

1 **1. Bericht der AG Arbeit und Soziales zu Arbeitsmarkt**

2
3 **I. Arbeitsmarkt**

4
5 **1. Fachkräftesicherung**

6 Der demografische Wandel berührt unmittelbar das Arbeitskräfteangebot und da-
7 mit die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft ebenso wie unsere Sozialsys-
8 teme. Wir werden alles daran setzen, den Wohlstand zu erhalten sowie Wachstum
9 und Chancengerechtigkeit zu fördern, indem wir den Fachkräftebedarf decken und
10 zugleich den Menschen bessere Erwerbschancen eröffnen. Dies begreifen wir als
11 große gesamtgesellschaftliche Aufgabe dieser Legislaturperiode.

12
13 Dazu nehmen wir an erster Stelle das Erwerbspersonenpotenzial im Inland in den
14 Blick, aber auch die Chancen, auf dem globalen, insbesondere dem europäischen
15 Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte für unser Land zu gewinnen. Wir setzen im
16 Rahmen des Fachkräftekonzepts folgende Schwerpunkte:

17
18 Die arbeitsmarktpolitischen Anstrengungen sollen verstärkt auf junge Menschen
19 ausgerichtet sein, sie wollen wir so früh wie möglich auf einen erfolgreichen Ein-
20 stieg in das Berufsleben vorbereiten. Wir wollen die nachhaltige Integration von
21 Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt fördern. Instrumente hierfür sind
22 eine verstärkte Bildungsbeteiligung, Netzwerke, Programme zur Integration und
23 Nachqualifikation, eine bessere Anerkennung von Bildungsabschlüssen sowie ei-
24 ne entsprechend fachgerechte Beratung.

25 Um Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, wollen wir das Prinzip des lebenslangen
26 Lernens stärken und die Weiterbildungsbeteiligung Älterer steigern.

27 Wir setzen uns dafür ein, dass die Bundesagentur für Arbeit ihre Unterstützungs-
28 angebote für Berufsrückkehrende weiterentwickelt. Vor allem im Bereich der
29 Grundsicherung für Arbeitsuchende wird ein besonderer Fokus auf Alleinerzie-
30 henden und Langzeitarbeitslosen liegen. Personen in der „Stillen Reserve“ sollen
31 durch gezielte Ansprache aktiviert werden. Für viele junge Eltern sind arbeits-
32 marktpolitische Maßnahmen und Berufsausbildung in Teilzeit der richtige Weg.
33 All das wollen wir zusammen mit Gewerkschaften und Arbeitgebern zum Gegen-
34 stand einer neuen Qualifizierungsoffensive machen, die ein zentraler Baustein
35 eines Paktes für Fachkräfte und Weiterbildung werden soll, der mit dem beste-
36 henden und fortzusetzenden Ausbildungspakt verbunden werden kann. Dabei wol-
37 len wir auch die duale Ausbildung und den Erhalt des Meisterbriefs sicherstellen.

38
39 Insbesondere die Betriebe sind in der Pflicht, ihre Anstrengungen für eine alters-
40 und alternsgerechte Arbeitswelt und eine demografiesensible Personalpolitik zu
41 verstärken. Wir werden sie dabei mit der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“
42 (INQA) unterstützen. Wir setzen uns für bedarfsgerechte qualifizierte Zuwande-
43 rung ein und wollen insbesondere eine größere Mobilität im europäischen Ar-
44beitsmarkt erreichen. Flankierend wollen wir die Willkommens- und Bleibekultur für
45 ausländische Fachkräfte in Deutschland verbessern. Deswegen werden wir die
46 Dachkampagne „Fachkräfte-Offensive“ fortführen und die regionalen Netzwerke
47 zur Fachkräftesicherung stärker professionalisieren.

50 **2. Aktive Arbeitsmarktpolitik**

51 **a. Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen neue Chancen erschließen**

52 Der Arbeitsmarkt ist aufnahmefähig wie selten zuvor. Das eröffnet Chancen bei
53 der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. Deswegen wollen wir hier einen
54 Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik setzen.

