

Jusos
Mainz-
Bingen

Gute Arbeit

&

Soziale
Gerechtigkeit



Für die Jusos Mainz-Bingen ist gute Arbeit sowohl ein herausragendes Element unserer Politik, als auch Teil unseres gesellschaftlichen Gestaltungsanspruchs. Mit nachhaltiger Arbeitspolitik wollen wir eine gerechtere Gesellschaft gestalten.

Soziale Gerechtigkeit ist eine Frage der gerechten Verteilung von Einkommen und Vermögen, aber beschränkt sich nicht darauf. Soziale Gerechtigkeit zeigt sich auch daran, ob die Menschen Einfluss auf ihre Arbeits- und Lebensumstände haben. Eine sozial gerechte Gesellschaft muss darüber hinaus offene Zugänge bieten zu Bildung, Gesundheit und politisch – kultureller Beteiligung. Um diesen Zielen näher zu kommen, muss der Staat Strukturen schaffen, die soziale Unterschiede ausgleichen, Risiken verteilen und die Menschen aktivieren und unterstützen.



Der Wunsch der Menschen nach Gerechtigkeit prägt die Politik der modernen Sozialstaaten. Die Gerechtigkeitsidee trägt auch das oberste Prinzip unseres Rechtsstaates, die Gleichheit aller vor dem Gesetz. Soziale Gerechtigkeit ist aber kein zeitlos bestimmbarer Zustand, sie unterliegt dem Wandel der Wertvorstellungen und muss immer wieder neu justiert werden.

Nur unter sozial gerechten und chancengleichen Bedingungen kann Wettbewerb fair gestaltet und das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit anerkannt werden. Unter dieser Voraussetzung rechtfertigen höhere Leistungen höhere Ansprüche: Die Jusos Mainz-Bingen wollen sich hierfür engagieren.

→ **Wir verstehen unter sozialer Gerechtigkeit im Einzelnen:**

1. Eine qualifizierte und sinnstiftende Erwerbsarbeit. Arbeit ist für jeden Menschen eine wichtige Quelle der Selbstachtung und der Selbstverwirklichung. Leistungsgerechte Entlohnung wie auch gut gestaltete und wenig belastende Arbeitsbedingungen und Voraussetzungen für eine faire und lebenswerte Gesellschaft – unabhängig von der Qualifikation der Menschen. Neben der Existenzsicherung spielen aber eben auch Wertschätzung und Anerkennung der Person im Arbeitsprozess eine zentrale Rolle. Arbeitslosigkeit ist daher nicht nur eine Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben, sondern auch aus der sozialen Teilhabe.

2. Ein solidarisches und stabiles Sozialsystem: Alle Menschen haben Anspruch auf die solidarische Unterstützung der Gemeinschaft, wenn sie ihre Grundbedürfnisse sowie ihre soziale und kulturelle Teilhabe nicht aus eigener Kraft sicher stellen können. Die Beiträge zu den Sozialversicherungssystemen sind Einkommens- und Leistungsabhängig zu gestalten. In der gesetzlichen Rentenversicherung beruhen Versicherungsleistungen auf eigenen Beiträgen. Ihre Höhe richtet sich am früheren, dem der Beitragsbemessung zugrunde liegendem Entgelt aus.

3. Eine Werteorientierung der praktizierten Solidarität. Die Lebenserwartungen steigen, die Lebensarbeitszeiten nehmen zu, gleichzeitig sinken die Geburtenraten. Vor diesem Hintergrund muss zwischen den Generationen nicht nur ein materieller, sondern auch ein kultureller Solidaritätsvertrag entwickelt werden. In der Arbeitswelt muss die Solidarität der Kolleginnen und Kollegen dem Konkurrenzdruck widerstehen. Die Beschäftigten sollen sich auf durchschaubare Regeln und Leitlinien verlassen können statt vollkommen von ihrer individuellen Verhandlungsstärke abhängig zu sein. Solidarität muss auch außerhalb der Arbeit gelten. Familienfreundlichere Städte und Gemeinden sind dafür ebenso Voraussetzung wie Wohnverhältnisse, die eine unterstützende Lebenswelt und gute Nachbarschaft fördern.

