

**AntragstellerIn: LAG Wirtschaft, Finanzen und Soziales**

## **GUTE UND SICHERE ARBEIT IN BADEN-WÜRTTEMBERG**

1 Die Arbeitswelt hat sich gewandelt – auch in Baden-Württemberg. Das Fundament aus Sicher-  
2 heit und Wohlstand wird zusehends brüchig. Viele arbeiten Vollzeit und dennoch reicht ihr Ein-  
3 kommen nicht aus, um eine Familie zu ernähren. Viele sind verunsichert, denn ihr Beschäfti-  
4 gungsverhältnis ist befristet und hat ein Verfallsdatum. Zu viele werden durch Befristungen,  
5 Leiharbeit und Werkverträge zu Randbelegschaften. Baden-Württemberg folgt bei diesen Ent-  
6 wicklungen dem ungerechten Trend.  
7 Für uns Grüne gilt: Jegliche Arbeit hat ihren Wert. Erwerbsarbeit dient aber nicht nur der Siche-  
8 rung des Lebensunterhalts, sondern sie muss auch Sicherheit und Lebensplanung ermöglichen  
9 sowie gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung sicherstellen. Erwerbsarbeit ist für die  
10 Menschen eine wichtige Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe. Ein angemessenes und tarif-  
11 lich geschütztes Einkommen, Entgeltgleichheit, faire Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und  
12 das Recht auf informationelle Selbstbestimmung auch im Betrieb sind für uns Merkmale von  
13 guter Arbeit. Schlechte Arbeit verschwendet hingegen die menschliche Leistungsfähigkeit. Im-  
14 mer weniger junge und mehr ältere Menschen werden künftig arbeiten. Zusätzlich muss das  
15 Arbeitsleben vermehrt mit Sorgearbeit in der Familie vereinbart werden. In der Konsequenz ist  
16 „gute und sichere Arbeit“ Voraussetzung für ein würdevolles Leben im Alter und der wichtigste  
17 Schutz gegen Altersarmut. Steht nicht der Mensch im Mittelpunkt, zahlt am Ende die Gemein-  
18 schaft.  
19 Von einer gesunden, zufriedenen und motiviert arbeitenden Belegschaft profitieren auch die  
20 Arbeitgebenden. Die positiven Auswirkungen „guter und sicherer Arbeit“ bzw. die negativen  
21 Effekte schlechter Arbeitsbedingungen beeinflussen den Unternehmenserfolg ganz entschei-  
22 dend. Gerade in einem Bundesland wie Baden-Württemberg mit seiner immer noch sehr stark  
23 mittelständisch geprägten Unternehmensstruktur sind das Engagement, die Loyalität und die  
24 Innovationskraft der einzelnen Beschäftigten zentrale Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.  
25 Gleiches gilt auch für große und börsennotierte Konzerne. Nur wer das Wohl der Beschäf-  
26 tigten ernst nimmt und ihnen Möglichkeiten einräumt, wird langfristig angesichts des Fachkräf-  
27 temangels und des sich verschärfenden Wettbewerbs Erfolg haben.

### **28 1. In Baden-Württemberg beispielhaft vorgehen**

29 Wir treten ein für sichere und gerecht entlohnte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungs-  
30 verhältnisse. Starke Arbeitnehmerrechte, eine funktionierende Tarifautonomie und durchset-  
31 zungsfähige Betriebs-, Personal- und Mitarbeitervertretungen sind Voraussetzungen dafür, dass  
32 „gute und sichere Arbeit“, soziale Gerechtigkeit und Solidarität in einer globalisierten Arbeits-  
33 welt Bestand haben. Es ist wichtig und überfällig, bei diesem Thema voranzukommen. Die  
34 grün-rote Landesregierung hat nicht nur Vorbildfunktion sondern auch konkrete Möglichkeiten.

<b>Der Antrag wurde:</b>	<b>Abstimmung:</b>	<b>Anmerkungen:</b>
[ ] befasst	abgegebene Stimmen:	
[ ] nicht befasst	gültige Stimmen:	
	Ja-Stimmen:	
	Nein-Stimmen:	
	Enthaltungen:	

