



**BERICHTE UND ANTRÄGE**  
zur Landesdelegiertenkonferenz  
der Arbeitsgemeinschaft  
für Arbeitnehmerfragen  
Baden-Württemberg (AfA)

***DIE ARBEIT VON MORGEN  
IM HEUTE GESTALTEN!***

am 25. November 2017  
in Stuttgart, AWO-Begegnungszentrum Ostend

## **INHALT:**

Rechenschaftsbericht	Seite 3
Tätigkeitsbericht Landesvorstand	Seite 6
Landesvorstand der AfA Baden-Württemberg	Seite 8
Berichte aus den Kreisverbänden	Seite 9
Anträge	Seite 14

## **IMPRESSUM:**

SPD-Landesverband Baden-Württemberg  
Wilhelmsplatz 10, 70182 Stuttgart  
Tel. (0711) 619 36 - 0, Fax -20

Layout: Dr. Gudrun Igel-Mann  
Druck: Eigendruck  
Fotos: Igel-Mann, privat

# RECHENSCHAFTSBERICHT DES AFA-LANDESVORSTANDS VON OKTOBER 2015 BIS NOVEMBER 2017

Bei der Afa-Landesdelegiertenkonferenz im November 2015 in Donaueschingen wurde Udo Lutz als Landesvorsitzender erneut bestätigt. Seine Stellvertreterinnen sind Cordula Becker und Evelyne Gottselig. Zu Beisitzer/innen wurden gewählt Dr. Katrin Distler, Jakob Dongus, Fabian Fink, Michael Franzen, Klaus-Peter Grüner, Kilian Krumm, Tanja Majer, Sarah Pawlowski, Raphael Pfaff, Adnan Sabah, Regina Schmidt-Kühner und Michael Weiß. Die Landesvorstandsmitglieder decken ein weites Spektrum an Fachkompetenz ab.

Der Afa-Landesvorstand tagt in der Regel monatlich in Stuttgart, meist mit der Möglichkeit, daran per Telefonkonferenz teilzunehmen. Dabei haben wir uns insbesondere mit den Themen Arbeit 4.0, Mindestlohn, Leiharbeit und Werkverträge, Rente und Bürgerversicherung beschäftigt. Im Februar 2017 trafen wir uns zu einer Klausursitzung in Stuttgart, bei der wir mit der ASF-Landesvorsitzenden Andrea Schiele den Umgang mit Rechtsextremismus diskutierten. Regelmäßig geben wir Pressemitteilungen heraus.

In Kooperation mit den Afa-Kreisverbänden finden vor Ort Veranstaltungen statt. So luden wir im Februar 2016 zu zwei Veranstaltungen nach Mannheim ein: ein Filmabend mit Podiumsdiskussion „Gewerkschaften und Integration“ sowie „Solidarität mit den Beschäftigten von XXXL Mannheim“. „Die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt – Der deutsche Sonderweg“ war Thema einer Veranstaltung der Mannheimer Afa und ASF im Mai 2016. Weitere Veranstaltungen waren „Leben – Arbeit – Zukunft 4.0“ im Oktober 2016 in Mannheim und „Arbeitnehmer – Steueresel der Nation“ im August 2017 in Eppelheim. Die Afa und die Jusos im Ostalb-



Udo Lutz



Bei der DGB-Kundgebung in München



Werktoraktion der Afa Böblingen mit Nils Schmid

kreis hatten im Landtagswahlkampf über die erfolgreiche Regierungspolitik der SPD in Bund und Land eingeladen. Auch an der DGB-Kundgebung „Wir lassen uns nicht spalten!“ in München haben wir Flagge gezeigt. Im Landtags- und Bundestagswahlkampf fanden diverse Werktoraktionen statt.

Vom 22. bis 24. April 2016 fand in Duisburg die Afa-Bundeskonferenz statt. Baden-Württemberg nahm mit 15 Delegierten teil. Bei den Wahlen zum Afa-Bundesvorstand wurde Udo Lutz erneut zum stellvertretenden Bundesvorsitzenden gewählt.

Im Februar 2017 luden die Afa-Landesverbände Saarland, Rheinland-Pfalz, Hessen-Süd und Baden-Württemberg zu einer Betriebs- und Personalrätekonferenz nach Bildstock ins Saarland ein.



Bundeskonferenz 2016 in Duisburg

Traditionell ist unser Sommerempfang für Betriebs- und Personalräte im Waldheim Heslach in Stuttgart. Nachdem der Empfang 2016 wegen des desaströsen Landtagswahlergebnisses und des daraus resultierenden Erneuerungsprozesses ausgefallen war, konnten wir im September 2017 rund 100 Kolleginnen und Kollegen in Heslach begrüßen.

„Jugend – Politik – Betrieb“ – unter diesem Motto fand im Dezember 2016 ein Jugendgewerkschaftskongress unter Federführung von Afa und Jusos statt. Dieser wurde im September 2017 in Stuttgart fortgesetzt und von Ba-Wü aus organisiert: an zwei Tagen beteiligten sich jun-

ge Gewerkschafter\*innen aus ganz Deutschland an zahlreichen Workshops und Ideenwerkstätten.

Mit den anderen SPD-Arbeitsgemeinschaften arbeitet die AfA eng zusammen. An den AG-Vorsitzenden-Treffen nehmen wir regelmäßig teil. Besonders zur ASF besteht ein sehr enger Draht. Mit ihr geben wir auch gemeinsame Pressemitteilungen heraus, z.B. zum Internationalen Frauentag oder zum Equal Pay Day. An Landesparteitagen bringen wir uns stets mit Anträgen ein.

Für den Vorstand:

**Udo Lutz**

Landesvorsitzender der AfA



Sommerempfang in Stuttgart



Landesdelegiertenkonferenz 2015 in Donauessingen

# TÄTIGKEITSBERICHT 2013-2015 ÜBER SITZUNGEN UND VERANSTALTUNGEN DES LANDESVORSTANDS

Datum	Veranstaltung	Ort
21.11.2015	Landesdelegiertenkonferenz	Donaueschingen
07.12.2015	Landesvorstandssitzung	Stuttgart
18.01.2016	Landesvorstandssitzung	Stuttgart
11.02.2016	„Gewerkschaften und Integration?!“ Filmabend mit Podiumsdiskussion in Kooperation mit AfA Mannheim	Mannheim
17.02.2016	„Solidarität mit den Beschäftigten von XXXL Mannheim!“ in Kooperation mit AfA Mannheim	Mannheim
27.02.2016	„Gute Arbeit für Baden-Württemberg“ in Kooperation mit AfA und Jusos Ostalb	Schwäbisch Gmünd
29.02.2016	Landesvorstandssitzung	Telefonkonferenz
16.03.2016	Landesvorstandssitzung	Telefonkonferenz
22.04.2016	Landesvorstandssitzung mit Delegiertenbesprechung	Duisburg
22.-24.04.2016	Bundeskonzferenz	Duisburg
30.05.2016	„Integration von Frauen in den deutschen Arbeitsmarkt – der deutsche Sonderweg“	Mannheim
06.06.2016	Landesvorstandssitzung	Telefonkonferenz
04.07.2016	Landesvorstandssitzung	Telefonkonferenz
05.09.2016	Landesvorstandssitzung	Telefonkonferenz
10.10.2016	Landesvorstandssitzung	Stuttgart
20.10.2016	„Leben – Arbeit – Zukunft 4.0“ in Kooperation mit AfA Mannheim	Mannheim
28.11.2016	Landesvorstandssitzung	Telefonkonferenz
23.01.2017	Landesvorstandssitzung	Telefonkonferenz

04.02.2017	Betriebs- und Personalrätekonferenz von AfA Saarland, AfA Rheinland-Pfalz, AfA Hessen-Süd und AfA Ba-Wü	Bildstock (Saarland)
25.02.2017	Klausursitzung	Stuttgart
10.04.2017	Landesvorstandssitzung	Telefonkonferenz
15.05.2017	Landesvorstandssitzung	Stuttgart
29.05.2017	Landesvorstandssitzung	<i>abgesagt</i>
26.06.2017	Landesvorstandssitzung	Telefonkonferenz
15.08.2017	„Arbeitnehmer – Steueresel der Nation“ mit Lothar Binding MdB in Kooperation mit AfA Rhein-Neckar	Eppelheim
04.09.2017	Sommerempfang für Betriebs- und Personalräte	Stuttgart
09./10.09.2017	„Jugend – Politik – Betrieb“ Jugendgewerkschaftskongress	Stuttgart
18.09.2017	Landesvorstandssitzung	Telefonkonferenz
29.09.2017	Landesvorstandssitzung	Stuttgart
09.10.2017	Landesvorstandssitzung	Telefonkonferenz
24.11.2017	Landesvorstandssitzung	Stuttgart
25.11.2017	Landesdelegiertenkonferenz	Stuttgart

# LANDESVORSTAND DER AFA BADEN-WÜRTTEMBERG

## VORSITZENDER:

Udo Lutz  
70180 Stuttgart, E-Mail: udo.lutz.stuttgart@t-online.de

## STELLVERTRETENDE VORSITZENDE:

Cordula Becker  
68766 Hockenheim, E-Mail: cordula.becker@gmail.com

Evelyne Gottselig  
68259 Mannheim, E-Mail: evelyne.gottselig@t-online.de

## BEISITZER/-INNEN:

Dr. Katrin Distler  
79106 Freiburg, E-Mail: katrin.distler@t-online.de

Jakob Dongus  
74078 Heilbronn, E-Mail: jakob.dongus@gmx.de

Fabian Fink  
73453 Abtsgmünd, E-Mail: fabian.fink@igmetall.de

Michael Franzen  
74906 Bad Rappenau, E-Mail: michael.franzen@mifranet.de

Klaus-Peter Grüner  
73079 Süßen, E-Mail: klaus-peter.gruener@web.de

Kilian Krumm *- zurückgetreten -*

Tanja Majer  
74379 Ingersheim, E-Mail: tanja.majer@hotmail.de

Sarah Pawlowski  
70435 Stuttgart, E-Mail: sarah.pawlowski@dgb.de

Raphael Pfaff  
79369 Wyhl, E-Mail: raph\_p@gmx.de

Adnan Sabah  
88662 Überlingen, E-Mail: adnan.sabah@email.de

Regina Schmidt-Kühner  
76199 Karlsruhe, E-Mail: schmidt-kuehner@t-online.de

Michael Weiß  
74172 Neckarsulm, E-Mail: michael.weiss.nsu@googlemail.com

**BERICHTE AUS DEN KREISVERBÄNDEN**  
(SOWEIT BEI REDAKTIONSSCHLUSS VORLIEGEND)

# BREISGAU-HOCHSCHWARZWALD, EMMENDINGEN, FREIBURG:

## Gemeinsam im Team - die AfA-Kreisverbände Breisgau-Hochschwarzwald, Emmendingen und Freiburg

Alleine kann man selten etwas bewegen, einer der Gründe, warum die AfA-Kreisverbände Breisgau-Hochschwarzwald, Emmendingen und Freiburg seit Jahren auf eine bewährte Zusammenarbeit setzen.