4. Die Regulierung und aktive Gestaltung der globalisierten Kapital- und Gütermärkte. Die

**DAS REGELT SICH SCHON SELBST...
BIS ZUR NÄCHSTEN FINANZKRISE**



Liberalisierung der Gütermärkte ist einhergegangen mit der Regellosigkeit der Finanzmärkte. Der großen Mehrheit der Menschen in der Welt hat dies keinen gleichen und gerechten Zugang zu Gütern beschert. Um sich dem globalen Wettbewerb erfolgreich zu stellen, müssen Wettbewerbsvoraussetzungen fair miteinander ausgehandelt und internationale Finanzmarktregelungen klar und eindeutig festgelegt werden. Dies erfordert permanente Anpassungsprozesse. Europa muss dabei ein verlässlicher Partner zur sozialen Weiterentwicklung und wirtschaftlichen Stabilisierung der Region sein.

Solidarität und Chancengleichheit sind die Werte, an denen wir uns orientieren. Sie gibt uns die Richtung an, um an einer leistungsfähigen und gerechten Arbeitswelt und einer humanen Gesellschaft mitzuarbeiten. Soziale Sicherheit und gerechte Verteilungsprozesse bilden die tragenden Säulen dieser Wertvorstellungen. Dabei ist klar: die gesellschaftlichen Herausforderungen von heute verlangen neue Lösungen und andere Lösungswege. Soziale Gerechtigkeit dient uns als Maßstab, mit dem wir die

Politik und ihre Reformbeschlüsse beurteilen. Die politische Verantwortung dafür liegt beim Staat, aber nicht allein. Sie liegt auch bei den Sozialpartnern und Betriebsparteien. Die Gestaltung der betrieblichen Arbeitswelt ist der Schlüssel für die Entwicklung einer zukunftsfähigen Erwerbsgesellschaft.

→ Einflüsse auf die Arbeitsgesellschaft von heute

Die Unternehmensentscheidungen von heute sind in besonderem Maße von globalisierten Finanz- und Gütermärkten abhängig. Dieser internationale Wettbewerb zwischen Arbeitsmärkten und Standorten erhöht den Druck auf Tarif- und Betriebspolitik, aber auch auf die nationalen Sozialsysteme. Ob und wie dieser Wettbewerb ausgestaltet wird, bestimmen nicht allein nationale Gesetze, transnationale Regelungen und abstrakte Börsensystemen, sondern auch das Handeln der Sozialpartner.



Gewerkschaften, Betriebsräte und Vertrauensleute stellen sich täglich der Herausforderung, die großen Veränderungsprozesse in den Betrieben konkret zu gestalten. Rationalisierung und Personalverschlingungen lassen die Arbeitsintensität dynamisch ansteigen. Arbeitsabläufe sind immer stärker von Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen geprägt.

Möglich wurde dies unter anderem durch die Informationstechnologie, die Arbeitsprozesse beschleunigt. Es muss nicht nur immer schneller und effektiver gearbeitet werden, gleichzeitig müssen die Beschäftigten auch fortlaufend ihr Wissen erneuern und erweitern. Sich beschleunigende Prozessinnovationen und verdichtete Arbeitsorganisationen erhöhen den Druck auf die Beschäftigten enorm. Neue Belastungen, insbesondere psychische Belastungen und daraus resultierende physische und psychische Erkrankungen sind eine statistisch dokumentierte Folge.

Diese Belastungen wirken sich immer stärker auch auf das Leben außerhalb des Betriebes aus. Immer mehr Beschäftigte geraten in ein kaum gestaltbares Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie, zwischen Arbeit und Leben. Es gilt die „Rushhour des Lebens“ zu entzerren und die Arbeitskraft auf Dauer arbeitsfähig zu erhalten. Dabei muss – vor allem auch zur Gestaltung des demographischen Wandels – im Betrieb noch viel mehr auf die Dauerhaftigkeit der Arbeitsverhältnisse geachtet werden.

