

## Anträge

### Sachgebiete

- A Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa
- B Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
- C Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat
- D Weitere Politikfelder
- E Organisationspolitik
- S Satzungsanträge

## Inhaltsverzeichnis

- A001 Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa
- A002 #NO2PERCENT – Frieden geht anders!
- A003 Frieden und Konversion
- A004 Bildungsräume als geschützte Räume für geflüchtete Menschen; gegen eine Abschiebung aus Kita, Schule, Berufsschule und ähnlichen Bildungsträgern
- A005 Gegen Fremdenfeindlichkeit und für eine offene Gesellschaft
- A006 Bekenntnis zum Antifaschismus - Grundpfeiler gewerkschaftlicher Arbeit
- A007 Keine Zusammenarbeit mit der AfD
- A008 Ein soziales Europa solidarisch gestalten - fair und gerecht!
- A009 Geschlechterperspektive in der internationalen Politik stärken
- A010 Situation von Geflüchteten in Deutschland verbessern – Integration durch (Aus)Bildung
- A011 Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen
- A012 8. Mai als bundesweiter Feiertag
- A013 Gewalt gegen Beschäftigte öD
- A014 Keine Gewalt gegen Polizeibeamte und Einsatzkräfte
- A015 Kultur- und Medienpolitik: Für eine freie und vielfältige Kultur- und Medienlandschaft in Deutschland
- A016 Verankerung gewerkschaftlicher Themen in Unterricht und Lehre
- B001 Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
- B002 Schöne neue Welt? Arbeitszeit braucht Grenzen!
- B003 Arbeitszeitgestaltung
- B004 Faire Arbeit - Neue Zeiten denken
- B005 Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung
- B006 Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik
- B007 Mehr Arbeitszeitsouveränität – Selbstbestimmung über die eigene Arbeitszeit garantieren, die ein existenzsicherndes Einkommen sichert
- B008 Stärkung und Verschärfung des Arbeitszeitgesetzes
- B009 Soziale, personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufwerten – den Wert der Arbeit für Menschen anerkennen!
- B010 Arbeit und Arbeitsprozesse gestalten unter den Bedingungen der Digitalisierung
- B011 Digitalisierung und Ausbildung 4.0
- B012 Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten
- B013 Rechte sichern - Rechte durchsetzen - Gewerkschaften stärken

- B014 Keine Änderungen am Arbeitszeitgesetz! – Gesundheit schützen – Wirksame Kontrollen
- B015 Verbandsklagerecht für Gewerkschaften
- B016 Für eine Ausweitung der Mindestlohnkontrollen
- B017 13,50 € Mindestlohn
- B018 Aktiv gegen Mobbing von Betriebs- und Personalräten
- B019 Stärkung der Rechte im Betriebsverfassungsgesetz von JAVen und Betriebsräten mit einem Mitglied
- B020 Gute Arbeit für alle
- B021 Projekt „Faire Mobilität“
- B022 Menschenhandel und Arbeitsausbeutung von Frauen stoppen
- B023 Gute Arbeit stärken, prekäre Soloselbständigkeit bekämpfen
- B024 Mindestausbildungsvergütung
- B025 Mindestausbildungsvergütung
- B026 Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- B027 Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote
- B028 Entgeltgleichheitsgesetz
- B029 Für Entgeltgleichheit und eine nachhaltige Gleichstellungspolitik
- B030 Freies Gestaltungsrecht im Pflegezeitgesetz
- B031 Abschaffung der Probezeit bei Übernahme
- B032 Altersunabhängige Freistellung für Prüfungen
- B033 Soziale Sicherheit und soziale Dimension Europas
- B034 Gesetzliche Personalbemessung in den Krankenhäusern – Versichertenvertreterinnen und -vertreter in den Gesetzlichen Krankenversicherungen tragen Verantwortung für die Qualität
- B035 Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten
- B036 Betriebsrentenstärkungsgesetz
- B037 Abschaffung der Altersgrenzen in der KV und PV
- C001 Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat
- C002 Gegen die Gier der Konzerne – Umsatzrenditen von 20 Prozent in der Ernährungswirtschaft sind unverschämt
- C003 Investitionen und handlungsfähiger Staat
- C004 Für bezahlbaren, energieeffizienten und altersgerechten Wohnungsbau in Deutschland
- C005 Daseinsvorsorge ausbauen, um eigenständiges und selbstbestimmtes Leben auch im Alter zu ermöglichen

- C006 Einheitliche Regelungen im Öffentlichen Dienst - jetzt!
- C007 Für ein demokratisches Berufsbeamtentum – Der DGB als aktive Spitzenorganisation der Beamtinnen und Beamten
- C008 Den öffentlichen Dienst demokratisch und zukunftsfähig gestalten – Gute Arbeit braucht ein modernes Dienstrecht
- C009 Privatisierung im Bildungsbereich eindämmen
- C010 Gendergerechte Haushaltspolitik der Bundesregierung – Gender Budgeting
- C011 Klima, Energie, Mobilität - Den Wandel gerecht gestalten
- C012 Ein ausgewogener Energiemix für eine erfolgreiche Energiewende
- C013 Wohnungspolitik - Kurswechsel bei den Modernisierungskosten
- C014 Forderung eines nachhaltigen Lebensmittelsystems
- C015 Nachhaltige und zukunftsfähige Verpackungen in der Getränkeindustrie stärken - Mehrwegquote stabilisieren und erhalten
- C016 Mehr Steuergerechtigkeit für eine solidarische und vielfältige Gesellschaft
- D001 Aufhebung des § 219a StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft)
- E001 Der Deutsche Gewerkschaftsbund muss der Feminisierung der Arbeitswelt gerecht werden!
- E002 DGB-Frauenquote für Haupt- und Ehrenamt in allen Ebenen
- E003 Kräfte bündeln – Interessen noch besser vertreten
- E004 Gründung eines LSBTIQ-Bundesarbeitskreises beim DGB
- S001 Repräsentanz von Frauen in Wahlämtern des DGB
- S002 Übertragung des geltenden Vereinsrechts zur Vorstandsvergütung in die DGB-Satzung
- S003 Wir sind dabei – Seniorinnen und Senioren innerhalb des DGB
- S004 Änderung der DGB-Satzung – satzungsrechtliche Gleichstellung der Seniorinnen und Senioren mit den Personengruppen Frauen und Jugend

## A001: Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

Laufende Nummer: 083

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesvorstand
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 151 - 152: Ersetzung Zeile 223: Ergänzung Zeile 283: Ergänzung Zeile 296: Ergänzung Zeile 299 - 301: Streichung Zeile 302: Ergänzung Zeile 306: Ergänzung

### Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

#### 1 1. Was wir wollen

2 **Der 21. Ordentliche Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, einen breiten**  
3 **gesellschaftspolitischen Zukunftsdialog zu initiieren. Das Ziel dieses Dialogs ist es, im**  
4 **Austausch mit den relevanten demokratischen Akteuren aus Politik, Wirtschaft und**  
5 **Gesellschaft Perspektiven jenseits der neoliberalen Agenda der letzten Jahrzehnte zu**  
6 **entwickeln und darauf aufbauend Leitlinien für eine progressive Modernisierungspolitik in**  
7 **Deutschland und Europa zu erarbeiten und umzusetzen.**

8 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten für eine solidarische, sozial gerechte und  
9 weltoffene Gesellschaft ein, die den Grundsätzen nachhaltigen Wirtschaftens verpflichtet ist. Damit  
10 stärken wir den sozialen Zusammenhalt und die Demokratie in Deutschland und Europa. Eine wichtige  
11 Voraussetzung dafür sind mitgliederstarke und politisch gestaltunfähige Gewerkschaften, die dafür  
12 sorgen, dass die Transformation unserer Arbeitswelt und Gesellschaft gerecht verläuft.

13 Gewerkschaften sind Mitgliederorganisationen und kämpfen dafür, Gute Arbeit, soziale Sicherheit und  
14 den Anspruch der Menschen auf ein selbstbestimmtes Leben durchzusetzen. Angesichts der großen  
15 Umbrüche unserer Zeit, die durch das Zusammenspiel von Globalisierung und europäischer Integration,  
16 Klimawandel, Digitalisierung, Migration, gesellschaftlichem Wertewandel und demographischer  
17 Entwicklung vorangetrieben werden, sind wir besonders gefordert. Gerade unter den Bedingungen  
18 tiefgreifender Veränderungen müssen wir darauf hinwirken, dass alle Erwerbstätigen, die in  
19 Deutschland und Europa leben, einen gerechten Anteil an den von ihnen erarbeiteten  
20 Wohlstandsgewinnen und den von ihnen ermöglichten Steigerungen der Lebensqualität erhalten. Dadurch  
21 festigen wir das Vertrauen der Menschen in unsere Demokratie.

22 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften engagieren sich für eine progressive  
23 Modernisierungspolitik in Deutschland und Europa, die von den Beschäftigten mitbestimmt ist und die

24 Prozesse tiefgreifenden Wandels, die sich gegenwärtig vollziehen, im Interesse aller Erwerbstätigen  
25 gestaltet. Dafür müssen wir die jahrzehntelange Vorherrschaft des Neoliberalismus endlich überwinden  
26 und neue Perspektiven für Arbeitswelt und Gesellschaft entwickeln. Die Aufgabe ist gewaltig und  
27 erfordert das Zusammenwirken aller relevanten demokratischen Akteure ebenso wie langfristig  
28 angelegtes Denken und Handeln. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden deshalb auf der  
29 Grundlage der Beschlüsse des Ordentlichen Bundeskongresses in den nächsten vier Jahren einen  
30 gesellschaftspolitischen Zukunftsdialog mit den fortschrittlichen Kräften aus Zivilgesellschaft,  
31 Politik, Wirtschaft und Kultur initiieren, umsetzen und über die Bezirke, Regionen, Stadt- und  
32 Kreisverbände des DGB in die Fläche tragen.

33 Ziel dieses Dialoges ist es, gemeinsam über Wege für Deutschland und Europa zu diskutieren, die  
34 allen Menschen den Zugang zu Guter und sicherer Arbeit sowie sozialer Sicherheit eröffnen und  
35 garantieren. Der Dialogprozess soll dazu beitragen, Optionen für eine sozial, ökonomisch und  
36 ökologisch nachhaltige Gestaltung der Transformation von Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft  
37 aufzuzeigen, und dabei auch den offenen Austausch über Zielkonflikte ermöglichen. Und schließlich  
38 sollen mit dem Zukunftsdialog die Weichen gestellt werden für eine progressive Politik, die durch  
39 einen starken Sozialstaat, handlungsfähige staatliche Einrichtungen und eine funktionierende  
40 öffentliche Daseinsvorsorge für gleichwertige Lebensverhältnisse und die Sicherheit der Menschen  
41 sorgt.

42 Die im DGB zusammengeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften werden diesen breit angelegten  
43 gesellschaftspolitischen Dialogprozess gemeinsam anstoßen und organisieren. Sie werden damit den DGB  
44 in den kommenden Jahren verstärkt als Ort der strategischen Debatte über gesellschaftliche  
45 Zukunftsfragen für ihre gewerkschaftliche Arbeit nutzen.

## 46 **2. Wo wir stehen**

47 Wir leben in einer Zeit großer Umbrüche und offener Zukunftsperspektiven. Auf den ersten Blick  
48 zeichnen die Kennzahlen für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung Deutschlands ein positiv-  
49 optimistisches Bild. Die Prognosen für die wirtschaftliche Entwicklung sind günstig. Der Aufschwung  
50 hält an. Der deutsche Export profitiert davon, dass sich die Weltwirtschaft – und insbesondere der  
51 Euroraum – allmählich von den Folgen der internationalen Finanzkrise erholt. Das stabile Wachstum  
52 ist nicht nur dem deutschen Außenhandel zu verdanken, sondern wird durch eine robuste  
53 Binnennachfrage mitgetragen. Der private Konsum hat nach Jahren endlich angezogen. Ein Grund dafür  
54 sind die kräftigen Lohnzuwächse der letzten Jahre, für die die Mitgliedsgewerkschaften des DGB mit  
55 guten Tarifabschlüssen gesorgt haben. Auch die derzeitige Situation auf dem Arbeitsmarkt wirkt  
56 entspannt. Die Beschäftigtenzahlen erreichen ein Rekordniveau, während die Arbeitslosigkeit weiter  
57 zurückgeht. Tatsächlich erscheint die Arbeitsmarktlage so robust, dass Vollbeschäftigung wieder zum  
58 erklärten Ziel der Politik wird.

