

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen:

Titel: **Arbeitsprogramm der AfA Sachsen 2022 bis
2024**

Antragstext

1 Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren gewandelt. Die
2 Arbeitslosenzahlen haben abgenommen. Verglichen mit den Ergebnissen des DGB
3 Index Gute Arbeit hat die Arbeitszufriedenheit in Sachsen insgesamt zugenommen.
4 Möglichkeiten von Home-Office sind für einen Teil der Beschäftigten gestiegen.
5 Gleichzeitig gibt es eine Reihe von großen Baustellen. Die Löhne sind trotz
6 Anstiegs bundesweit zusammen mit den anderen ostdeutschen Bundesländern im
7 bundesweiten Vergleich am geringsten. 2021 lag das durchschnittliche
8 Monatseinkommen in Sachsen bei 3711 Euro (Vergleich Platz 1. Hamburg: 5209€).
9 Laut DGB Index Gute Arbeit sind die körperlichen Anforderungen und insbesondere
10 die Arbeitsintensität sowie Stress im bundesweiten Vergleich besonders hoch.
11 Eklatant ist der Befund der betrieblichen Mitbestimmung. Nicht einmal 40 Prozent
12 der Beschäftigten in Sachsen arbeiten in einem tarifgebundenen Betrieb – so
13 wenige wie in keinem anderen Bundesland. Nicht nur, dass in Sachsen die
14 Kolleg:innen so selten wie in keinem anderen Bundesland von tariflichen
15 Arbeitsbedingungen profitieren, sie werden auch seltener von Betriebsräten
16 vertreten. Mitbestimmungsfeindliches Verhalten von Seiten der Arbeitgeber:innen
17 zeigt sich darin, dass jede dritte Betriebsratswahl behindert wird. Bundesweit
18 ist es jede sechste.

19 Es gibt noch viel zu tun. An den Missständen wollen wir die nächsten zwei Jahre
20 ansetzen und folgendes schwerpunktmäßig tun:

21 Tarifbindung:

22 Die AfA Sachsen unterstützt alle Initiativen der DGB-Gewerkschaften und der SPD,
23 die zur Erhöhung der Tarifbindung in Sachsen beitragen

24
25 Arbeitszeit: Der Kampf um Zeit nimmt seit einigen Jahren in Arbeitskämpfen und
26 der öffentlichen Wahrnehmung an Fahrt auf. Jungen Menschen ist mehr Freizeit
27 wichtiger denn je. Die IG Metall hat zum Beispiel für die Mehrheit ihrer
28 Mitglieder die Angleichung an den Westen mit der Absenkung der Arbeitszeit auf
29 35 Stunden erzielt. Der Kampf um Zeit bleibt bestehen. Wir wollen uns u.a. mit
30 Lebensarbeitszeitkonten auseinandersetzen. Welche Modelle gibt es? Was sind Vor-
31 und Nachteile? Wie könnten staatliche Modelle gestaltet sein? Wie ist es in
32 anderen Ländern (Flexi II Gesetz)?

33 Dazu werden wir mit Expert:innen ins Gespräch kommen und Gewerkschaften aktiv im
34 Arbeitskampf unterstützen.

35 Bildungszeit: Als einziges Bundesland neben Bayern existiert in Sachsen kein
36 Anspruch auf Bildungszeit. Es reicht nicht aus, dass im Koalitionsvertrag der
37 sächsischen Staatsregierung steht, dass die Durchsetzung von Bildungszeit
38 geprüft wird. Fünf Tage Bildungszeit müssen in dieser Legislatur gesetzlich
39 verankert werden. Warum? Die aktuellen Herausforderungen wie Energiekrise,
40 Transformation, Vertrauensverlust in demokratische Institutionen usw. erfordern
41 mündige und jenseits der betrieblichen Weiterbildung geschulte Kolleg:innen in
42 den Betrieben. Wir unterstützen den DGB Sachsen beim Volksantrag, um die
43 Bildungszeit mit vielen Unterschriften untersetzt, zu einem gewichtigen Thema
44 der sächsischen Regierung zu machen.

45 Arbeitsschutz: Beschäftigte müssen vor gesundheitlichen, physischen oder
46 psychischen Belastungen bzw. Krankheiten geschützt werden. Die Anforderungen in
47 der Arbeitswelt nehmen stetig zu. Die im Koalitionsvertrag hinterlegte Aussage,
48 der Arbeitsschutz müsse in der Prävention und Beratung gestärkt werden, ist sehr
49 unkonkret. Wir wollen uns des Themas annehmen und in den Dialog treten u.a. mit
50 der, für Arbeitsschutz zuständigen, Landesdirektion Sachsen. Reicht die aktuelle
51 Personalausstattung aus, um regelmäßig Betriebsbesuche durchzuführen? Werden
52 Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften geahndet und wenn ja, wie? Wie bewerten
53 die betrieblichen Kolleg:innen den Arbeitsschutz im Unternehmen und welche
54 gesetzlichen Regelungen müssen verbessert werden?

55 Betriebsrät:innen schützen und stärken: Dass betriebliche Mitbestimmung zu guten
56 Arbeitsbedingungen führt, steht außer Frage. Umso gravierender sind deshalb
57 zunehmende Versuche von Unternehmern, Mitglieder von Betriebsräten und
58 Initiatoren von Betriebsratswahlen in ihrer Arbeit be- und zu verhindern. Mit
59 dem Betriebsräte Modernisierungsgesetz hat Arbeitsminister Heil wichtige

60 Verbesserungen im Betriebsverfassungsgesetz vorgenommen. Das ist ein guter
61 Schritt, reicht uns aber nicht. Wir setzen uns für einen verbesserten Schutz von
62 Betriebsratsmitgliedern und aktiven Beschäftigten ein. Deshalb werden wir genau
63 darauf blicken, wie die neuen Regelungen umgesetzt werden und ob sie etwas
64 taugen bzw. an welchen Stellen nachgeschärft werden müssen. Eine von
65 Gewerkschaften lancierte Forderung ist die Erfassung von Be- und
66 Verhinderungsversuchen von Unternehmen gegen die Arbeit von Betriebsräten und
67 Initiatoren von BR-Gründungen. Wir fragen beim neu gegründeten Zentrum für
68 Fachkräftesicherung und Gute Arbeit nach Möglichkeiten der Erfassung von
69 Betriebsratsaktivitäten und dem Union Busting von Arbeitgebern.

70 Mitarbeiter:innenbeteiligungsmöglichkeiten: Mitarbeiterbeteiligung bezeichnet
71 ein über das traditionelle Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und
72 Arbeitnehmer hinausgehendes Rechtsverhältnis durch Partizipation.

73 Mitarbeitende, die am Unternehmen beteiligt sind, sind tendenziell zufriedener,
74 motivierter und loyaler. Sie haben das Gefühl, im „eigenen“ Unternehmen zu
75 arbeiten und von den Ergebnissen der eigenen Arbeit zu profitieren. Wichtig ist
76 eine sozial gerechte Möglichkeit der Partizipation zu entwickeln, so dass alle
77 profitieren. Relevant ist in diesem Kontext, dass Mitarbeiter:innen durch eine
78 Beteiligung nicht in „ausbeuterische“ Verhältnisse „genötigt“ bzw. „überredet“
79 werden. Das heißt: Ein ordentliches Grundgehalt ist eine Grundlegende
80 Voraussetzung. Ein ordentliches Mitarbeiter:innenbeteiligungsprogramm kann
81 darüber hinaus Teilhabe am Unternehmen ermöglichen und die Gewinne des
82 Unternehmers fairer auf die Arbeitnehmerschaft umverteilen.

83 Besonders junge Unternehmen, sowie Firmen mit starker Konkurrenz und
84 Fachkräftemangel versuchen über die Möglichkeiten der Beschäftigtenbeteiligung
85 Mitarbeitende langfristig zu binden. Aufgabe einer Sozialdemokratie ist es hier
86 aktiv zu sein und das Gespräch zu Arbeitnehmer:innen zu suchen, zu eruieren
87 welche Beteiligungen gewünscht sind und wie man diese sozial und fair gestalten
88 kann. Auch muss aufgeklärt werden, über die Möglichkeiten und rechtlichen Hürden
89 (z.B. Good-Leaver und Bad-Leaver-Klausel).

90 Steuer- & Sozialsystem fairer gestalten: Die größte Last sollten diejenigen
91 tragen, die am meisten haben. Doch dem ist nicht so. Ein Steuer- und
92 Sozialsystem das fair ist, gleicht stärker aus. Hierfür ist es wichtig die
93 Beitragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungsbeiträge abzuschaffen oder
94 extrem hoch anzusetzen, sodass künftig alle mit gleichem Anteil dort beteiligt
95 sind. Um einem Run auf die privaten Krankenkassen vorzubeugen, müssen Lösungen
96 entwickelt werden.

