

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



POLITISCHE FORDERUNGEN DER IG BCE

zur Bundestagswahl 2021

**MIT.MUT.
MACHEN.**

Impressum

Herausgeber:
IG BCE | Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie |
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover | igbce.de

Stand: Januar/2021



VORWORT

Die kommende Bundestagswahl findet in bewegten Zeiten statt. Nach fast einem Jahrzehnt stabilen Wirtschaftswachstums befinden sich Deutschland und Europa in einer ökonomischen Krise von erheblichem Ausmaß. Innerhalb weniger Wochen und Monate haben sich im Zuge der Pandemie Arbeit und Leben in unserem Land tiefgreifend verändert. Für die Arbeitnehmer*innen bedeutet das Sorgen um die eigene Gesundheit und das Wohlergehen ihrer Familien, verbunden mit Sorgen um die Sicherheit von Arbeitsplätzen, um Ausbildung und Übernahme, um Einkommen und Wohlstandsperspektiven. Umso wichtiger ist in dieser Zeit der Unsicherheit das Vertrauen in gewerkschaftlichen Schutz und Gestaltungsanspruch sowie in einen aktiven und handlungsfähigen Staat.

Die Stärken des deutschen Modells kommen in der Krise besonders offensichtlich zum Tragen. Umso wichtiger ist es, jetzt die richtigen Schlüsse zu ziehen. Die Krise trifft uns zu einer Zeit, in der entscheidende Weichen für den klimapolitisch notwendigen Umbau der gesamten Strukturen von Wirtschaft und Gesellschaft gestellt werden. Auf den Transformationsfeldern der Zukunft steht Deutschland vor weiteren, großen Gestaltungsaufgaben.

Die Beschäftigten in unseren Branchen arbeiten jeden Tag dafür, dass unser Land auch in der Krise am Laufen bleibt und damit die Kraft erhält, die wir zur Bewältigung dieser großen Herausforderung benötigen. Gleichzeitig kümmern sie sich um ihre Familien und um Mitmenschen, die Hilfe benötigen. Sie halten unser Land zusammen und auf Kurs.

Mit diesem Papier legen wir als IG BCE, im Rahmen der gewerkschaftlichen Positionsbestimmung zur Bundestagswahl 2021, unsere politischen Schwerpunkte mit Blick auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Mitglieder, Betriebe und Branchen dar. Mit gewerkschaftlicher Gestaltungskraft – und gemeinsam mit der Politik – wollen wir dafür sorgen, dass die Beschäftigten Schutz und Unterstützung erfahren, ihre Leistungen honoriert werden und ihre Ansprüche an gute Arbeit und ein gutes Leben respektiert werden.

MICHAEL VASSILIADIS

Vorsitzender der IG BCE

MIT MUT FÜR EINE GERECHTE TRANSFORMATION DER INDUSTRIE

Das Ziel, bis 2050 möglichst vollständig auf CO₂-Emission zu verzichten, verlangt nahezu allen Branchen im Zuständigkeitsbereich der IG BCE einen gewaltigen, grundlegenden Strukturwandel ab: von der Chemie- über die Papier- und Glasindustrie bis zu Kautschuk und Zement, Aluminium und Kupfer sowie Keramik. Gleichzeitig unterliegen Betriebe und Branchen der fortschreitenden Digitalisierung von Produktion, Arbeitsplätzen und Geschäftsmodellen – mit ungewissen Auswirkungen auf Beschäftigungschancen und Zukunft in Deutschland.

Dieser Transformationsprozess verläuft zudem in einer Zeit zunehmender Handelskonflikte und einer machtpolitisch getriebenen Neuverteilung der Weltmärkte. Umso dringender ist es, diese Entwicklung politisch und konzeptionell zu gestalten. Die IG BCE kann und will dazu einen Beitrag leisten, indem wir mit gewerkschaftlicher Kraft das deutsche Erfolgsmodell fortschreiben und auf die künftig zentralen Herausforderungen ausrichten. Politik muss diesen Veränderungsprozess aktiv mitgestalten.

UNSERE FORDERUNGEN:

INNOVATIONEN BESCHLEUNIGEN

Je früher treibhausgasneutrale Technologien und Verfahren industriell verfügbar und wirtschaftlich sind, desto schneller entstehen die Arbeitsplätze der Zukunft in Deutschland und Europa. Anwendungsorientierte Forschungsprogramme wie Reallabore, steuerliche Forschungsförderung, industrielle Großprojekte und Differenzverträge zur Schließung von Wirtschaftlichkeitslücken müssen für einen schnellen Markthochlauf ineinandergreifen. Dafür fordern wir eine ressortübergreifende politische Steuerung.

WIRTSCHAFTSSTABILISIERUNGSFONDS ZU TRANSFORMATIONSFONDS WEITERENTWICKELN

Um die Wirtschaft und Arbeitsplätze in der Corona-Krise zu stützen, um eine große Insolvenzwelle zu vermeiden und um einen Ausverkauf deutscher Firmen zu unterbinden, hat die Bundesregierung den Wirtschaftsstabilisierungsfonds ins Leben gerufen. Wir fordern diesen nun zu einem Transformationsfonds weiterzuentwickeln. Er sollte mit einem Finanzvolumen von 120 Milliarden Euro ausgestattet werden, um Transformationsprozesse in der Industrie zu fördern.

PRIVATE INVESTITIONEN ANREIZEN

Die Politik muss Anreize für private Investitionen setzen. Mit öffentlichen Investitionen alleine wird die Transformation der Wirtschaft nicht gelingen. Insbesondere bei Investitionen, die einen signifikanten Beitrag zum Erreichen der Klimaziele leisten, muss die Politik die Unternehmen mit dem Ziel unterstützen,

Produktion und Gute Arbeit in Deutschland aufrechtzuerhalten. In vielen Fällen besteht noch eine Lücke zwischen betriebswirtschaftlich rentablen und volkswirtschaftlich bzw. gesellschaftlich wünschenswerten Investitionen. Wir fordern, Instrumente zu entwickeln und zu implementieren, die diese Lücke schließen. Eine entscheidende Rolle dabei müssen ‚Carbon Contracts for Difference‘ spielen.

EIN UMFASSENDE CARBON LEAKAGE-SCHUTZ FÜR DIE INDUSTRIELLE TRANSFORMATION

Die notwendige Transformation der Industrie darf nicht zum Wettbewerbsnachteil für die Unternehmen werden. Wir brauchen darum einen wirksamen Carbon Leakage-Schutz für die gesamte Industrie für ein globales Level-Playing-Field. Zum Beispiel mit Hilfe eines globalen Index zu Energie- und CO₂-Kosten in wichtigen Wettbewerbsregionen. Das wäre eine Grundlage, um die Differenzkosten für exportierende Unternehmen mit Blick auf die europäischen Energie- und CO₂-Kosten zurückzuerstatten. Dadurch würde man die Transformation in exportorientierten Industrieunternehmen vorantreiben und gleichzeitig faire Wettbewerbsfähigkeit unterstützen.

