A 1.6 Die Arbeitswelt von morgen gestalten wir heute.

Antragsteller*in: Joschka Knuth (KV Rendsburg-Eckernförde)

Änderungsantrag zu A 1

Von Zeile 4 bis 7:
Unsere Arbeitswelt verändert sich rapide und ~~sie~~ die Corona-Pandemie hat dazu beigetragen, längst eingeschlagene Veränderungspfade noch einmal zu beschleunigen.
Einerseits wurde in den meisten Jobs, die sowohl mobiles Arbeiten als auch digitale Treffen und Arbeitsprozesse ermöglichen konnten, diese auch umgesetzt. Andererseits sind viele Jobs im Niedriglohnsektor weggebrochen, Saisonarbeitskräfte mussten auf ganze Jahresgehälter verzichten. Darüber hinaus ist die Belastung in vielen sozialen Berufen und in Berufen des Gesundheitssektors noch einmal massiv gestiegen.
Mit all diesen Entwicklungen geht die Erkenntnis einher, dass wir eine neue, starke Arbeitsmarktpolitik brauchen, die uns Menschen in den Vordergrund stellt, die gerechte Entlohnung in den Fokus rückt, die für Entlastung im Gesundheitssektor sorgt, die in Krisenzeiten resilient wirken kann ~~nicht wieder so aussehen wie vor der Krise~~und die mögliche Risiken abpuffern kann.
Für uns Grüne bedeutet das:

Soziale Berufe müssen aufgewertet werden, Menschen brauchen gute Arbeitsbedingungen und Löhne, die ~~zum Leben reichen.~~

die der existenziellen Bedeutung der Berufe gerecht werden und nicht nur zum Überleben reichen.

Von Zeile 16 bis 23:
~~„Niemanden durchs Raster fallen lassen" muss unser Ziel sein und erste Schritte wie der Wegfall der Bedürftigkeitsprüfung bei Hartz IV und die vielfältigen Diskussionen um Grundeinkommensmodelle zeigen, dass unsere Gesellschaft eine soziale und solidarische sein will.~~

Das vergangene Jahr hat einmal mehr gezeigt, was vorher schon galt: Arbeitslosigkeit kann jede*n treffen. Zu einer Erwerbsbiografie gehören heute oft auch kürzere und längere Phasen der Erwerbslosigkeit. Arbeitslosigkeit kann diverse Gründe haben, unsere Sozialsysteme müssen hierauf unterstützend und würdevoll reagieren. Hartz IV ist dazu nicht geeignet. Wir unterstützen die Abkehr von Sanktionen, Erhöhung der Unterstützungsgelder und Reform des Grundgerüsts der Arbeitslosenunterstützung. Um eine freie Entfaltung der Persönlichkeit zu ermöglichen, müssen Sicherheit und Selbstbestimmung sich gegenseitig bedingen.

Um Existenzsorgen zu nehmen und eine wirklich freie Entfaltung der Persönlichkeit zu ermöglichen, ~~brauchen wir Sicherheit für die Menschen.~~

müssen Sicherheit und Selbstbestimmung sich gegenseitig bedingen.

Für eine aktive Gestaltung der Transformation der Arbeitswelt

Unsere Gesellschaft erlebt aktuell die größten Veränderungsprozesse seit vielen Dekaden: Der anthropogen bedingte Klimawandel und die mit seiner Eindämmung einhergehende Energiewende, der digitale Wandel, eine ungerechte Vermögensverteilung, eine anhaltende Globalisierung und der gesellschaftliche Wandel führen zu immer schnelleren Veränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt.
Während im letzten Jahrhundert Berufe oftmals noch mit dem Ziel erlernt wurden, sie ein Leben lang auszuüben, ist heute davon auszugehen, dass mindestens ein Drittel der Jugendlichen später in Jobs arbeiten, die wir heute noch gar nicht kennen. Das fordert uns als Gesellschaft und jede*n Einzelne*n heraus: Wir müssen die Rahmenbedingungen schaffen, damit Menschen ihre Jobs ohne Sorge wechseln

können, um sich laufend weiterzubilden und weiterzuentwickeln.

