

## Beschluss des 78. Ordentlicher Landesparteitag am 23./24. März 2019 in Hildesheim

Leitantrag-Nr.: 19-0001

**Betr.:** New Work in Niedersachsen – Liberale Ideen für die neue Arbeitswelt

**Beschlossen:** 78. Ordentlicher Landesparteitag am 23./24. März 2019 in Hildesheim

### 1 Der Landesparteitag hat beschlossen:

2  
3 Zur freien Entfaltung der Persönlichkeit gehört eine Arbeit, mit der sich der einzelne Mensch gemäß  
4 seinen Talenten und Begabungen verwirklichen kann. Arbeit stellt sowohl für den Einzelnen als auch für  
5 die Gesellschaft die ökonomische und soziale Basis dar. Dabei ist Arbeit nicht nur bloße Beschäftigung  
6 und die entsprechende Entlohnung. Sie ist auch die Quelle für Selbstverwirklichung, Sinnstiftung,  
7 gesellschaftliche Teilhabe, Kreativität und Innovation. Die Freien Demokraten in Niedersachsen wollen  
8 die politischen Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass der Arbeitsmarkt auch unter veränderten  
9 Bedingungen möglichst vielen Menschen einen Raum zur freien Entfaltung ihrer Persönlichkeit bietet.

10  
11 Von der Veränderung der Arbeitswelt sind aber nicht nur die Menschen in Arbeit betroffen. Sie betrifft  
12 die gesamte Wirtschaftsstruktur in Niedersachsen – einschließlich hergebrachter  
13 Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodelle – sowie die Lebensbedingungen auf dem Land und in der  
14 Stadt. Die Freien Demokraten wollen die niedersächsische Good Old Economy bei den anstehenden  
15 Veränderungen begleiten.

16  
17 Die Arbeitswelt wird sich in folgenden Bereichen verändern:

18  
19 • Die Digitalisierung erfasst und verändert alle Lebensbereiche – auch jene, in denen Menschen  
20 arbeiten. Im Zuge der Digitalisierung sowie durch Forschung, Innovation und Wachstum werden neue  
21 Berufsbilder, Geschäftsmodelle und Arbeitsplätze entstehen. Im Gegenzug werden bestimmte  
22 Berufsbilder, Geschäftsmodelle und Arbeitsplätze in der Zukunft nicht mehr existieren.

23  
24 • Viele Menschen haben den Wunsch nach mehr Flexibilität in ihrer Zeitplanung. Für sie ist der  
25 Ausgleich zwischen und die Verbindung von beruflicher Tätigkeit und anderen Aufgaben heute  
26 wichtiger als früher. Zeit für eine Partnerschaft, für Kinder, für die Pflege von Angehörigen, für  
27 Weiterbildung, für Urlaub und für das Ehrenamt nimmt heute im Verhältnis zur Arbeit einen höheren  
28 Stellenwert ein.

29  
30 • Bei manchen Tätigkeiten verschwimmt die starre zeitliche und örtliche Grenze zwischen Arbeit  
31 und Freizeit. Gleichzeitig verschwimmt durch die Entstehung neuer Geschäftsmodelle und Berufsbilder  
32 bei manchen Tätigkeiten die starre Grenze zwischen Angestelltenverhältnis und Selbstständigkeit.  
33 Innerhalb der Biografie eines einzelnen Menschen werden sich Angestelltenverhältnisse,  
34 Selbstständigkeit und Weiterbildung in Zukunft öfter abwechseln als bisher.

35  
36 • Die Veränderung der Arbeitswelt kann die Rollen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber neu  
37 definieren. Innerhalb von Betrieben entstehen neue Formen von Arbeit und Zusammenarbeit, die  
38 durch kreative und technische Lösungen bestimmt werden. Arbeitgeber müssen sich stärker bemühen,  
39 Arbeitnehmer für bestimmte Tätigkeiten zu finden und über einen längeren Zeitraum zu halten.

40  
41 • Durch die Veränderung der Anforderungen an bestimmte Tätigkeiten und durch die  
42 Flexibilisierung von Lebensläufen steigen die Anforderungen an unser Bildungssystem.

43  
44 • Durch die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle mit neuen Wertschöpfungsketten sowie durch  
45 die Veränderung von Arbeitsbiografien gerät unser System sozialer Sicherung unter Druck.

46  
47 • Die Digitalisierung löst in manchen Bereichen ethische, moralische und rechtliche Folgefragen  
48 aus. Dies betrifft besonders den Einsatz Künstlicher Intelligenz.

49 **I. Voraussetzungen der neuen Arbeitswelt**

50  
51 Die Veränderung der Arbeitswelt hängt von bestimmten Voraussetzungen in den Bereichen  
52 Infrastruktur, Mobilität und Raum- bzw. Bauplanung ab. Der Ausbau der digitalen Infrastruktur und die  
53 vermehrte Nutzung digitaler Lösungen, die Nutzung neuer Mobilitätsformen und die Veränderung der  
54 Raum- bzw. Bauplanung gehören nicht zu den Ergebnissen, sondern sind Voraussetzungen einer  
55 veränderten Arbeitswelt.

56  
57 Die FDP Niedersachsen setzt sich dafür ein:

58  
59 • **5G an jeder Milchkanne:** Eine digitale Arbeitswelt braucht eine digitale Infrastruktur. Eine  
60 flächendeckende Versorgung mit einem hochleistungsfähigen Netz über Glasfaser und 5G sind  
61 unerlässlich. Wie die klassische Infrastruktur muss ein solches Netz Teil der Grundversorgung sein. Mit  
62 einer Politik, die sich am Lizenzverkauf eine goldene Nase verdienen will und danach mangelnde  
63 Erreichbarkeit in Regionen beklagt, die wirtschaftlich nicht zu betreiben sind, muss Schluss sein.

