

Titel Arbeit & Ausbildung während der globalen Pandemie

AntragstellerInnen Bayern

Zur Weiterleitung an

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

Arbeit & Ausbildung während der globalen Pandemie

- 1 Aufgrund der Corona-Krise sparen viele Unternehmen im September die Ausbildungsplätze ganz oder teilweise ein.
- 2 Das heißt auch, dass viele junge Menschen keinen Ausbildungsplatz bekommen werden, oder dass diese sehr viel Zeit
- 3 in die Suche nach einer Ausbildung stecken müssen. Gerade Jugendliche aus bildungsschwachen Familien, welche in
- 4 der Schule oft keine guten Noten haben, hatten in den vergangenen Jahren schon große Probleme bei der
- 5 Ausbildungsplatzsuche. Die Pflicht von uns Jungsozialist*innen ist es, die Stimme dieser jungen
- 6 Menschen zu sein und für eine gute Ausbildung zu kämpfen, deswegen wollen wir eine
- 7 Ausbildungsplatzgarantie. Es ist nicht richtig, dass das kapitalistische Prinzip von Angebot und
- 8 Nachfrage auch die berufliche Bildung bestimmen. Die Ausbildungsplatzgarantie soll allen jungen Menschen einen
- 9 Rechtsanspruch auf einen Ausbildungsplatz geben. Umgesetzt werden soll dies wie folgt: Betriebe welche nicht aus-
- 10 bilden, zahlen eine Strafe an den Staat, dieses Geld wird vom Staat verwendet um neue Ausbildungsplätze zu finan-
- 11 zieren.
- 12 Während die Berufsschulen in den letzten Monaten geschlossen waren, haben viele von ihnen den Azubis einen On-
- 13 line Unterricht zur Verfügung gestellt. Leider mussten viele Auszubildende aber zur gleichen Zeit arbeiten und wurden
- 14 von Ihrem*r Arbeitgeber*in nicht freigestellt. Somit werden diese Auszubildenden in den nächsten Monaten große
- 15 Schwierigkeiten haben bei dem erhöhten Tempo, welches nun in der Berufsschule gefahren wird, die Unterrichtsin-
- 16 halte zu verstehen. Zukünftig muss die Freistellungspflicht nicht nur für den Präsenzunterricht an den Berufsschulen
- 17 gelten, sondern auch für Online Angebote und Konferenzen.
- 18 Azubis können nur unter ganz bestimmten Umständen in Kurzarbeit geschickt werden. Die Ausbildung muss weiter-
- 19 geführt werden, bis alle finanziellen Mittel ausgeschöpft sind. Aufgrund der Covid-19 Pandemie wurden trotz allem
- 20 viele Auszubildenden in Kurzarbeit geschickt, weil es für viele Unternehmen ausweglos war. Nach einem Arbeitsaus-
- 21 fall von 6 Wochen oder 30 Arbeitstagen können auch Auszubildende Kurzarbeiter*innengeld bekommen. Auszubil-
- 22 dende mit einer geringen Ausbildungsvergütung, welche mit vollem Gehalt/ Lohn bereits Probleme hatten selbststän-
- 23 dig zu leben, werden nun nicht wissen wie es weiter gehen soll. Es ist wichtig, dass Azubis auch nach 6 Wochen bzw.
- 24 30 Arbeitstagen Arbeitsausfall ihr volles Gehalt / ihren vollen Lohn erhalten denn nur so können sie weitestgehend
- 25 selbstständig bleiben.
- 26 Wir leben im Zeitalter der Digitalisierung, leider ist im Bereich der Ausbildung dort noch Luft nach oben. Bei vielen
- 27 Betrieben und Berufsschulen ist die Digitalisierung noch nicht angekommen. Dies zeigt sich in der Covid-19 Krise
- 28 besonders, viele Auszubildende können bei Videokonferenzen nicht teilnehmen, weil den Betrieben die dazu nötige
- 29 Ausstattung fehlt. Andere Azubis bekommen dieses Angebot erst gar nicht, da es den Berufsschullehrer*innen an
- 30 den benötigten Qualifikationen fehlt. Selbst bei dem Austausch der Unterrichtsmaterialien kommt es oft zu Schwie-
- 31 rigkeiten und die Azubis bekommen diese nicht rechtzeitig oder gar nicht. Doch auch vor der Krise war die fehlende
- 32 Digitalisierung in vielen Berufsschulen ein Thema, so wird vor allem von älteren Lehrer*innen bis heute lieber mit ei-
- 33 nem Tageslichtprojektor gearbeitet als mit Beamer und Office Programmen. Deshalb sollen Berufsschullehrer*innen