55
56 Leistungsberechtigte Personen, die seit vielen Jahren arbeitslos sind, finden bis-
57 her selten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. Häufige Gründe, die der Integration
58 noch entgegenstehen, sind persönliche Vermittlungshemmnisse sowie Vorbehalte
59 von Arbeitgebern gegenüber der Leistungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen.
60 Deswegen wollen wir die Perspektiven verbessern, indem wir Geringqualifizierte
61 und Langzeitarbeitslose verstärkt in existenzsichernde Arbeit vermitteln, sie pass-
62 genau qualifizieren und begleiten sowie bei Bedarf auch nachgehend betreuen.
63 Dafür wollen wir die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen. Besonderes Au-
64 genmerk richten wir dabei auf die Personengruppe derjenigen langzeitarbeitslosen
65 Menschen, die nur mit massiver Unterstützung Teilhabe und Integration am Ar-
66beitsmarkt finden können. Dieses Ziel wollen wir u.a. durch ein ESF-
67 Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose und die Gewinnung von Arbeitgebern für
68 die Gruppe der arbeitsmarktfernen Personen in den Vordergrund rücken.
69 Die Steuerung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende soll verstärkt auf das Ziel
70 „Vermeidung von Langzeitleistungsbezug“ und die Mittelverteilung stärker auf Wir-
71 kungsorientierung ausgerichtet werden. Dazu gehört auch, dass die jungen Men-
72 schen, deren Eltern seit Jahren von Grundsicherung leben, gezielt Unterstützung
73 bekommen, um diesen Kreislauf zu beenden. Dabei ist auch der bisherige Prob-
74 lemdruckindikator als Verteilungsmaßstab auf den Prüfstand zu stellen.

75
76 Zur Verstetigung von Förderleistungen wollen wir die wirksame Übertragbarkeit
77 von Haushaltsmitteln von einem Haushaltsjahr ins Nächste in der Grundsicherung
78 verbessern.

79

80 **b. Übergangmanagement Schule-Ausbildung-Beruf-**
81 **Qualifizierungsoffensive gestalten**

82 Die beste und effizienteste Vorsorge gegen Ausbildungsabbrüche und lange Zei-
83 ten von Arbeitslosigkeit im Lebensverlauf sind passgenaue und tragfähige Über-
84 gänge von Schule in den Beruf. Daher wollen wir den erfolgreichen Ausbildungs-
85 und Berufseinstieg für leistungsschwache Jugendliche erleichtern und gezielt be-
86 gleiten.

87 Hierzu werden wir die (künftig ESF-kofinanzierte) Berufseinstiegsbegleitung fort-
88 führen und stufenweise ausweiten. Im Rahmen von Bildungsketten wollen wir die-
89 ses Instrument systematisch mit Potenzialanalyse und Berufsorientierung verzah-
90 nen.

91 Flächendeckend einzurichtende Jugendberufsagenturen sollen die Leistungen
92 nach den Sozialgesetzbüchern II, III und VIII für unter 25-Jährige bündeln. Daten-
93 schutzrechtliche Klarstellungen sollen den notwendigen Informationsaustausch
94 erleichtern.

95

96 Weil künftig nur eine ausreichende Qualifizierung nachhaltig vor Arbeitslosigkeit
97 schützt und der Fachkräftebedarf absehbar steigt, wollen wir gezielt in die Nach-
98 qualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss investieren. Deswegen
99 werden wir die Initiative „AusBildung wird was - Spätstarter gesucht“ als Pro-

100 gramm „2. Chance“ engagiert fortführen. Bessere finanzielle Rahmenbedingungen
101 sollen Bereitschaft und Durchhaltevermögen junger Erwachsener fördern, auch
102 in späteren Jahren noch einen qualifizierten Abschluss zu erreichen.

103

104 **3. Arbeitslosengeld I und II**

105 Eine moderne Wirtschaft im globalen Wettbewerb stellt Beschäftigte, Unterneh-
106 men und soziale Sicherungssysteme vor immer neue Herausforderungen. Damit
107 der wirtschaftliche Erfolg und der soziale Schutz der Menschen fortbestehen, hal-
108 ten wir folgende Strukturanpassungen für erforderlich:

109

110 **a. Sonderregelungen in der Kurzarbeit**

111 Das Instrument der Kurzarbeit hat in der Krise enorm dazu beigetragen, wertvolle
112 Fachkräfte in den Betrieben zu halten. Wir sind uns einig, in einer mit der Krise in
113 den Jahren 2009/ 2010 vergleichbaren wirtschaftlichen Situation schnell zu han-
114 deln und kurzfristig die bewährten Sonderregelungen zur Förderung der Kurzarbeit
115 und damit zur Sicherung von Arbeitsplätzen durch Gesetz wieder in Kraft zu set-
116 zen.