SCHUTZSCHIRM FÜR DIE AUTOMOBILZULIEFERER-INDUSTRIE

Die Automobilindustrie befindet sich in einem tiefgreifenden Umbruch. Dort drohen insbesondere die Zulieferer, die zumeist nicht über die finanziellen Ressourcen wie die Hersteller verfügen, unter die Räder zu kommen. Wenn Wertschöpfungsketten reißen, geht nicht nur unschätzbare Know-how verloren,

sondern auch das stärkste Argument für Automobilbau in Deutschland. Deshalb muss die Bundesregierung einen Schutzschirm für Zulieferer aufbauen, der neben finanziellen Hilfen auch die zeitweise staatliche Beteiligung an klein- und mittelständischen Zulieferfirmen ermöglicht.

WASSERSTOFFINFRASTRUKTUR ZÜGIG BEREITSTELLEN

Wasserstoff wird in vielen Bereichen, insbesondere in der Industrie und im Verkehr, eine Schlüsselrolle für das Erreichen der Klimaziele einnehmen. Überall dort, wo eine Umstellung vom Einsatz fossiler Brennstoffe auf reine strombasierte Verfahren nicht möglich oder nicht rentabel ist, wie etwa in der Chemikalienproduktion oder in der Stahlerzeugung, in Langstrecken- und Nutzfahrzeugen, Flugzeugen und Schifffahrt, wird Wasserstoff eine entscheidende Rolle in der Transformation einnehmen. Deshalb erwarten wir, dass die Wasserstoffstrategie entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Wasserstoffrates ambitionierter verfolgt wird. Dazu muss auch die zügige Bereitstellung einer Wasserstoffinfrastruktur gehören, die in- und ausländisch erzeugten Wasserstoff zu den Verbraucher*innen transportiert.

ERHALT DER INDUSTRIEKERNE IN DEN KOHLEREVIEREN

Aus Kohleregionen Wasserstoff-Valleys entwickeln: In Zukunft wird die Wasserstoffproduktion auf Grundlage erneuerbarer Energien oder mittels CO₂-Abscheidung klimaneutral erfolgen. Abgeschiedenes CO₂ kann als kostbarer Rohstoff Anwendung in der Chemie als Ausgangsstoff für viele Produkte finden (Carbon2Chem). Hierfür braucht es eine Wasserstoffinfrastruktur und -wertschöpfungskette, die so nur in den Revieren vorzufinden sind. Gezielte Förderungen von „Wasserstoffvalleys“ in den Revieren und eine systematische Verlinkung untereinander mit einer transeuropäischen Wasserstoffautobahn können dabei die Bildung einer europäischen Wasserstoffunion (vergleichbar der Montanunion) bilden, somit gute Industriearbeit sichern und den Weg der Klimaneutralität für die Industrie ebnen.

AMBITIONIERTER AUSBAU DER STROMNETZE

Mit der Transformation der Industrie wird der Stromverbrauch in Deutschland deutlich ansteigen. Dies macht in klimapolitischer Hinsicht dann Sinn, wenn der Großteil des Stroms aus erneuerbaren Quellen stammt. Damit die erneuerbaren Energien ihren notwendigen Beitrag leisten können, benötigen wir einen raschen und ambitionierten Ausbau der Stromnetze, Speicher und EE-Erzeugungskapazitäten. Anders wird es nur schwer gelingen, die Industrieregionen in Deutschland beispielsweise mit Windstrom aus der Nord- und Ostsee zu versorgen.

EEG-UMLAGE ABSCHAFFEN

Stromsteuer auf Minimum senken: Die Stromkosten sind für die Unternehmen ein wichtiger Standortfaktor. Im internationalen Vergleich sind diese in Deutschland besonders hoch. Die Deckelung der EEG-Umlage für die Jahre 2021 und 2022 war ein erster richtiger Schritt. Dieser Weg sollte konsequent weiter beschritten werden und die EEG-Umlage komplett abgeschafft, die anfallenden Mehrkosten aus dem Bundeshaushalt finanziert. Damit würde auch der gesamtgesellschaftlichen Tragweite der Energiewende Rechnung getragen und ein großer Teil ihrer Kosten sozial gerechter verteilt. Eine Abschaffung der EEG-Umlage würde auch den privaten Haushalten nutzen, da deren Energiekosten sinken und das verfügbare Einkommen somit steigen würde. Außerdem sollte zur weiteren Entlastung die Stromsteuer auf das notwendige Minimum gesenkt und dies mit den Einnahmen aus der eingeführten CO₂-Bepreisung ausgeglichen werden.

ÖFFENTLICHES INVESTITIONSPROGRAMM DURCHSETZEN, UM WETTBEWERBSPOSITION ZU VERBESSERN

Die Politik der „Schwarzen Null“ hat dazu geführt, dass es in Deutschland einen Investitionsstau gibt. Die fehlenden Investitionen in Infrastruktur und Bildungssystem belasten die Wettbewerbsposition des Wirtschaftsstandorts Deutschland im internationalen Vergleich. Der Investitionsbedarf am Standort Deutschland beläuft sich auf rund 450 Milliarden Euro für die kommenden 10 Jahre. Wir fordern von der Politik eine verbindliche Festlegung auf ein öffentliches Investitionsprogramm, das diesem Bedarf gerecht wird. Ein mittelfristiges Investitionsprogramm mit einem jährlichen Volumen von 45 Milliarden Euro würde die Erwartungen der privaten Haushalte und der Unternehmen stabilisieren. Außerdem würde ein öffentliches Investitionsprogramm auch private Investitionen nach sich ziehen und so einen Beitrag zur Konjunkturstabilisierung leisten. Deshalb darf nach dem Ende der Corona-Krise und der laufenden Konjunkturpakete nicht überhastet zu einer Politik ausgeglichener Haushalte zurückgekehrt werden.

MIT MUT MEHR TARIF UND MITBESTIMMUNG ALS REFERENZ FÜR DIE WIRTSCHAFT

Eine gesamtgesellschaftlich wie wirtschaftlich erfolgreiche Gestaltung der Transformation braucht die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen sowie ihrer Gewerkschaften, in der Arbeitswelt wie in der Politik. Das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen ist seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs eine wesentliche Grundlage für den wirtschaftlichen und sozialen Erfolg unseres Landes. Auch und gerade in der Corona-Pandemie hat die deutsche Sozialpartnerschaft ihren Wert erneut bewiesen. Um die Stärken des deutschen Modells zu erhalten, muss es jedoch fit gemacht werden für neue Anforderungen.