64  
65 • **Neue Mobilität:** Der Automobilstandort Niedersachsen muss sich federführend an der  
66 Entwicklung neuer Mobilitätsformen beteiligen. Bestehende Initiativen zur Erprobung autonomen  
67 Fahrens müssen um die Gesichtspunkte neuer Transporttechniken und Lieferwege und des Einsatzes  
68 von Drohnen ergänzt werden.

69  
70 • **Neue Bauplanung:** Neue Geschäftsmodelle erfordern in vielen Fällen keine strikte Trennung  
71 zwischen Wohn- und Arbeitsort. Stattdessen kann die Arbeit von zu Hause eine Chance für  
72 Unternehmensgründungen und können Co-Working-Spaces eine Chance für die Innenstadtbelebung  
73 und gegen Leerstände sein. Der Zweck einer Immobiliennutzung kann sich in einer veränderten  
74 Arbeitswelt schneller ändern als bisher. Es braucht eine Beschleunigung der Genehmigungserteilung  
75 und Experimentierräume im Bauplanungsrecht.

76  
77 • **Künstliche Intelligenz:** Der Einsatz künstlicher Intelligenz ist eine Triebfeder für die  
78 Veränderungen unserer Arbeitswelt. Wir sind deswegen überzeugt: Wer international den Anschluss in  
79 dieser wichtigen Schlüsseltechnologie verliert, verliert damit auch wesentliche  
80 Gestaltungsmöglichkeiten unserer Arbeitswelt. Politik ist deswegen gefragt, dem Themenbereich der  
81 Künstlichen Intelligenz einen zentralen Stellenwert in der nationalen wie europäischen  
82 Forschungsförderung und –strategie einzuräumen. Gleichermaßen ist Politik gefragt, einen  
83 gesellschaftlichen wie juristischen Konsens über den Einsatz künstlicher Intelligenz herbeizuführen.  
84 Fragen von Haftung und Ethik müssen nicht nur gestellt, sondern auch beantwortet werden, um nicht  
85 zum dauerhaften Bremsklotz von Entwicklung zu werden. Die aktuelle KI-Initiative der Bundesregierung  
86 wird diesem Anspruch nicht im Ansatz gerecht.

87  
88  
89 **II. New Work braucht eine neue Bildungspolitik**

90  
91 Die Grundlagen des heutigen Schulsystems wurden in der industriellen Revolution gelegt, von der  
92 Studententaktung bis hin zum Klassensystem. Mitten in einer digitalen Transformation unserer heutigen  
93 Wirtschaftswelt muss die Bildungspolitik die Menschen auch auf Herausforderungen einer veränderten  
94 Arbeitswelt vorbereiten.

95  
96 Die FDP Niedersachsen setzt sich dafür ein:

97  
98 • **Grundkompetenzen in der digitalen Welt:** Auch in Zeiten digitaler Bildung sind  
99 Sprachkompetenz Lesen, Rechnen und Schreiben wesentliche Grundfähigkeiten und -fertigkeiten, die  
100 jeder beherrschen muss. Die Ausbildung in diesen essentiellen Kulturtechniken muss gestärkt und um  
101 die Beherrschung einer neuen Kulturtechnik erweitert werden: einem Grundverständnis für digitale  
102 Zusammenhänge.