→ Erwartungen der Beschäftigten – Realität und Ansprüche

Der DGB – Index Gute Arbeit¹ hat deutlich gezeigt, dass Arbeitsplatzsicherheit und Einkommensfragen die Topthemen der Beschäftigten sind und bleiben. Daher müssen wir uns auch weiterhin dafür einsetzen, dass Industriearbeitsplätze in Deutschland mit Perspektive erhalten bleiben und die Beschäftigten angemessen entlohnt werden.

Der Index belegt zugleich, dass sich die Problemlage für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfassender darstellt. Die Beschäftigten sehen bei ihrer Arbeit insbesondere große Defizite im Bereich ihrer Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten, in den Informationsabläufen im Betrieb, der Bewältigung der steigenden Arbeitsintensität und den oftmals noch bestehenden körperlichen Anforderungen bei der Arbeit.

Neben den ordnungs- und kontrollpolitischen Aufgaben, die im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes zu erfüllen sind, müssen wir deshalb als Partei prozessorientierte und auf die einzelnen Beschäftigungsgruppen zugeschnitten Lösungen „nah am Menschen“ finden.

→ Arbeitspolitik im Betrieb – Das Konzept Gute Arbeit



Unter dem Aspekt der sozialen Gerechtigkeit ist die Entlohnung nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ein zentrales Ziel politischer Arbeit. Dies gilt sowohl mit Blick auf die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb -Stammebelegschaft, Leiharbeiter, Werkverträge, Praktikanten etc. - als auch mit Blick auf die nach wie vor bestehenden Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern.

Dies soll durch eine stabile Flächentarifvertragslandschaft sichergestellt werden. Mitbestimmung und Tarifverträge machen nicht nur die Einkommensverteilung gerechter, sondern auch Arbeitsplätze sicherer.

Atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse sind kein isoliertes Phänomen gering qualifizierter Beschäftigter. Durch Werkverträge, Einzel – Selbstständigkeit, Zeitarbeits- oder Fremdfirmen werden zunehmend Tätigkeiten branchen- und tariffremd ausgeführt. Insbesondere Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter müssen besser abgesichert werden. Grundsätzlich sollten aus Sicht der Betroffenen befristete

¹ <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/>

Arbeitsverträge oder Leiharbeitsverhältnisse nur vorübergehende Lösungen in einer Erwerbsbiografie bleiben.

Da Lebensplanung und Alltagsbewältigung immer stärker von den beruflichen Gegebenheiten beeinflusst werden, müssen umgekehrt in den betrieblichen Abläufen lebensweltliche Anforderungen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere mit Blick auf Familienzeiten und Weiterbildungszeiten. Dazu müssen Vereinbarkeitsangebote im Betrieb aufgebaut und moderne Arbeitszeitmodelle ausgebaut werden. Erwerbstätigkeit darf nicht dazu führen, dass Menschen ihrer Verantwortung gegenüber Kindern oder zu pflegenden Angehörigen nicht mehr gerecht werden können. Auch ehrenamtlichem Engagement und persönlichen Interessen muss nachgegangen werden können.

Für den Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit müssen alters- und altersgerechte Arbeitsplätze entwickelt werden, die körperliche und psychische Belastungen weitestgehend vermeiden und möglichst viele motivierende Anregungen und Impulse geben. Dazu gehört eine lernförderliche Arbeitsgestaltung ebenso wie das aktive und bedarfsorientierte Angebot zur Weiterbildung. Gesundheitsförderung, Belastungsreduktion und eine gute Arbeitsorganisation sind auch von der Qualität der Führung abhängig. Eine faire Unternehmenskultur ist geprägt von Respekt und Anerkennung. Und nur wer gut in die Informationsflüsse eingebunden ist, kann mit hoher Motivation eigenständig Aufgaben lösen. Vertrauensvoller Umgang und Verantwortungsbereitschaft beruhen in hohem Maße auf erlebter persönlicher Wertschätzung und Führungsqualität.

