

KONZEPTPAPIER



ARBEIT DER ZUKUNFT

Arbeitnehmer*innenbeteiligung, berufliche
Bildung, New Work, Familie/Beruf

ARBEIT DER ZUKUNFT

ARBEITNEHMER*INNENBETEILIGUNG, BERUFLICHE BILDUNG, NEW WORK, FAMILIE/BERUF

INHALT

I. Zusammenfassung	3
II. Situationsanalyse	3
III. Unser Ziele in diesem Bereich	6
Zeitgemäße Ausbildung für das 21. Jahrhundert	6
Lebenslanges Lernen ermöglichen	7
Solidarischer und inklusiver Arbeitsmarkt für alle Menschen	7
Guter Lohn und armutsfester Mindestlohn	8
Mehr Mitsprache von Beschäftigten	8
Mehr Zeit zum Leben	8
Arbeit an flexiblen Orten	9
Sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung von Crowd-, Click- und Gigworker*innen	9
Vereinbarkeit Familie und Beruf	10
IV. Konkrete Maßnahmen für nachhaltige und selbstbestimmte New Work	10
Zukunftsfeste Ausbildung	10
Lebenslanges Lernen ermöglichen	11
Bildungsfreistellung	11
Weiterbildungen sozial absichern	12
Bildungszeit	12
Solidarischer und inklusiver Arbeitsmarkt für alle Menschen	13
Guter Lohn und armutsfester Mindestlohn	14
Mehr Mitsprache von Beschäftigten	15
Mehr Zeit zum Leben – Arbeit an flexiblen Orten	16
Sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung von Crowd-, Click- und Gigworker*innen	16
Leben und Arbeiten in Einklang	17
Unsere landespolitischen Maßnahmen im Überblick	18
V. Fazit	20

I. Zusammenfassung

Wie können wir gute und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeitenden garantieren? Wie schaffen wir es, das Wissen und die Kompetenzen der Beschäftigten an eine sich schnell wandelnden Arbeitswelt anzupassen? Wie kann der Staat seiner Vorbildfunktion bei den eigenen Investitionen gerecht werden und ökologische und soziale Standards festschreiben? Wie schaffen wir es, mehr Menschen aus der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt zu integrieren und die soziale Absicherung fair und zukunftsfest zu gestalten? Wie schaffen wir es, alle Menschen auf dem Weg in eine neue Arbeitswelt sicher zu begleiten? Wie können wir Unternehmen dabei unterstützen, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen?

Im Fraktionskonzept „Arbeit der Zukunft“ gibt die Landtagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen Antworten auf drängende Fragen wie Arbeit im Digitalen Wandel gestaltet werden muss. Auch wenn aktuell noch niemand zuverlässig sagen kann, wie die Arbeitswelt in Zukunft genau aussehen wird, ist eines ganz deutlich: sie wird digitaler, flexibler, mobiler und vernetzter sein. Die Art und Weise wie wir Leben und Arbeiten verändert sich bereits jetzt und wird dies auch weiterhin tun. Wir wollen diesen Wandel aktiv politisch gestalten.

Da es sich bei dem digitalen Wandel um einen gesamtgesellschaftlichen Prozess handelt, sind viele größere und kleinere Schritte notwendig, um das Potenzial für mehr Freiheit und Selbstbestimmung nutzen zu können. Die Berufsausbildung soll auch weiterhin ein Erfolgsmodell bleiben. Dafür muss die berufliche Bildung fit für die Herausforderungen und Veränderungen der digitalen Arbeitswelt gemacht werden. Weiterbildung muss endlich einen höheren Stellenwert im Arbeitsalltag bekommen. So können Beschäftigte sich neu orientieren und Arbeitslosigkeit kann vermieden werden. Es müssen diejenigen abgesichert und zielgerichtet unterstützt werden, die Schwierigkeiten haben auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, denn alle Menschen haben Teilhabe und Perspektiven verdient. Der Mindestlohn muss vor Armut schützen, damit jede*r von ihrer*seiner Arbeit gut leben kann. Die Mitsprache von Beschäftigten muss gestärkt werden, damit Veränderungsprozesse gemeinsam gestaltet werden können. Die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten muss gestärkt werden, damit sich die Arbeit besser in das Leben passt. Wir brauchen ein Recht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten in allen Arbeitsbereichen, für die das möglich ist, damit möglichst viele Menschen von zu Hause oder unterwegs aus arbeiten können. Zudem brauchen wir eine Ausweitung der Unterstützungsmaßnahmen für Mütter und Väter, damit Eltern für ihre Kinder da sein können.

“Die ökologische Transformation und der digitale Wandel ändern das Wirtschaften grundlegend, und damit auch die Arbeit und die Arbeitsbedingungen. Die digitale Transformation der Arbeitswelt bietet Chancen und Risiken. Welche Tendenzen sich durchsetzen, ist eine Frage der politischen Gestaltung. Ohne klare Steuerung im Sinne der Beschäftigten erleben wir neue Formen von Ausbeutung, Überforderung und Entfremdung, von Überwachung und ständiger Erreichbarkeit. Doch wenn die Transformation entsprechend politisch organisiert wird, bietet sie große Chancen für mehr Freiheit und Selbstbestimmung. Es gilt, die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen, um schwere Tätigkeiten zu erleichtern.” **Auszug aus dem Grundsatzprogramm von Bündnis 90/Die Grünen**

II. Situationsanalyse

Die fortschreitende Digitalisierung beeinflusst bereits jetzt unser Arbeiten und unser Alltagsleben. Sei es die Art, wie wir kommunizieren, welchen sozialen Umgang wir pflegen, wie wir uns informieren, wie wir lernen, wie wir produzieren oder wie wir konsumieren. Auch wenn wir immer erst in der

Retrospektive die tatsächlichen Entwicklungen durch den Digitalen Wandel feststellen können, ist heute schon klar: Die Arbeitswelt von morgen wird eine andere sein, als wir sie heute kennen. Dabei bietet der Digitale Wandel Chancen und Gestaltungsmöglichkeiten, Erwerbsarbeit stärker an den Bedürfnissen der Beschäftigten auszurichten.

Aber auch das Verständnis von Arbeit befindet sich im Wandel. Statt starren Hierarchien, Konkurrenz und Leistungsdruck rücken der Mensch und die Selbstentwicklung in den Mittelpunkt. Spätestens mit der Corona-Krise beschleunigt sich die Entwicklung hin zu New-Work-Modellen. Arbeits- und Unternehmenskulturen werden sich verändern und stärker auf Kooperation und Mitbestimmung setzen. Zunehmend mehr Mitarbeiter*innen wollen ihre kreativen Ideen einbringen und achten auf einen gelungenen Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben.¹

So fordern bereits heute viele Beschäftigte mehr Zeitsouveränität, um Erwerbsarbeit und private Anforderungen besser unter einen Hut zu bekommen. Die Beschäftigten wollen mehr Freiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Nicht einmal jede*r Zweite ist heute mit ihrem*seinem Arbeitszeitumfang zufrieden.² Vollzeitbeschäftigte wollen oft weniger arbeiten, als sie es gegenwärtig tun. Viele Teilzeitkräfte, insbesondere mit Minijobs, würden hingegen gerne länger arbeiten. Neue Lebensmodelle ändern auch die Bedürfnisse an die Arbeitszeit. Doch viel zu oft gelingt es nicht, Arbeitszeiten zu vereinbaren, die den Bedürfnissen der Menschen gerecht werden.

Wie und in welchem Umfang menschliche Arbeitskraft im Zuge der Digitalisierung durch Maschinen ersetzt werden wird, unterscheidet sich je nach Studie und Untersuchung. In jedem Fall ist ein abrupter und massenhafter Wegfall von Arbeitsplätzen mehr als unwahrscheinlich. Zum einen handelt es sich bei der Digitalisierung um einen langfristig voranschreitenden Prozess. Zum anderen werden immer mehr einfache und rein administrative Tätigkeiten wegfallen, aber auch in ähnlichem Maße neue, anspruchsvolle Arbeitsfelder und Arbeitsplätze in der Entwicklung, Beratung und Dienstleistung entstehen. Letzteres gilt nicht gleichermaßen für alle Tätigkeitsbereiche. Sehr wahrscheinlich sind Fertigungsberufe oder das verarbeitende Gewerbe wesentlich stärker betroffen als beispielsweise Tätigkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen.³ Entsprechend unterschiedlich wird der Strukturwandel in Bayern ausfallen, da in manchen Regionen das verarbeitende Gewerbe einen höheren Stellenwert hat als in anderen.⁴

Die Digitalisierung hat dabei auch einen größeren Einfluss auf die Arbeitsanforderungen, diese lassen sich schon heute beobachten. So berichten 15% der Beschäftigten davon, dass die neuen Technologien ihnen weniger Fähigkeiten und Kompetenzen abverlangen. Vor allem Beschäftigte im unteren Qualifizierungsbereich und solche, die körperlich belastende Tätigkeiten ausüben, sind davon betroffen. Im Gegensatz dazu werden für eine breite Mehrheit der Beschäftigten die Tätigkeiten immer anspruchsvoller. Bei ihnen führt der technologische Wandel zu einer Arbeitsverdichtung und Informationsüberflutung. Schon jetzt zeichnet sich eine zunehmende Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt ab: Einerseits sinken die Arbeitsanforderungen sowie die körperlichen Arbeitsbelastungen der Beschäftigten, andererseits erhöhen sich für einen Großteil die Anforderungen im kognitiven und nichtkognitiven Bereich.

