

A 1 Die Arbeitswelt von morgen gestalten wir heute.

Gremium: LaVo, Lasse Petersdotter (KV Kiel), Rasmus Andresen (KV Flensburg), Kim Lewé (KV Kiel)
Beschlussdatum: 01.04.2021
Tagesordnungspunkt: 1. Anträge

Antragstext

- 1 Die Arbeitswelt von morgen gestalten wir heute
- 2 Was uns schon vor der Coronakrise bewusst war setzt diese nun überdeutlich in
- 3 den Fokus:
- 4 Unsere Arbeitswelt verändert sich und sie kann nicht wieder so aussehen wie vor
- 5 der Krise.
- 6 Soziale Berufe müssen aufgewertet werden, Menschen brauchen gute
- 7 Arbeitsbedingungen und Löhne, die zum Leben reichen.
- 8 Unser Arbeits- und Sozialsystem muss digitale, kulturelle und wirtschaftliche
- 9 Teilhabe ermöglichen und Armut in unterschiedlichen Lebensphasen verhindern.
- 10 Um ein weiteres Auseinanderklaffen der Gesellschaft zu verhindern, brauchen wir
- 11 Veränderungen in unserem Sozialsystem, die politisch ergriffen werden müssen,
- 12 Denn Existenzängste, eine ungerechte Chancenverteilung und die Entkopplung von
- 13 extrem hohen Einkommen und Vermögen von gesellschaftlichen Verpflichtungen, sind
- 14 eine tickende Zeitbombe für den gesellschaftlichen
- 15 Frieden.
- 16 „Niemanden durchs Raster fallen lassen“ muss unser Ziel sein und erste Schritte
- 17 wie der Wegfall der Bedürftigkeitsprüfung bei Hartz IV und die vielfältigen
- 18 Diskussionen um Grundeinkommensmodelle zeigen, dass unsere Gesellschaft eine
- 19 soziale und solidarische sein will.
- 20 Um Existenzsorgen zu nehmen und eine wirklich freie Entfaltung der
- 21 Persönlichkeit zu ermöglichen, brauchen wir Sicherheit für die Menschen.
- 22 Für eine Transformation der Arbeitswelt
- 23 Die Krisen des 21. Jahrhunderts zeigen unserer Gesellschaft ihre Grenzen auf.
- 24 Wir befinden uns in der größten Wirtschaftskrise seit dem 2. Weltkrieg, die
- 25 Klimakrise fordert uns zusätzlich heraus, sodass die öffentliche Daseinsvorsorge
- 26 einen neuen Stellenwert bekommt.
- 27 Um diese Krisen erfolgreich zu bekämpfen und eine resiliente Gesellschaft zu
- 28 gestalten, brauchen wir mehr öffentliche Investitionen. Die Transformation zu
- 29 einer klimaneutralen Gesellschaft und der Stärkung von öffentlicher
- 30 Daseinsvorsorge kann mehrere hunderttausend neue und gut bezahlte Arbeitsplätze
- 31 entstehen lassen.
- 32 Eine armutsfeste Garantiesicherung
- 33 Langfristig wollen wir die Modelle des (bedingungslosen) Grundeinkommens oder
- 34 die Einführung einer negativen Einkommensteuer mitsamt den damit einhergehenden

35 grundsätzlichen Veränderungen des Arbeits-, Steuer- und
36 Krankenversicherungssystems weiter diskutieren .

37 Kurzfristig fordern wir die Einführung einer Garantiesicherung, die ausreichend
38 vor Armut schützt. Wir wollen die Sanktionen bei Hartz 4 in einem ersten Schritt
39 aussetzen und den Regelsatz nach den Empfehlungen des paritätischen
40 Wohlfahrtsverbandes in einem ersten Schritt auf knapp 600 Euro erhöhen.

41 Vor allem müssen wir Kinder und Rentner:innen vor Armut schützen, denn diese
42 haben nicht die Chance sich selbst aus der Armut zu helfen. Deshalb fordern wir
43 eine armutsfeste Kindergrundsicherung und Garantierente, um allen Menschen eine
44 Leben ohne Armut zu ermöglichen.