Im Mittelpunkt der vergangenen Periode beschäftigten sich die Kreisverbände vor allem mit den Themen Mindestlohn, Arbeitszeitgesetz und dem Riesenthema Rente. Positionen wurden erarbeitet und in den verschiedensten Gremien weiterbehandelt. Durch eine gute Verwurzelung konnte man innerhalb der SPD und AfA immer wieder Punkte setzen. Zudem ist es erfreulich, dass man mit einer gestärkten Delegiertenzahl für höheres Engagement bei Landesparteitagen beitragen konnte.

Doch auch neben der SPD wird vor allem die Bündnisarbeit gepflegt. Besonders mit den verschiedenen DGB-Kreisverbänden gibt es einen guten Austausch und personelle Verbindung.

Obwohl man nicht die größte AfA-Region ist, kann man im westlichen Südbaden auf eine gute Arbeit und vor allem viel Spaß zurückblicken.

**Alexander Lüth**, AfA-Kreisvorsitzender Breisgau-Hochschwarzwald

**Raphael Pfaff**, AfA-Kreisvorsitzender Emmendingen

**Katrin Distler**, AfA-Kreisvorsitzende Freiburg

Impressionen:



# GÖPPINGEN:

## Vorstand zu Beginn der Amtsperiode:

Vorsitzender: Klaus-Peter Grüner

Medienbeauftragter: Harald Kraus

Beisitzer\*innen: Armi Roth-Bernstein, Ludwig Duschek und Dieter Köpf

## Aktivitäten der AfA Göppingen in der Amtsperiode:

Insgesamt wurden 11 Vorstandssitzungen durchgeführt.

### Dezember 2015:

Die Ankündigung einer großen Personalabbauaktion bei der Fa. Südrad stößt kurz vor Weihnachten beim AfA-Vorstand auf großes Unverständnis. Der Kreisverband solidarisiert sich mit dem Betriebsrat und bringt eine Pressemitteilung heraus, die in den örtlichen Tageszeitungen veröffentlicht wird.

### März 2016:

Gemeinsame Veranstaltung kurz nach der Landtagswahl in Kooperation mit der ASF: „Diese Wirtschaft tötet... - Biblische und sozial-ethische Impulse für ein zukunftsfähiges Wirtschaftssystem“. Mit unserem Referenten Paul Schobel (Theologe und Betriebsseelsorger, dessen Beiträge oft in SWR 1 gesendet wurden) trafen wir in's Schwarze, trotz desaströsem Wahlergebnis ist die Eislinger Stadthalle voll. Auch der begleitende Pressebericht wird veröffentlicht.



Paul Schobel bei seinem Vortrag

### April 2016:

Die SAB (Staufen Arbeits- und Beschäftigung gGmbH) ist eine gemeinnützige GmbH, die sich um Langzeit-Arbeitslose Menschen kümmert. Um die Arbeit der SAB dauerhaft zu sichern und finanzielle Lücken zu schließen, wird der „Freundeskreis Waldeckhof“ gegründet. Zu den Gründungsmitgliedern gehören sowohl die ASF als auch die AfA.



Andrea Schiele, Annette Leube und Jürgen Lämmle (v.l.) diskutierten zum Thema Gleichstellung

### November 2016:

Eine weitere Veranstaltung in Zusammenarbeit mit der ASF: „Gleichstellung Quo Vadis – Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“. Unter der Moderation von Martin Bauch (ehemaliger OB der großen Kreisstadt Geislingen an der Steige) diskutieren auf dem Podium Andrea Schiele (Landesvorsitzende der ASF), Jürgen Lämmle (Ministerialdirektor a.D.) sowie die Schuldekanin Annette Leube. Die Veranstaltung zeigt es deutlich auf, es liegt noch ein sehr langer Weg vor uns, um eine vollständige Gleichstellung zu erreichen, wie es Art. 3 des GG vorsieht.

### März 2017:

„Pflege hat Zukunft“, unsere dritte Veranstaltungskooperation mit der ASF hat ein heißes Eisen als Thema gewählt, es geht um die Pflege. Unsere Bundestagsabgeordnete Heike Baehrens (Mitglied im Ausschuss für Gesundheit im Bundestag) diskutiert gemeinsam mit der Examinierten Altenpflegerin Anke Loeffel und der Leiterin der Wilhelmshilfe Ursenwang, Christine Schlenker. Das Thema interessiert sehr viele Menschen, die aufgebauten Stuhlreihen reichen nicht aus, viele Besucher müssen mit Stehplätzen der Veranstaltung lauschen.

### **April 2017:**

Eine schöne Tradition findet im April ihre Fortsetzung, gemeinsam mit den beiden Landtagsabgeordneten der SPD, Peter Hofelich und Sascha Binder, sowie der SPD–Kreisvorsitzenden Sabrina Hartmann, diskutiert der AfA-Kreisvorstand über die wirtschaftliche Situation im Landkreis Göppingen. Als Ergebnis wird eine gemeinsame Pressemitteilung in den örtlichen Zeitungen veröffentlicht.

In den vergangenen zwei Jahren konnten wieder eine Fülle an Pressemitteilungen in den lokalen Zeitungen dank unseres Medienbeauftragten Harald Kraus veröffentlicht werden.

Es bestehen enge Kontakte zu den Gewerkschaftsvertretern des Landkreises Göppingen sowie auch zu den kirchlichen und betrieblichen Interessensvertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Auch für die kommenden Jahre möchte der AfA–Kreisverband Göppingen als Institution im Kampf um Arbeitnehmerrechte im Landkreis Göppingen wahrgenommen werden.

### **Klaus-Peter Grüner**

AfA–Kreisvorsitzender Göppingen



„Pflege hat Zukunft“ mit Heike Baehrens, Anke Löffel und Christine Schlenker (v.r.)



# KARLSRUHE-STADT:

## 1. Aktivitäten und Veranstaltungen

In Karlsruhe wurden im Berichtszeitraum intensive Diskussionen zur Stabilisierung des städtischen Haushalts geführt (Haushaltsstrukturdiskussion). Die SPD Karlsruhe hatte dazu in Abstimmung mit der SPD Gemeinderatsfraktion intern auf eine breite innerparteiliche Information gesetzt und zum Abschluss wurden in einer Kreisdelegiertenkonferenz Anträge zum städtischen Haushalt diskutiert und beschlossen.

Die AfA hat sich intensiv an den Diskussionen um den städtischen Haushalt beteiligt. Unsere Aspekte waren und sind insbesondere:

- Verhinderung betriebsbedingter Kündigungen
- Privatisierung / Auslagerung von Aufgaben verhindern
- Daseinsvorsorge muss Aufgabe der Stadt bleiben

Dies konnte bisher auch erreicht werden. In den nächsten Jahren wird der Aspekt Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung, Veränderung der Arbeitsprozesse und die Folgen für die Beschäftigten stärker in den Fokus rücken.

Der Kreisvorstand der SPD Karlsruhe hat als einen Arbeitsschwerpunkt Arbeit und Wirtschaft. Schnell wurde klar, dass es auf der einen Seite die grundsätzlichen Veränderungen im Zusammenhang mit Digitalisierung, Industrie 4.0. usw. zu betrachten sind, auf der anderen Seite es im Bereich der sozialen Berufe ganz viele Fragen im Zusammenhang mit gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung der Tätigkeit, ordentlicher Bezahlung, Befreiung von Bürokratie zu Gunsten der menschlichen Zuwendung usw. gibt. Beide Sichtweisen quasi in einem Aufwasch zu bearbeiten, wird keiner der Herausforderungen gerecht. Da zudem auch für Baden-Württemberg die Ergebnisse der Enquete-Kommission „Pflege“ vorlagen, konzentrierten wir uns auf diesen Aspekt. Entwickelt wurde unter Mitwirkung der AfA ein Antrag „Gute Arbeit in der Pflege“, der in Karlsruhe mit einer guten Resonanz auf einer KDK mit Rainer Hinderer MdL diskutiert und verabschiedet wurde.

Die AfA Karlsruhe ist traditionell am 1. Mai im Stadtgarten mit vertreten. Ferner gab es verschiedene Gesprächsrunden mit den örtlichen Gewerkschaften.

## 2. Personelle Situation

Auf der JHV 2017 wurden erneut Regina Schmidt-Kühner zur Vorsitzenden und Peter Becker zum Stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Der Stamm der Aktiven ist weiterhin stabil, hin und wieder stößt jemand Neues dazu. Die berufliche Belastung ist für alle sehr groß.

Der AfA-Vorstand trifft sich regelmäßig alle zwei bis drei Monate.

