

Antragsbereich A / Antrag A2

**AntragstellerInnen:** Jusos Bayern

**Empfänger:** Landesparteitag

**Empfehlung der Antragskommission:** Überweisen an: Bundestagsfraktion, Landtagsfraktion

**A2: Arbeit im Wandel: sozial, feministisch, ökologisch.**

Arbeit und das Verständnis von Arbeit haben sich in den vergangenen Jahren gewandelt. Die Schwerpunkte der Menschen und ihre Einstellung zur Arbeit haben sich verschoben. Umfragen zeigen, dass der Wert von Freizeit und Selbstverwirklichung einen höheren Stellenwert einnimmt als  
5 früher. Die digitale Transformation betrifft auch die Arbeitswelt und bringt nicht nur emanzipatorisches Potential sondern auch Herausforderungen für unseren Kampf für gute Arbeit mit. Es werden Branchen in den Bereichen der erneuerbaren Energien geschaffen werden müssen und es werden welche in der Kohle und Stahlindustrie verloren gehen oder sich verändern.

10

Der Ausbildungsstart bedeutet für viele junge Azubis, dass ein neuer Lebensabschnitt beginnt. Um diesen Abschnitt für alle so angenehm wie möglich zu gestalten, müssen wir noch vieles verbessern. „Wer nicht ausbildet wird umgelegt“ ist vielleicht nicht ganz wörtlich gemeint, aber doch der richtige  
15 Ansatz für eines der Hauptprobleme. Viele Betriebe bilden nicht oder nicht mehr aus und erschweren es so Azubis einen Ausbildungsplatz zu finden, auch wenn klar ist, dass die Azubis die Zukunft der Branche darstellen.

Als Jungsozialist\*innen stehen wir Seite an Seite mit den Gewerkschaften und kämpfen für bessere Arbeitsbedingungen, eine flächendeckende  
20 Tarifbindung, die Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeit und vor allem aktuell: die Aufwertung der Pflegeberufe. Das Wort “systemrelevant” ist während der Pandemie zum Dauerbrenner geworden und vor allem während des Lockdowns wurde deutlich, wer unsere Gesellschaft in so einem Fall am Lau-  
25 fen hält. Trotzdem sind Berufe in der Pflege und anderen sozialen Berufen vollkommen unterbezahlt und unterbesetzt. Wir sagen: Es braucht mehr als nur Applaus: Es braucht nachhaltige Veränderungen.

**Feministische Perspektive**

30

Auch im 21. Jahrhundert stehen Frauen in unserer Gesellschaft vor vielen Hürden und Herausforderungen und sind von systematischer Benachteiligung betroffen. Viele dieser Probleme zeigen sich im Umfeld der Arbeit. Eine der größten Baustellen findet sich an der Spitze von Unternehmen:

35 In Deutschland besetzten kaum Frauen Leitungspositionen in großen  
Unternehmen, sie stoßen bei ihrem Aufstieg an eine „gläserne Decke“.  
Dieses Phänomen existiert, weil Vorstände und Aufsichtsräte von Männern  
dominiert sind, die es vorziehen, auch mit Männern zusammenzuarbeiten.  
Frauen werden so nicht auf entsprechende Posten berufen. Wir kämpfen  
40 deshalb weiter für eine echte Gleichstellung und fordern eine Frauenquote  
von 50 Prozent für Aufsichtsräte und Vorstände von Unternehmen.

Diskriminierung beginnt jedoch nicht bei der Vergabe von Vorstandsposten.  
Häufig kommt es hierzu schon in Bewerbungsprozessen. Bewerber\*innen  
45 werden dabei aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer Hautfarbe oder Herkunft  
noch vor einem Gespräch aussortiert. Ein Mittel, dem zu begegnen, ist,  
Bewerbungsverfahren zu anonymisieren. Dabei werden Merkmale wie Her-  
kunft und Geschlecht nicht in den entsprechenden Unterlagen aufgeführt  
und Fotos liegen den Personalern\*innen nicht vor. Wir fordern deshalb, das  
50 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entsprechend zu ergänzen, um  
solche anonymisierten Verfahren vorzuschreiben und Verstöße sanktionier-  
fähig zu machen.