Die Tarifautonomie ist ein zentraler Pfeiler einer sozialen Wirtschaft. Mit Tarifverträgen sind die Entgelte regelmäßig höher, die Arbeitszeiten kürzer, die Arbeitsplätze sicherer, die Arbeitsbedingungen gesünder und die Entwicklungschancen der Beschäftigten wie der Betriebe besser. Wir wollen unser Modell von Mitbestimmung, Mitgestaltung und Mitverantwortung der Arbeitnehmer*innen zukunftsfest machen. In der Vergangenheit hat die betriebliche und auch die Unternehmensmitbestimmung gewährleistet, dass solche strategischen Neuausrichtungen von Unternehmen sozial verträglicher und mit größerem Erfolg für Wirtschaft und auch Gesellschaft gestaltet werden konnten. Dieses Modell wollen wir in das neue Gestaltungsumfeld transformieren.

UNSERE FORDERUNGEN:

➔ TARIFBINDUNG

GESETZLICHE PRIVILEGIERUNG VON TARIFGE- BUNDENEN UNTERNEHMEN

Die Schaffung von gesetzlichen Privilegierungen bzw. Öffnungsklauseln, die nur von tarifgebundenen Unternehmen genutzt werden können, wenn dabei das gesetzliche Mindestschutzniveau für die Beschäftigten nicht unterschritten wird. Steuerliche Förderung (z.B. im Rahmen von Entgeltumwandlung, Sachwertbezug) nur für Leistungen aufgrund eines Tarifvertrags.

TARIFVERHANDLUNGSPFLICHT

Die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen, wenn mindestens die Hälfte der Beschäftigten und eine zuständige Gewerkschaft dies verlangen. Wird kein Tarifvertrag abgeschlossen, sollten die Arbeitnehmer*innen Anspruch auf branchenübliche Entlohnung haben.

MITGLIEDERVORTEILE

Tarifverträge können unter bestimmten Voraussetzungen tarifvertragliche Regelungen mit Begünstigungen nur für Gewerkschaftsmitglieder vorsehen. Der Gesetzgeber sollte die in der Rechtsprechung ausdrücklich zulässigen Differenzierungsklauseln für Gewerkschaftsmitglieder gesetzlich klarstellen. Zudem sind tarifliche Spannenklauseln zuzulassen.

KOLLEKTIVE FORTGELTUNG DES TARIFVERTRAGES BEI ABSPALTUNGEN/BETRIEBSÜBERGÄNGEN

Im Falle einer Aufspaltung, Abspaltung oder sonstigen Änderung im Rahmen des Umwandlungsrechtes oder eines Betriebsüberganges im Sinne des § 613a BGB müssen Tarifverträge kollektiv fortgelten. Ketten-Betriebsübergänge können zur Aushebelung und Umgehung der Tarifgeltung führen.

KOLLEKTIVE WEITERGELTUNG BEI NACHBINDUNG UND NACHWIRKUNG BESSER SICHERSTELLEN

Die Nachbindung eines Tarifvertrages trotz Verbandsflucht sollte anders als bisher nicht bereits bei lediglich redaktionellen und klarstellenden Änderungen des Tarifvertrages entfallen. Sie sollte auch nicht bereits dann für den gesamten Tarifvertrag entfallen, wenn nur Teile des Tarifvertrages geändert werden, die nicht geänderten allein aber noch sinnvoll erhalten bleiben können. Darüber hinaus muss sich die Nachwirkung auch auf neu eingestellte Beschäftigte (Gewerkschaftsmitglieder, analog pers. Geltungsbereich) beziehen.

EINSCHRÄNKUNG VON OT-MITGLIEDSCHAFTEN

Deutliche Einschränkungen der Zulässigkeit von OT-Mitgliedschaften, z. B. im Hinblick auf Blitzwechsel von Arbeitgebern in eine OT-Mitgliedschaft, sind deshalb erforderlich. Dazu gehört auch die gesetzliche Offenlegungspflicht der Arbeitgeber bezüglich einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband mit oder ohne Tarifbindung.

VERBANDSKLAGERECHT

Manche Arbeitgeber wenden Tarifverträge trotz Verbandsmitgliedschaft systematisch in einigen Punkten nicht oder anders an. Die bestehende Möglichkeit der Einwirkungsklage gegenüber dem Arbeitgeberverband bleibt in solchen Fällen ohne echte Unterbindungswirkung. Für diese Fälle des systematischen und kollektiv wirkenden Verstoßes ist die Einführung eines Verbandsklagerechtes für zuständige, im Betrieb vertretene Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gegen Tarifbruch und Verstöße gegen gesetzliche Mindestvorschriften gesetzlich zu ermöglichen.

DIE REFORM DER ALLGEMEINVERBINDLICHKEITSERKLÄRUNG

Der Abstimmungsmodus muss so verändert werden, dass im Tarifausschuss ein Antrag, der gemeinsam von den zuständigen Tarifvertragsparteien aus der betroffenen Branche eingebracht wird, dort nur mit Mehrheit abgelehnt werden kann. Alternativ könnten auch Vertreter*innen der Tarifvertragsparteien, deren Tarifvertrag Gegenstand des jeweiligen Antrages ist, fallweise als stimmberechtigte Mitglieder hinzugezogen werden. Öffentliches Interesse für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung muss auch dann gelten, wenn diese der Stabilisierung der Funktion der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems, der Erreichung angemessener Entgelt- und Arbeitsbedingungen oder als Mittel zur Sicherung sozialer Standards und zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen dient.

STÄRKUNG UND ERHALT VON TARIF TREUEREGELUNGEN/TARIF TREUEGESETZE

Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sowie staatlicher Fördermittel und Krisenhilfen sind der Bund und die Länder an die tariflichen Entgeltsätze der einschlägigen Tarifverträge zu binden. Ohne Tarifvertrag darf ein Unternehmen zukünftig keinen öffentlichen Auftrag mehr erhalten und auch keine staatlichen Fördermittel oder Krisenhilfen bekommen. Wir fordern die Einführung eines entsprechenden Tariftreuegesetzes auf Bundesebene, welches sich sowohl auf die Vergaben des Bundes bezieht und gleichzeitig Mindeststandards für die Länder und Kommunen setzt.