117

118 **b. Arbeitslosengeld für überwiegend kurzbefristet Beschäftigte** 119 **(abgestimmt mit AG Kultur)**

120 Die Koalition wird sich in der kommenden Legislaturperiode für die soziale Absi-
121 cherung von Kreativen und Kulturschaffenden einsetzen und für weitere Verbesse-
122 rungen sorgen. Insbesondere wird die Koalition nach Ablauf der aktuellen Rege-
123 lung zum Arbeitslosengeld I Bezug für überwiegend kurzbefristet Beschäftigte, die
124 auch für viele Kulturschaffende von hoher Bedeutung ist, Ende 2014 eine An-
125 schlussregelung einführen, die den Besonderheiten von Erwerbsbiographien in
126 der Kultur hinreichend Rechnung trägt. Unter anderem soll es für sie eine von zwei
127 auf drei Jahre verlängerte Rahmenfrist geben, innerhalb derer die Anwartschafts-
128 zeit für den Bezug von Arbeitslosengeld I erfüllt werden muss.

129

130 **c. Rechtsvereinfachung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende**

131 Wer Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung hat, soll schneller und einfa-
132 cher als bisher zu seinem Recht kommen. Die Verwaltungen vor Ort sollen so effi-
133 zient und ressourcenschonend wie möglich arbeiten können. Deswegen wollen wir
134 das Leistungs- und Verfahrensrecht der Grundsicherung für Arbeitsuchende ver-
135 einfachen und effektiver ausgestalten. Hierzu sollen insbesondere die Ergebnisse
136 der 2013 gegründeten Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Rechtsvereinfachung im
137 Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) intensiv geprüft und ggf. gesetzgeberisch
138 umgesetzt werden.

139

140 **d. Bildungs- und Teilhabepaket**

141 Wir wollen den Zugang für alle Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zu
142 Leistungen des Bildungspaketes verbessern. Dabei werden wir Lösungen umset-
143 zen, die einen bürokratiearmen Zugang zu allen Bildungs- und Teilhabeleistungen
144 sicherstellen.

145

146

147 **4. Reformen im Arbeitsrecht**

148 Wir wollen die Tarifautonomie stärken.

149

150 **a. Arbeitnehmerentsendegesetz erweitern**

151 Die tariflich vereinbarten Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-
152 Entsendegesetz haben sich bewährt. Deshalb werden wir den Geltungsbereich
153 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes über die bereits dort genannten Branchen
154 hinaus für alle Branchen öffnen.

155

156 **b. Allgemeinverbindlicherklärungen nach dem Tarifvertragsgesetz anpassen
157 und erleichtern**

158 Das wichtige Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach dem Ta-
159 rifvertragsgesetz bedarf einer zeitgemäßen Anpassung an die heutigen Gegeben-
160 heiten. In Zukunft soll es für eine AVE nicht mehr erforderlich sein, dass die tarif-
161 gebundenen Arbeitgeber mindestens 50 % der unter den Geltungsbereich des
162 Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Ausreichend ist das Vorliegen
163 eines besonderen öffentlichen Interesses. Das ist insbesondere dann gegeben
164 wenn alternativ

- 165 • die Funktionsfähigkeit von Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien
166 (Sozialkassen) gesichert werden soll,
- 167 • die AVE die Effektivität der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen
168 wirtschaftlicher Fehlentwicklungen sichert,
- 169 • die Tarifvertragsparteien eine Tarifbindung von mindestens 50 % glaubhaft dar-
170 legen.

171

172 Wir wollen, dass die den Antrag auf AVE stellenden Tarifvertragsparteien an den
173 Beratungen und Entscheidungen des Tarifausschusses beteiligt werden können
174 und werden prüfen, wie dies umgesetzt werden kann.

175

176 Zur Vermeidung sich widersprechender Entscheidungen von Gerichten unter-
177 schiedlicher Gerichtsbarkeiten wird die Zuständigkeit für die Überprüfung von AVE
178 nach dem Tarifvertragsgesetz und von Rechtsverordnungen nach dem AEntG und
179 AÜG bei der Arbeitsgerichtsbarkeit konzentriert.

