

Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte für eine starke Wirtschaft

FAKTEN UND ARGUMENTE





FRANZ MÜNTEFERING: Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte für eine starke Wirtschaft

- Trotz aller Unkenrufe von Arbeitgeberfunktionären, Konservativen und Wirtschaftsliberalen: Deutschland ist und bleibt ein starker Standort. Unsere Wirtschaft fährt gute Gewinne ein, die Bundesbank hat erst jüngst gemeldet, dass 30,5% des Nationaleinkommens auf Unternehmens- und Vermögenseinkommen entfallen. Ein Rekordwert. Hinzu kommt: Wir sind Exportweltmeister, unsere Exporte sind 2004 um rund 10% gegenüber 2003 gestiegen. Das ist Spitze.
- Viele internationale Studien bescheinigen uns, dass Deutschland ein hoch wettbewerbsfähiger und attraktiver Standort für ausländische Investitionen ist, nach China und USA an 3. Stelle weltweit.
- Ausschlaggebend für unsere Leistungsfähigkeit sind die hohe Qualität unserer Produkte, unsere Innovationsfähigkeit, die immer wieder neue Technologien hervorbringt, die hohe Qualifikation von Arbeitnehmern und Unternehmern und die hervorragende Infrastruktur. Das gilt nach wie vor, auch wenn wir uns anstrengen müssen, dass das so bleibt.

- Entscheidende Grundlage für Deutschlands Erfolg ist aber auch unser europaweit einmaliges Modell der Sozialpartnerschaft. Gleiche Augenhöhe zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Keiner Herr und keiner Knecht. Das hat Deutschland stark gemacht.
- Tarifautonomie und Mitbestimmung haben dafür gesorgt, dass die deutsche Wirtschaft auf einer verlässlichen Basis wachsen konnte. Arbeitskämpfe sind die Ausnahme geblieben. Die Unternehmensmitbestimmung sorgt dafür, dass auch die Wirtschaft deutliche demokratische Akzente hat, dass wirtschaftliche Macht kontrolliert und Machtmissbrauch verhindert wird.
- Betriebliche Mitbestimmung sorgt dafür, dass es im Betrieb einen fairen Interessenausgleich gibt und somit Motivation und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerschaft gestärkt wird.

Das ist die Wahrheit: Arbeitnehmerrechte machen Deutschland stark. Sie müssen sicher bleiben.

Franz Müntefering

Ein deutsches Markenzeichen: Tarifautonomie und Flächentarif

Das deutsche Modell der Tarifautonomie und der Flächentarifverträge hat sich bewährt und gehört zu den grundlegenden Errungenschaften der sozialen Marktwirtschaft.

Tarifautonomie sichert Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeberchaft den verfassungsmäßig garantierten Freiraum, ihre Interessengegensätze in eigener Verantwortung auszutragen. Damit trägt sie wesentlich zum Erhalt des sozialen Friedens und verlässlicher Produktionsbedingungen bei. Flächentarifverträge haben mit dafür gesorgt, dass Tarifverhandlungen in vernünftigen Formen verlaufen und nicht jeder einzelne Betrieb eine eigene Vereinbarung treffen muss. So wurde eine Vielzahl von Arbeitskämpfen vermie-

den. Flächentarife garantieren zudem, dass es in Deutschland annähernd vergleichbare Lebensverhältnisse gibt.

Trotzdem stehen Tarifautonomie und Flächentarifverträge seit längerem im Visier von Konservativen und Liberalen, die beides am liebsten völlig abschaffen würden.

Dabei gibt es inzwischen zahlreiche Öffnungsklauseln, mit denen bei Betrieben in wirtschaftlichen Schwierigkeiten Arbeitsplätze gesichert werden können. Hier arbeiten Gewerkschaften und Unternehmer ergebnisorientiert zusammen – im Interesse der Belegschaften. Fest steht: Ohne Tarifautonomie wäre Deutschland nicht so erfolgreich, wie es heute ist.