97 Nur eine grundlegende Reform im Sozialversicherungssystem beugt vor, dass das

98 System immer ungerechter wird, da die Beiträge für die Renten-, Kranken- und
99 Pflegekassen deutlich steigen werden. Prozentual machen schon heute bei vielen
100 Beschäftigten (insb. mit kleinen Einkommen) die Sozialversicherungsabgaben
101 deutlich mehr aus, als die Steuerlast.

102 Zudem soll, aus Gerechtigkeitsaspekten, die Kapitalertragssteuer wie die
103 Lohnsteuer progressiv gestaltet werden und nicht pauschal bei 25 Prozent liegen.

104 Parteiarbeit: Wir wollen und werden neben den inhaltlichen Veranstaltungen und
105 der aktiven Unterstützung der Gewerkschaften im Streik auch in der Partei zu
106 Wort melden. Dazu haben wir für die Landeskonferenz Anträge vorbereitet, die in
107 die Partei wirken und zu SPD Partei Beschlüssen und hoffentlich auch politischem
108 Handeln im Sinne der Beschäftigten in werden.

109 Es muss in den Mandaten und Ämtern in unserer Partei noch sichtbarer werden,
110 dass wir die Partei der Arbeit sind. Das machen wir sichtbar, indem
111 Beschäftigtenvertreter:innen für die Sozialdemokratie in Parlamenten aller
112 Ebenen und natürlich in entscheidenden Parteiämtern aktiv sind. Hier gibt es
113 garantiert noch Potentiale.

114 Wir sind im Moment in Sachsen regional besonders stark in Leipzig vertreten.
115 Aber auch in der Region Dresden gibt es viele Aktive. Hier wollen wir
116 Genoss:innen dabei begleiten, eine neue regionale AfA Struktur zu etablieren.

117 Arbeit ist auch für viele Genoss:innen ein wichtiger Bereich in ihrem Leben. Wir
118 möchten mehr Genoss:innen in Sachsen dafür gewinnen, sich in der AfA Sachsen
119 aktiv zu beteiligen und eigene Projekte, wie z.B. Veranstaltungen,
120 Streikunterstützungen uvm in ihrem direkten Umfeld aufzubauen und umzusetzen.
121 Dies wollen wir erreichen, indem wir noch präsenter für die schon stattfindenden
122 AfA-Veranstaltungen in Sachsen werben sowie interessierte Genoss:innen
123 umfangreich informieren und wenn möglich direkt in die schon vorhandenen AfA
124 Sachsen-Projekte einbinden. Dafür wollen wir bei Bedarf Online-Sprechstunden für
125 Interessierte anbieten.

126 Öffentlichkeitsarbeit: In den letzten beiden Jahren wurde die Webpräsenz der AfA
127 Sachsen aufgebaut und es erfolgte auch regelmäßig Pressearbeit. Das gilt es noch
128 mehr auszubauen. Wir müssen außerdem auch in den sozialen Netzwerken präsenter
129 werden. Hier gibt es noch Potentiale. Diese Herausforderung wollen wir angehen.

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen:

Titel: **Arbeitsprogramm der AfA Sachsen 2022 bis 2024**

Antragstext

1 Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren gewandelt. Die
2 Arbeitslosenzahlen haben abgenommen. Verglichen mit den Ergebnissen des DGB
3 Index Gute Arbeit hat die Arbeitszufriedenheit in Sachsen insgesamt zugenommen.
4 Möglichkeiten von Home-Office sind für einen Teil der Beschäftigten gestiegen.
5 Gleichzeitig gibt es eine Reihe von großen Baustellen. Die Löhne sind trotz
6 Anstiegs bundesweit zusammen mit den anderen ostdeutschen Bundesländern im
7 bundesweiten Vergleich am geringsten. 2021 lag das durchschnittliche
8 Monatseinkommen in Sachsen bei 3711 Euro (Vergleich Platz 1. Hamburg: 5209€).
9 Laut DGB Index Gute Arbeit sind die körperlichen Anforderungen und insbesondere
10 die Arbeitsintensität sowie Stress im bundesweiten Vergleich besonders hoch.
11 Eklatant ist der Befund der betrieblichen Mitbestimmung. Nicht einmal 40 Prozent
12 der Beschäftigten in Sachsen arbeiten in einem tarifgebundenen Betrieb – so
13 wenige wie in keinem anderen Bundesland. Nicht nur, dass in Sachsen die
14 Kolleg:innen so selten wie in keinem anderen Bundesland von tariflichen
15 Arbeitsbedingungen profitieren, sie werden auch seltener von Betriebsräten
16 vertreten. Mitbestimmungsfeindliches Verhalten von Seiten der Arbeitgeber:innen
17 zeigt sich darin, dass jede dritte Betriebsratswahl behindert wird. Bundesweit
18 ist es jede sechste.

19 Es gibt noch viel zu tun. An den Missständen wollen wir die nächsten zwei Jahre
20 ansetzen und folgendes schwerpunktmäßig tun:

21 Arbeitszeit: Der Kampf um Zeit nimmt seit einigen Jahren in Arbeitskämpfen und
22 der öffentlichen Wahrnehmung an Fahrt auf. Jungen Menschen ist mehr Freizeit
23 wichtiger denn je. Die IG Metall hat zum Beispiel für die Mehrheit ihrer
24 Mitglieder die Angleichung an den Westen mit der Absenkung der Arbeitszeit auf
25 35 Stunden erzielt. Der Kampf um Zeit bleibt bestehen. Wir wollen uns u.a. mit
26 Lebensarbeitszeitkonten auseinandersetzen. Welche Modelle gibt es? Was sind Vor-
27 und Nachteile? Wie könnten staatliche Modelle gestaltet sein? Wie ist es in
28 anderen Ländern (Flexi II Gesetz)?

29 Dazu werden wir mit Expert:innen ins Gespräch kommen und Gewerkschaften aktiv im
30 Arbeitskampf unterstützen.

31 Bildungszeit: Als einziges Bundesland neben Bayern existiert in Sachsen kein
32 Anspruch auf Bildungszeit. Es reicht nicht aus, dass im Koalitionsvertrag der
33 sächsischen Staatsregierung steht, dass die Durchsetzung von Bildungszeit
34 geprüft wird. Fünf Tage Bildungszeit müssen in dieser Legislatur gesetzlich
35 verankert werden. Warum? Die aktuellen Herausforderungen wie Energiekrise,
36 Transformation, Vertrauensverlust in demokratische Institutionen usw. erfordern
37 mündige und jenseits der betrieblichen Weiterbildung geschulte Kolleg:innen in
38 den Betrieben. Wir unterstützen den DGB Sachsen beim Volksantrag, um die
39 Bildungszeit mit vielen Unterschriften untersetzt, zu einem gewichtigen Thema
40 der sächsischen Regierung zu machen.

41 Arbeitsschutz: Beschäftigte müssen vor gesundheitlichen, physischen oder
42 psychischen Belastungen bzw. Krankheiten geschützt werden. Die Anforderungen in
43 der Arbeitswelt nehmen stetig zu. Die im Koalitionsvertrag hinterlegte Aussage,
44 der Arbeitsschutz müsse in der Prävention und Beratung gestärkt werden, ist sehr
45 unkonkret. Wir wollen uns des Themas annehmen und in den Dialog treten u.a. mit
46 der, für Arbeitsschutz zuständigen, Landesdirektion Sachsen. Reicht die aktuelle
47 Personalausstattung aus, um regelmäßig Betriebsbesuche durchzuführen? Werden
48 Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften geahndet und wenn ja, wie? Wie bewerten
49 die betrieblichen Kolleg:innen den Arbeitsschutz im Unternehmen und welche
50 gesetzlichen Regelungen müssen verbessert werden?