45 Die Zuverdienstmöglichkeiten müssen verbessert werden.

46 Gerade Kindern von ALG2-Empfänger:innen werden durch Zuverdienstgrenzen
47 zusätzliche Steine in den Weg gelegt. Ein guter erster Schritt ist der jüngst in
48 Schleswig-Holstein beschlossene Studienstarthilfe. Natürlich hilft dieser nur an
49 einem ganz besonderen Schritt der Bildungsbiografie, aber hier räumt er einen
50 Stolperstein beiseite. Für Auszubildende Heim- und Pflegekinder muss die
51 Kostenbeteiligung endlich abgeschafft werde.,

52 Für ein Recht auf Homeoffice und Abschalten

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

61 Welchen Wert hat die Präsenzkultur, braucht es Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit
62 und was bedeutet eigentlich systemrelevant?

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

71 Unter dem Druck der Krise wurden vielerorts flexible Arbeitsmodelle umgesetzt.
72 Damit diese auch nach der Krise bestehen und sich etablieren können, braucht es
73 rechtliche Rahmenbedingungen. Mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice können für viele
74 Arbeitnehmer:innen eine Chance sein, ihren Alltag und die Arbeit optimal
75 miteinander zu verbinden. Wo Fahrtwege wegfallen bleibt mehr Zeit. Gleiches gilt
76 für flexible Arbeitszeitmodelle, die es Arbeitnehmer:innen ermöglichen, auf
77 individuelle Bedürfnisse zu reagieren und unkompliziert Anpassungen vorzunehmen.
78 Die Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben darf nicht dazu führen, dass
79 Stress und psychischer Druck auf Angestellte steigt.

80 Wir brauchen das Recht aufs Homeoffice, aber auch das Recht abzuschalten.

81 Einen besonderen Fokus haben für uns Eltern oder Arbeitnehmer:innen mit
82 pflegebedürftigen Angehörigen. So können Arbeitgeber:innen und
83 Arbeitnehmer:innen gleichermaßen von Homeoffice-Regelungen profitieren und die
84 Zufriedenheit kann sich auf beiden Seiten positiv entwickeln. Dabei darf man
85 nicht aus den Augen verlieren, dass gleichzeitiges konzentriertes Arbeiten und
86 Care-Arbeit nicht möglich sind. Homeoffice kann eine Kinderbetreuung durch KiTa
87 oder Schulkindbetreuung oder eine Tagespflege für die Angehörigen nicht
88 ersetzen. Wir brauchen mehr Flexibilität für Eltern und Menschen mit
89 pflegebedürftigen Angehörigen. Dazu kann eine flexible Wahlmöglichkeit der
90 Arbeitszeit, da, wo dies betrieblich möglich ist, sehr gut beitragen. Alternativ
91 und gleichzeitig müssen wir die Möglichkeiten ausbauen, die
92 Kinderbetreuungszeiten den Arbeitszeiten der Eltern anzupassen. Beides sollte
93 gesetzlich verankern werden.

94 Mobiles Arbeiten heißt nicht immer von zu Hause aus zu arbeiten.

95 Wir sehen Coworking Spaces als eine Chance, digitales und soziales Miteinander
96 zu vereinen – nicht nur im urbanen, sondern besonders auch suburbanen,
97 ländlichen Raum. Coworking Spaces sind Orte des Austauschs und der
98 Kommunikation, Konzentrationspunkte des sozialen und wirtschaftlichen Lebens.
99 Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Verkehrswende, indem sie
100 Pendler:innenströme verringern, erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und
101 Beruf, schaffen Arbeitsplätze und halten Know-how und Wirtschaftskraft am Ort.
102 Städte und Gemeinden stellen so ihre lokale Wirtschaft vielfältiger auf und
103 werden resilienter gegen Krisen.

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

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

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

128 diese Minijobs in sozialversicherte Beschäftigungsverhältnisse umwandeln. Das
129 schafft für diese Arbeitnehmer:innen einen Zugang zur Arbeitslosenversicherung
130 oder auch zum Kurzarbeiter:innengeld.

131 In vielen Bereichen bestehen prekäre Arbeitsbedingungen noch immer in den
132 sogenannten „Frauenberufen“. Wir müssen diese Zustände aus vollster Überzeugung
133 bekämpfen und hierfür eine flächendeckende Tarifbindung, gesicherte Mindestlöhne
134 und Mindeststandards wie gute Arbeitsbedingungen etablieren.