59 Bei genauerem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass die wirtschaftliche Bilanz gravierende Schattenseiten  
60 hat und durch erhebliche soziale Unsicherheiten geprägt ist:

- 61 • Der technologische Wandel und die Geschäftsmodelle des digitalen Kapitalismus einerseits und  
62 die Erfüllung der nationalen und internationalen Klimaschutzziele andererseits forcieren einen  
63 weitreichenden Umbruch wirtschaftlicher Strukturen und Wertschöpfungsketten. Ganze  
64 Volkswirtschaften, Regionen, Branchen und Berufszweige verändern sich von Grund auf. Neue

65 Märkte entstehen, die internationalen Wettbewerbsbedingungen verändern sich fundamental.

66 Zusätzlich gerät Deutschland durch den demografischen Wandel und den wachsenden  
67 Fachkräftebedarf unter wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anpassungsdruck.

68 Daraus ergibt sich unmittelbar die Frage, wie diese gewaltigen Veränderungsprozesse  
69 wirtschaftlich vernünftig, sozialverträglich und im Interesse des Gemeinwohls gestaltet werden  
70 können.

71 • Immer deutlicher zeigen sich die inhumanen Folgen eines neoliberalen Globalisierungskurses,  
72 einer einseitig auf Deregulierung, Marktliberalisierung und Austerität ausgerichteten  
73 Europapolitik und einer kurzsichtigen Unternehmensorientierung am „Shareholder Value“. All  
74 diese verfehlten Weichenstellungen begünstigen einen marktradikalen Wettbewerb, der auf  
75 Kostenvorteile durch Lohndumping, den Abbau sozialer Standards und (sozial-)staatlicher  
76 Leistungen setzt und damit für die Menschen in eine soziale Abwärtsspirale führt. Das  
77 Wohlstands-, Sicherheits- und Aufstiegsversprechen der sozialen Marktwirtschaft und eines  
78 sozialen Europas ist brüchig geworden. Die Ungleichheit bei der Verteilung von Vermögen,  
79 Einkommen und gesellschaftlichen Teilhabechancen hat sich drastisch verschärft.

80 • Die Folgen einer Politik der „Schwarzen Null“ und der Privatisierung von Einrichtungen der  
81 öffentlichen Daseinsvorsorge zeigen sich in maroden Schulen, wachsender Wohnungsnot,  
82 überlasteten Sicherheitsbehörden oder zu wenig und schlecht bezahltem Personal in Pflege und  
83 Gesundheit, in den Sozial- und Erziehungsberufen. In vielen Bereichen des öffentlichen Lebens  
84 erweisen sich staatliche Einrichtungen nur noch als beschränkt handlungsfähig.

85 • Vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren längst nicht alle. Weiterhin sind 3,4 Mio. Menschen  
86 arbeitslos oder unterbeschäftigt. Fast eine Million Menschen sind langzeitarbeitslos.  
87 Gleichzeitig hält die bestehende Spaltung des Arbeitsmarktes an. Zwar ist die Mehrheit der  
88 abhängig Beschäftigten in Deutschland unbefristet in Vollzeit und sozialversichert beschäftigt.  
89 Für ein Viertel der Beschäftigten ist die Arbeitsmarktsituation jedoch prekär. Sie arbeiten in  
90 unfreiwilliger Teilzeit, Minijobs, Leiharbeit oder befristeten Arbeitsverhältnissen. Ihre  
91 Beschäftigung ist unsicher und die Einkommen liegen zum Teil unter dem Existenzminimum. Sie  
92 haben oft schlechtere Arbeitsbedingungen und geringere Aufstiegschancen. Gleichzeitig hat  
93 Deutschland trotz Einführung des gesetzlichen Mindestlohns einen der größten  
94 Niedriglohnsektoren in Europa. Jede bzw. jeder vierte Beschäftigte bezieht Niedriglöhne.  
95 Betroffen sind vor allem atypisch Beschäftigte, Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer sowie  
96 Soloselbständige – in erster Linie Frauen, Jüngere, Geringqualifizierte, Beschäftigte mit  
97 Migrationshintergrund und mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der EU.

98 • Auch fast drei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung ist der Strukturwandel in Ostdeutschland  
99 noch nicht bewältigt. Zwar ist der Aufbau der Infrastruktur weitgehend gelungen, doch es fehlen  
100 wertschöpfungsstarke Betriebe und Forschungseinrichtungen. Daher sind die Einkommen deutlich  
101 geringer als in den alten Bundesländern – ein Zustand, zu dem auch die jahrelang verfolgten  
102 Niedriglohnstrategien ostdeutscher Bundesländer beigetragen haben. Absehbar wird ein hoher  
103 Anteil der Menschen in Ostdeutschland nur geringe Renten erhalten, was nochmals auf die

104 Nachfrage drücken wird. Auch in den alten Bundesländern gibt es strukturschwächere Regionen,  
105 aber nicht in flächendeckendem Ausmaß, was sich bei allen wichtigen sozialen und  
106 wirtschaftlichen Kennziffern zeigt.

107 • Deutschlands wirtschaftliches Umfeld in Europa und der Welt bleibt äußerst fragil.

108 In der Europäischen Union wurde weder die falsche Krisentherapie einer besinnungslosen  
109 Sparpolitik korrigiert noch wurden die Defizite in der Architektur der Eurozone behoben. Trotz  
110 feierlicher Bekenntnisse zum sozialen Europa, wie sie erst jüngst zur sogenannten „europäischen  
111 Säule sozialer Rechte“ abgegeben wurden, bleibt es dabei: Die Binnenmarktfreiheiten genießen  
112 weiterhin Vorrang vor den sozialen Grundrechten – mit all den negativen Auswirkungen, die sich  
113 daraus für die Arbeits- und Lebensbedingungen in der EU ergeben. Diese Fehlentwicklungen führen  
114 dazu, dass sich die Menschen und vor allem die Beschäftigten von der Europäischen Union  
115 abwenden. Die EU-Mitgliedstaaten driften sozial, wirtschaftlich und politisch auseinander. Das  
116 europäische Integrationsprojekt bleibt instabil.

117 Im globalen Wettbewerb verschärft sich die Systemkonkurrenz mit einem autoritären  
118 Staatskapitalismus, wie er vor allem von China und Russland praktiziert wird. Auf der anderen  
119 Seite des Atlantiks verfolgt der amtierende US-Präsident mit seiner „America First“-Strategie  
120 unverhohlen eine Politik des Neoprotektionismus. Die Konsequenzen der „Brexit“-Entscheidung  
121 Großbritanniens als wichtigem Standort und Absatzmarkt für deutsche und europäische Unternehmen  
122 sind noch nicht endgültig absehbar.

123 Hinzu kommt, dass auch zehn Jahre nach der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise eine wirksame  
124 Regulierung der internationalen Finanzmärkte und des Bankensektors fehlt. Damit besteht  
125 weiterhin die Gefahr, dass die Krise sich wiederholt.

126 Viele Menschen reagieren auf diese widersprüchlichen Entwicklungen mit zunehmender Verunsicherung.  
127 Angesichts des wirtschaftlichen Aufschwungs und der Rekordbeschäftigungszahlen auf dem Arbeitsmarkt  
128 beurteilt zwar die Mehrheit in Deutschland ihre objektive wirtschaftliche Lage und ihre persönliche  
129 Lebenssituation positiv. Gleichzeitig machen sich aber bis in die Mitte der Gesellschaft hinein  
130 subjektive Abstiegsängste und Zukunftssorgen für sich und die eigenen Kinder breit. Hinzu kommt das  
131 Empfinden, dass es sozial ungerecht zugeht oder dass die eigene Leistung nichts mehr zählt und die  
132 Menschen auf sich alleine gestellt sind. In Ostdeutschland, aber auch in einzelnen westdeutschen  
133 Landstrichen, ist die Erfahrung besonders stark ausgeprägt, in einer wirtschaftlich abgehängten  
134 Region mit schlechteren Entlohnungen und unsicheren Zukunftsaussichten zu leben.

135 Teile der Bevölkerung nehmen offene Grenzen, Zuwanderung und zunehmende gesellschaftliche Vielfalt  
136 als Kontrollverlust des (National-)Staates durch Globalisierung und europäische Integration wahr. In  
137 der Arbeitswelt fühlen sich viele Erwerbstätige fremdbestimmt und von „der Politik“ fühlen sich  
138 Teile der Bevölkerung immer weniger vertreten. Entsprechend brüchig ist das Vertrauen in die  
139 demokratischen Institutionen.

140 Die populistischen Vereinfacher nutzen diese Verunsicherung, um mit ihren nationalistischen Rufen  
141 nach neuen Grenzen und Abschottung, ihren extremistischen, menschenfeindlichen und rassistischen  
142 Parolen die gesellschaftliche und politische Spaltung in Deutschland und Europa zu vertiefen. Gerade

143 bei Wählergruppen, die besonders anfällig für diese Parolen sind, wissen wir aber auch: Die  
144 Populisten erhalten dort weit weniger Zulauf von Beschäftigten, wenn diese in einem sicheren,  
145 unbefristeten und tarifvertraglich geschützten Arbeitsverhältnis stehen und im Betrieb mitbestimmen  
146 können.

147 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist klar, dass sie als starke und handlungsfähige  
148 Gewerkschaften gefordert sind, um die großen Umbrüche, vor denen wir stehen, aktiv mitzugestalten.  
149 Sie betrachten den tiefgreifenden Wandel durch Globalisierung und europäische Integration,  
150 Klimawandel, Digitalisierung, Migration, gesellschaftlichen Wertewandel und demographische  
151 Entwicklung nicht nur als Bedrohung. ~~Vielmehr eröffnet er neue Perspektiven, um die dunklen sozialen-~~  
152 ~~Schattenseiten einer seit Jahrzehnten neoliberal geprägten Politik zu überwinden~~ sondern vor allem  
153 als Herausforderung. Der DGB und seine  
154 Mitgliedsgewerkschaften nutzen den Transformationsprozess als Gestaltungschance für bessere Lebens-  
155 und Arbeitsbedingungen, für eine Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft, in der die Menschen  
156 sichere Zukunftsperspektiven haben, ihr Leben verlässlich und selbstbestimmt planen können, wo es  
157 sozial gerecht zugeht und das Zusammenleben durch Weltoffenheit, Vielfalt und Solidarität geprägt  
158 ist.

158 Alle zivilgesellschaftlichen Akteure, die für demokratische Werte und dafür eintreten, dass die  
159 Würde des Menschen unantastbar ist, sind gefordert, diese Chance zu ergreifen – um den  
160 gesellschaftlichen Zusammenhalt und das Vertrauen in das demokratische System zu stärken und um die  
161 Populisten, Nationalisten und Autokraten in Deutschland, Europa und der Welt zu stoppen.

### 162 **3. Unser Selbstverständnis und unsere Rolle als Gewerkschaften**

163 Gewerkschaften organisieren Solidarität und schaffen Räume zur aktiven Beteiligung. So können  
164 Beschäftigte die kollektive Stärke entwickeln, um sozialen Fortschritt in der Arbeitswelt und  
165 Gesellschaft durchzusetzen. Die Gestaltungsmacht und das Durchsetzungsvermögen des DGB und seiner  
166 Mitgliedsgewerkschaften beruhen auf ihrer Fähigkeit, Gegenmacht gegen Arbeitgeber- und  
167 Kapitalinteressen zu schaffen. Dadurch sind sie auch gegenüber der Politik in der Lage, die  
168 Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten. Als Gewerkschaften haben sie den  
169 grundgesetzlichen Auftrag, die Verhältnisse in Betrieb und Verwaltung, in den Branchen und in  
170 unserem demokratischen Sozialstaat zu verbessern.

