

**Podiumsdiskussion am 29.01.2016
zur Landtagswahl RLP 2016
"Sozialpolitik der Parteien"**



**Freitag, 29.01.2016, 10.00 bis 13.00 Uhr
Hochschule Ludwigshafen
Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen
Maxstraße 29
67059 Ludwigshafen**

(Parkplätze sind knapp; gute Möglichkeit gleich gegenüber im Parkhaus am Theaterplatz (Pfalzbau), Wredestraße 26)

Wahlprüfsteine für die Podiumsdiskussion am 29.01.2016 / ausgearbeitete Fassung (zur Vorbereitung)

1. ARBEITSBEDINGUNGEN / ARBEITSGERECHTIGKEIT

Im Pflegebereich gibt es Forderungen für eine gesetzliche Personalbemessung und entsprechende Refinanzierung von Pflegepersonal in Krankenhäusern und Pflegeheimen.

Eine Krankenschwester versorgt in einem Krankenhaus in Deutschland zur Zeit etwas mehr als 10 Patienten. In europäischen Nachbarstaaten sind dies deutlich weniger (Schweiz: 5,5)

Wie stehen Sie dazu? (und werden sie sich dafür einsetzen, dass es zu einer solchen Regelung kommt?)

Tariftreue bei öffentlichen Ausschreibungen:

(Nicht nur) in der Wohlfahrtspflege konkurrieren Firmen um öffentliche Aufträge. Vorteile haben nicht selten solche Firmen, deren Beschäftigte nicht nach den branchenüblichen Tarifverträgen eingestellt sind, weil sie so Leistungen günstiger anbieten können.

Was denken Sie über die Verpflichtung von Tariftreue bei öffentlichen Ausschreibungen?

Was sollte von politischer Seite unternommen werden, um zu einer angemessenen "Pflegekultur" zu kommen?

Anknüpfungspunkte:

Zusammenarbeit mit der Pflegekammer:

Sollte sie als Fachgremium in den einschlägigen Gremien mitreden und bei den Ausschüssen gehört werden, bevor Beschlüsse gefasst werden?

Wie stehen Sie zum Krankenhausstrukturgesetz?

Unternehmensmitbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach dem personalvertretungs- bzw. Betriebsverfassungsrecht findet in vielen diakonischen Betrieben nicht oder nur eingeschränkt statt.

Wie stehen Sie bzw. Ihre Partei dazu?

Sollte bzw. könnte es politische Anstrengungen geben, dass diese Mitbestimmungsrechte auch in solchen Betrieben zur Anwendung kommen?

Wie könnten diese Anstrengungen aussehen?

Warum werden immer noch Frauen schlechter bezahlt als Männer? (das gilt nicht nur bei gleicher Arbeit sondern auch für die fast schon traditionelle Schlechterstellung der so genannten "Frauenberufe" wie z.B. im Pflege- und Erziehungsbereich)

In so genannten "Wertschöpfungsstudien" werden Betriebe, Tätigkeiten oder Berufsgruppen unter anderem nach dem Kriterium untersucht, welchen messbaren Wert diese für Firma und Gesellschaft haben.

Die sozialen Berufe sehen hierin nicht so schlecht aus, wie manche sich dies denken würden. Sie bringen im Gegenteil sogar einen beträchtlichen (auch messbaren) Ertrag (Studie von Prof. Sell, Uni Koblenz).

Trotzdem zählen sie zu den schlecht vergüteten Berufen; ebenso zu denen mit den schlechtesten Arbeitsbedingungen (Mehrstunden, Arbeitsbelastung physisch wie auch psychisch, zunehmende berufliche Anforderungen und Qualifikationsvoraussetzungen, fehlende Arbeitnehmerrechte).

Wie kann es hier zu einem Ausgleich kommen?

1. DEMOGRAFIE IN DER ARBEITSWELT

Unsere Bevölkerung wird älter und mit ihr auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Da es zudem immer mehr Rentnerinnen und Rentner gibt und geben wird, müssen sich Politik und Gesellschaft neuen Herausforderungen stellen.

Welche Herausforderung sehen Sie in der Arbeitswelt, um auf die demografischen Entwicklungen zu reagieren?

