

Antrag

der Abgeordneten Susanne Ferschl, Klaus Ernst, Fabio De Masi, Matthias W. Birkwald, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Bernd Riexinger, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Digitalisierung und Klimawandel stellen die Gesellschaft und die Wirtschaft vor besondere Herausforderungen. Mit ihnen sind Umwälzungen und strukturelle Brüche zu erwarten bzw. schon eingetreten, die die Produktionsprozesse, Produkte, Dienstleistungen und mit ihnen die Arbeit und Arbeitsplätze in vielen Branchen in großem Maßstab verändern. Diese Umbrüche sind dazu geeignet, bestehende Wirtschaftszweige und Qualifikationen zu entwerten. Dieser Prozess muss deshalb so gestaltet werden, dass die Beschäftigten nicht die Verlierer sind. Um die Arbeit in der Transformation zukunftsfest zu machen, müssen Vollbeschäftigung und gute Arbeit die wesentlichen Ziele einer nachhaltigen Wirtschafts-, Industrie- und Arbeitsmarktpolitik sein. Ökologische Nachhaltigkeit, Klimaschutz und gute Arbeit sind zusammenzudenken.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

mit konkreten Maßnahmen und Gesetzentwürfen

1. durch ein Investitionsprogramm in Infrastruktur, Bildung und Forschung die Bedingungen für ein Wirtschaftswachstum zu schaffen, das auf Vollbeschäftigung zielt, ökologisch nachhaltig ist und auf Klimaneutralität setzt. Dies erfordert die Aufgabe der sog. schwarzen Null, die Überwindung der Schuldenbremse, eine gerechte Steuerpolitik und eine Lohnentwicklung, die den gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraum ausschöpft;
2. eine Industriepolitik zu betreiben, die Zukunftstechnologien und damit Beschäftigung in Deutschland und Europa erhält und aufbaut, sowie Wachstumschancen zu nutzen, die sich durch einen sozial-ökologischen Umbau ergeben;
3. wo notwendig, mit öffentlichen Krediten die Umstellung kleiner und mittlerer Unternehmen auf nachhaltige Produktionsverfahren und neue Produkte zu unterstützen;

4. direkt an Unternehmen gezahlte öffentliche Gelder aus Steuermitteln an Arbeitsplatzgarantien zu knüpfen und mit Rückzahlungsverpflichtungen bei Arbeitsplatzabbau zu versehen;
5. Belegschaften und Betriebsräten auch eine wirtschaftliche Mitbestimmung zu gewähren, die es ihnen ermöglicht, über strategische Ausrichtungen ihres Unternehmens und was wann und wie produziert mit, mitzuentcheiden;
6. konkrete Vorkehrungen zu treffen und Instrumente einzuführen, um Konkurrenz und Unterbietung am Arbeitsmarkt zu verhindern und den Wandel hin zu verschlechterten Arbeitsbedingungen auszuschließen. Dazu zählen folgende Maßnahmen:
 - a) Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zu erleichtern, indem das Vetorecht für Arbeitgeber im Tarifausschuss abgeschafft wird, und den gesetzlichen Mindestlohn auf mindestens 12 Euro zu erhöhen,
 - b) das unbefristete Arbeitsverhältnis wieder zur Regel zu machen und hierzu sachgrundlose Befristungen und Kettenbefristungen zu verbieten, sowie die Sachgründe zu reduzieren,
 - c) in der Leiharbeit das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zuzüglich einer Flexibilisierungsvergütung ab dem ersten Einsatztag geltend zu machen, sowie langfristig Leiharbeit abzuschaffen,
 - d) Minijobs sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichzustellen, damit jede Stunde Arbeit voll sozialversicherungs- und steuerpflichtig ist;
7. die Reduzierung der zulässigen gesetzlichen Wochenhöchst Arbeitszeit auf maximal 40 Stunden umzusetzen und dabei die zulässige tägliche Höchst Arbeitszeit nicht zu erhöhen;
8. Beschäftigte bei den zu erwartenden Veränderungen dadurch zu schützen, dass der Betriebsrat über die Einführung der Kurzarbeit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht erhält und ergänzend zu den bestehenden Formen des Kurzarbeitergeldes ein Transformationskurzarbeitergeld im SGB III verankert wird, das
 - a) es in einzelnen Betrieben oder Betriebsteilen, die von Transformation betroffen sind, den Beschäftigten ermöglicht, sich den neuen Anforderungen entsprechend zu qualifizieren,
 - b) hierfür einen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf eine entsprechende Qualifizierung und Weiterbildung garantiert. Der Betriebsrat muss hierzu gesetzlich in die Lage versetzt werden, über das „ob“ und nicht nur das „wie“ bei Fragen der beruflichen Bildung mitzubestimmen, um vorausschauend und zusammen mit den Beschäftigten Bildungsmaßnahmen planen zu können;
9. Betriebe mit Beschäftigten, die Kurzarbeitergeld beziehen, dazu zu verpflichten, für mindestens ein Jahr betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen;
10. die Arbeitslosenversicherung zu stärken, indem das Arbeitslosengeld I auf 68 Prozent erhöht und die Bezugsdauer verlängert wird, sowie ein Arbeitslosengeld Plus eingeführt wird;
11. das Arbeitslosengeld II (sog. Hartz IV) durch eine sanktionsfreie Mindestsicherung in Höhe von 1.050 Euro als unterster Auffanglinie zu ersetzen.