51 Betriebsrät:innen schützen und stärken: Dass betriebliche Mitbestimmung zu guten
52 Arbeitsbedingungen führt, steht außer Frage. Umso gravierender sind deshalb
53 zunehmende Versuche von Unternehmern, Mitglieder von Betriebsräten und
54 Initiatoren von Betriebsratswahlen in ihrer Arbeit be- und zu verhindern. Mit
55 dem Betriebsräte Modernisierungsgesetz hat Arbeitsminister Heil wichtige
56 Verbesserungen im Betriebsverfassungsgesetz vorgenommen. Das ist ein guter
57 Schritt, reicht uns aber nicht. Wir setzen uns für einen verbesserten Schutz von
58 Betriebsratsmitgliedern und aktiven Beschäftigten ein. Deshalb werden wir genau
59 darauf blicken, wie die neuen Regelungen umgesetzt werden und ob sie etwas

60 taugen bzw. an welchen Stellen nachgeschärft werden müssen. Eine von
61 Gewerkschaften lancierte Forderung ist die Erfassung von Be- und
62 Verhinderungsversuchen von Unternehmen gegen die Arbeit von Betriebsräten und
63 Initiatoren von BR-Gründungen. Wir fragen beim neu gegründeten Zentrum für
64 Fachkräftesicherung und Gute Arbeit nach Möglichkeiten der Erfassung von
65 Betriebsratsaktivitäten und dem Union Busting von Arbeitgebern.

66 Mitarbeiter:innenbeteiligungsmöglichkeiten: Mitarbeiterbeteiligung bezeichnet
67 ein über das traditionelle Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und
68 Arbeitnehmer hinausgehendes Rechtsverhältnis durch Partizipation.

69 Mitarbeitende, die am Unternehmen beteiligt sind, sind tendenziell zufriedener,
70 motivierter und loyaler. Sie haben das Gefühl, im „eigenen“ Unternehmen zu
71 arbeiten und von den Ergebnissen der eigenen Arbeit zu profitieren. Wichtig ist
72 eine sozial gerechte Möglichkeit der Partizipation zu entwickeln, so dass alle
73 profitieren. Relevant ist in diesem Kontext, dass Mitarbeiter:innen durch eine
74 Beteiligung nicht in „ausbeuterische“ Verhältnisse „genötigt“ bzw. „überredet“
75 werden. Das heißt: Ein ordentliches Grundgehalt ist eine Grundlegende
76 Voraussetzung. Ein ordentliches Mitarbeiter:innenbeteiligungsprogramm kann
77 darüber hinaus Teilhabe am Unternehmen ermöglichen und die Gewinne des
78 Unternehmers fairer auf die Arbeitnehmerschaft umverteilen.

79 Besonders junge Unternehmen, sowie Firmen mit starker Konkurrenz und
80 Fachkräftemangel versuchen über die Möglichkeiten der Beschäftigtenbeteiligung
81 Mitarbeitende langfristig zu binden. Aufgabe einer Sozialdemokratie ist es hier
82 aktiv zu sein und das Gespräch zu Arbeitnehmer:innen zu suchen, zu eruieren
83 welche Beteiligungen gewünscht sind und wie man diese sozial und fair gestalten
84 kann. Auch muss aufgeklärt werden, über die Möglichkeiten und rechtlichen Hürden
85 (z.B. Good-Leaver und Bad-Leaver-Klausel).

86 Steuer- & Sozialsystem fairer gestalten: Die größte Last sollten diejenigen
87 tragen, die am meisten haben. Doch dem ist nicht so. Ein Steuer- und
88 Sozialsystem das fair ist, gleicht stärker aus. Hierfür ist es wichtig die
89 Beitragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungsbeiträge abzuschaffen oder
90 extrem hoch anzusetzen, sodass künftig alle mit gleichem Anteil dort beteiligt
91 sind. Um einem Run auf die privaten Krankenkassen vorzubeugen, müssen Lösungen
92 entwickelt werden.

93 Nur eine grundlegende Reform im Sozialversicherungssystem beugt vor, dass das
94 System immer ungerechter wird, da die Beiträge für die Renten-, Kranken- und
95 Pflegekassen deutlich steigen werden. Prozentual machen schon heute bei vielen
96 Beschäftigten (insb. mit kleinen Einkommen) die Sozialversicherungsabgaben
97 deutlich mehr aus, als die Steuerlast.

98 Zudem soll, aus Gerechtigkeitsaspekten, die Kapitalertragssteuer wie die
99 Lohnsteuer progressiv gestaltet werden und nicht pauschal bei 25 Prozent liegen.

100 Parteiarbeit: Wir wollen und werden neben den inhaltlichen Veranstaltungen und
101 der aktiven Unterstützung der Gewerkschaften im Streik auch in der Partei zu
102 Wort melden. Dazu haben wir für die Landeskonzferenz Anträge vorbereitet, die in
103 die Partei wirken und zu SPD Partei Beschlüssen und hoffentlich auch politischem
104 Handeln im Sinne der Beschäftigten in werden.

105 Es muss in den Mandaten und Ämtern in unserer Partei noch sichtbarer werden,
106 dass wir die Partei der Arbeit sind. Das machen wir sichtbar, indem
107 Beschäftigtenvertreter:innen für die Sozialdemokratie in Parlamenten aller
108 Ebenen und natürlich in entscheidenden Parteiämtern aktiv sind. Hier gibt es
109 garantiert noch Potentiale.

110 Wir sind im Moment in Sachsen regional besonders stark in Leipzig vertreten.
111 Aber auch in der Region Dresden gibt es viele Aktive. Hier wollen wir
112 Genoss:innen dabei begleiten, eine neue regionale AfA Struktur zu etablieren.

113 Arbeit ist auch für viele Genoss:innen ein wichtiger Bereich in ihrem Leben. Wir
114 möchten mehr Genoss:innen in Sachsen dafür gewinnen, sich in der AfA Sachsen
115 aktiv zu beteiligen und eigene Projekte, wie z.B. Veranstaltungen,
116 Streikunterstützungen uvm in ihrem direkten Umfeld aufzubauen und umzusetzen.
117 Dies wollen wir erreichen, indem wir noch präsenter für die schon stattfindenden
118 AfA-Veranstaltungen in Sachsen werben sowie interessierte Genoss:innen
119 umfangreich informieren und wenn möglich direkt in die schon vorhandenen AfA
120 Sachsen-Projekte einbinden. Dafür wollen wir bei Bedarf Online-Sprechstunden für
121 Interessierte anbieten.

122 Öffentlichkeitsarbeit: In den letzten beiden Jahren wurde die Webpräsenz der AfA
123 Sachsen aufgebaut und es erfolgte auch regelmäßig Pressearbeit. Das gilt es noch
124 mehr auszubauen. Wir müssen außerdem auch in den sozialen Netzwerken präsenter
125 werden. Hier gibt es noch Potentiale. Diese Herausforderung wollen wir angehen.

A2

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen: AfA-Landesvorstand

Titel: **Stärkung von Betriebsratsrechten –
Bekämpfung von Betriebsräten durch
Arbeitgeber verhindern**

Antragstext

1 Der Landesparteitag möge beschließen und weiterleiten an den Bundesparteitag der
2 SPD sowie die Bundestagsfraktion der SPD:

- 3 1. dass der kollektive Kündigungsschutz nach § 103 BetrVG, wie er unter
4 anderem für Betriebsräte und Wahlvorstände vorgesehen ist, auch für
5 Arbeitnehmer:innen gelten muss.
- 6 2. dass der ordentliche Kündigungsschutz für „Vorfeld-Initiator:innen“ einer
7 BR-Wahl auch für betriebsbedingte Kündigungen gilt und in §15 Abs. 3b
8 KSchG aufgenommen wird.

Begründung

Betriebliche Mitbestimmung ist eine wichtige Voraussetzung, um wirksam die eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern. In Studien zeigt sich, dass in Betrieben mit Mitbestimmung und Tarifverträgen die Zufriedenheit unter den Beschäftigten ausgeprägter ist als in Betrieben ohne Mitbestimmung. In Zeiten des Fachkräftemangels und Abwanderung in Sachsen braucht es deshalb starke und durchsetzungsfähige Betriebsräte. In vielen Fällen be- und verhindern Arbeitgeber betriebliche Mitbestimmung durch Schikanen. Eine feindliche Mitbestimmungskultur trägt nicht zur Motivation von Beschäftigten bei, sich gewerkschaftlich

zu engagieren und als Betriebsrat aktiv zu werden. Deshalb wollen wir Betriebsrät:innen und aktive Beschäftigte im Betrieb besser schützen, in dem das Betriebsverfassungsgesetz reformiert wird. Die Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten und Gewerkschaften wollen wir weiter stärken.

Die mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz letztes Jahr auf den Weg gebrachten Änderungen sind ein Anfang, aber sie reichen nicht weit genug. Ebenso ist die im Koalitionsvertrag der Ampelregierung vorgetragene Forderung, Mitbestimmung müsse weiterentwickelt werden, sehr vage und uneindeutig. Dass die Behinderung von Betriebsratsarbeit als Offizialdelikt eingestuft werden soll, ist ein guter Schritt. Weitere müssen folgen. Dazu wollen wir weitere Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz erwirken, damit betriebliche Mitbestimmung im Betrieb geschützt wird. Unsere zwei konkreten Forderungen ergeben sich aus folgenden Gründen:

Zu 1. Es gibt noch immer keinen kollektiven Kündigungsschutz nach §103 BetrVG, wie er unter anderem für Betriebsräte und Wahlvorstände vorgesehen ist.

