

A-4

| | |
|----------------------------|--|
| Titel | Arbeit im Wandel: sozial, feministisch, ökologisch. |
| Antragsteller*innen | Jusos Oberbayern Adressat*innen: Landeskonferenz der Jusos Bayern, SPD Bezirksparteitag, SPD Landesparteitag |
| Adressat*innen | Juso-Landeskonferenz, BayernSPD-Landesparteitag |

Arbeit im Wandel: sozial, feministisch, ökologisch.

- 1 Arbeit und das Verständnis von Arbeit haben sich in den vergangenen Jahren
- 2 gewandelt. Die Schwerpunkte der Menschen und ihre Einstellung zur Arbeit haben
- 3 sich verschoben. Umfragen zeigen, dass der Wert von Freizeit und
- 4 Selbstverwirklichung einen höheren Stellenwert einnimmt als früher. Die digitale
- 5 Transformation betrifft auch die Arbeitswelt und bringt nicht nur emanzipatorisches
- 6 Potential sondern auch Herausforderungen für unseren Kampf für gute Arbeit mit. Es
- 7 werden Branchen in den Bereichen der erneuerbaren Energien geschaffen werden
- 8 müssen und es werden welche in der Kohle und Stahlindustrie verloren gehen oder
- 9 sich verändern.
- 10 Der Ausbildungsstart bedeutet für viele junge Azubis, dass ein neuer Lebensabschnitt
- 11 beginnt. Um diesen Abschnitt für alle so angenehm wie möglich zu gestalten, müssen
- 12 wir noch vieles verbessern. „Wer nicht ausbildet wird umgelegt“ ist vielleicht nicht
- 13 ganz wörtlich gemeint, aber doch der richtige Ansatz für eines der Hauptprobleme.
- 14 Viele Betriebe bilden nicht oder nicht mehr aus und erschweren es so Azubis einen
- 15 Ausbildungsplatz zu finden, auch wenn klar ist, dass die Azubis die Zukunft der
- 16 Branche darstellen.
- 17 Als Jungsozialist*innen stehen wir Seite an Seite mit den Gewerkschaften und
- 18 kämpfen für bessere Arbeitsbedingungen, eine flächendeckende Tarifbindung, die
- 19 Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeit und vor allem aktuell: die Aufwertung der
- 20 Pflegeberufe. Das Wort „systemrelevant“ ist während der Pandemie zum
- 21 Dauerbrenner geworden und vor allem während des Lockdowns wurde deutlich, wer
- 22 unsere Gesellschaft in so einem Fall am Laufen hält. Trotzdem sind Berufe in der
- 23 Pflege und anderen sozialen Berufen vollkommen unterbezahlt und unterbesetzt.
- 24 Wir sagen: Es braucht mehr als nur Applaus: Es braucht nachhaltige Veränderungen.
- 25 **Feministische Perspektive**
- 26 Auch im 21. Jahrhundert stehen Frauen in unserer Gesellschaft vor vielen Hürden

27 und Herausforderungen und sind von systematischer Benachteiligung betroffen. Viele
28 dieser Probleme zeigen sich im Umfeld der Arbeit.

29 Eine der größten Baustellen findet sich an der Spitze von Unternehmen: In Deutschland besetzen kaum Frau-
30 en Leitungspositionen in großen Unternehmen, sie stoßen bei ihrem Aufstieg an eine „gläserne Decke“. Dieses
31 Phänomen existiert, weil Vorstände und Aufsichtsräte von Männern dominiert sind, die es vorziehen, auch mit
32 Männern zusammenzuarbeiten. Frauen werden so nicht auf entsprechende Posten berufen. Wir kämpfen des-
33 halb weiter für eine echte Gleichstellung und fordern eine Frauenquote von 50 Prozent für Aufsichtsräte und
34 Vorstände von Unternehmen.

35 Diskriminierung beginnt jedoch nicht bei der Vergabe von Vorstandsposten. Häufig
36 kommt es hierzu schon in Bewerbungsprozessen. Bewerber*innen werden dabei
37 aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer Hautfarbe oder Herkunft noch vor einem Gespräch
38 aussortiert.