- 103 • **Fortschritt auch im Lehrplan:** Wir setzen uns für eine feste Berücksichtigung von Informatik im  
104 Lehrplan aller Schulformen ein. Dabei soll im Fach Informatik sowohl Medienkompetenz,  
105 Programmieren, Verständnis des Internets vermittelt werden als auch ethisch und rechtliche  
106 Folgefragen infolge der Digitalisierung diskutiert werden.  
107
- 108 • **Neue Möglichkeiten des Lernens:** Die Veränderungen in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt  
109 machen auch vor den Formen des Lernens nicht halt. In der Arbeitswelt werden Prozesse und  
110 Entscheidungen auf eine breite Basis von kooperativen Entscheidungen gestellt und die eigene  
111 Verantwortung der Arbeitnehmer wird gestärkt. Darauf muss Bildungspolitik reagieren. Neben der  
112 Vermittlung von Wissen muss herausgearbeitet werden, auf welche Weise der Wissenstransfer zur  
113 Lösung eines Problems gelingen kann. Hier wird die Digitalisierung neue didaktische Konzepte und  
114 Methoden hervorbringen, die wir nutzen wollen. Darüber hinaus wollen wir Schüler besser in ihren  
115 Interessen, Talenten und Stärken fördern, beispielsweise durch ein intensives Beratungssystem.  
116
- 117 • **Eine bundesweite Bildungscloud:** Bund und Länder müssen eine gemeinsame Bildungscloud  
118 realisieren, damit Schulen bei der Bereitstellung digitaler Lerninhalte von unnötigen Vorgängen und  
119 Doppelstrukturen befreit werden. In der Bildungscloud sollen den Schülerinnen und Schülern bspw. die  
120 Abitur- und Abschlussklausuren aller Bundesländer sowie die entsprechenden Lösungsskizzen kostenlos  
121 zur Verfügung gestellt werden.
- 122 **Grundlagenoffensive statt Spezialistentum:** Kreativität, Empathie und Innovationskraft lassen sich  
123 nicht durch Computer ersetzen. Genau diese menschlichen Stärken werden in Schulen und im Studium  
124 aber nur nachgeordnet gefördert und ausgebildet. Auch die Lehrerbildung muss im Hinblick auf eine  
125 wirkungsvolle Vermittlung dieser Kompetenz reformiert werden. Mit immer neuen Berufs- und  
126 Studienabschlüssen wurde in den vergangenen Jahren versucht, immer spezialisiertere Fachkräfte  
127 auszubilden. Dabei klagen Arbeitgeber, dass diese Spezialisten wesentliche Grundlagen nicht mehr  
128 beherrschten. Zudem ändern sich mit einer immer schneller im Wandel befindlichen Berufs- und  
129 Arbeitswelt auch die Anforderungen an die Spezialisierung. Im Rahmen einer Grundlagenoffensive  
130 müssen die Inhalte von Schul-, Berufs- und Studienabschlüssen kritisch überprüft werden. Wenn nötig,  
131 müssen Ausbildungs- und Studiengänge zusammengelegt werden.
- 132 • **Halbwertzeit von Bildungsabschlüssen:** Wenn sich das verfügbare Wissen rasant vermehrt,  
133 dürfen Bildungsbiografien nicht mit dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss enden. Wenn sich  
134 Berufsbilder und ihre notwendige Qualifizierung ändern, müssen Menschen mit vorher erworbenen  
135 berufsqualifizierenden Bildungsabschlüssen die Chance erhalten, ihren Abschluss auf die neue  
136 Qualifikation upgraden zu können. Die etablierten berufsständischen Körperschaften wie z.B. die  
137 Industrie- und Handels-, die Handwerks-, Rechtsanwalts- und Ärztekammern leisten einen wichtigen  
138 Beitrag zur beruflichen Weiterbildung und müssen dabei weiter unterstützt werden. Außerdem müssen  
139 Berufsschulen und Hochschulen Ausbildungs- und Studiengänge anbieten können, bei denen eine  
140 kontinuierliche Fortbildung Voraussetzung für die Wertigkeit des erlangten Abschlusses ist. Dazu bedarf  
141 es einer neuen Alumnikultur von Hoch- und Berufsschulen. Absolventen müssen sich regelmäßig über  
142 das veränderte Ausbildungswissen und neue Studieninhalte informieren können. Es müssen geeignete  
143 Angebote in Präsenzveranstaltungen und Onlineangeboten der Hoch- und Berufsschulen geschaffen  
144 werden, die den ehemaligen Absolventen neben anderen externen Weiterbildungsangeboten die  
145 Möglichkeit bieten, sich auf den aktuellen Stand von Wissenschaft und Forschung zu ihrer Profession  
146 stetig weiter zu qualifizieren.  
147
- 148 • **Sichtbare Weiterbildung:** Neben einer Verbesserung der organisatorischen und finanziellen  
149 Rahmenbedingungen bedarf es einer neuen wertschätzenden Kultur für Weiterbildung und  
150 Qualifizierung im Laufe einer Erwerbsbiografie. Dazu könnte etwa ein Titel eingeführt werden, der dem  
151 Beruf oder dem akademischen Grad ergänzend hinzugefügt werden kann und verdeutlicht, dass sich die  
152 Träger dieses Namenszusatzes kontinuierlich fortgebildet und weiterqualifiziert haben.

153 • **Digitales Lebensbildungskonto:** Mit einem digitalen Lebensbildungskonto wollen wir  
154 Qualifizierungen und Abschlüsse übersichtlich aufbereiten, so dass jeder Einzelne geeignete und  
155 notwendige Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote erkennen kann.

156  
157 • **Niedersächsische Coding-Initiative:** Die für eine digitale Arbeitswelt nötigen Kompetenzen  
158 werden nicht notwendigerweise im Rahmen standardisierter Bildungsabschlüsse erworben. Gleichzeitig  
159 herrscht im Bereich der IT-Spezialisten ein großer Fachkräftemangel. Das Angebot und der Zugang zu  
160 Ausbildungs- und Studiengängen im Bereich des Programmierens müssen überprüft werden. Wenn  
161 nötig, müssen Zugangsbarrieren abgebaut und gemeinsam mit der Wirtschaft neue Strukturen  
162 entwickelt werden. Am Ende sollte die Einrichtung einer neuen niedersächsischen Coding School  
163 stehen. Eine Universität, die nicht dem Namen und Titel wegen, an althergebrachten Formaten,  
164 Räumlichkeiten und Konzepten von universitären Wissensvermittlung hängt, sondern sich als  
165 Innovationsprojekt für die gesamte Hochschullandschaft in Europa empfindet. Eine Universität, die ihre  
166 „third mission“ nicht noch mühsam mit Leben füllen muss, sondern in ihrer Gründungs-DNA trägt und  
167 die völlig neue universitäre Beteiligungsformen für Ausgründungen von Startups ermöglicht.

168  
169 • **Duale Ausbildung und Künstliche Intelligenz:** Um schneller auf technologische Trends reagieren  
170 zu können, fordern wir Freien Demokraten die Einrichtung einer speziellen Forschungseinheit am  
171 Bundesinstitut für Berufsbildung, die ausschließlich und fortwährend die Auswirkungen von Künstlicher  
172 Intelligenz auf die Qualifikationserfordernisse im deutschen Arbeitsmarkt und im beruflichen  
173 Bildungssystem analysiert und antizipiert.

