

A-12

Titel Arbeit der Zukunft

AntragstellerInnen Landesvorstand

Zur Weiterleitung an SPD Landesparteitag

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

Arbeit der Zukunft

1 Die Arbeitswelt unterliegt einem stetigen Wandel. Heute stellen Menschen andere Anforderungen an ihren
2 Arbeitsplatz als noch vor wenigen Jahren. Um eine soziale Arbeitspolitik zu gestalten, müssen wir uns fragen,
3 welche Anforderungen das sind. Im Mittelpunkt stehen dabei u.a. flexible Arbeitszeiten, ein moderner Arbeits-
4 platz, gute Weiterbildungsmöglichkeiten und eine gute Arbeitnehmer*innenvertretung.

5 Anforderungen an den Arbeitsplatz

6 Durch die Digitalisierung werden viele Arbeitsschritte einfacher. Arbeit kann von so gut wie jedem Ort geleistet
7 werden. Daraus ergibt sich, dass ein moderner Arbeitsplatz stärker nach den Wünschen der Arbeitnehmer*in-
8 nen ausgestaltet sein muss. Es ist nicht mehr nur ein Ort, an dem man nur seine Arbeitszeit ableistet. Viele
9 Arbeitgeber*innen sind bemüht eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der kreativ gearbeitet werden kann
10 und sich jede*r Arbeitnehmer*in frei entfalten kann. Büros bestehen nicht mehr nur aus festen Arbeitsplätzen
11 und einem Besprechungsraum. Thinktanks, Co-Working Spaces und Desk-Sharing gewinnen mehr und mehr
12 an Bedeutung. Diese modernen Arbeitsplätze verändern auch die Strukturen in einem Betrieb. Arbeitsschritte
13 werden unter mehr Verantwortlichen aufgeteilt, um möglichst jede*n Mitarbeiter*in einzubinden. So können
14 auch die Transparenz und Akzeptanz von Wandel in einem Betrieb gesteigert werden. In Computersystemen
15 werden Arbeitsschritte zeitlich vorgeplant und zugeteilt. Ziel ist es, die Arbeit so agil wie möglich zu gestal-
16 ten. Daneben werden alte Hierarchien fast aufgelöst und von neuen abgelöst. Es gibt nicht mehr nur eine*n
17 Chef*in, sondern Projektmanager*innen und Koordinator*innen. Es bestehen auch keine festen Teams mehr,
18 die Arbeitnehmer*innen werden je nach Thema neu in Teams eingeteilt.

19 Miteinher geht dabei auch, dass Arbeitszeit flexibler gestaltet werden kann. Gerade im Dienstleistungssek-
20 tor können Arbeitszeiten um eine Kernarbeitszeit mehr und mehr flexibel gestaltet werden. An Wichtigkeit
21 gewinnt hier das Home-Office, bei dem die Arbeitszeit von zu Hause aus abgeleistet wird. Daraus folgt für Ar-
22 beitgeber*innen auch die Möglichkeit, dass sie tatsächliche Arbeitsplätze mehrfach zuteilen können, wie beim
23 sog. Desk Sharing. Arbeitsprozesse können dadurch effektiver werden. Das setzt aber auch voraus, dass je-
24 der Arbeitsplatz mit den gleichen Voraussetzungen gestaltet ist. Es muss möglich sein, von überall aus einem
25 Betrieb auf gewünschte Dateien zugreifen zu können.

26 Das führt zur nächsten Anforderung, der ein moderner Arbeitsplatz genügen muss. Er muss an dem neusten
27 Stand der Technik ausgerichtet sein. Die Grundlage muss dabei ein modernes Computersystem bilden. Dazu
28 gehört auch eine stabile Internetverbindung. Am Arbeitsplatz muss eine moderne Kommunikation möglich
29 sein. Viele Arbeitgeber*innen nutzen interne Chatsysteme, um ihren Mitarbeiter*innen die Kommunikation
30 zu erleichtern. Das Ziel muss dabei auch sein, einen papierlosen Arbeitsplatz zu erreichen. Dazu tragen auch
31 Cloudsysteme bei.