171 Es ist die demokratische Beteiligung der Vielen, die die Gewerkschaften als Mitgliederorganisationen  
172 handlungs- und durchsetzungsfähig macht. Wir streiten und kämpfen für eine demokratische  
173 Gesellschaft und für gleichberechtigte Teilhabe und machen selbst vor, „wie Demokratie geht“. Alle,  
174 die in Deutschland leben und arbeiten, können Gewerkschaftsmitglieder werden. Jede und jeder kann  
175 vom ersten Tag an mitmachen – wählen, sich für den Betriebs- oder Personalrat aufstellen lassen,  
176 sich im Betrieb als Vertrauensfrau oder -mann engagieren, sich für Tarifkommissionen bewerben oder  
177 unsere gewerkschaftlichen Bildungsangebote nutzen. Gewerkschaften ermöglichen es, dass jedes ihrer  
178 Mitglieder die eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten kann.

179 Mit Tarifvertrag und Mitbestimmung gestalten die DGB-Mitgliedsgewerkschaften die Arbeitsbedingungen  
180 der Beschäftigten aus eigener Kraft. Sie suchen im Rahmen der Sozialpartnerschaft den Dialog und  
181 gestalten, gemeinsam mit den Interessenvertretungen in Betrieben und Verwaltungen, die  
182 Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern auf Augenhöhe. Dort, wo die Arbeitgeber die Sozialpartnerschaft  
183 nicht leben, scheuen sie keinen Konflikt, um die Rechte und Interessen der Beschäftigten

184 durchzusetzen – auch mit den Mitteln des Streiks.

185 Auf wichtigen Feldern wie der Mitgliederentwicklung und der Tarifbindung müssen die im DGB  
186 zusammengeschlossenen Gewerkschaften ihre Anstrengungen weiter verstärken. In den kommenden Jahren  
187 werden wir an verschiedenen Punkten noch enger und intensiver zusammenarbeiten:

188 • Wir werden uns noch mehr darauf konzentrieren, unseren gewerkschaftlichen **Organisationsgrad** zu  
189 erhöhen, um so kollektive Regelungen und solidarische Prinzipien in der Arbeitswelt durchsetzen  
190 zu können. Gemeinsam entwickeln wir neue Ansätze, um Männer und Frauen im Arbeitsleben als  
191 Mitglieder zu gewinnen und diese langfristig an uns zu binden – auch in Zeiten des  
192 Berufswechsels oder der Elternzeit, auch wenn sie in Ausbildung oder Studium, auf Arbeitssuche  
193 oder im Ruhestand sind.

194 • Die abnehmende Tarifbindung und das Anwachsen tariffreier Zonen ist ein Angriff auf  
195 gewerkschaftliche Mitgestaltung und Mitbestimmung in Wirtschaft und Gesellschaft. Wir machen  
196 uns für eine Kehrtwende hin zu einer **flächendeckenden Tarifbindung** stark. Wir kämpfen mit aller  
197 Entschlossenheit gegen die Tariffucht auf der Arbeitgeberseite und für eine Stärkung von  
198 Allgemeinverbindlicherklärungen. Nur ein starkes Tarifsysteem hilft gegen Niedriglohn und  
199 prekäre Beschäftigung. Eine starke Tarifbindung ist zentral für mehr Einkommensgleichheit,  
200 soziale Gerechtigkeit, gute Arbeitsbedingungen und mehr Selbstbestimmung, wenn es um die  
201 Vereinbarkeit von Arbeit und Leben geht.

202 • Wir setzen uns mit vereinter Kraft dafür ein, der Bekämpfung, Sabotage und Unterdrückung von  
203 Gewerkschaften („Union Busting“) und der Be- und Verhinderung von Betriebs- und  
204 Personalratsarbeit Einhalt zu gebieten. Wir werden dafür sorgen, dass die **Präsenz von Betriebs-**  
205 **und Personalräten in der Fläche** zunimmt und ihre Mitbestimmungsrechte ausgebaut werden. Auf  
206 nationaler und europäischer Ebene haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass bestehende  
207 gesellschaftsrechtliche Schlupflöcher geschlossen und neue verhindert werden, die es  
208 ermöglichen, sich der **Unternehmensmitbestimmung** zu entziehen. Deshalb werden der DGB und seine  
209 Mitgliedsgewerkschaften ihre gemeinsame „Offensive Mitbestimmung“ in den kommenden Jahren  
210 fortführen.

211 • Die verschiedenen Zweige der sozialen Sicherung sind aus gutem Grund selbstverwaltete  
212 Institutionen der Sozialpolitik. Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter sind näher dran an  
213 der Lebenswirklichkeit der Menschen. Wir werden deshalb unser gewerkschaftliches Engagement in  
214 den **Selbstverwaltungen** ausbauen.

215 Flankiert wird die Tarif- und Betriebspolitik der Mitgliedsgewerkschaften durch  
216 gesellschaftspolitische Arbeit. Aufgabe des DGB als Bund der Gewerkschaften ist es dabei, die  
217 Einzelinteressen der Mitgliedsgewerkschaften zu Gesamtinteressen zu bündeln, um die in seiner  
218 Satzung formulierten Aufgaben zu erfüllen. Der DGB ist für die Gewerkschaften das gemeinsame Forum,  
219 um den Diskurs über gesellschaftliche Zukunftsfragen zu organisieren.

220 Wir können selbstbewusst auf eine lange Erfolgsgeschichte zurückblicken. Die Gewerkschaften haben  
221 die Entwicklung unserer Demokratie und unserer sozialen Marktwirtschaft maßgeblich geprägt. Überall

222 dort, wo Tarifverträge gelten, bedeutet dies mehr Sicherheit für den Arbeitsplatz, bessere Löhne,  
223 geregelte Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, bessere Arbeitszeiten und Entwicklungschancen für die  
224 Beschäftigten. Für Vieles, was heute selbstverständlich erscheint, aber teilweise wieder in Frage  
225 gestellt wird, haben Gewerkschaften hart gekämpft – von tariflichen und gesetzlichen Mindestlöhnen,  
226 dem Acht-Stunden-Tag, der Arbeitslosen-, Kranken- und Unfallversicherung über den Kündigungsschutz  
227 und die Beschäftigungssicherung in Krisenzeiten bis zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und dem  
228 bezahlten Jahresurlaub.

229 All diese Erfolge zeigen: Dort, wo wir stark sind, setzen wir die Standards für Gute Arbeit und  
230 soziale Gerechtigkeit. Deshalb wird es auch nur mit mitgliederstarken Gewerkschaften möglich sein,  
231 die Transformation unserer Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft in den nächsten Jahren und  
232 Jahrzehnten demokratisch, gerecht und nachhaltig zu gestalten.

233 Dass die Ungleichheit bei der Verteilung von Einkommen, Vermögen, Bildungs- und Teilhabechancen  
234 trotz unserer Erfolge zugenommen hat, zeigt uns aber auch: Wir müssen weiter daran arbeiten, unsere  
235 **Gestaltungskraft** zu steigern. Hierbei ist es wichtig, dass wir auch die Arbeitsteilung zwischen DGB  
236 und Mitgliedsgewerkschaften neu austarieren. Dafür werden wir die Rolle des **DGB mit all seinen**  
237 **Gliederungen als Ort gesellschaftspolitischer Zukunftsdialoge** stärken.

#### 238 **4. Den Wandel gerecht gestalten: Unsere Gestaltungsziele**

239 Bestimmt wird das Handeln des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften bei der Gestaltung des Wandels  
240 durch ihre Leitidee für eine demokratische und sozial gerechte Gesellschafts- und  
241 Wirtschaftsordnung. Sie orientieren sich dabei an den Zielen sozialer, wirtschaftlicher und  
242 ökologischer Nachhaltigkeit. Dazu gehören die Sicherung von Beschäftigung sowie die Durchsetzung von  
243 gerechten Einkommen und guten Arbeitsbedingungen ebenso wie die gerechte Verteilung sozialer  
244 Teilhabechancen und der Schutz der Umwelt. Als Gewerkschaften sind wir gefordert, Konflikte zwischen  
245 diesen Nachhaltigkeitszielen offen zu benennen und zu konstruktiven Lösungen zusammenzuführen.

246 Wir setzen uns für eine Gesellschaft ein, die Gute Arbeit und Wohlstand für alle garantiert. Wir  
247 wollen eine Gesellschaft, die dafür sorgt, dass alle Menschen einen gerechten Anteil an der von  
248 ihnen erwirtschafteten Wertschöpfung, am sozialen Fortschritt und an der gewachsenen Lebensqualität  
249 erhalten, die sie durch ihre Arbeit ermöglichen. Wir streben eine Gesellschaft an, die sich auf das  
250 Ziel nachhaltigen Wirtschaftens verständigt, schonend mit den Ressourcen unseres Planeten umgeht und  
251 dafür sorgt, dass auch kommende Generationen eine intakte Umwelt vorfinden, die ihnen ein gutes  
252 Leben ermöglicht. Wir kämpfen für gleichwertige Lebensverhältnisse und gegen regionale Spaltung in  
253 wohlhabende und arme Landesteile. Wir setzen uns für regionale Wirtschaftskreisläufe ein. Wir wollen  
254 regionale Perspektiven statt immer höhere Zahlen von Fernpendlern.

255 Dafür werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften im Transformationsprozess durch gesetzliche  
256 Rahmensetzung, tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen aktiv Einfluss nehmen auf die  
257 Ordnung des Arbeitsmarktes, den Verlauf und die Geschwindigkeit des Umbaus von Wirtschafts- und  
258 Unternehmensstrukturen ebenso wie auf die sozialen Sicherungssysteme, das Bildungssystem, die  
259 öffentliche Daseinsvorsorge und den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir orientieren uns dabei an  
260 klaren Gestaltungsziele für die verschiedenen Treiber des Wandels.

#### 261 **4.1 Globalisierung und europäische Integration fair und solidarisch gestalten**

262 Der enorm gewachsene internationale Handel und die Zunahme grenzüberschreitender Investitionen haben  
263 zu einer vertieften weltwirtschaftlichen Integration und Arbeitsteilung beigetragen und eine  
264 beachtliche ökonomische Dynamik entfaltet, von der viele Menschen profitieren. Damit die  
265 Weltwirtschaft auch weiterhin zentrale Wohlstandsquelle für Deutschland bleibt, muss der bisherige  
266 Globalisierungskurs jedoch grundlegend verändert werden. Es geht uns darum, den Welthandel so zu  
267 gestalten, dass er die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen verbessert und dem ungezügelten  
268 Spiel der Marktkräfte klare Grenzen setzt. Denn die bisherige Globalisierungspolitik hat die  
269 Ungleichheit zwischen Ländern, Regionen und Einkommen vertieft, sie führt zu einer ungerechten  
270 Verteilung der Wohlstandsgewinne und schafft damit Globalisierungsgewinner und -verlierer.

271 Wir setzen uns für eine **faire Gestaltung der Globalisierung** ein, die nicht mehr einseitig auf  
272 Marktöffnung setzt, sondern etwa durch die Weiterentwicklung und bessere Durchsetzung  
273 internationaler Arbeits-, Sozial-, Umwelt- und Verbraucherschutzstandards das Geschehen auf  
274 Kapital-, Güter- und Dienstleistungsmärkten reguliert. Eine faire Globalisierung sorgt dafür, dass  
275 unmenschliche Arbeitsbedingungen und Menschenrechtsverletzungen in globalen Lieferketten unterbunden  
276 und dass die Globalisierungsgewinne gerechter verteilt werden. Eine faire Globalisierung definiert  
277 Regeln für den Abschluss internationaler Handels- und Investitionsabkommen, indem zum Beispiel  
278 festgelegt wird, dass sie Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge nicht beeinträchtigen dürfen,  
279 Mechanismen des privaten Investorenschutzes mit dem Rechtsstaatsprinzip unvereinbar sind und solche  
280 Abkommen in demokratischen und transparenten Verfahren ausgehandelt werden müssen.