174  
175 • **Kompetenzerwerb außerhalb standardisierter Bildungsgänge:** Um Menschen mit lückenhaftem  
176 oder nicht-linearem Bildungsverlauf und Menschen mit Leistungseinschränkungen den Eintritt in den  
177 Arbeitsmarkt zu erleichtern, müssen gemeinsam mit Arbeitgebern Modelle entwickelt und bekannt  
178 gemacht werden, die den Erwerb spezieller Zertifikate ermöglichen. Dadurch wird die Vielfalt der  
179 Talente besser genutzt und Fachkräftemangel gemindert.

### 182 III. New Work braucht lebenslange Weiterbildung

183  
184 Veränderung der Arbeitswelt bedeutet Veränderung beruflicher Kompetenzprofile und Karrierewege.  
185 Ein Lebenslauf – Schule, Ausbildung und dann Jahrzehnte im gleichen Beruf – ist künftig in vielen  
186 Konstellationen nicht mehr vorstellbar. Weiterbildung ist die Antwort auf diese Veränderung. Sie stellt  
187 den Fachkräftebedarf der Wirtschaft und die Innovationsfähigkeit der arbeitenden Menschen sicher. Sie  
188 fördert die Integration in den Arbeitsmarkt. Dabei ist Weiterbildung nicht nur ein gesellschaftliches  
189 oder wirtschaftliches Erfordernis. Sie sollte im Interesse jedes arbeitenden Menschen und jedes  
190 Arbeitgebers sein. Vor diesem Hintergrund bedarf es in einer veränderten Arbeitswelt vor allem einer  
191 Kultur der Weiterbildung.

192  
193 Die FDP Niedersachsen setzt sich dafür ein:

194  
195 • **Mehr Anspruch auf Weiterbildung:** Schon heute besteht für viele Menschen ein vielfältiges  
196 Angebot an Weiterbildung, insbesondere durch private Träger. Wir wollen dieses Angebot ausbauen  
197 und den Menschen einen größeren Anspruch auf Weiterbildung einräumen. Die Etablierung einer  
198 Weiterbildungskultur ist auch eine staatliche Aufgabe. Das Angebot von Weiterbildung ist Sache  
199 privater und öffentlicher Anbieter. Neben eigenen Angeboten der Unternehmen sowie der  
200 Bundesagentur für Arbeit sind auch Kammern und Branchenverbände als Anbieter gefordert, wobei die  
201 Anzahl weiterer externer Anbieter, die ein der Weiterbildungsbranche tatsächlich entsprechendes  
202 Niveau vorweisen können, gesteigert werden sollte. Grundsätzlich sollen die neuen digitalen  
203 Möglichkeiten in der Weiterbildung konsequent genutzt werden und vermehrt Lernmöglichkeiten  
204 während des Arbeitsprozesses geschaffen werden, damit lange Freistellungszeiten vermieden und  
205 Kosten eingespart werden können.

207 • **Für eine neue Weiterbildungskultur:** Entsprechende Bedarfe zur Weiterbildung müssen  
208 frühzeitig erkannt werden, Zugangschancen müssen verbessert werden und Angebote zur  
209 entsprechenden Beratung sind bereitzustellen. Beratung ist ein wichtiger Schlüssel, um Lernbedarfe zu  
210 erkennen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu erschließen sowie die Hemmschwelle vor  
211 notwendigen Veränderungen zu nehmen. Dazu ist der Aufbau unabhängiger Beratungsstellen für die  
212 Weiterbildung notwendig. Diese sollen Anstöße für Innovationen, Produktivitätssteigerungen sowie zur  
213 Personal- und Unternehmensentwicklung geben. Den Beschäftigten sollen sie durch entsprechende  
214 Angebote helfen, ihre Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern, auf  
215 Arbeitgeber- oder Branchenwechsel hinzuweisen sowie die Vereinbarkeit von Festanstellung,  
216 Selbstständigkeit und familienbedingten Auszeiten aufzuzeigen.

217  
218 • **Ausgestaltung der Weiterbildung:** Bei Bedarf und Interesse müssen Menschen die Gelegenheit  
219 bekommen, sich weiterzubilden – das gilt auch, aber nicht nur, für Mangelberufe wie etwa im  
220 Pflegebereich. Wir wollen, dass allen versicherungspflichtig Beschäftigten nach mindestens 4-jähriger  
221 Berufstätigkeit ein Anspruch auf ein Jahr Weiterbildungsgeld mindestens in Höhe des  
222 Arbeitslosengeldes I zusteht. Die Weiterbildungsmaßnahme muss dabei nicht am Stück durchgeführt  
223 werden. Falls die Weiterbildungsmaßnahme nicht in Vollzeit durchgeführt wird, so verringert sich das  
224 Weiterbildungsgeld und die Dauer verlängert sich entsprechend. Kleinen und mittleren Unternehmen  
225 wird ein Teil des Weiterbildungsgeldes eines sich in Weiterbildung befindlichen Mitarbeiters erstattet.

226  
227 • **Freiraumkonto und Midlife-BAföG:** Um sich individuell größere Möglichkeiten, etwa für  
228 Erziehungs- und Pflegezeiten, Auszeiten oder Sabbaticals sowie längere Weiterbildungen zu nehmen,  
229 können Arbeitszeiten schon heute mittels so genannter Langzeitkonten aufgespart werden. Diese  
230 Möglichkeit muss ausgebaut werden. Wir wollen das Langzeitkonto zu einem echten Freiraumkonto  
231 weiter entwickeln, etwa durch eine Möglichkeit der Mitnahme von Langzeitkonten, eine Möglichkeit  
232 der Rückübertragung von der Rentenversicherung, die Verbesserung der Kompatibilität mit anderen  
233 Instrumenten wie etwa dem Elterngeld und der Einführung eines Rechtsanspruchs des Arbeitnehmers  
234 auf steuer- und abgabenfreie Entgeltumwandlung sowie eine Befreiung der Unternehmen von  
235 Bürokratielasten bei den Langzeitkonten. Für Menschen, die keinen eigenen Anspruch auf ihrem  
236 Freiraumkonto ansparen können, kann der Staat die Einzahlung übernehmen – mit diesem Midlife-  
237 BAföG haben auch Menschen mit geringerem Einkommen eine Chance auf qualitativ hochwertige  
238 Weiterbildung.