Flexible Betriebe

Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln nach Betriebsgröße (in %)

Beschäftigte	Nutzungsgrad
20 - 50	26,6
51 - 100	30,3
101 - 200	33,8
201 - 500	34,1
501 - 1000	45,9
über 1000	37,0
gesamt	34,8

Quelle: einblick 17/04

Pro Mitbestimmung

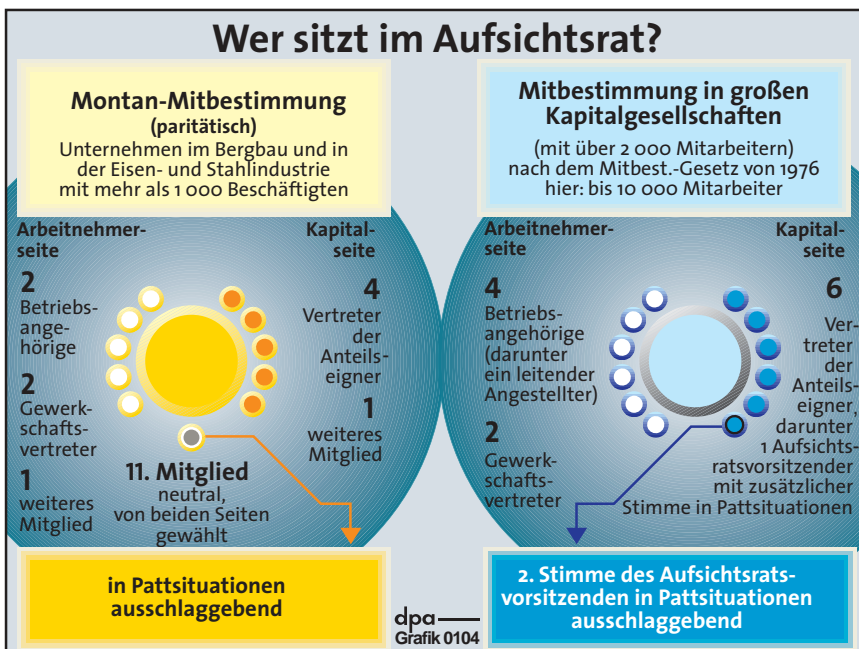
Mitbestimmung – Garant für sozialen Frieden und wirtschaftliche Stärke

Die Mitbestimmung in Deutschland ist wesentlicher Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft. Sie ist Garant für den sozialen Frieden und für die wirtschaftliche Stärke Deutschlands seit den 50er Jahren. Die Mitbestimmung hat eine lange Tradition und ist immer wieder aktuellen Entwicklungen angepasst worden: vom Montan-Mitbestimmungsgesetz 1951 über das Betriebsverfassungsgesetz 1952, das Mitbestimmungsgesetz 1976, die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 bis zur letzten Reform im Jahr 2001.

Vom Betrieb über den Konzern bis Europa

Mitbestimmung gibt es in Deutschland auf zwei Ebenen: die betriebliche Mitbestimmung und die Unternehmensmitbestimmung. Betriebliche Mitbestimmung bezieht sich auf die Interessenvertretung der Belegschaft über gewählte Betriebsräte in Unternehmen ab 5 Beschäftigten. Unternehmensmitbestimmung regelt die Rechte der Arbeitnehmerschaft, im Aufsichtsrat auf Unternehmensentscheidungen Einfluss zu nehmen. Weil inzwischen immer mehr Konzerne grenzüberschreitend mit Tochterunternehmen in vielen Staaten arbeiten, wurde auf Ebene der Europäischen Union die Einrichtung Europäischer Betriebsräte ermöglicht.

Unternehmensmitbestimmung



Das **Montan-Mitbestimmungsgesetz** regelt die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten von Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gleichberechtigt vertreten, bei Patt entscheidet ein neutrales Mitglied.