281 Auch die Europäische Union befindet sich in einer schweren Vertrauenskrise. Der bevorstehende  
282 Austritt Großbritanniens markiert eine tiefe Zäsur in der bisherigen Geschichte des europäischen  
283 Einigungsprojektes. Wenn Europa sein Versprechen auf ~~mehr~~Demokratie, Freiheit und Wohlstand für alle  
284 nicht  
284 einlöst, werden sich immer mehr Menschen von ihm abwenden.

285 Nationale Gesetze zum Schutz der Beschäftigten und von Verbraucherinnen und Verbrauchern ebenso wie  
286 gewerkschaftliche Rechte werden vom Europäischen Gerichtshof und auch von der Europäischen  
287 Kommission häufig als unzulässige Einschränkungen der EU-Binnenmarktfreiheiten eingestuft. Hinzu  
288 kommen die halbherzigen Antworten der Europäischen Union und der Eurogruppe auf die Folgen der  
289 internationalen Finanzmarktkrise. Ihre rigide Spar- und Kürzungspolitik, das Erzwingen  
290 vermeintlicher Strukturreformen und die Webfehler der Wirtschafts- und Währungsunion untergraben das  
291 europäische Sozialmodell. Eine auf Lohn-, Preis- und Steuerkonkurrenz verengte Wettbewerbspolitik  
292 setzt die sozialen Sicherungssysteme der Mitgliedstaaten mehr und mehr unter Druck.

293 Verstärkt werden diese falschen politischen Weichenstellungen durch den Mangel an Solidarität  
294 zwischen den EU-Mitgliedstaaten – gerade wenn es um Sicherheitsbedürfnisse der Bürgerinnen und  
295 Bürger in einem instabilen globalen Umfeld geht. Eine gemeinsame Flüchtlings- und Asylpolitik liegt  
296 in weiter Ferne. Noch immer ist die demokratiefördernde und friedenspolitische Rolle der EU viel zu  
297 schwach. Die Erweiterungspolitik der EU berücksichtigt immer weniger die demokratischen,  
rechtsstaatlichen und sozialen Beitrittskriterien und sorgt nicht ausreichend dafür, dass alle  
Mitgliedstaaten verpflichtet sind, diese Kriterien umzusetzen und strikt einzuhalten. Die zivile  
297 Komponente Europas als internationale Friedensmacht, d.h. die Fähigkeit der EU, im Rahmen ihrer  
298 gemeinsamen Außen-, Sicherheits-, Handels- und Entwicklungspolitik ihr volles diplomatisches und  
299 ökonomisches Gewicht als „Soft Power“ zu nutzen, bleibt unterentwickelt. ~~Aus all diesen Gründen~~  
300 ~~läuft die europäische Politik immer stärker Gefahr, sich ihrer Glaubwürdigkeit und ihrer~~  
301 ~~demokratischen Legitimation zu berauben.~~

302 Eine europäische Außen- und Sicherheitspolitik muss sich daran orientieren, durch Diplomatie und die  
Unterstützung demokratischer Institutionen zur Friedenssicherung und Friedenserhaltung beizutragen.  
Insbesondere darf sich die EU nicht an militärischen Aktionen zur Rohstoffsicherung beteiligen. Die  
EU ist gefordert, sich für eine weltweite Abrüstungs- und Rüstungskontrollpolitik einzusetzen.  
Unerlässlich sind dafür eine konsequente Ausrichtung aller politischen Initiativen der EU an  
Rüstungskonversionsstrategien und einheitliche europäische Regeln für Rüstungsexporte. Zudem müssen  
die Aufwendungen für zivile Friedenssicherung und -erhaltung deutlich aufgestockt werden. Die  
Forderung der NATO nach einer Erhöhung der Rüstungsetats auf zwei Prozent des Bruttoinlandsprodukts  
ist hingegen völlig verfehlt und wird deshalb abgelehnt.

Die EU und ihre Mitgliedstaaten müssen sich auf das Gründungsversprechen eines geeinten Europas als  
Friedens- und soziales Fortschrittsprojekt zurück besinnen. Mit einem „Weiter so“ läuft die  
europäische Politik immer stärker Gefahr, sich ihrer Glaubwürdigkeit und ihrer demokratischen  
Legitimation zu berauben.

Gerade um eine faire Weltwirtschafts- und Welthandelsordnung zu verwirklichen, sind wir aber auf die  
303 internationale Verhandlungsmacht einer starken und geschlossenen Europäischen Union angewiesen, die  
304 hohe öffentliche Akzeptanz genießt. Deshalb betrachten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ein  
305 **soziales Europa**, das solidarisch zusammenhält, um seinen Bürgerinnen und Bürgern Schutz und  
306 Sicherheit sowie gute Lebensperspektiven mit Guter Arbeit zu geben, als zentrale Bedingung für eine  
faire Gestaltung der Weltwirtschaftsordnung.

307 Auch europäisch und international setzen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in den kommenden  
308 Jahren ihren Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping fort. Sie streiten gemeinsam mit dem Europäischen  
309 Gewerkschaftsbund und mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund für Gute und menschenwürdige Arbeit,  
310 für gerechte Löhne und soziale Sicherheit der Beschäftigten, um Liefer- und Wertschöpfungsketten  
311 über nationale Grenzen hinweg fair zu gestalten.

#### 312 **4.2 Den digitalen Wandel für sozialen Fortschritt nutzen**

313 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihren Gestaltungsanspruch für den digitalen  
314 Wandel. Die Digitalisierung hat enorme Potenziale für soziale, ökologische und wirtschaftliche  
315 Innovationen, für eine Humanisierung der Arbeit und nicht zuletzt für demokratische Teilhabe und  
316 gesellschaftliche Emanzipation. Deshalb werden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in den  
317 kommenden Jahren weiter dafür einsetzen, den digitalen Wandel im Sinne sozialen Fortschritts zu  
318 gestalten.

319 Wir wissen um die gewaltigen Herausforderungen, die der digitale Wandel mit sich bringt. Es geht  
320 nicht nur um eine Technisierung der Arbeitswelt, sondern um eine Veränderung von Wertschöpfungs-,  
321 Wirtschafts- und Arbeitsstrukturen. Big Data-Anwendungen und „künstliche Intelligenz“ verändern  
322 nicht nur Geschäfts- und Marktmodelle, sondern auch Gesellschafts- und Machtverhältnisse.

323 Die neuen Möglichkeiten, die durch den Einsatz digitaler Technologien eröffnet werden, dürfen daher  
324 nicht einseitig unter den Aspekten ökonomischer Effizienzsteigerungen und der Gewinnmaximierung  
325 betrachtet werden. Vielmehr muss die Nutzung dieser Technologien darauf ausgerichtet werden, den  
326 Menschen mehr Freiheit und Selbstbestimmung zu ermöglichen. Dafür brauchen wir eine  
327 Digitalisierungsstrategie, die sich auf eine breite öffentliche Debatte über die Folgen des  
328 technologischen Wandels und des digitalen (Plattform-)Kapitalismus für unsere Arbeitsgesellschaft

329 stützt.

330 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden darauf hinwirken, dass die **politische Diskussion um**  
331 **„Arbeiten 4.0“** fortgesetzt und in der neuen Legislaturperiode in konkrete Handlungsschritte  
332 übersetzt wird. Wir wissen um die Ungleichzeitigkeit der Entwicklungen in den Branchen, Betrieben  
333 und Verwaltungen. Deshalb ist es wichtig, Sorgen und Ängste der Menschen vor Arbeitsplatzverlust,  
334 Überforderung oder sozialem Abstieg aufzugreifen und Digitalisierungsprozesse auch aus der  
335 Perspektive von Frauen und Männern, jüngeren und älteren Beschäftigten gleichermaßen zu bewerten.  
336 Eine erfolgreiche Bewältigung des digitalen Wandels erfordert eine Strategie, die **neue Chancen**  
337 eröffnet. Wir schlagen dafür insbesondere eine **Initiative für eine neue Bildungsstrategie** vor, die  
338 die Menschen dabei unterstützt und dazu befähigt, den veränderten Anforderungen digitalen Arbeitens  
339 gerecht zu werden und sich selbstbestimmt weiterentwickeln zu können. Ein besonderer Schwerpunkt  
340 liegt hierbei auf der Förderung beruflicher Weiterbildung und dem Erhalt beruflicher  
341 Handlungskompetenzen.

342 Entscheidend ist, die Digitalisierung als einen Prozess zu verstehen, der nur mit der **Beteiligung**  
343 **und Mitbestimmung** der Beschäftigten erfolgreich gestaltet werden kann. Wer die Menschen ernsthaft in  
344 das digitale Zeitalter „mitnehmen“ will, muss sie einbeziehen und zugleich das Risiko einer  
345 missbräuchlichen Nutzung digitaler Technologien für die Fremdbestimmung von Arbeit minimieren. Ein  
346 zentrales Spannungs- und Konfliktfeld bildet dabei der Umgang mit Daten. Dies gilt insbesondere für  
347 digitale Kontrollmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Um eine breite Akzeptanz für den digitalen Wandel  
348 herzustellen, muss das **Recht auf informationelle Selbstbestimmung** auch am Arbeitsplatz gewahrt  
349 bleiben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen vermeiden, dass datengetriebene  
350 Arbeitsprozesse oder Mensch-Maschine-Interaktionen im Betrieb zu neuen Formen von fremdbestimmtem  
351 Arbeiten für die Beschäftigten führen.

352 Die Digitalisierung birgt erhebliche Potentiale für neue demokratische Beteiligungsformen, für eine  
353 größere Transparenz im Umgang mit staatlichen Behörden und für einen besseren Zugang zu  
354 bürgerfreundlichen öffentlichen Diensten – und damit auch für mehr gesellschaftlichen Zusammenhalt.  
355 Gleichzeitig begünstigt die zunehmende digitale Vernetzung jedoch auch weit über die Welt der Arbeit  
356 hinaus eine kommerziell ausgerichtete Überwachungslogik.

357 Im digitalen „Informationskapitalismus“ steuern Algorithmen nicht nur Maschinen, sondern  
358 beeinflussen auch Menschen – ob nun bei der Arbeit, als Bürgerinnen oder Bürger oder als Kundinnen  
359 oder Kunden. Einzelne IT-Konzerne haben über die ihnen zur Verfügung stehenden Nutzerdaten eine  
360 ungeheure Marktmacht aufgebaut. Die Gefahr von „Filterblasen“ und einer „Zensur der Algorithmen“  
361 wächst. Parallel dazu ist ein digitaler Optimierungsmarkt entstanden, der auf eine erhöhte  
362 individuelle Verhaltenseffizienz abzielt und sich inzwischen auf weite Bereiche des täglichen Lebens  
363 erstreckt – von der Kfz-Versicherung bis hin zur Krankenversicherung. Auch im Bereich der  
364 öffentlichen Daseinsvorsorge wird die Datenfrage zunehmend zur Machtfrage. Beispiele dafür finden  
365 wir etwa im Bildungswesen oder auch bei „smart city“-Konzepten, wo die Gefahr besonders groß ist,  
366 dass digitale Infrastrukturen durch ihre Privatisierung der demokratischen Regelungsmacht entzogen  
367 werden.

368 Wir stehen damit am Beginn einer grundsätzlichen Auseinandersetzung über den Einfluss von Datenmacht  
369 auf die gesellschaftliche Entwicklung und das Gemeinwohl. Deshalb werden der DGB und seine  
370 Mitgliedsgewerkschaften in den nächsten Jahren auch Angebote für eine gesellschaftliche **Debatte über**  
371 **die „Gesellschaft 4.0“** machen, die das Verhältnis von Demokratie und Datenmacht in den Mittelpunkt

372 stellt.