34 in Zukunft mehr Schulungen durchlaufen, welche ihnen Mobiles Arbeiten und digitale Fähigkeiten beibringen. So kön-
35 nen auch nach der Krise digitale Lernprogramme beispielsweise für schwächere Schüler*innen entworfen werden.
36 Betriebe sollen mehr Geld in die Digitalisierung der Ausbildungswerkstätten stecken, nur so können die nächsten
37 Fachkräfte zukunftsgerecht ausgebildet werden.

38 Selbstbestimmtes mobiles Arbeiten

39 Durch die Corona-bedingten Gegebenheiten erledigten viele Beschäftigte ihre Tätigkeiten mobil. Aus diesem Grund
40 kamen wieder Diskussionen über das sogenannte Homeoffice auf und Hubertus Heil brachte das Recht auf Home-
41 office in den Mittelpunkt der Gespräche.

42 Auch wir begrüßen den Vorstoß, ein Recht auf Homeoffice gesetzlich zu verfestigen, allerdings nur unter klaren Re-
43 geln zum Schutz der Beschäftigten. Wird ein solches Recht beschlossen, muss es mit einem Wahlrecht und dem Recht
44 auf einen Arbeitsplatz im Betrieb einhergehen. So können Arbeitnehmer*innen, wenn sie das wollen, einerseits die
45 Vorteile des mobilen Arbeitens nutzen, das zu mehr Arbeitszeit- und Arbeitssouveränität führen kann. Andererseits
46 wird verhindert, dass das Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten zur Pflicht wird oder zu ständigem Arbeiten
47 im sogenannten Homeoffice führt. Arbeitnehmer*innen, denen die Möglichkeiten fehlen, einen Arbeitsplatz zu Hau-
48 se einzurichten oder die in den betrieblichen Räumen besser arbeiten können, müssen einer ständigen Verlagerung
49 ihres Arbeitsplatzes ins sogenannte Homeoffice absagen können - sofern es nicht aus Gründen des Gesundheits-
50 schutzes wie beispielsweise in der aktuellen Pandemie notwendig ist.

51 Ebenso wichtig ist das Recht auf Nichterreichbarkeit um einer Entgrenzung von Arbeits- und

52 Freizeit entgegenwirken. Grundsätzlich muss sichergestellt sein, dass der Betriebsrat in jeglicher Gestaltung des mo-
53 bilen Arbeitens miteinbezogen wird und dieses zu Gunsten der Beschäftigten auch ablehnen darf. Auch muss es dem
54 Betriebsrat weiterhin möglich sein, Kontrollen von

55 Arbeitsschutz durchzuführen und den Kontakt zu den Beschäftigten zu halten. Mitbestimmung im

56 Betrieb lebt von persönlichem Kontakt und Austausch zwischen den Beschäftigten und den

57 Mitbestimmungsorganen. Um diesen direkten Kontakt sicherzustellen, sind Mindestzeiten im Betrieb oder regelmäßi-
58 ge Treffen der Beschäftigten im Betrieb festzulegen. Ebenfalls muss sichergestellt sein, dass Betriebsversammlungen
59 in Anwesenheit der Beschäftigten stattfinden können, dasselbe gilt auch für Sitzungen der Mitbestimmungsorgane.
60 Ist dies ausschließlich aufgrund des Gesundheitsschutzes nachweislich nicht zu gewährleisten, sind alle Gerätschaften
61 und benötigte Materialien bereitzustellen, um diese ohne Einschränkungen in digitaler Form stattfinden lassen
62 zu können.

