

Die Humanisierung der Arbeitswelt bleibt eine dauerhafte Aufgabe. In den vergangenen Jahrzehnten ist viel erreicht worden, die Zahl schwerer und schwerster Unfälle ist deutlich zurückgegangen. Das ist gut. In einer veränderten Arbeitswelt ergeben sich aber neue Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. Die Gefährdungen zum Beispiel für die Augen, den Rücken und die Psyche werden immer offensichtlicher. Das erfordert intensive präventive Maßnahmen, auch weil daraus sonst erhebliche Kosten für die Volkswirtschaft oder die Sozialsysteme entstehen werden. Arbeit bleibt anstrengend und führt zu Verschleiß. Das ist eine Binsenweisheit. Aber es ist trotzdem ein großer Unterschied für das Wohlbefinden des Einzelnen, ob und wie Gefährdungen und gesundheitsschädigenden Arbeitsweisen vorgebeugt wird.

Wir wollen, dass die Beschäftigten auch psychisch und physisch in der Lage sind, gesund das Rentenalter zu erreichen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen und Staat müssen

der gesundheitlichen Prävention und der Humanisierung des Arbeitsumfeldes daher deutlich mehr Bedeutung zumessen als bisher.

Gute Arbeit heißt Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Der Arbeitsplatz ist ein wichtiger Lebensbereich, an dem die meisten Menschen einen erheblichen Teil ihrer Lebenszeit verbringen. Betriebliche Gesundheitsförderung kann gezielt Arbeitsbelastung verringern und gesundheitsfördernde Verhaltensweisen der Beschäftigten stärken. Wir schlagen daher vor, dass die Teilnahme an einer Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung erleichtert wird. Wir werden Modellprojekte zum Umgang mit psychischen Krankheiten im Betrieb im Rahmen von INQA und "job - Jobs ohne Barrieren" fördern. Dazu gehört auch, dass die Forschung zu den Ursachen des Anstiegs psychischer Erkrankungen in der Arbeitswelt, ihre Auswirkung in betrieblichen Strategien zum Umgang parallel gestärkt werden müssen.

Gute Arbeit bedeutet Stärkung der gesundheitlichen Prävention von Arbeitslosen. Die körperliche und psychische Gesundheit von Arbeitslosen ist schlechter als beim Bevölkerungsdurchschnitt. Deshalb soll der Präventionsgedanke integraler Bestandteil der Beratungs- und Vermittlungsprozesse von Arbeitslosen werden. Die Krankheitsprävention von Arbeitslosen soll im SGB II und SGB III gesetzlich verankert werden.

## 5. Ausbildung und Weiterbildung

Die duale Ausbildung ist ein bewährtes Instrument, das wesentlich dazu beiträgt, dass Deutschland eine hoch qualifizierte Facharbeiterschaft hat und dass die Jugendarbeitslosigkeit vergleichsweise niedrig ist.

Trotzdem ist die Ausbildungsfrage noch nicht befriedigend gelöst.

Der Ausbildungspakt wird fortgesetzt und mehr Firmen als bisher haben mehr neue Ausbildungsplätze als bisher zugesagt. In den nächsten Jahren bleibt die Zahl der Schulabgänger aber noch relativ hoch, die Verkürzung von 13 auf 12 Schuljahre wird sich auswirken, der Rückgang der Studienanfänger - auch ausgelöst durch Studiengebühren - macht sich bemerkbar und die Zahl der Altbewerber, deren Vermittelbarkeit von Jahr zu Jahr schwerer wird, ist immer noch erschreckend hoch.

Die Modernisierung und die gerechte Finanzierung des betrieblichen Teils der Berufsausbildung sind für den dauerhaften Erfolg des dualen Systems wesentlich. Derzeit engagieren sich lediglich knapp ein Viertel aller Unternehmen in der Berufsausbildung. Nur sie tragen die Kosten des betrieblichen Teils der Ausbildung. Daher muss die Bundesrepublik eine aktivierende Berufsbildungsfinanzierung entwickeln, die vor allem den überdurchschnittlichen ausbildungswilligen Klein- und Mittelbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten zugute kommt.