Durch Digitalisierung ändert sich die Art wie wir arbeiten, Teams werden internationaler und diverser, Hierarchien flacher und Projekte agiler, Arbeitsstrukturen werden dezentraler und digitaler. Zu-

1) Vgl. <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-new-work/>

2) Vgl. BAuA-Arbeitszeitbefragung 1. Auflage 2018 S. 15f

3) Vgl. IAB-Kurzbericht 22/2018

4) Vgl. IAB-Regional 2/2018 Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt in Bayern

dem ändern sich Geschäftsmodelle und Produktionsprozesse durch neue (oft digitale) Technologien. Dies hat massive Auswirkungen auf die Fähigkeiten und Kompetenzen, die in Zukunft größere Bedeutung erlangen und dementsprechend in Bildungsstrukturen vermittelt werden, von der frühkindlichen Bildung bis zur beruflichen und akademischen Bildung sowie in Weiter- und Fortbildungsformate. Es gibt im Arbeitsmarkt die zweifache Skills-Herausforderung. Einerseits brauchen wir (je nach Arbeitsfeld) Technologie-Spezialisten, die für den Umgang mit transformativen Technologien geschult sind, und das ist momentan mit Blick auf den IT-Fachkräftemangel eine knappe Ressource. Auf der anderen Seite gibt es die Herausforderung in der Breite, denn neue Arbeitsformen erfordern ein verändertes Set an digitalen Schlüsselqualifikationen bei allen Mitarbeitern z.B. Data Literacy, den Umgang mit Kollaborationstechniken, digitales Lernen etc. sowie nicht-digitale Schlüsselqualifikationen (z.B. Adaptionfähigkeit, agilem Arbeiten, etc.). Der Weiterbildungsbedarf, vor allem in den digitalen Schlüsselqualifikationen, ist enorm. Ungeachtet des digitalen Wandels ist gute Aus- und Weiterbildung die beste Strategie, um langfristig Beschäftigung zu sichern. So geht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in einer Szenario-Rechnung davon aus, dass die Veränderungen weniger in der Arbeitsnachfrage, sondern viel mehr in der Branchen-, Berufs- und Anforderungsstruktur bestehen.⁵

Durch die Veränderung der Arbeitswelt steigt auch der Qualifizierungsbedarf. Arbeitsinhalte, -abläufe und -anforderungen verändern sich bereits jetzt in vielen Tätigkeitsbereichen. Beschäftigte und Betriebe müssen durch Weiterbildung ihre Handlungsfähigkeit immer wieder neu aufstellen. In Bayern liegt die Quote in der betrieblichen Weiterbildung mit 34% (Stand 2016) leicht unterhalb des Bundesdurchschnitts. Dabei profitieren nicht alle Beschäftigten gleichermaßen von den Weiterbildungsangeboten, Beschäftigte für einfache Tätigkeiten nehmen lediglich zu 19% an Weiterbildungen teil, im Gegensatz dazu liegt die Weiterbildungsquote bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss bei 50%. Des Weiteren steigt die Quote mit der Betriebsgröße, der Zahl der Beschäftigten und der Tarifbindung eines Betriebs.⁶ Neben der betrieblichen Weiterbildung, die von den Unternehmen ausgeht, ist auch die allgemeine und individuelle Weiterbildung zentral, damit die Menschen beruflich und privat die Herausforderungen des digitalen Wandels meistern können. Dafür und zur Erreichung von Chancengleichheit, gibt es in allen Bundesländern außer Sachsen und Bayern einen Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit zu Bildungszwecken, sogenannten Bildungsurlaub.

Mit dem technischen Fortschritt steigt auch die Produktivität menschlicher Arbeitskraft, dies bedeutet mit weniger Arbeitseinsatz können die gleiche Menge an Gütern produziert oder Dienstleistungen erbracht werden. Es wird eine Frage der politischen Gestaltung sein, wie dieses Potenzial genutzt wird, unter welchen Bedingungen es entsteht und ob es gerecht verteilt ist. Die Auswirkungen auf die Arbeit müssen von Anfang an mitgedacht werden, so dass der digitale Wandel den Menschen nützt.

Seit den 1990er Jahren nimmt der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben deutschlandweit ab. In Bayern wurden 2018 nur noch rund 54% der Beschäftigten nach Tarif bezahlt.⁷ Damit liegt der Freistaat zwar im Bundesdurchschnitt, aber immer noch unterhalb der westdeutschen Bundesländer. Tarifverträge haben einen direkten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und Löhne der Beschäftigten. So müssen die Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag länger arbeiten (1h/Woche bereinigt), werden schlechter bezahlt (9% bereinigt) und haben weniger Mitbestimmungsrechte. Das Argument, Bayern hätte trotz geringer Tarifbindung überdurchschnittlich hohe Löhne lässt sich im westdeutschen Vergleich nicht halten. Nach Bereinigung von Struktureffekten und außerhalb der

5) Vgl. IAB Forschungsbericht 13/2016 *Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie*

6) Vgl. Kurzbericht 17/1 IAB-Betriebspanel Bayern 2016

7) Vgl. *Tarifbindung in den Bundesländern Elemente qualitativer Tarifpolitik WSI 2020*

öffentlichen Verwaltung liegen die Einkommen in Bayern laut dem wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Institut lediglich im Durchschnitt der westdeutschen Länder.⁸ Gleichzeitig hat Bayern mit durchschnittlich 9,00€/Quadratmeter die zweithöchsten Bruttokaltmieten im Ländervergleich.⁹ Spitzenreiter ist der Stadtstaat Hamburg, dessen Mietpreise jedoch immer noch viel niedriger sind als in der bayerischen Landeshauptstadt.¹⁰

Egal ob Essenbestellen oder nach der Party nachhause kommen, die Plattformwirtschaft wächst und das nicht erst seit Corona. Die Arbeit wird von sogenannte Crowd- und Gigworker*innen verrichtet. Also Menschen, die einzelne Arbeits- und Dienstleistungen erledigen, welche meist über eine Onlineplattformen angeboten werden. Wie viele Menschen und in welchem Umfang in der Plattformwirtschaft arbeiten ist ungewiss. Die Datenlage ist dünn und es gibt nur wenige wissenschaftliche Studien. Die Studien, die es gibt, zeigen eine heterogene Branche mit ebenso heterogenen Arbeitsbedingungen. Ebenso ist oft unklar ob Crowd- und Gigworker*innen Arbeitnehmende oder Selbstständige sind und welche Pflichten für die Plattformen daraus folgen. Beispielsweise hat das Bundesarbeitsgericht im Dezember 2020 der Klage eines Crowdworkers Recht gegeben und ihn damit als Arbeitnehmer eingestuft.

III. Unser Ziele in diesem Bereich

Der digitale Wandel bietet große Potenziale für eine ökologische, familienfreundliche und selbstbestimmte Arbeitswelt. Gleichzeitig stellt sie uns als Gesellschaft aber auch vor große Herausforderungen. Wir als GRÜNE wollen den Wandel politisch gestalten, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in Deutschland verbessern und die Arbeitnehmer*innenrechte genauso wie die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen auch im digitalen Zeitalter sichern. Denn nur, wenn die richtigen Weichen gestellt werden, ist der digitale Wandel der Arbeitswelt eine Chance für Arbeitsplatzsicherheit, Freiheit und Selbstbestimmung.

Zeitgemäße Ausbildung für das 21. Jahrhundert

Die berufliche Bildung ist eine entscheidende Grundlage für Innovation, wirtschaftliche sowie gesellschaftliche Entwicklung.

Bayern braucht nicht nur Master, sondern Meister*innen, Fachkräfte, Handwerker*innen und Praktiker*innen. Mit der Ausbildung – dual wie fachlich – haben wir einen Schatz in Bayern. Die berufliche und die akademische Bildung sind gleichwertig anzusehen. Damit die berufliche Bildung auch auf Augenhöhe stehen kann, muss sie deutlicher wertgeschätzt, sowie politisch und finanziell gestärkt werden.