### **Ein weiteres Bundesland mit Tariftreuegesetz**

35 Bei öffentlichen Ausschreibungen erhält bei gleicher Leistung stets der günstigste Anbieter den  
36 Zuschlag. Dies kann zu einem Wettbewerb um die niedrigsten Löhne führen, der mit einem  
37 Tariftreuegesetz gestoppt werden muss. In anderen Bundesländern gehören Tariftreueregelun-  
38 gen schon zum festen Bestandteil der Auftragsvergabe. Sie wurden nach dem so genannten  
39 „Rüffert-Urteil“ des Europäischen Gerichtshofs angepasst und europarechtskonform ausgestal-  
40 tet. Unter schwarz-gelb fehlten in Baden-Württemberg bislang derartige Regelungen. Wir be-  
41 begrüßen, dass grün-rot in Baden-Württemberg dieses Versäumnis angeht, damit öffentlich finan-  
42 zierte Leistungen nicht unter unwürdigen und untertariflichen Bedingungen erbracht werden.  
43 Daher begrüßen wir es, dass die Grün-Rot mit dem Tariftreuegesetz für Baden-Württemberg  
44 eine europarechtskonforme Regelung plant, die sicher stellt, dass vergabespezifische Mindest-  
45 löhne und ortsübliche Tariflöhne bei Ausschreibungen – auch von Subunternehmen – eingehal-  
46 ten werden müssen

### **Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub – seit 35 Jahren überfällig**

48 Die Potenziale des lebenslangen Lernens werden in Baden-Württemberg noch nicht ausrei-  
49 chend genutzt, auch die rechtlichen Rahmenbedingungen müssen ausgebaut werden. Wir wol-  
50 len das Recht aller Arbeitenden stärken, sich auch während ihrer Beschäftigungszeiten weiter-  
51 zubilden. Deshalb unterstützen wir die Ankündigung der Landesregierung, eine gesetzliche Re-  
52 gelung zum Bildungsurlaub zu schaffen. Die Bundesrepublik Deutschland hat sich bereits 1976  
53 durch die Ratifizierung des Übereinkommens 140 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)  
54 über den bezahlten Bildungsurlaub international verpflichtet, die Gewährung von bezahltem  
55 Bildungsurlaub durch die Gesetzgebung sicherzustellen. Die neue grün-rote Landesregierung  
56 hat die Chance, nun endlich eine Verpflichtung nachzuholen, die schon seit 1976 auf internati-  
57 onaler Ebene besteht. Notwendig ist also ein eigenständiges Bildungsurlaubsgesetz mit einem  
58 Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub zur Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen, der  
59 auch für Auszubildende, Heimarbeitende und Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Men-  
60 schen gilt. Alle Beschäftigten sollen nach einer sechsmonatigen Vorbeschäftigungszeit pro Jahr  
61 bis zu fünf Tage Bildungsurlaub beantragen können. Selbstverständlich muss der Bildungsurlaub  
62 voll bezahlt sein und darf nicht mit dem Erholungsurlaub verrechnet werden.

### **Landespersonalvertretungsgesetz endlich richtig machen**

64 Das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) von Baden-Württemberg aus dem Jahr 1958  
65 wurde 2008 zu seinem 50-jährigen Jubiläum vom DGB als „eines der rückständigsten Mitbe-  
66 stimmungsgesetze in der Bundesrepublik Deutschland“ bezeichnet. 2010 verabschiedete die  
67 alte Landesregierung nach dreijährigem Ringen die Dienstrechtsreform. Damit wurde die Mitbe-  
68 stimmung aber nicht ausgeweitet sondern eingeschränkt. Die Gewerkschaften im Land und  
69 auch die Grünen kritisierten diese Änderungen damals scharf. Durch die grün-rote Landesregie-  
70 rung gibt es nun endlich die Chance, der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst offensiv zu  
71 ihrem Recht zu verhelfen. Die Personalräte brauchen die gleiche Augenhöhe wie Betriebsräte.  
72 So sind bisherige Mitwirkungs- und Anhörungsrechte zu vollen Mitbestimmungsrechten auszu-  
73 bauen.

### **Vorbildfunktion des Landes für gute Arbeit wahrnehmen – gegen prekäre Beschäftigung**

75 Nicht nur als Gesetzgeber ist das Land Baden-Württemberg in der Verantwortung, sondern  
76 auch als Arbeitgeber. Überall dort, wo das Land unmittelbar oder mittelbar als Arbeitgeber auf-  
77 tritt, sollen die Beschäftigungsverhältnisse kritisch geprüft werden. Für uns gilt: regulär und fair  
78 statt prekär! Auf Leiharbeit sollte gänzlich verzichtet werden. Werkverträge dürfen nicht zu  
79 Lohndumping oder Scheinselbstständigkeit führen. Beschäftigungsverhältnisse sollen nur mit  
80 sachlichem Grund befristet werden. Insbesondere bei Praktika müssen eindeutige Regelungen