135 Ganz besonders die bestehenden Defizite im Gesundheits- und Pflegesystem werden
136 durch die Pandemie noch sichtbarer. Wir alle wissen, dass Pfleger:innen,
137 Erzieher:innen, Hebammen, Physiotherapeut:innen und andere Menschen, die in
138 Care-Berufen arbeiten, das Rückgrat unserer Gesellschaft sind. Wir vertrauen
139 ihnen unsere Kinder oder Eltern an und verlassen uns selbst auf sie, wenn wir in
140 Notlagen geraten.

141 Ihre Arbeit ist für unsere Gesundheit, unser Zusammenleben und die
142 Krisenfestigkeit unserer Gesellschaft notwendig.

143 Die Verantwortung in diesen und anderen systemrelevanten Berufen ist groß, doch
144 die Löhne und Arbeitsbedingungen sind zu oft viel zu schlecht. Systemrelevanz
145 muss sich auszahlen und darf niemanden krank machen oder dazu zwingen den Beruf
146 aufgeben zu müssen.

147 Eine Gesellschaft, die lernt, welche Berufe für ihr Funktionieren unabdingbar
148 sind, muss diese Berufe und vor allem die Menschen, die sich mit Herz und
149 Leidenschaft für unser aller Wohl engagieren auch wertschätzen, nicht nur, aber
150 vor allem auch monetär. Der Fachkräftemangel im Gesundheits- und Pflegebereich
151 macht eine sofortige Verbesserung der Bedingungen in diesen Bereichen so
152 schwierig. Deshalb müssen wir uns auch um deutlich bessere Ausbildungsbedingungen
153 kümmern und darüber hinaus den Zugang z.B. für qualifizierte Geflüchtete
154 erleichtern.

155 Die Gender Pay Gap hängt unmittelbar mit der Gender Care Gap zusammen. Um den
156 Balanceakt zwischen Familie und bezahlter Arbeit zu schaffen, entscheiden sich
157 rund die Hälfte der Frauen für einen Teilzeitjob. Aktuell sind diese Jobs leider
158 immer noch viel zu häufig im Niedriglohnsektor zu finden. Wir müssen
159 „Vollzeitarbeit“ überdenken. Wir fassen den Begriff der Arbeit weiter und
160 verstehen darunter nicht nur klassische Erwerbsarbeit. Wer tätig ist, arbeitet –
161 ob mit oder ohne Geldverdienst. Auch Care-Arbeit - Wäsche waschen, einkaufen,
162 Kinderbetreuung - ist Arbeit. Die Beurteilung menschlicher Leistungen, die nur
163 an wirtschaftlicher Produktivität gemessen wird, müssen wir aufbrechen. Um
164 Lohnarbeit, Fürsorgearbeit und Ehrenämter in Einklang zu bringen, brauchen wir
165 eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden bei vollem Lohnausgleich. Zeit ist eine
166 genauso wichtige Währung wie Geld.

167 Viele Krankenhäuser, Kindertagesstätten und Pflegeeinrichtungen sind in
168 kirchlicher Trägerschaft. Auch in Schleswig-Holstein sind die Kirchen große
169 Arbeitgeberinnen, für die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aber
170 nicht gilt. Für Konfessionslose, Andersgläubige, Homosexuelle und
171 Wiederverheiratete birgt das enorme Unsicherheiten. Wir wollen deshalb die
172 Rechte der kirchlichen Arbeitnehmer:innen stärken und Ausnahmeregelungen
173 beschränken.