Die berufliche Bildung ist der Schlüssel für die Bewältigung unserer Zukunftsaufgaben. Unser Ziel ist, dass gute Lebensbedingungen für nachfolgende Generationen mindestens genauso gewährleistet sind wie für die heute lebende Gesellschaft. Der Jugend kommt angesichts der großen Herausforderungen einer weiterwachsenden Weltbevölkerung und des zunehmenden Ressourcenbedarfs eine besondere Aufgabe an einer intelligenten Zukunftsgestaltung für sich und die nachfolgenden Generationen zu. Dafür müssen Ausbildungsinhalte und Berufsschulunterricht in Bezug auf nachhaltiges Wirtschaften gestärkt werden.

8) Vgl. Tarifverträge und Tarifflicht in Bayern Hans-Böckler-Stiftung Juni 2018

9) Vgl. Mikrozensus-Zusatzerhebung 2018 Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020

10) Vgl. https://www.zeit.de/wirtschaft/2019-11/mietpreise-steigerung-mietspiegel-wohnungsnot-gemeinden?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com

Persönlichkeitsbildung ist ein wichtiger Aspekt in der beruflichen Ausbildung, damit sich junge Menschen auf die sich schnell wandelnden Tätigkeitsinhalte auf dem Arbeitsmarkt einstellen und einer in Bewegung stehenden Gesellschaft selbstständig und souverän begegnen können.

Lebenslanges Lernen ermöglichen

„Ausgelernt“ gibt es nicht mehr. Auch für die Erwachsenen gilt: Alle haben ein Recht auf Bildung! Erwachsenenbildung muss massiv gestärkt und Weiterbildung zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Berufslebens werden. Dabei muss insbesondere auch die soziale Teilhabe beachtet werden. Nur so haben auch Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten die Chance von Weiterbildung zu profitieren. Dafür wollen wir zum einen das Weiterbildungsangebot ausbauen und zum anderen klare politische Regeln schaffen, die das lebenslange Lernen für alle Menschen garantieren.

Der Weiterbildungsbedarf in unserer Gesellschaft wird immer größer, nicht nur der digitale Wandel, sondern auch die notwendige sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft werden die Qualifikationsanforderungen für zukünftige Arbeitsplätze deutlich verändern. Die Fähigkeiten, sich neues Wissen anzueignen, werden in Zukunft deutlich an Bedeutung gewinnen. Berufliche Weiterbildung hat heute noch nicht den Stellenwert, den sie in einer sich wandelnden Gesellschaft und Arbeitswelt braucht. Weiterbildung muss genauso wichtig und selbstverständlich werden wie Schule, Ausbildung oder Studium.

Wir schließen uns der Empfehlung der Bundesagentur für Arbeit an, dass Beratung und Weiterbildungsförderung für alle Unternehmen zur systematischen Weiterbildung der Mitarbeiterschaft ausgebaut werden sollen. Für alle Beschäftigte in einem Unternehmen braucht es Beratung zur Umsetzung von Anpassungsqualifizierungen, insb. zum digitalen/strukturellen Wandel, unabhängig von Alter und Ausbildung und auch während Kurzarbeit. Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss oder „wieder ungelernete“ Beschäftigte (die mindestens in den letzten 4 Jahren nur eine Helfertätigkeit ausgeübt hat und der ursprüngliche Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann) braucht es Beratung zu Maßnahmen zum Nachholen eines Berufsabschlusses und die Möglichkeit sich von Helfer*in zur Fachkraft zu qualifizieren.

Solidarischer und inklusiver Arbeitsmarkt für alle Menschen

Gesellschaftliche Teilhabe ist stark mit Erwerbsarbeit verbunden. Arbeit bedeutet mehr als nur Einkommen, es bedeutet Teil der Gesellschaft zu sein, von ihr anerkannt zu werden und ein soziales Umfeld zu haben. Mit einer solidarischen Arbeitsmarktpolitik wollen wir allen Menschen Chancen und Perspektiven geben, sowie den Zugang zu individueller Betreuung und Hilfe bereitstellen.

Ein sozialer Arbeitsmarkt ist wichtiger als je zuvor. Denn die ökologische Transformation und der digitale Wandel werden unser Wirtschaften und damit auch den Arbeitsmarkt stark verändern. Als Gesellschaft ist es unsere Aufgabe dafür zu sorgen, dass dabei niemand zurückbleibt. Dafür benötigen wir niedrigschwellige und freiwillige Weiterqualifizierungs- und Beratungsangebote für Menschen ohne Arbeit und diejenigen, die Gefahr laufen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Darüber hinaus muss die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen öffentlich gefördert werden, um ihnen echte soziale Teilhabe zu ermöglichen.

Wir wollen einen offenen und für alle Menschen mit Behinderungen frei zugänglichen inklusiven Arbeitsmarkt und ein entsprechendes Arbeitsumfeld. Jeder Mensch – ob mit oder ohne Behinderungen – muss die Möglichkeit bekommen, seinen Lebensunterhalt durch Arbeit selbst zu verdienen.

Guter Lohn und armutsfester Mindestlohn

Wir brauchen einen Mindestlohn, der für alle Menschen gleichermaßen gilt. Egal ob als Crowdworker*in, Freiberufler*in, Künstler*in oder in einer Festanstellung, egal ob in der Stadt oder auf dem Land, egal ob als Alleinerziehende oder Single, wer arbeitet, soll von seiner Arbeit gut leben können.

Viele Arbeitnehmer*innen müssen neben ihrem Vollzeitjob noch einer Nebentätigkeit nachgehen oder ihr Einkommen durch Grundsicherung aufstocken. Wenn das Geld trotz Arbeit nicht für ein gutes Leben reicht, ist das ein Armutszeugnis für den deutschen Staat. Sowohl der Mindestlohn als auch die staatliche Hilfe für Erwerbslose dürfen nicht nur zum Überleben reichen, sondern müssen ein menschenwürdiges Leben und soziale Teilhabe ermöglichen. Dies gilt besonders auch für Arbeitsformen abseits der klassischen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Es soll beispielsweise für Soloselbstständige, ähnlich wie für Architekt*innen oder Rechtsanwält*innen, ein branchenspezifisches Mindesthonorar gelten. So wird ein Mindesteinkommen auch für Soloselbstständige garantiert und der*die Arbeit- bzw. Auftraggeber*in an den Sozialabgaben beteiligt.

Nicht immer werden wichtige Berufe auch angemessen bezahlt. Gerade in sozialen Berufen ist die Bezahlung oft unterdurchschnittlich. Trotzdem leisten die Beschäftigten in den sozialen Berufen eine unverzichtbare Arbeit für unsere Gesellschaft. Von der Geburt über den Kindergarten bis hin zur eigenen Pflege, nahezu jeder Mensch nimmt im Laufe des Lebens diese Arbeit in Anspruch. Wir wollen endlich eine bessere Bezahlung für die Beschäftigten in den sozialen Berufen.

Immer noch verdienen Frauen deutlich weniger als Männer. Diese ungleiche Bezahlung ist ein Skandal. Sie ist ungerecht, diskriminierend und demotivierend. Die Lohnungleichheit steht in einem engen Zusammenhang damit, dass Frauen den Großteil der sogenannten Care-Arbeit übernehmen. Wir wollen endlich echte Gleichstellung und das bedeutet gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Mehr Mitsprache von Beschäftigten

Betriebliche Mitbestimmung ist ein Kernstück unserer Demokratie und Eckpfeiler unserer sozialen Marktwirtschaft. Nur wenn Mitbestimmung garantiert ist, begegnen sich Beschäftigte und Arbeitgeber*innen auf Augenhöhe und entscheiden gemeinsam über gerechte Entlohnung, Emanzipation, Nachhaltigkeit und gute Arbeit. Gute Mitbestimmung ist Grundvoraussetzung dafür, dass von der digitalen Transformation sowohl die Beschäftigten als auch die Unternehmen profitieren.

Es braucht jetzt eine moderne Mitbestimmung in den Unternehmen. Eine Beteiligung der Belegschaft führt dazu, dass über Veränderungen im Unternehmen gemeinsam entschieden wird und alle Interessen Gehör finden. Das erhöht sich nicht nur die Akzeptanz von Entscheidungen, sondern bringt Beschäftigte auch dazu ihre Ideen einzubringen. Nicht zuletzt deshalb braucht es mehr Betriebs- und Personalräte und mehr Mitbestimmung der Beschäftigten.