„Sehr gute Erfahrungen!“ Unternehmerstimmen zur Mitbestimmung

- „Alles in allem mit der Mitbestimmung sehr gute Erfahrungen ... Ich bin damit gut gefahren. Bei uns funktioniert sie jedenfalls hervorragend.“
Jürgen Schrempp, Vorstandsvorsitzender Daimler-Chrysler zur Mitbestimmung, „stern“ zitiert nach: ots, 20. 10. 2004
- „Ich teile die Auffassung von Jürgen Schrempp zur Mitbestimmung voll und ganz. ... Wir sind bei Porsche damit gut gefahren.“
Wendelin Wiedeking, Vorstandsvorsitzender Porsche, Financial Times, 21. 10. 2004
- „Wer als Manager die positiven Potenziale der Mitbestimmung nicht entsprechend nutzt, handelt zum Schaden von Unternehmen und Aktionären. ... Wir brauchen Konsens statt Konflikt und Integration statt Polarisierung.“
Utz Claassen, Vorstandsvorsitzender von EnBW in einer Presseerklärung, 15. 10. 2004
- „Die unternehmerische Mitbestimmung ist vielen lästig. Aber sie ist mit Sicherheit nicht der Grund dafür, dass Investitionen hier nicht getätigt werden.“
Dierk Müller, Geschäftsführer der amerikanischen Handelskammer, Financial Times, 22. 10. 2004
- „Ich verstehe es überhaupt nicht, dass Verbände, die behaupten, für die deutsche Wirtschaft zu sprechen, sich jetzt an der Mitbestimmung vergreifen wollen...“
Bahnchef Hartmut Mehdorn, FAZ-Net, 8. 11. 2004

Pro Mitbestimmung

Führungskräfte unterstützen Mitbestimmung

Mitbestimmung hat keine negativen Auswirkungen auf die Wirtschaft. Dies ist das Ergebnis einer aktuellen Studie des Kölner Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung. Deshalb unterstützen auch die meisten Führungskräfte das deutsche Modell der Mitbestimmung. Die Studie zitiert zwei jüngere Befragungen.

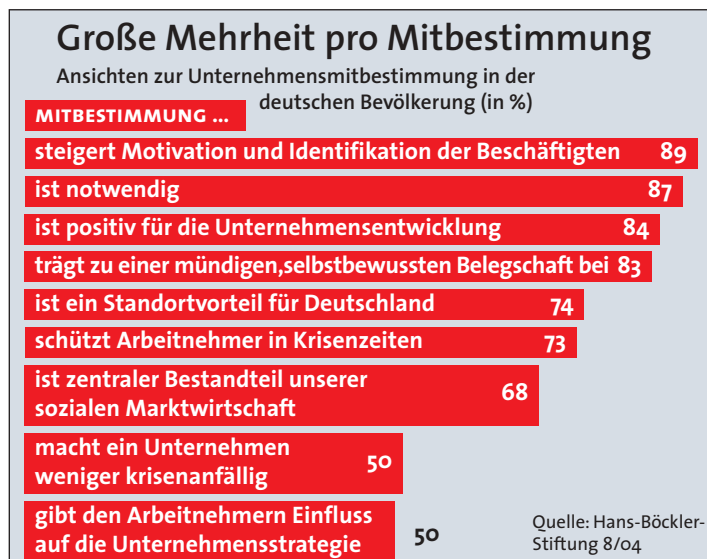
- Im Auftrag des Manager-Magazins befragte das Frankfurter Institut Media Markt Analysen (MMA) im Herbst 2003 512 mittelständische Unternehmer. Über das Ergebnis berichtet das Magazin (Nr.1 /2004): „Nur eine Minderheit hat mit den Gewerkschaften, den Reglementierungen des Tarifrechts und der Mitbestimmung Probleme.“
- Die zweite Befragung stammt vom Institut für Soziologie in Jena (799 mittelständische Firmen in Ost- und Westdeutschland). Sie kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Die Befragten, in deren Unternehmen ein Betriebsrat existiert, charakterisieren ihr Verhältnis zum Mitbestimmungsorgan zu 80% als unproblematisch oder als Vertrauensverhältnis. Für 15% ist der Betriebsrat überflüssig und nur 8% stufen das Verhältnis zum Betriebsrat als angespannt und konfliktreich ein.