239  
240 • **Rolle der Hochschulen:** Neben klassischen Weiterbildungen muss auch eine akademische  
241 Weiterbildung möglich sein. Hier sind die Universitäten und Hochschulen gefragt. Dabei soll es möglich  
242 sein, einzelne Kurse oder Module zu belegen, ohne sich direkt für ein ganzes Studium einzuschreiben.  
243 Voraussetzung hierfür ist, dass an der jeweiligen Hochschule entsprechende Kapazitäten bestehen und  
244 dass eine Einzelbelegung zweckmäßig ist, sprich der Stoff auch für sich genommen oder mit nur wenig  
245 Vorwissen begreifbar ist und der Bewerber bereits über notwendiges Vorwissen verfügt. Anschließend  
246 ist eine Teilnahme am Kurs samt Mitschreibens von Klausuren und Hausarbeiten genauso wie für  
247 Studierende möglich. Zur Finanzierung erhalten Beschäftigte und Arbeitssuchende eine bestimmte  
248 Anzahl an Gutscheinen pro Jahr, die er oder sie an einer Bildungseinrichtung seiner Wahl einlösen kann.  
249 Der Wert der Gutscheine muss angemessen sein, damit Universitäten und Hochschulen ausreichend  
250 Anreize haben, um Wissbegierige mit attraktiven Angeboten zu locken.

#### 251 252 253 **IV. New Work braucht ein neues Arbeitsrecht**

254  
255 Die Sozialpartnerschaft aus Arbeitgebervertretung und Gewerkschaften ist ein hohes Gut und  
256 wesentlicher Teil der Erfolgsgeschichte der deutschen Sozialen Marktwirtschaft. Als Freie Demokraten  
257 schätzen wir dieses ausgewogene Selbstkorrektiv unseres Arbeitsmarktes und wollen es auch künftig  
258 nicht einschränken. Das bestehende Arbeitsrecht mit seinen Wurzeln in der Industriegesellschaft  
259 normiert den betrieblichen Alltag jedoch immer noch detailgetreu. Für neue Dienstleistungsberufe,  
260 digitale Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsketten sowie Lebensläufe, in denen sich Arbeitnehmer-  
261 und Selbstständigen-Eigenschaften abwechseln, braucht dieses Arbeitsrecht ein Update. In bestimmten

262 Berufen wird ein hohes Maß an durch das Arbeitsrecht vermittelter Sicherheit auch weiterhin benötigt.  
263 In anderen Konstellationen kann ein Mehr an Flexibilität im Arbeitsrecht mit besseren Absicherungen  
264 an anderer Stelle ausgeglichen werden, beispielsweise mit dem Angebot und dem Anspruch einer  
265 Unterstützung bei lebenslanger Weiterbildung, um beim digitalen Wandel mithalten zu können.  
266

267 Die FDP Niedersachsen setzt sich dafür ein:  
268

269 • **Modernisierung der Arbeitszeit:** Wir wollen die Spielräume ausnutzen, welche die EU-  
270 Arbeitszeitrichtlinie den Mitgliedstaaten einräumt. Der deutsche Gesetzgeber hat hier ohne Not engere  
271 Grenzen als notwendig gezogen. Diese passen vielfach nicht mehr in eine Zeit des mobilen Arbeitens  
272 und gleichberechtigter Teilhabe am Erwerbsleben von Vätern und Müttern, die sich auch beide bei der  
273 Kinderbetreuung engagieren wollen. Es soll niemand mehr arbeiten müssen oder weniger Pausen  
274 machen dürfen als zuvor, aber es sollen alle flexibler die Arbeitszeit unter der Woche einteilen können.  
275

276 • **Abschaffung der Höchstüberlassungsdauer:** Durch die tarifvertraglichen Regelungen waren  
277 bestehende Probleme schon vorher gelöst, wie etwa die notwendigen und richtigen Lohnzuschläge bei  
278 längeren Verleihsätzen (Equal Pay). Dennoch ist eine gesetzliche Höchstüberlassungsdauer  
279 festgeschrieben worden, die nicht zum deutschen Arbeitgebermodell bei der Zeitarbeit passt. Gerade  
280 bei der hochqualifizierten, projektorientierten Arbeitnehmerüberlassung im für die Digitalisierung  
281 entscheidenden IT- Bereich schafft die Höchstüberlassungsdauer neue Probleme. Zeitarbeit kann  
282 gerade hier für viele der gewünschte Mittelweg zwischen Selbständigkeit und der Arbeit in nur einem  
283 Unternehmen sein – diese Option sollte der Gesetzgeber nicht erschweren.  
284