Mehr Zeit zum Leben

Eines ist klar: Menschen leben nicht, um zu arbeiten! Vielmehr muss die Arbeit besser in das Leben der Beschäftigten passen. Wir brauchen eine Arbeitszeitkultur, die zum Leben des 21. Jahrhunderts passt. Es braucht ein Mitspracherecht für Beschäftigte beim Umfang, Art und zeitlicher wie örtlicher Lage der Arbeit. Ein selbstbestimmter Umgang mit der eigenen Zeit darf keine Frage des Einkommens oder des Geschlechts sein, sondern muss allen Menschen ermöglicht werden.

Lebenssituationen sind sehr unterschiedlich und ändern sich im Laufe eines Lebens mehrfach. Eine Familie gründen, Angehörige pflegen oder einen Traum nachholen, all dies erfordert mehr Freiheiten in der Gestaltung der Arbeitszeit. Eine Steigerung der Flexibilität muss aber immer mit einer Steigerung der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer*innen Hand in Hand gehen. Denn nur so können die Beschäftigten selbstbestimmt entscheiden, wann sie arbeiten und wie ihre Arbeitszeit verteilt ist. Auch der eigene Arbeitsumfang muss sich freier gestalten lassen. Die Grenze zwischen Teilzeit und Vollzeit muss durchlässiger werden und das Reduzieren der Arbeitszeit darf nicht zu einem Karriere-Aus führen. Das schafft eine echte Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Freund*innen und anderen Aktivitäten. Damit Menschen nicht nur funktionieren, sondern ihr Leben in einer solidarischen Gesellschaft leben zu können.

Auch Unternehmen können von mehr Mitspracherechten der Arbeitnehmer*innen profitieren. So schafft Zeitsouveränität zufriedenere Beschäftigte und die sind dann produktiver, weniger gestresst, gesünder und enger an ihren Betrieb gebunden. Zudem ermöglicht die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere Frauen, in größerem Umfang zu arbeiten und so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Viele Unternehmen nutzen bereits eine moderne Arbeitszeitgestaltung als Mittel zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeiter*innen sowie zur Steigerung der Produktivität.

Arbeit an flexiblen Orten

Homeoffice und mobiles Arbeiten ermöglichen Beschäftigten viel Freiheit in der Gestaltung ihres Arbeitsalltags. In letzter Zeit hat das flexible Arbeiten rasant an Bedeutung gewonnen und viele Vorurteile dagegen konnten abgebaut werden. Wir wollen allen Menschen ermöglichen, wo dies machbar ist, auch von zu Hause oder unterwegs zu arbeiten. Mit dem Recht auf Homeoffice machen wir aus dem Privileg einen Anspruch für viele.

Neben dem Anspruch auf Homeoffice braucht es auch klare Regeln für den Arbeitsschutz und die Zeiterfassung. Freizeit und Beruf müssen sich auch im Homeoffice trennen lassen, um eine Entgrenzung von Arbeit zu verhindern. Wo dies nicht gelingt, und Mehrarbeit entsteht, sollen Betriebs- und Personalräte über die Menge der Arbeit und die Zielvorgaben mitbestimmen. Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, soll ergänzend zum festen Arbeitsplatz und auf freiwilliger Basis angeboten werden. So können die Beschäftigten jeder Zeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, wenn einem zu Hause die Decke auf den Kopf fällt. Hierbei sollen die Arbeitgeber*innen rechtzeitig informiert werden, wann ein*e Arbeitnehmer*in von welchem Standort aus arbeitet. Natürlich gelten auch im Homeoffice die Arbeitsschutzgesetze und das Arbeitszeitgesetz. Homeoffice, mobiles Arbeiten sowie die damit einhergehende Freiheit und Selbstbestimmung über Ort und Zeit der Arbeit zu entscheiden, erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und führen zu einer höheren Zufriedenheit unter den Beschäftigten. Nicht zuletzt ist dabei die Gewährleistung der entsprechenden notwendigen digitalen Infrastruktur notwendig, sodass auch jeder von seinem Zuhause aus mit einer belastbaren Mobilfunk- und Internetverbindung arbeiten kann.

Sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung von Crowd-, Click- und Gigworker*innen

Die Crowd- und Gigworker*innen brauchen bessere Arbeitsbedingungen, müssen bei Krankheit, Arbeitsunfällen und Arbeitslosigkeit einen robusten Arbeitsschutz genießen, und auch Rentenansprüche erwerben können. Zusätzlich ist es wichtig, dass der Staat belastbares Datenmaterial anschafft, wie viele Personen tatsächlich in der Plattformökonomie tätig sind. Erst wenn eine aktuelle Übersicht der Lage vorliegt, können zielführende Verbesserungen ausgearbeitet werden. Insgesamt muss das Arbeitsrecht für die digitale Welt angepasst werden.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Um Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, braucht es bessere staatliche Rahmenbedingungen. Insbesondere junge Familien und Alleinerziehende müssen derzeit mit mehr Bällen jonglieren, als Hände dafür vorhanden sind. Wir müssen aktuelle Unterstützungsmaßnahmen ausweiten und flexibler machen, damit Mütter und Väter mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen können.

Auch sind es immer noch viel zu oft Frauen, die den Großteil der Kindererziehung übernehmen und dabei zu ihrem Nachteil auf eigenes Einkommen und Rentenansprüche verzichten. Viele der aktuellen Leistungen und Förderungen wie das Ehegattensplitting, basieren auf einer althergebrachten Rollenverteilung. Eine moderne Familien- und Arbeitszeitpolitik ermöglicht Frauen, ihre Erwerbstätigkeit auszuweiten und Männern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um damit auch zu einer faireren Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit beizutragen. Die Elternzeit und die finanzielle Unterstützung sollen ausgeweitet und gerechter zwischen den Eltern aufgeteilt werden.

IV. Konkrete Maßnahmen für nachhaltige und selbstbestimmte New Work

Zukunftsfeste Ausbildung

Im Verhältnis entscheiden sich immer mehr Jugendliche gegen eine Berufsausbildung. In vielen Berufen, ganzen Branchen und einigen Regionen Bayerns fehlen Auszubildende. Allein im November 2020 waren ca. 15.000 Ausbildungsstellen unbesetzt. Deshalb muss die Berufsorientierung – mit Pflichtpraktika, berufspraktischen Inhalten und Beratung für den Weg zur Ausbildung – an allen Schularten ab der 7. Klasse fest verankert werden. Damit sich alle Jugendlichen während ihres Abschlussjahres intensiver mit ihrer Berufswahl beschäftigen, streben wir an, dass sie dort berufsorientierende Praktika absolvieren sollen. Die Schüler*innen sollen auf ihrem Weg zum Abschluss individuell und kontinuierlich bei ihrer Berufswahl begleitet werden. Allen Jugendlichen soll gleichermaßen ein breites Spektrum beruflicher Tätigkeiten nahegebracht werden. Dies schließt ausdrücklich neue Ausbildungsberufe aus der digitalen Welt mit ein. Die überholten Vorstellungen der Potenziale von „Frauen“ und „Männern“ dürfen nicht länger zum Tragen kommen. Berufsorientierung soll dazu beitragen, dass alle Jugendlichen jedweden Geschlechts ihre Talente und Interessen entwickeln, erkennen und nutzen können.

Es ist unabdingbar für unsere Zukunft, dass sich Ausbildungsberufe kontinuierlich und progressiv weiterentwickeln. Aber die Modernisierung und Entwicklung von Ausbildungsberufen verläuft leider immer noch zu behäbig und unflexibel. Auf der einen Seite gilt es, die Ausbildungsordnungen an die Veränderungen in den technologischen Dingen anzupassen und auf der anderen Seite die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen (wie zum Beispiel Klimawandel, Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Geschlechtergerechtigkeit) entsprechend zu berücksichtigen. Zudem muss Englisch in der Ausbildung eine größere Rolle spielen, auch um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Wird die berufliche Bildung nicht deutlich gestärkt, wird dies erhebliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Konsequenzen nach sich ziehen. Deshalb muss beruflichen Schulen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten ein ausreichender Etat für Ausstattung und Fortbildung zugewiesen werden. Eine optimale Ausstattung ist das A und O für einen modernen Unterricht. Es muss gewährleistet werden, dass die technische Ausstattung in den beruflichen Schulen ähnlich ist wie in den Betrieben. Des Weiteren begrüßen wir die geplante Ausweitung der Begabtenförderungswerke nun auch auf berufliche Bildung durch die Ampelkoalition. Dies ist ein Schritt in die Angleichung der beruflichen und

der akademischen Bildung. Die Versorgung der beruflichen Schulen mit ausreichenden Lehrkräften ist außerdem essenziell, um den Unterricht an den beruflichen Schulen sicher zu stellen. Im Schnitt sind die Berufsschulen in Bayern nur zu 97% (ohne Krankheiten, Schwangerschaften, etc.) personell abgedeckt. Damit haben viele berufliche Schulen nicht genügend Lehrkräfte, um den Kernunterricht abzudecken. Die Lehrkräfte müssen außerdem in ihrem Know-how anschlussfähig bleiben. Lehrkräfte der beruflichen Schulen müssen in die Lage gebracht werden, passgenaue Schulungen zu belegen.