(zit. nach: Martin Höppner, Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss: Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln, 2004)

Das **Mitbestimmungsgesetz von 1976** gilt für alle Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten. Zwar gilt auch hier eine Parität zwischen Anteilseignern und Arbeitnehmervertretern. Beim Patt entscheidet der Aufsichtsratsvorsitzende, der von der Unternehmerseite gestellt wird.

Das **Drittelbeteiligungsgesetz vom 1.7.2004** gilt für die Aufsichtsräte kleinerer Kapitalgesellschaften mit bis zu 2000 Beschäftigten mit Ausnahme von Familiengesellschaften sowie Aktiengesellschaften mit weniger als 500 Beschäftigten, die neu - nach dem 10.8.1994 - gegründet oder aus einer anderen Rechtsform umgewandelt wurden. Nach diesem Gesetz entfallen zwei Drittel der Aufsichtsräte auf die Anteilseigner und nur ein Drittel auf die Arbeitnehmervertreter.

Die Mitbestimmung in Unternehmen wird immer wieder von den Arbeitgeberverbänden BDA und BDI unter Beschuss genommen. Ihr Ziel ist es, überall lediglich eine Drittelparität zuzulassen und die Gewerkschaftsvertreter vollständig aus den Aufsichtsräten zu drängen.



Für die SPD gehört die Unternehmensmitbestimmung zu den Grundpfeilern der sozialen Marktwirtschaft.

- Mitbestimmung schafft Voraussetzungen für demokratische Kontrolle von Unternehmensführungen und schränkt Machtmissbrauch ein.
- Mitbestimmung fördert den Unternehmensfrieden ebenso wie die gesamtwirtschaftliche und gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen.
- Mitbestimmung schafft gerade in Krisenzeiten die Voraussetzung für Lösungen, die beiden Seiten gerecht werden – den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen und den Arbeitsplatzinteressen der Belegschaft.
- Mitbestimmung fördert das Betriebsklima und die Motivation der Arbeitnehmerschaft.
- Mitbestimmung stößt in Deutschland auf hohe gesellschaftliche Zustimmung.

Das Betriebsverfassungsgesetz 2001

– Veränderungen gegenüber der alten Fassung –

Zahl der Betriebsräte	in Unternehmen mit so vielen Mitarbeitern		Zahl der von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellten Betriebsräte*	in Unternehmen mit so vielen Mitarbeitern	
	nach altem Recht	nach neuem Recht		nach altem Recht	nach neuem Recht
1	5 – 20		1	300 – 600	200 – 500
3	21 – 50		2	601 – 1 000	501 – 900
5	51 – 150	51 – 100	3	1 001 – 2 000	901 – 1 500
7	151 – 300	101 – 200	4	2 001 – 3 000	1 501 – 2 000
9	301 – 600	201 – 400	5	3 001 – 4 000	2 001 – 3 000
11	601 – 1 000	401 – 700	6	4 001 – 5 000	3 001 – 4 000
13		701 – 1 000	7	5 001 – 6 000	4 001 – 5 000
15	1 001 – 2 000	1 001 – 1 500	8	6 001 – 7 000	5 001 – 6 000
17		1 501 – 2 000	9	7 001 – 8 000	6 001 – 7 000
19	2 001 – 3 000	2 001 – 2 500	10	8 001 – 9 000	7 001 – 8 000
21		2 501 – 3 000	11	9 001 – 10 000	8 001 – 9 000
23	3 001 – 4 000	3 001 – 3 500	12		9 001 – 10 000
25		3 501 – 4 000	+1		+2 000
27	4 001 – 5 000	4 001 – 4 500			
29	5 001 – 7 000	4 501 – 5 000			
31	7 001 – 9 000	5 001 – 6 000			
33		6 001 – 7 000			
35		7 001 – 9 000			
+2		+3 000			