Weiterhin ist in Deutschland auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf  
55 ein Feld, das von Missständen geprägt ist. Entscheidet sich ein Paar für  
Kinder, ist es in der Regel die Frau, die entweder Elternzeit nimmt oder  
ihren Beruf ganz verlässt. Auch die Pflege von Angehörigen übernehmen  
meist Frauen. Frauen erledigen also meist diese gesellschaftliche „Care-  
und Reproduktionsarbeit“. Zugleich ist der (Wieder-)Einstieg in den Beruf  
60 erschwert. Das be- oder gar verhindert den beruflichen Aufstieg von Frauen  
und fördert das Risiko, im Alter von Armut bedroht zu sein.

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

65 Von einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung profitieren nicht nur, aber  
insbesondere auch Eltern und pflegende Angehörige. Darüber hinaus wol-  
len wir Unternehmen verpflichten, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten.  
Besonders letztere müssen dabei umfassend tariflich und gesetzlich abge-  
sichert sein, damit kein Missbrauch möglich ist. Das betrifft insbesondere  
70 Ruhezeiten sowie tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten. Insge-  
samt ist für uns aber unerlässlich, dass die Maßnahmen die Betroffenen  
tatsächlich entlasten und gleichzeitig für ein gleichbleibendes Lohnniveau  
sorgen. Unabhängig vom Konzept sind ein Rückkehrrecht in die Vollzeit  
und ein Rechtsanspruch auf gleiche Karrierechancen überfällig und müssen  
75 garantiert werden. Hierzu fordern wir eine entsprechende Novellierung  
des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und eine Überarbeitung der  
geltenden Brückenzeitregelung. Um zu verhindern, dass Care- und Repro-

duktionsarbeit zum Armutsrisiko wird, muss sie in der Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt werden. Gegebenenfalls  
80 muss der Staat dabei die Beiträge der Arbeitnehmer\*innen übernehmen.

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

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

100

### **Perspektive der Studierenden** **Duales Studium**

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

Es lassen sich drei verschiedene Arten des dualen Studiums unterscheiden. Das Ausbildungsintegrierende Studium verbindet den angestrebten Hochschulabschluss mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Das Praxisintegrierende Modell enthält verlängerte Praxisphasen in  
120

dem jeweiligen Berufsfeld. Hierbei besteht für die Studierenden eine gültige Hochschulzulassung und entweder ein Ausbildungs- oder Studienvertrag mit dem Praxispartner. Das Berufsintegrierende Modell verbindet eine Teilzeittätigkeit mit einem Studium.

125

Viele Studierende arbeiten teilweise mehr als 30 Stunden pro Woche und werden dafür nicht ausreichend entlohnt, denn aktuell sind die Rahmenbedingungen für dual Studierende nicht gesetzlich geregelt. Wir fordern bereits seit 2016 die Aufnahme von dual Studierenden in das  
130 Berufsbildungsgesetz (BBiG), um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Löhne zu erhöhen. Nach fünf Jahren ist diese Forderung aktueller denn je, denn die Zahl der dual Studierenden steigt und die "Spielregeln" für die Praxisphasen sind weiterhin nicht angemessen geregelt. Wir fordern die Aufnahme von dual Studierenden und ihren entsprechenden  
135 Praxisphasen in den Unternehmen in das BBiG. Hier gelten aktuell keine einheitlichen Regelungen und die Verträge zwischen den Studierenden und den Unternehmen werden individuell geschlossen und es gibt keine Pflicht, einen gewissen Mindestbetrag auszuzahlen, was zu Ausbeutung der jungen Mitarbeiter\*innen führt. Außerdem muss eine geregelte Ausbildung sichergestellt werden. Daher fordern wir die Pflicht zur Vorlage eines  
140 Ausbildungsplans, der während des Studiums als Orientierung dient und vielfältige Einblicke in den Beruf gewähren soll. Bei der Aushandlung von Tarifverträgen ist es wichtig, die Besonderheiten der dual

145 Studierenden in den Blick zu nehmen und Ihre Belange wie Urlaub, Freistellung für die Vorlesungen und Arbeitszeit im BBiG zu regeln und eine gesetzliche Grundlage zu schaffen. Diese Form der Ausbildung wird immer beliebter und 20% aller Studierenden schlagen diesen Weg ein. Wir stehen solidarisch an der Seite der Studierenden und der Gewerkschaften, die sich  
150 schon lange für das Thema einsetzen.