Menschen, die eine vollzeitschulische Ausbildung absolvieren, sollen zukünftig dafür bezahlt werden, so sieht es auch der Koalitionsvertrag der Bundesregierung vor. Regelmäßige Betriebspraktika begrüßen wir, diese sollen weiter ausgebaut werden. Die Umweltbeauftragten an den beruflichen Schulen müssen weiter etabliert und gestärkt werden. Den Themenkomplex Nachhaltigkeit wollen wir auch in den Abschlussprüfungen weiter ausbauen.

Die akademische und berufliche Bildung muss besser verzahnt und die Durchlässigkeit nach beiden Seiten verbessert werden. Eine Anrechnung der Berufsausbildung in konsekutiven Studiengängen muss möglich sein. Duale und triale Studiengänge sollen ausgeweitet werden.

Lebenslanges Lernen ermöglichen

Die berufliche Weiterbildung wurde im Bildungssystem des Freistaats Bayern bisher eher stiefmütterlich behandelt. Viele Arbeitnehmer*innen erzählen, dass oft kein Geld und keine Zeit vorhanden ist, oder aber viele Beschäftigten die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung gar nicht kennen. Um es den Arbeitgeber*innen zu erleichtern ihren Beschäftigten ein angemessenes Angebot an Weiter- und Fortbildungen zu bieten, begrüßen wir das Vorhaben der Bundesregierung Aufstiegsfortbildungen und Prüfungen, wenn möglich, kostenfrei zu gestalten. Die mangelnde Relevanz des Themas für die bayerischen Staatsregierung zeigt sich schon daran, dass Bayern neben Sachsen das einzige Bundesland ist, in dem es keinen gesetzlich geregelten Anspruch auf Bildungsfreistellung gibt. Dabei hätte gerade in diesem Bereich der Freistaat die Möglichkeit, eigene Akzente zu setzen und zum Vorreiter für Weiterbildung in Deutschland zu werden. Die Beschäftigten sind das Herz der bayerischen Unternehmen. Ob durch die notwendige sozial-ökologischen Transformation oder durch die Digitalisierung, die bayerische Wirtschaft verändert sich stetig. Das macht eine konstante (Weiter-)Qualifizierung der Beschäftigten unverzichtbar.

Deshalb muss die berufliche Bildung weiter ausgebaut werden. Dazu muss das Angebot sowohl quantitativ massiv ausgeweitet als auch qualitativ gestärkt werden. Gemeinsame Standards für die Anbieter und deren Abschlüsse sind unverzichtbar, um für Unternehmen und die Beschäftigten Transparenz zu ermöglichen. Ein wichtiger Schritt ist daher, dass die Ampelregierung den Zugang zu Meisterkursen und -briefen erleichtert, indem die Kosten für die Teilnehmer*innen deutlich gesenkt werden. Wir setzen uns dafür ein, dass sowohl Meister- als auch Technikerkurse und -briefe kostenfrei werden.

Als zentrale Anlaufstellen für Weiter- und Fortbildungen sollen im Freistaat Bildungsagenturen geschaffen werden. Die Stellen koordinieren Angebote und agieren als Ansprechpartnerinnen für Unternehmen und Angestellte.

Bildungsfreistellung

Weiterbildung und der daraus resultierende Wissen- und Kreativitätszuwachs helfen den Beschäftigten und den Unternehmen gleichermaßen – deshalb braucht Bayern einen Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung für alle Arbeitnehmer*innen. Wir GRÜNE fordern **bezahlte Freistellung** zum

Zwecke der beruflichen, der allgemeinen, der politischen Bildung und der Bildung für das Ehrenamt – für jede*n Arbeitnehmer*in. Diese sollen frei wählen können, an welchen Veranstaltungen sie teilnehmen wollen und dafür jedes Jahr fünf bzw. zehn Tage in zwei Jahren nutzen können. Damit setzen wir die Weichen für die Förderung lebenslangen Lernens. Darüber hinaus braucht es eine **lebensbegleitende Beratung für Beschäftigte** statt der einmaligen Berufsberatung zum Start ins Berufsleben. Dabei unterstützen wir das Vorhaben der Ampelkoalition den Personalschlüssel und die Qualifikation der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter zu verbessern.

Wir wollen den Aufbau einer zentralen Online-Plattform für gebündelte Informationen über Angebote und Beratung.

Weiterbildungen sozial absichern

Die Corona-Pandemie hat verdeutlicht, dass der bestehende Fachkräftemangel, insbesondere bei den sozialen Berufen, zu prekären Arbeitsverhältnissen führt und damit bei den Fachkräften zu Stress, Druck und Überforderung. Um diese prekären Verhältnisse abzubauen, benötigen wir dringend mehr Fachkräfte – und damit mehr Menschen, die sich in sozialen Berufsfeldern aus- und weiterbilden wollen. Dafür müssen wir monetäre Anreize in Form eines Weiterbildungsgeldes schaffen. Auch und insbesondere bei denen, die derzeit nicht erwerbstätig sind.

Weiter setzen wir uns für ein sozial gestaffeltes Weiterbildungs-BAföG ein. Wir begrüßen das Lebenschancen-BAföG durch die Ampelkoalition, welches elternunabhängig ausgezahlt werden soll und die finanzielle Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen auf der gleichen Stufe des Deutschen Qualifikationsrahmens und auch für eine zweite vollqualifizierte Ausbildung. Das bietet Arbeitnehmer*innen zwischen 25 und 64 auch in nicht akut bedrohten Arbeitsplätzen die Möglichkeit sich neu zu orientieren.

Bildungszeit

Weiterbildung und lebenslanges Lernen werden in Zeiten des Wandels von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft immer wichtiger: Anders als noch vor wenigen Jahrzehnten endet die Ausbildung heute nicht mehr mit dem Schul- oder Berufsabschluss. Nur wer sich weiterbildet, hält Schritt mit der modernen Gesellschaft, kann beruflich aufsteigen und sich persönlich weiterentwickeln. Zur Erhöhung der Bildungsmobilität und damit der Weiterbildungsbeteiligung, fordern wir eine Bildungszeit.

Wir wollen mit einer wirksamen Reform der Weiterbildungsförderung, insbesondere jenen Menschen, die bisher weitgehend vom lebenslangen Lernen ausgeschlossen sind, Zugänge zu Weiterbildungen ermöglichen. Die Teilhabe an Bildung darf in Zukunft nicht mehr an Zeit- und Informationsmangel oder fehlenden finanziellen Möglichkeiten scheitern. Darum kommt durch die Bundesregierung endlich die Möglichkeit einer Bildungs(teil)zeit. Das ist eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Freistaat und Sozialpartnern.

Die Bildungszeit des Bundes muss als Förderinstrument allen Interessierten offenstehen und flexibel auf die individuelle Lebens-, Einkommens- und Vermögenssituation eingehen. Gute Bildungsangebote kosten Zeit und Geld. Für viele Menschen ist aber beides Mangelware. Oft scheitert deshalb die Teilnahme an Bildungsangeboten aus Sorge um spätere Nachteile. Hier braucht es vom Freistaat flankierende Maßnahmen, damit Beschäftigte unter anderem für eine Fort- und Weiterbildung leichter als bisher ihren Arbeitszeitumfang vorübergehend bedarfsgerecht reduzieren können.

Solidarischer und inklusiver Arbeitsmarkt für alle Menschen

Wir müssen uns auch verstärkt um diejenigen kümmern, die langzeitarbeitslos sind und auf dem ersten Arbeitsmarkt ohne Unterstützung keine Chance mehr erhalten. Anstatt nur Unterstützungsleistungen an ALG II-Bezieher*innen zu zahlen, sollten mit Hilfe eines Weiterqualifizierungsbonus Anreize für Unternehmen geschaffen werden, Langzeitarbeitslose einzustellen. Gleichzeitig benötigen wir niedrigschwellige Beratungsangebote für Arbeitslose oder diejenigen, die vor größeren Herausforderungen in ihrem Arbeitsalltag stehen, wie z.B. Alleinerziehende oder Jugendliche aus schwierigen Verhältnissen. Dabei kann sowohl über Weiterqualifizierung- und Beschäftigungsmöglichkeiten als auch über rechtliche Fragen informiert werden. Darüber hinaus kann hier psychosoziale und wirtschaftliche Beratung angeboten werden.