# ANTRÄGE

**Antrag Nr. 1:**

**Antragsteller:** AfA-Landesvorstand

**Empfänger:** AfA-Bundeskonferenz, SPD-Bundestagsfraktion,  
SPD-Landtagsfraktion, SPD-Landesvorstand, SPD-Parteivorstand

**Betr.:** Die Arbeit von MORGEN im HEUTE gestalten

		Empfehlung der Antragskommission
<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41</p>	<p><b>Die Arbeit von MORGEN im HEUTE gestalten</b></p> <p>Der dynamische Wandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung und technologischen Fortschritt ist in vollem Gange. Noch vor wenigen Jahren wäre es kaum möglich gewesen, in der heutigen Form Meinungen, Nachrichten und Bilder komprimiert in 260 Zeichen rund über den Globus zu schicken. Mittlerweile sind wir an dem Punkt, an dem Arbeit und Leben durch die Digitalisierung grundlegend verändert werden.</p> <p>Im Alltag bestellen und bezahlen wir online unsere Einkäufe, checken wir Kontoauszüge, vereinbaren Treffen mit unserem Umfeld, kommunizieren über E-Mail und Internet und noch vieles mehr. In der Arbeitswelt haben wir es im Büro längst nicht mehr nur mit Standardsoftware zu tun. Digitalisierung hält genauso Einzug in die Pflege wie es schon seit längerem in der Produktion der Fall ist. Der Begriff Arbeit 4.0 ist dazu ein wichtiges Stichwort, aber auch Big Data oder Internet der Dinge. So wird bspw. autonomes Fahren einen immensen Datenverkehr benötigen, damit eine sichere Steuerung des Fahrzeugs möglich wird. Die Grenze zwischen Industrie und Dienstleistung verwischt immer mehr. Die Digitalisierung wird auch unser soziales Umfeld verändern. So werden z. B. ehrenamtliche Tätigkeiten durch eine dauernde Erreichbarkeit eingeschränkt. Deshalb sollte der Begriff „Arbeit 4.0“ besser in „Leben 4.0“ umbenannt werden.</p> <p>Die Digitalisierung und der technische Fortschritt lösen aber auch Ängste aus. Bekomme ich Qualifizierung, um die Arbeit auch machen zu können? Bleibt mein Arbeitsplatz erhalten oder habe ich in der neuen Arbeitswelt keine Chance? Das ist ein Teil der Bandbreite der Ängste.</p> <p>➤ <u>Die AfA setzt sich dafür ein, dass die Chancen für die Menschen, und auch für die Wirtschaft, nachhaltig genutzt werden. Alle Beschäftigten und ihre Familien sollen zu Gewinnern der Arbeitswelt der Zukunft werden.</u></p> <p>Wir sehen in der Digitalisierung viele Möglichkeiten, wie</p>	<p><b>Annahme in Fassung der Antragskommission</b></p> <p>Streiche Z.25 bis 28: <del>„So werden ... umbenannt werden.“</del></p> <p>Streiche in Z. 30: <del>„aber“</del></p> <p>Streiche Z. 33 bis 34: <del>„Das ist ein Teil der Bandbreite der Ängste.“</del></p>

<p>42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95</p>	<p>unsere Arbeitswelt verbessert und transparenter gestaltet werden kann. Unser Selbstverständnis von Chancengerechtigkeit und Selbstbestimmtheit des Menschen verlangt aber auch nach Einfluss und Mitbestimmung bei dieser Entwicklung. Das Augenmerk muss dabei immer auf den Menschen und ihrer Gesundheit liegen. Unser Anspruch ist, mit dafür zu sorgen, dass dieser Wandel zu Gunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschieht!</p> <p>Digitalisierung und ihre Folgen werden wir deshalb in den nächsten Jahren machen zum Schwerpunktthema der AfA Baden-Württemberg. Gerade die jüngere Generation wird von diesen Veränderungen betroffen sein. Deswegen wollen wir mit jungen Arbeitnehmer*innen zusammen diese Themen bearbeiten. Auch dürfen wir die älteren Arbeitnehmer*innen nicht vergessen, die bisher mit der Digitalisierung und Arbeit 4.0 in der Arbeitswelt kaum bzw. keinen Kontakt haben bzw. hatten.</p> <p>Ein spezielles Augenmerk sollte auf die Menschen gelegt werden, die sich in der Langzeitarbeitslosigkeitsfalle befinden. Wenn die Arbeit von morgen immer mehr Qualifikation erfordert, müssen die Menschen, die seit längerem nicht mehr regelmäßig arbeiten können, durch spezielle Qualifizierungsprogramme gestützt und unterstützt werden, damit sie wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen.</p> <p>Viele Fragen sind offen. Auch wir als AfA-Baden-Württemberg haben noch auf viele Punkte keine Antwort.</p> <p>➤ <u>Wir fordern deshalb die SPD in Bund und Land auf, in den nächsten zwei Jahren Konferenzen durchzuführen, bei denen gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen, Betriebsräten und Gewerkschaften die Anforderungen der Digitalisierung erörtert und Handlungsansätze, z.B. zur Qualifizierung, herausarbeitet werden.</u></p> <p>Dabei sind u.a. folgende Themen intensiv zu betrachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Digitalisierung und Handlungsbedarf</b></li> </ul> <p>Digitalisierung und die damit verbundene zunehmende Vernetzung verändert die Arbeitswelt grundlegend. Dies schlägt sich in veränderten Arbeitsbedingungen und -abläufen nieder. Neugestaltete Arbeitsprozesse lassen Beschäftigungsarten anspruchsvoller werden, neue Berufsbilder werden entstehen. Die Ausbildung bestehender Berufsbilder muss zukunftsfest gemacht werden. Gleichwohl müssen wir uns bewusst machen, dass im Zuge des technologischen Wandels womöglich der Wegfall von Arbeitsplätzen droht.</p> <p>Der digitale Wandel hat somit eine starke soziale</p>	<p>Streiche Z. 53 bis Z. 67: „<del>Gerade die jüngere Generation ... keine Antwort.</del>“</p> <p>Streiche in Z. 72: „<del>deshalb</del>“</p>
--	--	---

96	Dimension. Einerseits bietet der digitale Wandel die	
97	Chance, Arbeitsprozesse leichter und effizienter zu	
98	gestalten und das Arbeitsumfeld umfassend zu re-	
99	organisieren, andererseits birgt er zugleich auch er-	
100	hebliche Risiken, die sich aus der Neugestaltung	
101	von Arbeit ergeben. Zum einen bieten informati-	
102	onstechnische Innovationen Möglichkeiten zur Im-	
103	plementierung neuer Formen der Zusammenarbeit,	
104	zum Einsatz intelligenter Assistenzsysteme, zur ver-	
105	einfachten Erschließung global verteilter Informati-	
106	onen, Ressourcen und Märkte sowie zur Realisie-	
107	rung individualisierter Berufs- und Arbeitszeitmo-	
108	delle. Zum anderen bestehen Herausforderungen	
109	und Handlungsbedarfe im Kontext einer fortschrei-	
110	tenden Entgrenzung und Polarisierung der Arbeit,	Streiche in Z. 110: „ <del>und Polari-</del>
111	beim Datenschutz und der Eindämmung von Kon-	sierung“
112	trollpotenzialen am Arbeitsplatz, bei der Weiter-	
113	entwicklung bestehender Aus- und Weiterbildungs-	
114	angebote sowie im Bereich der betrieblichen Mit-	
115	bestimmung.	
116		
117	Es gibt kein Themenfeld, das durch die Digitalisie-	Streiche Z. 117 bis 123: „ <del>Es gibt</del>
118	rung der Arbeitswelt nicht betroffen ist. Von Mitbe-	<del>kein Themenfeld ... Aus-, Fort-</del>
119	stimmung, Arbeitszeiten, Entgelt, IT, wie z.B. Daten-	<del>und Weiterbildung usw.“</del>
120	schutz und Eindämmung von Kontrollmechanismen	
121	am Arbeitsplatz, sowie Mobilem Arbeiten, Arbeits-	
122	schutzvorschriften bis hin zu Studiengängen sowie	
123	Aus-, Fort- und Weiterbildung usw.	
124		
125	Sechs wesentliche Dimensionen bestimmen aus un-	Ersetze in Z. 125: „Sechs“ durch
126	serer Sicht den Wandel der Arbeit im Kontext der	„ <u>Vier</u> “
127	Digitalisierung:	
128		
129	• Wert der Arbeit (Was ist uns Arbeit im digitalen	
130	Wandel zukünftig wert?)	
131	• Rationalisierung (z.B. neue Tätigkeitsfelder	
132	durch den Einsatz neuer Technologien, Substi-	
133	tution von Routinetätigkeiten)	
134	• Humanisierungs- und Dehumanisierungspoten-	
135	ziale (z.B. Einsatz technologischer Assistenzsys-	
136	teme, Einsatz von Überwachungs- und Kontroll-	
137	systemen)	
138	• Qualifizierung (z.B. lebenslanges Lernen, Be-	Streiche Z. 138 bis 140: „ <del>Qualifi-</del>
139	deutungsgewinn von IT-, interdisziplinären und	<del>zierung ... Kompetenzen.“</del>
140	systemanalytischen Kompetenzen	
141	• Entgrenzung/Flexibilisierung der Arbeitsorgani-	
142	sation (sowohl zeitlich als auch räumlich und	
143	organisatorisch)	
144	• Neudefinition des Begriffs „Betrieb“	Streiche Z. 144: „ <del>Neudefinition</del>
145		<del>des Begriffs „Betrieb““</del>
146	• <b>Rationalisierung und neue Arbeitsplätze –</b>	
147	<b>mehr Mitgestaltung und Mitbestimmung im Betrieb ist</b>	
148	<b>nötig</b>	
149		

<p>150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165</p>	<p>Die technologischen Innovationen werden die Welt der Arbeit grundlegend verändern. Von großer Bedeutung ist dabei die Frage, inwieweit bestimmte Tätigkeiten zukünftig durch intelligente Maschinen und Systeme ersetzt werden können (Substitutionseffekte). Vor allem einfache, sich wiederholende Tätigkeiten, die einen geringeren Qualifizierungsgrad erfordern, könnten zukünftig verstärkt durch automatisierte Systeme ersetzt werden. Diese Entwicklungen gilt es in den Betrieben und Branchen frühzeitig zu erkennen. Allerdings besteht auch das Potenzial, durch den Einsatz von Digitalisierungslösungen neue Arbeitsplätze mit grundlegend veränderten Qualifikationsanforderungen zu generieren (Komplementaritätseffekte).</p>	<p>Streiche Z. 150 bis 151: „Die technologischen ... verändern.“</p>
<p>166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185</p>	<p>Beide Effekte stehen sich diametral gegenüber. Welcher Effekt dominiert, wird letztendlich darüber entscheiden, ob der digitale Wandel im Ergebnis zu einer Hebung oder Senkung des allgemeinen Beschäftigungsniveaus führen wird. Als Gewinner des fortschreitenden Einsatzes digitaler Technologien gelten vor allem jene Beschäftigungsgruppen, die ohnehin schon über hohe Qualifikationen und Handlungsressourcen verfügen, bspw. für Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten sowie für Berufsgruppen mit spezifischen IT-Kompetenzen, die flexible und vernetzte Produktionsabläufe planen, simulieren und überwachen. Die neuen Tätigkeitsprofile verfügen folglich über einen hoch spezialisierten und stark koordinativen Charakter. Viele Tätigkeiten werden aber nur schwer zu substituieren sein, da das Experten- und Erfahrungswissen insbesondere im Dienstleistungsbereich von zentraler Bedeutung ist.</p>	<p>Streiche Z. 166 bis 184: „Beide Effekte ... von zentraler Bedeutung ist.“</p>
<p>186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Humanisierung der Arbeitswelt muss wieder auf die Tagesordnung</b></li> </ul> <p>Der digitale Wandel wird auch die Qualität der Arbeit nachhaltig verändern. So besteht durch den Einsatz moderner Technologien und intelligenter Assistenzsysteme die Aussicht auf eine Humanisierung und nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Insbesondere bei schweren physischen Tätigkeiten können Innovationen im Bereich der Mensch-Maschine-Kommunikation zu weitreichenden Erleichterungen, einer Auflösung der Trennung von Kopf- und Handarbeit und einer Anreicherung des Tätigkeitsprofils führen. Im Ergebnis könnten dadurch physisch und psychisch belastende Tätigkeiten und Routinearbeiten minimiert werden. Auf der anderen Seite kann durch den Einsatz automatisierter Entscheidungsmechanismen die Kontrolle</p>	