Während kleine und mittlere Unternehmen zum Teil über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden, haben sich einzelne Großunternehmen vollkommen ihrer Ausbildungsverantwortung entledigt. Da Ausbildung ein Kostenfaktor ist, erzielen diese Großunternehmen durch Nichtausbildung einen Wettbewerbsvorteil. Sie sparen die Ausbildungskosten und werben überdies gut ausgebildete Fachkräfte von anderen Betrieben ab.

Wir wollen, dass bis zum Jahr 2009 kein junger Mensch mehr ohne konkretes Angebot nach dem Schulabschluss bleibt. Jeder und jede soll entweder die Chance zum Studium oder zur Berufsausbildung oder zur Vorbereitung darauf erhalten.

Wir wollen schon in der Schule, aber auch bei der Berufs- und Studienberatung, jungen Männern und Frauen eine bessere Orientierung geben, um das immer noch sehr geschlechtsspezifische Be-

rufs- und Studienfachwahlverhalten zu überwinden. Auch die Unternehmen sehen wir hier in der Pflicht.

Mit dem Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm) geben wir wichtige Impulse. Bereits im Oktober 2006 wurde es auf 40.000 Plätze aufgestockt. Darüber hinaus werden wir das EQJ-Programm ab 2008 in das Regelinstrumentarium des Arbeitsförderungsrechts aufnehmen, um die erfolgreiche Fortführung dauerhaft zu sichern.

Die Gebühren zur Kammerprüfung stellen eine finanzielle Belastung für die ausbildenden Betriebe dar. Wir werden daher deren Abschaffung prüfen.

Wir prüfen die Einführung eines Ausbildungs-Bonus für Unternehmen, die überdurchschnittlich ausbilden. Diese Unternehmen sollen zukünftig einen geringeren Arbeitslosenversicherungsbeitrag zahlen. Damit rufen wir alle Unternehmen auf, mehr Auszubildende als bisher einzustellen.

Wir fordern die Länder auf, dafür zu sorgen, dass die Zahl der jungen Menschen, die ohne Abschluss aus den Schulen kommen, deutlich reduziert wird.

Qualifizierte Arbeitsplätze sind sicherere Arbeitsplätze. In vielen Bereichen beklagen Unternehmer heute, dass nicht genügend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Sie kritisieren damit einen Zustand, den sie in den vergangenen Jahren durch eigene Nachlässigkeit selber verantworten. Gleichzeitig nehmen Forderungen zu, die Grenzen für den Zuzug qualifizierter Fachkräfte aus aller Welt zu öffnen.

Für die Innovationskraft der Gesellschaft und die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen ist eine Weiterbildungsoffensive unverzichtbar. Wir wollen keinen Weg gehen, bei dem die Bildung und Weiterbildung hier im Land vernachlässigt wird, das allgemeine Qualifikationsniveau sinkt und dann gleichzeitig die Bedarfe an Fachkräften durch Zuwanderung gedeckt werden. Priorität hat für uns die Qualifizierung aller Menschen, die legal in unserem Land leben.

Für Qualifizierung und Weiterbildung ist man nie zu alt. Leider ist es aber so, dass vor allem Menschen ohne Berufsabschluss, Frauen mit Kindern, Migranten, Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in Kleinbetrieben weitgehend von Weiterbildung ausgeschlossen sind.

Wir haben in den vergangenen Jahren den Weiterbildungsbereich neu geordnet und für mehr Qualität Sorge getragen. Mit der Initiative 50 plus wurde das Angebot zur Förderung von Weiterbildung deutlich verbessert. Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten, die 45 Jahre oder älter sind, haben einen Anspruch auf Förderung ihrer Weiterbildung. Wir wollen, dass auch Berufsrückkehrerinnen und Arbeitslose, die keine Geldleistungen erhalten, durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen und andere arbeitsmarktpolitischen Instrumente bessere Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt erhalten.

Viele europäische Nachbarländer haben durch ein intensives Zusammenwirken von Politik, Gewerkschaften und Arbeitgebern Erfolge erzielt.