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

NACHHALTIGKEIT GEHT NUR MITBESTIMMT

Um die Transformation wirksamer gestalten zu können muss Nachhaltigkeit, wie z.B. Umwelt und Ressourceneffizienz, als Aufgabe für Betriebsräte fest definiert werden. Dafür sind entsprechende Mitbestimmungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz neu zu implementieren, wie beispielsweise für die Bereiche Nachhaltigkeit, Umwelt und Ressourceneffizienz, digitale Arbeit, Weiterbildung und Qualifizierung. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle Unternehmen sich diesem Thema mit der gebotenen Ernsthaftigkeit widmen und die Arbeitsfähigkeit unserer Betriebsrät*innen als gestaltende Kraft in der sozial-ökologischen Transformation zur Geltung kommt.

MITBESTIMMUNG BEI PERSONALPLANUNG UND -BEMESSUNG

Überlastung und Arbeitsverdichtung nehmen in vielen Unternehmen zu. Die Digitalisierung und nicht zuletzt die Corona-Krise haben in vielen Unternehmen zu weiterem Druck auf die Beschäftigten geführt. Um die Belastungssituation für Beschäftigte handhabbar zu machen, muss ein Mitbestimmungsrecht bei Personalplanung und -bemessung eingeführt werden.

KONZERNMITBESTIMMUNG GEWÄHRLEISTEN

Immer mehr Unternehmen versuchen, den in Deutschland etablierten Strukturen der Mitbestimmung durch Verlagerungen von Konzernspitzen ins Ausland auszuweichen. Konzernmitbestimmung muss auch dann gewährleistet werden, wenn sich die Konzernspitze nicht in Deutschland befindet. Dafür wird z.B. ein Informationsdurchgriffsmöglichkeit für solche Fälle benötigt.

INITIATIVRECHT BEI DATENSCHUTZ UND BEWEISVERWERTUNGSRECHT BEI VERLETZUNG VON MITBESTIMMUNGSRECHTEN

Ein Initiativrecht des Betriebsrats bei dem Thema Datenverarbeitung sowie ein Beweisverwertungsverbot bei der Verletzung von Mitbestimmungsrechten und datenschutzrechtlichen Regelungen ist dringend geboten, damit Arbeitnehmervertreter*innen mit den aktuellen Veränderungen im Arbeitsrecht sowie der Arbeitspraxis Schritt halten können.

ZWINGENDE MITBESTIMMUNG BEI MOBILER ARBEIT

Je nach Ausgestaltung (zu Hause, Café, Hotel etc.), Ausstattung und Handhabung im Betrieb kann mobile Arbeit Arbeitsortsoeveränität für Beschäftigte ermöglichen. Sie kann aber auch eine Belastung sein. Für eine selbstbestimmte gesunde mobile Arbeit müssen die häuslichen/mobilen Voraussetzungen und eine entsprechende Ausstattung des Arbeitsplatzes gegeben sein. Deswegen müssen Betriebsräte bei der Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit mitbestimmen, da sich durch Einführung und Ausweitung mobiler Arbeit das soziale Gefüge und die Arbeitsabläufe im Betrieb ändern.

ZWINGENDE MITBESTIMMUNG BEI WEITERBILDUNG

Beim Thema Weiterbildung muss eine zwingende Mitbestimmung durch die Betriebsräte eingeführt werden. Nur so kann den Anforderungen in einer sozial-ökologischen Transformation Rechnung getragen werden. Die Erfahrungen aus der Ausweitung des Kurzarbeitergeldes in Verbindung mit betrieblicher Weiterbildung haben gezeigt, dass Betriebsrät*innen die richtigen Ansprechpartner*innen sind, um Weiterbildungsbedarfe in den Betrieben adäquat umzusetzen.

BETRIEBSRATSWAHLEN VEREINFACHEN UND SCHUTZ BEI WAHLEN ERHÖHEN

Wir benötigen eine Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens mit einer tatsächlichen Vereinfachung des Wahlverfahrens auch in Betrieben mit 50 -100 Wahlberechtigten, nach Vereinbarung auch bei 101-200 Wahlberechtigten sowie eine Verbesserung des Kündigungsschutzes für Initiatoren im Wahlverfahren. Vereinfacht werden sollte der Wechsel von einem Wahlverfahren in das andere, ohne den Wahlvorstand neu zu bestimmen. Gleichzeitig muss der Kündigungsschutz früher ansetzen und Anfechtungen auf das Erforderliche begrenzt werden.

BETRIEBSRATSBEHINDERUNG EINDÄMMEN

Zur Eindämmung von Betriebsratsbehinderungen können Schwerpunktstaatsanwaltschaften unterstützen. Außerdem müssen die Sanktionen abschreckend sein.

UNTERNEHMENS - MITBESTIMMUNG

REFORM DES DOPPELSTIMMRECHTES

Die Unternehmensmitbestimmung kann einen wichtigen Beitrag leisten, um in der notwendigen Transformation der Industrie die Verbundenheit der Unternehmen mit Standorten und Beschäftigten zu stärken, soziale Verantwortung und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern. Es ist nicht nur für die Arbeitnehmer*innen, sondern auch für Unternehmen und die staatlichen Institutionen von Vorteil, der Kompetenz der Sozialpartner in der Transformation größtmöglichen Raum in der Arbeitswelt zu sichern. Aktuell kommt bei strittigen Entscheidungen das Doppelstimmrecht der*des Aufsichtsratsvorsitzenden zum Tragen. Damit wird eine Mitbestimmung der Beschäftigten auf Augenhöhe ausgehebelt. Hier bedarf es einer Reform. Das Doppelstimmrecht der*des Aufsichtsratsvorsitzenden soll bei zentralen Unternehmensentscheidungen, wie Massenentlassungen, Werksschließungen bzw. Teilstilllegungen, Unternehmensverkäufen und Sitzverlagerungen ins Ausland, nicht mehr unmittelbar zur Anwendung kommen dürfen. An die Stelle einer unmittelbaren Mehrheitsentscheidung sollte zukünftig ein Schiedsverfahren treten.

SCHLIESSUNG DER LÜCKEN IN DER MITBESTIMMUNG

Lücken in der Unternehmensmitbestimmung, z.B. im Bereich der Drittelbeteiligung, müssen endlich geschlossen werden. Wir brauchen einen einheitlichen Konzernbegriff, um aktuellen Herausforderungen begegnen zu können.

BETRIEBLICHE EBENE

Unternehmen, die Europäische Richtlinien nutzen, um ihre Unternehmensverfassung zu ändern, müssen verpflichtet werden, Verhandlungen zu einem Europäischen Gremium der betrieblichen Interessenvertretung, bzw. mit allen Belegschaften zu führen.

MIT MUT FÜR GUTE ARBEIT UND QUALIFIZIERUNG

In der Arbeitswelt stehen wir inmitten tiefgreifender Veränderungsprozesse. Die Digitalisierung wird die Komplexität der Produktionsprozesse weiter erhöhen, neue und steigende Anforderungen an Qualifizierung hervorbringen, Arbeitsabläufe stark beeinflussen sowie neue Geschäftsmodelle hervorbringen.