Chancengleichheit muss oberstes Prinzip der Unternehmenskultur sein. Das unternehmerische Gebot der Leistungsfähigkeit wird unterlaufen, wenn der Wert einer heterogenen Belegschaft nicht erkannt und genutzt wird. Wer es versäumt, Talente im Unternehmen zu fördern, riskiert die Zukunft des Unternehmens.

Um die Arbeitsfähigkeit über den gesamten Verlauf einer Erwerbsbiografie zu erhalten, bedarf es fortlaufender Qualifikation. Weiterbildung basiert auf Bildung, sie kann nur ein Ausbau von Fähigkeiten sein. Eine solide Grundausbildung in Schule, Betrieb oder Hochschule ist Voraussetzung für ein lebensbegleitendes Lernen. Insbesondere die berufliche Ausbildung des dualen Systems ist dabei als Garant einer breiten Fachkräfteschicht notwendig und muss in Qualität wie Umfang erhalten bleiben.



Nur eine starke Mitbestimmungskultur kann die Innovationsfähigkeit des Unternehmens mit motivierten und verantwortungsbewussten Mitarbeitern sicherstellen. Mitbestimmte Unternehmen sind erfolgreicher am Markt und die besseren Arbeitgeber. Die Arbeitnehmerinteressen einzubeziehen, schafft bessere Arbeitsbedingungen, ein höheres Maß an Zufriedenheit und damit eine höhere Leistungsfähigkeit und Produktivität. Die Betriebs- und Unternehmensmitbestimmung ist daher sowohl aus ökonomischen wie auch aus demokratischen Gesichtspunkten notwendig. Neben kollektiven Mitbestimmungsrechten muss auch die Mitbestimmung am Arbeitsplatz ausgebaut werden. Selbstbewusste und selbstorganisierte Belegschaften wollen in die Arbeitsprozesse ausreichend einbezogen werden, um ihren Qualitätsansprüchen gerecht zu werden.

An erster Stelle steht die Sicherung der Existenz durch eine feste Arbeit mit einem ausreichenden Einkommen. Das Konzept zielt zugleich auf eine notwendige neue Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben, die sowohl den Erhalt der Arbeitskraft, wie auch die Verwirklichungsmöglichkeiten der eigenen Lebensentwürfe berücksichtigt. Arbeitspolitik im Betrieb an der Arbeitswirklichkeit der Beschäftigten auszurichten und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, bleibt zentrale Herausforderung. Dabei gilt es zu verhindern, dass der alltägliche Arbeitsdruck und das allgemeine Bedrohungspotenzial des Arbeitsmarktes die Belegschaften spalten. Auch die Unternehmen müssen wissen, dass Angst und Bedrohung keine motivierenden Erfolgsfaktoren sind. Auf Dauer sind nur verlässliche Arbeitsverhältnisse und soziale Sicherheiten die Voraussetzung für leistungsfähige Belegschaften und innovative Produktqualität.

→ **Arbeitsmarktpolitik zukunftsweisend gestalten:
sicher und motivierend – flexibel und fordernd**

Die Arbeitsmarktpolitik im 21. Jahrhundert steht vor erheblichen Herausforderungen:

1. Nach einer wirtschaftlichen Krise von ungeahnten Ausmaßen ist die Anbindung der Beschäftigten an die Betriebe und Unternehmen zu sichern, Arbeitslosigkeit zu verhindern und Wege aus der Arbeitslosigkeit zu verstärken.
2. Gleichzeitig vollzieht sich ein demografischer Wandel, der es

erforderlich macht, vorhandene Instrumente auf die sich zuspitzende Lage neu auszurichten, um Tätigkeitswechsel zu begleiten, die Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie älteren Personen anzuheben und jungen Menschen die richtige Berufswahl zu erleichtern.

