

1 **Ar-10**
2 **Antragsteller: AfA NRW**
3
4 **Der Landesparteitag möge beschließen:**
5
6 **Gute Arbeit: Arbeit im Umbruch der Digitalisierung**
7
8 Die Arbeitswelt wird durch die fortschreitende Digitalisierung massiv umgewälzt. Ähnlich der Industrialisierung entstehen täglich neue Unternehmen, die ohne die Digitalisierung undenkbar wären. Mit ihnen entstehen neue Arbeitsverhältnisse und Arbeitsformen. Diese sind, ebenfalls ähnlich dem Beginn der Industrialisierung, mit zum Teil prekären und keineswegs lebensunterhaltssichernden Bedingungen verbunden.
15
16
17 Die vorhandenen gesetzlichen Rahmen sind noch nicht auf diese neuen Formen der Arbeit ausgerichtet. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Arbeitsverhältnisse müssen sozialversicherungspflichtig sein. Ebenso sollten sie grundsätzlich unbefristet sein. Befristungen ohne Sachgrund sind auch in der digitalisierten Arbeitswelt ungerecht. Vor allem junge Menschen sind davon betroffen und stehen deshalb oft vor Schwierigkeiten beim Start ins Berufsleben und der individuellen Lebens- und Familienplanung.
26
27
28 Im Koalitionsvertrag steht, dass Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch höchstens 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen dürfen. Derzeit sieht das Teilzeit- und Befristungsgesetz keine Abhängigkeit sachgrundloser Befristungen von der Betriebsgröße vor. Neben befristeten Arbeitsverhältnissen sehen wir die Zunahme von Scheinselbständigkeit, die in Form von sogenannten Plattformen immer häufiger im Dienstleistungsbereich auftritt. Sie muss scharf bekämpft werden. Alle Arbeitgeber und dazu gehören auch die Plattformen, müssen sich an der solidarischen Finanzierung unseres Sozialsystems beteiligen.
39
40
41 **Mitbestimmung in der Digitalisierung**
42 Die Frage des/der Arbeitgeber*in ist auch für die Mitbestimmung von hoher Bedeutung. Durch den Versuch ihre Arbeitgeber*innenfunktion zu verneinen, versuchen diese Unternehmen auch, sich jeglicher Mitbestimmung zu entziehen. Dies ist für uns keine Option. Das Betriebsverfassungsgesetz und auch die Personalvertretungsgesetze müssen für die Digitalisierung fit gemacht und für zukünftige Anforderungen vorbereitet werden.
50
51
52 **Arbeitszeit vs. Freizeit auch in der digitalisierten Welt**
53 Unter dem Deckmantel von Flexibilisierung werden oft nur Arbeitgeberinteressen berücksichtigt. Wir wollen einen gesetzlichen Rahmen schaffen, der eine Flexibilisierung der Arbeitszeit möglich macht und dabei die Interessen der Arbeitnehmer*innen schützt. Der Arbeitszeitreport 2017 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verzeichnet durchschnittlich 3,9 Über-

Empfehlung der Antragskommission:
Erledigt

Erledigt durch Annahme von L-01

60 stunden pro Arbeitswoche. 23% aller Beschäftigten leis-
61 ten mehr als 5 Überstunden pro Woche. Daneben kom-
62 men häufig längere Strecken zum Arbeitsplatz dazu.
63 Steigende Leistungsanforderungen und ausgedehnte
64 längere Arbeitszeiten führen bei immer mehr Beschäf-
65 tigten zu gesundheitlichen Schäden. Burnoutfälle neh-
66 men dramatisch zu. Das Arrangement von Arbeit und
67 Leben wird immer schwerer.

68
69 Trotz Grundgesetz herrscht eine massive ungleiche Ver-
70 teilung von Arbeitseinkommen und Arbeitszeit und
71 Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern. Entge-
72 gen aller Notwendigkeiten fordert der BDA eine Auf-
73 weichung des Arbeitszeitgesetzes. Dabei wird der Acht-
74 Stunden-Tag ebenso in Frage gestellt wie die elf Stun-
75 den Ruhezeit. Arbeiten an Sonntagen darf nur aus Grün-
76 den der Daseinsvorsorge bzw. gesellschaftlich notwen-
77 diger Arbeit stattfinden. Der Sonntag muss als Ruhe-
78 pol für privates und gesellschaftliches Leben erhalten
79 bleiben. Es muss eine Verkürzung der wöchentlichen
80 Höchst- und Normalarbeitszeit bei vollem Lohnaus-
81 gleich geben. Wir wollen mehr Arbeitszeitsouveränität
82 für die Beschäftigten. Dazu braucht es eine Ausweitung
83 des Rechts auf zusammenhängende frei verfügbare Zeit
84 zwischen den Arbeitszeiten. Ein Teil der Arbeitszeitsou-
85 veränität ist ein Recht auf Brückenteilzeit für alle.

86
87 Wir fordern deshalb eine Anpassung der EU Richtlinie
88 2003/88/EG und des Arbeitszeitgesetzes mit folgenden
89 Punkten:

- 90
- 91 • Reduzierung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit
 - 92 von 48 auf 45 Stunden
 - 93 • Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit
 - 94 von 40 auf 35 Stunden und bei Schichtarbeit auf 30
 - 95 Stunden
 - 96 • Reduzierung der täglichen Normalarbeitszeit von 8
 - 97 auf 7,5 Stunden
 - 98 • Eine zusammenhängende frei verfügbare Zeit
 - 99 für Arbeitnehmer von 12 Stunden je 24-Stunden-
 - 100 Zeitraum
 - 101 • Je 7-Tages-Zeitraum mindestens 1,5 frei verfügbare
 - 102 zusammenhängende Tage (36 Stunden) und da-
 - 103 von müssen mindestens 2 Wochenenden pro Mo-
 - 104 nat sein
 - 105 • Einen bezahlten Mindestjahresurlaub von 6 Wo-
 - 106 chen
 - 107 • Pausen sind Arbeitszeit
 - 108 • Die Einführung von Wahlarbeitszeiten mit dem in-
 - 109 dividuellen Recht auf temporäre Verkürzung oder
 - 110 Verlängerung der Arbeitszeit – Elternzeit darf kein
 - 111 Karrierehindernis sein
 - 112 • Sabbaticals müssen möglich sein
 - 113 • „Führung in Teilzeit“ muss mit einem Wandel im
 - 114 Verständnis von Führung in Unternehmen und
 - 115 Dienststellen ermöglicht werden.

116
117 **Erwerbsarbeit gibt Würde**

118 Arbeit gibt den Menschen Würde. Erwerbsarbeit wird
119 auch im 21. Jahrhundert ein bestimmender Faktor im Le-
120 ben vieler Menschen sein. Für uns ist klar, Arbeit muss
121 für die Menschen gesund gestaltet sein, eine Teilha-
122 be am gesellschaftlichen Leben ermöglichen, vereinbar
123 mit familiären Wünschen und Verpflichtungen sein. Er-
124 werbsarbeit muss ein Garant für ein ausreichend finan-
125 ziertes Leben während der Arbeit und nach der Arbeit
126 bieten. Dazu gehört eine Rente auf dem Niveau von
127 mind. 80% des letzten Einkommens sowie eine Absiche-
128 rung vor dem Fall der Arbeitslosigkeit für mind. 2 Jahre.