Zu befürchten ist, dass die Dynamik der Transformation in einer weiter gespaltenen Arbeitswelt (tariflich, prekär, randständig, scheinselbständig, außertariflich) die bisherige Diskriminierung vertieft und neue Tatbestände sozialer Ungerechtigkeit schafft – bei Bildungs- und Weiterbildungschancen, in der Freiheit der Arbeitszeitwahl und in dem individuellen Einfluss auf die Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung, aber auch in der Bezahlung, in der Mobilität und im Gesundheitsschutz. Einer solchen Entwicklung muss mit einer Politik für Ordnung auf dem Arbeitsmarkt entgegen gewirkt werden.

UNSERE FORDERUNGEN:

ARBEITSZEIT MITBESTIMMT

Das Arbeitszeitgesetz ist einer Vielzahl von Angriffen ausgesetzt. Wenn einzelne Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände beispielsweise Corona-bedingte, befristete Eingriffe in das Arbeitszeitgesetz zum neuen, dauerhaften Standard hierzulande machen wollen, dann ist das nichts anderes als der Versuch, die politische Richtungsentscheidung zu Beginn der Krisen-Bekämpfung grundsätzlich umzukehren. Zumal es keine sachlich begründete und empirische belegte Notwendigkeit gab und gibt, das Niveau an sozialem Schutz bei der Arbeitszeit zu verringern, sondern lediglich eine ideologisch motivierte Forderung einiger Arbeitgeberverbände nach Deregulierung. Wir verhandeln im Rahmen der Sozialpartnerschaft moderne Arbeitszeitmodelle. Eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes lehnen wir strikt ab.

GLEICHE TEILHABE VON FRAUEN IN WIRTSCHAFT UND POLITIK

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Querschnittsaufgabe und muss sich wie ein roter Faden durch alle relevanten politischen Bereiche ziehen. Frauen muss in gleicher Weise der Zugang zu Gremien und Führungsaufgaben in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sichergestellt werden. Dafür brauchen wir ein verfassungskonformes Paritätsgesetz für alle politischen Ebenen. Führungsaufgaben in den Unternehmen müssen so gestaltet werden, dass sie einen chancengerechten Zugang für beide Geschlechter bieten. Die verbindliche Quote für Vorstände und Aufsichtsräte muss konsequent umgesetzt und bei Nichteinhaltung mit harten Sanktionen versehen werden.

HÖHERE ERWERBSBETEILIGUNG VON FRAUEN

Gerechte Teilhabe bedeutet auch Teilhabe an gesellschaftlichem Wohlstand. Dazu ist die Beteiligung von Frauen an sozialversicherungspflichtiger Erwerbsarbeit zu steigern. Gerade in der aktuellen Pandemiesituation erleben wir, dass Mütter zugunsten der Care-Arbeit ihre Arbeitszeit reduzieren bzw. ihre Erwerbstätigkeit aufgeben und somit in eine mögliche (Alters)Armutsfalle tappen. Familien muss es noch besser ermöglicht werden, Sorgearbeit partnerschaftlich aufzuteilen und gemeinsam Verantwortung füreinander zu übernehmen. Dazu gehört auch eine partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit und ein legalisiertes Modell haushaltsnaher Dienstleistungen. Damit die zunehmend digitalisierte Arbeitswelt beiden Geschlechtern gleiche berufliche Entwicklungschancen bietet, sind mehr Frauen in technischen und MINT-Berufen erforderlich. Die vorliegenden Konzepte, wie z. B. der Zukunftstag, führten bisher nicht zum gewünschten Ergebnis. Wir brauchen die Überwindung veralteter Rollenstereotype, positive Vorbilder und eine gezielte Förderung zum Beispiel über Programme an Unis und Schulen. Das gilt sowohl für akademische als auch für nicht-akademische Berufe.

VERBESSERTES ZUTRITTSRECHT VON GEWERKSCHAFTEN

Die Verbesserung der Zugangsrechte von Gewerkschaften in die Betriebe zur Mitgliedergewinnung ist aufgrund der höchstrichterlichen Rechtsprechung erforderlich. Bisher ist grundsätzlich der Zutritt zu Werbezwecken nur halbjährlich zulässig; das ist deutlich zu wenig. Diese gewerkschaftlichen Rechte sind auch in der revidierten Europäischen Sozialcharta verbrieft, die von Deutschland endlich ratifiziert werden muss.

Darüber hinaus muss das verbriefte Zugangsrecht der Gewerkschaften angesichts von Digitalisierung und wachsender mobiler Arbeit um ein virtuelles Zugangsrecht erweitert werden, etwa durch Zugang und Darstellungsmöglichkeiten im betrieblichen Intranet.

MOBILE ARBEIT NICHT ZULASTEN VON SCHUTZRECHTEN

Mobiles Arbeiten darf nicht zur Entgrenzung von Arbeit und dem Verschwimmen von Arbeit und Leben führen (z.B. durch Ausweitung von Arbeitszeit und Nichteinhaltung von Ruhephasen), weshalb Beschäftigte ein durchsetzbares Recht auf Nichterreichbarkeit brauchen. Mobiles Arbeiten hat viele Formen, daher fordern wir bei Regelungen für Mobile Arbeit alle Stufen der industriellen Wertschöpfungskette mitzudenken von der Produktion über den Büroarbeitsplatz bis hin zum Außendienst. Die Einhaltung geltender Arbeits- und Gesundheitsschutznormen müssen stärker überwacht und die Nichteinhaltung wirksamer sanktioniert werden. Dauerhafte mobile Arbeit von zu Hause muss den ergonomischen Standards entsprechen. Gleichzeitig bedarf es einer fachlichen Unterstützungsleistung für die Entscheidungsträger.

ABSCHAFFUNG SACHGRUNDLOSER BEFRISTUNGEN

Es bleibt dabei: Die grundlose Verweigerung von Berechenbarkeit und Stabilität im Arbeitsverhältnis ist mit einer sozialen Wirtschaft und fairen Arbeitsbeziehungen nicht vereinbar. Darum fordern wir die Abschaffung sachgrundloser Befristungen.