63 Zu gutem Arbeiten gehört auch eine passende Ausstattung des Heimarbeitsplatzes. Hierfür muss durch den*die Ar-
64 beitgeber*in Mobiliar und Materialien zu Verfügung gestellt werden, die ergonomisches Arbeiten ermöglichen und
65 den gesetzlicheren Arbeitssicherheitsvorgaben entsprechen. Auch die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte tech-
66 nische Ausstattung muss mobiles Arbeiten ohne Probleme gewährleisten und darf den Arbeitsmaterialien im Betrieb
67 in nichts nachstehen. Hierzu gehört auch die Gewährleistung einer stabilen, sicheren

68 Internetverbindung. Entstehen zur Sicherstellung dieser den Beschäftigten Zusatzkosten, sind diese ebenfalls zu
69 übernehmen.

70 Ein Vorteil für Beschäftigte bietet die Möglichkeit, sich die Arbeitszeit im Homeoffice frei einzuteilen. Diese Möglichkeit
71 sollte beibehalten werden, ohne dabei bestehende

72 Arbeitsschutzmaßnahmen, wie Höchst Arbeitszeit und Ruhezeiten zu vernachlässigen. So ist eine Erfassung der Ar-
73beitszeit unumgänglich. Die Kontrolle der tatsächlich geleisteten Tätigkeiten darf diese allerdings nicht umfassen. Hat
74 ein*e Beschäftigte*r die zulässige Höchst Arbeitszeit erreicht, ist die Möglichkeit einer Zugangssperre zum Arbeitsser-
75 ver zu bedenken. Die genaue Ausgestaltung eines solchen Mechanismus ist mit dem Betriebsrat anzugehen, sofern
76 kein Betriebsrat vorhanden, muss es eine*n Beauftragten für in Homeoffice-Arbeitende geben, die*der Einhaltung
77 der Arbeitsbedingungen überwacht. Ruhe- und Pausenzeiten sind ebenfalls sicherzustellen. Um Beschäftigte für die
78 Notwendigkeit der Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten zu sensibilisieren, sind verpflichtende Schulungen anzu-
79 bieten, welche während der Arbeitszeit durchzuführen und deren Kosten vom Arbeitgeber*innenseite zu tragen sind.
80 Diese sollen dazu beitragen, das herrschende Selbstverständnis für Selbstaussbeutung unter einigen Beschäftigten
81 aufzubrechen, Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen nahezubringen und ihre Relevanz zu verdeutlichen.

82 Eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird ebenfalls als Vorteil für Homeoffice genannt. Jedoch sieht die Wirklich-
83 keit anders aus. Homeoffice verschärft oft traditionelle Rollenbilder. Selbst wenn sich beide Partner*innen im Home-
84 office befinden, zeigten die letzten Monate sehr deutlich, dass die Kinderbetreuung und Hausarbeiten zusätzlich zur
85 Lohnarbeit vom weiblichen Teil der Beziehung übernommen wurden. Verstärkt wurde dies durch die Schließung von
86 Kindergärten und Schulen während der Hochphasen der Pandemie. Um eine tatsächliche Vereinbarkeit von Familie
87 und Beruf zu ermöglichen und traditioneller Aufteilung der Reproduktionsarbeit entgegenzuwirken, muss möglich
88 sein, die Arbeitszeit partnerschaftlich und paritätisch zu verteilen. Diese partnerschaftliche Aufteilung familiärer Auf-
89 gaben muss sich auch in

90 Elternzeitregelungen und Arbeitszeitmodellen widerspiegeln. Ebenso muss eine Kinderbetreuung und die Übernah-
91 me von Pflegeaufgaben während der Arbeitszeit gewährleistet sein, so dass keine Doppelbelastung entsteht.