285 • **Recht auf mobiles Arbeiten und Homeoffice:** Beschäftigte sollten ein Recht auf mobiles Arbeiten  
286 oder Homeoffice erhalten, sofern dem Betriebsgröße oder betriebliche Belange nach Prüfung durch  
287 den Arbeitgeber nicht entgegenstehen. Zugleich müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von  
288 bürokratischen Vorgaben mancher Arbeitsschutzvorschriften entlastet werden. Nicht der Wunsch nach  
289 mobilem Arbeiten oder Homeoffice soll einer Begründung bedürfen, sondern die Ablehnung desselben.  
290 Allerdings ist hierbei eine konkrete Differenzierung nach Unternehmensgröße in Hinblick auf den zu  
291 erwartenden bürokratischen Aufwand zu prüfen. Kleinere Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern  
292 sollen von der Beweislastumkehr ausgenommen sein. Mobiles Arbeiten und Homeoffice können mit  
293 geeigneter Unterstützung auch Menschen mit Behinderungen die Teilhabe an der neuen Arbeitswelt  
294 erleichtern.  
295

296 • **Digitale Mitbestimmung:** Das bestehende Betriebsverfassungsrecht organisiert die  
297 Willensbildung von Beschäftigten nur offline. So können Betriebsversammlungen ausschließlich in  
298 Präsenzveranstaltungen stattfinden. Digitalisierung und Arbeitnehmerbeteiligung dürfen aber kein  
299 Widerspruch sein. Wir wollen die Chancen neuer Technologie nutzen, damit Arbeitnehmer noch  
300 direkter ihre Mitbestimmungsrechte nutzen können. Und während sich betriebliche Führungs- und  
301 Organisationsformen rasant ändern, darf die Arbeitnehmervertretung nicht gesetzlich an  
302 Organisationsformen der Vergangenheit gefesselt sein. Das Betriebsverfassungsrecht muss  
303 Möglichkeiten für neue Formen der Mitarbeiterbeteiligung bieten.  
304

305 • **Faires Kräftegleichgewicht im Arbeitsrecht:** Unser Arbeitsmarkt erlebte in den letzten Jahren  
306 einen rasanten Wandel hin zu einem Arbeitnehmermarkt. Die Tradition des Arbeitsrechts in  
307 Deutschland ist hingegen vor allem ein Schutzrecht des Arbeitnehmers. Ohne diese Schutzrechte in  
308 Frage zu stellen, stellt sich gerade im Bereich besonders gefragter Fachkräfte die Frage, ob die  
309 unterschiedlichen Interesse und Schutzerfordernisse durch das bestehende Arbeitsrecht noch  
310 zeitgemäß abgebildet werden. Wir wollen deswegen mit den Sozialpartnern darüber diskutieren, ob  
311 beispielsweise hohe Gehälter oder ein extremer Fachkräftemangel Gründe sein können, in bestimmten  
312 Konstellationen den Kündigungsschutz zu flexibilisieren.  
313

314 • **Arbeitsstättenregulierung von morgen:** Die Regelungen der Arbeitsstättenverordnung, der  
315 Unfallversicherungen und Berufsgenossenschaften lassen sich häufig nicht auf die gewünschten neuen  
316 Arbeitsumgebungen übertragen. Wir wollen den über Jahrzehnte erreichten hohen Standard von

317 Arbeitsschutz und -sicherheit auch bei einer Veränderung der Arbeitsräume nicht verlieren, müssen  
318 aber feststellen, dass die Regelungen und vor allem gerichtliche wie verwaltungsseitige Auslegungen in  
319 diesem Bereich über das eigentliche Ziel hinausschießen. Wir wollen deswegen die  
320 Arbeitsstättenverordnung und andere betroffene Regelungen so modernisieren, dass nicht der  
321 Zollstock zwischen Tastatur und Maus, sondern das Wohlbefinden des Mitarbeiters im Mittelpunkt des  
322 Rechts und seiner Auslegung steht.

323  
324 • **Nutzung von Werkverträgen:** So berechtigt das politische Interesse ist, einen Missbrauch von  
325 Werkverträgen zu verhindern, so sehr haben die gesetzlichen Verschärfungen dem Werkvertrag als  
326 wichtiges Vertragsinstrument für hochqualifizierte und sehr gut bezahlte Freelancer unnötig geschadet.  
327 Wir wollen die gesetzlichen Änderungen der letzten Jahre deswegen auf den Prüfstand stellen und  
328 einen gesetzlichen Rahmen schaffen, der die Nutzung von Werkverträgen in hochqualifizierten und  
329 über durchschnittlich entlohnten Branchen unbürokratisch möglich macht und den Missbrauch des  
330 Werkvertrages als Umgehung von Leiharbeit ausschließt.

331  
332 • **Für eine starke Gründerkultur:** Start-ups sind Innovationsmotor einer neuen Arbeitswelt. Neue  
333 Arbeitsformen schaffen ein kreatives Umfeld, das zu neuen Ideen führt. Wir wollen, dass Start-ups in  
334 Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Start-up-Centern und anderen Netzwerken von Mentoren  
335 begleitet werden. Gründerstipendien sollen den nötigen Freiraum schaffen, sich mit Ideen und Kunden  
336 auseinanderzusetzen. Wir wollen den Weg in die Selbständigkeit insbesondere für Arbeitnehmer und  
337 Studierende erleichtern. So wollen wir mit der Einführung eines Urlaubssemesters für Gründer,  
338 Studierende die Chance geben, sich auch während des Studiums voll und ganz auf ihre Gründung  
339 konzentrieren zu können. Wir wollen außerdem mit den Sozialpartnern darüber diskutieren, wie  
340 Arbeitnehmern der Weg in Selbständigkeit erleichtert werden kann. Das schwedische Modell mit sechs  
341 Monaten unbezahlter Auszeit für eine Gründung ist als eine Möglichkeit zu prüfen.