Zu 2. Bisher geregelt ist der Schutz vor ordentlichen personen- und verhaltensbedingten Kündigungen. Es ist zu befürchten, dass betriebsratsfeindliche Arbeitgeber zum Mittel der betriebsbedingten Kündigung greifen werden, um Betriebsratsmitglieder zu schikanieren.

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen:

Titel: **Stärkung von Betriebsratsrechten –
Bekämpfung von Betriebsräten durch
Arbeitgeber verhindern**

Antragstext

1 Der Landesparteitag möge beschließen und weiterleiten an den Bundesparteitag der
2 SPD sowie die Bundestagsfraktion der SPD:

- 3 1. dass der kollektive Kündigungsschutz nach § 103 BetrVG, wie er unter
4 anderem für Betriebsräte und Wahlvorstände vorgesehen ist, auch für
5 Arbeitnehmer:innen gelten muss.
- 6 2. dass der ordentliche Kündigungsschutz für „Vorfeld-Initiator:innen“ einer
7 BR-Wahl auch für betriebsbedingte Kündigungen gilt und in §15 Abs. 3b
8 KSchG aufgenommen wird.

Begründung

Betriebliche Mitbestimmung ist eine wichtige Voraussetzung, um wirksam die eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern. In Studien zeigt sich, dass in Betrieben mit Mitbestimmung und Tarifverträgen die Zufriedenheit unter den Beschäftigten ausgeprägter ist als in Betrieben ohne Mitbestimmung. In Zeiten des Fachkräftemangels und Abwanderung in Sachsen braucht es deshalb starke und durchsetzungsfähige Betriebsräte. In vielen Fällen be- und verhindern Arbeitgeber betriebliche Mitbestimmung durch Schikanen. Eine feindliche Mitbestimmungskultur trägt nicht zur Motivation von Beschäftigten bei, sich gewerkschaftlich

zu engagieren und als Betriebsrat aktiv zu werden. Deshalb wollen wir Betriebsrät:innen und aktive Beschäftigte im Betrieb besser schützen, in dem das Betriebsverfassungsgesetz reformiert wird. Die Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten und Gewerkschaften wollen wir weiter stärken.

Die mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz letztes Jahr auf den Weg gebrachten Änderungen sind ein Anfang, aber sie reichen nicht weit genug. Ebenso ist die im Koalitionsvertrag der Ampelregierung vorgetragene Forderung, Mitbestimmung müsse weiterentwickelt werden, sehr vage und uneindeutig. Dass die Behinderung von Betriebsratsarbeit als Offizialdelikt eingestuft werden soll, ist ein guter Schritt. Weitere müssen folgen. Dazu wollen wir weitere Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz erwirken, damit betriebliche Mitbestimmung im Betrieb geschützt wird. Unsere zwei konkreten Forderungen ergeben sich aus folgenden Gründen:

Zu 1. Es gibt noch immer keinen kollektiven Kündigungsschutz nach §103 BetrVG, wie er unter anderem für Betriebsräte und Wahlvorstände vorgesehen ist.

Zu 2. Bisher geregelt ist der Schutz vor ordentlichen personen- und verhaltensbedingten Kündigungen. Es ist zu befürchten, dass betriebsratsfeindliche Arbeitgeber zum Mittel der betriebsbedingten Kündigung greifen werden, um Betriebsratsmitglieder zu schikanieren.

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen: AfA-Landesvorstand

Titel: **Personalräte stärken.
Personalvertretungsgesetz modernisieren.**

Antragstext

1 Die Landeskonferenz der AfA Sachsen möge beschließen und an den SPD Sachsen
2 Landesvorstand sowie die Landtagsfraktion und die sozialdemokratischen
3 Regierungsmitglieder weiterleiten:

4 Wir fordern die sozialdemokratische Landtagsfraktion sowie die
5 Regierungsmitglieder auf, das sächsische Personalvertretungsgesetz so zu ändern,
6 dass die Rechte der Personalräte denen der Betriebsräte gleichgestellt werden,
7 insbesondere:

- 8 • Bindung der Dienststellen an Entscheidungen von Einigungsstellenverfahren
- 9 • Prüfung der Gerichtsverantwortlichkeit bei personellen Angelegenheiten von
10 Angestellten an das Arbeitsgericht
- 11 • Erweiterung des Mitbestimmungskatalogs: mobiles Arbeiten, wirtschaftliche
12 Angelegenheiten bei Eigenbetrieben (Sitz im Betriebsausschuss),
13 Stundenveränderungen, Umsetzungen innerhalb von Dienststellen

14 Erhöhung des Schutzes und der Rechte der Personalräte: zwingende berufliche
15 Weiterentwicklung der freigestellten Mitglieder, Verbot von Benachteiligung

16 jeglicher Art, keine einseitige Zuweisung von Büropersonal und Räumen -
17 zwingende Einigung mit der Personalvertretung reinnehmen, nähere Definition von
18 „notwendigen Fortbildungen“

Begründung

Am Betriebsverfassungsgesetz wurden in den letzten Jahren Änderungen vorgenommen, die die Rechte der Betriebsräte als gewählte Interessenvertreter der Arbeitnehmer:innen stärken. Im für den öffentlichen Dienst geltenden Sächsischen Personalvertretungsgesetz blieben größere Änderungen leider schon seit Jahrzehnten aus. Die bisher bereits vorhandene Diskrepanz in Bezug auf Schutz der Interessen der Arbeitnehmer:innen und die Durchsetzungsmöglichkeiten ihrer Rechte wird so noch deutlicher. Diese Situation ist für uns als Sozialdemokrat:innen so nicht hinzunehmen. Auch Beschäftigten im öffentlichen Dienst steht es zu, auf Grundlage eines starken Gesetzes die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.

Die Erfahrungen zeigen, dass mit dem Rückgang des Berufsbeamtentums, den Auslagerungen von Aufgaben in Eigenbetriebe und der Zunahme moderner Technik, das alte Sächsische Personalvertretungsgesetz vollkommen überholt ist und die tatsächlich notwendigen gesetzlichen Grundlagen für Mitbestimmung nicht hergibt. Insbesondere ausgelagerte Betriebe agieren den privaten Unternehmen ähnlich, die Personalvertretungen haben aber kaum Mitspracherechte und sind wesentlich schlechter gestellt als ihre Betriebsratskolleg:innen. Dies muss dringend korrigiert werden, auch im Sinne einer positiven Entwicklung des öffentlichen Sektors in Sachsen. Denn die Beschäftigten sind die Expert:innen für ihre Belange.

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen:

**Titel: Personalräte stärken.
 Personalvertretungsgesetz modernisieren.**

Antragstext

1 Die Landeskonferenz der AfA Sachsen möge beschließen und an den SPD Sachsen
2 Landesvorstand sowie die Landtagsfraktion und die sozialdemokratischen
3 Regierungsmitglieder weiterleiten:

4 Wir fordern die sozialdemokratische Landtagsfraktion sowie die
5 Regierungsmitglieder auf, das sächsische Personalvertretungsgesetz so zu ändern,
6 dass die Rechte der Personalräte denen der Betriebsräte gleichgestellt werden,
7 insbesondere:

- 8 • Bindung der Dienststellen an Entscheidungen von Einigungsstellenverfahren
- 9 • Prüfung der Gerichtsverantwortlichkeit bei personellen Angelegenheiten von
10 Angestellten an das Arbeitsgericht
- 11 • Erweiterung des Mitbestimmungskatalogs: mobiles Arbeiten, wirtschaftliche
12 Angelegenheiten bei Eigenbetrieben (Sitz im Betriebsausschuss),
13 Stundenveränderungen, Umsetzungen innerhalb von Dienststellen

14 Erhöhung des Schutzes und der Rechte der Personalräte: zwingende berufliche
15 Weiterentwicklung der freigestellten Mitglieder, Verbot von Benachteiligung

16 jeglicher Art, keine einseitige Zuweisung von Büropersonal und Räumen -
17 zwingende Einigung mit der Personalvertretung reinnehmen, nähere Definition von
18 „notwendigen Fortbildungen“

Begründung

Am Betriebsverfassungsgesetz wurden in den letzten Jahren Änderungen vorgenommen, die die Rechte der Betriebsräte als gewählte Interessenvertreter der Arbeitnehmer:innen stärken. Im für den öffentlichen Dienst geltenden Sächsischen Personalvertretungsgesetz blieben größere Änderungen leider schon seit Jahrzehnten aus. Die bisher bereits vorhandene Diskrepanz in Bezug auf Schutz der Interessen der Arbeitnehmer:innen und die Durchsetzungsmöglichkeiten ihrer Rechte wird so noch deutlicher. Diese Situation ist für uns als Sozialdemokrat:innen so nicht hinzunehmen. Auch Beschäftigten im öffentlichen Dienst steht es zu, auf Grundlage eines starken Gesetzes die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.