### 373 4.3 Klimaschutz sozialverträglich und nachhaltig gestalten

374 Neben dem Raubbau an den natürlichen Ressourcen mindert der Klimawandel weltweit die Lebenschancen  
375 und die Lebensqualität heutiger und zukünftiger Generationen. Der Übergang zu qualitativen und  
376 nachhaltigen Formen des Wirtschaftens ist unabdingbar. Der dafür notwendige sozial-ökologische Umbau  
377 wird nur erfolgreich verlaufen, wenn die Beschäftigten und die Zivilgesellschaft sich an seiner  
378 Gestaltung beteiligen können.

379 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine nachhaltige Entwicklung ein, die  
380 soziale, wirtschaftliche und ökologische Belange miteinander in Einklang bringt. Um die  
381 Klimaschutzziele von Paris und die Klimaziele der Europäischen Union bis 2030 zu erreichen, ist eine  
382 schrittweise Abkehr von der Verbrennung fossiler Energieträger notwendig. Der international  
383 vereinbarte Übergang in eine kohlenstoffarme Wirtschaft stellt die Menschheit in den nächsten  
384 Jahrzehnten vor gewaltige Herausforderungen, da immer noch mehr als 85% unseres  
385 Primärenergieverbrauchs aus fossilen Quellen stammen.

386 Um die Pariser Klimaziele zu erreichen, müssen die Emissionen in den Bereichen Energiewirtschaft,  
387 Industrie, Gebäude, Verkehr und Landwirtschaft weitgehend reduziert werden. Unsere Aufgabe als  
388 Gewerkschaften ist es, dafür zu sorgen, dass der Übergangsprozess hin zu einer kohlenstoffarmen  
389 Wirtschaft aus der Perspektive der arbeitenden Menschen heraus sozial verträglich und mit  
390 ökonomischer Vernunft gestaltet wird. Es ist deshalb ein großer Erfolg für unsere gewerkschaftliche  
391 Arbeit, dass es uns gelungen ist, das **Konzept einer gerechten Strukturentwicklung („just  
392 transition“)** im Pariser Klimaschutzabkommen zu verankern.

393 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen nun die **soziale Gestaltung des Strukturwandels auf  
394 deutscher und europäischer Ebene** um- und durchsetzen. Sie haben Prinzipien und Kriterien entwickelt,  
395 an denen sie eine gerechte Strukturentwicklung messen und die es nun um- und durchzusetzen gilt.  
396 Dafür entwickeln sie ihre gemeinsamen Vorschläge zu Maßnahmen und Schritten weiter, die notwendig  
397 sind, um die Erreichung der Klimaschutzziele und eine entsprechende Gestaltung der Energie- und  
398 Verkehrswende auf einem nachhaltigen Entwicklungspfad sicherzustellen.

399 Eine zentrale Rolle spielen dabei **Investitionen** in die Förderung von Innovationen und den Aufbau  
400 einer klimaneutralen und intelligent verknüpften Netz- und Speicherinfrastruktur, die Industrie,  
401 Gewerbe, Handwerk und Dienstleistungen konsequent auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise ausrichten.  
402 Voraussetzung dafür ist ein **handlungsfähiger Staat**, der den regulatorischen Rahmen für eine gerechte  
403 Strukturentwicklung setzt, eine aktive Industrie-, Dienstleistungs-, Handwerks- und Strukturpolitik  
404 betreibt und die dafür notwendigen öffentlichen Investitionen bereitstellt.

### 405 4.4 Die Würde des Menschen im Arbeitsleben durchsetzen

406 Die neoliberale Deformation der sozialen Marktwirtschaft und die daraus resultierende **Spaltung des  
407 Arbeitsmarktes** sind längst noch nicht überwunden. Wenn viele Beschäftigte heute angesichts der  
408 Umgehung von Tarifverträgen, von arbeitsrechtlichen Ansprüchen und Mitbestimmungsrechten ständig um  
409 ihre Existenzgrundlagen fürchten müssen, sich persönlich nicht entfalten können und keine  
410 Anerkennung für ihre Arbeit erhalten, so bedeutet dies auch: Ihnen bleiben wesentliche **Grundlagen**

411 **für ein menschenwürdiges Leben**, für gesellschaftliche Teilhabe und für die Entfaltung ihrer  
412 Bürgerrechte vorenthalten. Deshalb bleibt der gewerkschaftliche Kampf gegen prekäre Beschäftigung  
413 und Ausbeutung zentraler Bestandteil unseres Engagements für Demokratie und gesellschaftlichen  
414 Zusammenhalt. **Die Würde des Menschen ist auch im Arbeitsleben unantastbar.**

415 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften machen sich für Gute Arbeit stark. **Unfreiwillige Teilzeit,**  
416 **Arbeit auf Abruf, sachgrundlose Befristungen und Kettenbefristungen von Arbeitsverhältnissen** sind  
417 damit ebenso unvereinbar wie **Minijobs** oder die **missbräuchliche Nutzung von Leiharbeit, Werkverträgen**  
418 **oder Solo-Selbständigkeit.** All diese Beschäftigungsformen gehen zulasten der Schutzrechte von  
419 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bedeuten für sie im Regelfall schlechte Arbeits- und  
420 Entgeltbedingungen und schaffen im Betrieb durch die Zersplitterung in Kern- und Randbelegschaften  
421 Beschäftigte erster und zweiter Klasse. Vom Staat erwarten wir, dass er durch die Vermeidung und den  
422 Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst eine Vorbildfunktion übernimmt und auch  
423 seine öffentliche Vergabepraxis konsequent an den Kriterien Guter Arbeit ausrichtet.

424 In den letzten Jahren haben wir als Gewerkschaften erfolgreich für wichtige Kurskorrekturen in der  
425 Politik gekämpft. Insbesondere gilt dies für die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Wir haben  
426 durchgesetzt, dass der Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen stärker, wenn auch noch nicht  
427 hinreichend reguliert wird. Zudem haben wir zahlreiche weitere Vorschläge zur Eindämmung prekärer  
428 Beschäftigung vorgelegt, wie etwa das DGB-Reformkonzept für Minijobs.

429 Das beste Mittel gegen die Prekarisierung von Arbeit und Niedriglöhne bleiben jedoch eine **Ausweitung**  
430 **der Tarifbindung, gute Tarifabschlüsse und eine Ausweitung des sozialen Schutzes.** Der DGB und seine  
431 Mitgliedsgewerkschaften setzen sich zusätzlich dafür ein, dass der gesetzliche **Mindestlohn** ohne  
432 Einschränkungen gilt und weiter steigt. Der **Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“** muss  
433 endlich uneingeschränkt **auf dem deutschen und europäischen Arbeitsmarkt** gelten.

434 Frauen und Männer dürfen nicht länger Gefahr laufen, unfreiwillig in der **Teilzeitfalle** stecken zu  
435 bleiben, wenn sie neben ihrer Erwerbstätigkeit beispielsweise zuhause Erziehungs- oder Sorgearbeit  
436 leisten. Auch die **Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der jungen Generation** müssen stärker in den  
437 Blick genommen werden. Über 60 Prozent der befristet Beschäftigten sind jünger als 35 Jahre und  
438 durch diese Arbeitssituation in ihrer Lebens- und Familienplanung stark eingeschränkt. Die **sozialen**  
439 **Dienstleistungsberufe in Erziehung, Bildung, Gesundheit und Pflege** müssen eine deutliche Aufwertung  
440 erfahren – auch in Gestalt einer guten Bezahlung, die ihrer Bedeutung für unsere Gesellschaft  
441 gerecht wird.

442 Zudem muss dafür Sorge getragen werden, dass die **berufliche Aufstiegsmobilität von gering**  
443 **qualifizierten Beschäftigten und Langzeitarbeitslosen** durch **Angebote zur Höherqualifizierung**  
444 deutlich verbessert wird. Darin liegt – neben mehr Zuwanderung, einer höheren Erwerbsbeteiligung von  
445 Frauen sowie alterns- und altersgerechten Formen des Arbeitens – auch ein Schlüssel, um den  
446 wachsenden Fachkräftebedarf angesichts alternder Belegschaften abzudecken.

#### 447 **4.5 Migration: Diskriminierung beenden, faire Mobilität sichern**

448 Längst ist Deutschland ein Einwanderungsland. Gut jeder fünfte Mensch in Deutschland verfügt über  
449 einen Migrationshintergrund. Die Vielfalt unterschiedlicher Herkünfte spiegelt sich auch in unseren  
450 Gewerkschaften. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für die Entwicklung einer  
451 offenen Einwanderungsgesellschaft ein, denn sie sind der Überzeugung, dass Migration endlich als  
452 Realität anerkannt werden und die Politik entsprechend handeln muss.

453 Zuallererst ist dafür Sorge zu tragen, dass **Ausbeutung und Lohndumping keine Chance** haben und allen  
454 in Deutschland beschäftigten Menschen ein **gleicher Zugang zu Guter Arbeit** eröffnet wird. Das  
455 bedeutet auch, dass auf dem europäischen Arbeitsmarkt uneingeschränkt der **Grundsatz „Gleicher Lohn**  
456 **für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit am gleichen Ort“** und das **Beschäftigungslandprinzip** gelten  
457 müssen. Wir lassen nicht zu, dass einheimische und zugewanderte Arbeitskräfte gegeneinander  
458 ausgespielt werden.

459 Noch sind wir weit davon entfernt. Menschen mit Migrationshintergrund, gleichgültig ob sie als  
460 Arbeitsmigrantinnen und -migranten nach Deutschland gekommen sind oder bereits in dritter oder  
461 vierter Generation hier leben, nehmen längst noch nicht gleichberechtigt teil am Arbeitsmarkt und am  
462 gesellschaftlichen und politischen Leben. Sie sind in weit höherem Maße von Armut, prekärer  
463 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit betroffen als Menschen ohne Migrationsgeschichte. Wesentliche  
464 Gründe dafür liegen in der **sozialen und ethnischen Ungleichbehandlung**, die zu niedrigeren  
465 Bildungsabschlüssen, geringeren beruflichen Qualifikationen und Benachteiligungen bei der Bewerbung  
466 um Ausbildungs- und Arbeitsplätze führt.

467 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten deshalb für einen ganzheitlichen Ansatz zur  
468 Schaffung gleicher Teilhabechancen für alle Bevölkerungsgruppen und für die gesetzliche **Verbesserung**  
469 **der Teilhabechancen in Bildung und Ausbildung ebenso wie in Beruf und Gesellschaft** ein. Dazu zählen  
470 v. a. ein gleichrangiges Bildungsangebot für alle Kinder und Jugendlichen, der Ausbau von Programmen  
471 zur Sprachförderung, die Beseitigung aufenthaltsrechtlicher Hürden beim Zugang zur  
472 vollqualifizierenden Berufsausbildung und die Verbesserung der Teilhabe an politischen  
473 Entscheidungen.

474 Zudem muss das geltende **System zur Zu- und Einwanderung von Erwerbstätigen** grundlegend reformiert  
475 werden, so dass es transparenter gestaltet ist und sich an der langfristigen Arbeitsmarktentwicklung  
476 orientiert. Dabei ist vor allem darauf zu achten, dass alle Beschäftigten bei den Arbeitsbedingungen  
477 gleichbehandelt werden und allen rechtmäßig in Deutschland lebenden Drittstaatsangehörigen mit ihren  
478 Familien die Möglichkeit zu einem Daueraufenthalt eingeräumt wird.

479 Auch für **entsandte Beschäftigte**, die **im Rahmen der EU-Niederlassungs-, -Dienstleistungs- und**  
480 **Arbeitnehmerfreizügigkeit** in Deutschland tätig sind, muss gewährleistet sein, dass sie bei den  
481 Arbeitsbedingungen nicht schlechter gestellt und nicht zum Opfer ausbeuterischer Praktiken werden.  
482 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften betrachten die Freizügigkeit im EU-Binnenmarkt als ein  
483 Grundrecht, das ohne Einschränkung erhalten bleiben muss und – anders als die Ein- und Zuwanderung  
484 von Erwerbstätigen – nicht abhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung gesteuert werden darf.