Die Digitalisierung führt insbesondere im Dienstleistungssektor zu einer Entkoppelung vom Ort der Anstellung und dem Arbeitsort. Das bringt für viele Menschen eine Vielzahl an neuen Möglichkeiten mit sich: Pendelfahrten werden eingespart, die Arbeit kann flexibler und stärker den eigenen Bedürfnissen entsprechend aufgeteilt werden, die Vereinbarkeit von Leben und Beruf insgesamt kann steigen. Auch das Land kann von dieser Entwicklung profitieren: Dank des erfolgreichen Glasfaserausbaus wird das Leben auf dem Land wieder attraktiv. Schleswig-Holstein bietet beste räumliche und infrastrukturelle Gegebenheiten für viele Menschen, die hier neue Arbeit und Leben vereinen können. Für die dörfliche Gemeinschaft und die Entwicklung des Landes insgesamt bringt das viele Chancen mit sich.
Gleichzeitig darf nicht vernachlässigt werden, dass mit der zunehmenden Flexibilisierung auch Risiken einhergehen. Das hat auch die Corona-Pandemie deutlich gemacht.
Durch die Digitalisierung von Arbeits- und Produktionsprozessen verändert sich die Arbeitswelt, in Summe entstehen viel mehr neue Arbeitsplätze, als dass alte wegfallen. Dennoch verändern sich die zur Verfügung stehenden Jobs in ihrer Stellenbeschreibung massiv. Staat und Wirtschaft müssen sich im Schulterschluss mit den Beschäftigten und ihren Vertretungen massiv dafür einsetzen, dass alle Beschäftigten auch in Zukunft sichere und gut bezahlte Jobs finden – deshalb braucht es eine neue Fort- und Weiterbildungsoffensive und ein neues Verständnis der Relevanz von Fort- und Weiterbildungen.

Mit mehr beruflichen Stationen gehen potenziell auch mehr – kurzfristige – Phasen der Nicht-Beschäftigung und Neu-Orientierung einher. Mit der Dynamisierung und Flexibilisierung nachgefragter Qualifikationen wird eine noch höhere Zahl an freiberuflich tätigen Menschen einhergehen. Für all diese Phasen und all die potenziell betroffenen Menschen braucht es eine einfach zugängliche Sicherheit. Mit der Grünen Bürgerversicherung haben wir ein Konzept für ein praktikables Modell für eine künftige Sozial- und Krankenversicherung vorgelegt.

Von Zeile 37 bis 39 löschen:
Kurzfristig fordern wir die Einführung einer Garantiesicherung, die ausreichend vor Armut schützt. Wir wollen die Sanktionen bei Hartz 4 ~~in einem ersten Schritt~~ aussetzen und den Regelsatz nach den Empfehlungen des paritätischen

In Zeile 45:
~~Die Zuverdienstmöglichkeiten müssen verbessert werden.~~

Zudem müssen die Zuverdienstmöglichkeiten von Menschen, die ALG beziehen und ihrer Angehörigen flexibler gestaltet werden.

Von Zeile 52 bis 70:
~~Für~~ Chancen und Risiken der Flexibilisierung der Arbeitswelt - für ein Recht auf Homeoffice, mobiles Arbeiten und Abschalten gleichzeitig.

~~Homeoffice ist nicht nur denkbar, sondern ein Teil der Lösung, um die Verbreitung des Coronavirus aufzuhalten und für einige zum Arbeitsalltag geworden. Quasi über Nacht erlebte die Digitalisierung der Arbeitswelt einen ungeahnten Schub, Kund:innenmeetings und Teambesprechungen verlegen sich in digitale Besprechungsräume, Arbeitszeiten verschieben sich und passen sich so den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen an, Arbeitswege und Flüge zu Meetings entfallen. Vielerorts wird die Entstehung einer digitalen Unternehmenskultur beschleunigt und der Blick auf die Arbeit verändert sich:~~

Homeoffice ist insbesondera auch durch die Pandemie für einige Menschen zum Arbeitsalltag geworden. Quasi über Nacht erlebte die Digitalisierung der Arbeitswelt einen ungeahnten Schub.

Vielerorts wird die Entstehung einer digitalen Unternehmenskultur beschleunigt. Damit ist die Pandemie zum Katalysator einer schon längst eingetretenen Entwicklung geworden und das verstärkte Angebot von mobilem Arbeiten gleichzeitig zu einem wichtigen Instrument zur Bekämpfung der Pandemie. Dadurch hat sich jedoch auch der Blick auf die Arbeit verändert:

Welchen Wert hat die Präsenzkultur, braucht es Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit und was bedeutet eigentlich systemrelevant?
Die Potenziale der Flexibilisierung sind in mehreren Bereichen zu finden. Neben Arbeitszeit, Arbeitsort, Kompetenz und Motivation werden zukünftig auch veränderte Formen der Arbeitsorganisation wichtige Rollen spielen. Vorbild- und beispielhaft können Konzepte von autonomen Arbeitsgruppen innerhalb eines Unternehmens sein. Umgestaltungen der Arbeitsorganisation sind selbst Teil und können Beschleuniger der sozialen Innovationsfähigkeit sein.