180

181 **c. Allgemeine gesetzliche Mindestlohnregelung**

182 Gute Arbeit muss sich einerseits lohnen und existenzsichernd sein. Andererseits
183 müssen Produktivität und Lohnhöhe korrespondieren, damit sozialversicherungs-
184 pflichtige Beschäftigung erhalten bleibt. Diese Balance stellen traditionell die Sozi-
185 alpartner über ausgehandelte Tarifverträge her.

186 Sinkende Tarifbindung hat jedoch zunehmend zu weißen Flecken in der Tarifland-
187 schaft geführt. Durch die Einführung eines allgemein verbindlichen Mindestlohns
188 soll ein angemessener Mindestschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
189 sichergestellt werden.

190

191 Rahmenregelungen:

192 *[Strittig: Startpunkt, erstmalige Festsetzung des Mindestlohns und Differenzie-
193 rungsmöglichkeiten für die Kommission sowie Auslaufristen für laufende Tarifver-
194 träge.]*

195

196 Mindestlohnkommission: Die Höhe des allgemein verbindlichen Mindestlohns wird
197 in regelmäßigen Abständen von einer Kommission der Tarifpartner festgelegt und
198 anschließend über eine Rechtsverordnung staatlich erstreckt und damit allge-
199 meinverbindlich erklärt.

200 Die Mitglieder der Kommission werden von den Spitzenorganisationen der Arbeit-
201 geber und Arbeitnehmer benannt (Größe: 3 zu 3 plus Vorsitz). Wissenschaftlicher
202 Sachverstand (ohne Stimmrecht) wird auf Vorschlag der Spitzenorganisationen (1
203 plus 1) hinzugezogen.

204 Die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich inner-
205 halb eines vorgegebenen Zeitrahmens auf einen externen stimmberechtigten Vor-
206 sitzenden der Kommission. Findet keine Einigung auf einen Vorsitzenden statt,
207 entscheidet für das jeweilige Verfahren das Los über die Vorsitzende bzw. den
208 Vorsitzenden.

209

210 Der Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende, für Praktikanten, die ihr Praktikum im
211 Rahmen einer Schul- oder Studienordnung absolvieren, sowie für Schüler bis zum
212 Ende der Schulpflicht. Für freiwillige Praktika außerhalb von Schul- und Studien-
213 ordnung sollen dagegen als Untergrenze einer angemessenen Vergütung beste-
214 hende und künftige Mindestlohnregelungen Anwendungen finden.

215

216 **d. Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen verhindern**

217 Rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitneh-
218 merinnen und Arbeitnehmern müssen verhindert werden. Dafür ist es erforderlich,
219 die Prüftätigkeit der Kontroll- und Prüfinstanzen bei der Finanzkontrolle Schwarz-
220 arbeit zu konzentrieren, organisatorisch effektiver zu gestalten, zu erleichtern und
221 im ausreichenden Umfang zu personalisieren, die Informations- und Unterrich-
222 tungsrechte des Betriebsrats sicherzustellen, zu konkretisieren und verdeckte Ar-
223 beitnehmerüberlassung zu sanktionieren. Der vermeintliche Werkunternehmer und
224 sein Auftraggeber dürfen auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht besser ge-
225 stellt sein, als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt.

226 Der gesetzliche Arbeitsschutz für Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeit-
227 nehmer muss sichergestellt werden.

228

229 **e. Arbeitnehmerüberlassung weiterentwickeln**

230 [**Vorschlag CDU/CSU:** *Wir präzisieren im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz die*
231 *Maßgabe, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher vorüber-*
232 *gehend erfolgt, indem wir eine Überlassungshöchstdauer von 24 Monaten gesetz-*
233 *lich festlegen. Durch einen Tarifvertrag der Tarifvertragsparteien der Einsatzbran-*
234 *che oder auf Grund eines solchen Tarifvertrags in einer Betriebs- bzw. Dienstver-*
235 *einbarung können unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der*
236 *Stammebelegschaften abweichende Lösungen vereinbart werden. Wir entwickeln*
237 *die statistische Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung bedarfsgerecht*
238 *fort.*

239

240 **Vorschlag SPD:** *CDU/CSU und SPD wollen die Leiharbeit auf ihre Kernfunktio-*
241 *nen hin orientieren. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird daher an die aktu-*
242 *elle Entwicklung angepasst und novelliert:*