3. Die Arbeitswelt wird sich in den kommenden Jahren immer schneller verändern. Dieser Veränderungsprozess wird vor allem den Qualifizierungsbedarf erhöhen und den Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeiten und Lebensphasen (Erwerbstätigkeit, Familienzeit, Bildungszeit, Erholung) vermehren. Ein Erwerbsleben in einem Unternehmen mit einer Tätigkeit wird zur Ausnahme.

→ **Entlassungen verhindern - Neue Arbeitsplätze schaffen**

Die Bundesregierung hat nur begrenzte Möglichkeiten den Abbau von Arbeitsverhältnissen zu unterbinden bzw. zu minimieren. In der großen Koalition haben die Sozialdemokratisch geführten Ministerien (Arbeit/Soziales & Finanzen) beispielsweise mit der Einführung der Kurzarbeit aber eine solche Maßnahme erfolgreich umgesetzt. Wir fordern, dass dort wo die Möglichkeiten bestehen, diese auch genutzt werden. Dies ist zwar meist mit erheblichen Investitionen des Staates verbunden, langfristig gesehen ist es jedoch eine Investition, da unsere Sozialkassen bereichert statt belastet werden.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Staat grundsätzlich für Fehlentscheidungen der Unternehmen bürgen soll, sondern er soll sich nur bei gesamtwirtschaftlich problematischen Phasen einschalten.

Neben der Sicherung der Arbeitsplätze ist aber auch die Schaffung neuer Arbeitsplätze von hoher Bedeutung. Hier steht auch die Politik in der Verantwortung. Durch gezielte Forschungsförderung können neue Technologien und damit Arbeitsplätze in der Forschung und Entwicklung und langfristig in der Produktion geschaffen werden.

Außerdem muss die Bildungspolitik so gestaltet werden, dass auch momentan geringqualifizierte Erwerbsfähige eine echte Chance auf dem Arbeitsmarkt haben. Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben ist zwar richtig, denn mit den klügsten Köpfen weltweit kann unsere Wirtschaft wachsen und profitieren. Allerdings müssen wir prinzipiell darauf bedacht sein unsere eigenen Köpfe gut auszubilden.

→ **Aktive Arbeitsmarktpolitik gestalten**

Die Politik muss sich stärker als bisher für eine sozial gerechte und wirtschaftlich effiziente Arbeitsmarktpolitik einsetzen. Dazu gehört die Einführung einer Lohnuntergrenze die die Lohnspirale nach unten stoppt. Außerdem die Stärkung der Gewerkschaften, die Zerschlagung von Scheingewerkschaften, sowie der Abbau von Lohnunterschieden. Die Reallohnentwicklung ist beunruhigend. Nicht nur aus sozialen Aspekten sondern auch um die Binnennachfrage zu stärken ist es wichtig, dass die Reallöhne steigen müssen. Dies macht uns zudem unabhängiger vom globalen Markt, dem wir bei einer Exportquote von 45% bisher stärker ausgeliefert sind als fast alle anderen Industriestaaten.

Eine aktive Arbeitsmarktpolitik braucht eine ausreichende Finanzausstattung. Sie ist durch eine sinnvolle Kombination von Beiträgen und Steuern zu gewährleisten. Die Beiträge sind weiterhin hälftig von Arbeitgebern und Beschäftigten zu erbringen.

Sollte im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit ein Defizit entstehen, ist dies durch den Bund auszugleichen.

→ **Arbeit muss Sicherheit schaffen**

Eine dauerhafte Beschäftigung muss ein menschenwürdiges Leben und Sicherheit für die Lebensplanung gewährleisten.

Deshalb muss das Normalarbeitsverhältnis auch in Zukunft die Regel bleiben. Hierunter verstehen wir ein Arbeitsverhältnis, in dem die tariflichen Bedingungen (Arbeitszeit, Bezahlung, usw.) vertraglich vereinbart wurden.