32 Klassischen Normalarbeitsverhältnisse rücken immer mehr in den Hintergrund. Viele Arbeitnehmer*innen
33 haben nicht mehr nur einen Arbeitsvertrag gleichzeitig. Das hat verschieden Gründe. Das bietet Arbeitneh-
34 mer*innen mehr Flexibilität und eine geringere Abhängigkeit von einem*r Arbeitgeber. Für andere Arbeitneh-
35 mer*innen ist es aber eine Notwendigkeit, um einen ausreichenden Unterhalt zu erreichen. Das Armutsrisiko
36 steigt durch solche Arbeitsverhältnisse. Das können wir nicht hinnehmen. Der Staat muss für die Absicherung

37 der betroffenen Arbeitnehmer*innen Sorge tragen.

38 Zu dieser Flexibilität gehört auch der Wunsch nach einer geringeren Wochenarbeitszeit. Momentan ist eine 40-
39 Stunden-Woche üblich. Jedoch belegen Studien, dass effektive Arbeit auch in einer kürzeren Zeit geleistet wer-
40 den kann. So können kürzere Arbeitszeiten bei gleichem Lohn auch zur Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen
41 beitragen. Solche Modelle müssen gefördert werden. Arbeitszeitreduzierung heißt auch Beschäftigungssiche-
42 rung. Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt wird es neben der Verlagerung von Arbeit in andere Branchen
43 auch dazu kommen, dass Beschäftigung verloren geht. Dies betrifft sowohl den klassischen Industriesektor,
44 den Dienstleistungsbereich als auch das Handwerk. Um nun die Menschen in Beschäftigung und nicht in Sozi-
45 alsicherungssystemen gefangen zu halten, kann die Diskussion um eine Arbeitszeitreduzierung ein wirksames
46 Instrument sein.

47 Zudem arbeiten immer mehr Frauen in Vollzeitbeschäftigung. Unterschiede in der Bezahlung von Männern*
48 und Frauen* sind immer noch deutlich sichtbar. Eine moderne Arbeitswelt darf das nicht hinnehmen. Jede*r
49 soll für gleiche Arbeit gleich bezahlt werden. Deshalb fordern wir ein Equal-Pay-Gesetz, welches die gleiche Be-
50 zahlung vom ersten Tag an garantiert. Diese Entwicklung erhöht auch die Anforderungen an die Vereinbarkeit
51 von Familie und Beruf. Für Frauen soll die Entscheidung für eine Vollzeitarbeitsstelle nicht die Entscheidung
52 gegen eine Familie bedeuten. Kinderbetreuungsangebote müssen verbessert werden. Es ist immer noch so,
53 dass mehr Frauen Elternzeit beanspruchen. Denn vor allem Männer fürchten Lohninbußen und sinkende
54 Karrierechancen. Die Akzeptanz einer gleichberechtigten Elternzeit muss bei Arbeitgeber*innen erhöht wer-
55 den.

56 Anforderungen an den Arbeitnehmer*innenschutz

57 Aus diesen Anforderungen, die heute an einen Arbeitsplatz gestellt werden, resultieren aber auch Gefahren.
58 Der Arbeitnehmer*innenschutz rückt hinter Gesichtspunkten der Wirtschaftlichkeit zurück. So ist es für eine*n
59 Arbeitnehmer*in praktisch von zu Hause aus zu arbeiten. Einfach mal so beim Frühstück eine Arbeitsmail kon-
60 trollieren und beantworten. Das ist simpel und dauert in der Regel nicht lang. Es kann aber schwer sein bei
61 flexiblen Arbeitszeitmodellen die genaue Arbeitszeit zu ermitteln, da man sich nicht an einem Terminal zen-
62 tral einloggt. In manchen Modellen loggt man sich online in ein vom Arbeitgeber*in bereitgestelltes System
63 ein. Dieses System registriert die Zeit, die man am Arbeitscomputer verbringt. Zeiten, in denen das System
64 inaktiv ist, werden nicht als Arbeitszeit gewertet, dabei wird nicht registriert, ob man ein längeres Telefonat
65 für die Arbeitsstelle führt oder wirklich etwas anderes macht. Deshalb müssen Arbeitszeiterfassungssysteme
66 an diese Herausforderungen angepasst werden. Mitte des Jahres 2019 hat der EuGH diese Pflicht den Arbeit-
67 geber*innen auferlegt. Sie sind den Arbeitnehmer*innen strukturell überlegen und müssen zum Schutz der
68 Arbeitnehmer*innen verlässliche Systeme zur Zeiterfassung bereitstellen.