*auch Teilfreistellungen sind möglich

- Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe
- Erweitertes Wahlrecht: z.B. für Leiharbeiter (mind. 3 Monate im Betrieb)
- Angestellte und Arbeiter wählen gemeinsam (bisher getrennte Wahlen)
- Erweiterte Aufgaben und Mitbestimmungsrechte, z.B. bei Weiterbildungsmaßnahmen und betrieblichem Umweltschutz, bei der Integration ausländischer Arbeitnehmer
- Stärkung der Frauen und Jugendlichen
- Flexible Organisation, z.B. bei Ausgliederung von Unternehmensteilen

© Globus 7144 Quelle: BMA

Deutsche Mitbestimmung auch in Europa sichern

Europaweite Unternehmenskooperationen und -zusammenschlüsse stellen auch das deutsche Mitbestimmungsmodell vor neue Herausforderungen.

Die Gegner der Mitbestimmung in Unternehmen behaupten oft, die deutsche Mitbestimmung sei ein Sonderfall. Dies stimmt so nicht. 18 von 25 EU-Ländern haben Formen der Mitbestimmung im höchsten Unternehmensorgan. Richtig ist: Die deutsche Unternehmensmitbestimmung ist besonders ausgeprägt und dies soll auch so bleiben. Die SPD setzt sich dafür ein, dass unser hohes Mitbestimmungsniveau auch im europäischen Recht verankert wird.

■ Beispiel Europäische Aktiengesellschaft

Hier hat die Bundesregierung mit den europäischen Partnern einen Kompromiss gefunden. Über das Ausmaß der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer wird verhandelt. Kommt es zu keiner Einigung, gilt das höhere Niveau der Mitbestimmung. Voraussetzung ist, dass 25% der Belegschaft vorher diesem höheren Niveau unterlegen haben. Damit wird das deutsche Mitbestimmungsniveau weitgehend gesichert.

■ Beispiel Europäische Fusionsrichtlinie

Fusionieren Unternehmen auf europäischer Ebene, müssen deutsche Beschäftigte immer dann beteiligt werden, wenn sie mehr als 33 Prozent des neuen Unternehmens ausmachen. Die paritätische Mitbestimmung kommt dann zum Zuge, wenn die Verhandlungen über ein anderes Modell der Mitbestimmung scheitern.

Betriebliche Mitbestimmung

Die betriebliche Mitbestimmung regelt die Interessenvertretung der Beschäftigten über einen gewählten Betriebsrat. Der Betriebsrat bestimmt mit bei Fragen von Arbeitsordnung und -schutz, der Entlohnung, der Arbeitszeiten oder Personal- und Ausbildungsmaßnahmen, Humanisierung der Arbeitswelt und dem Sozialplan bei Einstellung, Versetzung und Eingruppierung, bei Personalfragebögen. Bei Kündigungen muss er angehört werden.

Mit der letzten Novelle 2001 haben wir das Betriebsverfassungsgesetz modernisiert und an die Veränderungen in Wirtschaft und Arbeitswelt angepasst. Wir haben

- die Bildung von Betriebsräten erleichtert, indem wir das Wahlverfahren in kleinen Betrieben vereinfacht haben;
- die Betriebsräte vergrößert und die Freistellungsmöglichkeiten ausgeweitet;
- neue Beschäftigungsformen in die Betriebsverfassung einbezogen – insbesondere die Leiharbeit;
- ein Initiativrecht der Betriebsräte zur Beschäftigungssicherung und zur betrieblichen Qualifizierung im Betriebsverfassungsgesetz verankert.

CDU/CSU und FPD wollen die Reform wieder rückgängig machen, obwohl sie erfolgreich ist:

- Es gibt wieder mehr Betriebsräte.
- Die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer ist leicht angestiegen.
- Das vereinfachte Wahlverfahren stößt in kleineren Betrieben auf große Zustimmung.