Auch wir müssen jetzt entscheidend vorankommen.

Wir wollen:

- die Beschäftigten im Bereich der Weiterbildung durch die Aufnahme der Branche ins Arbeitnehmerentendegesetz vor Lohndumping schützen. Der abgeschlossene Branchentarifvertrag soll rasch für allgemeinverbindlich erklärt werden.
- klar stellen, dass bei der Ausschreibung von Weiterbildungsmaßnahmen seitens der Bundesagentur für Arbeit die Qualität der Leistung einen höheren Stellenwert als der Preis erhält.

- die Schaffung eines Nationalen Weiterbildungsfonds prüfen, der die Tarifpolitik fordert, Weiterbildungsmaßnahmen stärker zu berücksichtigen. Aus dem Fond können tarifliche Vereinbarungen - bei Vorliegen klarer Kriterien - mitfinanziert werden.
- Bildung, Qualifizierung und Weiterbildung sind gemeinsame Aufgabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, und der Politik.
- Gute Arbeit muss die Weiterbildung stärken, damit die Gefahr der Arbeitslosigkeit gesenkt und die Innovationskraft der Unternehmen verbessert wird. Ausbildung und Qualifizierung sind die beste Arbeitslosenversicherung. Betriebe mit besser qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen besser im internationalen Wettbewerb. Wir wollen daher, dass die Weiterbildung stärker als bisher von der Arbeitslosenversicherung finanziert wird, denn von Weiterbildung profitieren alle Beitragszahler - Beschäftigte und Unternehmen. Auf diese Weise wird die Arbeitslosenversicherung noch mehr zur Beschäftigungsversicherung.

## 6. Gleichstellung beim beruflichen Aufstieg

Trotz bester Ausbildung, trotz hoher Leistungsbereitschaft und Motivation stoßen Frauen in Deutschland beim beruflichen Aufstieg immer noch an eine gläserne Decke. Ihr Anteil an Führungspositionen und in Aufsichtsgremien ist im internationalen Vergleich beschämend gering. Die freiwillige Vereinbarung zwischen Wirtschaft und Bundesregierung hat bisher keine nennenswerten Fortschritte gebracht. Es geht um Gerechtigkeit und um die Zukunftsfähigkeit unserer Volkswirtschaft. Wir wollen die Fähigkeiten und Talente der gut qualifizierten Frauen nicht länger vergeuden. Deshalb brauchen wir verbindliche Zielvorgaben, damit Frauen in Wirtschaft, Forschung und Lehre die Hindernisse endlich durchbrechen können.

## 7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur guten Arbeit gehört die familienfreundliche Ausgestaltung der Arbeitswelt. Flexible Arbeitszeitmodelle, erreichbare und verlässliche Betreuungseinrichtungen sind hier wichtig. Wenn die Fachkräfte weniger werden, dann können wir es uns nicht leisten, auf Kompetenzen und Begabungen zu verzichten, weil es keine ausreichende Infrastruktur zum Beispiel zur Kinderbetreuung gibt.

Wir haben in der Koalition das Elterngeld auf die Tagesordnung gesetzt und ihm zum Durchbruch verholfen. Schon in der rot-grünen Regierungszeit haben wir mit der finanziellen Förderung von Ganztags-Grundschulen, mit der steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten, dem Gesetz zum Ausbau von Kindertagesstätten und mit der jährlichen Förderung von 1,5 Milliarden Euro für den Ausbau von Krippenplätzen unser Konzept Schritt für Schritt umgesetzt. Mit dem jetzt von der SPD durchgesetzten Rechtsanspruch für einen Krippenplatz 2013 wird dieser Weg fortgesetzt und beschleunigt.

Damit werden die Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich verbessert.

Trotzdem bleibt es eine Herausforderung, dass so viele Frauen mit kleinen und heranwachsenden Kindern arbeitslos sind und am Arbeitsmarkt nur schwer integrierbar sind.