39 Ein Mittel, dem zu begegnen, ist, Bewerbungsverfahren zu anonymisieren. Dabei
40 werden Merkmale wie Herkunft und Geschlecht nicht in den entsprechenden
41 Unterlagen aufgeführt und Fotos liegen den Personaler*innen nicht vor. Wir fordern
42 deshalb, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entsprechend zu
43 ergänzen, um solche anonymisierten Verfahren vorzuschreiben und Verstöße
44 sanktionierfähig zu machen.

45 Weiterhin ist in Deutschland auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Feld,
46 das von Missständen geprägt ist.

47 Entscheidet sich ein Paar für Kinder, ist es in der Regel die Frau, die entweder
48 Elternzeit nimmt oder ihren Beruf ganz verlässt. Auch die Pflege von Angehörigen
49 übernehmen meist Frauen. Frauen erledigen also meist diese gesellschaftliche „Care- und
50 Reproduktionsarbeit“. Zugleich ist der (Wieder-)Einstieg in den Beruf erschwert.

51 Das be- oder gar verhindert den beruflichen Aufstieg von Frauen und fördert das
52 Risiko, im Alter von Armut bedroht zu sein.

53 Wir akzeptieren das nicht – Care-Arbeit und Reproduktionsarbeit ist Arbeit!

54 Von einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung profitieren nicht nur, aber insbesondere
55 auch Eltern und pflegende Angehörige. Darüber hinaus wollen wir Unternehmen
56 verpflichten, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten. Besonders letztere müssen dabei
57 umfassend tariflich und gesetzlich abgesichert sein, damit kein Missbrauch möglich
58 ist. Das betrifft insbesondere Ruhezeiten sowie tägliche und wöchentliche
59 Höchst-arbeitszeiten. Insgesamt ist für uns aber unerlässlich, dass die Maßnahmen
60 die Betroffenen tatsächlich entlasten und gleichzeitig für ein gleichbleibendes
61 Lohnniveau sorgen. Unabhängig vom Konzept sind ein Rückkehrrecht in die Vollzeit
62 und ein Rechtsanspruch auf gleiche Karrierechancen überfällig und müssen garantiert
63 werden. Hierzu fordern wir eine entsprechende Novellierung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und
64 eine Überarbeitung der geltenden
65 Brückenzeitregelung.

66 Um zu verhindern, dass Care- und Reproduktionsarbeit zum Armutsrisiko wird, muss
67 sie in der Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt
68 werden. Gegebenenfalls muss der Staat dabei die Beiträge der Arbeitnehmer*innen
69 übernehmen.

70 Wir kämpfen für eine Gesellschaft, in der die Verrichtung von Care- bzw.
71 Reproduktionsarbeit eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist. Das bedeutet, dass die
72 Professionalisierung der Care-Arbeit vorangetrieben wird, um flächendeckend
73 kostenlose Kinderbetreuung in Anspruch nehmen zu können und damit die
74 Organisation der Pflege von pflegebedürftigen und behinderten Angehörigen nicht
75 länger eine rein private Aufgabe ist. Darüber hinaus muss die Verteilung der Arbeit
76 von Geschlechterstereotypen befreit werden und in allen Bildungseinrichtungen
77 vermittelt werden, dass Care-Arbeit nicht weiblich, sondern menschlich ist. Für die
78 gerechte Verteilung der Care- und Reproduktionsarbeit sehen wir die Verkürzung der
79 Wochenarbeitszeit auf 25 Stunden als zentrales Instrument.

80 In der nun anlaufenden Legislatur erwarten wir, dass das Ehegattensplitting endlich
81 gestrichen wird. Das Steuermodell bevorzugt Verheiratete, bei denen nur eine Person
82 arbeitet. Entsprechend gesellschaftlicher Rollenklischees bleiben damit in den
83 allermeisten Fällen die Frauen zu Hause. Ein staatliches Programm, dass
84 Diskriminierung (in)direkt fördert, muss abgeschafft werden.