Die Erfahrungen zeigen, dass mit dem Rückgang des Berufsbeamtentums, den Auslagerungen von Aufgaben in Eigenbetriebe und der Zunahme moderner Technik, das alte Sächsische Personalvertretungsgesetz vollkommen überholt ist und die tatsächlich notwendigen gesetzlichen Grundlagen für Mitbestimmung nicht hergibt. Insbesondere ausgelagerte Betriebe agieren den privaten Unternehmen ähnlich, die Personalvertretungen haben aber kaum Mitspracherechte und sind wesentlich schlechter gestellt als ihre Betriebsratskolleg:innen. Dies muss dringend korrigiert werden, auch im Sinne einer positiven Entwicklung des öffentlichen Sektors in Sachsen. Denn die Beschäftigten sind die Expert:innen für ihre Belange.

A4

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen: AfA-Landesvorstand

Titel: Mitbestimmungsrecht bei Personalplanung

Antragstext

1 Der Landesparteitag möge beschließen und weiterleiten an den Bundesparteitag der
2 SPD sowie die Bundestagsfraktion der SPD:

3 Das BetrVG, §92 Abs.1 muss in Zukunft ein verbindliches Mitbestimmungsrecht, von
4 Betriebsräten in Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern, bei der
5 Personalplanung beinhalten. Zudem sollte die Personalplanung verpflichtend sein.

Begründung

Die Weiterbildung ist von zentraler Bedeutung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Aufgrund bestehender Defizite sollten Unternehmen zu einer Personalplanung verpflichtet werden. Dies ist durch ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung und -bemessung zu flankieren. So ist es den Betriebsräten möglich, vorhersehbare Arbeitsverdichtung oder Überalterung der Belegschaft zu verhindern.

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen:

Titel: Mitbestimmungsrecht bei Personalplanung

Antragstext

1 Der Landesparteitag möge beschließen und weiterleiten an den Bundesparteitag der
2 SPD sowie die Bundestagsfraktion der SPD:

3 Das BetrVG, §92 Abs.1 muss in Zukunft ein verbindliches Mitbestimmungsrecht, von
4 Betriebsräten in Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern, bei der
5 Personalplanung beinhalten. Zudem sollte die Personalplanung verpflichtend sein.

Begründung

Die Weiterbildung ist von zentraler Bedeutung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Aufgrund bestehender Defizite sollten Unternehmen zu einer Personalplanung verpflichtet werden. Dies ist durch ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung und -bemessung zu flankieren. So ist es den Betriebsräten möglich, vorhersehbare Arbeitsverdichtung oder Überalterung der Belegschaft zu verhindern.

A5

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen: AfA-Landesvorstand

Titel: **Bessere finanzielle Ausstattung der
Ganztagsschulprogramme, Honorare erhöhen**

Votum der Antragskommission

Antragstext

1 Antrag an den SPD-Landesparteitag in Sachsen

2 Die SPD und ihre Mandatsträger im sächsischen Landtag sollen sich dafür
3 einsetzen:

- 4 1. dass für die Honorare der Kursleiter/Kursleiterinnen der
5 Ganztagsschulprogramme gesetzlich vorgeschrieben wird, dass das Niveau der
6 Honorare dem Niveau des TV-L in Abhängigkeit von den
7 Qualifikationsanforderungen der Kursleiter/Kursleiterinnen entspricht;
- 8 2. dass für die auskömmliche Finanzierung der neuen Honorarregelungen die
9 finanziellen Landesmittel für die Ganztagsschulprogramme entsprechend
10 erhöht werden.

Begründung

Die von der sächsischen Landesregierung eingeführten Ganztagsschulangebote stellen einen wichtigen

Beitrag zur Betreuung und erweiterten und vertieften Bildung von Schulkindern dar. Sie beinhalten auch Angebote, um Wissenslücken und Lernschwierigkeiten bei Schulkindern zu beheben. Die Ganztagsschulangebote werden überwiegend von Honorarkräften durchgeführt, die zudem größtenteils pädagogisch ausgebildete Fachkräfte mit akademischen Abschlüssen sind. Im letzten Schuljahr wurden in Leipzig über achthundert Honorarverträge für Ganztagsschulangebote abgeschlossen, wobei es den einzelnen Schulen frei steht, die Honorare für die eingesetzten externen Lehrkräfte festzulegen, je nach Budget und Bedarf. Das für jede Schule begrenzte Budget sowie der hohe Bedarf bei Schulkindern führten in der Praxis zu Honorarsätzen, die weit unter dem Niveau einer festangestellten Lehrkraft lagen. Entgegen der Vorstellung, dass eine Tätigkeit im Rahmen des Programms für Ganztagsschulangebote eine Chance für Einsteiger und Studierende biete und es dabei nur um Aufwandsentschädigungen für an sich "aus Liebe zur Sache" entstandenen Aktivitäten handle, muss dem Rechnung getragen werden, dass die meisten Honorarlehrkräfte von diesen Tätigkeiten leben muss.

Eine fachlich qualifizierte Honorarkraft, die von Schule zu Schule fährt, um Ganztagsangebote zu machen, muss mindestens so bezahlt werden, wie ein selbstständiger Handwerker oder eine Handwerkerin, die in einem Haushalt einen Abfluss und im nächsten einen Spülkasten repariert. Das bedeutet, der Honorarsatz muss mindestens sechzig Euro je Zeitstunde mehr betragen. Eine Honorarkraft muss Kosten für Material, Anfahrt, für Vorbereitung, Nachbereitung, Akquise sowie für Kranken- und Rentenversicherung vollständig selbst bezahlen.

Die Höhe der Honorarsätze für pädagogisch qualifizierte Honorarlehrkräfte für Ganztagsschulangebote soll deshalb mindestens dem Niveau des TV-L, in Abhängigkeit von den Qualifikationsanforderungen der Kursleiter/Kursleiterinnen entsprechen.

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen:

Titel: **Bessere finanzielle Ausstattung der
Ganztagschulprogramme, Honorare erhöhen**

Antragstext

1 Antrag an den SPD-Landesparteitag in Sachsen

2 Die SPD und ihre Mandatsträger im sächsischen Landtag sollen sich dafür
3 einsetzen:

- 4 1. dass für die Honorare der Kursleiter/Kursleiterinnen der
5 Ganztagschulprogramme gesetzlich vorgeschrieben wird, dass das Niveau der
6 Honorare dem Niveau des TV-L in Abhängigkeit von den
7 Qualifikationsanforderungen der Kursleiter/Kursleiterinnen entspricht;
- 8 2. dass für die auskömmliche Finanzierung der neuen Honorarregelungen die
9 finanziellen Landesmittel für die Ganztagschulprogramme entsprechend
10 erhöht werden.

Begründung

Die von der sächsischen Landesregierung eingeführten Ganztagschulangebote stellen einen wichtigen Beitrag zur Betreuung und erweiterten und vertieften Bildung von Schulkindern dar. Sie beinhalten auch Angebote, um Wissenslücken und Lernschwierigkeiten bei Schulkindern zu beheben. Die Ganztagschulangebote werden überwiegend von Honorarkräften durchgeführt, die zudem größtenteils

pädagogisch ausgebildete Fachkräfte mit akademischen Abschlüssen sind. Im letzten Schuljahr wurden in Leipzig über achthundert Honorarverträge für Ganztagsschulangebote abgeschlossen, wobei es den einzelnen Schulen frei steht, die Honorare für die eingesetzten externen Lehrkräfte festzulegen, je nach Budget und Bedarf. Das für jede Schule begrenzte Budget sowie der hohe Bedarf bei Schulkindern führten in der Praxis zu Honorarsätzen, die weit unter dem Niveau einer festangestellten Lehrkraft lagen. Entgegen der Vorstellung, dass eine Tätigkeit im Rahmen des Programms für Ganztagsschulangebote eine Chance für Einsteiger und Studierende biete und es dabei nur um Aufwandsentschädigungen für an sich "aus Liebe zur Sache" entstandenen Aktivitäten handle, muss dem Rechnung getragen werden, dass die meisten Honorarlehrkräfte von diesen Tätigkeiten leben muss.