69 Die Möglichkeit, dass man am Frühstückstisch seine Mails checken kann, birgt aber auch noch die Gefahr, dass
70 man zu jeder Zeit erreichbar scheint. Arbeitnehmer*innen müssen das Recht auf Nichterreichbarkeit haben.
71 Zu einem effektiven Arbeitsschutz gehört, dass es ausreichende Pausen gibt. Das muss auch im Home-Office
72 gelten. Bevor sich ein*e Mitarbeiter*in dazu entscheidet im Home-Office zu arbeiten, müssen ausreichende
73 Aufklärungsgespräche von Seiten des Arbeitgebers ausgeführt werden.

74 Daneben erhöhen Programme, in denen Aufgaben zugeteilt werden und die daran verbrachte Arbeitszeit kon-
75 trolliert werden kann, den Druck auf Arbeitnehmer*innen. Effektivität steht im Vordergrund für die Arbeitge-
76 ber*innen. Dabei darf die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen nicht vergessen werden. Denn nur gesunde
77 Menschen können ihr volles Potenzial entfalten. Dabei gilt das gleiche, wie beim Home-Office. Klare Pausen-
78 regelungen und eine transparente Zeiterfassung sind essentiell. Es müssen Programme gefördert werden, die
79 der Überforderung von Arbeitnehmer*innen vorbeugen und sie frühzeitig entdecken.

80 Bei all den Anforderungen, die an einem modernen Arbeitsplatz gestellt werden können, darf aber nicht ver-
81 gessen werden, dass ein solcher Wandel nicht in jeder Branche möglich ist. Diese Branchen, wie z.B. das Hand-
82 werk. Dürfen aber nicht zurückstecken. Sie sind von großer Bedeutung für die Gesellschaft. Deshalb müssen
83 Programme gefördert werden, die das Handwerk zukunftsfähig und sicher gestalten.

84 Wird ein Arbeitsplatz in der oben beschriebenen Weise umgestaltet, dann ist es wichtig, dass der*ie Arbeit-
85 geber*in die Arbeitnehmer*innen frühzeitig und kontinuierlich informiert. Betriebliche Mitbestimmung muss
86 gesichert werden. So wird die Akzeptanz der Maßnahmen gefördert. Denn flexible Arbeitsplatzmodelle wie
87 Desk-Sharing erfordern auch eine Anpassung des*r Arbeitnehmer*in.

88 Durch den Wandel des Arbeitsplatzes wird es aber auch Arbeitnehmer*innen geben, die den Wandel nicht
89 mitgehen können. Sei es, weil sie nicht die technischen Fähigkeiten haben, sie nicht bereit sind, sich den An-
90 forderungen anzupassen, oder ihr Arbeitsplatz komplett wegfällt. Dem kann man mit einem guten Weiter-
91 bildungssystem zwar vorbeugen, jedoch werden immer Arbeitnehmer*innen aus dem System herausfallen.
92 Für diese Personen muss eine ausreichende Absicherung existieren. Unser Sozialsystem darf diese Menschen
93 nicht schutzlos stellen.

94 Um einen hinreichenden Schutz der Arbeitnehmer*innenrechte zu gewährleisten, muss es eine funktionie-
95 rende Arbeitnehmer*innenvertretung im Betrieb geben. Wir fordern deshalb die Reform des Betriebsverfas-
96 sungsgesetzes. Die Bildung von Betriebsräten darf nicht durch die Arbeitgeber*innen verhindert werden kön-
97 nen. Die Betriebsratsmitglieder müssen für ihre Aufgaben freigestellt werden. Da sich die Anforderungen an
98 Arbeitnehmervertreter*innen gewandelt haben, wollen wir in einen Diskussionsprozess mit Gewerkschaften
99 und Interessenvertreter*innen treten, um eben jene neuen Anforderungen an den Gesetzgeber festzustellen
100 und diese im Zuge einer möglichen Reform mit ein zu bringen.