204	über die eigene Tätigkeit als stark eingeschränkt	
205	wahrgenommen werden, was sich durchaus negativ	
206	auf die Motivation der Beschäftigten auswirken	
207	kann. Es besteht die Möglichkeit zur umfassenden	
208	Überwachung am Arbeitsplatz, was ebenfalls zur	
209	Verschlechterung von Arbeitsbedingungen beiträgt.	
210		
211	➤ <u>Deshalb muss das Thema Humanisierung der Arbeitswelt</u>	
212	<u>wieder verstärkt auf die Tagesordnung. Im Dialog mit den</u>	
213	<u>Gewerkschaften wollen wir erarbeiten, wie das Thema</u>	
214	<u>wieder besser etabliert werden kann.</u>	
215		
216	● <b>Qualifizierung</b>	
217		
218	Bildung und Weiterbildung sind ein Menschenrecht	
219	und ein Grundpfeiler der Demokratie. Sie sichern	
220	die gesellschaftliche Teilhabe für alle. Die Bildung	
221	unserer Kinder, ebenso wie der Bevölkerung insge-	
222	samt, stellt eine bedeutende Ressource dar, die zur	
223	Sicherung von Beschäftigung und für die Innovati-	
224	onsfähigkeit unseres Landes notwendig ist.	
225		
226	➤ <u>Daraus leitet sich die Forderung nach einem inklusiven</u>	
227	<u>und gebührenfreien Bildungssystem von der Kindertages-</u>	
228	<u>stätte bis zur Hochschule sowie Meisterabschluss bzw. an-</u>	
229	<u>derer höherer Abschlüsse (z.B. im Kaufmännischen Bereich,</u>	
230	<u>Gesundheitswesen, Dienstleistungswesen etc.) ab, ebenso</u>	
231	<u>wie der Anspruch auf lebenslanges Lernen. Die Digitalisie-</u>	
232	<u>rung stellt nicht nur neue Anforderungen an die Beschäftig-</u>	
233	<u>ten, sondern auch an unser Bildungswesen. Wir müssen</u>	
234	<u>endlich gleiche Bildungschancen für alle schaffen.</u>	
235		
236	Die Folge unseres aktuellen Bildungssystems ist,	
237	dass es in unserer Gesellschaft eine viel zu große	
238	Gruppe von jungen Menschen gibt, die am Ende ih-	
239	rer Schulzeit zu „Bildungsverlieren“ bzw. durch feh-	
240	lende finanzielle Mittel für Weiterbil-	
241	dung/Umschulung in ihrem Berufsleben zu “Digita-	
242	lisierungsverlierern” werden.	
243		
244	➤ <u>Das Bildungswesen in Baden-Württemberg und Deutsch-</u>	
245	<u>land ist nach wie vor strukturell unterfinanziert und somit</u>	
246	<u>der Digitalisierung nicht gewachsen. Hier muss sich mehr</u>	
247	<u>tun! Es muss in die Lehrerausbildung sowie in die Weiter-</u>	
248	<u>qualifikation investiert werden. Außerdem sind Gütekrite-</u>	
249	<u>rien für “gute Bildungsangebote” bzgl. Bildungsangebote zu</u>	
250	<u>entwickeln.</u>	
251		
252	➤ <u>Die Prozesse zur Qualifizierungsfreigabe von Seiten der</u>	
253	<u>Länder/des Bundes müssen dahingehend überprüft werden,</u>	
254	<u>dass auch digitale Bildungsangebote (eLearnings sowie</u>	
255	<u>Blendet Learnings) mit Zertifikatsabschlüssen beschleunigt</u>	
256	<u>und in deutscher Sprache angeboten werden. Derzeit sind</u>	
257	<u>solche Angebote überwiegend aus England und USA auf</u>	
		Streiche Z. 244 bis 262: „ <u>Das Bil-</u> <u>dungswesen ... als Hindernis.“</u>

258	<u>dem Markt vorhanden. Die BRD darf als Bildungsanbieter</u>	
259	<u>nicht abgehängt werden.</u>	
260		
261	Der Föderalismus erweist sich bisher im Bildungsbe-	
262	reich als Hindernis.	
263		
264	➤ <u>Damit Arbeitnehmer*innen, aber auch Schüler*innen, bei</u>	
265	<u>Umzug in ein anderes Bundesland auch dort die gleichen</u>	
266	<u>Chancen haben, fordern wir ein bundesweit einheitliches</u>	
267	<u>Bildungswesen, insbesondere im Bereich Digitalisierung.</u>	
268		
269	Weiterbildung und Qualifizierung sind zentrale Er-	
270	folgsfaktoren bei der Bewältigung des digitalen	
271	Wandels, zur Sicherung von Beschäftigung und zum	
272	Schutz vor Dequalifizierung und prekärer Arbeit.	
273	Leider ist es immer noch so, dass es keine ausrei-	
274	chenden rechtlichen Rahmenbedingungen gibt, die	
275	es allen Beschäftigten ermöglichen, Weiterbildung	
276	und Qualifizierung unabhängig von den Vorstellun-	
277	gen des jeweiligen Arbeitgebers zu nutzen. Häufig	
278	wird Weiterbildung als individuelle Investition in die	
279	eigene Beschäftigungsfähigkeit abverlangt oder als	
280	Luxus deklariert.	
281		
282	Eine Maschine kann nie einen Menschen ersetzen.	
283	Eine Maschine darf allerdings einen Menschen un-	
284	terstützen. Gerade im Bereich der Pflege und des	
285	traditionellen Handwerks sehen wir ein großes Po-	
286	tenzial, wie im Zuge der Digitalisierung die Arbeit	
287	erleichtert werden kann. Um das Hand in Hand von	
288	Mensch und Maschine zu ermöglichen, ist es wich-	
289	tig, dass bereits in der Schule das nötige Wissen	
290	vermittelt wird. Im Zuge des lebenslangen Lernens	
291	müssen allerdings auch kostenlose Weiterbil-	
292	dingsmaßnahmen für Erwachsene angeboten wer-	
293	den. Diese Angebote müssen stetig weiterentwi-	
294	ckelt werden. Was jetzt noch aktuell ist, kann be-	
295	reits binnen Stunden von vorgestern sein.	
296		
297	➤ <u>Die AfA setzt sich für einen Rechtsanspruch auf Weiter-</u>	
298	<u>bildung und Qualifizierung ein. Gerade die Bildungszeit ist in</u>	
300	<u>diesem Zusammenhang auszubauen und zu verteidigen.</u>	
301	<u>Digitale Rendite darf nicht nur den Unternehmen, sondern</u>	
302	<u>muss auch den Beschäftigten zu Gute kommen. Um die Her-</u>	
303	<u>ausforderungen des technologischen Wandels zu meistern,</u>	
304	<u>müssen diese das Recht haben, sich im Rahmen ihres Be-</u>	
305	<u>rufslebens fortzubilden. Die Weiterbildung für Arbeitneh-</u>	
306	<u>mer*innen darf nicht von der Bildungszeit abgezogen wer-</u>	
307	<u>den, sondern muss zusätzlich erreichbar sein. Im Fragen der</u>	
308	<u>Weiterbildung befürworten wir ein Initiativrecht von Be-</u>	
309	<u>triebsrät*innen.</u>	
310		
311	➤ <u>Wir begrüßen ausdrücklich das Ziel der SPD-</u>	
312	<u>Bundestagsfraktion, bis 2020 für alle Erwerbspersonen</u>	

<p>313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366</p>	<p><u>einen Rechtsanspruch auf eine kostenlose und hochwertige Weiterbildungsberatung inklusive einer Kompetenzerfassung einzuführen.</u></p> <p>➤ <u>Bei steigender Produktivität müssen auch die Löhne steigen. Es darf keine Entkopplung gering bezahlter Tätigkeiten von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung stattfinden.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Arbeit muss ihren Wert behalten - die organisatorischen Entgrenzung der Arbeit gestalten</b></li> </ul> <p>In den letzten Jahren wurden häufig Tätigkeiten auf Werkverträger oder Soloselbständige ausgelagert. Der Einsatz digitaler Technologien erleichtert diese Entwicklung. Mit den Werkverträgen steht dem Markt bereits ein Instrumente zur Verfügung, das von Arbeitgebern zur Kostenminimierung und Umgehung von Tarifverträgen, Mitbestimmung und Arbeitsschutz oftmals ausgenutzt/missbraucht wird. Seit einiger Zeit etabliert sich zudem das Crowdfunding als Plattform, bei der Arbeit an den Niedrigbietendsten weitergegeben wird. Laut einer Studie der Hans-Böckler Stiftung aus dem Jahr 2016 verdienen 70 Prozent der User auf Crowdfunding-Plattformen weniger als 500 Euro im Monat. Insgesamt liegt laut dieser Studie der Verdienst derjenigen, die nebenberuflich tätig sind, bei 326 Euro pro Monat. Bei „hauptberuflichen Crowd-Workern“, die zur Zeit ca. 20 Prozent ausmachen, beläuft sich das mittlere Einkommen auf rund 1.500 Euro. Vorsorge für den Krankheitsfall oder die Zeiten von Auftragslosigkeit kann so nicht getroffen werden. Hinzu kommen fehlende Altersvorsorge und die Gefahr der Altersarmut. Dies hat letztlich auch erhebliche Folgen für unsere sozialen Sicherungssysteme und ihre Finanzierbarkeit. Dennoch ist diese Form von selbstbestimmten und hierarchiefreiem Arbeiten für viele Crowd-Worker attraktiv. Fragen der sozialen Absicherung der Crowd-Worker müssen deshalb genauso auf die Tagesordnung wie das Thema Werkverträge. Außerdem müssen die Begriffe „Betrieb“ und „Beschäftigte“ neu definiert werden.</p> <p>➤ <u>Crowdfunding muss so ausgestaltet werden, dass Dynamik und Flexibilität nicht eingeschränkt, aber dennoch schützende Leitplanken vorhanden sind.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Arbeitsplatz ohne Grenzen</b></li> </ul> <p>Arbeit wird zunehmend mobil und virtuell, oftmals wird nur noch ein Smartphone und Laptop benötigt. Dadurch eröffnen sich dem mobilen Arbeiten und vor allem dem Homeoffice neue Möglichkeiten, die vor Jahren noch undenkbar waren. Einerseits bietet sich die Chance, Familie</p>	
--	--	--