85 **Perspektive der Studierenden**

86 **Duales Studium**

87 Studium und Praxis miteinander zu verbinden ist in vielen Studiengängen enorm
88 hilfreich und erleichtert den späteren Berufseinstieg. Um hier die theoretischen Inhalte
89 und die Praxis bestmöglich kombinieren zu können, wurde bereits 1970 das duale
90 Studienmodell entwickelt. Das duale Studium sollte eine erste Antwort auf die
91 gestiegenen Qualifikationsanforderungen darstellen. Heute dient es nicht nur dazu,
92 während des Studiums schon Erfahrungen im Beruf zu sammeln, sondern auch
93 darum, sich in Teilen den Lebensunterhalt leisten zu können. In vielen dualen
94 Studiengängen fallen Studiengebühren an, die wir entschieden ablehnen. Für uns
95 steht fest: Bildung muss immer kostenfrei sein! Die Entlohnung des Dualen Studiums
96 muss sich verbessern, damit die dual Studierenden auch in teuren Städten tatsächlich
97 ihren Lebensunterhalt bestreiten können.

98 Es lassen sich drei verschiedene Arten des dualen Studiums unterscheiden.

99 Das Ausbildungintegrierende Studium verbindet den angestrebten Hochschulabschluss mit einem Abschluss
100 in einem anerkannten Ausbildungsberuf.

101 Das Praxisintegrierende Modell enthält verlängerte Praxisphasen in dem jeweiligen
102 Berufsfeld. Hierbei besteht für die Studierenden eine gültige Hochschulzulassung und

103 entweder ein Ausbildungs- oder Studienvertrag mit dem Praxispartner. Das
104 Berufsintegrierende Modell verbindet eine Teilzeittätigkeit mit einem Studium.
105 Viele Studierende arbeiten teilweise mehr als 30 Stunden pro Woche und werden
106 dafür nicht ausreichend entlohnt, denn aktuell sind die Rahmenbedingungen für dual
107 Studierende nicht gesetzlich geregelt. Wir Jusos fordern bereits seit 2016 die
108 Aufnahme von dual Studierenden in das Berufsbildungsgesetz (BBiG), um die
109 Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Löhne zu erhöhen. Nach fünf Jahren ist
110 diese Forderung aktueller denn je, denn die Zahl der dual Studierenden steigt und die
111 "Spielregeln" für die Praxisphasen sind weiterhin nicht angemessen geregelt. Wir
112 fordern die Aufnahme von dual Studierenden und ihren entsprechenden Praxisphasen
113 in den Unternehmen in das BBiG. Hier gelten aktuell keine einheitlichen Regelungen
114 und die Verträge zwischen den Studierenden und den Unternehmen werden
115 individuell geschlossen und es gibt keine Pflicht, einen gewissen Mindestbetrag
116 auszuzahlen, was zu Ausbeutung der jungen Mitarbeiter*innen führt. Außerdem muss
117 eine geregelte Ausbildung sichergestellt werden. Daher fordern wir die Pflicht zur
118 Vorlage eines Ausbildungsplans, der während des Studiums als Orientierung dient
119 und vielfältige Einblicke in den Beruf gewähren soll.

120 Bei der Aushandlung von Tarifverträgen ist es wichtig, die Besonderheiten der dual
121 Studierenden in den Blick zu nehmen und Ihre Belange wie Urlaub, Freistellung für
122 die Vorlesungen und Arbeitszeit im BBiG zu regeln und eine gesetzliche Grundlage zu
123 schaffen.

124 Diese Form der Ausbildung wird immer beliebter und 20% aller Studierenden
125 schlagen diesen Weg ein. Wir stehen solidarisch an der Seite der Studierenden und
126 der Gewerkschaften, die sich schon lange für das Thema einsetzen.

127 Um Gleichstellung zu fördern und Antifaschismus in unserer Gesellschaft zu stärken,
128 sollten diskriminierungskritische Inhalte Bestandteil aller Ausbildungen sein – das gilt
129 somit auch für das Studium. Wir fordern daher die Vermittlung
130 diskriminierungskritischer Inhalte, Kompetenzen und Grundsätze als verpflichtende
131 Bestandteile aller Studiengänge in Bayern – und perspektivisch bundesweit.