ZUKUNFTSFÄHIGE BERUFSSCHULE

Gerade in der Coronakrise werden die Schwächen in der technischen Ausstattung der Berufsschulen und des Berufsschulunterrichts besonders deutlich. Um die Ausbildung zukunftsfähig zu machen, müssen die Mittel des DigitalPakts endlich auch bei den Auszubildenden ankommen und alle Schulen an einen Breitbandabschluss angeschlossen werden. Die gezielte Vorbereitung auf die Nutzung digitaler Technologien muss Priorität in der Ausbildung bekommen – sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb. Nicht zuletzt müssen auch die Lehrkräfte nachhaltig geschult werden und tragfähige Konzepte zur Vermittlung an die Seite gestellt bekommen. Die Digitalisierung darf keine zusätzliche Hürde für junge Auszubildende darstellen, sondern muss allen jungen Menschen einen gleichwertigen Zugang ermöglichen.

EINBRUCH NACH CORONA ZUVORKOMMEN – WIR FORDERN EINE AUSBILDUNGSHILFE

Im Jahr 2020 kam es alleine in unseren Branchen zu einem Rückgang um 700 Ausbildungsplätze und auch der Ausblick für 2021 ist negativ. Es ist davon auszugehen, dass die negativen Auswirkungen des pandemiebedingten Lockdowns erst mit Verzögerung sichtbar

werden. Die Zahl der Ausbildungsplätze muss daher erhalten bleiben und die Ausbildung zukunftsfähig werden. Daher brauchen wir eine Ausbildungshilfe für all die KMUs, die während und nach der Corona-Krise keine Ausbildungsplätze mehr gewährleisten können. Ausbildungsverbände müssen gestärkt werden, damit jeder junge Mensch die Perspektive für einen direkten Anschluss nach der Schulzeit hat.

BILDUNGSJOURNAL FÜR ALLE ERWERBSTÄTIGEN

Die Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen müssen heute über mehrere Ausbildungsstationen und über die gesamte Erwerbs- und Bildungsbiografie vorgehalten werden. Um Chancengleichheit im Bildungssystem sowie die Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen zu fördern, muss auf die individuelle Situation der Menschen eingegangen werden. Technologien wie Blockchain ermöglichen die Etablierung eines solchen Systems, das dabei helfen kann, Erwerbsbiografien lückenlos abzubilden und dadurch Fähigkeits- und Kompetenzprofile darzustellen.

ARBEITSVERSICHERUNG

In der Arbeitslosenversicherung müssen präventive Elemente ausgebaut werden. Hierzu gehören eine lebensbegleitende Berufsberatung sowie eine individuelle Förderung, die die Anpassungsfortbildung genauso erfassen wie die Aufstiegsfortbildung. Die Förderung muss eine lebensstandardsichernde Entgeltersatzleistung beinhalten und mit einem Freistellungsanspruch ergänzt werden. Die heutige Fokussierung der Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit auf die betrieblich veranlassete Weiterbildung greift zu kurz. Individuelle Perspektiven müssen eröffnet werden. Dabei dürfen die Betriebe grundsätzlich nicht aus der Verantwortung für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten entlassen werden.

KURZARBEITERGELD FÜR DIE TRANSFORMATION

Das arbeitsmarktpolitische Instrument der Kurzarbeit hat sich bewährt. Die Sonderregelungen, die in der Corona-Regelungen befristet geschaffen wurden, müssen fortgeführt werden. Die Verordnungsermächtigung des Bundesarbeitsministeriums sollte um diese Regelungen unbefristet ausgeweitet werden. Durch die Transformation werden sich Geschäftsprozesse verändern. Dies kann zu überdurchschnittlichen Qualifikationsbedarfen führen, die die Unternehmen überfordern würden. In diesem Fall sollten die Weiterbildungsanstrengungen der Betriebe bei umfangreicheren, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifizierungen durch die Gewährung von Kurzarbeit unterstützt werden. Für die Leistungen der Arbeitslosenversicherung muss weiter das Äquivalenzprinzip gelten. Dieses Prinzip beruht auf dem Grundsatz der Gleichwertigkeit von Leistung und Gegenleistung. Für das Kurzarbeitergeld muss weiterhin die Gegenleistung das sozialversicherungspflichtige Einkommen darstellen.

MIT MUT FÜR GERECHTIGKEIT UND SOZIALE SICHERHEIT

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie gut unser soziales Sicherungssystem funktioniert. Dennoch gibt es Herausforderungen für den Sozialstaat, die weitere Reformen erforderlich machen. Als zentrale Herausforderungen sind die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft, der demografische Wandel und die Internationalisierung zu nennen. Sie alle haben Folgen für unser hochspezialisiertes und gegliedertes System der sozialen Sicherheit.

UNSERE FORDERUNGEN:

STABILISIERUNG DES GESETZLICHEN RENTEN-NIVEAUS

Wir brauchen auch über den 31.12.2025 hinaus eine Haltelinie für das gesetzliche Rentenniveau. Maßstab ist für uns das gegenwärtige Sicherungsniveau von 48 Prozent. Dies gilt es langfristig zu stabilisieren, ohne dass dies zu einer Anhebung des Renteneintrittsalters führt. Darüber hinaus fordern wir die Schaffung von Bedingungen, die es ermöglichen, das gesetzliche Rentenniveau auf 50 Prozent anzuheben. Diese Option ist beispielsweise bei zusätzlicher Beschäftigung und zusätzlichen Beiträgen in die Rentenkasse realistisch. Sie bedingt u.a. Investitionen in Qualifikation und Gesundheitsschutz sowie die volle Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt.

AUSWEITUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist das zweite Standbein einer stabilen Alterssicherung. Bislang kann trotz der Beseitigung vieler rechtlicher und finanzieller Hürden keine nennenswerte Ausweitung der bAV festgestellt werden. In hohem Maße anerkannte Modelle wie der ChemiePensionsfonds zeigen, dass bAV ein wesentlicher und flächendeckender Baustein sein kann. Daher sind noch weitere Anreize für eine Ausweitung der bAV zu schaffen. Dazu gehört die Möglichkeit, leichter Tarifverträge zur bAV als allgemein verbindlich zu erklären. Außerdem ist ein obligatorischer Mindestbeitrag des Arbeitgebers von bspw. 1/4 der monatlichen Bezugsgröße (ca. 800 Euro) für die betriebliche Altersvorsorge für alle Beschäftigten einzuführen. Ausschließlich tarifgebundene Arbeitgeber bekommen die Hälfte dieses Betrages als zusätzlichen Förderbetrag im Sinne des §100 EstG aus Steuermitteln erstattet.

FLEXIBLE UND SICHERE ÜBERGÄNGE IN DIE RENTE SCHAFFEN

Viele Beschäftigte sind durch ihren Beruf sowohl physisch als psychisch stark negativ beansprucht. Starre Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand helfen hier kaum weiter. Wir benötigen flexible Lösungen für den Übergang in die Rente. Dafür brauchen wir

u.a. eine Teilrente vor dem 63. Lebensjahr und einen verbesserten Rechtsanspruch auf sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit. Außerdem fordern wir die Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen bei der Flexi-Rente.