Stichworte hier könnten sein: Lebensarbeitszeit (-Konto), Schaffung spezieller "Altersberufe". Gesetzlich vorgeschriebene entlastende Maßnahmen für ältere und/oder kranke Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen seit Jahren immer höhere Beiträge in die Rentenversicherung. Gleichzeitig muss man ihnen sagen, dass sie nach Erreichen des Rentenalters weniger herausbekommen werden, als diejenigen, die jetzt "in Rente gehen".

Es wird immer mehr Rentnerinnen und Rentner im Verhältnis zu den Einzahlern in die Sozialversicherungen geben, gleichzeitig gibt es immer mehr so genannte prekäre Arbeitsverhältnisse bzw. Menschen, die nicht oder nicht ausreichend in die Sozialversicherungen einbezahlen (können oder dürfen). Auch diese müssen später mitversorgt werden.

Privatvorsorge wird immer schwieriger, weil Menschen sie sich entweder nicht leisten können oder weil sie bei der derzeitigen Finanzlage nichts einbringt.

Was muss getan werden, um jetzt und künftig Altersarmut zu vermeiden?

In diesem Zusammenhang sicherlich auch bedenkenenswert:

Wie können pflegende und betreuende Angehörige so entlastet werden, dass sie nicht selbst zum "sozialen Pflegefall" werden?

Ein Grund für unsere besorgniserregende demografische Entwicklung ist auch der wörtlich zu nehmende fehlende Nachwuchs.

Aus welchen Gründen auch immer sich Familien dafür entscheiden, keine oder nur wenige Kinder großzuziehen; einen bekommen wir in unseren Berufen immer wieder zu hören:

Es wird immer schwieriger, Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen.

In anderen europäischen Ländern steuert man dem längst entgegen. Es gibt besondere Arbeitsbedingungen für junge Eltern (Schichtverbot, weniger Arbeit bei Lohnausgleich, "kindgerechte" Arbeitszeiten usw.).

Bei uns ist oftmals von einer notwendigen Flexibilisierung der Arbeitswelt die Rede. Unserer Erfahrung nach führt dies aber eher zu einer erschwerten Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Welche Gegensteuer-Elemente sind Ihrer Meinung nach nötig, damit die Anforderungen von Familie und Arbeit nebeneinander stehen können?

3. HERAUSFORDERUNGEN IN DER BILDUNGSPOLITIK

Wie viel Bildung braucht ein Mensch? Wo findet diese idealerweise statt?

In Schulen und KiTas als ausgemachte Bildungseinrichtungen steigen seit Jahren konstant die Anforderungen an die dort angestellten Kräfte.

Gerade in den KiTas können wir einen Wandel beobachten, der die Grenzen der Belastbarkeit schon teilweise überschritten hat.

Die Aufnahme der U2-Kinder brachte eine Mehrarbeit mit sich, die nur teilweise durch Mehrpersonal ausgeglichen wird. Die wachsende Zahl der U1-Kinder macht die Situation noch angespannter.

Zunehmende GZ-Kinder-Zahl (Ganztagsbetreuung), oder auch gestiegene Qualifikationsanforderungen an die Erzieherinnen (Bildungsaufgaben, Dokumentation usw.) steuern ein Übriges dazu bei, dass sich die Belastungsfaktoren in den Einrichtungen stark vermehrt haben. Dies lässt sich z.B. an einem erhöhten Krankenstand genauso ausmachen wie an der eher gesunkenen Attraktivität des Erzieherinnen-Berufs.

Was muss Ihrer Meinung nach getan werden, dass KiTa eine Zukunft hat und die dort arbeitenden würdige Arbeitsbedingungen vorfinden können?

Von der Politik und den großen Betrieben wird offen gefordert, dass Bildungseinrichtungen und hier vor allem KiTas sich den Anforderungen an eine Flexibilisierung der Arbeitswelt anschließen und dementsprechend ihre Öffnungszeiten dem Bedarf anpassen sollten.

KiTa-Konzepte mit (beinahe) Rund-Um-Versorgung werden hier schon als Vorbild hingestellt.

Wann gehen Ihrer Meinung nach diese Forderungen an den Bedürfnissen der Kinder (besonders U3) und der Familien vorbei?

KiTa 2020: Wie sieht Ihrer Meinung nach eine "normale" KiTa am Ende ihrer neuen Amtszeit aus?