~~An anderen Stellen spüren wir jedoch, wie belastend die neue Situation sein kann. Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen oft. Die klare Abgrenzung durch den Arbeitsweg und die räumliche Trennung entfallen. Die Flexibilität wird nicht nur als positiv wahrgenommen und nimmt mitunter ausbeuterische Zustände an. Viele Industriebetriebe erleben durch die Coronakrise einen noch nie dagewesenen Rückgang ihrer Produktion, Millionen Menschen mussten in Kurzarbeit gehen. Und diese Kurzarbeiter:innen haben wenigstens noch die Perspektive, dass es irgendwann mal wieder losgeht.~~

Gleichzeitig spüren wir , wie belastend diese neue Situation sein kann. Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen oft. Die klare Abgrenzung durch den Arbeitsweg und die räumliche Trennung entfallen. Die Flexibilität wird nicht nur als positiv wahrgenommen und nimmt mitunter ausbeuterische Zustände an.

Und Homeoffice und mobiles Arbeiten waren und sind nur für 25-30 % der Beschäftigten überhaupt eine Möglichkeit.

Von Zeile 72 bis 80:
Damit diese auch nach der Krise bestehen und sich etablieren können, braucht es ~~rechtliche Rahmenbedingungen~~neben neuen rechtlichen Rahmenbedingungen auch mehr Aufmerksamkeit auf soziale Innovationen in diesem Bereich. Mobiles Arbeiten ~~bzw.~~und Homeoffice können für viele Arbeitnehmer:innen eine Chance sein, ihren Alltag und die Arbeit ~~optimal~~deutlich besser miteinander zu verbinden. Wo Fahrtwege wegfallen bleibt mehr Zeit. Gleiches gilt für flexible Arbeitszeitmodelle, die es Arbeitnehmer:innen ermöglichen, auf individuelle Bedürfnisse zu reagieren und unkompliziert Anpassungen vorzunehmen~~. Die Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben darf nicht dazu führen, dass Stress und psychischer Druck auf Angestellte steigt~~.

Die Flexibilität betrifft aber nicht nur die Arbeitszeit von Arbeitnehmer*innen, sondern sie bedingt mehr Offenheit für Veränderungen und eine entsprechende Bereitschaft, die eigenen Kompetenzen fortlaufend zu erweitern, sowie eine Erweiterung der Tätigkeiten. Diese neuen Herausforderungen und die Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben dürfen nicht dazu führen, dass Stress und psychischer Druck auf Angestellte steigt. Vielmehr sollen Gestaltungsfreiheit und Eigenverantwortlichkeit zunehmen, Formen der Partizipation und Prozesse entwickelt werden, die sowohl der Gesundheit dienen als auch Spaß machen dürfen. Dass Gesundheit eine Ressource ist, haben bereits viele Arbeitsorganisationen entdeckt.

Wir wollen die Arbeit am Menschen orientieren – und nicht umgekehrt! Dazu brauchen ~~das~~wir ein Recht aufs Homeoffice, ~~aber~~die Schaffung von Angeboten zum mobilen Arbeiten und gleichzeitig auch das Recht abzuschalten.
Wir brauchen in der Prozessgestaltung von Arbeit soziale Innovationen, die diese Herausforderungen überwinden. Wir als Grüne wollen „Leuchttürme“ und Projekte unterstützen, die ein solches Arbeiten ermöglichen. Wir wollen, dass arbeitsbezogene Ethik und Wertemanagement in allen Arbeitszusammenhängen zum Thema gemacht werden.

Von Zeile 92 bis 93 einfügen:
Kinderbetreuungszeiten den Arbeitszeiten der Eltern anzupassen. Beides sollte gesetzlich verankern werden. Dabei wollen wir stets auch das Kindeswohl beachten, denn auch Kinder haben ein Anrecht auf Urlaub und Ruhezeiten jenseits von Schule und Kita.

Von Zeile 102 bis 130:
Städte und Gemeinden stellen so ihre lokale Wirtschaft vielfältiger auf und werden resilienter gegen Krisen.