92 Homeoffice birgt auch die Gefahr der Unsichtbarkeit. In der Regel wird in der Arbeitswelt nicht ausschließlich Fleiß
93 und gute Arbeit belohnt, sondern Präsenz und Netzwerken. Frauen kommunizieren ihre Leistungen bisher ohnehin
94 weniger selbstbewusst als ihre männlichen Kollegen und auch beim informellen Networking sind sie weniger präsent.
95 Mehr Homeoffice könnte diese Tendenzen noch verstärken. Dort, wo Beförderungsentscheidungen getroffen wer-
96 den, muss stattdessen die Sichtbarkeit von Frauen gezielt erhöht werden und die Besetzung von leitenden Positionen
97 muss nach transparenten Kriterien erfolgen.

98 Kurzarbeit

99 Mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu sichern, entscheiden sich viele Arbeitgeber*innen derzeit für die

100 Umstellung auf Kurzarbeit. Die Regierung rechnete für dieses Jahr mit 2,35 Millionen Kurzarbeiter*innen in ganz
101 Deutschland. Doch leider haben wir die Schätzung schon längst übertraffen. Im gesamten Deutschland haben wir
102 schon 7.3 Millionen Kurzarbeiter*innen.

103 Auch hier wird durch die Maße der durch die Pandemie von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten deutlich, wo es bei
104 dem guten Mittel der Kurzarbeit zu Verhinderung von Massenentlassungen Handlungsbedarf gibt. Um den Sinn des
105 KAGs zu gewährleisten, den Arbeitsplatz zu erhalten und langfristig zu sichern, muss für die Arbeitnehmer*innen, die
106 in Kurzarbeit gehen, automatisch ein Sonderkündigungsschutz gelten.

107 Kurzarbeit fördert den Erhalt von Arbeitsplätzen durch die Sicherung der Liquidität der

108 Arbeitgeber*innen und ist dabei nicht nur ein Instrument, welches während weltweiten

109 Wirtschaftskrisen eingesetzt wird. Bleiben in Betrieben Aufträge aus oder treten andere

110 Ereignisse ein und hat das zur Folge, dass ein Drittel der Beschäftigten aufgrund dessen von

111 Arbeitsausfall betroffen ist, kann ein Betrieb Kurzarbeit für höchstens 12 Monate melden. Im Rahmen der Maßnah-
112 men zur Bewältigung der Corona-Krise wurden von der Bundesregierung diverse befristete Änderungen der Kurzar-
113 beitregelungen getroffen, die nach aktuellem Stand bis zum 31. Dezember 2021 gelten sollen. Aktuell ist es bereits bei
114 einem Arbeitsausfall von 10% möglich, Kurzarbeit anzumelden. In unseren Augen waren die befristeten Maßnahmen
115 ein guter Schritt, allerdings muss bei manchen nachgebessert werden.

116 Da ein Ende der Pandemie nicht absehbar ist und auch die tatsächlichen Folgen für unsere

117 Wirtschaft und den Arbeitsmarkt erst in den kommenden Monat ersichtlich werden, ist der Kabinettsbeschluss über
118 die Weiterführung der Regelungen bis zum 31.12.2021 zu begrüßen. Ein abruptes Ende dieser zum Jahresende hätte
119 bei der Masse der sich immer noch in Kurzarbeit befindenden Betriebe eine Entlassungswelle auslösen können, die
120 man durch die Maßnahmen verhindern wollte. Auch eine weitere Verlängerung sollte daher nicht von vornherein
121 ausgeschlossen werden.