81 und Mindestbedingungen gelten. Zentral dabei ist: wenn junge Menschen eine Berufsausbil-  
82 dung oder ein Studium abgeschlossen haben, dann kann kein Praktikumsverhältnis bestehen.  
83 Eine Ausnahme stellt ein weiteres Studium dar, beispielsweise Praktika zur Vorbereitung eines  
84 Masterstudiengangs oder in einem Masterstudiengang nach abgeschlossenem Bachelorstudium.  
85 Trainee und Hospitationen sollen selbstverständlich auch zukünftig möglich sein. Auch bei Ho-  
86 norarverträgen sind eindeutige Regeln zu beachten. Neben ihrer Vorbildfunktion bei eigenen  
87 Beschäftigungsverhältnissen sollte grün-rot gegen prekäre Beschäftigung in der baden-  
88 württembergischen Wirtschaft klar Stellung beziehen. Vor allem aber muss die Landesregierung  
89 vom Bund einfordern, dass die Finanzkontrolle Schwarzarbeit zum Schutz der Beschäftigten  
90 ausreichend in Baden-Württemberg kontrolliert.

## 91 **2. Dem Bund auf die Sprünge helfen**

92 Baden-Württemberg kann aber nicht alle Probleme auf dem Arbeitsmarkt alleine lösen. Vieles  
93 muss bundespolitisch entschieden werden. Noch regiert dort schwarz-gelb. Die Bundesregie-  
94 rung ist aber trotz etlicher Kehrtwenden in anderen Politikfeldern im Bereich der Arbeitnehmer-  
95 rechte nur für Lippenbekenntnissen und Teillösungen bereit. Daher ermuntern wir die grün-  
96 geführte Landesregierung weiterhin Bundesratsinitiativen anzuschieben.

### 97 **Mindestlöhne einführen – Tarifaufonomie stärken**

98 Die Tarifaufonomie funktioniert auch wegen Tariffucht nicht mehr in allen Branchen und muss  
99 politisch gestärkt und gestützt werden. Auch wenn ein erster Antrag im Bundesrat bereits abge-  
100 lehnt wurde, muss die Landesregierung weiterhin einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Eu-  
101 ro einfordern.

102 Im Bundestag gibt es eine weitere grüne parlamentarische Initiative, die Unterstützung braucht.  
103 Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz soll für alle Branchen geöffnet werden. Ganz im Sinne der  
104 Tarifaufonomie sollen die Tarifpartner selber entscheiden, ob branchenspezifische Mindestlöhne  
105 notwendig sind oder nicht. Mit einer Reform des Tarifvertragsgesetzes sollen die Schwellen für  
106 die Allgemeinverbindlicherklärung abgesenkt werden, damit mehr Tarifverträge für alle Betriebe  
107 einer Branche gelten. Der Trend zu Niedriglöhnen und die Erosion des Tarifvertragssystems  
108 müssen gestoppt werden, indem das Tarifsystem insgesamt stabilisiert und die Tarifbindung  
109 erhöht wird.

### 110 **Arbeit entfristen, Leiharbeit eingrenzen, Kündigungsschutz stärken**

111 Sicherheit im Berufsleben ist für die Menschen ein zentraler Punkt, der über ihre individuelle  
112 Lebensplanung entscheidet. Bundesratsinitiativen können hier viel bewirken. So fordern wir die  
113 Abschaffung der sachgrundlosen Befristung. Leiharbeit darf nur zum Abfedern von Auftrags-  
114 spitzen oder zum Überbrücken von kurzfristigen personellen Engpässen eingesetzt werden. In  
115 diesem Sinne darf Leiharbeit nur zeitlich begrenzt für mehr Flexibilität genutzt werden, aber  
116 nicht mehr billiger sein. Deshalb muss der Gleichbehandlungsgrundsatz „gleicher Lohn für glei-  
117 che Arbeit“ uneingeschränkt gelten Ein Flexibilitätsbonus in Höhe von 10% des Bruttolohns  
118 muss ebenso eingeführt werden wie ein Synchronisationsverbot. Weiterhin müssen Schlupflö-  
119 cher im Kündigungsrecht geschlossen werden. So darf beispielsweise mit Bagatellkündigungen  
120 nicht weiter der Kündigungsschutz umgangen werden.