132 **Wissenschaftliche Perspektive**

133 "Unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz hätte jemand wie Albert Einstein
134 sicherlich keinen Nobelpreis bekommen" sagt der stellvertretende Vorsitzende der
135 Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW). Wer an einer deutschen
136 Universität promoviert, habilitiert oder auf andere Weise seine Qualifikation erhöht, fällt unter eben jenes
137 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das bestimmt,
138 dass wissenschaftliche Mitarbeiter*innen bis zu sechs Jahr vor und sechs Jahre nach
139 ihrer Promotion befristet beschäftigt werden dürfen (in der Medizin sind es sechs

140 beziehungsweise neun Jahre). Die genauen Laufzeiten können die Hochschulen
141 selbst festlegen. Diese Regelungen haben zur Folge, dass es quasi keine
142 unbefristeten Stellen in der wissenschaftlichen Arbeit gibt, sondern alle
143 Mitarbeitenden auf eine Professur hinarbeiten oder die Wissenschaft früher oder
144 später verlassen müssen. 2020 waren laut GEW 89 Prozent aller Verträge
145 wissenschaftlicher Mitarbeiter befristet.

146 Die Befristungen sollen den wissenschaftlichen Werdegang der nachrückenden
147 Forscher*innen regeln und laut Bundesbildungsministerin Karlicek auch durch mehr
148 personellen Wandel Innovation schaffen und mehr Menschen einen Weg in der
149 Wissenschaft bieten. Doch das WissZeitVG verfehlt dieses Ziel und verschlechtert
150 sogar die Lebensverhältnisse von jungen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen.

151 Unabhängig davon, ob "Innovation" tatsächlich durch Befristung entstehen kann, ist es
152 in unseren Augen nicht das primäre Ziel von Wissenschaft innovativ zu sein sondern
153 in erster Linie, wissenschaftliche Qualität durch ordentliche
154 Beschäftigungsverhältnisse sicherzustellen. Nur Wissenschaftler*innen, die sich keine
155 Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen müssen, können gut forschen.

- 156 • Wer befristet arbeitet, kann keine Familie planen. 49 Prozent der Frauen und 42
157 Prozent der Männer, die nach der Promotion in der Wissenschaft arbeiten, bleiben
158 kinderlos. Gerade in der Phase zwischen Mitte 20 und Ende 30, in der Familien
159 gegründet und die Lebensplanung geschieht, haben junge Mitarbeiter*innen an
160 Universitäten keine Planungssicherheit, sondern hängen sich von Vertrag zu
161 Vertrag.
- 162 • Die meisten Stellen sind wegen der vielfältigen Aufgaben auf Teilzeit ausgelegt.
163 Mit der Arbeit in Laboren, der Lehre oder der Betreuung studentischer Arbeiten
164 neben der Promotion wird aus einer bezahlten Teilzeitstelle schnell eine
165 gearbeitete Vollzeitstelle. Das eigentliche Ziel, die Promotion oder Habilitation,
166 wird zur Aufgabe in der vermeintlichen Freizeit.
- 167 • Die Innovation und die Qualität in der Forschung leiden, denn wer jedes halbe
168 Jahr auf einen neuen Vertrag hoffen muss, wird eher solide Publikationen
169 verfassen anstatt kontroverse Thesen zu vertreten und gängige Standpunkte der
170 Wissenschaft anzugreifen. Zudem herrscht auch hier keine Planungssicherheit,
171 denn wird ein Vertrag nicht verlängert, kann auch die Forschungsarbeit oft nicht
172 fortgeführt werden.
- 173 • Das Ziel der Professur ist ein Irrweg, denn nur eine von 23 Bewerbungen hat
174 Erfolg. Auf wenige Stellen kommen so enorm viele Bewerber*innen. Dabei werden
175 hauptsächlich die Zahl der Publikation und die erreichten Drittmittel bei der
176 Auswahl betrachtet, weniger die Qualität der Lehre. Wer keine Professur

177 bekommt, muss in den meisten Fällen nach zwölf Jahren befristeter Arbeit in der
178 Wissenschaft die Hochschule verlassen und in die freie Wirtschaft wechseln. In
179 vielen Fällen ist dieser Schritt aufgrund des Alters schwer und die
180 Karrierechancen sind extrem gering.