122 Manche der kurzfristigen Maßnahmen sehen wir auch längerfristig als sinnvoll an. So muss sichergestellt sein, dass
123 der finanziellen Belastung von Arbeitnehmer*innen in Kurzarbeit entgegengewirkt wird. Von 60% beziehungsweise
124 67% (für Personen mit Kindern) der ausgefallenen Vergütung ist die Bezahlung lebensnotwendiger Kosten, wie etwa
125 Miete stark gefährdet. Aus diesem Grund fordern wir einen Anstieg des Kurzarbeiter*innengeldes auf mindestens
126 90% ab dem ersten Tag des Eintritts in die Kurzarbeit, unabhängig der Höhe des Nettoausfalls. Bei sehr geringen
127 Einkommen wird auch eine Aufstockung des KUG auf 90% nicht

128 reichen. Aus diesem Grund muss es einen Mindestbetrag geben, unter den kein*e Arbeitnehmer*in durch Kurzarbeit
129 fallen darf.

130 Der digitale und ökologische Wandel führt auch abseits von Corona immer mehr dazu, dass Unternehmen gezwungen
131 sind, ihre Dienstleistungen, Produkte und Produktionsformen anzupassen und möglicherweise massive Umstrukturi-
132 rierungen vorzunehmen, was wiederum zu

133 Arbeitsausfall führen kann. Zum Erhalt der Arbeitsplätze im Zuge des Wandels sehen wir die
134 Kurzarbeit unter bestimmten Voraussetzungen als ein geeignetes Mittel. Mit dem von den
135 Gewerkschaften geforderten Transformations-Kurzarbeiter*innengeld werden zwei wichtige Faktoren der zukunfts-
136 fähigen Gestaltung im Sinne der ökologischen und digitalen Transformation angegangen, die zur Sicherung von Ar-
137beitsplätzen führen und Betriebe für die Zukunft stärken können. Zum einen die Qualifizierung der Beschäftigten
138 und zum anderen die Sicherstellung der

139 Liquidität des Betriebs. Das sogenannte Transformations-Kurzarbeiter*innengeld ermöglicht es
140 Beschäftigten sich für die neuen oder veränderten Arbeitsbereiche zu qualifizieren, ohne
141 Lohnverluste hinnehmen zu müssen. Gleichzeitig werden die Kosten der
142 Qualifizierungsmaßnahmen übernommen. Damit eine qualitativ hohe Weiterbildung nicht an der Grenze des KUG
143 von 12 Monaten scheitert, ist die Bezugsdauer für das Transformations-KUG auf bis zu 24 Monate. Lohnfortzahlung
144 für Eltern

145 Der während des Lockdowns und darüber hinaus erfolgte Wegbruch der Kinderbetreuung hat dazu geführt, dass
146 insbesondere Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren mussten, um eine Betreuung der Kinder zu gewährleisten. Dabei
147 mussten sie massive Lohneinbußen hinnehmen. Dies liegt unter anderem auch daran, dass keine gesetzlich veran-
148 kerte Lohnfortzahlungsmöglichkeit in so einem Fall besteht.

149 In der Regel erfolgt eine Lohnfortzahlung durch den*die Arbeitgeber*in an betreuende Elternteile, wenn sie auf-
150 grund einer Krankheit ihres Kindes zu Hause bleiben müssen. Dabei steht ihnen diese Lohnfortzahlung nach § 616
151 BGB an bis zu zehn Tagen im Jahr zu. Diese Vorschrift greift jedoch nicht, wenn die Kinderbetreuung aufgrund von
152 großflächigen Schließungen der Betreuungseinrichtungen wegfällt und keine Möglichkeit besteht, eine andere Be-
153 treuung zu organisieren. Zudem begrüßen wir zwar das inzwischen bestehende Entschädigungsprogramm für El-
154 ternteile, die ihre Stunden aufgrund des Wegfalls der Betreuung reduzieren mussten. Allerdings fordern wir, dass
155 eine komplette Ausschüttung der zustehenden Entschädigung an die paritätische Aufteilung der Betreuung geknu-
156 pft wird.

157 Auch unabhängig von der nun aufgetretenen Problematik ergeben sich auch bei
158 Lohnfortzahlungsansprüchen im Krankheitsfall des Kindes Probleme. Zum einen kann eine solche Lohnfortzahlung
159 durch Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden und zum anderen die Anzahl der von der*dem Arbeitgeber*in zu zah-
160 lenden Tage durch Arbeitsvertrag reduziert werden. Dies entspricht nicht unserer Vorstellung einer Gesellschaft, in
161 der Kinder keinen Nachteil bedeuten dürfen.