Wir fordern ein **Landesprogramm** ähnlich dem in Baden-Württemberg, das diejenigen Menschen gezielt unterstützt, die trotz guter Konjunktur Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Ähnlich wie in Baden-Württemberg sollen durch den Freistaat finanzierte Arbeitslosenberatungszentren errichtet und ein Programm zur Aktivierung von Langzeitarbeitslosen aufgelegt werden. Letzteres folgt dem Beispiel des „Passiv-Aktiv-Tausch PLUS“ aus Baden-Württemberg und verknüpft Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe.

Jede*r bayerische Jugendliche soll direkt nach der Schule eine anerkannte Berufsausbildung beginnen können. Es darf sich nicht an der wirtschaftlichen Situation entscheiden, ob junge Menschen den Schritt in die Berufswelt und damit in ein selbstbestimmtes und eigenständiges Leben schaffen – auch Geschlecht, regionale oder soziale Herkunft dürfen hier eine Rolle spielen. Deshalb setzen wir uns für eine **Ausbildungsgarantie** ein und unterstützen die Bundesebene bei ihrem Vorhaben, diese bundesweit einzuführen. Auch, weil es immer noch viele offene Ausbildungsstellen gibt und trotzdem Jugendliche leer ausgehen. An die Stelle eines unübersichtlichen Durcheinanders an Maßnahmen und Programmen, die nicht einmal allen offenstehen, tritt mit der Ausbildungsgarantie ein effizientes und zielführendes Angebot, das allen Jugendlichen vom ersten Tag sichere Wege in eine Ausbildung mit anerkanntem Berufsabschluss ebnet.

Unser Grünes Ziel ist es, auch jungen Erwachsenen unter erschwerten Umständen und besonderen Lebenslagen, z.B. bei der Geburt eines Kindes, einen erfolgreichen Berufsstart zu ermöglichen. Hier spielt die Teilzeitausbildung eine entscheidende Rolle. Wir Grüne setzen uns deshalb für den Ausbau von Teilzeitausbildungen in Bayern ein. Wir wollen das Nischen-Dasein der Teilzeitausbildung beenden und insbesondere Alleinerziehenden, jungen Familien mit Kindern und pflegenden Angehörigen die Teilzeitausbildung als wichtiges Angebot zur (nachholenden) Berufsausbildung ermöglichen.

Wir möchten Menschen mit Behinderungen ermöglichen ihren Lebensunterhalt selbst zu erwirtschaften, egal, ob sie als Arbeitnehmer*in, Freiberufler*in oder Selbstständige*r tätig sein wollen. Hilfsangebote zur Unterstützung dabei müssen einfach zugänglich sein. Wir GRÜNE fordern daher die Einrichtung eines „Kompetenzzentrums Inklusion am Arbeitsmarkt“, welches die möglichen finanziellen und fachlichen Unterstützungsmöglichkeiten bündelt, bürokratische Hürden abbaut und somit Information und Kompetenz Arbeitgebern die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen erleichtert. Ein wichtiger Baustein zur Arbeitsmarktintegration sind Integrationsbetriebe und Integrationsprojekte, welche für Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung eine arbeitsmarktnähere Alternative darstellen. Wir GRÜNE fordern, die Förderung der Integrationsprojekte flexibler zu gestalten, um die Zahl der Ausbildungs- und Arbeitsplätze bei Bedarf ausweiten zu können. Für psychisch kranke Menschen, für junge Menschen mit Behinderungen sowie für Erst- und Wiedereinsteiger*innen in den Arbeits-

markt werden zusätzliche besondere Nischenarbeitsplätze und niedrighschwellige Arbeitsangebote benötigt. Wir GRÜNE wollen die Förderprioritäten verändern und setzen uns außerdem für faire Löhne in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen ein. Langfristig möchten wir das Werkstattssystem komplett reformieren, damit es seinen Auftrag, den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu bereiten, in der Praxis erfüllt.

Zudem werden durch die Bundesregierung auf dem Arbeitsmarkt auch aus dem Ausland stammende Menschen besser und schneller eingebunden werden. Um der Fachkräftenachfrage der bayerischen Unternehmen gerecht zu werden, brauchen wir eine niedrighschwelligere Arbeitskräfteeinwanderung. Dazu stellte die Bundesregierung bereits in Aussicht, die Hürden bei der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen aus dem Ausland abzubauen und die Verfahren zu beschleunigen. Durch eine Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems wird die Arbeitsmigration künftig weiter gefördert und auch die Blue Card soll ausgeweitet werden. Ein konkretes Jobangebot zu marktüblichen Konditionen soll als Voraussetzung dazu dienen.

Guter Lohn und armutsfester Mindestlohn

Der bisherige gesetzliche Mindestlohn ist zu niedrig und schützt nicht vor Armut. Wer 45 Jahre ununterbrochen für Mindestlohn arbeitet, muss später trotzdem auf die Grundsicherung im Alter zurückgreifen. Hinzu kommt, dass der niedrige Mindestlohn auch noch oft unterlaufen und umgangen wird. Wir unterstützen das Vorhaben der Bundesregierung, den Mindestlohn auf 12€ anzuheben und durch wirksame Kontrollen tatsächlich auch umzusetzen. Denn hier ist ganz klar die Bundesregierung aufgefordert, das Mindestlohngesetz zu reformieren sowie dafür zu sorgen, dass Arbeit ein gutes Leben ermöglicht und vor Armut schützt.

Wir wollen Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen erreichen. Daher ist es ein wichtiger Fortschritt, dass die Bundesregierung das Entgelttransparenzgesetz weiterentwickelt und die Durchsetzung stärkt, indem Arbeitnehmer*innen ermöglicht wird, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend machen zu lassen. Das aktuelle Gesetz nutzt zu vielen Menschen nicht. Beispielsweise gilt es erst für Betriebe ab 200 Beschäftigten. Da viele Frauen in kleinen und mittleren Betrieben arbeiten, muss dieses Gesetz auch dort gelten. Neben der Möglichkeit von Frauen ihr Gehalt mit dem anderer zu vergleichen, sollen Unternehmen auch über die Schritte zum Schließen ihres eigenen Pay-Gaps berichten. Zudem sorgen wir mit einem Verbandsklagerecht dafür, dass die Betroffenen bei einer Klage nicht auf sich allein gestellt sind.

Dazu müssen die landespolitischen Möglichkeiten voll ausgeschöpft werden, um faire und tarifgebundene Beschäftigung in Bayern zu fördern. Denn gerade in den teuren Städten Bayerns reicht der Mindestlohn kaum zum Leben. Auch der sinkenden Tarifbindung im Freistaat muss dringend entgegen gewirkt werden.

Bayern ist das einzige Bundesland in Deutschland, das über kein allgemeines Vergabegesetz verfügt. Vielmehr verfügen wir über einen Flickenteppich an Verordnungen und Gesetzen, die die Vergabe öffentlicher Aufträge regelt. Das muss dringend vereinheitlicht werden. Denn der Freistaat steht hier in der Verantwortung, nicht nur fairen Wettbewerb und effiziente Verwendung von Steuergeldern zu sichern: Es geht auch um die soziale und ökologische Verantwortung als Auftraggeber. Ein wichtiger Schritt dazu ist die von der Ampelkoalition geplante Vergabe von staatlichen Aufträgen des Bundes nur noch an Betriebe, die ihre Mitarbeiter*innen nach dem geltenden Tarif bezahlen. Hier muss Bayern nachziehen.

Wir Grüne fordern, dass Unternehmen, die an staatliche Aufträge gelangen wollen, soziale und ökologische Standards erfüllen müssen. Wir fordern ein einheitliches bayerisches Vergaberecht, denn so können Lohndumping verhindert und Tariftreue eingefordert werden. Damit schaffen wir faire Bedingungen im Wettbewerb zwischen den Unternehmen, aber unterstützen gleichzeitig auch gute und faire Arbeitsbedingungen für die bayerischen Beschäftigten. Gleichberechtigte Bezahlung der Geschlechter sowie weitere soziale und ökologische Kriterien müssen enthalten sein. Der Staat darf nicht nur das billigste Angebot annehmen. Vielmehr sollte er seiner sozialpolitischen Verantwortung und Vorbildfunktion gerecht werden und danach auswählen, welches Angebot unter sozialen und ökologischen Gesichtspunkten am besten ist. Wir begrüßen daher den Vorstoß des Bundes, dass es sichere Absatzmärkte für klimafreundliche Produkte durch eine Mindestquote in der öffentlichen Beschaffung des Bundes geben soll.

