A 1 Die Arbeitswelt von morgen gestalten wir heute.

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

Antragstext

Die Arbeitswelt von morgen gestalten wir heute

Was uns schon vor der Coronakrise bewusst war setzt diese nun überdeutlich in den Fokus:

Unsere Arbeitswelt verändert sich und sie kann nicht wieder so aussehen wie vor der Krise.

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

Unser Arbeits- und Sozialsystem muss digitale, kulturelle und wirtschaftliche Teilhabe ermöglichen und Armut in unterschiedlichen Lebensphasen verhindern.

Um ein weiteres Auseinanderklaffen der Gesellschaft zu verhindern, brauchen wir Veränderungen in unserem Sozialsystem, die politisch ergriffen werden müssen,

Denn Existenzängste, eine ungerechte Chancenverteilung und die Entkopplung von extrem hohen Einkommen und Vermögen von gesellschaftlichen Verpflichtungen, sind eine tickende Zeitbombe für den gesellschaftlichen

Frieden.

„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.

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

Für eine Transformation der Arbeitswelt

Die Krisen des 21. Jahrhunderts zeigen unserer Gesellschaft ihre Grenzen auf. Wir befinden uns in der größten Wirtschaftskrise seit dem 2. Weltkrieg, die Klimakrise fordert uns zusätzlich heraus, sodass die öffentliche Daseinsvorsorge einen neuen Stellenwert bekommt.

Um diese Krisen erfolgreich zu bekämpfen und eine resiliente Gesellschaft zu gestalten, brauchen wir mehr öffentliche Investitionen. Die Transformation zu einer klimaneutralen Gesellschaft und der Stärkung von öffentlicher Daseinsvorsorge kann mehrere hunderttausend neue und gut bezahlte Arbeitsplätze entstehen lassen.

Eine armutsfeste Garantiesicherung

Langfristig wollen wir die Modelle des (bedingungslosen) Grundeinkommens oder die Einführung einer negativen Einkommensteuer mitsamt den damit einhergehenden

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

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 Wohlfahrtsverbandes in einem ersten Schritt auf knapp 600 Euro erhöhen.

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

Die Zuverdienstmöglichkeiten müssen verbessert werden.

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

Für ein Recht auf Homeoffice und Abschalten

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:

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

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.

Unter dem Druck der Krise wurden vielerorts flexible Arbeitsmodelle umgesetzt. Damit diese auch nach der Krise bestehen und sich etablieren können, braucht es rechtliche Rahmenbedingungen. Mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice können für viele Arbeitnehmer:innen eine Chance sein, ihren Alltag und die Arbeit optimal 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.

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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. Zeit ist eine genauso wichtige Währung wie Geld.

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

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. Um die Ausbildung attraktiver zu machen und die berufliche Selbstbestimmung junger Menschen zu stärken, brauchen wir dringend eine faire und vor allem lebenssichernde Vergütung der Ausbildung, um Nachwuchskräfte gewinnen zu können. Die Berufswahl sollte frei von Stigmata, Geschlechterstereotypen und sonstigen gesellschaftlichen Vorurteilen erfolgen.

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

Lohngerechtigkeit schaffen.

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

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

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

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

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

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)