101 Anforderungen an (Weiter-)Bildung

102 Ein soziales Arbeitssystem fordert auch gleiche Bildungschancen für alle. Deshalb fordern wir die Lehrmit-
103 telfreiheit an Berufsschulen. Die Arbeitnehmer*innen müssen die Schulbuchkosten übernehmen. Zu einer
104 guten Bildung gehört auch eine moderne Ausstattung der Berufsschulen. Nur so kann eine Ausbildung auf
105 dem Stand der Technik garantiert werden.

106 Neben den Lehrmitteln muss aber auch der Lehrplan modernen Anforderungen genügen. Eine qualitativ
107 hochwertige Ausbildung muss den Anforderungen der heutigen Zeit genügen. Dazu gehört nicht nur die
108 Vermittlung der berufsspezifischen Fähigkeiten. Daneben werden immer mehr allgemeine Fähigkeiten, wie
109 Personalführungs- und Medienkompetenz gefordert.

110 Dieses Jahr wurde das Berufsbildungsgesetz (BBiG) reformiert. Hervorzuheben ist dabei, dass die Teilzeitaus-
111 bildung erweitert wurde. Jetzt ist es allen Auszubildenden möglich ihre Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.
112 Vorher war das nur unter Vorliegen eines berechtigten Interesses für Auszubildende möglich, die z.B. Ange-
113 hörige pflegten. Wir fordern aber noch weitergehende Reformen. So müssen viele Auszubildende noch nach
114 einem halben Schultag in den Ausbildungsbetrieb, da der Tag nicht als voller Arbeitstag gewertet wird. Das
115 muss geändert werden. Wir fordern weiter, dass Auszubildende einen Anspruch auf einen Tag Freistellung
116 vor Prüfungstagen haben.

117 Ein großer Fortschritt ist die Zahlung der Mindestausbildungsvergütung ab dem Jahr 2020. Jeder Auszubilden-
118 de erhält dann 515€ ab dem ersten Lehrjahr. Das kann aber nur ein Anfang sein. Die Mindestausbildungs-
119 vergütung muss erhöht werden. Wir schließen uns den Forderungen der Gewerkschaftsjugend an, diese
120 auf 660 € zu erhöhen (80% der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung). Wir sprechen uns gegen
121 eine Öffnungsklausel aus, die es ermöglicht in Tarifverträgen eine geringere Ausbildungsvergütung festzule-
122 gen.

123 Immer mehr an Bedeutung gewinnt auch das duale Studium. Die Regelungen des BBiG sind aber nicht dar-
124 auf anwendbar. An dieser Stelle muss der Anwendungsbereich erweitert werden. Es darf keine Zwei-Klassen-
125 Ausbildung geben. Die Möglichkeit eines dualen Studiums muss gefördert werden.

126 In diesem Zusammenhang muss das Ansehen der Ausbildung schon in der Schule gesteigert werden. Die
127 Attraktivität von Ausbildungsberufen muss gesteigert werden. Das kann man erreichen, indem Schulen in Zu-
128 sammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und Berufsinformationszentren über Ausbildungsmöglichkeiten in-
129 formieren. Eine umfassende schulische Bildung darf nicht nur auf das Erreichen eines Hochschulabschlusses
130 ausgerichtet sein. Dazu gehört aber auch, dass schon in der Schule Kompetenzen vermittelt werden, die später
131 hilfreich sind. So rücken Medienkompetenz und Gesprächskompetenz immer mehr in den Mittelpunkt.