Wie wollen, dass die Vermittlung dieser Frauen noch einmal intensiviert wird. Dabei müssen die Unternehmen mitmachen und sich auf die besonderen Zeitbedürfnisse dieser Frauen - gerade auch der Alleinerziehenden - intensiver einstellen. Das hilft vor allem, Kinderarmut zu vermeiden.

## 8. Vermittlung und Absicherung

Zum einen geht es darum, den Arbeitslosen Vermittlungshilfe zu geben, die sich nicht aus eigener Kraft (wieder) im Arbeitsmarkt integrieren können. Zum anderen geht es um die Absicherung sozialer Grundbedürfnisse und von Ansprüchen, - in Arbeit und auch in Arbeitslosigkeit.

Mit dem Umbau der Bundesagentur zu einem modernen Dienstleister am Arbeitsmarkt wurde die Voraussetzung für individuelle Betreuung, zielgerichtete Förderung und schnelle Vermittlung Arbeitsloser deutlich verbessert.

Trotz vieler Fortschritte sind weitere Verbesserungen mit dem Ziel der optimalen Vermittlung nötig. Das gilt insbesondere für den SGB II-Bereich, von dem auch und insbesondere Langzeitarbeitslose berührt sind. Dabei geht es im Interesse der Betroffenen auch um eine höhere Effizienz in der Zusammenarbeit aller Verantwortlichen in den Agenturen und Kommunen, der Arbeitsgemeinschaft (ARGEn) und der Optionskommunen. Dazu gehört die allseitige Akzeptanz der Verantwortlichkeiten aller Beteiligten. Aber auch die Straffung der Arbeitsmarktinstrumente mit dem Ziel erfolgreicher Anwendung auch für schwerer vermittelbare Arbeitslose ist dringend erforderlich, auch im Zusammenwirken der Rechtskreise SGB II und SGB III.

Auf der Grundlage von verbindlichen generellen Rahmenvereinbarungen und jährlichen Zielvereinbarungen können die ARGEn und die Optionskommunen dann ihre Arbeit unter Nutzung dieses überarbeiteten Instrumenten-Katalogs gestalten.

Derzeit erhalten etwa 900.000 Personen aus SGB II-Mitteln aufstockende Leistungen zu ihrem Erwerbseinkommen. Die geltende Freibetragsregelung beim ALG II begünstigt niedrige Zusatzeinkommen; ALG II-Bezieher haben so einen hohen Anreiz einen Minijob anzunehmen und sich mit dem Gesamteinkommen zufrieden zu geben. Das wollen wir ändern.

Wir schlagen daher einen vermögensunabhängigen Erwerbstätigenzuschuss ("Bonus für Arbeit") in Höhe von 25 Prozent vor, der ab einem Einkommen von 800 Euro für Singles und 1.300 Euro für Paare bei 30 Wochenarbeitsstunden gezahlt wird. Dieser Erwerbstätigenzuschuss verläuft degressiv und wird bis zu einer bestimmten Einkommensgrenze auf Null abgeschmolzen. Mit dem "Bonus für Arbeit" würde eine konsequente Förderung der regulären Beschäftigung von einkommensschwachen Beschäftigten erreicht. Das System macht es für Betroffenen attraktiver, eine Existenz sichernde Beschäftigung aufzunehmen. Das ist nur vertretbar, wenn mit einem Mindestlohn eine Lohnuntergrenze definiert wird.

## 9. Arbeitnehmerrechte

Zu guter Arbeit gehören Arbeitnehmerrechte. Die soziale Marktwirtschaft ist untrennbar mit der Teilhabe und Teilnahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbunden. Die Mitbestimmung, die Betriebsverfassung, die Tarifautonomie, auch als Flächentarif, der Kündigungsschutz und moderner Arbeitsschutz gehören zu den unverzichtbaren Arbeitnehmerrechten. Diese Rechte sind für die SPD nicht verhandelbar.

Die SPD ist die Große Koalition auch eingegangen, weil nur so der Versuch von CDU/CSU und FDP abgewehrt werden konnte, Teile der Arbeitnehmerrechte drastisch zu beschränken.