Eine fachlich qualifizierte Honorarkraft, die von Schule zu Schule fährt, um Ganztagsangebote zu machen, muss mindestens so bezahlt werden, wie ein selbstständiger Handwerker oder eine Handwerkerin, die in einem Haushalt einen Abfluss und im nächsten einen Spülkasten repariert. Das bedeutet, der Honorarsatz muss mindestens sechzig Euro je Zeitzunde mehr betragen. Eine Honorarkraft muss Kosten für Material, Anfahrt, für Vorbereitung, Nachbereitung, Akquise sowie für Kranken- und Rentenversicherung vollständig selbst bezahlen.

Die Höhe der Honorarsätze für pädagogisch qualifizierte Honorarlehrkräfte für Ganztagsschulangebote soll deshalb mindestens dem Niveau des TV-L, in Abhängigkeit von den Qualifikationsanforderungen der Kursleiter/Kursleiterinnen entsprechen.

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen: AfA Leipzig

Titel: Mindesturlaubszeit auf 30 Werktage anpassen

Antragstext

1 Die Landeskonferenz der AfA Sachsen möge beschließen und weiterleiten an den
2 Landesparteitag der SPD Sachsen sowie an den Bundesparteitag der SPD:

3 Der im Bundesurlaubsgesetz festgeschriebene Mindesturlaub soll wie folgt
4 angepasst werden: Beschäftigte mit einer Fünftageweche haben einen
5 Mindestanspruch auf 30 Werktage Urlaub im Kalenderjahr. Beschäftigte mit einer
6 Sechstageweche haben einen Mindestanspruch auf 36 Werktage Erholungsurlaub im
7 Kalenderjahr.

Begründung

Das Gesetz zum Mindesturlaubsanspruch in Deutschland stammt aus dem Jahr 1963 und wurde seitdem nicht mehr wesentlich verändert. Es sieht bis heute einen Mindesturlaubsanspruch von 20 Werktagen für Personen, die eine Fünftageweche haben, vor. Bei sechs Arbeitstagen erhöht sich der Mindestanspruch auf 24 Werktage.

Das ist in der heutigen Zeit, in der Beruf und Familie besser vereint werden sollen, nicht mehr zeitgemäß. Der Öffentliche Dienst sowie auch tarifgebundene Unternehmen gestehen ihren Mitarbeiter:innen einen höheren Mindesturlaub von 30 Werktagen und teilweise sogar 31 Werktagen zu. Sie setzen somit auf in der Regel besser ausgeruhte und zufriedenerere Mitarbeiter:innen.

Eine Anpassung der gesetzlichen Mindestnorm an den höheren Urlaubsanspruch würde auch die Ungleichverteilung der Urlaubstage in Deutschland reduzieren. Eine Studie der Vergütungsberatung Compensation Partner, die anhand von 220.489 Datensätzen die Anzahl der Urlaubstage in Deutschland untersucht hat, hat festgestellt, dass die Urlaubstage, welche die Arbeitnehmer:innen in Deutschland im Schnitt erhalten, ungleich verteilt sind. Gerade für sächsische Arbeitnehmer:innen würde diese Veränderung eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit sich bringen, da Sachsen im Ranking der Studie den letzten Platz belegt. Zum Vergleich, in Sachsen wurden im Schnitt 27,4 Werkstage Urlaub vertraglich vereinbart, wohingegen in Baden-Württemberg die durchschnittlich vertraglich vereinbarten Urlaubstage bei 28,8 Werktagen liegen.

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen:

Titel: Mindesturlaubszeit auf 30 Werktage anpassen

Antragstext

1 Die Landeskonferenz der AfA Sachsen möge beschließen und weiterleiten an den
2 Landesparteitag der SPD Sachsen sowie an den Bundesparteitag der SPD:

3 Der im Bundesurlaubsgesetz festgeschriebene Mindesturlaub soll wie folgt
4 angepasst werden: Beschäftigte mit einer Fünftageweche haben einen
5 Mindestanspruch auf 30 Werktage Urlaub im Kalenderjahr. Beschäftigte mit einer
6 Sechstageweche haben einen Mindestanspruch auf 36 Werktage Erholungsurlaub im
7 Kalenderjahr.

Begründung

Das Gesetz zum Mindesturlaubsanspruch in Deutschland stammt aus dem Jahr 1963 und wurde seitdem nicht mehr wesentlich verändert. Es sieht bis heute einen Mindesturlaubsanspruch von 20 Werktagen für Personen, die eine Fünftageweche haben, vor. Bei sechs Arbeitstagen erhöht sich der Mindestanspruch auf 24 Werktage.

Das ist in der heutigen Zeit, in der Beruf und Familie besser vereint werden sollen, nicht mehr zeitgemäß. Der Öffentliche Dienst sowie auch tarifgebundene Unternehmen gestehen ihren Mitarbeiter:innen einen höheren Mindesturlaub von 30 Werktagen und teilweise sogar 31 Werktagen zu. Sie setzen somit auf in der Regel besser ausgeruhte und zufriedenerere Mitarbeiter:innen.

Eine Anpassung der gesetzlichen Mindestnorm an den höheren Urlaubsanspruch würde auch die Ungleichverteilung der Urlaubstage in Deutschland reduzieren. Eine Studie der Vergütungsberatung Compensation Partner, die anhand von 220.489 Datensätzen die Anzahl der Urlaubstage in Deutschland untersucht hat, hat festgestellt, dass die Urlaubstage, welche die Arbeitnehmer:innen in Deutschland im Schnitt erhalten, ungleich verteilt sind. Gerade für sächsische Arbeitnehmer:innen würde diese Veränderung eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit sich bringen, da Sachsen im Ranking der Studie den letzten Platz belegt. Zum Vergleich, in Sachsen wurden im Schnitt 27,4 Werkstage Urlaub vertraglich vereinbart, wohingegen in Baden-Württemberg die durchschnittlich vertraglich vereinbarten Urlaubstage bei 28,8 Werktagen liegen.

A7

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen: AfA-Landesvorstand

Titel: **Einrichten von
Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur
Verfolgung von Union Busting in Sachsen**

Antragstext

1 Wir fordern die SPD-Landtagsfraktion dazu auf, sich in Sachsen für die Schaffung
2 von Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung von Vergehen gegen
3 Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes einzusetzen um „Union Busting“
4 stärker als bisher entgegenzuwirken.

Begründung

Obwohl sich Union Busting verstärkt und die betriebliche Mitbestimmung zurückgeht, wird Union Busting weiterhin unzureichend verfolgt. Im Koalitionsvertrag hat die Ampelregierung formuliert, dass Union Busting künftig als Offizialdelikt zu gelten hat, das heißt, eine Straftat soll künftig von Amts wegen durch die Staatsanwaltschaft strafrechtlich verfolgt.

Um wirkungsvoller gegen diese Behinderungen vorzugehen, müssen die Grundlagen geschaffen und die oben vorgeschlagenen geeigneten Stellen eingerichtet werden.

Der Straftatbestand des § 119 BetrVG befasst sich mit der Behinderung von Arbeitnehmer*innen und droht bei solcher mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe. Die Richtlinie 2002/14/EG verpflichtet die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) dazu, durch geeignete Rechtsvorschriften dafür zu sorgen, dass die Vertretungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen über soziale und

wirtschaftliche Angelegenheiten informiert werden und ihre Meinung äußern können.

Damit ist die Grundlage gegeben, rechtlich zu handeln und angemessene, wirksame und abschreckende Sanktionen für Verstöße zu verhängen.

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen:

**Titel: Einrichten von
Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur
Verfolgung von Union Busting in Sachsen**

Antragstext

1 Wir fordern die SPD-Landtagsfraktion dazu auf, sich in Sachsen für die Schaffung
2 von Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung von Vergehen gegen
3 Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes einzusetzen um „Union Busting“
4 stärker als bisher entgegenzuwirken.

Begründung

Obwohl sich Union Busting verstärkt und die betriebliche Mitbestimmung zurückgeht, wird Union Busting weiterhin unzureichend verfolgt. Im Koalitionsvertrag hat die Ampelregierung formuliert, dass Union Busting künftig als Offizialdelikt zu gelten hat, das heißt, eine Straftat soll künftig von Amts wegen durch die Staatsanwaltschaft strafrechtlich verfolgt.

Um wirkungsvoller gegen diese Behinderungen vorzugehen, müssen die Grundlagen geschaffen und die oben vorgeschlagenen geeigneten Stellen eingerichtet werden.