Leiharbeit und befristete Beschäftigung sollen Unternehmen nur helfen, Auftragsschwankungen oder sonstige außergewöhnliche Umstände bewältigen zu können, die mit der Stammbesetzung hätten nicht erledigt werden können.

Mit Leiharbeit sollen ausschließlich Auftragsspitzen bewältigt werden, die durch ein modernes

Arbeitszeitmanagement nicht aufgefangen werden können.

Leiharbeit kann helfen, Langzeitarbeitslose an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sollen nur dazu dienen, zeitlich begrenzte längerfristige Personallücken bei der Stammbesetzung

auszugleichen. Eine regelmäßige Befristung in der ersten Beschäftigungsphase im Unternehmen lehnen wir ab.

Für Leiharbeit und befristete Beschäftigung gilt der Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“.

Die Unternehmen müssen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, ihre Know-how-Träger dauerhaft an das Unternehmen binden. Eine hohe Identifikation mit den Unternehmen ist immer noch die beste Basis, um die Produktivität zu steigern. Das alles geht nicht mit Leiharbeit und befristeter Beschäftigung.

→ **Arbeitsmarktreformen nachjustieren**

Mit den Gesetzen zur Reform des Arbeitsmarktes in 2002 und 2003 wurde die Arbeitsmarktpolitik tiefgreifend verändert. Die Beratung, Vermittlung und Betreuung Arbeitsuchender, wie der Arbeitgeberservice, wurden neu organisiert. Mit neuen Steuerungsinstrumenten, Prüfling, Fallmanagement, Eingliederungsvereinbarungen, Zumutbarkeitsregeln und verschärften Sanktionsmöglichkeiten wurde eine „aktivierende Arbeitsmarktpolitik“ gestaltet. Rechtsansprüche der Arbeitsuchenden wurden weitgehend durch Ermessensleistungen ersetzt.

Nachjustieren der Arbeitsmarktreformen ist notwendig.

Aus unserer Sicht müssen insbesondere die Zumutbarkeitsregelungen neu gestaltet werden.

Der berufliche Status der Arbeitsuchenden soll auf Dauer erhalten bleiben. Eine zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik will unterwertige Beschäftigung vermeiden. Sie setzt nicht auf eine Beschäftigung um jeden Preis, sondern bemüht sich auf Grundlage der Qualifikation, Kompetenzen und Potenziale des Arbeitsuchenden eine Arbeitsstelle zu vermitteln.

Eine moderne Arbeitsmarktpolitik achtet auf die Einhaltung von Mindeststandards in der vermittelten Beschäftigung, weil sie auch eine soziale Schutzfunktion ausübt.

Die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse seit 2003, die erst durch aufstockende Leistungen das Niveau der Grundsicherung erreichen und nur selten als „Brücken“ in reguläre Beschäftigung dienen, ist ein weiteres Indiz dafür, dass die bisherigen Reformen ihrem Anspruch nicht vollständig gerecht werden.

Alle Arbeitsuchenden müssen einen Rechtsanspruch auf eine zukunftsweisende, an den persönlichen Wünschen, Fähigkeiten und Kompetenzen orientierte Beratung und Unterstützung haben.

Das der Alterssicherung dienende Geldvermögen soll bei Personen ab 55 Jahren bei der Bedürftigkeitsprüfung nicht mehr berücksichtigt werden.

Die Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, die von der schwarz/gelben Bundesregierung von Pflicht- zu Ermessensleistungen herabgestuft wurden sollen wieder verpflichtend werden. Arbeitssuchende sollen das Recht auf Eingliederungsmaßnahmen haben. Die Rechnung hier kurzfristig Geld zu sparen geht langfristig mit Blick auf die Sozialkassen nicht auf.

→ **„Sozialer Arbeitsmarkt“**

Die Erwerbsfähigkeit ist in Deutschland im internationalen Vergleich großzügig definiert. Dies ist sozialpolitisch richtig, um allen einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten, stellt jedoch die Arbeitsmarktpolitik vor zusätzliche Herausforderungen.