Mehr Mitsprache von Beschäftigten

Die Arbeitswelt entwickelt sich weiter und so muss sich auch die betriebliche Mitbestimmung modernisieren. Beschäftigte müssen Veränderungsprozesse aktiv mitgestalten können, nur so kann die technische Innovation mit sozialem Fortschritt in den Unternehmen verknüpft werden. Wir wollen die Rahmenbedingungen anpassen, damit Betriebs- und Personalratsgründungen erleichtert und engagierte Beschäftigte effektiv geschützt werden. Auch zu Fragen der Digitalisierung bauen wir die betriebliche Mitbestimmung aus. Deshalb müssen die Rahmenbedingungen so angepasst werden, dass Betriebs- und Personalratsgründungen erleichtert und engagierte Beschäftigte effektiv geschützt werden. Dadurch werden die Weichen durch eine Erneuerung des Betriebsratsmodernisierungsgesetzes durch die Bundesregierung gestellt. Darüber hinaus müssen wir die betriebliche Mitbestimmung zu Fragen des digitalen Wandels ausbauen. Dazu gehören Initiativ- und Mitbestimmungsrechte bei der Personalentwicklung, Weiterbildung, Lage, Ort und Umfang der Arbeit, aber auch beim Gesundheits- und Datenschutz der Beschäftigten.

In Bayern wollen wir das Personalvertretungsgesetz reformieren und schaffen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst echte Mitbestimmung. Seit dem Inkrafttreten 1959 gab es zwar zahlreiche, aber meistens nur kleine und unbedeutende Veränderungen. Was Mitbestimmungsrechte angeht, hinkt der öffentliche Dienst in Bayern inzwischen der freien Wirtschaft eindeutig hinterher. Wir wollen, dass der Personalrat Zuständigkeiten in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten erhält. Weiter müssen Personalräte endlich Sanktionsrechte bei Verstößen gegen Mitbestimmungsrechte erhalten. Wir fordern die Einführung eines Wirtschaftsausschusses in den meisten Dienststellen, der rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten ist.

Auch soll der Personalrat zuständig sein für Beschäftigte anderer Arbeitgeber*innen und andere Menschen, die in der Dienststelle tätig sind. Das betrifft zum Beispiel auch Leiharbeiter*innen. Analog der Regelung im Betriebsverfassungsgesetz wollen wir im Bayerischen Personalvertretungsgesetz eine Möglichkeit zur tarifvertraglichen Gestaltung der Mitbestimmung schaffen. So können durch Tarifverträge die Personalrätestrukturen besser an die Organisationsstruktur angepasst werden.

Besonders die Fachkräfte in der Pflege brauchen endlich eine starke Stimme. Für uns Grüne ist die Pflegekammer der einzig richtige Weg. Eine Pflegekammer vertritt und fördert die beruflichen Belange der Pflegenden und gewährleistet zugleich die Sicherstellung professioneller Pflege für die Bürger*innen entsprechend aktuellen pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen. Eine Pflegekammer hat einen erheblichen Einfluss gegenüber Politik und anderen Akteur*innen im Gesundheitswesen.

Wir setzen uns deshalb für die Errichtung einer Pflegekammer in Bayern ein. Wir freuen uns außerdem, gemeinsam mit der Bundesregierung die akademische Pflegeausbildung in Bayern zu stärken.

Mehr Zeit zum Leben – Arbeit an flexiblen Orten

Der digitale Wandel verändert die Gesellschaft und damit auch die Art des Arbeitens. Durch die neuen Möglichkeiten ist mehr Flexibilität in der Arbeitswelt möglich und auch notwendig. Neue Lebensmodelle ändern auch die Bedürfnisse an Arbeitszeit und Arbeitsort. Beschäftigte sollen mitentscheiden können, von wann bis wann und wie viel sie arbeiten, oder ob und wann sich für sie Homeoffice anbietet. Wenn Arbeit besser ins Leben passt, ist man produktiver, weniger gestresst und engagierter. Zeitsouveränität darf allerdings nicht dazu führen, dass unbezahlte Mehrarbeit entsteht und die Grenzen von Arbeit und Freizeit immer mehr verschwimmen. Deshalb gehören ein zeitgemäßer Arbeitsschutz und eine wirksame betriebliche Mitbestimmung unbedingt dazu.

Wir Grüne wollen den Beschäftigten ein Mitbestimmungsrecht bei der Lage des Arbeitsplatzes und dem Umgang mit der Arbeitszeit geben. Mittels flexibler Vollzeit soll es möglich sein, unter Wahrung der Ankündigungszeiten die Wochenarbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden zu variieren. So wird es ermöglicht, die Arbeit besser an das eigene Leben anzupassen. Zudem sollen Betriebs- und Personalräte die Möglichkeit erhalten, eine Betriebsvereinbarung zu Vereinbarkeitsfragen und für mehr Zeitsouveränität bei der Arbeitszeit und dem Arbeitsort von der Geschäftsführung zu verlangen, damit passgenaue Lösungen für das jeweilige Unternehmen und dessen Beschäftigte gefunden werden können. Des Weiteren soll für Beschäftigte ein Recht auf Homeoffice, wo es die Tätigkeit erlaubt, als alternierende Alternative zum Arbeitsplatz in der Firma mit einem Rückkehrrecht auf den Arbeitsplatz im Betrieb gelten.

In Bayern wollen wir mit gutem Beispiel voran gehen und den Angestellten im öffentlichen Dienst sowie in öffentlichen Unternehmen flexiblere Arbeitszeiten und Homeoffice ermöglichen. Zudem wollen wir die bayerischen Unternehmen dabei unterstützen, für ihre Beschäftigten mehr Mitbestimmung und Flexibilität zu schaffen.

Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen ist die Frage von Homeoffice oft eine der finanziellen Ressourcen und der Sachkenntnis. Daher wollen wir Grüne ein **Förder- und Beratungsprogramm Homeoffice**, das beim Sozialministerium angesiedelt ist. Hier sollen nicht nur Gelder für infrastrukturelle Maßnahmen (bspw. Büromaterial, Hard- und Software) bezogen werden können; die anfragenden Unternehmen erhalten beispielsweise bei den Kammern Schulungen und Angebote zu Themen, die eng mit der Arbeit von Zuhause verknüpft sind, wie relevante Fragen von Datenschutz, IT-Sicherheit und Arbeitsrecht.

Sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung von Crowd-, Click- und Gigworker*innen

Crowd- und Gigwork ist ein wachsendes Phänomen, das Hand-in-Hand mit dem Wachstum der Plattformwirtschaft geht. Dabei sind die Soloselbstständigen nicht wie andere Selbstständige. Sie arbeiten oft unter äußerst prekären Bedingungen, sind ihren Vertragspartner*innen wirtschaftlich in hohem Maße unterlegen und sind an der Grenze zur abhängigen Arbeit tätig. Die Worker*innen brauchen bessere Arbeitsbedingungen, müssen bei Krankheit, Arbeitsunfällen und Arbeitslosigkeit guten Arbeitsschutz genießen, und Rentenansprüche erwerben können. Dafür wollen wir ein allgemeines Mindesthonorar einführen, um auch diesen Menschen ein lebensnotwendiges Einkommen und damit ein Mindestmaß an sozialer Absicherung zu garantieren. Zudem sollen vereinbarte Mindestentgelte für Solo-Selbstständige und das Abschließen von Tarifverträgen ermöglicht werden.

Um an belastbares Datenmaterial zu kommen, was den derzeitigen Status von Worker*innen betrifft, wollen wir zudem, dass die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit damit beginnt, solche Daten zu gewinnen, damit man sich einen besseren Überblick über diesen stetig wachsenden Arbeitsmarkt verschaffen kann.

Leben und Arbeiten in Einklang

Durch flexiblere Arbeitszeiten und neue, modernere Arbeitszeitmodelle werden wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Neben einer neuen Arbeitszeitkultur und mehr Zeitsouveränität wollen wir mit der Grünen **KinderZeit Plus** Eltern gezielt und flexibel unterstützen. Das bestehende Elterngeld, das Eltern im ersten Lebensjahr ihres Kindes unterstützt, wollen wir weiterentwickeln. Jedes Elternteil soll in Zukunft acht Monate Unterstützung erhalten – weitere acht Monate sollen die Eltern frei untereinander aufteilen können. Alleinerziehenden stehen die 24 Monate selbstverständlich auch zur Verfügung. Danach federt die KinderZeit Plus eine Arbeitszeitreduzierung bis auf 20 Wochenstunden finanziell ab, damit alle – auch Menschen mit niedrigerem Einkommen – sich eine solche Reduzierung leisten können. Nutzen Eltern die KinderZeit Plus, um Teilzeit zu arbeiten, verlängert sich die Bezugszeit entsprechend. Die KinderZeit Plus lässt sich bis zum 14. Geburtstag des Kindes nehmen. So können Eltern bei der Ein- oder Umschulung für ihre Kinder da sein.