Der Straftatbestand des § 119 BetrVG befasst sich mit der Behinderung von Arbeitnehmer*innen und droht bei solcher mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe. Die Richtlinie 2002/14/EG verpflichtet die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) dazu, durch geeignete Rechtsvorschriften dafür zu sorgen, dass die Vertretungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen über soziale und

wirtschaftliche Angelegenheiten informiert werden und ihre Meinung äußern können.

Damit ist die Grundlage gegeben, rechtlich zu handeln und angemessene, wirksame und abschreckende Sanktionen für Verstöße zu verhängen.

A8

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen: AfA-Landesvorstand

Titel: **Kontrollinstanz schaffen zur Durchsetzung von
Arbeitszeitregelungen**

Antragstext

1 Die AfA Sachsen möge beschließen und weiterleiten an den Parteitag der SPD
2 Sachsen zur Weiterleitung an den Bundesparteitag der SPD, an Landesvorstand der
3 SPD Sachsen, den zuständigen sächsischen Staatsminister, die
4 sozialdemokratischen Landtagsabgeordneten.

5 Mit Bezugnahme auf den 2019 geschlossenen Koalitionsvertrag zwischen den
6 Regierungsparteien in Sachsen, in welchem der Arbeitsschutz besser geregelt
7 werden soll, fordert die AfA Sachsen Konkretisierungen.

8 *Im Koalitionsvertrag steht:*

9 “Die Koalition wird den Arbeitsschutz verbessern und dabei Prävention und
10 Beratung stärken. Damit die Beschäftigten im Freistaat Sachsen auch weiterhin
11 sicher und gesund arbeiten können, brauchen wir eine gut ausgestattete
12 Arbeitsschutzbehörde, die Unternehmen berät und Arbeitsbedingungen kontrolliert.
13 Arbeitsschutz ist auch eine Voraussetzung, um Arbeitskräfte zu halten; deshalb
14 verknüpfen wir die sächsische Fachkräfteallianz und die Arbeitsschutz-Allianz
15 miteinander und werden durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen auf die Bedeutung
16 von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hinweisen.”

17 **Forderungen:**

- 18 • In Sachsen zuständige Kontrollinstanzen zur Durchsetzung des
19 Arbeitszeitgesetzes (Abteilung 5 der Landesdirektion) stärken, besser
20 personell und technisch ausstatten.

- 21 • Die zuständigen Kontrollinstanzen müssen in die Lage versetzt werden, dass
22 sie in sächsischen Betrieben unangekündigte Kontrollen durchführen.

- 23 • Zur Erfassung von Verstößen gegen den gesetzlich vorgeschriebenen
24 Arbeitsschutz wird eine zentrale Datenbank bei der zuständigen Abteilung 5
25 eingerichtet. Dort müssen alle Kontrollinstanzen, egal ob staatlich,
26 öffentlich-rechtlich oder privat, Verstöße melden.

- 27 • Unternehmen, die gegen die gesetzlichen Kriterien verstoßen, werden vom
28 Staat sanktioniert - im Rahmen der jetzt schon vorgeschriebenen
29 Sanktionierungsmöglichkeiten durch das Arbeitszeitgesetz.

- 30 • Hierfür müssen die Kriterien, wann eine Mehrarbeit rechtlich zulässig ist
31 (außerhalb der bestehenden Ausnahmen) klar definiert und transparent
32 kommuniziert werden.

- 33 • Verpflichtende regelmäßige Mitarbeiter:innenschulungen zum Arbeitsrecht
34 (insb. ihren Rechten und Pflichten als Arbeitnehmer:innen). Hierfür soll
35 mit dem ZEFAS Sachsen zusammengearbeitet werden.

- 36 • **Zur Ermöglichung sind ausreichend Mittel für Planstellen in den**
37 **Landeshaushalten einzuplanen.**

Begründung

Die Arbeitnehmer:innen müssen besser vor unnötigen Überstunden und unbezahlter Mehrarbeit geschützt werden. Das geht nur, wenn man sie einerseits befähigt, selbstständig Unrecht festzustellen - dafür sind regelmäßige Schulungen erforderlich. Andererseits hat auch der Staat eine Kontroll- und Schutzverantwortung, daher muss die Behörde ausreichend befähigt werden, diese wahrzunehmen. Der Schutz der Arbeitnehmer:innen vor zu hohen ungerechtfertigten Belastungen schützt auch vor Ausfällen durch Krankheit und dient somit dem Gesundheitsschutz.

Die Zusammenarbeit mit dem ZEFAS, als Fachstelle für Fachkräftegewinnung und gute Arbeit kann gemeinsam für die Arbeitnehmer:innen einiges erreichen.

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen:

Titel: **Kontrollinstanz schaffen zur Durchsetzung von
Arbeitszeitregelungen**

Antragstext

1 Die AfA Sachsen möge beschließen und weiterleiten an den Parteitag der SPD
2 Sachsen, an Landesvorstand der SPD Sachsen, den zuständigen sächsischen
3 Staatsminister, die sozialdemokratischen Landtagsabgeordneten.

4 Mit Bezugnahme auf den 2019 geschlossenen Koalitionsvertrag zwischen den
5 Regierungsparteien in Sachsen, in welchem der Arbeitsschutz besser geregelt
6 werden soll, fordert die AfA Sachsen Konkretisierungen.

7 *Im Koalitionsvertrag steht:*

8 “Die Koalition wird den Arbeitsschutz verbessern und dabei Prävention und
9 Beratung stärken. Damit die Beschäftigten im Freistaat Sachsen auch weiterhin
10 sicher und gesund arbeiten können, brauchen wir eine gut ausgestattete
11 Arbeitsschutzbehörde, die Unternehmen berät und Arbeitsbedingungen kontrolliert.
12 Arbeitsschutz ist auch eine Voraussetzung, um Arbeitskräfte zu halten; deshalb
13 verknüpfen wir die sächsische Fachkräfteallianz und die Arbeitsschutz-Allianz
14 miteinander und werden durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen auf die Bedeutung
15 von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hinweisen.”

16 **Forderungen:**

- 17
- 18
- 19
- In Sachsen zuständige Kontrollinstanzen zur Durchsetzung des Arbeitszeitgesetzes (Abteilung 5 der Landesdirektion) stärken, besser personell und technisch ausstatten.
- 20
- 21
- Die zuständigen Kontrollinstanzen müssen in die Lage versetzt werden, dass sie in sächsischen Betrieben unangekündigte Kontrollen durchführen.
- 22
- 23
- 24
- 25
- Zur Erfassung von Verstößen gegen den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutz wird eine zentrale Datenbank bei der zuständigen Abteilung 5 eingerichtet. Dort müssen alle Kontrollinstanzen, egal ob staatlich, öffentlich-rechtlich oder privat, Verstöße melden.
- 26
- 27
- 28
- Unternehmen, die gegen die gesetzlichen Kriterien verstoßen, werden vom Staat sanktioniert - im Rahmen der jetzt schon vorgeschriebenen Sanktionierungsmöglichkeiten durch das Arbeitszeitgesetz.
- 29
- 30
- 31
- Hierfür müssen die Kriterien, wann eine Mehrarbeit rechtlich zulässig ist (außerhalb der bestehenden Ausnahmen) klar definiert und transparent kommuniziert werden.
- 32
- 33
- 34
- Verpflichtende regelmäßige Mitarbeiter:innenschulungen zum Arbeitsrecht (insb. ihren Rechten und Pflichten als Arbeitnehmer:innen). Hierfür soll mit dem ZEFAS Sachsen zusammengearbeitet werden.
- 35
- 36
- **Zur Ermöglichung sind ausreichend Mittel für Planstellen in den Landeshaushalten einzuplanen.**

Begründung

Die Arbeitnehmer:innen müssen besser vor unnötigen Überstunden und unbezahlter Mehrarbeit geschützt werden. Das geht nur, wenn man sie einerseits befähigt, selbstständig Unrecht festzustellen - dafür sind regelmäßige Schulungen erforderlich. Andererseits hat auch der Staat eine Kontroll- und Schutzverantwortung, daher muss die Behörde ausreichend befähigt werden, diese wahrzunehmen. Der Schutz der Arbeitnehmer:innen vor zu hohen ungerechtfertigten Belastungen schützt auch vor Ausfällen durch Krankheit und dient somit dem Gesundheitsschutz.

Die Zusammenarbeit mit dem ZEFAS, als Fachstelle für Fachkräftegewinnung und gute Arbeit kann gemeinsam für die Arbeitnehmer:innen einiges erreichen.