367	und Beruf in Einklang zu bringen. Andererseits entsteht	
368	der Druck einer permanenten digitalen Kommunikation	
369	und ständigen Erreichbarkeit mit kurzen Reaktionszeiten.	
370		
371	➤ <u>Die AfA fordert Arbeitszeitkonten-Modelle, die die indivi-</u>	
372	<u>duelle Work-Life-Balance, die persönliche Weiterentwick-</u>	
373	<u>lung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wei-</u>	
374	<u>ter verbessern. Das kann zu mehr Selbstbestimmung und</u>	
375	<u>Freiheit in der persönlichen Lebensplanung der Beschäf-</u>	
376	<u>tigten führen.</u>	
377		
378	Gerade im Modell der Vertrauensarbeitszeit mangelt es	
379	an klaren Regeln. Der Arbeitstag von acht Stunden wird	
380	ebenso durchbrochen wie die Ruhezeiten. Es gibt keine	
381	Kontrolle. Aus diesem Grund muss es auch das Recht auf	
382	Nichterreichbarkeit geben. Dies gilt ganz besonders für	
383	Sonn- und Feiertage. Zur Prüfbarkeit, ob Gesetze und Ta-	
384	rifverträge eingehalten wurden, ist Vertrauensarbeitszeit	
385	rechtlich zu unterbinden und eine verpflichtende Zeiter-	
386	fassung zwingend.	
387		
388	➤ <u>Es ist deshalb zu prüfen, ob auch das Arbeitszeitgesetz an</u>	
389	<u>neue Gegebenheiten anzupassen ist. Die Grenzen zwi-</u>	
390	<u>schen Arbeit und Privatleben dürfen nicht verwischt wer-</u>	
391	<u>den. Es braucht weiterhin ein Privatleben ohne Arbeit</u>	
392	<u>und eine geschützte Freizeit.</u>	
393		
394	Mit der mobilen Arbeit, also der Arbeit in Einsatzwechsel-	
395	tätigkeit, besteht für einige Arbeitnehmer*innen keine	
396	erste Tätigkeitsstätte. Dadurch gibt es keinen Anspruch	
397	auf Einrichtung eines betrieblichen oder häuslichen Ar-	
398	beitsplatzes. Wir fordern dies zu ändern. Jede*r Arbeit-	
400	nehmer*in soll innerhalb der mobilen Arbeitswelt ent-	
401	scheiden können, wo der Arbeitsplatz sein soll. Diese Ar-	
402	beitsstätte muss alle Vorschriften und rechtlichen Best-	
403	immungen erfüllen. So kann ein Sofa nicht einen richtigen	
404	und ergonomischen Arbeitsplatz ersetzen. Die gesund-	
405	heitlichen Folgen wollen wir damit eindämmen und ver-	
406	hindern, dass die hierdurch entstehenden Kosten die So-	
407	zialkassen zu belasten.	
408		
409	● <b>Mitbestimmung ausbauen</b>	
410		
411	Durch die räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit	
412	erschwert sich auch die betriebliche Mitbestimmung. Uns	
413	ist klar jeder Millimeter Mitbestimmung muss erkämpft	
414	werden.	
415		
416	➤ <u>Deshalb ist es notwendig sicherzustellen, dass in allen</u>	
417	<u>Betrieben ein Betriebsrat beziehungsweise bei ganz klei-</u>	
418	<u>nen Betrieben ein Interessenvertreter gewählt wird. Ge-</u>	
419	<u>meinsam mit den Arbeitnehmervertretern und den DGB-</u>	
420	<u>Gewerkschaften wollen wir Lösungen suchen.</u>	
421		

<p>422 Für uns ist klar, dass ein gutes Arbeitsleben nur mit einer  423 starken Mitbestimmung möglich ist.  424</p> <p>425 • <b>Arbeitnehmer*in im Datenschutz</b>  426</p> <p>427 Das Einsetzen von mobilen Endgeräten ermöglicht die Er-  428 stellung eines digitalen Profils der Arbeitnehmer*innen.  429</p> <p>430 ➤ <u>Die Auswertung von Bewegungs- und Transaktionsdaten</u>  431 <u>der Arbeitnehmer*innen durch Arbeitgeber*innen darf</u>  432 <u>nicht stattfinden. Ebenso muss der Verkauf dieser Daten</u>  433 <u>sowie die Leistungs- und Verhaltenskontrolle auf Dauer</u>  434 <u>ausgeschlossen sein. Scheiden Arbeitnehmer*Innen aus</u>  435 <u>einem Unternehmen aus, sind die nicht gesetzlich zur</u>  436 <u>Speicherung vorgeschriebenen Daten zu löschen. Gene-</u>  437 <u>rell gibt es ein Beweisverwertungsverbot, sofern nicht in</u>  438 <u>einem Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung mit klarer</u>  439 <u>Zweckbindung eine Ausnahme vereinbart wurde.</u>  440</p> <p>441 • <b>Voraussetzungen müssen stimmen</b>  442</p> <p>443 Für die Arbeit von morgen muss auch im Bereich des  444 Breitbandausbaus ein Grundstein gelegt werden. Ohne  445 ein schnelles Internet fehlen die Voraussetzungen, um in  446 Zukunft auf dem Markt agieren zu können. Nach dem  447 Breitbandatlas der Bundesregierung besitzen bislang 77,3  448 Prozent der baden-württembergischen Haushalte einen  449 Anschluss mit mehr als 50 Megabit je Sekunde. Vor allem  450 in den Städten gibt es bereits ein gutes Netz, doch gerade  451 in ländlichen Gebieten, wie im Nordosten Baden-  452 Württembergs, Oberschwaben und dem Schwarzwald, ist  453 schnelles Internet vergebens zu finden. Für eine gute Te-  454 learbeit wird zudem eine Bandbreite von mindestens 100  455 Megabit je Sekunde gefordert. Eine Zahl, die sich mit den  456 Anforderungen der Zukunft bestimmt noch steigern wird.  457 Die Politik hat sich in diesem Bereich bisher zu sehr aus-  458 geruht und muss mehr Eigeninitiative ergreifen!  459</p> <p>460 ➤ <u>Deshalb ist die Sicherstellung der Gleichwertigkeit der</u>  461 <u>Lebensverhältnisse in urbanen Zentren und im ländlichen</u>  462 <u>Raum nicht nur ein wirtschaftliches Ziel, sondern auch ei-</u>  463 <u>ne soziale Verantwortung. Moderne Strukturpolitik darf</u>  464 <u>sich nicht nur auf Ballungszentren beschränken.</u></p>	<p>Entscheidung der Konferenz</p> <p><input type="checkbox"/> Annahme</p> <p><input type="checkbox"/> Material an</p> <p><input type="checkbox"/> Erledigt durch</p> <p><input type="checkbox"/> Ablehnung</p>
---	--

**Antrag Nr. 2:**

**Antragsteller:** AfA-Landesvorstand

**Empfänger:** SPD-Landtagsfraktion,

**Betr.:** Baden Württemberg muss für gute Arbeit stehen!

		Empfehlung der Antragskommission
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34	<p><b>Baden-Württemberg muss für gute Arbeit stehen!</b></p> <p>Die Sozialdemokratie in Baden-Württemberg stellt sich gegen die derzeit geplante Änderung des „Gesetzes zur Änderung des Gesetzes des Landes Baden-Württemberg zum Schutz der Natur und zur Pflege der Landschaft und weiterer Vorschriften“. Die grün-schwarze Landesregierung hat hier im Bereich weiterer Vorschriften versteckt eine Änderung des Landestariftreue- und Mindestlohngesetz untergebracht.</p> <p>Die AfA Baden-Württemberg missbilligt dieses Vorgehen und fordert stattdessen eine Weiterentwicklung des Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes sowie bessere Kontrollen der Einhaltung. Diese Änderung muss transparent und im Dialog mit den Gewerkschaften stattfinden! Als Vorlage der Änderung könnte das Landestariftreue- und Mindestlohngesetz aus Rheinland-Pfalz dienen, welches beispielsweise zur Gesetzeinhaltung eine Service-Stelle vorsieht.</p> <p>Der Staat trägt für uns Sorgfalt, dass sich bei Ausschreibungen keine Dumpingangebote zu Lasten der Arbeitnehmer*innen durchsetzen können!</p> <p><b>Begründung:</b></p> <p>Unter der SPD wurde 2013 das Landestariftreue- und Mindestlohngesetz eingeführt. Damit ging man einen wichtigen Schritt, um Baden-Württemberg als Musterland für gute Arbeit zu gestalten und ein Zeichen Richtung Mindestlohn auf Bundesebene zu setzen. Da der Mindestlohn auf Bundesebene mittlerweile höher als 8,50 Euro die Stunde ist, ist eine Änderung des Gesetzes sinnvoll. Allerdings im Sinne einer Verbesserung!</p>	<p><b>Annahme in Fassung Antragskommission</b></p> <p>Ersetze Z. 3 bis 22 durch <u>„Die AfA Baden-Württemberg fordert von der Landesregierung die Weiterentwicklung des Landestariftreue- und des Mindestlohngesetzes sowie bessere Kontrollen der Einhaltung. Dazu muss ein transparentes Verfahren mit den Gewerkschaften stattfinden!“</u></p> <p>Einfügen nach Z. 34: <u>„Bei der geplanten Änderung des „Gesetzes zur Änderung des Gesetzes des Landes Baden-Württemberg zum Schutz der Natur und zur Pflege der Landschaft und weiterer Vorschriften“ sind lediglich Anpassungen am Mindestlohngesetz des Bundes vorgesehen und keine Verbesserungen.“</u></p> <p>Entscheidung der Konferenz</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Annahme</li><li><input type="checkbox"/> Material an</li><li><input type="checkbox"/> Erledigt durch</li><li><input type="checkbox"/> Ablehnung</li></ul>