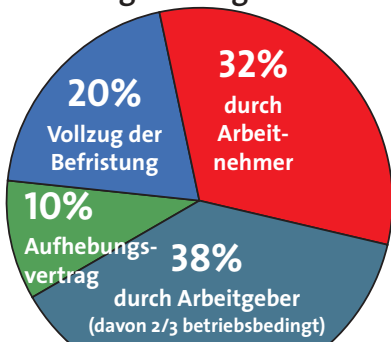
Sichere Arbeitnehmerrechte

Kündigungsschutz kein Risiko für die Wirtschaft

Eine weit verbreitete Behauptung über Kündigungsschutz ist, dass dieser zu unkalkulierbaren Risiken für die Betriebe führe. So zögen sich Kündigungsschutzklagen hin und führen zu unvertretbar hohen Abfindungen. Die Hans-Böckler-Stiftung ist in einer Studie Anfang 2004 zu anderen Schlüssen gekommen.

- So werden nur 38% aller Arbeitsverträge durch Arbeitgeberkündigungen beendet, zwei Drittel davon sind betriebsbedingt.

Wie wird gekündigt?



Quelle: WSI-Befragung 2001

- Im Durchschnitt kommt es nur bei 15% der Arbeitgeberkündigungen zu einer Kündigungsschutzklage.
- Zwei Drittel der Kündigungsschutzverfahren enden spätestens nach drei Monaten. Von langen gerichtlichen Streitigkeiten kann also keine Rede sein.
- Im Durchschnitt erhalten nur 15% der durch Arbeitgeber gekündigten Arbeitnehmer eine Abfindung (einschl. Sozialplanabfindungen).
- Auch nach einem Kündigungsschutzprozess erhält nur jeder Zweite eine Abfindung.
- Es gibt keinen empirischen Beleg für die Verhinderung ökonomisch notwendiger Kündigungen durch das Kündigungsschutzgesetz.

Kündigungsschutz – Grundpfeiler der Sozialpartnerschaft

Immer wieder fordern Arbeitgeberverbände und CDU/CSU/FDP eine umfassende Aufweichung des Kündigungsschutzes. Ihre Begründung: Kündigungsschutz ist ein Beschäftigungs- und Neueinstellungshindernis.

Belegen lässt sich diese These nicht. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit hat im Oktober 2004 eine Studie vorgelegt, die das Einstellungsverhalten von kleineren Betrieben unter unterschiedlichen Kündigungsschutzbestimmungen untersucht.

Zur Erinnerung: 1996 hatte die Kohl-Regierung die Betriebsgröße, ab der Kündigungsschutz gilt, von fünf auf zehn Beschäftigte angehoben. 1999 hatte die rot-grüne Bundesregierung diese Regelung wieder aufgehoben.

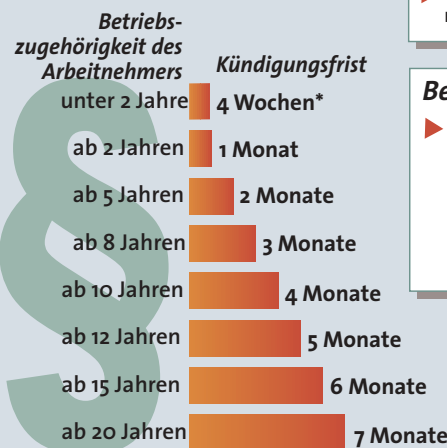
Größere Auswirkungen auf das Einstellungs- und Kündigungsverhalten hatten die unterschiedlichen Regelungen laut IAB nicht. Die Studie zieht das Fazit: „Die Variation der Schwellenwerte im deutschen Kündigungsschutz hat weder die Zahl der Einstellungen noch die Zahl der Kündigungen messbar verändert. Deshalb kann ein signifikanter Einfluss auf das Beschäftigungsniveau bzw. die Arbeitslosigkeit nicht nachgewiesen werden.“ (IAB-Kurzbericht Nr. 15, 18.10.2004)

Um dem Bedürfnis von Kleinunternehmen nach mehr Flexibilität entgegenzukommen, haben wir den Kündigungsschutz 2004 leicht verändert :

- Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2003 begonnen hat, greift er weiterhin bei Betrieben ab 5 Beschäftigten
- Für neu Eingestellte greift er in Betrieben ab 10 Beschäftigten.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen

jeweils zum Monatsende bei einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber



* zum 15. oder zum Monatsende

Kündigungsschutz

- ▶ für neu Eingestellte in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten

Betriebsbedingte Kündigungen

- ▶ müssen nach Sozialauswahl erfolgen.
- Berücksichtigt:** Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderungen
- Nicht berücksichtigt:** Berufskrankheiten, Pflege von Angehörigen

Existenzgründer

- ▶ dürfen Arbeitnehmer in den ersten vier Jahren nach Betriebsgründung befristet beschäftigen

dpa·Grafik 9743

- Die CDU will, dass der Kündigungsschutz für Neueinstellungen erst bei Betrieben ab 20 Beschäftigten greift. Damit hätten 90 % aller Betriebe in Deutschland keinen Kündigungsschutz mehr. Dies ist mit der SPD nicht zu machen. Kündigungsschutz bleibt Grundpfeiler der Sozialpartnerschaft.

Vorurteil Arbeitszeit: Deutsche arbeiten länger und flexibler als oft behauptet

Deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten im Schnitt wöchentlich um mehrere Stunden länger als in ihren Arbeitsverträgen vereinbart ist. Wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)

in einer neuen Studie festgestellt hat, liegt im Schnitt „die tatsächlich geleistete übliche Wochenarbeitszeit um vier Stunden oder reichlich 10 % über der vertraglich vereinbarten Zeit von 38,4 Stunden.“

(DIW Wochenbericht Nr. 47/2004)

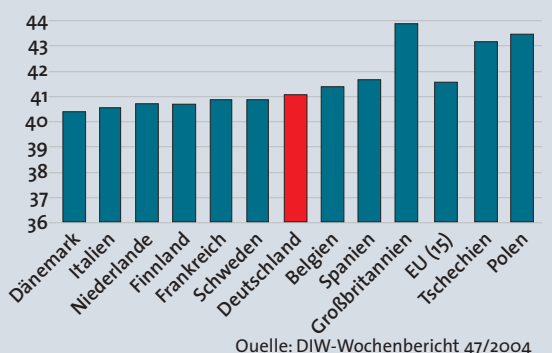
Wochenarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer 2003

	Übliche Arbeitszeit	Vertragl. vereinbarte Arbeitszeit
Un- und angelernte Arbeiter, Angestellte mit einfacher Tätigkeit, Beamte im einfachen Dienst	40,9	38,3
Facharbeiter, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, Beamte im mittleren Dienst	41,6	38,5
Meister, Werksmeister	44,8	39,6
Beamte im gehobenen Dienst	41,9	37,7
Hoch qualifizierte Angestellte, Beamte im höheren Dienst	45,3	38,4
Führungskräfte	49,3	39,4

Quelle: DIW-Wochenbericht 47/2004

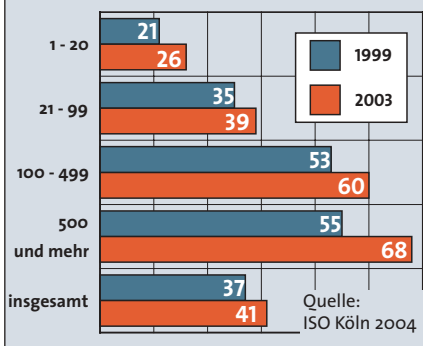
Auch im Vergleich mit den Ländern der Europäischen Union vor der Vereinigung liegt Deutschland bei den Wochenarbeitszeiten im guten Mittelfeld. Nach den von der EU erhobenen Daten wird lediglich in Großbritannien und Griechenland auffällig länger gearbeitet. Allerdings gilt dies nicht im Vergleich mit den neuen EU-Ländern. Hier liegt bei fast allen die wöchentliche Arbeitszeit deutlich über der Deutschlands.