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

### **Wissenschaftliche Perspektive**

160

“Unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz hätte jemand wie Albert Einstein sicherlich keinen Nobelpreis bekommen” sagt der stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW). Wer

an einer deutschen Universität promoviert, habilitiert oder auf andere  
 165 Weise seine Qualifikation erhöht, fällt unter eben jenes Wissenschafts-  
 zeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das bestimmt, dass wissenschaftliche  
 Mitarbeiter\*innen bis zu sechs Jahr vor und sechs Jahre nach ihrer Pro-  
 motion befristet beschäftigt werden dürfen (in der Medizin sind es sechs  
 beziehungsweise neun Jahre). Die genauen Laufzeiten können die Hoch-  
 170 schulen selbst festlegen. Diese Regelungen haben zur Folge, dass es quasi  
 keine unbefristeten Stellen in der wissenschaftlichen Arbeit gibt, sondern  
 alle Mitarbeitenden auf eine Professur hinarbeiten oder die Wissenschaft  
 früher oder später verlassen müssen. 2020 waren laut GEW 89 Prozent aller  
 Verträge wissenschaftlicher Mitarbeiter befristet.

175

Die Befristungen sollen den wissenschaftlichen Werdegang der nachrückenden  
 Forscher\*innen regeln und laut Bundesbildungsministerin Karlicek auch durch  
 mehr personellen Wandel Innovation schaffen und mehr Menschen einen Weg  
 in der Wissenschaft bieten. Doch das WissZeitVG verfehlt  
 180 dieses Ziel und verschlechtert sogar die Lebensverhältnisse von jungen  
 wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen. Unabhängig davon, ob "Innovation"  
 tatsächlich durch Befristung entstehen kann, ist es in unseren Augen nicht  
 das primäre Ziel von Wissenschaft innovativ zu sein sondern in erster Linie,  
 wissenschaftliche Qualität durch ordentliche Beschäftigungsverhältnisse  
 185 sicherzustellen. Nur Wissenschaftler\*innen, die sich keine Sorgen um ihre  
 berufliche Zukunft machen müssen, können gut forschen.

- Wer befristet arbeitet, kann keine Familie planen. 49 Prozent der Frauen  
 und 42 Prozent der Männer, die nach der Promotion in der Wissenschaft  
 190 arbeiten, bleiben kinderlos. Gerade in der Phase zwischen Mitte 20 und  
 Ende 30, in der Familien gegründet und die Lebensplanung geschieht, ha-  
 ben junge Mitarbeiter\*innen an Universitäten keine Planungssicherheit,  
 sondern hangeln sich von Vertrag zu Vertrag.
- Die meisten Stellen sind wegen der vielfältigen Aufgaben auf Teilzeit aus-  
 gelegt. Mit der Arbeit in Laboren, der Lehre oder der Betreuung studentischer  
 195 Arbeiten neben der Promotion wird aus einer bezahlten Teilzeitstelle  
 schnell eine gearbeitete Vollzeitstelle. Das eigentliche Ziel, die Promo-  
 tion oder Habilitation, wird zur Aufgabe in der vermeintlichen Freizeit.
- Die Innovation und die Qualität in der Forschung leiden, denn wer jedes  
 200 halbe Jahr auf einen neuen Vertrag hoffen muss, wird eher solide Publi-  
 kationen verfassen anstatt kontroverse Thesen zu vertreten und gängige  
 Standpunkte der Wissenschaft anzugreifen. Zudem herrscht auch hier  
 keine Planungssicherheit, denn wird ein Vertrag nicht verlängert, kann  
 auch die Forschungsarbeit oft nicht fortgeführt werden.
- Das Ziel der Professur ist ein Irrweg, denn nur eine von 23 Bewerbungen  
 205 hat Erfolg. Auf wenige Stellen kommen so enorm viele Bewerber\*innen.