**Antrag Nr. 3:**

**Antragsteller:** AfA-Kreisverband Breisgau-Hochschwarzwald,  
AfA-Kreisverband Freiburg

**Empfänger:** SPD-Landtagsfraktion,

**Betr.:** Hände weg vom Bildungszeitgesetz!

		Empfehlung der Antragskommission
1	<b>Hände weg vom Bildungszeitgesetz!</b>	<b>Annahme in Fassung der Antragskommission</b>
2		
3	Der AfA-Landesvorstand nimmt Kontakt zu Anbietern von	Verschiebe Z. 11 bis 16 in Z. 2
4	Bildungszeitmaßnahmen auf mit dem Ziel, die Angriffe der	
5	aktuellen Landesregierung auf das Bildungszeitgesetz abzu-	Ersetze Z. 3 bis 6 durch „ <u>Unsere</u>
6	wehren.	<u>Haltung ist hier klar: Hände weg</u>
7		<u>vom Bildungszeitgesetz!</u>
8		
9	<b>Begründung:</b>	
10		
11	Das Bildungszeitgesetz ist in Gefahr. Die Grün-Schwarze Lan-	<u>Um die Angriffe abzuwehren,</u>
12	desregierung wird eine Evaluation des von Grün-Rot verab-	<u>wird der AfA-Landesverband ge-</u>
13	schiedeten Gesetzes durchführen. Den Äußerungen der zu-	<u>meinsam mit der SPD-</u>
14	ständigen Ministerin ist zu entnehmen, dass die Absicht be-	<u>Landtagsfraktion Kontakt zu An-</u>
15	steht, die Inhalte der Bildungsmaßnahmen drastisch zu re-	<u>bietern von Bildungszeitmaß-</u>
16	duzieren.	<u>nahmen aufnehmen und eine</u>
		<u>gemeinsame Strategie entwi-</u>
		<u>ckeln.“</u>
		Entscheidung der Konferenz
		<input type="checkbox"/> Annahme
		<input type="checkbox"/> Material an
		<input type="checkbox"/> Erledigt durch
		<input type="checkbox"/> Ablehnung

**Antrag Nr. 4:**

**Antragsteller:** AfA-Kreisverband Breisgau-Hochschwarzwald,  
AfA-Kreisverband Freiburg

**Empfänger:** SPD-Landesvorstand, SPD-Landtagsfraktion

**Betr.:** Digitalisierung der Arbeitswelt

		Empfehlung der Antragskommission
1	<b>Digitalisierung der Arbeitswelt</b>	<b>erledigt durch Annahme von Antrag 1</b>
2		
3	Wir fordern eine Konferenz zum Thema „Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt, und wie wir gestalterisch an der Entwicklung der digitalen Welt in Deutschland teilnehmen“.	
4		
5		
6		
7		
8		
9	<b>Begründung:</b>	
10		
11	Die Digitalisierung wird unsere gesamte Arbeitswelt grundlegend verändern.	
12		
13		
14	Wir müssen darauf eingehen, dürfen uns nicht verschließen, denn ohne die Digitalisierung wird unsere Wirtschaft massiven Schaden nehmen und damit auch unsere Volkswirtschaft.	
15		
16		
17		
18		
19	Im Zusammenhang mit der Globalisierung wird sich auch die Arbeitszeit wohl ändern.	
20		
21		
22	Die Aufgabe der SPD wird sein, dass sie rechtzeitig auf diese Veränderungen reagiert und aktiv begleitet.	
23		
24		
25	Das Arbeitszeitgesetz muss weitestgehend erhalten bleiben, und wenn Arbeitszeiten durch die Digitalisierung und Globalisierung geändert werden sollen, muss dieses mit den Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten geschehen. Die Datensysteme müssen bzgl. der Heimarbeit die Arbeitszeiten erfassen und von entsprechenden Kontrollorganen, Betriebsrat u. ä. oder Gewerbeaufsicht eingesehen werden. Bei Verstößen muss es entsprechend rechtlich geahndet werden.	
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		
33		
34		
35	Der Datenschutz nimmt ebenfalls an Bedeutung zu und muss gemäß dem EU-Datenschutzgesetz anhängig Beschäftigte noch mehr als bisher schützen.	
36		
37		
38		
39	Durch die Vergabe von Aufgaben und Aufträge an "Crowdworker" o.ä. muss gewährleistet werden, dass diese nicht in eine prekäre Beschäftigung fallen und auch die Sozialleistung-	
40		
41		

42	gen müssen in irgendeiner Form geleistet werden, damit	Entscheidung der Konferenz <input type="checkbox"/> Annahme <input type="checkbox"/> Material an <input type="checkbox"/> Erledigt durch <input type="checkbox"/> Ablehnung
43	diese nicht später in die Altersarmut fallen.	
44		
45	Durch die Digitalisierung wird eine noch nicht zu beziffernde	
46	Zahl an Arbeitsplätzen wegfallen. Für die Betroffenen müs-	
47	sen Ausgleiche geschaffen werden.	
48		
49	Es muss ein Fond geschaffen werden oder auf die digitale	
50	Leistung muss eine zweckgebundene Steuer erhoben wer-	
51	den.	

**Antrag Nr. 5:**

**Antragsteller:** AfA-Kreisverband Karlsruhe-Stadt

**Empfänger:** AfA-Bundeskonferenz, S&D-Fraktion im Europäischen Parlament, SPD-Parteivorstand

**Betr.:** Faire Arbeit in Europa – Entsandte Arbeitnehmer\*innen schützen – Sozialdumping stoppen

		Empfehlung der Antragskommission
<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40</p>	<p><b>Faire Arbeit in Europa – Entsandte Arbeitnehmer*innen schützen - Sozialdumping stoppen</b></p> <p>Die AfA Baden-Württemberg unterstützt ausdrücklich die Initiative der sozialdemokratischen Fraktion im Europa-Parlament zur Verbesserung der Europäischen Entsenderichtlinie.</p> <p><b>Begründung:</b></p> <p>In den kommenden Monaten steht die Überarbeitung der Entsenderichtlinie in den Europäischen Gremien auf der Agenda. Dazu liegt ein Vorschlag der EU-Kommission vor, der durchaus gute Ansätze enthält. An einigen Stellen muss er aber weiterentwickelt werden.</p> <p>Arbeitstage von rund 14 Stunden, Löhne deutlich unter der 1000-Euro-Marke, kein Kündigungsschutz: So sieht die Realität für viele entsandte, d.h. für eine begrenzte Zeit ins EU-Ausland geschickte, Beschäftigte derzeit in Europa beispielsweise im Baugewerbe, im Transportwesen oder in der Pflege aus. Was Arbeitszeiten, Lohn oder Kündigungsschutz angeht, sind die entsandten Beschäftigten an ihrem Einsatzort oft schlichtweg Arbeitnehmer zweiter Klasse, da sie formell noch in ihrem Heimatland beschäftigt sind.</p> <p>Dies gilt es zu ändern.</p> <p>Die Forderungen der S&amp;D-Fraktion im Einzelnen:</p> <p>Die Europäische Kommission hat am 8. März 2016 Änderungen an der Richtlinie vorgeschlagen. Unsere Bewertung im Überblick:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die EU-Kommission will den Lohnbegriff von „Mindestlohnsatz“ zu „Entlohnung“ ändern. Gut so, denn entsandten Arbeitnehmer*innen müssen so weitaus mehr Lohnbestandteile gezahlt werden. Die Definition der Lohnbestandteile muss aber bei den Mit-</li> </ul>	<p><b>Annahme in Fassung der Antragskommission</b></p> <p>Ersetze Z. 4 bis 7 durch „<u>Die SPD-Fraktion im Europäischen Parlament wird aufgefordert, weiter an der Verbesserung der Europäischen Entsenderichtlinie in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte zu arbeiten.</u> <u>Der Parteivorstand wird aufgefordert, diese Arbeit als dringlich einzustufen und zu unterstützen.</u>“</p> <p>Einfügen Z. 12 bis 28 in Z. 8</p>

<p>41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79</p>	<p>gliedstaaten liegen. Außerdem dürfen zusätzliche Kosten, die bei einer Entsendung anfallen, etwa der Transport zum Arbeitsort oder die Kosten für die Unterbringung, nicht vom Lohn abgezogen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Auftragsvergabe an ausländische Subunternehmer kann an die gleichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen geknüpft werden, wie sie für inländische Unternehmen gelten. Gut so, denn das führt zu mehr Lohngerechtigkeit und schützt deutsche Tarifverträge.</li> <li>- Entsandte Leiharbeiter*innen sollen wie heimische Leiharbeiter*innen behandelt werden. Gut so, denn so könnten sie vergleichbare Löhne wie die heimischen Kollegen erhalten.</li> <li>- Nach 24 Monaten sollen entsandte Arbeitnehmer*innen dem vollen Arbeitsrecht des Aufnahmestaates unterliegen. Dieses Zeitfenster ist zu weit gefasst, denn Entsendungen dauern im Schnitt weniger als vier Monate. Daher fordern wir eine stärkere Begrenzung.</li> <li>- Allgemeinverbindliche Tarifverträge sollen auf entsandte Arbeitnehmer*innen in allen Branchen angewandt werden. Wir wollen, dass zusätzlich nicht allgemeinverbindliche Tarifverträge gelten.</li> </ul> <p>Was im Kommissionsvorschlag fehlt: Wiederherstellung des rechtlichen Mindestcharakters der Richtlinie. Der EuGH hat in einer Reihe von Urteilen die Richtlinie als Maximalstandard ausgelegt, d.h.: Die Mitgliedstaaten können, selbst wenn sie wollten, die in der Entsenderichtlinie festgesetzten Standards nicht erhöhen, da das als Einschränkung der wirtschaftlichen Freiheit ausgelegt werden könnte. Dies müssen wir ändern. So bleibt die Entsenderichtlinie kein reines Binnenmarktinstrument, und die Mitgliedstaaten sind frei, mehr Schutz zu gewähren.</p>	<p>Entscheidung der Konferenz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Annahme</li> <li><input type="checkbox"/> Material an</li> <li><input type="checkbox"/> Erledigt durch</li> <li><input type="checkbox"/> Ablehnung</li> </ul>
---	---	---