485 Dafür muss aber die laufende **Revision der EU-Entsenderichtlinie** substantielle Verbesserungen für  
486 entsandte Beschäftigte bringen – indem sie für mehr Lohngerechtigkeit am Einsatzort sorgt und  
487 Ausbeutung, Lohn- und Sozialdumping wirksam unterbindet. Insbesondere die Arbeitsbedingungen bei  
488 Dienstleistungsanbietern aus anderen EU-Mitgliedstaaten müssen strenger kontrolliert, die  
489 Sanktionsmöglichkeiten zur Verhinderung des Missbrauchs der Freizügigkeit bei grenzüberschreitenden  
490 Entsendungen verschärft und die Beratungsangebote für mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in  
491 Deutschland und Europa weiter verbessert werden. Mit dem **Projekt „Faire Mobilität“** des DGB und  
492 seiner Mitgliedsgewerkschaften sind für ein solches Beratungsangebot wichtige Grundlagen geschaffen  
493 worden, die verstetigt und weiter ausgebaut werden müssen.

494 **4.6 Geflüchtete in Arbeitsmarkt und Gesellschaft integrieren**

495 Für den sozialen Zusammenhalt und – gerade mit Blick auf die demografische Entwicklung – auch für  
496 die Gestaltung der Transformation ist es eine zentrale Frage, wie wir Arbeitnehmerinnen und  
497 Arbeitnehmer aus anderen EU-Ländern sowie Zuwanderinnen und Zuwanderer aus Drittstaaten erfolgreich  
498 integrieren können. Gleiches gilt auch für die Integration von Geflüchteten, die uns vor besondere  
499 Herausforderungen stellt.

500 Menschen, die vor Krieg oder Bürgerkrieg fliehen oder in ihrer Heimat wegen ihrer politischen  
501 Überzeugungen, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit verfolgt  
502 werden, müssen in Deutschland und Europa Schutz finden. Für den DGB und seine  
503 Mitgliedsgewerkschaften sind deshalb das **Grundrecht auf Asyl und die Einhaltung der UN-**  
504 **Flüchtlingskonvention** unantastbar. Die **EU-Regelungen zum Schutz und zur Aufnahme von Geflüchteten**  
505 haben sich jedoch als ungeeignet erwiesen, weil sie zu einer extrem unfairen Lastenverteilung  
506 zwischen Peripherie- und Kernländern der EU führen und das mörderische Geschäft der Schlepper  
507 begünstigen.

508 Hier werden wir mit aller Kraft gegensteuern, indem wir uns gemeinsam mit dem Europäischen  
509 Gewerkschaftsbund für ein EU-weites solidarisches System zur Aufnahme und Integration von  
510 Geflüchteten einsetzen, das menschenrechtliche Verpflichtungen umsetzt und gemeinschaftlich  
511 finanziert. Dazu gehört auch, sichere und legale Möglichkeiten zu schaffen, in der EU einen Antrag  
512 auf Schutzgewährung zu stellen, und EU-Staaten zu unterstützen, die besondere Lasten zu tragen  
513 haben.

514 Wir verschließen nicht die Augen davor, dass die Aufnahme von mehr als einer Million Geflüchteten  
515 seit dem Sommer 2015 Deutschland vor große Herausforderungen stellt und gesellschaftliche Spannungen  
516 erzeugt. So brauchen wir auf dem Wohnungsmarkt deutlich mehr **staatliche Investitionen in den**  
517 **sozialen Wohnungsbau**. Um Verdrängungseffekte auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern, müssen staatliche  
518 Politik, tarifvertragliche Gestaltungsansätze und betriebliche Initiativen zur Integration von  
519 Geflüchteten eng miteinander verzahnt werden.

520 Entscheidend ist dafür, dass ein breit gefächertes, geschlechtergerechtes **Bildungsangebots** gefördert  
521 und bereitgestellt wird – von Integrations- und Sprachkursen über den Zugang zu Schulen bis hin zur  
522 Anerkennung von Qualifikationen. Auf unsere gewerkschaftliche Initiative hin wurden Programme  
523 aufgelegt, die **Geflüchteten den Weg in Ausbildung und Arbeit eröffnen**. Zudem bedarf es Maßnahmen,  
524 die sicherstellen, dass Geflüchtete im Arbeitsleben nicht benachteiligt oder zum Lohndumping  
525 missbraucht werden. Deshalb setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auch für eine  
526 Ausweitung von Programmen zur Information und **Beratung von Betrieben und Geflüchteten** ein.

527 Voraussetzung für eine gelingende Integration rechtmäßig hier lebender Geflüchteter ist zudem das  
528 Recht zum Familiennachzug, für das sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auch weiterhin  
529 entschieden einsetzen.

530 Die Vorschläge und Konzepte, die wir zur Migration und Integration von Geflüchteten erarbeitet  
531 haben, werden wir in den nächsten Jahren weiterentwickeln.

532 **4.7 Den demografischen Wandel gestalten: Altern in Gesundheit und Würde ermöglichen,**  
533 **Fachkräfte sichern**

534 Der demografische Wandel setzt den Arbeitsmarkt und die Sozialversicherungssysteme immer stärker  
535 unter Druck. Zwar ist die Debatte um die demografischen Herausforderungen nicht neu. Allerdings  
536 konzentrierte sich die Politik bisher auf Einschnitte für Rentnerinnen und Rentner, vor allem bei  
537 den zukünftigen Generationen. Es ist nicht hinnehmbar, dass die Leistungen der gesetzlichen  
538 Rentenversicherung weiter sinken, zumal die Rentenbeiträge in den kommenden Jahren aufgrund der  
539 demografischen Entwicklung steigen werden.

540 Mit ihrer Rentenkampagne und ihren Vorschlägen zur **Sicherung des gesetzlichen Rentenniveaus** haben  
541 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine breite Debatte angestoßen. Das DGB-Rentenkonzept  
542 zeigt, wie man im Alter ein Leben in Würde ermöglichen kann und wie dies finanzierbar ist, ohne die  
543 aktive Generation der Erwerbstätigen zu überfordern. Indem wir die Leistungen der Gesetzlichen  
544 Rentenversicherung verbessern und die betriebliche Altersversorgung ausbauen, beziehen wir die  
545 Arbeitgeber wieder stärker in die Finanzierung der Alterssicherung mit ein.

546 In den kommenden Jahren erarbeiten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen politischen  
547 **Fahrplan für die nachhaltige Stärkung der sozialen Sicherung**. In diesem Fahrplan werden wir den Weg  
548 des Übergangs von der gesetzlichen Rentenversicherung in eine **Erwerbstätigenversicherung** und von der  
549 gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in eine **Bürgerversicherung** aufzeigen.

550 Die demografische Entwicklung ist allerdings mit Reformen des Rentensystems allein nicht zu  
551 bewältigen. Grundlage einer auskömmlichen Altersvorsorge bleibt Gute Arbeit mit guten Löhnen und  
552 damit die Teilhabe der Erwerbstätigen und Rentnerinnen und Rentner am volkswirtschaftlichen  
553 Wachstum. Der Niedriglohnsektor höhlt die Fundamente der sozialen Sicherung aus und vielen Menschen,  
554 insbesondere Frauen, droht deshalb die Altersarmut. Auch deshalb engagieren sich der DGB und seine  
555 Mitgliedsgewerkschaften für eine **inklusive Strategie**, die darauf abzielt, aus prekärer Arbeit wieder  
556 Gute Arbeit zu machen.

557 Überdies muss sowohl im **Bereich von Pflege und Gesundheit** als auch in den **Sozial- und**  
558 **Erziehungsberufen** dringend der wachsende Bedarf an Fachkräften angegangen werden, indem die  
559 Attraktivität dieser Berufe durch **höhere Löhne und bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen**  
560 gesteigert und für wirklich **bedarfsgerechte Personalbemessungsregeln** gesorgt wird.

561 Mit dem demografischen Wandel wächst die Bedeutung von **alterns- und altersgerechtem Arbeiten**. Gerade  
562 deswegen muss der **Arbeitsschutz** gestärkt werden. Trotz enormer Anstrengungen des DGB und seiner  
563 Mitgliedsgewerkschaften für Gute Arbeit, wie zum Beispiel in der Gemeinsamen Deutschen  
564 Arbeitsschutzstrategie, der Initiative Neue Qualität der Arbeit oder in der Selbstverwaltung der  
565 Sozialversicherungen, hat sich die Lage vor allem bei psychischen Belastungen in den Betrieben nicht  
566 verbessert. So verweigert sich noch immer mehr als die Hälfte der Arbeitgeber der gesetzlichen  
567 Verpflichtung, eine Gefährdungsbeurteilung für die psychischen Belastungsfaktoren durchzuführen und  
568 entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen umzusetzen.

569 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden weiter daran arbeiten, die Arbeitsbedingungen  
570 alterns- und altersgerecht zu gestalten. Neben einem stärkeren Arbeitsschutz sind dafür zusätzliche  
571 gewerkschaftliche Initiativen zur Senkung von Arbeitsbelastungen erforderlich, beispielsweise durch  
572 eine **zeitweise Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, insbesondere für besonders belastete**  
573 **Beschäftigtengruppen**, wie Schichtarbeiterinnen und -arbeitnehmer. Darüber hinaus brauchen wir  
574 auch angesichts der demografischen Entwicklung **erweiterte Möglichkeiten zu lebensbegleitendem**  
575 **Lernen**. Dafür müssen moderne Arbeitszeitmodelle mit einer zeitgemäßen Bildungs- und

576 Qualifizierungsstrategie verzahnt und in der Fläche bessere Angebote für Lernen im Betrieb gemacht  
577 werden.

578 **4.8 Gesellschaftlicher Wertewandel: Mehr Selbstbestimmung ermöglichen**

579 Der gesellschaftliche Wertewandel hat viele Facetten. Unsere moderne Arbeitsgesellschaft ist geprägt  
580 durch zunehmende Individualisierung und Pluralisierung. Der Stellenwert von Erwerbsarbeit als  
581 gesellschaftlicher „Platzanweiser“, Quelle von Sinnstiftung und persönlicher Selbstentfaltung hat in  
582 ihr nicht ab-, sondern sogar zugenommen.

583 Ein selbstbestimmtes Leben zu führen, ist vielen Menschen immer wichtiger. Dass ihre Erwartungen an  
584 Gute Arbeit heute weit über den Wunsch nach einem geregelten Auskommen und sozialer Absicherung  
585 hinausgehen, ist nicht zuletzt Ausdruck des Erfolgs unserer gewerkschaftlichen Arbeit. Durch ihren  
586 Kampf gegen Ausbeutung und für starke Schutz- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten haben die  
587 Gewerkschaften entscheidend dazu beigetragen, dass Erwerbsarbeit längst nicht mehr nur aus Zwang zum  
588 reinen „Broterwerb“ verrichtet, sondern zunehmend als zentrale Voraussetzung für die persönliche  
589 Entwicklung und Emanzipation betrachtet wird.

590 Die Ansprüche auf einen sicheren Arbeitsplatz und eine leistungsgerechte Entlohnung bestehen weiter.  
591 Zusätzlich erheben Beschäftigte neue Ansprüche auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und  
592 Privatleben, auf mehr Zeitsouveränität und auf stärkere Beteiligung an betrieblichen  
593 Entscheidungsprozessen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist die tatsächliche Gleichstellung der  
594 Geschlechter im Arbeitsleben.

595 Diese veränderten Werte und Einstellungen finden sich besonders bei jüngeren Beschäftigten der  
596 sogenannten „Generation Y“, also bei den Erwerbstätigen, die in den 80er und 90er Jahre geboren und  
597 mit dem Gebrauch von digitalen Technologien groß geworden sind. Auch für sie ist ganz wichtig:  
598 Arbeit muss sinnstiftend sein und Selbstentfaltung ermöglichen.