### 121 **Minijobfalle beenden**

122 Vor allem Frauen arbeiten im Niedriglohnbereich, oftmals sogar als geringfügig Beschäftigte. In  
123 der Folge können Frauen häufig nicht von ihrer Arbeit leben und sind auf zusätzliche Transfer-  
124 leistungen oder auf Partnereinkommen angewiesen. Eine eigenständige Lebensplanung ist so  
125 nicht möglich, zudem droht Armut im Alter. Minijobs müssen in der Konsequenz ab dem ersten  
126 Euro sozialversicherungspflichtig ausgestaltet werden. Auch bei der Umgestaltung der Minijobs

127 kann das Land über eine Bundesratsinitiative eine notwendige politische Debatte anstoßen und  
128 mit konkreten Lösungen vorangehen.

### 129 **Schein-Werkverträgen den Kampf ansagen**

130 Nachdem wir aus der Opposition heraus im Bundestag die Bedingungen in der Leiharbeit heftig  
131 kritisiert haben, hat die Bundesregierung mit einer Lohnuntergrenze endlich Schritte zur gerech-  
132 teren Entlohnung in der Leiharbeitsbranche unternommen. Jetzt droht der Missbrauch von  
133 Werkverträgen. Die Beschäftigten leisten auf der Grundlage von Schein-Werkverträgen die glei-  
134 che Arbeit wie ihre regulär beschäftigten KollegInnen oder Leiharbeitskräfte – allerdings für be-  
135 deutend weniger Lohn und zu Lasten von Mitbestimmungsrechten. Die Bundesregierung bleibt  
136 hierzu bisher untätig. Um die Schein-Selbstständigkeit und den Missbrauch von Werkverträgen  
137 zu verhindern, hat die rot-grüne Landesregierung von Nordrhein-Westfalen mit Unterstützung  
138 von Baden-Württemberg eine Bundesratsinitiative gestartet – leider ohne Erfolg. Gemeinsam  
139 mit der grün-geführten Landesregierung werden wir uns weiterhin für eine Regelung einsetzen,  
140 die Leiharbeit und Werkverträge eindeutig und praxistauglich abgrenzt, die Rolle der Betriebsrä-  
141 te durch ein Mitspracherecht bei der Auftragsvergabe stärkt und die Kontrollmöglichkeiten und  
142 die Personalausstattung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit ausweitet.

### 143 **Gute Arbeit auch für Erwerbslose**

144 Auch Erwerbslose, die auf absehbare Zeit keine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt haben,  
145 brauchen Perspektiven. Deshalb brauchen wir nicht kurzfristige 1-Euro-Jobs, sondern reguläre  
146 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit Qualifizierungsanteilen als Brücke in Ausbildung  
147 und in den ersten Arbeitsmarkt. Deshalb begrüßen wir es, dass die Landesregierung einen sozia-  
148 len Arbeitsmarkt schafft, der Arbeitsplätze bei der öffentlichen Hand, Verbänden oder am  
149 Markt agierenden Unternehmen anbietet. Es ist gut, dass Baden-Württemberg neue Wege in  
150 der Arbeitsförderung wagt und die Finanzierung durch einen Passiv-Aktiv-Transfer auf eine  
151 neue Grundlage stellt. Auch Menschen mit Behinderungen brauchen neue Wege in die Er-  
152 werbsarbeit und eine gleichberechtigte Teilhabe. Gerade hier sind angesichts der Konzept- und  
153 Tatenlosigkeit der Bundesregierung innovative Projekte gefragt, um zumindest auf Landesebene  
154 die Möglichkeiten sozialer und integrativer Arbeitsmarktpolitik auszuschöpfen.

## 155 **3. Gute Arbeit weiterdenken**

### 156 **Arbeitsbedingungen alters- und altersgerecht gestalten**

157 Fast ein Viertel aller 55- bis 64-jährigen geht heute aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in  
158 Rente. Die Menschen werden nur dann bis 67 gesund arbeiten können, wenn gesetzliche und  
159 betriebliche Rahmenbedingungen ihnen dies ermöglichen. Es ist weder unmöglich noch unbe-  
160 zahlbar, Arbeit und Arbeitsinhalte alters- und altersgerecht zu gestalten. Notwendig sind gute  
161 Arbeitsbedingungen, die dem jeweiligen Alter der Beschäftigten angemessen sind und perspek-  
162 tivisch das gesamte Arbeitsleben eines Menschen im Blickfeld haben. Dazu muss der präventive  
163 und ganzheitliche Ansatz des Arbeitsschutzes konkretisiert werden, denn die Arbeit muss an die  
164 Menschen angepasst werden und nicht umgekehrt.