Dabei werden hauptsächlich die Zahl der Publikation und die erreichten  
Drittmittel bei der Auswahl betrachtet, weniger die Qualität der Lehre.  
Wer keine Professur bekommt, muss in den meisten Fällen nach zwölf  
210 Jahren befristeter Arbeit in der Wissenschaft die Hochschule verlassen  
und in die freie Wirtschaft wechseln. In vielen Fällen ist dieser Schritt auf-  
grund des Alters schwer und die Karrierechancen sind extrem gering.  
Diese Missstände nehmen wir nicht weiter hin! Die wissenschaftlichen  
Mitarbeiter\*innen sind das Grundgerüst der universitären Forschung und  
215 Lehre. Sie unterrichten die künftigen Akademiker\*innen und forschen zum  
Wohl der Allgemeinheit. Deshalb verdienen sie Respekt und Sicherheit,  
keine prekären Arbeitsverhältnisse. Wir fordern deshalb:

- Als Qualifikationserwerb dürfen nur noch Promotion und Habilitation be-  
220 handelt werden. Befristete Verträge sollen nur noch in diesen Fällen zu-  
lässig sein, nicht mehr bei der Mitarbeit in Forschungsgruppen oder bei  
der Arbeit an Publikationen.
- Die Dauer der Befristung darf nicht mehr von den Universitäten selbst  
festgelegt werden, sondern muss stärker gesetzlich beschränkt sein.
- 225 • Frauen muss es möglich sein, auch mit Kindern einen wissenschaftlichen  
Werdegang anzustreben. Dazu müssen sie besonders gefördert werden,  
dazu zählt beispielsweise die Bereitstellung von Betreuungsplätzen.
- Der geradlinige wissenschaftliche Werdegang mit dem Ziel einer Profes-  
sur muss verlassen werden. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen müssen  
230 stattdessen unbefristet angestellt werden.
- Unser Ziel ist es, alle Beschäftigten deutscher Hochschulen aus prekären,  
befristeten und unfreiwillig abgeschlossenen Teilzeitverträgen in sozial-  
versicherungspflichtige Dauerstellen zu überführen.

Nur mit diesen Maßnahme können wir den Wissenschaftsstandort Deutsch-  
235 land sichern und jungen Menschen gleichzeitig einen perspektivreichen  
Weg in die universitäre Forschung eröffnen. Wissenschaftliche Mitarbei-  
ter\*innen sollen endlich den Respekt bekommen, den sie verdienen!

### **Geringfügige Beschäftigung**

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

250 gehört neben dem Mindestlohn die Einzahlung in die Renten- und

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

### **Perspektive der Azubis**

270 Mit der Einführung der Mindestvergütung für Auszubildende haben wir Jusos in der letzten Legislaturperiode viel für junge Menschen erreicht – gegen den Widerstand der Union. Die Höhe der Mindestausbildungsvergütung reicht aber immer noch nicht für ein selbstständiges Leben von jungen Leuten aus. Daher kämpfen wir für eine Erhöhung der Mindestausbildungs-  
275 vergütung, bis dies erreicht ist. Ebenso wollen wir den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) auf alle Ausbildungsberufe ausweiten, sodass die Mindestausbildungsvergütung ebenso wie alle anderen Schutzrechte im BBiG zukünftig für alle jungen Menschen in Ausbildung gelten.

280 Wir möchten eine Ausbildungsgarantie einführen, die jedem jungen Menschen das Recht auf einen guten Ausbildungsplatz gibt. Denn immer noch verlassen viel zu viele junge Menschen, die gerne eine Ausbildung machen würden die Schule ohne einen Ausbildungsplatz. Der Staat hat hier die Verantwortung jedem jungen Menschen eine gute Zukunftsperspektive zu  
285 geben. Die betriebliche Ausbildung hat hier jedoch Vorrang vor dem staatlichen Ausbildungssystem. Daher bleibt es Ziel, dass jeder junge Mensch einen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommt.