Berlin, den 9. Januar 2020

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Begründung

Um die Arbeit in der Transformation zukunftsfähig zu machen, gilt es, Vollbeschäftigung bei Einhaltung der Kriterien guter Arbeit zu schaffen. Mit einer Arbeitslosenquote von rund fünf Prozent ist Deutschland noch weit von Vollbeschäftigung entfernt. Die tatsächliche Arbeitslosigkeit liegt noch darüber. So beträgt die weiter gefasste Unterbeschäftigungsquote (ohne Kurzarbeit) fast sieben Prozent. Die Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel sieht Vollbeschäftigung bei einer Arbeitslosenquote von unter drei Prozent gegeben (vgl. ZEIT ONLINE, AFP, dpa, Reuters, sue, Bundestagswahl, Merkel will Vollbeschäftigung bis 2025, <https://kurzelinks.de/jre9>, 12.08.2017). Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung drohen unter den Vorzeichen des derzeitigen Wirtschaftsabschwungs und der Tatenlosigkeit der Bundesregierung, die sich unter anderem am Festhalten an der „schwarzen Null“ widerspiegelt, weiter zu steigen. Daher ist es auch notwendig, die Quantifizierung eines Vollbeschäftigungsziels vorzunehmen, dieses gesetzlich zu verankern und wirtschaftspolitisch zu unterstützen, um allen Menschen, die dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehen, eine gute Beschäftigungsperspektive zu geben (vgl. hierzu auch Claus Köhler, Wirtschaftspolitisches Umdenken in der globalen Welt, Berlin 2019).

Neben einer Lohnentwicklung, die den gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraum (Entwicklung der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen plus Inflationsziel der Europäischen Zentralbank von „unter, aber nahe zwei Prozent“) ausschöpft, sind hierfür öffentliche Investitionen ausschlaggebend, die sich nicht an der „schwarzen Null“ orientieren, sondern an den ökologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Notwendigkeiten. Die Finanzierung der Investitionen durch zusätzliche öffentliche Kreditaufnahme sollte sich dabei an dem Gebot der kaufmännischen Vernunft orientieren, das die Politik der „schwarzen Null“ missachtet: Langlebige, über eine Generation hinaus haltende materielle und immaterielle Güter und Dienstleistungen, sollten auch nicht nur von der gegenwärtigen Generation finanziert werden („schwarze Null“), sondern auch von den Generationen, die über die Gegenwart hinaus von jenen Investitionen profitieren. Direkt an Unternehmen gezahlte öffentliche Gelder sind an Arbeitsplatzgarantien zu knüpfen und mit Rückzahlungsverpflichtungen bei Pflichtverletzung zu versehen.