181 Diese Misstände nehmen wir nicht weiter hin! Die wissenschaftlichen
182 Mitarbeiter*innen sind das Grundgerüst der universitären Forschung und Lehre. Sie
183 unterrichten die künftigen Akademiker*innen und forschen zum Wohl der
184 Allgemeinheit. Deshalb verdienen sie Respekt und Sicherheit, keine prekären
185 Arbeitsverhältnisse. Wir fordern deshalb:

- 186 • Als Qualifikationserwerb dürfen nur noch Promotion und Habilitation behandelt
187 werden. Befristete Verträge sollen nur noch in diesen Fällen zulässig sein, nicht
188 mehr bei der Mitarbeit in Forschungsgruppen oder bei der Arbeit an Publikationen.
- 189 • Die Dauer der Befristung darf nicht mehr von den Universitäten selbst festgelegt
190 werden, sondern muss stärker gesetzlich beschränkt sein.
- 191 • Frauen muss es möglich sein, auch mit Kindern einen wissenschaftlichen
192 Werdegang anzustreben. Dazu müssen sie besonders gefördert werden, dazu
193 zählt beispielsweise die Bereitstellung von Betreuungsplätzen.
- 194 • Der geradlinige wissenschaftliche Werdegang mit dem Ziel einer Professur muss
195 verlassen werden. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen müssen stattdessen
196 unbefristet angestellt werden.
- 197 • Unser Ziel ist es, alle Beschäftigten deutscher Hochschulen aus prekären,
198 befristeten und unfreiwillig abgeschlossenen Teilzeitverträgen in
199 sozialversicherungspflichtige Dauerstellen zu überführen.

200 Nur mit diesen Maßnahme können wir den Wissenschaftsstandort Deutschland
201 sichern und jungen Menschen gleichzeitig einen perspektivreichen Weg in die
202 universitäre Forschung eröffnen. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sollen endlich
203 den Respekt bekommen, den sie verdienen!

204 **Geringfügige Beschäftigung**

205 Grundsätzlich lehnen wir geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ab. Diese sind vor
206 allem ein Mittel, mit dem Altersarmut, aber auch Armut im Falle des Jobverlustes
207 gefördert werden, da diese Arbeit keine Rentenpunkte einbringt und zudem auch kein
208 Beitrag in die Sozialversicherung eingezahlt wird. Da Frauen tendenziell häufiger in
209 geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, sind sie von diesen Gefahren
210 mehr betroffen als Männer. Arbeitgeber*innen haben aus unserer Sicht eine
211 Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft und diese Verpflichtung besteht darin,
212 Arbeitsplätze zu schaffen, die ein gutes Auskommen, das armutsfest ist, zu
213 garantieren. Dazu gehört neben dem Mindestlohn die Einzahlung in die Renten- und

214 Sozialversicherung. Wir fordern die Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro.
215 Verhältnisse, in denen Arbeitgeber*innen Bewerber*innen dazu nötigen, auf Renten- und
216 Sozialversicherungseinzahlungen zu verzichten, müssen unterbunden werden.
217 Hierzu bedarf es der Abschaffung von geringfügigen Beschäftigungen in der heutigen
218 Form. Für Schüler*innen und Studierende braucht es beispielsweise Formen der
219 Beschäftigung, die Einzahlungen in die Renten- und Sozialversicherung generieren,
220 damit bereits diese Arbeit zur Absicherung für später beiträgt.
221 Solange geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bestand haben, bedarf es einer
222 besseren Aufklärung darüber, welche Auswirkungen der Verzicht auf Einzahlung von
223 Renten- und Sozialversicherungsbeiträge hat. Viele junge Menschen, die als
224 Schüler*innen ihren ersten Job annehmen, wissen nicht ausreichend darüber
225 Bescheid und lassen sich so leicht von Arbeitgeber*innen davon überzeugen, dass
226 sie auf eine Einzahlung verzichten. Hier muss dringend mehr Wissen vermittelt
227 werden.