243

- *Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.*

244

- *Gesetzliche Höchstüberlassungsdauer von 12 Monaten bezogen auf die indivi-*
245 *duelle Überlassungszeit als auch auf die im Einsatzbetrieb zu verrichtende Tätig-*

246 *keit. Der Zeitraum vorheriger Überlassungszeiten auch anderer Verleiher an den-*
247 *selben Entleiher ist anzurechnen. Die Tarifvertragsparteien können eine kürzere*
248 *Überlassungsdauer festlegen.*

249 • *Kein Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern als Streikbre-*
250 *cher.*

251 • *Keine konzerninterne Verleihung durch eigens gegründete Zeitarbeitsgesell-*
252 *schaften eines Unternehmen.*

253 • *Leiharbeiter werden bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl für die be-*
254 *triebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerte mitgezählt.*

255 • *Bei Verstößen gegen Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mün-*
256 *det das Leiharbeitsverhältnis automatisch in ein Arbeitsverhältnis beim Entleiher.]*
257

258 **f. Tariftreue im Vergaberecht**

259 Auf Länderebene bestehen bereits Vergabegesetze, die die Vergabe öffentlicher
260 Aufträge von der Einhaltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge abhängig ma-
261 chen. Wir werden eine europarechtskonforme Einführung vergleichbarer Regelun-
262 gen auch auf Bundesebene prüfen. Im Ergebnis dürfen damit keine bürokratische
263 Hürden aufgebaut werden..
264

265 **g. Tarifeinheit gesetzlich regeln**

266 Um den bestehenden Koalitions- und Tarifpluralismus in geordnete Bahnen zu
267 lenken, wollen wir den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen
268 Mehrheitsprinzip unter Einbindung der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer
269 und Arbeitgeber gesetzlich festschreiben. Durch flankierende Verfahrensregelun-
270 gen wird verfassungsrechtlich gebotenen Belangen Rechnung getragen.
271

272 **h. Beschäftigtendatenschutz gesetzlich regeln**

273 **Streitig mit InnenAG. Vorschlag AG A&S:** Wir wollen durch ein eigenständiges
274 Gesetz unter Federführung des BMAS den Datenschutz im Arbeitsleben stärken
275 und die notwendige Rechtssicherheit schaffen. Dabei werden wir uns mit den So-
276 zialpartnern ins Benehmen setzen, um unterschiedliche Interessen zu einem an-
277 gemessenen Ausgleich zu bringen. Abweichungen von den im Gesetz festgeleg-
278 ten Grundrechtspositionen zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
279 durch kollektive Vereinbarungen oder durch Einwilligung der Betroffenen sollen
280 ausgeschlossen sein. Die Verhandlungen zur Europäischen Datenschutzgrund-
281 verordnung verfolgen wir mit dem Ziel, unser nationales Datenschutzniveau -
282 auch bei der grenzüberschreitenden Datenverarbeitung - zu erhalten und über das
283 Europäische Niveau hinausgehende Standards zu ermöglichen. Sollte mit einem
284 Abschluss der Verhandlungen über die Europäische Datenschutzgrundverordnung
285 nicht in angemessener Zeit gerechnet werden können, wollen wir hiernach eine
286 nationale Regelung schaffen.
287

288 **i. Informantenschutz im Arbeitsverhältnis**

289 Beim Hinweisgeberschutz prüfen wir, ob die internationalen Vorgaben hinreichend
290 umgesetzt sind.
291

292 **j. Weiterentwicklung des Teilzeitrechts**

293 Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich z. B. wegen Kindererziehung
294 oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung
295 entschieden haben, wollen wir sicherstellen, dass sie wieder zur früheren Arbeits-

296 zeit zurückkehren können. Dazu werden wir das Teilzeitrecht weiterentwickeln und
297 einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit schaffen (Rückkehrrecht). Zudem sol-
298 len die gesetzlichen Möglichkeiten für unbefristet Teilzeitbeschäftigte, die zurück-
299 kehren und/oder ihre Arbeitszeit verlängern wollen, verbessert werden.