GUTE ARBEIT FÜR GUTE RENTE

Das wichtigste für eine gute Rente ist die Stärkung der Erwerbsverläufe durch kontinuierliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Langfristig sollte die gesetzliche Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung unter Einbeziehung von (Solo-) Selbstständigen weiterentwickelt werden.

GESETZLICHE FÖRDERUNG TARIFLICHER ABSICHERUNG GEGEN ELEMENTARE LEBENSRIKEN

Die gesetzlichen Versicherungen sind heute so konzipiert, dass regelmäßig eine Ergänzung durch weitere Säulen erforderlich ist. Teilweise sind sie – wie z.B. die Pflegeversicherung – ausdrücklich als Teilleistungsversicherung ausgestaltet und bedürfen unbedingt einer Ergänzung. Die Tarifvertragsparteien haben hier teilweise schon vor Jahrzehnten im Bereich der Altersvorsorge und der Vorsorge gegen Berufsunfähigkeit beispielhafte Lösungen entwickelt und tragen so auch zur Entlastung der staatlichen Vorsorgesysteme bei. Der Erfolg dieser tariflichen Regelungen ist auch durch die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sonderregeln, namentlich die steuer- und beitragsfreie Entgeltumwandlung bedingt. Diese Sonderregeln sind auch auf den jüngsten Baustein der tarifvertraglichen Absicherung, die tarifliche Pflegeversicherung auszuweiten. Wie die tarifliche Altersvorsorge dient sie der finanziellen Absicherung im Alter und vermeidet die Inanspruchnahme staatlicher Sicherungssysteme.

SOZIALE GESUNDHEITSWIRTSCHAFT

Dem bisher dominierenden Leitbild einer anbieterorientierten Gesundheitswirtschaft wird ein neues, bedarfs- und versichertenorientiertes Leitbild entgegengestellt. Zentrale Punkte sind der Ausbau der integrierten Versorgung und Prävention sowie eine solide Finanzierung der Leistungen durch alle, gerecht verteilt (solidarische Bürgerversicherung).

GUTE PFLEGE FÜR ALLE

Wir wollen eine Pflegebürgerversicherung, die die pflegebedingten Kosten vollständig absichert und Eigenanteile ausschließt - durch Ausweitung der Finanzierungsseite auf alle Bürgerinnen und Bürger.

MIT EINEM GERECHTEREN BESTEUERUNGSSYSTEM SCHAFFEN

In der Arbeitswelt stehen wir inmitten tiefgreifender Veränderungsprozesse. Die kommenden Herausforderungen und die nötigen Investitionen erfordern finanzielle Ressourcen. Wenn gleich zukunftsweisende Investitionen kreditfinanziert werden müssen, ist für die allgemeine Daseinsvorsorge auch eine ausreichende Steuerbasis notwendig, damit der Staat seine Aufgaben für die Bürgerinnen und Bürger erfüllen kann.

Das Steuersystem muss gerechter ausgestaltet werden und dem Prinzip der Leistungsfähigkeit gerecht werden. Das bedeutet, dass die Bürgerinnen und Bürger mit hohem Einkommen und großen Vermögen einen größeren Anteil zum Steueraufkommen beitragen müssen. Gleichzeitig müssen Arbeitnehmer*innen mit kleinen und mittleren Einkommen entlastet werden. Gleiches gilt für Familien mit Kindern.

UNSERE FORDERUNGEN:

GERECHTERE EINKOMMENSBESTEUERUNG

Gerade Normalverdiener-Haushalte leiden unter der Belastung der stark ansteigenden Steuerprogression. Wir fordern eine Abschaffung des Mittelstandsbauchs, eine Entlastung von kleinen und mittleren Einkommen durch geringere Steuersätze und eine Glättung des Tarifverlaufs. Gleichzeitig fordern wir einen höheren Spitzensteuersatz, um Haushalte mit hohem Einkommen stärker an der Finanzierung des Gemeinwesens zu beteiligen. Dieser gestiegene Spitzensteuersatz soll dann erst bei höheren Einkommen fällig werden als bisher.

WIEDERERHEBUNG DER VERMÖGENSSTEUER, GERECHTE BESTEUERUNG VON ERBSCHAFTEN

Um die vermögendsten Bürger*innen an der Finanzierung des Gemeinwesens gemäß ihrer Leistungsfähigkeit zu beteiligen, fordern wir, die Vermögensteuer wieder zu erheben. Mit ausreichenden Freibeträgen wird sichergestellt, dass nur große Vermögen der Besteuerung unterliegen. Außerdem fordern wir eine verfassungskonforme Reform der Erbschaftsteuer, die auf eine Ungleichbehandlung von Vermögen verzichtet.

PENDLERPAUSCHALE ZUM MOBILITÄTSGELD WEITERENTWICKELN

In ihrer jetzigen Form nützt die Pendlerpauschale insbesondere Gutverdienenden mit weiten Wegstrecken. Um diese Ungerechtigkeit zu vermeiden, soll künftig je gefahrenem Kilometer der gleiche Betrag von der Steuerschuld abgezogen werden, unabhängig vom Einkommen und unabhängig vom gewählten Verkehrsmittel. In seiner Höhe muss das neue Mobilitätsgeld mindestens einer Anhebung der bisherigen Pendlerpauschale von 30 auf 40 Cent je Kilometer entsprechen. Um Menschen nicht zu benachteiligen, die aufgrund ihres geringen Einkommens keine oder nur wenig Einkommensteuer zahlen, muss das Mobilitätsgeld gutgeschrieben und ggf. als negative Steuerzahlung ausgezahlt werden.

ABSCHAFFUNG DES EHEGATTENSPLITTINGS, ABER MIT BESTANDSSCHUTZ

Von der Besteuerung nach dem Ehegattensplittingtarif profitieren insbesondere Ehen, bei denen das Einkommen ungleich zwischen den Ehepartnern verteilt ist.

Das Ehegattensplitting reduziert den Anreiz für die Ehepartner dem mit geringeren Einkommen, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen oder diese auszuweiten. Das betrifft in der Realität in den meisten Fällen Frauen. Wir fordern eine Abschaffung des Ehegattensplittings und den Übergang zu einer Individualbesteuerung. Dabei muss der Grundfreibetrag eines Ehepartners auf das Einkommen des anderen Partners übertragbar sein. Für Ehen, die vor einem Stichtag geschlossen worden sind und die sich bereits in der Vergangenheit für die gemeinsame Veranlagung entschieden haben, fordern wir einen Bestandsschutz. Das heißt, dass diese Ehepaare auch weiterhin die Besteuerung nach dem Splittingtarif wählen können. Alle später geschlossenen Ehen sollen dann automatisch der Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag unterliegen.