228 **Perspektive der Azubis**

229 Mit der Einführung der Mindestvergütung für Auszubildende haben wir Jusos in der
230 letzten Legislaturperiode viel für junge Menschen erreicht – gegen den Widerstand der
231 Union. Die Höhe der Mindestausbildungsvergütung reicht aber immer noch nicht für
232 ein selbstständiges Leben von jungen Leuten aus. Daher kämpfen wir für eine
233 Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung, bis dies erreicht ist. Ebenso wollen wir
234 den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) auf alle Ausbildungsberufe
235 ausweiten, sodass die Mindestausbildungsvergütung ebenso wie alle anderen
236 Schutzrechte im BBiG zukünftig für alle jungen Menschen in Ausbildung gelten.
237 Wir möchten eine Ausbildungsgarantie einführen, die jedem jungen Menschen das
238 Recht auf einen guten Ausbildungsplatz gibt. Denn immer noch verlassen viel zu viele
239 junge Menschen, die gerne eine Ausbildung machen würden die Schule ohne einen
240 Ausbildungsplatz. Der Staat hat hier die Verantwortung jedem jungen Menschen eine
241 gute Zukunftsperspektive zu geben. Die betriebliche Ausbildung hat hier jedoch
242 Vorrang vor dem staatlichen Ausbildungssystem. Daher bleibt es Ziel, dass jeder junge Mensch einen betrieb-
243 lichen Ausbildungsplatz bekommt.
244 Inzwischen beteiligen sich rund 80 Prozent der Betriebe gar nicht mehr an der
245 Ausbildung von Fachkräften. Gerade in Zeiten, in denen sich fast alle
246 Arbeitgeberverbände über fehlende Fachkräfte beklagen, es aber immer noch jährlich
247 Zehntausende junge Menschen gibt, die keinen Ausbildungsplatz bekommen, ist das
248 ein Zustand, den wir nicht hinnehmen können. Daher möchten wir durch eine
249 Ausbildungsplatzumlage dafür sorgen, dass sich zukünftig alle Betriebe zumindest
250 finanziell an der Ausbildung von Fachkräften beteiligen. Die Ausbildungsplatzumlage

251 sollte in einen Ausbildungsfonds entrichtet werden, aus dem wiederum die Schaffung
252 von Ausbildungsplätzen (im Rahmen der Ausbildungsgarantie) finanziert werden.

253 Damit Auszubildende berufliche Sicherheit auch nach dem Ende der Ausbildung
254 haben, fordern wir eine Übernahmegarantie in die Festanstellung.

255 Junge Menschen, die von ihren Eltern nicht finanziell unterstützt werden, haben oft
256 Probleme, die Lebenshaltungskosten während der Ausbildung zu tragen.

257 Mit dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) wurde 1971 eine staatliche
258 Förderung für solche Situationen geschaffen. Heute können aber nur noch wenige
259 Auszubildende diese Förderung in Anspruch nehmen, weil die Grenzen für das
260 Einkommen der Eltern zu niedrig angesetzt sind. Außerdem wird die Beantragung
261 durch viele bürokratische Hürden erschwert.

262 Wir fordern deshalb eine Umgestaltung des BAföG, die mehr Menschen den Zugang
263 zur Förderung ermöglicht. Dazu zählt beispielsweise, dass das BAföG unabhängig
264 vom Einkommen der Eltern ausgezahlt wird. Auch wollen wir, dass das BAföG nach
265 dem Ende der Ausbildung nicht mehr wie bisher zurückgezahlt werden muss.

266 Der antifaschistische Kampf für eine befreite Gesellschaft muss auch in den
267 Berufsschulen geführt werden. Die Vermittlung diskriminierungskritischer Konzepte,
268 Inhalte und Grundsätze ist ein weiterer Schritt auf diesem Weg und muss
269 baldmöglichst verpflichtender Teil der Lehrpläne für Berufsschulen in Bayern werden –
270 perspektivisch auch bundesweit.

271 **Ökologische Perspektive**

272 Der Klimawandel ist die zentrale Herausforderung unserer Zeit und wirkt sich damit
273 auf alle Teile unserer Gesellschaft aus. Wenn wir tatsächlichen Klimaschutz umsetzen
274 wollen, müssen wir ihn auch unter dem Eindruck der Arbeit betrachten.

275 Was den Bereich Arbeit in dieser Frage hingegen einzigartig macht, ist, dass sich
276 politische Entscheidungen unmittelbar und entscheidend auf die Lebensgrundlage der
277 Menschen auswirken.