Um allen Menschen eine Perspektive in den Arbeitsmarkt zu geben, muss neben dem ersten Arbeitsmarkt ein „sozialer Arbeitsmarkt“ geschaffen werden. In ihm müssen Arbeitssuchende eine Beschäftigungsperspektive erhalten, die keine Chance im ersten Arbeitsmarkt haben. Dabei steht die persönliche Entwicklung des Arbeitssuchenden, auf Grundlage seiner Qualifikationen, Kompetenzen und Potenziale, im Mittelpunkt.

In diesem „sozialen Arbeitsmarkt“ wird gesellschaftlich Sinnvolles und die Beschäftigung von Arbeitssuchenden verbunden, ohne wesentlich in das Wirtschaftsleben des ersten Arbeitsmarktes einzugreifen.

→ **Arbeitsverhältnisse im Wandel**

Der Aufschwung der letzten Jahre hat zwar ein Mehr an Beschäftigung gebracht aber das Arbeitsvolumen nicht nennenswert erhöht. Vorwiegend hat es einen Beschäftigungsaufbau im Bereich atypischer Beschäftigung gegeben: Teilzeitarbeit unterhalb der Hälfte der Wochenarbeitszeit, Befristungen, Leiharbeit, Mini- und Midijobs und Praktika haben zugenommen, das Normalarbeitsverhältnis hat an Bedeutung verloren. Diese Entwicklung muss beobachtet, analysiert und daraus Handlungsoptionen entwickelt werden. Der Aufbau von Parallelbelegschaften wird von uns abgelehnt. Das Normalarbeitsverhältnis soll die Regel bleiben.

→ **Übergänge zwischen Beschäftigungsphasen gestalten**

Die Beschäftigungsverhältnisse werden zunehmend durch sehr unterschiedliche Erwerbsphasen gekennzeichnet sein. So können sich Erwerbs-, Qualifizierungs- und Familienphasen ablösen und ergänzen. Die Phasen schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern können kombiniert auftreten.

Eine moderne Arbeitsmarktpolitik in unserem Sinne unterstützt die Beschäftigten bei den Übergängen durch Beratungsangebote und bei der Finanzierung von Qualifizierungsphasen und Familienphasen.

→ Arbeitsmarkt zukunftsweisend gestalten

Arbeitsmarktreformen sind notwendig, um wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu beeinflussen oder zu berücksichtigen. Sie sind eine wichtige politische Aufgabe. Dabei müssen die Handlungsfelder „Fürsorge – Aktivierung – Vorsorge“ in einen sachgerechten Ausgleich gebracht werden:

- Die Fürsorge muss ein menschenwürdiges Leben ermöglichen, ohne den wirtschaftlichen Anreiz zur Arbeitsaufnahme zu behindern.
- Die Aktivierung des Arbeitsuchenden muss seine Qualifikationen, Kompetenzen und Potenziale berücksichtigen und eine persönliche Weiterentwicklung ermöglichen.
- Eine vorsorgende Arbeitsmarktpolitik muss frühzeitig Entwicklungen (z.B. Fachkräftebedarf und Auswirkungen der demografischen Veränderung) erkennen und beobachten. Aus diesen Erkenntnissen sind Strategien der arbeitsmarktpolitischen Steuerung zu entwickeln und Lösungen für auftretende Verwerfungen des Arbeitsmarktes zu erarbeiten. Vorsorgende Arbeitsmarktpolitik kann aber nicht der Reparaturbetrieb einer verfehlten Bildungs- oder Wirtschaftspolitik sein.

Im 21. Jahrhundert ist die Arbeitsmarktpolitik eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss in der politischen Diskussion eine größere Rolle spielen.

V. i. S. d. P.:

Jusos Mainz-Bingen

Rouven Winter
In der Tiefgewann 8
55411 Bingen

rouven.winter@jusos-mainz-bingen.de

www.jusos-mainz-bingen.de

Bildnachweis: www.jusos.de



Jusos Mainz-Bingen



Jusos Mainz-Bingen