## 344 V. New Work braucht flexiblere Soziale Sicherungssysteme

345  
346 Die sozialen Sicherungssysteme orientieren sich an Erwerbsbiografien des letzten Jahrhunderts. Doch  
347 die Zeiten, in denen man sein ganzes Erwerbsleben bei weniger als einer Handvoll Arbeitgeber  
348 verbrachte, sind vorbei. Mehr noch: Vermehrt wechseln sich Lebensphasen als Angestellter mit Zeiten  
349 als selbstständiger Freelancer ab und unterbrechen Sabbaticals und Qualifizierungen unsere  
350 Erwerbstätigkeit. Europäische Freizügigkeit und offene Weltmärkte ermöglichen uns Beschäftigungen  
351 im Ausland und sorgen hierzulande für qualifizierte Zuwanderung in unseren Arbeitsmarkt. Immer mehr  
352 Menschen wünschen sich lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und immer weniger wollen sich  
353 einen Stichtag ihres Ruhestands vom Gesetzgeber vorschreiben lassen, sondern selbst entscheiden, wie  
354 lange sie arbeiten. Wir sehen in diesen Entwicklungen zu allererst eine große Chance für jeden  
355 Einzelnen, sein Erwerbsleben nach ganz individuellen Wünschen und nicht nach wenigen festgelegten  
356 Mustern leben zu können. Aufgabe von Politik und Staat muss es also sein, diese Vielfalt an Lebens- und  
357 Arbeitsmodellen zu ermöglichen und sie nicht länger mit rechtlichen Rahmenbedingungen oder der  
358 Konstruktion unserer sozialen Sicherungssysteme zu erschweren.

359  
360 Schon heute ist mancher Rentenbescheid katalogdick. Immer individuellere und differenziertere  
361 Lebens- und Erwerbsbiografien dürfen unsere Sozialen Sicherungssysteme aber nicht immer komplexer  
362 und damit intransparenter machen. Mit dem liberalen Bürgergeld fordern wir Freien Demokraten seit  
363 langem eine Bündelung unterschiedlicher Sozialtransfers, die den Bürger nicht länger zum Bittsteller in  
364 einem intransparenten Bürokratiedschungel macht. Im Sinne einer zunehmenden Veränderung unserer  
365 Arbeitswelt gilt es auch in den klassischen Säulen unserer Sozialversicherungen Vereinfachungen zu  
366 erreichen.

367  
368 Mit New Work kann Teilhabe und Integration von Menschen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit  
369 leichter werden. Verrentung wird dann nicht immer notwendig sein. Auch Menschen mit  
370 eingeschränkter Erwerbsfähigkeit haben dann bessere Chancen an einem Arbeits-, Entwicklungs- und

371 Wertschöpfungsprozess mitzuwirken. Diese Chancenfülle ist durch New Work erst möglich und bedarf  
372 kontinuierlicher Ausgestaltung der neuen Möglichkeiten.

373  
374 Die FDP Niedersachsen setzt sich dafür ein:

375  
376 • **Chancengeld statt Bedingungslosem Grundeinkommen:** Wir wollen Brücken aus der  
377 Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt bauen. Dafür ist ein bedingungsloses Grundeinkommen nicht  
378 geeignet. Es ist außerdem mit dem liberalen Menschenbild, welches auf Eigenverantwortung und  
379 Respekt vor Leistungsbereitschaft setzt, nicht vereinbar. Stattdessen wollen wir das liberale Konzept  
380 des Bürgergeldes zu einem Chancengeld weiter entwickeln, mit dem sich die Aufnahme von Arbeit  
381 immer lohnt und welches Anreize zur Weiterbildung enthält.

382  
383 • **Klare Schnittstellen und ein digitales Vorsorgekonto:** Mit einem digitalen Vorsorgekonto soll  
384 jeder Bürger die Möglichkeit haben, den Stand seiner Vorsorge und Absicherung einzusehen. Kranken-,  
385 Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung dürfen nicht länger in Silos denken. Es bedarf  
386 standardisierter Schnittstellen, mit denen ein fachlicher wie organisatorischer Austausch stattfindet.  
387 Dabei muss auch ein Austausch mit privaten Sicherungssystemen und Vorsorgeinstrumenten möglich  
388 sein.

389  
390 • **Einsatz moderner Technologien:** Blockchain und künstliche Intelligenz bieten große Potentiale,  
391 unsere Sozialen Sicherungssysteme für die Zukunft aufzustellen. Während Estland große Teile seiner  
392 Verwaltung seit Jahren über die Blockchain organisiert, hält man hierzulande das papierlose Büro für  
393 den Gipfel der Digitalisierung. So könnten aber gerade über die Blockchain Versicherungsansprüche  
394 fälschungssicher und in Echtzeit abgebildet werden, ohne dabei Verwaltungsaufwand zu verursachen.  
395 Das ist ein großer Vorteil, wenn sich verschiedene Formen der Erwerbstätigkeit in immer kürzeren  
396 Abständen abwechseln. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz kann beispielsweise Bewerber-Job-  
397 Matchings der Bundesagentur für Arbeit erheblich verbessern.