300

301 **k. Befristungsrecht**

302 **[Vorschlag SPD:** *Wir werden die Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung*
303 *eines Arbeitsvertrages streichen.*

304 **CDU/CSU: Ablehnung]**

305

306 **I. Entgeltgleichheit**

307 Wir wollen Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern herstellen. Anknüp-
308 fend an bereits bestehende Maßnahmen wollen wir auf Grundlage der Erfahrun-
309 gen aus anderen europäischen Ländern unter Berücksichtigung der KMU-
310 Schwellen, die Einführung eines Entgeltgleichheitsgesetzes mit einer Transpa-
311 renzregelung zu den betrieblichen Entgeltstrukturen prüfen und einen individuellen
312 Auskunftsanspruch schaffen.

313

314 **5. Armutswanderung - Problematik und Auswirkungen begrenzen**

315 Die Armutswanderung führt in einzelnen großstädtisch geprägten Kommunen zu
316 erheblichen sozialen Problemlagen bei der Integration, Existenzsicherung, Unter-
317 bringung und Gesundheitsversorgung. Wir erkennen die Belastung der Kommu-
318 nen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben an, wir wollen die Situation der Betroffen-
319 en in ihren Herkunftsländern verbessern und Anreize für die Wanderung, insbe-
320 sondere durch die Inanspruchnahme von Sozialleistungen, vermeiden. Der Bund
321 wird sich auf EU-Ebene dafür einsetzen, dass Maßnahmen zur Verminderung des
322 Wanderungsdruckes ergriffen und insbesondere die Mittel des Europäischen So-
323 zialfonds in den Herkunftsländern umfassend für Problemgruppen in Anspruch
324 genommen werden. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäi-
325 schen Gerichtshofs sollen Anspruchsvoraussetzungen und Leistungsausschlüsse
326 in der Grundsicherung für Arbeitsuchende präzisiert werden.

327

328 **6. Ganzheitlicher Arbeitsschutz**

329 Der Schutz der Beschäftigten vor Gefahren am Arbeitsplatz und die Stärkung der
330 Gesundheit bei der Arbeit ist ein wichtiges Gebot sozialer Verantwortung. Ein
331 deutlicher Hinweis auf die Herausforderungen, die eine sich wandelnde Arbeits-
332 welt für den deutschen Arbeitsschutz bedeutet, ist die drastische Zunahme psy-
333 chischer Erkrankungen. Unser Leitbild ist ein ganzheitlicher, physische und psy-
334 chische Belastungen umfassender Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Die Zusam-
335 menarbeit mit der allgemeinen Gesundheitspolitik wird ausgebaut, betriebliche
336 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz werden enger verknüpft und das betrieb-
337 liche Eingliederungsmanagement (BEM) wollen wir stärken und mehr Verbindlich-
338 keit erreichen.

339 Gesundheitszirkel in den Betrieben haben sich in der Praxis als erfolgreicher An-
340 satz erwiesen. Wir wollen erreichen, dass in Unternehmen in Kooperation mit den
341 gesetzlichen Krankenkassen solche Zirkel vermehrt eingerichtet werden. Wir wer-
342 den die Entwicklung neuer Präventionskonzepte und betrieblicher Gestaltungslö-
343 sungen bei psychischer Belastung in enger Zusammenarbeit mit den Trägern der
344 Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie vorantreiben, den Instrumenten-
345 einatz besser ausrichten, auf eine Personalaufstockung bei der Kontrolle des Ar-

346 beitschutzes hinwirken und in bestehenden Arbeitsschutzverordnungen, die noch
347 keine Klarstellung zum Schutz der psychischen Gesundheit enthalten, dieses Ziel
348 aufnehmen. Es erfolgt eine wissenschaftliche Standortbestimmung, die gleichzei-
349 tig eine fundierte Übersicht über psychische Belastungsfaktoren in der Arbeitswelt
350 gibt und Handlungsoptionen für notwendige Regelungen aufzeigt. Im Lichte weite-
351 rer wissenschaftlicher Erkenntnisse schließen wir insoweit auch verbindliche Re-
352 gelungen in der Form einer Verordnung gegen psychische Erkrankungen nicht
353 aus.

354

355 Der Schutz und die Stärkung der physischen Gesundheit in besonders belasten-
356 den Tätigkeiten werden weiter verbessert, die entsprechende Forschung unter
357 Begleitung der Tarifpartner intensiviert und Lösungsvorschläge zur Vermeidung
358 arbeitsbedingter Verschleißerkrankungen und Frühverrentungen erarbeitet.