Durch die grüne Beteiligung in der Bundesregierung wird es künftig außerdem eine zweiwöchige vergütete Freistellung für Partner*innen nach einer Geburt geben, sowie eine Erweiterung der Partner*innenmonate um einen weiteren Monat. Zudem werden die Kinderkrankheitstage pro Kind auf 15 Stück angehoben und auch der elternzeitbedingte Kündigungsschutz wird um drei Monate verlängert. Durch die Überarbeitung der Überforderungsklausel soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestärkt werden.

Ein zentrales Anliegen ist uns der Ausbau der Kitas und Kindergärten in Bayern und der Fokus auf die Qualität. Mit einem Förderprogramm wollen wir ein flächendeckendes Angebot mit bedarfsgerechten Öffnungszeiten schaffen. Auch wer im Schichtdienst arbeitet, soll sein Kind gut betreut wissen. Gute Kinderbetreuung steht und fällt mit den Erzieher*innen. Deshalb wollen wir die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung verbessern. Und wir starten eine Ausbildungsoffensive, damit sich künftige Erzieher*innen noch besser auf ihren Beruf vorbereiten können. Die vergütete Ausbildung machen wir zur Regel.

Zudem setzen wir uns dafür ein, dass Unternehmen mehr Rücksicht auf Mütter und Väter nehmen. Wir schaffen verbindliche Kriterien für die Zertifizierung von familienfreundlichen Unternehmen über den „Familienpakt Bayern“ hinaus. Mit dieser neuen Vergleichbarkeit schaffen wir Anreize, dass mehr Betriebe teilnehmen und haben zum Ziel, dass alle bayerischen Unternehmen bis 2035 tatsächlich familienfreundlich sind.

Um allen berufstätigen Menschen ein gesundes und langes Leben zu ermöglichen, wird nun von der Bundesregierung endlich ein Ü45-Gesundheitscheck gesetzlich verankert und flächendeckend ausgebaut. Zukünftig muss besonders die psychische Gesundheit stärker von den Arbeitgeber*innen berücksichtigt werden.

1. Für eine zukunftsfeste Ausbildung brauchen wir

- a) berufsorientierende Pflichtpraktika, Vermittlung berufspraktischer Inhalte und Berufsberatung ab der 7. Klasse in allen Schularten.
- b) die Anpassung der Berufsordnungen an die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen (Klimawandel, Nachhaltigkeit, Geschlechtergerechtigkeit, Digitalisierung) mit einem größeren Fokus auf die englische Sprache.
- c) die Erhöhung des Etats für berufliche Schulen, damit technische Ausstattung und kontinuierliche Fortbildung der Lehrkräfte auf einem guten Niveau gewährleistet werden können.
- d) eine weitere Etablierung und Stärkung der Umweltbeauftragten an den beruflichen Schulen.
- e) die Ausweitung der dualen und trialen Studiengänge und eine bessere Verzahnung von akademischer und beruflicher Bildung. Für letzteres braucht es die Möglichkeit der Anrechnung der Berufsausbildung in konsekutiven Studiengängen.

2. Damit wir lebenslanges Lernen ermöglichen brauchen wir

- a) ein Bildungsfreistellungsgesetz, in dem die bezahlte Freistellung zum Zwecke der beruflichen, der allgemeinen, der politischen Bildung und der Bildung für das Ehrenamt – für jede*n Arbeitnehmer*in an fünf Tagen im Jahr, bzw. zehn Tagen in zwei Jahren – geregelt ist.
- b) eine zentrale Online-Plattform für gebündelte Informationen über Angebote und Beratung zu Weiter- und Fortbildungsangeboten.
- c) die Schaffung gemeinsamer Standards für die Anbieter beruflicher Bildung und deren Abschlüsse.
- d) die Schaffung von Bildungsagenturen als Ansprechpartner*innen für Unternehmen, Beschäftigte und für die Koordination von Angeboten.
- e) einen Weiterqualifizierungsbonus für Unternehmen, damit Anreize zur Anstellung von Langzeitarbeitslosen geschaffen werden.
- f) ein Landesprogramm, das gezielt Menschen unterstützt, die Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (bspw. Langzeitarbeitslose). Darin enthalten ist die Schaffung von Arbeitslosenberatungszentren.
- g) eine Ausbildungsgarantie und Stärkung und Ausbau von Teilzeitausbildungen.
- h) die Errichtung eines Kompetenzzentrums Inklusion am Arbeitsmarkt.
- i) flexiblere Förderung der Integrationsprojekte, um die Zahl der Ausbildungs- und Arbeitsplätze bei Bedarf ausweiten zu können.
- j) die langfristige Reform des Werkstattsystems, damit es seinen Auftrag, den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu bereiten, in der Praxis erfüllt.

3. Damit wir einen guten und armutsfesten Lohn für alle im Freistaat Beschäftigten schaffen können,

setzen wir ein allgemeines Vergabegesetz, das auch der sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht wird, um.

4. Um die Mitsprache von Beschäftigten zu stärken brauchen wir

- a) eine Reform des Personalvertretungsgesetzes mit der Einführung von Wirtschaftsausschüssen und Sanktionsrechten, damit die Beschäftigten im öffentlichen Dienst echte Mitbestimmung erhalten.
- b) die Ausweitung der Zuständigkeit der Personalräte auch auf Beschäftigte anderer Arbeitgeber*innen und andere Menschen, die in der Dienststelle tätig sind (z.B. Leiharbeiter*innen) und auf die Möglichkeit zur tarifvertraglichen Gestaltung der Mitbestimmung
- c) die Einführung einer Pflegekammer.

5. Um mehr Zeit zum Leben und die Arbeit an flexiblen Orten zu ermöglichen, wollen wir

- a) den Angestellten im öffentlichen Dienst sowie in öffentlichen Unternehmen die Möglichkeit für flexiblere Arbeitszeiten und Homeoffice einrichten.
- b) ein Förder- und Beratungsprogramm Homeoffice schaffen, das beim Sozialministerium angesiedelt ist und die Unternehmen im Freistaat berät.

6. Um Leben und Arbeiten im Einklang zu ermöglichen, brauchen wir

- a) ein Förderprogramm für ein flächendeckendes Angebot mit bedarfsgerechten Öffnungszeiten für den Ausbau von Kitas und Kindergärten mit dem Fokus auf die Qualität.
- b) eine Ausbildungsoffensive für Erzieher*innen und die vergütete Ausbildung als Regelfall.
- c) verbindliche Kriterien für die Zertifizierung aller Betriebe zu familienfreundlichen Unternehmen.

V. Fazit

Der digitale Wandel wird nicht automatisch zu besserer Arbeit führen. Es wird weiterhin eine wichtige Aufgabe sein, die ökonomischen Interessen der Betriebe und die Bedürfnisse der Beschäftigten in Einklang zu bringen. So bietet der digitale Wandel das Potenzial, bestehende Herausforderungen zu lösen und neue zu vermeiden. Es ist eine Frage der politischen Gestaltung, wie sich der Transformationsprozess auf die Arbeitswelt auswirken wird. Wir müssen den Wandel jetzt aktiv im Sinne der Arbeitnehmer*innen gemeinsam mit Unternehmen, Gewerkschaften, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und der Wissenschaft gestalten. Diese Aufgaben können wir nur meistern, wenn Europa, Bund und Ländern zusammenarbeiten. Besonders der Bund steht hier in der Verantwortung Leitplanken für den Digitalen Wandel zu schaffen. Der Koalitionsvertrag der Ampelregierung geht dazu die nötigen ersten Schritte. Aber auch in der Landespolitik ist viel zu tun. Bayern hat die Möglichkeit eine Vorreiterrolle bei der Gestaltung der Arbeitswelt zu übernehmen. Dafür braucht es eine mutige und zukunftsorientierte Arbeitspolitik im Freistaat. Das grüne Fraktionskonzept "Arbeit der Zukunft" legt die notwendigen Leitlinien und Maßnahmen dafür fest.

Stand: November 2022



KONTAKT:

Eva Lettenbauer, MdL

Sprecherin für Arbeitsmarktpolitik, Frauen und Jugend

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

im Bayerischen Landtag

Maximilianeum, 81627 München

Tel. 089 4126-2733

eva.lettenbauer@gruene-fraktion-bayern.de

www.gruene-fraktion-bayern.de