Wir wollen, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich auf gleicher Augenhöhe begegnen. Denn Wirtschaft ist für die Menschen da, nicht umgekehrt.

Die Arbeitnehmerrechte tragen entscheidend zur sozialen Balance im Lande bei; sie sind gut für den wirtschaftlichen Erfolg und für den sozialen Frieden. Gleichwohl lassen die Attacken marktradikaler Politiker, Funktionäre und Wissenschaftler, die den rechtlichen Rahmen für die Balance zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ändern wollen, nicht nach.

Insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Europäisierung und der Globalisierung von Wirtschaftsprozessen müssen die Arbeitnehmerrechte nicht nur in Deutschland, sondern EU- und weltweit geregelt und gesichert werden. Deshalb treten wir dafür ein, dass die guten Erfah-

rungen, die Deutschland mit einer so organisierten Arbeitnehmerschaft und einer starken Gewerkschaftsbewegung gemacht hat, als vorbildhaft anerkannt werden. Die Integration Europas darf nicht zu einem Abbau von Sozialstandards führen.

Vor diesem Hintergrund begrüßen und unterstützen wir ausdrücklich die verstärkten Anstrengungen der Gewerkschaften, sich in der EU und weltweit schlagkräftig zu organisieren.

Und wir sind stolz auf die Erfolge sozialdemokratischer Politik bei der Herausbildung einer europäischen Betriebs- und Unternehmensverfassung, beispielsweise bei der Fusionsrichtlinie der europäischen Aktiengesellschaften und länderübergreifenden Zusammenschlüssen.

Im Koalitionsvertrag ist die Umsetzung der einvernehmlichen Vorschläge der so genannten Biedenkopf-Kommission vereinbart. Da in der Kommission keine Einvernehmlichkeit erzielt wurde, ist mit konkreten Schritten in dieser Legislaturperiode nicht zu rechnen. Der Gesprächskreis Mitbestimmung beim SPD-Parteivorstand hat Vorschläge zur Fortentwicklung der Mitbestimmung vorgelegt. Die Ergebnisse dieses Gesprächskreises sollen Eingang in das SPD-Regierungsprogramm 2009 finden.

## 10. Illegale Beschäftigung bekämpfen

Es gibt in Deutschland im großen Umfang Beschäftigung, die sich jenseits der geltenden Gesetze und Vorschriften bewegt. Dabei werden weder Arbeitsrecht und Arbeitsschutz beachtet, noch die Ansprüche der sozialen Sicherungssysteme und des Fiskus.

Ehrliche Arbeitgeber und ehrliche Arbeitnehmer/innen sollen aber nicht die Dummen sein. Wir bekämpfen illegale Beschäftigung mit Nachdruck. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) haben wir in den vergangenen Jahren deutlich ausgebaut und schlagkräftig ausgestattet. Rund 6.500 Fahnder und Helfer mit entsprechender Kompetenz und Ausrüstung überprüfen in Betrieben, auf Baustellen und in der Landwirtschaft, ob gegen geltendes Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht verstoßen wird. Mit beachtlichen Ergebnissen: Allein in den vergangenen zwei Jahren wurden mehr als 4.000 Prüfungsverfahren und mehr als 2.000 Ermittlungsverfahren durch die Arbeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit durchgeführt.

Trotz der starken Intensivierung der Kontrollen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) gibt es noch immer Gesetzeswidrigkeiten, die weiter und noch intensiver verfolgt werden müssen. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit wird daher unvermindert fortgesetzt. Wir wollen Recht und Ordnung am Arbeitsmarkt. Dazu gehört außerdem:

- **Die Verbesserung der Identitätskontrolle bei der Bekämpfung von Schwarzarbeit:** Um der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) das sofortige Abrufen der gemeldeten Daten zu ermöglichen, muss sie unverzüglich die Identität der überprüften Personen feststellen können. Dafür bedarf es einer bußgeldbewehrten Mitführungspflicht für Ausweispapiere (Pass oder Personalausweis) für Arbeitnehmer in besonders schwarzarbeitsanfälligen Branchen. Im Gegenzug kann der bisherige Sozialversicherungsausweis entfallen.
- **Die Ausdehnung der Generalunternehmerhaftung über den Baubereich hinaus soll geprüft werden,** damit Unternehmer bei der Auswahl ihrer Subunternehmer darauf achten, ob diese sich illegaler Praktiken bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern bedienen. Uns geht es dabei nicht um mehr Bürokratie, sondern um eine Stärkung der Generalunternehmerhaftung.
- **Der Privathaushalt muss als Auftraggeber für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiter gestärkt werden.** Deshalb sollten die steuerlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz von Dienstleistungsagenturen im Privathaushalt verbessert werden, indem Privathaush-

halte einen größeren Anteil ihrer Aufwendungen für Dienstleistungsagenturen als bisher von der Steuer absetzen können. In Pflegehaushalten sollte sowohl bei unmittelbar sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als auch bei Inanspruchnahme von Dienstleistungsagenturen der steuerliche Absetzbetrag noch darüber hinaus erhöht werden.

## 11. Ehrenamtliche Arbeit

Unsere Gesellschaft und unsere Demokratie leben ganz wesentlich von der Bereitschaft vieler Bürgerinnen und Bürger, sich ehrenamtlich zu engagieren. Über 23 Millionen Menschen sind in Vereinen, Gewerkschaften und dem politischen Umfeld aktiv. Sie leisten Arbeit - individuell oder organisiert mit anderen, spontan oder regelhaft, zeitweise oder dauerhaft -, die den Zusammenhalt erst ermöglicht und die unsere Gesellschaft prägt.

Wir sehen dieses Engagement mit großem Respekt.

Die staatliche Unterstützung dieser Arbeit haben wir verbessert. Wir wissen aber, dass das nur die Qualität einer bescheidenen Anerkennung haben und nicht die wertgemäße Bezahlung dieser gesellschaftlich wertvollen Arbeit sein kann.

Wir wollen, dass ehrenamtliches Engagement als persönliche Leistung für unsere Gesellschaft stärker als bisher gewürdigt wird, zum Beispiel bei den beruflichen Karrierechancen.

Klar bleibt: Das Ehrenamt macht die organisierte Solidarität nicht entbehrlich, die der Sozialstaat gewährleistet. Und es wird in der älter werdenden Gesellschaft der Dienst Mensch am Mensch als Beruf weiter an Bedeutung gewinnen.

## 12. Soziales Europa

Die soziale Dimension Europas ist Grundwert und Ziel. So ist es in den Verträgen vereinbart. Wir müssen diese Vereinbarungen mit Leben füllen. Das setzt eine klare Identifikation mit Sozialstaat, Soziale Marktwirtschaft und Sozialpartnerschaft voraus.

Politik hat Verantwortung für das Ganze. Angesichts von Internationalisierung und Globalisierung ist der Primat der Politik unverzichtbar. Die Wirtschaft ist für die Menschen da, nicht umgekehrt. Ökonomie und das Soziale sind zwei Seiten ein und derselben Medaille.

Wir wollen die Kräfte bündeln für ein Soziales Europa. Denn mit einem starken Fundament kann Europa nicht nur wettbewerbsfähiger werden und die lebenswerteste und vielfältigste Region der Welt bleiben.

**Gute Arbeit** in allen Mitgliedsstaaten der EU - bei wachsender Freizügigkeit für Unternehmen und Arbeitnehmer - setzt abgestimmtes Verhalten aller Mitgliedsstaaten und der EU selbst voraus.

Das kann und darf nicht Nivellierung bedeuten und auf absehbare Zeit werden unterschiedliche Traditionen und das Gefälle im Wohlstandsniveau dominieren und die Entwicklung prägen.

Möglich und nötig ist es aber, in gemeinsamen Leitlinien auf europäischer Ebene Ziele für **Gute Arbeit** und soziale Ziele klar zu fixieren, die in der Verantwortung der jeweiligen Mitgliedsstaaten umgesetzt werden.