Belegschaften sind als Ganzes wirksam an betrieblichen Entscheidungsprozessen zu beteiligen, wie beispielsweise der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, Standortschließungen oder -verlagerungen, um eine wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens zu schützen und zu fördern und damit auch die Arbeit der Beschäftigten in der Transformation zukunftsfest zu machen. Hierzu müssen die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen werden, die eine wirksame Beteiligung der Belegschaften an der Kontrolle des Unternehmens garantieren und den vielfältigen Möglichkeiten von Belegschaftsbeteiligungen Rechnung tragen (vgl. hierzu Stephan Peter, Neue Wirtschaftsdemokratie im Saarland?, Eine aktuelle Bestandsaufnahme, 2. Auflage, Dezember 2012, <https://kurzelinks.de/t3ih>; AK Wien, Abteilung Betriebswirtschaft, Mitarbeiterbeteiligung, Motive, Modelle, Risiken, Tipps, 5. Auflage, Jänner 2016; Riexinger, Bernd, Daimler soll Belegschaft beteiligen, Stuttgarter Zeitung, 21. Mai 2019).

Geeignete Maßnahmen für ein angemessenes, stetiges und ökologisch nachhaltiges Wirtschaftswachstum und damit für eine angemessene und stetige Verbesserung des Arbeitsmarktes bzw. der Beschäftigung und deren Schutz wären aktuell erhöhte und gezielte öffentliche Ausgaben zur Überwindung der Investitionsrückstände und für neue Investitionsfelder, insbesondere für den Klimaschutz, Stärkung von Forschung und Entwicklung, Verbesserungen bei Bildung, Aus- und Weiterbildung. Bei ökologisch nachhaltigem Wirtschaftswachstum handelt es sich um ein Wachstum, das nicht mehr Ressourcen verbraucht, als der Planet generieren kann. Insoweit ist Wirtschaftspolitik auch immer Arbeitsmarktpolitik und umgekehrt. Wer wie die Bundesregierung und leider auch die Bundesagentur für Arbeit weitgehend, wenn nicht vollständig, den zentralen Zusammenhang von Konjunktur und Arbeitsmarkt negiert, kann auch nicht zu einer angemessenen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik finden. Für genügend Arbeitsplätze respektive Vollbeschäftigung unter Einhaltung der Kriterien für gute Arbeit Sorge zu tragen, ist grundsätzlich der beste Schutz für Beschäftigte und Voraussetzung dafür, Arbeit auch in der Transformation zukunftsfest zu machen.

Das von der IG Metall vorgeschlagene Transformations-Kurzarbeitergeld ist ein wichtiges Instrument, vom Strukturwandel bzw. von der Transformation unmittelbar Betroffene zu schützen und ihnen neue Perspektiven mittels gezielter Weiterbildung zu geben. Mit entscheidend erscheint dabei die von der IGM geforderte „Einbeziehung der Betriebsparteien“, konkret der Betriebsräte und Vertrauensleute. Dies begründet die IGM wie folgt: „Die Betriebsparteien können als Expertinnen vor Ort am ehesten einschätzen, wie sich der Wandel im jeweiligen

Betrieb konkret auswirkt, welche Weichenstellungen getroffen werden müssen, um ihn erfolgreich zu bewältigen, und welche Qualifizierung die Beschäftigten brauchen, um ihre bisherigen Tätigkeiten unter veränderten Bedingungen ausüben oder neue übernehmen zu können. Außerdem können sie dazu beitragen, dass Qualifizierungsangebote von den Belegschaften besser angenommen werden. Denn Betriebsräte und Vertrauensleute genießen oft großes Vertrauen unter ihren Kolleginnen und Kollegen und können daher gerade auch jene Beschäftigten erreichen, bei denen Hemmnisse und Vorbehalte gegenüber Weiterbildung bestehen. Betriebsräte sind ohnehin an strategischen Entscheidungen bezüglich der Nutzung neuer Technologien beteiligt und verhandeln im Rahmen der Mitbestimmung über Personalplanung und Beschäftigungssicherung. Sie sind also genau an der Schnittstelle von Innovationspolitik, Personalentwicklung und Beschäftigungssicherung kompetent und aktiv, die für die Bewältigung des technologisch-organisatorischen Wandels zentral ist“ (vgl. <https://kurze-links.de/xy4>).

Darüber hinaus gilt es, die Arbeitslosenversicherung zu stärken (vgl. hierzu die Anträge der Bundestagsfraktion DIE LINKE.: Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld verbessern, Drs. 19/15046; Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld Plus einführen, Drs. 19/15047).