Inzwischen beteiligen sich rund 80 Prozent der Betriebe gar nicht mehr an  
290 der Ausbildung von Fachkräften. Gerade in Zeiten, in denen sich fast alle Arbeitgeberverbände über fehlende Fachkräfte beklagen, es aber immer noch jährlich Zehntausende junge Menschen gibt, die keinen Ausbildungs-

platz bekommen, ist das ein Zustand, den wir nicht hinnehmen können. Daher möchten wir durch eine Ausbildungsplatzumlage dafür sorgen, dass sich zukünftig alle Betriebe zumindest finanziell an der Ausbildung von Fachkräften beteiligen. Die Ausbildungsplatzumlage sollte in einen Ausbildungsfonds entrichtet werden, aus dem wiederum die Schaffung von Ausbildungsplätzen (im Rahmen der Ausbildungsgarantie) finanziert werden. Damit Auszubildende berufliche Sicherheit auch nach dem Ende der Ausbildung haben, fordern wir eine Übernahmegarantie in die Festanstellung.

Junge Menschen, die von ihren Eltern nicht finanziell unterstützt werden, haben oft Probleme, die Lebenshaltungskosten während der Ausbildung zu tragen. Mit dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) wurde 1971 eine staatliche Förderung für solche Situationen geschaffen. Heute können aber nur noch wenige Auszubildende diese Förderung in Anspruch nehmen, weil die Grenzen für das Einkommen der Eltern zu niedrig angesetzt sind. Außerdem wird die Beantragung durch viele bürokratische Hürden erschwert.

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

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

### **Ökologische Perspektive**

Der Klimawandel ist die zentrale Herausforderung unserer Zeit und wirkt sich damit auf alle Teile unserer Gesellschaft aus. Wenn wir tatsächlichen Klimaschutz umsetzen wollen, müssen wir ihn auch unter dem Eindruck der Arbeit betrachten. Was den Bereich Arbeit in dieser Frage hingegen einzigartig macht, ist, dass sich politische Entscheidungen unmittelbar und entscheidend auf die Lebensgrundlage der Menschen auswirken.

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



### **Wege zur Arbeit**

Für viele Menschen in Deutschland ist der tägliche Weg zur Arbeit weiterhin  
340 der Normalfall. Mehr als zwei Drittel greifen dabei auf das Auto zurück. Für  
eine ökologischer gestaltete Arbeit, aber auch die Verkehrswende ist der  
Arbeitsweg ein guter Ansatzpunkt. Wir wollen den ÖPNV auch durch die  
flächendeckende Einführung eines Jobtickets vorantreiben. Dieses muss  
345 über Landkreisgrenzen hinweg gültig und paritätisch vom Staat und den  
Unternehmen finanziert werden. Damit schaffen wir auch den Anreiz, den  
ÖPNV der Anschaffung von Firmenfahrzeugen vorzuziehen.

Bildung und Ausbildung spielen in diesem Zusammenhang ebenfalls eine  
wichtige Rolle. Für uns als Jusos ist klar, dass Bildung auf allen Ebenen  
350 kostenfrei sein muss. Nur so ist sie für jede\*n zugänglich. Das bedeutet,  
dass der Staat auch die Kosten für den Weg zur Schule oder Universität  
tragen muss. Wir fordern deshalb ein steuerfinanziertes Bildungstickets  
für Schüler\*innen, Auszubildende und Studierende. Auch wer sich für  
eine Fort- oder Weiterbildung entscheidet, darf auf den Fahrtkosten nicht  
355 sitzenbleiben, wenn er\*sie nicht bereits ein Jobticket hat. Am Ticket der  
Auszubildenden sollen sich, wie beim Jobticket, auch die Unternehmen  
paritätisch an der Finanzierung beteiligen. Zur Schulzeit, der Ausbildung  
oder dem Studium gehört die Begegnung mit anderen jungen Menschen.  
Auch die eigenen Interessen bilden sich in dieser Zeit. Mobil zu sein ist dabei  
360 besonders wichtig. Wir wollen deshalb, dass die Bildungstickets nicht nur  
für den Weg zur Schule oder Universität gelten, sondern jungen Menschen  
auch ermöglichen soll, in größere Städte zu kommen.

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

### **Für einen sozial-radikalen Wandel**

Einige Bereiche unserer Wirtschaft lassen sich nicht klimaneutral umbauen.  
375 Das betrifft gerade auch die Arbeit im Kohlebergbau. Die Jobs in diesen  
Branchen werden deshalb in den kommenden Jahren verschwinden. Für uns  
gehört es zur Ehrlichkeit, das gegenüber den Beschäftigten so klarzustellen.