398  
399 • **Lösungen für Freelancer und Selbstständige:** Diskussionen über eine Versicherungspflicht von  
400 Selbstständigen in der Rentenversicherung, das bürokratische und ineffiziente  
401 Statusfeststellungsverfahren aber auch komplexe und für Außenstehende schwer verständliche  
402 Subsysteme wie die Künstlersozialkasse zeigen: Unseren sozialen Sicherungssystemen fehlen bisher  
403 schlüssige Antworten für Selbstständige und Freelancer. Dabei steigt der Anteil an Menschen, die sich  
404 bewusst gegen die Rolle als Angestellter entschieden haben und stattdessen als Freelancer auf eigene  
405 Rechnung tätig sind, stetig an, ebenso wie der Anteil an Menschen, bei denen sich Phasen der  
406 Selbstständigkeit und Phasen als Angestellter abwechseln. Der Staat darf die Kreativität von  
407 Freelancern und die Verantwortungsübernahme von Selbstständigen nicht durch eine  
408 Versicherungspflicht zunichtemachen. Darüber hinaus setzen sich die Freien Demokraten für eine  
409 einkommensgenaue Berechnung der Beiträge auf tatsächlich erwirtschaftetes Einkommen aus  
410 Selbstständigkeit in den sozialen Sicherungssystemen für freiwillig Versicherte ein, ohne  
411 unterstelltes Einkommen aufgrund eine Mindestbemessungsbeitrages.

## 412 413 414 **VI. Der Staat muss bei New Work vorangehen**

415  
416 Der Staat muss selbst mit gutem Beispiel vorangehen. Wo Menschen als Freelancer von zuhause für  
417 Projekte in aller Welt arbeiten können, darf die Anmeldung des Gewerbes dafür nicht zum Papierkrieg  
418 mit Behördengängen werden. Land, Bund und Kommunen müssen aber auch als Arbeitgeber selbst  
419 New Work leben.

420  
421 Die FDP Niedersachsen setzt sich dafür ein:

422  
423 • **Digitalisierung und New Work in der Verwaltung:** Allzu oft steht am Ende einer vermeintlich  
424 digitalen Verwaltung immer noch eine ausgedruckte Akte. Der Staat darf sich außerdem neuen  
425 Erkenntnissen über effizientes Arbeiten nicht verschließen. Auch im Öffentlichen Dienst muss das

426 Arbeiten in Projektgruppen und über verschiedene Disziplinen hinweg gefördert und ausgebaut  
427 werden.

428

429 • **Bürgerservice durch Digitalisierung:** Der Staat speichert heute zahlreiche Daten über seine  
430 Bürger an unterschiedlichen Stellen. Statt dieses Wissen mit den Betroffenen zu teilen, um staatliche  
431 Aufgaben effizienter zu erledigen, müssen Antragsteller längst vorhandene Informationen erneut an  
432 staatliche Stellen übermitteln. Ob bei der Steuererklärung oder beim BAföG-Antrag – soweit dem Staat  
433 die nötigen Informationen bereits vorliegen, soll die zuständige Behörde dem Antragsteller  
434 beispielsweise die Steuererklärung oder den BAföG-Antrag vorausgefüllt zur Verfügung stellen. Bei  
435 Änderungsbedarf meldet sich der Antragsteller bei der Behörde.

436

437 • **Datenschutz in der digitalen Verwaltung:** Nicht nur bei der Datenverarbeitung, sondern auch  
438 beim Schutz personenbezogener Daten muss der Staat neue Wege gehen. Nach dem Vorbild Estlands  
439 soll jede Bürgerin und jeder Bürger über ein digitales Bürgerkonto verfügen. Darüber muss jederzeit  
440 einsehbar sein, welche personenbezogenen Daten der Staat von einem selbst gespeichert hat. Über  
441 jeden Zugriff auf diese Daten muss eine Information erfolgen, die zumindest mit einer kurzen  
442 Begründung – bspw. mit dem Stichwort „Steuererklärung“ – versehen werden muss. Auf Nachfrage hat  
443 innerhalb einer angemessenen Frist eine ausführliche Begründung zu erfolgen.

444

445 • **Staat als Arbeitgeber:** Der Öffentliche Dienst muss ein neues Verständnis als moderner  
446 Arbeitgeber entwickeln, etwa um für hochspezialisierte Tätigkeiten die richtigen Fachleute zu finden.  
447 Dazu gehört, dass Mitarbeiter mehr Verantwortung bekommen und dass Weiterqualifizierung und  
448 Aufstieg im Laufbahnrecht vereinfacht werden müssen. Die Möglichkeit, durch Leistung und  
449 Weiterbildung aufzusteigen, muss in den Stellenplänen einzelner Behörden auch tatsächlich abgebildet  
450 werden. Der Wechsel zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft muss vereinfacht werden,  
451 etwa durch einen Ausbau des Altersgeldes, mit dem schon heute die versorgungsrechtlichen Ansprüche  
452 freiwillig aus dem Beamtenstatus ausscheidender Beamter abgegolten werden können.

453

454 • **Funktionierende öffentliche Einrichtungen:** Gerichte, Krankenhäuser, Schulen und andere  
455 öffentliche Einrichtungen und Institutionen müssen sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren und sich  
456 auf eine funktionierende Soft- und Hardwareinfrastruktur verlassen können. Dafür haben deren Träger  
457 IT-fachkundiges Personal (IT-Administratoren) in den Institutionen oder zentral zur Verfügung zu  
458 stellen, die auch den Datenschutz sichern. Zusätzlich muss für die Mitarbeiter dieser Einrichtungen  
459 Unterstützung bei der praktischen Anwendung der digitalen Medien leicht erreichbar sein („Helpdesk“).  
460 Außerdem sehen wir die Digitalisierung der Verwaltung als wichtige Strategieraufgabe. Dafür wollen wir  
461 beispielsweise auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte einen CDO (Chief Digital Officer) in  
462 Dezernentenrang etablieren, der strategisch die Digitalisierung koordiniert und entwickelt. Dort wo  
463 möglich und sinnvoll, wollen wir zentrale Entwicklungen und Services digitaler Infrastruktur auf Landes-  
464 und Bundesebene fördern.

465

466

467

468

469

470

471

472

473

474

475

476

477

478

479

480