Für gute Arbeit und gerechte Entlohnung in allen Berufen.
Viele Industriebetriebe haben durch die Coronakrise zumindest zeitweise einen Rückgang ihrer Produktion erlebt, der Einzelhandel musste weitgehend schließen, Gastronomie-Betriebe, Beherbergungsbetriebe und viele Handwerksbetriebe der Gesundheits- und Beauty-Branche mussten über Monate schließen. In der Folge mussten deutschlandweit Millionen Menschen in Kurzarbeit gehen. In Schleswig-Holstein waren seit März 2020 über 450.000 Beschäftigte insbesondere im Einzelhandel, in der Gastronomie, im Großhandel sowie im Gesundheitswesen, wie beispielsweise in Facharztpraxen oder Einrichtungen der Ergo- und Physiotherapie von Kurzarbeit betroffen. Damit hat sich das Kurzarbeitergeld als wichtiges Instrument bewährt. Dank der Möglichkeit, von Kurzarbeit Gebrauch zu machen lag der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt für 2020 bei 12.500 Arbeitslosen und damit deutlich unter der Zahl der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten.

~~Für Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten, bedeutet der Arbeitsplatz nicht nur, dass sie dort für ihren Lebensunterhalt arbeiten.Vielmehr ist der Arbeitsplatz Teil ihrer alltäglichen Struktur und der Betreuung. Solange das Ziel noch nicht erreicht ist, den Berufseinstieg auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, ermöglicht ein gebundener Arbeitsplatz in den Werkstätten ein gewisses Maß an mehr Selbstständigkeit. Sicherlich ist der Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt nicht für alle Beschäftigten in Werkstätten eine realistische Option. Dort, wo sie es ist, sollte sie nicht dadurch ausgebremst werden, dass sich der Rentenanspruch des Menschen mit Behinderung verringert.~~

~~Schlagzeilen produziert hat im letzten Jahr vor allem die Debatte um Erntehelfer:innen und die katastrophalen Unterbringungs- und Arbeitsbedingungen in den Schlachthöfen. Hierbei geht es um nichts anderes als die Ausbeutung von Saisonarbeiter:innen aus dem EU-Ausland. Ein System, das schon lange in der Kritik steht und nun endlich politisch angetastet wird. Die Arbeits- und Wohnverhältnisse von Leiharbeiter:innen müssen menschenwürdig sein und generell muss auch hier das Lohnniveau erhöht werden. Um sicherzustellen, dass geltende Arbeitsschutzregeln in den Betrieben eingehalten werden, setzen wir uns für mehr Kontrollen und eine Stärkung der zuständigen Behörden ein. Arbeitskräfte aus anderen EU Staaten, die bei uns arbeiten, brauchen besser Beratungsstrukturen. Deshalb wollen wir die Beratungsstellen für EU Arbeitnehmer:innen ausbauen.~~

~~Vor allem Studierende, Rentner:innen, Alleinerziehende oder Geringqualifizierte, deren Jobs auf 450-€-Basis laufen, stehen plötzlich ohne Einkommen da, denn ihre Jobs sind es, die egal in welcher Krise als Erstes gestrichen werden. Wir wollen diese Minijobs in sozialversicherte Beschäftigungsverhältnisse umwandeln. Das schafft für diese Arbeitnehmer:innen einen Zugang zur Arbeitslosenversicherung oder auch zum Kurzarbeiter:innengeld.~~

Die Corona-Pandemie hat jedoch zeitgleich wie ein Brennglas noch einmal deutlich gemacht, in welchen Branchen die Arbeitsbedingungen unwürdig sind.Schlagzeilen produziert hat im letzten Jahr vor allem die Debatte um Erntehelfer:innen und die katastrophalen Unterbringungs- und Arbeitsbedingungen in den Schlachthöfen. Hierbei geht es um nichts anderes als die Ausbeutung von Arbeitskräften aus dem EU-Ausland. Ein System, das schon lange in der Kritik steht undim Zuge der Pandemie endlich politisch besser reguliert wurde. Das Verbot der Leiharbeit, die bessere Regulierung des Einsatzes von Werkverträgen und die Stärkung des Arbeitsschutzes und der Arbeitsschutzkontrollen sind die richtige Antwort auf die ausbeuterische Praxis vieler großer Unternehmen der

Fleischwirtschaft. Dies kann jedoch nur ein Anfang sein, um vergleichbare Strukturen auch in anderen Branchen künftig wirksamer zu bekämpfen.
Arbeitskräfte aus anderen EU-Staaten, die bei uns arbeiten, brauchen bessere Beratungsstrukturen, um über ihre Arbeitsrechte gegenüber dem Arbeitgeber besser informiert zu sein. Deshalb wollen wir die Förderung der Beratungsstellen für EU-Arbeitnehmer*innen weiter stärken.