162 Insgesamt bedarf es daher einer Reform des § 616 BGB dahingehend, dass die Lohnfortzahlung bei Erkrankung des
163 Kindes von bis zu zehn Tagen explizit in den Gesetzestext aufgenommen und mit einer Unabdingbarkeitsklausel
164 verknüpft wird. Gleiches soll zudem gelten, wenn eine Betreuung ohne Verschulden des Elternteils auch unabhängig
165 von einer Krankheit nicht möglich ist.

166 Zudem fordern wir den Staat auf, bei großflächigen, systematisch erfolgenden Schließungen von Betreuungsein-
167 richtungen unverzüglich Entschädigungsprogramme aufzustellen, die eine komplette Ausschüttung der zustehenden
168 Entschädigung an die paritätische Aufteilung der Betreuung knüpft.

169 Mitbestimmung im Betrieb

170 Trotz dem Erhalt von Staatshilfen und dem Einführen von Kurzarbeit, haben sich einige Betriebe im Zuge der Corona-
171 Krise dazu entschlossen, Stellen abzubauen oder ihren Betrieb zu schließen. Die vermeintliche Krise wird vorgeschob-
172 en, um Betriebe zu sanieren oder abzustößen. Dies erfolgt, wie immer, auf dem Rücken der Beschäftigten.

173 Gerade bei unternehmerischen Entscheidungen ist es daher unumgänglich, dass

- 174 Arbeitnehmer*innen an solchen Entscheidungen beteiligt werden.
- 175 Ähnlich dem VW - Gesetz von 1960 fordern wir daher, dass im Aktiengesetz verankert werden muss, dass der Auf-
176 sichtsrat bei unternehmerischen Entscheidungen die die Produktionsstätten betreffen mitentscheiden muss und eine
177 Zwei-Drittel-Mehrheit erforderlich ist. Da in Aufsichtsräten traditionell eine Parität zwischen Arbeitgeber*innen - und
178 Arbeitnehmer*innenvertretungen besteht, kommt den Arbeitnehmer*innen so die Möglichkeit zu, Entscheidungen wie
179 Verlegungen, Stellenkürzungen oder Betriebsschließungen zu verhindern.
- 180 Dies soll zudem auch für alle anderen Gesellschaftsformen gelten. Hierzu ist erforderlich, dass
181 Drittelbeteiligungsgesetz für GmbHs dahingehend zu ändern, dass der Aufsichtsrat bei einer Mitarbeiter*innenan-
182 zahl von 500 und mehr in Zukunft paritätisch zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*in aufgeteilt sein muss.
183 Die Verweisungen von § 52 I GmbHG bleiben unter hinzunahme der neuen Zwei-Drittel-Mehrheits Regelung für Pro-
184 duktionsstättenentscheidungen bestehen.
- 185 Zudem sollte ein Aufsichtsrat auch für die KG und die OHG gesetzlich verpflichtend eingeführt werden. Hierbei ist
186 sich am Drittelbeteiligungsgesetz und am Mitbestimmungsgesetz, welche für GmbHs gelten, zu orientieren und ent-
187 sprechend umzusetzen.
- 188 Darüber hinaus soll auch kleineren Unternehmen mit Betriebsrat die Möglichkeit gewährt werden, weiter als bis jetzt
189 möglich, an unternehmerischen Entscheidungen beteiligt zu werden. Insbesondere dann, wenn der Betrieb durch
190 staatliche Hilfen in seiner aktuellen Form Aufrecht erhalten bleiben kann, soll dem Betriebsrat ein Mitbestimmungs-
191 recht bei in die Belegschaft
192 eingreifenden unternehmerischen Entscheidungen zustehen. Dies soll im
193 Betriebsverfassungsgesetz verankert werden.