174 Systemrelevant waren und sind in dieser Krise vor allem Berufe, die schlecht
175 bezahlt und weniger wertgeschätzt wurden. Oft sind es Ausbildungsberufe und hier
176 vor allem die „praktischen“, d.h. Jobs in den Bereichen Soziales, Erziehung,
177 Pflege und Handwerk. Oft arbeiten Frauen* in diesen Jobs und so zeigt sich hier
178 auch noch einmal deutlich die Gender Pay Gap. Es bedarf einer gesellschaftlichen
179 Rückbesinnung auf mehr Wertschätzung der Ausbildungsberufe in Deutschland. Das
180 deutsche berufliche Ausbildungssystem und unsere Fachkräfte genießen weltweit
181 höchste Anerkennung. Damit wir diese Qualität wiederherstellen, bzw. halten
182 können, bedarf es einer stärkeren Kontrolle der Ausbildungs-/Lehrbetriebe. Nicht
183 selten werden Auszubildende als günstige Arbeitskräfte eingestellt und bekommen
184 nicht oder nicht vollumfänglich die Inhalte des Rahmenausbildungsvertrags
185 beigebracht. Um die Ausbildung attraktiver zu machen und die berufliche
186 Selbstbestimmung junger Menschen zu stärken, brauchen wir dringend eine faire
187 und vor allem lebenssichernde Vergütung der Ausbildung, um Nachwuchskräfte
188 gewinnen zu können. Die Berufswahl sollte frei von Stigmata,
189 Geschlechterstereotypen und sonstigen gesellschaftlichen Vorurteilen erfolgen.

190 Insgesamt fordern wir die Attraktivität der Ausbildung durch eine Anhebung der
191 Mindestausbildungsvergütung um mind. 30 % auf 700 € im ersten Ausbildungs-
192 /Lehrjahr und entsprechende Steigerungen in den weiteren Ausbildungs-/Lehrjahren
193 zu stärken. Die derzeit geplante Steigerung der Mindestausbildungsvergütung
194 reicht nicht aus. Zudem sollte die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen
195 verbessert werden. So fordern wir einen Ausbildungsabschluss in Verbindung mit
196 einem mittleren Schulabschluss der Fachhochschulreife und einen
197 Ausbildungsabschluss in Verbindung mit der Fachhochschulreife dem Abitur
198 gleichzustellen

199 Lohngerechtigkeit schaffen.

200 Wir setzen uns für faire Löhne ein, um Lohngerechtigkeit zu schaffen und
201 Altersarmut vorzubeugen. Dafür wollen wir die Tarifbindung stärken.
202 Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung sind zentrale Eckpunkte auf unserem
203 Arbeitsmarkt.

204 Wir setzen uns dafür ein, dass Tarifverträge wieder für mehr Beschäftigte
205 gelten.

206 Wir wollen die Tarifbindung beispielsweise durch Tariftreuegesetze auf Landes-
207 und Bundesebene stärken. Die Mitbestimmungsrechte wollen wir ausbauen.

208 In Ergänzung zu Tarifverträgen setzen wir auf einen bundesweiten Mindestlohn in
209 einem ersten Schritt von 12,50€ und einen regelmäßige Anpassung nach Empfehlung
210 der Mindestlohnkommission.

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

Begründung

Der letzte Landesparteitag und der Antragsschluss für diesen Landesparteitag liegen mit nur 6 Tagen zeitlich sehr nah beieinander.

Dieser Leitantrag muss daher so nicht fertig sein.

Wenn Ihr oder Eure LAG noch einen weiteren Absatz einfügen möchte oder ansonsten etwas hinzufügen stellt sehr gern einen Änderungsantrag. Wir nehmen gern noch weitere Themen mit hinein (natürlich nur, wenn es inhaltlich passt).

Bitte bedenkt dabei, dass der Änderungsantragsschluss auch schon am 23.4. 23:59 ist ;-)

Unterstützer*innen

Denise Loop (KV Dithmarschen); Jessica Kordouni (KV Kiel); Jan Karthäuser (KV Ostholstein); Benita v. Brackel-Schmidt (KV Flensburg); Petra Kärgel (KV Pinneberg); Christina Birnbacher (KV Stormarn); Petra Ludwig-Sidow (KV Stormarn); Werner Frerichs (KV Kiel); Sven Gebhardt (KV Flensburg); Marret Bohn (KV Rendsburg-Eckernförde); Lars Bergmann (KV Rendsburg-Eckernförde); Uta Röpcke (KV Hzgt Lauenburg); Sylvia Molina (KV Pinneberg); Hans-Peter Hopp (KV Ostholstein); Ulrike Täck (KV Segeberg); Clemens Schmidt (KV Flensburg); Claudia Jürgens (KV Kiel)