KINDERFREIBETRAG ABSCHAFFEN, KINDERGELD FÜR ALLE ERHÖHEN

Der Kinderfreibetrag bewirkt, dass Kinder im aktuell geltenden Steuerrecht in Abhängigkeit vom Einkommen der Eltern unterschiedlich steuerlich berücksichtigt werden. Familien mit hinreichend hohen Einkommen profitieren vom Kinderfreibetrag, der dann höher ausfällt als das Kindergeld. Um diese eklatante Ungerechtigkeit zu beheben, fordern wir, den Kinderfreibetrag abzuschaffen. Gleichzeitig muss das Kindergeld für alle erhöht werden.

MIT MUT FÜR EIN MODERNES EUROPA

Mit der Corona-Krise hat die Europäische Union nochmals eine Begründung erfahren. Ein Virus, das keine Grenzen kennt, lässt sich eben nicht rein national bekämpfen. Das gilt für die Vorbeugung gesundheitlicher Pandemie-Folgen genauso wie für die wirtschaftlichen und sozialen Folgen.

UNSERE FORDERUNGEN:

EINSATZ FÜR EIN WIRKLICH SOZIALES EUROPA

Wir setzen uns für die Umsetzung der 20 Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte in ganz Europa ein. Wir brauchen faire Arbeitsbedingungen, Sozialschutz und soziale Inklusion. Wir brauchen eine Arbeitslosenrückversicherung zur Stützung von Mitgliedsstaaten in wirtschaftlichen Krisenzeiten und Programme zur Finanzierung von Kurzarbeitergeld. Instrumente wie SURE sind gute Ansätze für eine gelebte europäische Solidarität und müssen weiter ausgebaut werden. Die Jugendarbeitslosigkeit in Europa muss wirkungsvoll bekämpft werden.

EINSATZ FÜR EIN MITBESTIMMTES EUROPA

Wir brauchen eine Stärkung der Mitbestimmung durch wirksame Umsetzung des Company Law Package. Zwar wurde die grenzüberschreitende Mitbestimmung durch das Paket gestärkt, aber noch immer gibt es zu viele Schlupflöcher bei der Umwandlung von Unternehmen oder dem zeitlich begrenzten Schutz von Mitbestimmung bei Abwanderung in einen anderen EU-Mitgliedstaat. Ausnahmen der Mitbestimmung wie bei der Umwandlung in Europäischen Aktiengesellschaften müssen verhindert werden. Wir brauchen außerdem ein verbessertes Recht bei der Durchsetzung

von Informationsrechten für Europäische Betriebsräte. Konzerne sollen Maßnahmen zukünftig nicht umsetzen dürfen, bis der Europäische Betriebsrat seine Beratungen abgeschlossen hat (Unterlassungsanspruch). Es braucht zur Stärkung der Gremien außerdem ein gestärktes Hinzuziehungsrecht für Gewerkschaften.

EINSATZ FÜR EIN VERANTWORTLICHES EUROPA IN DER WELT

Wir wollen ein europäisches Lieferkettengesetz, das Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette mit Sanktionen belegt, sofern keine Abhilfe geleistet wird. Zukünftige Freihandelsverträge der EU müssen auch soziale, umweltpolitische und menschenrechtliche Schutzmechanismen beinhalten.

EINSATZ FÜR EINE NACHHALTIGE INDUSTRIEPOLITIK, DIE WOHLSTAND UND ARBEITSPLÄTZE SCHAFFT

Beim Wiederaufbau der Wirtschaft nach der Corona-Pandemie im Rahmen von „Next Generation EU“ muss die angestrebte Resilienz auch zukunftsfähige Arbeitsplätze beinhalten.

Wir wollen eine europäische Industriepolitik, die den Klimawandel und gute Arbeitsplätze in gleicher Weise im Auge hat. Green Deal und Just Transition sind zwei Seiten derselben Medaille, eines funktioniert ohne das andere nicht. CO₂ und Klimaziele sowie alternative Stoffeinsätze oder Änderungen an der Chemikalienverordnung REACH müssen sich an wissenschaftlichen Erkenntnissen und Machbarkeiten messen lassen. Es braucht einen klaren Maßnahmenpfad mit enger Begleitung aller zivilgesellschaftlichen Akteure und insbesondere der Gewerkschaften. Die Herausforderungen des Green Deals zum Umbau der europäischen Industrie müssen als Chance einer sozial-ökologischen Transformation gesehen werden und zugleich auch Motor für Innovationen sein.

EUROPÄISCHE RESILIENZSTRATEGIE

Europa muss Schlussfolgerungen aus der Corona-Pandemie ziehen. Wir sind in wichtigen Kompetenzfeldern zu abhängig von außereuropäischen Playern. Dafür brauchen wir europäische Lösungen – bei der Herstellung von Gesundheitsprodukten genauso wie bei der Vorsorge gegen künftige Pandemien. Und wir brauchen mehr Ehrlichkeit: Es wird uns buchstäblich etwas kosten – genauso, wie die „große Transformation“ von Wirtschaft, Industrie und Gesellschaft insgesamt. Hier gehören alle Interessengruppen der Gesundheitswirtschaft, Politik und Sozialpartner an einen Tisch, um langfristig tragfähige Forschungs-, Versorgungs- und nicht zuletzt Finanzierungskonzepte zu entwickeln.

NOVELLIERUNG DES EU-BEIHILFERECHTS

Das europäische Beihilferecht muss so novelliert werden, dass es nationale und europäische Ambitionen im Strukturwandel unterstützt statt be- oder verhindert. Etwa beim Umbau der deutschen Energiewirtschaft und dem Ausstieg aus der Kohleverstromung.

MIT MUT AUS DER KRISE

Die Corona-Pandemie hat vieles in Frage gestellt, was zuvor gesichert und selbstverständlich schien. Aber eines hat erneut Bestätigung gefunden. Das ist die gewerkschaftliche Idee von einer solidarischen Gestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer Gerechtigkeit. Gerade in dieser Krise ist der Wert gewerkschaftlicher Gestaltungs- und Durchsetzungskraft – im Zusammenspiel mit staatlicher Handlungsfähigkeit – noch einmal augenscheinlich dokumentiert.

Im Geist der Solidarität wollen und können wir aber nicht nur die Krise bewältigen. Im Geist der Solidarität wollen und können wir auch die großen Aufgaben der Transformation bestehen.

Wir wollen mit Mut aus der Krise.
Wir wollen mit Mut in eine gute Zukunft.

**WIR WOLLEN
MIT.MUT.MACHEN.**