Vor allem Studierende, Rentner:innen, Alleinerziehende oder Geringqualifizierte, deren Jobs auf 450-€-Basis laufen, stehen plötzlich ohne Einkommen da, denn ihre Jobs sind es, die egal in welcher Krise als Erstes gestrichen werden. Wir wollen für diese Minijobs

künftig eine soziale Absicherung für pandemische und vergleichbare Lagen schaffen, in denen sie ohne eigenes oder unternehmerisches Verschulden ohne Hinzuverdienst dastehen. Das kann für diese Arbeitnehmer:innen beispielsweise einen Zugang zur Arbeitslosenversicherung oder auch zum Kurzarbeiter:innengeld schaffen.

Gleichstellung in der Arbeitswelt erkämpfen – Soziale Berufe stärken.

Von Zeile 154 bis 166:
Die Gender Pay Gap hängt unmittelbar mit der Gender Care Gap zusammen. Um den Balanceakt zwischen Familie und bezahlter Arbeit zu schaffen, entscheiden sich rund die Hälfte der Frauen für einen Teilzeitjob. Aktuell sind diese Jobs leider immer noch viel zu häufig im Niedriglohnsektor zu finden. Wir müssen „Vollzeitarbeit“ überdenken. Wir fassen den Begriff der Arbeit weiter und verstehen darunter nicht nur klassische Erwerbsarbeit.

~~Die Gender Pay Gap hängt unmittelbar mit der Gender Care Gap zusammen. Um den Balanceakt zwischen Familie und bezahlter Arbeit zu schaffen, entscheiden sich rund die Hälfte der Frauen für einen Teilzeitjob. Aktuell sind diese Jobs leider immer noch viel zu häufig im Niedriglohnsektor zu finden. Wir müssen „Vollzeitarbeit“ überdenken. Wir fassen den Begriff der Arbeit weiter und verstehen darunter nicht nur klassische Erwerbsarbeit. Wer tätig ist, arbeitet – ob mit oder ohne Geldverdienst. Auch Care-Arbeit - Wäsche waschen, einkaufen, Kinderbetreuung - ist Arbeit. Die Beurteilung menschlicher Leistungen, die nur an wirtschaftlicher Produktivität gemessen wird, müssen wir aufbrechen. Um Lohnarbeit, Fürsorgearbeit und Ehrenämter in Einklang zu bringen, brauchen wir eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden bei vollem Lohnausgleich.~~Wir denken von selbstständigen Unternehmer*innen bis hin zu denen, die ehrenamtlich tätig sind. Sie alle arbeiten - ob mit oder ohne Geldverdienst. Auch Care-Arbeit - Wäsche waschen, einkaufen, Kinderbetreuung - ist Arbeit. Die Beurteilung menschlicher Leistungen, die nur an wirtschaftlicher Produktivität gemessen wird, müssen wir aufbrechen. Um Lohnarbeit, Fürsorgearbeit und Ehrenämter in Einklang zu bringen, brauchen wir eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden bei vollem Lohnausgleich sowie eine Stärkung der Teilzeitarbeit und die Möglichkeiten eine Auszeit zu nehmen. Zeit ist eine genauso wichtige Währung wie Geld.

Von Zeile 174 bis 186:
~~Systemrelevant waren und sind in dieser Krise vor allem Berufe, die schlecht bezahlt und weniger wertgeschätzt wurden. Oft sind es Ausbildungsberufe und hier vor allem die „praktischen“, d.h. Jobs in den Bereichen Soziales, Erziehung, Pflege und Handwerk. Oft arbeiten Frauen* in diesen Jobs und so zeigt sich hier auch noch einmal deutlich die Gender Pay Gap. Es bedarf einer gesellschaftlichen Rückbesinnung auf mehr Wertschätzung der Ausbildungsberufe in Deutschland. Das deutsche berufliche Ausbildungssystem und unsere Fachkräfte genießen weltweit höchste Anerkennung. Damit wir diese Qualität wiederherstellen, bzw. halten können, bedarf es einer stärkeren Kontrolle der Ausbildungs-/Lehrbetriebe. Nicht selten werden Auszubildende als günstige Arbeitskräfte eingestellt und bekommen nicht oder nicht vollumfänglich die Inhalte des Rahmenausbildungsvertrags beigebracht.~~ Die Fachkräfte von morgen heute für die Zukunft fit machen.