599 Gerade bei ihnen findet dies auch Ausdruck in dem Wunsch, stärker individuell beteiligt zu werden.  
600 Auf betrieblicher Ebene kann dies begünstigt werden durch den Wandel hin zu offeneren  
601 Unternehmenskulturen, flachen Hierarchien und „agilen“ Formen der Führung. Sie können neue Freiräume  
602 für die veränderten Beteiligungsansprüche eröffnen. Gleichzeitig bergen diese neuen Führungsmodelle  
603 die Gefahr, dass sie von den Arbeitgebern genutzt werden, um die kollektiven Mitbestimmungsrechte  
604 der Beschäftigten einzuschränken. Die **Verbindung individueller Beteiligungs- und kollektiver**  
605 **Mitbestimmungsrechte** muss so ausgestaltet werden, dass sie sich gegenseitig ergänzen und nicht  
606 miteinander konkurrieren.

607 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ergeben sich aus diesen veränderten und vielfältigeren  
608 Ansprüchen an „Gute Arbeit“ neue Herausforderungen für die Gestaltung der Arbeitswelt. Gerade die  
609 qualitative **Tarifpolitik** muss gewährleisten, dass den betrieblichen Interessenvertretungen  
610 ausreichend Handlungsspielräume verbleiben, um die tarifvertraglich getroffenen Vereinbarungen  
611 passgenau auf die Interessen der von ihnen vertretenen Beschäftigten zuschneiden zu können.

612 Angesichts **immer vielfältigerer Erwerbsverläufe und -biografien** werden wir die gesellschaftliche  
613 Debatte darüber voranbringen, welche Anforderungen die Beschäftigten heute an Gute Arbeit stellen.  
614 Für die große Mehrheit der Erwerbstätigen bleibt ein stabiles, langfristiges und gut bezahltes  
615 Beschäftigungsverhältnis der zentrale Anspruch. Zugleich steigen die Ansprüche auf eine

616 selbstbestimmte Arbeits- und Lebensplanung.

617 Deshalb werden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in den kommenden Jahren verstärkt mit  
618 den Fragen befassen, welche **lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodelle** diesen Ansprüchen am ehesten  
619 gerecht werden, wie erwerbsbiografische Brüche, Wechsel und berufliche Übergänge sozial abgesichert  
620 werden müssen und welcher **Reformbedarf** sich daraus **für unsere sozialen Sicherungssysteme** ergibt.

## 621 **5. Zentrale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gestaltung des Wandels**

622 **Starke Gewerkschaften und eine funktionierende Sozialpartnerschaft** mit den Arbeitgebern sind aus  
623 Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften unverzichtbare Erfolgsbedingung für die Gestaltung  
624 des Wandels. Dazu gehören auch die **Stärkung der Tarifbindung und ein Ende der im Arbeitgeberlager**  
625 **grassierenden Tarifflicht, starke Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Beschäftigten** in  
626 Betrieben, Verwaltungen und Aufsichtsräten sowie eine **starke Rolle der Sozialpartner in der**  
627 **Selbstverwaltung.**

628 All das sind unabdingbare, aber noch keine hinreichenden Bedingungen für eine erfolgreiche  
629 Gestaltung der Transformation unserer Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie erfordert ein  
630 enges Zusammenspiel zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und den relevanten demokratischen Akteuren  
631 aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, die eine **progressive Modernisierungspolitik für**  
632 **Deutschland und Europa** durchsetzen wollen. Deshalb bietet sich der DGB als Ort und Träger des  
633 Diskurses an, um mit ihnen in einen **breit angelegten Zukunftsdialog** einzutreten.

634 Auch das reicht aber noch nicht aus. Erfolgreich gestalten können wir nur dann im Sinne besserer  
635 Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Menschen, wenn das demokratische System stabil ist und von  
636 den demokratischen Einstellungen und Werten der Bürgerinnen und Bürger getragen wird, wenn neben dem  
637 Sozialstaat auch das Bildungssystem seine gesellschaftliche Integrationsfunktion erfüllt und wenn  
638 die staatlichen Einrichtungen handlungsfähig sind.

### 639 **5.1 Förderung und Verteidigung demokratischer Werte und Einstellungen**

640 Unser gewerkschaftlicher Einsatz für demokratische Werte und gegen Diskriminierungen und  
641 Menschenfeindlichkeit jeder Art ist heute besonders wichtig. Immer deutlicher zeigt sich, dass  
642 rassistische und menschenverachtende Einstellungen, autoritäre Denkmuster, ein rückwärtsgewandtes  
643 Frauen-, Familien- und Gesellschaftsbild und wachsende Gewalt und Gewaltbereitschaft keine  
644 gesellschaftlichen Randerscheinungen sind. Rechtspopulistisches Denken und Hass auf die  
645 Repräsentanten und Institutionen der Demokratie äußern sich auch auf Internetplattformen, in Social-  
646 Media-Kommentaren oder in Talkshows.

647 Obwohl die große Mehrheit der Menschen Extremismus und Ausgrenzung ablehnt, stellen diese  
648 Entwicklungen eine ernst zu nehmende Bedrohung für die Demokratie dar. Sie sind ein Angriff auf  
649 unsere gewerkschaftlichen Grundwerte und auf unsere von Vielfalt geprägte Mitgliedschaft. Rassismus  
650 und andere Formen von Menschenfeindlichkeit, wachsende Gewalt und Gewaltbereitschaft bedrohen das  
651 friedliche Zusammenleben in unserer vielfältigen Gesellschaft und die Sicherheit der in Deutschland  
652 lebenden Menschen.

653 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb den **Ausbau der Präventionsarbeit**. So  
654 müssen die politische Bildung in Schulen und Berufsschulen und die betriebliche Präventionsarbeit

655 gestärkt werden. Die soziale Infrastruktur und die Präsenz von demokratischen Vereinen und Verbänden  
656 müssen auch in strukturschwachen Regionen erhöht werden. Der DGB fordert alle betrieblichen Akteure  
657 auf, gegen jegliche Diskriminierung am Arbeitsplatz entschlossen vorzugehen. Darüber hinaus setzen  
658 wir uns dafür ein, dass **rechtsextreme Straftaten konsequent verfolgt** werden. Gefährdete Personen und  
659 Einrichtungen müssen wirksam durch staatliche Sicherheitskräfte vor rechten Gewalttaten geschützt  
660 werden.

661 Auch die **physische und psychische Gewalt gegen Beschäftigte** hat zugenommen. **Arbeitsschutz** bedeutet  
662 auch, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gewalt zu schützen. Dem DGB und seinen  
663 Mitgliedsgewerkschaften ist es gelungen, das Problem der massiven Gewalt gegen Beschäftigte in  
664 Politik und Gesellschaft überhaupt erst als solches wahrnehmbar zu machen. Die Gewerkschaften werden  
665 sich viel stärker dafür einsetzen, dass die Opfer von Attacken die erforderliche Unterstützung  
666 erhalten. Dazu gehört auch, allen Beschäftigten mit hoheitlichen Funktionen sowie Trägerinnen und  
667 Trägern von Dienst- und Unternehmenskleidung wieder **Respekt in der Öffentlichkeit** bei der Ausübung  
668 ihres Berufes zu verschaffen.

669 Wir setzen uns mit allen Formen von Gewalt und Gewaltbereitschaft und jeder Art von  
670 antidemokratischen und menschenfeindlichen Positionen auseinander, indem wir unsere  
671 gewerkschaftlichen Grundwerte durch unser Handeln in der Arbeitswelt und in der politischen  
672 **Bildungs- und Beratungsarbeit** vermitteln. Wir werden hier unser Engagement in den kommenden Jahren  
673 weiter verstärken.

674 Wir rufen die Politik und die Arbeitgeber auf, mit uns ein **Gesamtkonzept zur Förderung**  
675 **demokratischer Einstellungen und Verhaltensweisen** zu entwickeln und die Wirkung politischer  
676 Bildungs- und Aufklärungsarbeit, insbesondere auf der Ebene von Betrieben, Verwaltungen und  
677 Bildungseinrichtungen, zu verbessern.

678 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist eine Zusammenarbeit mit Parteien oder  
679 Organisationen, die rassistische oder demokratiefeindliche Positionen vertreten oder  
680 Gewaltbereitschaft fördern, ausgeschlossen.

## 681 **5.2 Gesellschaftliche Integrationsfähigkeit des Bildungssystems**

682 Bildung ist ein Menschenrecht und ein Grundpfeiler der Demokratie. Sie sichert demokratische,  
683 soziale und kulturelle Teilhabe für alle. Gute Bildung eröffnet den Zugang zur Welt, zu  
684 Gesellschaft, zu Arbeit und Beruf. Bildung bedeutet Entwicklung und ermöglicht die Entfaltung der  
685 eigenen Persönlichkeit. Gute Bildung befähigt zur kritischen Auseinandersetzung mit der  
686 gesellschaftlichen und betrieblichen Wirklichkeit. Deshalb brauchen wir ein **qualitativ hochwertiges,**  
687 **inklusives, geschlechtergerechtes und solide ausgestattetes öffentliches Bildungswesen**, um die  
688 Transformation erfolgreich zu gestalten.

689 Unsere Bildungseinrichtungen – Kitas, Schulen, Hochschulen, Berufsschulen und  
690 Weiterbildungseinrichtungen – zählen zu den Orten, an denen sich die unterschiedlichen Schichten und  
691 Milieus unserer Gesellschaft begegnen können. Viele Analysen und Diskussionen rund um das  
692 Bildungswesen konzentrieren ihren Blick auf die erreichten Abschlüsse und Kompetenzen. Das ist  
693 richtig, denn sie sind entscheidend für die späteren Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt. Der DGB und  
694 seine Mitgliedsgewerkschaften halten aber eine ganzheitliche Bewertung des Bildungssystems für  
695 nötig, die auch berücksichtigt, ob es soziale Integration fördert und Milieus zusammenführt oder –

696 im Gegenteil – zu einem Auseinanderdriften verschiedener Lebenswelten beiträgt. Es ist wesentlich  
697 für die Stabilität der Demokratie, dass das Bildungssystem seine **gesellschaftliche**  
698 **Integrationsfunktion** erfüllt.

699 Für Deutschland trifft dies nur sehr eingeschränkt zu. Die Reproduktion der sozialen Schieflage  
700 bleibt die Achillesferse unseres Bildungssystems. Die Zahl der jungen Menschen ohne Schul- und  
701 Berufsabschluss ist bedrückend hoch. Auch bei der Weiterbildung und im Studium öffnet sich die  
702 Schere zwischen Gewinnern und Verlierern. Zu viele Menschen bleiben vom Zugang zur höheren Bildung  
703 ausgeschlossen. Das deutsche Bildungssystem ist polarisiert.

704 Im Bereich der Weiterbildung nimmt der Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in den Betrieben  
705 und Verwaltungen ständig zu, denn durch die Transformation verändern sich die Anforderungen an  
706 berufliche Tätigkeiten rasant. Der Zugang zu Weiterbildung und die Chancen auf berufliche  
707 Entwicklung sind aber ungleich verteilt. Eine der großen Herausforderungen wird es deshalb sein,  
708 flächendeckend weit mehr Möglichkeiten in Betrieben und Verwaltungen zum **Lernen am Arbeitsplatz** zu  
709 schaffen. Wir brauchen eine neue Lernkultur in den Betrieben und Verwaltungen. Nur so kann die  
710 soziale Spaltung im Weiterbildungssystem eingedämmt werden.

711 Um der gesellschaftlichen Polarisierung unseres Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungssystems  
712 entgegenzuwirken, brauchen wir an erster Stelle eine **inklusive Bildungsstrategie**, für die der DGB  
713 und seine Mitgliedsgewerkschaften im Rahmen ihres gesellschaftspolitischen Zukunftsdialogs einen  
714 wichtigen Impuls geben werden. Eine solche Strategie ist gemeinsam mit Bund, Ländern, Kommunen und  
715 Sozialpartnern sowie anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen zu entwickeln. Dazu gehört  
716 insbesondere, dass das **Kooperationsverbot aus dem Grundgesetz gestrichen** wird. Die gemeinsame  
717 Strategie muss massive **öffentlichen Investitionen** in gebundene „echte“ Ganztagschulen, in die  
718 Schul- und Hochschulsanierung, zur Überwindung des Lehrkräftemangels und zur Bekämpfung prekärer  
719 Arbeitsbedingungen vorsehen, wie sie heute an Hochschulen, in der Weiterbildung, bei  
720 Integrationslehrkräften und bei Erzieherinnen und Erziehern herrschen.