278 Als sozialistischer Richtungsverband gilt für uns, dass wir Klimaschutz vor dem
279 Hintergrund von Klassenunterschieden betrachten und wir für soziale Gerechtigkeit
280 kämpfen – besonders, wenn es um Arbeit geht.

281 **Wege zur Arbeit**

282 Für viele Menschen in Deutschland ist der tägliche Weg zur Arbeit weiterhin der
283 Normalfall. Mehr als zwei Drittel greifen dabei auf das Auto zurück.

284 Für eine ökologischer gestaltete Arbeit, aber auch die Verkehrswende ist der
285 Arbeitsweg ein guter Ansatzpunkt.

286 Wir wollen den ÖPNV auch durch die flächendeckende Einführung eines Jobtickets
287 vorantreiben. Dieses muss über Landkreisgrenzen hinweg gültig und paritätisch vom

288 Staat und den Unternehmen finanziert werden. Damit schaffen wir auch den Anreiz,
289 den ÖPNV der Anschaffung von Firmenfahrzeugen vorzuziehen.

290 Bildung und Ausbildung spielen in diesem Zusammenhang ebenfalls eine wichtige
291 Rolle. Für uns als Jusos ist klar, dass Bildung auf allen Ebenen kostenfrei sein muss.
292 Nur so ist sie für jede*n zugänglich. Das bedeutet, dass der Staat auch die Kosten für
293 den Weg zur Schule oder Universität tragen muss.

294 Wir fordern deshalb ein steuerfinanziertes Bildungstickets für Schüler*innen,
295 Auszubildende und Studierende. Auch wer sich für eine Fort- oder Weiterbildung
296 entscheidet, darf auf den Fahrtkosten nicht sitzenbleiben, wenn er*sie nicht bereits ein
297 Jobticket hat. Am Ticket der Auszubildenden sollen sich, wie beim Jobticket, auch die
298 Unternehmen paritätisch an der Finanzierung beteiligen.

299 Zur Schulzeit, der Ausbildung oder dem Studium gehört die Begegnung mit anderen
300 jungen Menschen. Auch die eigenen Interessen bilden sich in dieser Zeit. Mobil zu
301 sein ist dabei besonders wichtig.

302 Wir wollen deshalb, dass die Bildungstickets nicht nur für den Weg zur Schule oder
303 Universität gelten, sondern jungen Menschen auch ermöglichen soll, in größere
304 Städte zu kommen.

305 Insgesamt wollen wir, dass der ÖPNV für alle zugänglich ist – unabhängig von Beruf
306 oder Alter. Wir wollen den kostenfreien ÖPNV für alle und setzen dabei auch auf
307 massive Investitionen, besonders, um Land und Stadt besser zu verbinden und
308 Querverbindungen zu schaffen. Wenn ausreichend Alternativen bestehen, wollen wir
309 den PKW-Verkehr weniger attraktiv machen und seine Infrastruktur zurück bauen.
310 Dadurch schaffen wir Platz, der wieder allen Menschen zur Verfügung steht.

311 **Für einen sozial-radikalen Wandel**

312 Einige Bereiche unserer Wirtschaft lassen sich nicht klimaneutral umbauen. Das betrifft gerade auch die Arbeit
313 im Kohlebergbau. Die Jobs in diesen Branchen werden

314 deshalb in den kommenden Jahren verschwinden. Für uns gehört es zur Ehrlichkeit,
315 das gegenüber den Beschäftigten so klarzustellen.

316 Wir stehen besonders in diesem Wandel an der Seite der Arbeiter*innen.

317 Deshalb fordern wir einerseits eine Frührente für Kohlearbeiter*innen, denen der
318 Arbeitsmarkt keine Chancen bietet oder zubilligt. Diese Rente darf das Rentenniveau
319 nicht unterschreiten und muss aus Steuermitteln finanziert werden. Die
320 Rentenbeiträge sollen übernommen werden, damit die Beschäftigten keine Nachteile
321 beim Eintritt in die reguläre Rente haben.