Systemrelevant waren und sind in dieser Krise vor allem Berufe, die schlecht bezahlt und weniger wertgeschätzt wurden. Viel zu oft sind dies Ausbildungsberufe. Es bedarf einer gesellschaftlichen Rückbesinnung auf mehr Wertschätzung der Ausbildungsberufe in Deutschland. Das deutsche berufliche Ausbildungssystem und unsere Fachkräfte genießen weltweit höchste Anerkennung.
Es bedarf einer gesellschaftlichen Rückbesinnung auf mehr Wertschätzung der Ausbildungsberufe in Deutschland. Das deutsche berufliche Ausbildungssystem und unsere Fachkräfte genießen weltweit höchste Anerkennung.

Von Zeile 197 bis 198 einfügen:
Ausbildungsabschluss in Verbindung mit der Fachhochschulreife dem Abitur gleichzustellen
Zudem müssen Ausbildungen auf die Herausforderungen der Zukunft angepasst werden, neue Zweige müssen sich entwickeln können. Eine Ausbildung soll Spaß und Freude am Arbeiten vermitteln und den Auszubildenden helfen ihren beruflichen Weg zu finden. Nicht selten werden Auszubildende als günstige Arbeitskräfte eingestellt und bekommen nicht oder nicht vollumfänglich die Inhalte des Rahmenausbildungsvertrags beigebracht. Dem muss über eine bessere Kontrolle der Ausbildungsverträge begegnet werden.

Solo-Selbstständige wirksam absichern.
Solo-Selbstständige sind von der Corona-Krise in besonderem Maße betroffen. Dabei bilden gerade die soloselbstständigen Kultur- und Medienproduzent*innen die Basis unserer kulturellen und medialen Vielfalt. Die finanzielle Unterstützung dieser Menschen kam in der Pandemie lange Zeit zu kurz und war an vielen Stellen unzureichend. Viele Solo-Selbständige mussten durch Einnahmeverluste um ihre Existenz bangen oder von erspartem Eigenkapital leben. Um diese Umstände zukünftig zu vermeiden, müssen wir die Branche resilienter gestalten.
Zur Bekämpfung der Pandemiefolgen unterstützen wir die Forderung unserer Bundestagsfraktion nach einem bundeseinheitlichen „Existenzgeld“ von 1.200 Euro monatlich, rückwirkend, für die Zeit der Pandemie.
Um Solo-Selbstständige für die Zukunft besser abzusichern, fordern wir Mindesthonorare für Freischaffende, die Einführung einer Bürgerversicherung, von der auch (Solo-)Selbstständige profitieren können und eine Garantierente sowie einen leichteren Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen. Insbesondere der Zugang zur Arbeitslosenversicherung muss über eine Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer echten Arbeitsversicherung erleichtert werden.

Von Zeile 208 bis 214:
In Ergänzung zu Tarifverträgen setzen wir ~~auf einen~~uns für eine Anhebung des bundesweiten Mindestlohns in einem ersten Schritt ~~von~~auf 12,50€ und einen~~n~~ regelmäßige Anpassung nach Empfehlung der Mindestlohnkommission ein.

~~Je nach Umsetzung der Erhöhung des bundesweiten Mindestlohns setzen wir uns auf Landesebene für einen Landesmindestlohn und Vergabemindestlohn ein, der unseren Vorstellungen entspricht und zumindest für unser Bundesland mehr Lohngerechtigkeit schafft.~~

Begründung

mündlich

Unterstützer*innen

Lasse Petersdotter (KV Kiel); André Stuber (KV Kiel); Lasse Zapf (KV Rendsburg - Eckernförde); Jonathan Morsch (KV Rendsburg-Eckernförde); Lasse Bombien (KV Rendsburg-Eckernförde); Lars Bergmann (KV Rendsburg-Eckernförde); Bini Sophie Schlamann (KV Schleswig-Flensburg); Klaus-Christian Kalkhoff (KV Rendsburg-Eckernförde); Nour AlAli (KV Schleswig-Flensburg); Frank Thun (KV Rendsburg-Eckernförde); Stefanie Marosz (KV Schleswig-Flensburg)