A9

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen: AfA-Landesvorstand

Titel: **Absenkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit
von 48 auf 36 Stunden**

Antragstext

1 Die Landeskonferenz der AfA Sachsen möge beschließen und an den SPD Sachsen
2 Landesparteitag sowie den Bundesparteitag, die Bundestagsfraktion und die
3 sozialdemokratischen Regierungsmitglieder weiterleiten:

4 Wir fordern die sozialdemokratische Bundestagsfraktion sowie die
5 Regierungsmitglieder auf, das Arbeitszeitgesetz dahingehend zu ändern, dass die
6 tägliche Arbeitszeit höchstens 6 Stunden umfassen darf (in Ausnahmefällen 8
7 Stunden), und die wöchentliche Höchstarbeitszeit bei 36 Stunden liegt. Die
8 Ausgleichszeiträume und -regelungen bleiben in Anpassung an die
9 Höchstarbeitszeiten bestehen.

10 Diese Absenkung der Höchstarbeitszeiten soll für die Arbeitnehmenden bei vollem
11 Lohnausgleich sowie Personalausgleich vollzogen werden. Eine schrittweise
12 Absenkung in einem absehbaren Übergangszeitraum ist hierfür ein gangbarer Weg.

13 **Begründung:**

14 Viele Studien belegen, dass die aktuellen Höchstarbeitszeiten nicht zu mehr
15 Effektivität oder Produktivität führen, sondern immer mehr Arbeitnehmer:innen
16 durch ihre Arbeit und der immer schwieriger werdende Herausforderung, Familie
17 und Beruf in Einklang zu bringen, krank werden.

18 Es gibt verschiedene Modelle der Arbeitszeitverkürzung, die bereits in anderen
19 Ländern, in Tarifverträgen oder in vereinzelt Betriebsen eingesetzt wurden und
20 dazu führten, dass im Ergebnis die Produktivität, die Zufriedenheit der
21 Arbeitnehmer:innen stieg und Erkrankungen erheblich zurückgingen. Dieser Gewinn
22 an Gesundheit und Lebensqualität sollte für die Arbeitnehmer:innen nicht dazu
23 führen, dass sie gleichzeitig Gehaltseinbußen erdulden müssen, die sich viele
24 nicht leisten können. Daher sollte die Absenkung der Höchstarbeitszeiten unter
25 vollem Lohnausgleich und mit Personalausgleich erfolgen.

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen:

Titel: **Absenkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit
von 48 auf 36 Stunden**

Antragstext

Überweisung an den AfA-Landesvorstand zur Überarbeitung

Die Landeskonferenz der AfA Sachsen möge beschließen und an den SPD Sachsen Landesparteitag sowie den Bundesparteitag, die Bundestagsfraktion und die sozialdemokratischen Regierungsmitglieder weiterleiten:

Wir fordern die sozialdemokratische Bundestagsfraktion sowie die Regierungsmitglieder auf, das Arbeitszeitgesetz dahingehend zu ändern, dass die tägliche Arbeitszeit höchstens 6 Stunden umfassen darf (in Ausnahmefällen 8 Stunden), und die wöchentliche Höchstarbeitszeit bei 36 Stunden liegt. Die Ausgleichszeiträume und -regelungen bleiben in Anpassung an die Höchstarbeitszeiten bestehen.

Diese Absenkung der Höchstarbeitszeiten soll für die Arbeitnehmenden bei vollem Lohnausgleich sowie Personalausgleich vollzogen werden. Eine schrittweise Absenkung in einem absehbaren Übergangszeitraum ist hierfür ein gangbarer Weg.

Begründung:

Viele Studien belegen, dass die aktuellen Höchstarbeitszeiten nicht zu mehr

16 Effektivität oder Produktivität führen, sondern immer mehr Arbeitnehmer:innen
17 durch ihre Arbeit und der immer schwieriger werdende Herausforderung, Familie
18 und Beruf in Einklang zu bringen, krank werden.

19 Es gibt verschiedene Modelle der Arbeitszeitverkürzung, die bereits in anderen
20 Ländern, in Tarifverträgen oder in vereinzelt Betrieben eingesetzt wurden und
21 dazu führten, dass im Ergebnis die Produktivität, die Zufriedenheit der
22 Arbeitnehmer:innen stieg und Erkrankungen erheblich zurückgingen. Dieser Gewinn
23 an Gesundheit und Lebensqualität sollte für die Arbeitnehmer:innen nicht dazu
24 führen, dass sie gleichzeitig Gehaltseinbußen erdulden müssen, die sich viele
25 nicht leisten können. Daher sollte die Absenkung der Höchstarbeitszeiten unter
26 vollem Lohnausgleich und mit Personalausgleich erfolgen.

A10

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen: AfA-Landesvorstand

Titel: Aufnahme von dual Studierenden ins BBiG

Antragstext

1 Der Landesparteitag möge beschließen und weiterleiten an den Bundesparteitag der
2 SPD sowie die Bundestagsfraktion der SPD, dass das duale Studium als
3 Berufsausbildung nach §3 BBiG anerkannt wird.

Begründung

Mit der Anerkennung würden Schutzrechte und Qualitätsstandards des Berufsbildungsgesetzes u.a. die Mindestauszubildendenvergütung, Bildungsfreistellung, Übernahmeregungen in tariflichen Regelungen die auf §3 Bezug nehmen, auch für dual Studierende gelten.

A10NEU

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen:

Titel: Aufnahme von dual Studierenden ins BBiG

Antragstext

- 1 Der Landesparteitag möge beschließen und weiterleiten an den Bundesparteitag der
- 2 SPD sowie die Bundestagsfraktion der SPD, dass das duale Studium als
- 3 Berufsausbildung nach §3 BBiG anerkannt wird.

Begründung

Mit der Anerkennung würden Schutzrechte und Qualitätsstandards des Berufsbildungsgesetzes u.a. die Mindestauszubildendenvergütung, Bildungsfreistellung, Übernahmeregeln in tariflichen Regelungen die auf §3 Bezug nehmen, auch für dual Studierende gelten.

A11

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen: AfA-Landesvorstand

Titel: **Unbefristete Übernahme von Dual Studierenden
und befristet Beschäftigten in
Vertretungsgremien**

Antragstext

1 Der Landesparteitag möge beschließen und weiterleiten an den Bundesparteitag der
2 SPD sowie die Bundestagsfraktion der SPD, dass

3 1. befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen und Beschäftigte im dualen
4 Studium und

5 2. Auszubildende, befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen und Beschäftigte
6 im dualen Studium, die in den Wahlvorstand gewählt wurden

7 in §78a BetrVG aufgenommen werden.

Begründung

Mit §78a BetrVG haben Auszubildende in der Jugend-Auszubildenden-Vertretung ein Anrecht auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Sowohl dual Studierende, deren Anzahl sich von 41.000 (2004) auf 120.000 (2021) fast verdreifacht hat, als auch befristet Beschäftigte brauchen das Recht auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn sie sich als Jugend-Auszubildenden-Vertreter oder Betriebsrat engagieren. Durch die Gesetzesänderung müssten die beiden Personengruppen nicht um eine

Fortführung ihres Beschäftigungsverhältnisses bangen, wenn sie aus der betrieblichen Interessenvertretung ausscheiden. Mit der Aufnahme von Wahlvorständen schaffen wir weitere Sicherheiten für Aktive bei Betriebsratsgründung.

Antrag

AfA-Landeskonferenz 24. September 2022, Leipzig

Initiator*innen:

**Titel: Unbefristete Übernahme von Dual Studierenden
und befristet Beschäftigten in
Vertretungsgremien**

Antragstext

- 1 Der Landesparteitag möge beschließen und weiterleiten an den Bundesparteitag der
2 SPD sowie die Bundestagsfraktion der SPD, dass
- 3 1. befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen und Beschäftigte im dualen
4 Studium und
- 5 2. Auszubildende, befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen und Beschäftigte
6 im dualen Studium, die in den Wahlvorstand gewählt wurden
- 7 in §78a BetrVG aufgenommen werden.

Begründung

Mit §78a BetrVG haben Auszubildende in der Jugend-Auszubildenden-Vertretung ein Anrecht auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Sowohl dual Studierende, deren Anzahl sich von 41.000 (2004) auf 120.000 (2021) fast verdreifacht hat, als auch befristet Beschäftigte brauchen das Recht auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn sie sich als Jugend-Auszubildenden-Vertreter oder Betriebsrat engagieren. Durch die Gesetzesänderung müssten die beiden Personengruppen nicht um eine

Fortführung ihres Beschäftigungsverhältnisses bangen, wenn sie aus der betrieblichen Interessenvertretung ausscheiden. Mit der Aufnahme von Wahlvorständen schaffen wir weitere Sicherheiten für Aktive bei Betriebsratsgründung.