**Antrag Nr. 6:**

**Antragsteller:** AfA-Kreisverband Rhein-Neckar

**Empfänger:** AfA-Bundeskonferenz, SPD-Bundestagsfraktion, SPD-Landtagsfraktion,

**Betr.:** Mehr Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns und Erhöhung des Personals beim Zoll

		Empfehlung der Antragskommission
<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40</p>	<p><b>Mehr Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns und Erhöhung des Personals beim Zoll</b></p> <p>Der Mindestlohn bremst Dumpinglöhne für Arbeitnehmer*innen. Wir fordern, die Zahl der Kontrollen zu erhöhen und mehr Zollbeamten*innen auszubilden, um unbesetzte Planstellen beim Zoll schneller besetzen zu können.</p> <p><b>Begründung:</b></p> <p>Im ersten Halbjahr 2017 wurden laut Bundesministerium 2.433 Ermittlungsverfahren eingeleitet, weil Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn oder die in bestimmten Branchen üblichen Mindestlöhne nicht zahlten.</p> <p>Derzeit sind nach früheren Angaben des Ministeriums von den gut 7.200 Planstellen für das Jahr 2017 mehr als 900 nicht besetzt. 1.600 zusätzliche Planstellen sind wegen der Einführung des Mindestlohns vorgesehen. Diese werden aber erst nach und nach in den nächsten Jahren besetzt, da die neuen Beamten erst auszubilden sind. Der Chef der Deutschen Zoll- und Finanzgewerkschaft, Dieter Dewes, fordert sogar 2.500 zusätzliche Kontrolleure. Er sieht ein "erhebliches Personaldefizit".</p> <p>Negativ wirke sich dies besonders im Kampf gegen organisierte Kriminalität aus. Man brauche Zeit und Personal, um Ermittlungen zu Ende zu führen, bei denen es um "organisierte Formen von Schwarzarbeit" gehe, sagte er der SZ.</p> <p>Die "Finanzkontrolle Schwarzarbeit" (FKS) des Zolls hat 2017 bei ihren Prüfungen deutlich mehr Verstöße gegen die in Deutschland geltenden Mindestlöhne aufgedeckt. Die Zollbeamten kontrollieren, ob Arbeitgeber die Mindestlöhne einhalten, Schwarzarbeiter beschäftigen und Sozialversicherungsbeiträge korrekt bezahlen. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit prüfe verstärkt nach dem Grundsatz "Qualität vor Quantität". Ziel sei dabei, mehr als früher "die Bereiche und Branchen ins Visier zu nehmen, in denen am ehesten mit Schwarzarbeit und Mindestlohnverstößen zu rechnen ist und so die besonders großen Betrugsfälle aufzudecken". Dies führe "zu mehr Ermitt-</p>	<p><b>Annahme in Fassung der Antragskommission</b></p> <p>Ersetze Z. 4 bis 7 durch „<u>Noch immer sind mehr als 10 % der vorgesehenen Planstellen im Bereich des Zolls zur Kontrolle des Mindestlohns nicht besetzt.</u> <u>Dies ist für die SPD ein unzumutbarer Zustand, den es zu verbessern gilt!</u> <u>Aus diesem Grund fordern wir, mehr Zollbeamten*innen auszubilden, um die Zahl der Kontrollen erhöhen zu können.“</u></p>

41 42 43 44 45 46 47	lungsverfahren und zu einer Zunahme der festgesetzten Schadenssummen", sagte der Ministeriumssprecher. Auch die Höhe des verhängten Bußgelds erhöhte sich demnach deutlich: Wegen des Nichteinhaltens von Mindestlöhnen wurden 2017 bis Mitte des Jahres Bußgelder von fast 19 Millionen Euro fällig.	Entscheidung der Konferenz <input type="checkbox"/> Annahme <input type="checkbox"/> Material an <input type="checkbox"/> Erledigt durch <input type="checkbox"/> Ablehnung
--	---	---

**Antrag Nr. 7:**

**Antragsteller:** AfA-Kreisverband Göppingen

**Empfänger:** AfA-Bundesvorstand, SPD-Parteivorstand, SPD-Bundestagsfraktion

**Betr.:** **DRK–Schwestern sind keine Arbeitnehmerinnen zweiter Klasse!  
Der Sonderstatus der Schwesternschaften des Roten Kreuz auf Grundlage einer Änderung des DRK-Gesetzes muss abgeschafft werden**

		Empfehlung der Antragskommission
<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39</p>	<p><b>DRK–Schwestern sind keine Arbeitnehmerinnen zweiter Klasse! Der Sonderstatus der Schwesternschaften des Roten Kreuz auf Grundlage einer Änderung des DRK-Gesetzes muss abgeschafft werden</b></p> <p>Rotkreuzschwestern müssen als Leiharbeiterinnen voll anerkannt werden, die Ankündigung des Bundesarbeitsministeriums, einen Sonderstatus für die Schwesternschaften auf Grundlage einer Änderung des DRK Gesetzes zu erreichen, darf nicht umgesetzt werden. Im Betriebsverfassungsgesetz müssen sie als Arbeitnehmerinnen in §5 aufgenommen werden.</p> <p><b>Begründung:</b></p> <p>Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ebenso für die Rotkreuzschwestern, die nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 01.04.2017 im Sinne der Leiharbeits-Richtlinie als Arbeitnehmer anzusehen sind.</p> <p>Die Arbeit der DRK–Schwestern ist nicht vergleichbar mit einer caritativen Tätigkeit. Die Arbeit, die von den Rotkreuzschwestern in den Krankenhäusern oder vergleichbaren Einrichtungen ausgeführt wird, entspricht eins zu eins derjenigen, wie sie von den dort angestellten Pflegekräften erbracht wird.</p> <p>Die Ausnahmeregelung, die der DRK–Präsident Dr. Rudolf Seiters mit dem Bundesarbeitsministerium vereinbart hat, widerspricht EU–Recht. Das DRK–Gesetz darf nicht um eine Ausnahme ergänzt werden, die das AÜG umgeht. Dies würde die Rotkreuzschwestern gegenüber den anderen Arbeitnehmern (Pflegekräften) in den Krankenhäusern weiterhin schlechter stellen, da sie dann als „Dauerleiharbeiterinnen“ aus der betrieblichen Mitbestimmung ausgeschlossen wären.</p>	<p>Empfehlung der Antragskommission</p> <p><b>Empfehlung erfolgt mündlich</b></p>

40	Dies bedeutet, sie hätten nur die eingeschränkten Rechte	Entscheidung der Konferenz <input type="checkbox"/> Annahme <input type="checkbox"/> Material an <input type="checkbox"/> Erledigt durch <input type="checkbox"/> Ablehnung
41	aus §14 AÜG. Unter anderem dürften sie nur den Betriebsrat	
42	wählen, würden aber über kein passives Wahlrecht verfü-	
43	gen.	
44		
45	Die Sonderregelung, die das DRK mit der Festschreibung in	
46	das DRK-Gesetz verfolgt, wäre überdies nicht EU-	
47	rechtskonform.	

**Antrag Nr. 8:**

**Antragsteller:** AfA-Kreisverband Böblingen

**Empfänger:** AfA-Landesvorstand, SPD-Landtagsfraktion,

**Betr.:** Gleicher Lohn für gleiche Arbeit –  
für Lehrkräfte im Arbeitnehmer/innen-Verhältnis

		Empfehlung der Antragskommission
<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41</p>	<p><b>Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – für Lehrkräfte im Arbeitnehmer/innen-Verhältnis</b></p> <p>Die AfA Baden-Württemberg setzt sich dafür ein, dass die Netto-Lohn-Unterschiede zwischen Lehrkräften im Beamten- und Lehrkräften im Arbeitnehmer-Verhältnis aufgehoben werden. Die AfA fordert folgende Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Baden-Württemberg-Zulage für alle Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis</li> <li>• Anerkennung jeglicher einschlägiger Berufserfahrung und von förderlichen Zeiten bei der Stufenzuordnung</li> <li>• Qualifizierungsangebote für Nichterfüller/innen</li> <li>• Für befristet Beschäftigte: Bezahlung der Sommerferien und eine Beschäftigungsperspektive</li> <li>• Arbeitnehmergerechte Bruttowerte für Zulagen</li> </ul> <p><b><u>Begründung:</u></b></p> <p>500 € im Schnitt, monatlich – das ist der Netto-Lohn-Unterschied zwischen einer Lehrkraft im Beamtenverhältnis und einer Lehrkraft im Arbeitnehmer-Verhältnis (sog. „angestellte Lehrkraft“). Das betrifft sogenannte „Erfüller/innen“, die bei gleicher Ausbildung und gleicher Eignung aus z.B. gesundheitlichen oder Alters-Gründen nicht verbeamtet werden und mehrere hundert Euro monatlich weniger Netto-Gehalt hinnehmen müssen. Das betrifft des Weiteren die sogenannten „Nichterfüller/innen“, die dieselbe Tätigkeit in den Schulen ausüben mit vergleichbaren Ausbildungen, bei gleicher Belastung, gleichen Aufgaben, gleiche Pflichten, ... für bis zu 1000 € weniger monatlich als ihre Kolleg/innen im Beamten-Verhältnis.</p> <p><b>1. Eine Baden-Württemberg-Zulage für alle Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis.</b></p> <p>Die Nettodifferenz zwischen Beamten und Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis war bislang bereits in Ba-</p>	<p><b>Annahme in Fassung der Antragskommission</b></p> <p>Ersetze Z. 4 bis 7 durch: <u>„Die AfA Baden-Württemberg fordert die SPD-Landtagsfraktion auf, dass sie sich dafür einsetzt, die Netto-Lohn-Unterschiede zwischen Lehrkräften im Beamtenstatus und im Arbeitnehmerverhältnis zu verringern und nach und nach aufzuheben. Als mögliche Instrumente fordern wir:“</u></p> <p>Streiche Z. 15 bis 17</p> <p>Einfügen in Z. 18: <u>„Darüber hinaus wollen wir, dass die Bezahlung unserer Lehrkräfte unter keinen Umständen im Sommer ausgesetzt werden darf.“</u></p>