- Wir stehen besonders in diesem Wandel an der Seite der Arbeiter\*innen.
- 380 Deshalb fordern wir einerseits eine Frührente für Kohlearbeiter\*innen, denen der Arbeitsmarkt keine Chancen bietet oder zubilligt. Diese Rente darf das Rentenniveau nicht unterschreiten und muss aus Steuermitteln finanziert werden. Die Rentenbeiträge sollen übernommen werden, damit die Beschäftigten keine Nachteile beim Eintritt in die reguläre Rente haben.
- 385 Für jüngere Arbeitnehmer\*innen fordern wir umfassende Begleit- und Unterstützungsprogramme bei der Umschulung, Weiterbildung und weiteren Arbeitssuche. Während dieser Zeit soll das alte Verdienstniveau durch den Staat garantiert werden.
- 390 In Regionen, in denen heute Kohle abgebaut wird, haben sich soziale und kulturelle Strukturen gebildet. Die Schaffung von klimaneutralen Arbeitsplätzen soll deshalb gerade dort gefördert werden. Besonders die zivilgesellschaftlichen Initiativen, gerade solche, die sich für Toleranz, Antifaschismus und Jugendbildung engagieren, müssen umfassend unterstützt
- 395 werden.

- Wenn Produktionsprozesse umgestaltet werden, können in anderen Branchen Arbeitsplätze in eine klimaneutrale Zukunft überführt und neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Dazu wollen wir Fort- und Weiterbildungen fördern. In diesem Zusammenhang fordern wir ein Recht auf lebenslange Bildung. Die Teilnahme an solchen Programmen wollen wir durch mindestens zehn zusätzliche (Bildungs-)Urlaubstage ermöglichen und die Kosten für diese Weiterqualifikation auf die Unternehmen umlegen.
- 400
- 405 Um die sozial-ökologische Transformation generell aber besonders um sie im Interesse der Beschäftigten voranzubringen wird eine grundlegende Demokratisierung der Betriebe notwendig sein. Wir wollen, dass gemeinsam entschieden wird, wie und was wir produzieren. Ressourcen sind endlich und müssen über demokratische Aushandlung solidarisch verteilt werden.

410

### **Ressourcenschonende Arbeit**

- Klima- und Ressourcenschutz müssen auch am Arbeitsplatz eine Rolle spielen. Es ist Aufgabe der Unternehmensführungen, ihre Arbeitsplätze
- 415 und Prozesse dementsprechend zu gestalten. Die Digitalisierung schafft hier neue Möglichkeiten. So lassen sich Behördengänge weitestgehend papierlos und von zu Hause aus erledigen und Dienstreisen, besonders mit dem Flugzeug, können durch Online-Konferenzen vermieden werden. In diesen Bereichen brauchen wir einen gezielten Ausbau.

420

Wir erkennen die Möglichkeit für den Klimaschutz, die das Homeoffice

eröffnet. Gleichzeitig sind wir uns der Risiken für Arbeitnehmer\*innenrechte und soziale Kontakte bewusst. Wir stehen hier an Seite der Gewerkschaften, um Ausbeutung zu verhindern und gute Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen.  
425

Gerade in der Pflege gibt es viel zu tun: Wir sind der Auffassung, dass dem Personalüberlastung nur mit Hilfe eines gesetzlich verbindlichen Personalbemessungsinstrument erfolgreich entgegengewirkt werden kann.  
430 Wir müssen zu einer Lohnpolitik kommen, die Einerseits zu einer flächen-deckenden Tarifbindung die Lohnentwicklung in den nächsten Jahren sichert, aber andererseits eine Neubewertung der Eingruppierung in den Care-Berufen gewährleistet, die die Komplexität und gesellschaftlichen Relevanz abbildet. Hierbei ist die regelmäßig und häufige Evaluation und  
435 Anpassung maßgeblich. Dem Personalmangel kann nur durch eine Ausbildungs-offensive entgegengewirkt werde. Auch die Möglichkeit sich in Care-Berufen akademisch weiterzubilden, muss dringend ausgebaut werden.

#### **Arbeit im Wandel**

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