132 Bildung im Beruf hört aber nicht nach der Ausbildung auf. Wir setzen uns dafür ein, dass jede*r Arbeitneh-
133 mer*in die Möglichkeit bekommt, sich weiterzubilden. Als Leitbild gilt dabei das lebenslange Lernen. Das saar-
134 ländische Bildungsfreistellungsgesetz billigt Arbeitnehmerinnen dazu sechs Tage Bildungsurlaub zu, wovon
135 aber nur zwei freigestellt werden können. Weitere Tage müssen die Arbeitnehmer*innen mit eigener Freizeit
136 ausgleichen. Das ist in anderen Bundesländern anders. Dort besteht ein Freistellungsanspruch von fünf Ta-
137 gen. Rheinland-Pfalz unterstützt kleinere und mittlere Unternehmen bei der Lohnfinanzierung, wenn sie ihren

138 Arbeitnehmer*innen Bildungsurlaub gewähren. Wir fordern deshalb eine Unterstützung der saarländischen
139 Wirtschaft in dieser Weise.

140 Anforderungen an die Arbeitnehmer*innenvertretung

141 Durch die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit, entstehen neue Formen der Arbeit. Für ge-
142 rade kleine Gruppen gibt es keine ausreichende Arbeitnehmer*innenvertretung. Es besteht die Gefahr, der
143 Zersplitterung in der Vertretung. Deshalb muss die Solidarität unter den Arbeitnehmer*innen wieder in den
144 Vordergrund gerückt werden. Die Arbeitnehmer*innenbewegung muss wieder eine Gesellschaftsbewegung
145 werden. Nur so können gesellschaftliche Ungleichheiten besser angeprangert werden und aufgelöst werden.
146 Mit einer gesteigerten Solidarität ist es auch nicht mehr möglich, einzelne Arbeiter*innengruppen gegenein-
147 ander auszuspielen.

148 Alles in allem muss sich unser Verständnis von Arbeit an den Wandel der Anforderungen daran anpassen.
149 Ohne dieses Verständnis können wir keine sozial-gerechte Arbeitswelt gestalten. Im Mittelpunkt sollte immer
150 der Mensch stehen und nicht die Wirtschaftlichkeit eines Betriebs.

151 Die Landeskonferenz der Jusos Saar fordert:

152 – Entwicklung von Zeiterfassungssystemen, die auf flexible Arbeitszeitmodelle anwendbar sind

153 – Einführung eines Equal-Pay-Gesetzes

154 – Förderung von Programmen, die der Überforderung von Arbeitnehmer*innen vorbeugen und sie frühzeitig
155 entdecken

156 – Aufklärungs- und Präventionsmaßnahmen durch den Arbeitgeber*in bevor sich ein*e Mitarbeiter*in für das
157 Home-Office entscheidet

158 – Förderung von Arbeitszeitmodellen wie z.B. einer 35-Stunden-Woche

159 – Das Handwerk muss zukunftsfähig und sicher gestaltet werden

160 – Hinreichende Absicherungssysteme für Arbeitnehmer*innen, die nicht mit dem Wandel Schritt halten kön-
161 nen

162 – Diskussionsprozess mit Interessenvertreter*innen und Gewerkschaften zu einer möglichen Reform des Be-
163 triebsverfassungsgesetzes

164 – Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes zur Förderung der Bildung von Betriebsräten

165 – Lehrmittelfreiheit an Berufsschulen

166 – Anpassung der Lehrpläne für Berufsschulen an die Anforderungen der heutigen Zeit, wie die Vermittlung
167 von Personalführungs- und Medienkompetenz

168 – Einen Anspruch von Auszubildenden auf einen Tag Freistellung vor Prüfungstagen

169 – Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung auf 660€

170 – Erweiterung des Anwendungsbereichs des BBiG auf dual Studierende

171 – Zusammenarbeit von Schulen mit Berufsinformationszentren zur Steigerung der Attraktivität von Ausbil-
172 dungsberufen

173 – Reform des saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz, insb. § 3 Abs. 1 SBFG, der Anspruch, Dauer und Ent-
174 geltlichkeit regelt. Wir fordern einen uneingeschränkten Anspruch auf sechst Tage Freistellung ohne eigenen
175 Anteil arbeitsfreier Zeit

176 – die Unterstützung kleiner und mittelständiger Unternehmen durch das Land bei der Lohnfortzahlung bei
177 Bildungsurlaub der Arbeitnehmer*innen

178

179 **Begründung**

180 Erfolgt mündlich.