Übliche Wochenarbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter in der EU 2003 (Auswahl)



Quelle: DIW-Wochenbericht 47/2004

Flexible Arbeitszeiten Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößen in %



Quelle: ISO Köln 2004

Insgesamt wird die Wirtschaft auch bei den Arbeitszeiten immer flexibler. So gibt es inzwischen in über 40% aller Betriebe Arbeitszeitkonten, über 2/3 aller Großbetriebe verfügen über dieses Instrument. Zumeist orientieren sich die Arbeitnehmer bei Einteilung ihrer Arbeitszeit an betrieblichen Erfordernissen. Zu niedrige Arbeitszeiten und Unflexibilität der Arbeitnehmerschaft gehören somit zu verbreiteten Vorurteilen, die nichts mit der Realität in Deutschland zu tun haben.

Teilzeit: Vorteil für alle Arbeitnehmer

2001 haben wir den gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit durchgesetzt und damit dem Wunsch vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach mehr Arbeitszeitsouveränität entsprochen.

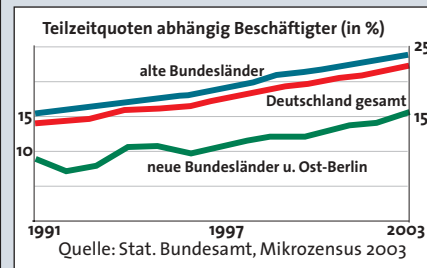
■ Wer in Teilzeit arbeiten will, hat einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Dieser kann nur widersprechen, wenn betriebliche Gründe dagegen sprechen.

► **CDU und CSU wollen diesen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit wieder streichen.**

Die Vorteile von Teilzeitarbeit sind vielfältig:

- Mehr Zeit für die Kindererziehung (**Elternzeit**, die beide Eltern gemeinsam nehmen können) und Weiterbildung oder einen gleitenden Übergang in den Ruhestand (**Altersteilzeit**).
- Arbeitgeber profitieren von höherer Produktivität und größerer Flexibilität der Teilzeitbeschäftigten. Deshalb bieten sie immer mehr Teilzeitarbeitsplätze an.
- Teilzeitarbeit schafft zusätzliche Arbeitsplätze.

Teilzeit wird immer attraktiver



Quelle: Stat. Bundesamt, Mikrozensus 2003

Teilzeitarbeit gewinnt zunehmend an Bedeutung. Nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes arbeiteten im Frühjahr 2003 rund 7,2 Millionen abhängig Beschäftigte in Teilzeit, 1991 waren dies noch 4,8 Millionen.

Klare Alternativen – auch bei Arbeitnehmerrechten und Mitbestimmung

SPD

CDU/CSU

UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG

Parität zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern erhalten.

Nur noch ein Drittel der Aufsichtsräte für Arbeitnehmer.
Gewerkschaften raus aus den Aufsichtsräten.

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

Betriebliche Mitbestimmung sichern.

Die 2001 erweiterten Rechte wieder zurücknehmen.

MITBESTIMMUNG AUF EU- EBENE

Deutsches Mitbestimmungsmodell auch für transnationale Konzerne erhalten.

Deutsches Mitbestimmungsmodell aufgeben

TARIFAUTONOMIE

Tarifautonomie erhalten.

Tarifautonomie aufgeben.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Keine Änderungen am Kündigungsschutz.

Kündigungsschutz bei Neueinstellungen erst in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern. (Das heißt: In über 90% der Betriebe entfielen der Kündigungsschutz völlig.)

WOCHENARBEITSZEITEN

Keine prinzipiellen Änderungen, flexible Lösungen z.B. mit Arbeitszeitkonten.

Wochenarbeitszeiten erhöhen.

LEBENSARBEITSZEITEN

Keine Erhöhung des Renteneintrittsalters.

Rentenalter rauf auf 67.

TEILZEITARBEIT

Rechtsanspruch auf Teilzeit erhalten.

Rechtsanspruch auf Teilzeit abschaffen.