<p>42 den-Württemberg am höchsten. Durch den BW-Bonus hat  43 sich dieser Abstand noch vergrößert. Eine solche strukturelle  44 Zusatzleistung in dieser Höhe wie den BW-Bonus gibt es in  45 keinem anderen Bundesland. Warum nicht auch für die Ar-  46 beitnehmer/innen?  47</p> <p>48 <b>2. Anerkennung jeglicher einschlägiger Berufserfahrung</b>  49 <b>und von förderlichen Zeiten bei der Stufenzuordnung.</b>  50 Die Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis werden gebraucht  51 – warum sonst hat man sie eingestellt? Der Tarifvertrag lässt  52 die Anerkennung von Berufserfahrung zu. Warum wendet  53 die Landesregierung diese Kann-Option nicht an?  54</p> <p>55 <b>3. Qualifizierungsangebote für Nichterfüller/innen.</b>  56 Nichterfüller/innen leisten genau dieselbe Arbeit und genau-  57 so gut, wie voll ausgebildete Lehrkräfte. Weil ihnen das ent-  58 sprechende „Zertifikat“ fehlt, verdienen sie deutlich weni-  59 ger. Im Tarifvertrag ist die Möglichkeit der Qualifizierung  60 enthalten.  61</p> <p>62 <b>4. Für befristet Beschäftigte: Bezahlung der Sommerferien</b>  63 <b>und eine Beschäftigungs-perspektive</b>  64 Jedes Jahr entlässt das Land 2.500 bis 3.000 befristete Lehr-  65 kräfte in die Sommerferien-Arbeitslosigkeit. Das Schuljahr  66 dauert vom 1.8. bis zum 31.7. Im Deputat sind die Ferien als  67 Arbeitszeit berücksichtigt. Warum nicht auch in der Bezah-  68 lung?  69</p> <p>70 <b>5. Arbeitnehmergerechte Bruttowerte für Zulagen</b>  71 Arbeitnehmer/innen haben dann Anspruch auf eine Zulage,  72 wenn die entsprechenden Beamten auch eine bekommen.  73 Der TV EntGO regelt nicht, in welcher Höhe die Zulage ge-  74 zahlt werden muss.  75 Von einer Zulage zum Beispiel in Höhe von 79,89€ bleiben  76 einem Beamten netto 53 Prozent, einer Angestellten hinge-  77 gen nur 43 Prozent – für dieselbe Arbeit.</p>	<p>Entscheidung der Konferenz</p> <p><input type="checkbox"/> Annahme</p> <p><input type="checkbox"/> Material an</p> <p><input type="checkbox"/> Erledigt durch</p> <p><input type="checkbox"/> Ablehnung</p>
---	--

**Antrag Nr. 9:**

**Antragsteller:** AfA-Kreisverband Rhein-Neckar

**Empfänger:** AfA-Bundeskonferenz, SPD-Bundestagsfraktion, SPD-Landtagsfraktion,

**Betr.:** Keine Ausweitung von Öffentlicher-Privater-Partnerschaft (ÖPP)

		Empfehlung der Antragskommission
<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42</p>	<p><b>Keine Ausweitung von Öffentlicher-Privater-Partnerschaft (ÖPP)</b></p> <p>Die AfA-Landesdelegiertenkonferenz spricht sich gegen eine weitere Ausweitung von ÖPP und anderen Privatisierungen im öffentlichen Bereich aus. Auch muss eine Überprüfung durchgeführt werden, wo es sinnvoll ist, aus solchen Verträgen auszusteigen.</p> <p><b>Begründung:</b></p> <p>Der Publizist <u>Werner Rügemer</u> hat auf der Grundlage des Verlaufs bisheriger ÖPP-Projekte und Recherchen vor Ort eine „Spur des Scheiterns“ diagnostiziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Investor geht bereits in den ersten Jahren in die <u>Insolvenz</u>, die öffentliche Hand muss die Verpflichtungen des Investors übernehmen und mit Verlust neu beginnen, so beim <b>Freizeit- und Badepark der Stadt Leimen</b> in Baden-Württemberg und bei zahlreichen weiteren Bäderprojekten wie der Keitum - Therme auf Sylt.</li> <li>• Der Investor steigert durch Nachforderungen die Miete weit über die anfangs vereinbarte Höhe, so etwa bei den <b>90 Schulen des Landkreises Offenbach und bei der Hamburger Elbphilharmonie</b>.</li> <li>• Schließlich scheitern Projekte, weil der Investor seine vertraglichen Verpflichtungen nicht erfüllen kann, so etwa beim Projekt des digitalen Bürgerportals, das die Stadt Würzburg mit der Bertelsmann-Tochterfirma Arvato vereinbart hatte „Würzburg integriert!“</li> <li>• Diese vielfältigen Formen des Scheiterns führt Rügemer auf Strukturelemente des ÖPP-Verfahrens zurück: Geheimhaltung der Verträge, private <u>Schiedsgerichtsbarkeit</u>, <u>Forfaitierung</u> mit Einredeverzicht (Verkauf der Mietforderungen an eine Bank), hohe Transaktions- und Beraterkosten, Zugehörigkeit der</li> </ul>	<p>Annahme als Resolution</p> <p>Streiche Z. 6-8: „Auch muss... auszusteigen.“</p>

<p>43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82</p>	<p>einschlägigen Berater zur organisierten ÖPP-Lobby, Alleinbestimmungsrecht des Investors bei den Subunternehmen u.a. Auch in Wirtschaftskreisen wird ÖPP inzwischen heftig kritisiert: „Bei ÖPP verdienen Konzerne, Banken und Berater das große Geld. Gemeinsam mit der öffentlichen Hand haben sie ein intransparentes System geschaffen – zulasten von Mittelstand und Steuerzahlern.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beim <b><u>Warnow-Tunnel in Rostock</u></b> und beim <b><u>Trave-Tunnel in Lübeck</u></b> erwies sich die Kalkulation der Investoren <u>Hochtief</u>, <u>Bilfinger Berger</u> und <u>Bouygues</u> als geschönt; deshalb wurden die Laufzeiten der Verträge von 30 auf 40 bzw. 50 Jahre erhöht, so dass Einwohner und andere Autofahrer länger Maut zahlen müssen und das Eigentum an den Tunneln erst später als vereinbart an die Kommunen übergeht.</li> <li>• Die <b>Wasserversorgung von Berlin</b> war in Kooperation mit dem französischen Konzern <u>Veolia Environnement</u> privatisiert worden. Die Kosten für den Berliner Bürger wurden hierdurch 20-30% teurer.</li> <li>• Bei der Lkw-Maut („<u>Toll Collect</u>“) zeigte sich die schwache Stellung der öffentlichen Hand auch bei Projekten des Bundes. Weil die Investoren Daimler, Telekom und cofiroute die Installationen auf den Autobahnen und in den Lkws erst mit einer Verzögerung von knapp zwei Jahren funktionsfähig machen konnten, entstand dem Staat ein Einnahmeausfall von gut 4 Milliarden Euro. Die 2004 von der Bundesregierung beim privaten Schiedsgericht eingereichte Schadenersatzklage – die Höhe des inzwischen aufgelaufenen Betrags mit Zinsen und Konventionalstrafen beläuft sich auf etwa 7 Milliarden Euro – wurde bis heute nicht entschieden; die Bundesregierung zeigte sich bereit (Stand Oktober 2013), auf mindestens 4,5 Milliarden Euro zu verzichten.</li> </ul> <p><i>(Quelle:www.wikipedia.de)</i></p>	<p>Entscheidung der Konferenz  <input type="checkbox"/> Annahme  <input type="checkbox"/> Material an  <input type="checkbox"/> Erledigt durch  <input type="checkbox"/> Ablehnung</p>
--	--	--

**Antrag Nr. 10:**

**Antragsteller:** AfA-Kreisverband Rhein-Neckar

**Empfänger:** AfA-Bundeskonferenz, SPD-Bundestagsfraktion, SPD-Parteivorstand  
SPD-Landesvorstand

**Betr.:** Verlängerung der Legislaturperiode des Deutschen Bundestages

		Empfehlung der Antragskommission
1	<b>Verlängerung der Legislaturperiode des Deutschen Bundestages</b>	<b>Ablehnung</b>
2		
3		
4	Die AfA-Landesdelegiertenkonferenz spricht sich gegen eine	
5	Verlängerung der Legislaturperiode des Bundestages von 4	
6	auf 5 Jahre aus. Wir wollen mehr Demokratie für die Bürger*innen und nicht weniger Möglichkeiten, sich zu beteiligen.	
7		
8		
9		
10		
11	<b>Begründung:</b>	
12		
13	Wir als SPD wollen mehr Demokratie. Eine Verlängerung der	
14	Amtszeit würde zugleich bedeuten, weniger häufig die Möglichkeit zur Mitbestimmung zu haben, dies ist nicht zielführend. Dies würde die Annäherung von Bürger*innen und der	
15	Parteien mit ihren Mandatsträger*innen nicht verbessern.	
16	Politik sollte nicht nur organisatorisch denken bei ihrer Entscheidung über die Amtszeit unserer Abgeordneten.	
17		
18		
19		
20		
21	Außerdem hat sich in den Bundestagswahlen wiederholt	
22	gezeigt, dass der Anteil an Nichtwähler*innen und die Politikverdrossenheit bei der Bevölkerung nicht weniger wird.	
23		
24	Viele wussten bis zum Wahltag noch nicht, wen sie wählen wollten, wer ihre Belange adäquat vertritt. Es ist in den	
25	Auswertungen des Wahlverhaltens klar hervorgegangen,	
26	dass dies bei kurzentschlossenen Wähler*innen dazu führte, dass die AfD ein besseres Ergebnis hatte. Wahlkampf unterstützt die Kommunikation in die Bevölkerung, das Bemühen	
27	sie mit zu nehmen und die Konzentration auf Themen in der Bevölkerung.	
28		
29		
30		
31		