322 Für jüngere Arbeitnehmer*innen fordern wir umfassende Begleit- und
323 Unterstützungsprogramme bei der Umschulung, Weiterbildung und weiteren
324 Arbeitssuche. Während dieser Zeit soll das alte Verdienstniveau durch den Staat

325 garantiert werden.

326 In Regionen, in denen heute Kohle abgebaut wird, haben sich soziale und kulturelle
327 Strukturen gebildet. Die Schaffung von klimaneutralen Arbeitsplätzen soll deshalb
328 gerade dort gefördert werden. Besonders die zivilgesellschaftlichen Initiativen, gerade
329 solche, die sich für Toleranz, Antifaschismus und Jugendbildung engagieren, müssen
330 umfassend unterstützt werden.

331 Wenn Produktionsprozesse umgestaltet werden, können in anderen Branchen
332 Arbeitsplätze in eine klimaneutrale Zukunft überführt und neue Arbeitsplätze
333 geschaffen werden.

334 Dazu wollen wir Fort- und Weiterbildungen fördern. In diesem Zusammenhang fordern
335 wir ein Recht auf lebenslange Bildung. Die Teilnahme an solchen Programmen wollen
336 wir durch mindestens zehn zusätzliche (Bildungs-)Urlaubstage ermöglichen und die
337 Kosten für diese Weiterqualifikation auf die Unternehmen umlegen.

338 Um die sozial-ökologische Transformation generell aber besonders um sie im
339 Interesse der Beschäftigten voranzubringen wird eine grundlegende Demokratisierung
340 der Betriebe notwendig sein. Wir wollen, dass gemeinsam entschieden wird, wie und
341 was wir produzieren. Ressourcen sind endlich und müssen über demokratische
342 Aushandlung solidarisch verteilt werden.

343 **Ressourcenschonende Arbeit**

344 Klima- und Ressourcenschutz müssen auch am Arbeitsplatz eine Rolle spielen. Es ist
345 Aufgabe der Unternehmensführungen, ihre Arbeitsplätze und Prozesse
346 dementsprechend zu gestalten.

347 Die Digitalisierung schafft hier neue Möglichkeiten. So lassen sich Behördengänge weitestgehend papierlos
348 und von zu Hause aus erledigen und Dienstreisen,

349 besonders mit dem Flugzeug, können durch Online-Konferenzen vermieden werden.

350 In diesen Bereichen brauchen wir einen gezielten Ausbau.

351 Wir erkennen die Möglichkeit für den Klimaschutz, die das Homeoffice eröffnet.

352 Gleichzeitig sind wir uns der Risiken für Arbeitnehmer*innenrechte und soziale
353 Kontakte bewusst. Wir stehen hier an Seite der Gewerkschaften, um Ausbeutung zu
354 verhindern und gute Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen.

355 Gerade in der Pflege gibt es viel zu tun: Wir sind der Auffassung, dass dem

356 Personalüberlastung nur mit Hilfe eines gesetzlich verbindlichen

357 Personalbemessungsinstrument erfolgreich entgegengewirkt werden kann. Wir

358 müssen zu einer Lohnpolitik kommen, die Einerseits zu einer flächendeckenden

359 Tarifbindung die Lohnentwicklung in den nächsten Jahren sichert, aber andererseits

360 eine Neubewertung der Eingruppierung in den Care-Berufen gewährleistet, die die

361 Komplexität und gesellschaftlichen Relevanz abbildet. Hierbei ist die regelmäßig und

362 häufige Evaluation und Anpassung maßgeblich. Dem Personalmangel kann nur durch
363 eine Ausbildungsinitiative entgegengewirkt werden. Auch die Möglichkeit sich in Care-
364 Berufen akademisch weiterzubilden, muss dringend ausgebaut werden.

365 **Arbeit im Wandel**

366 Wie unsere gesamte Gesellschaft befindet sich auch die Arbeitswelt in einem stetigen
367 Wandel und es kommen neue Herausforderungen auf uns zu, die es zu lösen gilt. Als
368 Teil der Arbeiter*innenbewegung begleiten wir diesen Weg und setzen uns an jeder
369 Stelle für die Belange der Arbeitnehmenden ein. Ausbeutung und ungerechte
370 Behandlung Einzelner müssen ein Ende nehmen.