165 Auf bundespolitischer Ebene gibt es dazu noch eine Regelungslücke. Psychische Gefährdungen  
166 und Stress am Arbeitsplatz müssen entsprechend der Arbeitsschutzgesetze mit einer Verord-  
167 nung und mit technischen Regeln unterlegt werden und integrativer Bestandteil bei den Gef-  
168ährdungsbeurteilungen sein. Die Gefährdungsbeurteilungen müssen verbindlich durchgeführt,  
169 altersbezogen und gendergerecht ausgestaltet sein und die gesamte Arbeitsorganisation inklusi-  
170 ve Fragen der Arbeitszeit berücksichtigen. Der soziale Arbeitsschutz muss ebenfalls weiterentwi-  
171 ckelt werden. Zu den Pflichten der Arbeitgebenden gehört es auch, eine hohe Qualität des Mit-  
172 einanders und ein gutes Betriebsklima zu gewährleisten.



173 Bei der Umsetzung ist auch das Land in der Pflicht, denn die zuständigen Kontrollbehörden für  
174 den Arbeitsschutz werden vom Land ausgestattet. Notwendig ist eine ausreichende Personal-  
175 ausstattung. Die Aufsichtsbehörden sollen konsequent eingreifen können, wenn Gefährdungs-  
176 beurteilungen fehlen oder unvollständig sind. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, müssen  
177 das gesamte Aufsichtspersonal der Arbeitsschutzaufsicht ausreichend qualifiziert, eine Berichts-  
178 pflicht etabliert und Sanktionsmöglichkeiten erarbeitet werden, um den Arbeitsschutz konse-  
179 quent durchsetzen zu können. Wir wollen, dass Baden-Württemberg vorangeht für ein bun-  
180 desweit hohes Schutzniveau.

### 181 **Entgeltgleichheit für Frauen durchsetzen**

182 Obwohl im Grundgesetz, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und im europäischen Recht  
183 die Gleichbehandlung von Frauen und Männern verankert ist, verdienen Frauen in Deutschland  
184 noch immer 23% weniger als Männer. Das ist nicht hinnehmbar. Eine Ursache ist und bleibt die  
185 unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung.

186 Wir wollen durch wirksame gesetzliche Regelungen, den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche  
187 und gleichwertige Arbeit“ endlich durchsetzen. Die grün-rote Landesregierung hat dazu eine  
188 Bundesratsinitiative angestoßen, deren Inhalte wir begrüßen. Unser Anspruch als Partei ist je-  
189 doch weitgehender als in der Bundesratsinitiative formuliert. Die Tarifpartner und Betriebe sol-  
190 len prüfen und nachweisen, dass ihre tariflichen und nichttariflichen Entgeltregelungen diskrimi-  
191 nierungsfrei sind. Zusätzlich müssen die Betriebe und der Öffentliche Dienst nachweisen, dass  
192 die diskriminierungsfreien Systeme richtig im Betrieb angewendet werden, um neue Entgeltdis-  
193 kriminierungen beispielsweise bei der Eingruppierung zu vermeiden. Bei der Überprüfung der  
194 Entgeltsysteme setzen wir auf ein analytisches Prüfverfahren. Uns geht es darum, dass die An-  
195 forderungskriterien nicht pauschal bewertet, sondern die einzelnen Kriterien ausgewogen ge-  
196 wichtet werden. Entscheidend ist, dass die Entgeltregelungen und Umsetzungspraxis transpa-  
197 rent und nachvollziehbar sind, die Tätigkeiten „ihrem Wesen nach“ bewertet werden und die  
198 Kriterien somit diskriminierungsfrei gewählt sind, also endlich für Frauen und Männer gleicher-  
199 maßen gelten.

200 Bei Überprüfungen alleine wollen wir es aber nicht belassen - selbstverständlich müssen ent-  
201 deckte Diskriminierungen auch beseitigt werden. Wir brauchen daher eine effiziente Kontrolle.  
202 Deshalb soll die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Kontrollbefugnis erhalten, damit sie  
203 stichprobenartig einzelne Tarifverträge und Entgeltregelungen auf Entgeltdiskriminierung kon-  
204 trollieren kann. Der Klageweg soll erleichtert werden durch ein Verbandsklagerecht. Damit stär-  
205 ken wir die Frauen. Letztendlich müssen auch Verstöße gegen das Gesetz mit Sanktionen belegt  
206 werden, damit der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ verbindlich  
207 durchgesetzt wird. Wir Grünen nehmen das Thema ernst und wollen die Entgeltdiskriminierung  
208 von Frauen im 21. Jahrhundert endlich beenden.