721 Alle Menschen sollen Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung erhalten. Der DGB und seine  
722 Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass wir eine inklusive Gesellschaft nur durch deutlich mehr  
723 Investitionen in inklusive Bildung erreichen können.

### 724 **5.3 Ein handlungsfähiger und aktiv gestaltender Staat**

725 Ein starker Sozialstaat, eine gute öffentliche Daseinsvorsorge, eine leistungsfähige Infrastruktur,  
726 ein zuverlässiger und bürgernaher öffentlicher Dienst, innere und äußere Sicherheit für alle – das  
727 erwarten die Menschen zu Recht von den staatlichen Akteuren und Einrichtungen. Ein Staat, der nicht  
728 für seine Bürgerinnen und Bürger da ist, verliert ihr Vertrauen und gefährdet damit den Zusammenhalt  
729 des demokratischen Gemeinwesens.

730 In der sozialen Marktwirtschaft hat die Politik eine besonders wichtige Aufgabe, weil sie im  
731 staatlichen Raum als Gesetzgeber und Moderator für den demokratischen Ausgleich wirtschaftlicher und  
732 gesellschaftlicher Interessen sorgt und den Einzelnen nicht dem freien Spiel der Marktkräfte  
733 überlässt. Eine entsprechende **Arbeitsmarkt-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik** kann wesentlich zu  
734 einer gerechteren Verteilung von Einkommen, Vermögen und Lebenschancen beitragen.

735 Gleichzeitig muss durch eine aktive **Industrie-, Dienstleistungs-, Handwerks-, Struktur-**

736 **Wettbewerbs- und Vergabepolitik** und mit Hilfe öffentlicher Investitionen dafür gesorgt sein, dass  
737 gleichwertige Lebensverhältnisse in Stadt und Land hergestellt werden und die tiefgreifende  
738 Transformation von Wirtschafts- und Unternehmensstrukturen ebenso wie die Entstehung neuer  
739 Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodelle sozialverträglich und gerecht abläuft.

740 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen in handlungsfähigen staatlichen Einrichtungen, die  
741 all diese Instrumente nutzen, über die dafür erforderlichen Ressourcen verfügen und die  
742 Sozialpartner in ihre Entscheidungen einbinden, eine zentrale Voraussetzung, um den Strukturwandel  
743 zu einem Erfolg für alle zu machen. Damit dies gelingt, muss sich die deutsche Politik auch **auf der**  
744 **europäischen und internationalen Ebene für einen Regulierungsrahmen** stark machen, der einen  
745 wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltigen Umbau von Gesellschaft und Arbeitswelt  
746 unterstützt. Vorrang hat dabei die Verwirklichung eines sozialen Europas, das die Beschäftigten  
747 durch starke Arbeitnehmerrechte schützt und aktiv für einen Prozess der sozialen Aufwärtsentwicklung  
748 in allen EU-Mitgliedstaaten eintritt.

749 Nötig ist eine massive **Aufstockung öffentlicher Investitionen** durch Bund, Länder und Kommunen.  
750 Insbesondere für den **sozialen Wohnungsbau** ist deutlich mehr Geld erforderlich. Weitere  
751 Investitionsschwerpunkte sind eine moderne Verkehrsinfrastruktur, eine gut ausgebaute digitale  
752 Infrastruktur auch auf dem Land, ein solide ausgestattetes Bildungs- und Gesundheitssystem und  
753 ausreichende öffentliche Mittel für die Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovationen. Auf  
754 all diesen Feldern sind erhebliche finanzielle Aufstockungen seitens der öffentlichen Hand  
755 unverzichtbar, um den Strukturwandel erfolgreich zu gestalten. Dabei müssen sich diese Investitionen  
756 stärker an einer fairen und sozial-ökologischen Vergabep Praxis orientieren.

757 Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Teilhabe sind ohne eine gute öffentliche Daseinsvorsorge  
758 undenkbar. Dies setzt einen **funktionierenden öffentlichen Dienst** voraus. Um seine Leistungsfähigkeit  
759 zu sichern, müssen die dortigen Arbeitsbedingungen attraktiver gestaltet werden.

760 Um alle diese Aufgaben eines handlungsfähigen Staates zu bezahlen, ist – neben größeren Spielräumen  
761 für die Kreditfinanzierung öffentlicher Investitionen – eine **Stärkung seiner Einnahmenbasis**  
762 erforderlich. Erreicht werden kann dies, indem die **steuerpolitischen Eckpunkte**, die der DGB und  
763 seine Mitgliedsgewerkschaften gemeinsam erarbeitet haben, umgesetzt werden. Durch sie ist für eine  
764 auskömmliche Finanzierung gesorgt und es wird verhindert, dass die heute schon stark durch  
765 Steuerzahlungen und Sozialversicherungsbeiträge belastete Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschaft  
766 durch zusätzliche finanzielle Belastungen überfordert wird.

767 Wir werden die Gestaltungsaufgabe nur dann meistern, wenn gewährleistet ist, dass staatliches  
768 Handeln, solidarische Tarifpolitik und betriebliche Mitbestimmung besser aufeinander abgestimmt und  
769 enger miteinander verzahnt werden. Dadurch wird der Weg geebnet für einen **„Sozialstaat 4.0“**, der –  
770 mitgetragen von einem organisationsstarken und durchsetzungsfähigen DGB und seinen  
771 Mitgliedsgewerkschaften – dem Ziel individueller Selbstbestimmung verpflichtet ist und die Ansprüche  
772 der Beschäftigten auf Gute Arbeit, soziale Gerechtigkeit und eine sichere und freie Lebensplanung  
773 durchsetzt. Die Frage, wie die veränderte Rollen- und Aufgabenverteilung zwischen staatlichen und  
774 sozialpartnerschaftlichen Akteuren in diesem „Sozialstaat 4.0“ auszugestalten ist, soll ein  
775 zentraler Gegenstand des **gesellschaftlichen Zukunftsdialogs** beim DGB sein.

## A002: #NO2PERCENT – Frieden geht anders!

Laufende Nummer: 082

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag A001
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

### #NO2PERCENT – Frieden geht anders!

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB-Bundeskongress lehnt das 2-Prozent-Ziel der NATO-Mitgliedsstaaten ab. Eine Erhöhung des
- 2 Rüstungsetats um ca. 30 Milliarden € hinterlässt nur wenig finanziellen Spielraum für die wirklich
- 3 dringenden Investitionen in Bildung, Schulen, Forschung und Entwicklung, für eine ökologische und
- 4 soziale Gestaltung der Mobilität, der Energiewende, der digitalen Infrastruktur und der sozialen
- 5 Sicherung.
- 6 Er fordert deshalb die Bundestagsabgeordneten auf, sich gegen dieses Ziel in einem Koalitionsvertrag
- 7 auszusprechen.
- 8 Deutschland braucht mehr zivile Strategien zur Friedenssicherung, die an den Ursachen von Kriegen
- 9 und Konflikten ansetzen. Hierzu gehören vor allem ein fairer Welthandel, eine gerechtere Verteilung
- 10 des weltweiten Reichtums sowie soziale und ökologische Entwicklungs- und Klimaschutzprojekte.
- 11 Er fordert die Bundestagsabgeordneten auf, sich für eine stärkere und bessere Kontrolle von
- 12 Waffenexporten sowie für verstärkte zivile Strategien zur Friedenssicherung einzusetzen.
- 13 Der Kongress unterstützt die Online-Petition #NO2PERCENT
- 14 ([www.openpetition.de/petition/online/no2percent-frieden-geht-anders](http://www.openpetition.de/petition/online/no2percent-frieden-geht-anders)), die vom DGB-Stadtverband Köln
- 15 initiiert wurde.

### Begründung

Die Sondierungsgespräche von Union, FDP und Grüne ließen befürchten, dass bei einer Jamaika-Koalition eine schrittweise Erhöhung der Verteidigungs- und Rüstungsausgaben im Koalitionsvertrag vereinbart wird. Spitzenpolitiker/innen von Union und FDP haben sich in der Vergangenheit mehrfach für die Einhaltung dieses Ziels ausgesprochen. Ob sich die Grünen mit ihrer ablehnenden Haltung im Rahmen der Sondierungsgespräche und anschließenden Verhandlungen durchgesetzt hätten, ist zu bezweifeln.

Es gibt keinen finanziellen Handlungsspielraum für die Umsetzung des 2-Prozent-Ziels. Aktuelle Schätzungen von Ende Oktober 2017 gehen davon aus, dass die neue Bundesregierung durch Steuereinnahmen und die wirtschaftliche Lage maximal 30 Mrd. Euro zur Verfügung hat, um politische Schwerpunkte zu setzen. Die Wahlversprechen der Parteien sind lang und überschreiten bei weitem diesen finanziellen Spielraum. Die ersten Ergebnisse der Sondierungsgespräche zeigen

zudem, dass die verfügbaren Finanzmittel kaum für die notwendigen Investitionen und Ausgaben in Infrastruktur, Bildung und den ökologischen Umbau ausreichen.

Das 2-Prozent-Ziel ist daher nur zu Lasten anderer Haushaltstitel – vor allem im Bereich Soziales – zu realisieren.

Verteidigungsausgaben sind kein Selbstzweck. Sie sollen ausschließlich der Friedenssicherung dienen. Deshalb ist es unsinnig, die Ausgaben an einen festgelegten Prozentsatz der Wirtschaftsleistung (Bruttoinlandsprodukt) zu koppeln. Das 2-Prozent-Ziel der NATO (nordatlantisches Verteidigungsbündnis), das von der Trump-Regierung vehement eingefordert wird, sichert nicht den Frieden, sondern führt zu einer neuen Rüstungsspirale. Außerdem: Schon heute verschlingt der Rüstungsetat in Deutschland über 11% des Bundeshaushalts. Der Verteidigungshaushalt ist damit der zweitgrößte Haushaltstitel des Bundes.

Schon heute fehlt Geld für Bildung, Soziales und Infrastruktur. Sollte das 2-Prozent-Ziel umgesetzt werden, müsste Deutschland fast 30 Mrd. Euro mehr für Rüstung und Verteidigung ausgeben. Zum Vergleich: Der Bund gibt für Bildung und Forschung in 2017 insgesamt ungefähr 17,6 Mrd. Euro aus, für Gesundheit ca. 15,2 Mrd. Euro, für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ca. 8,5 Mrd. Euro.

Weltweit wurden in 2016 für Militär und Rüstung geschätzt 1.686 Mrd. US Dollar ausgegeben (Quelle: Sipri). Zum Vergleich die weltweite Entwicklungshilfe in 2015: 131,59 Mrd. US Dollar (It. Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung).

Konflikte lassen sich nicht mit Waffengewalt lösen. Notwendig sind vielmehr verstärkte zivile Strategien zur Friedenssicherung, die an den Ursachen von Kriegen und Konflikten ansetzen. Hierzu gehören vor allem ein fairer Welthandel, eine gerechtere Verteilung des weltweiten Reichtums sowie soziale und ökologische Entwicklungs- und Klimaschutzprojekte.

Wir lehnen strategische Waffenexporte in Krisen- und Konfliktgebiete sowie an diktatorische oder autokratische Regime grundsätzlich ab. Wir dürfen nicht länger Staaten und Konfliktparteien mit Waffen versorgen, die Krieg, Gewalt und Unterdrückung als Mittel der Politik verstehen.

## A003: Frieden und Konversion

Laufende Nummer: 037

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag A001
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

### Frieden und Konversion

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB setzt sich in seinen Gremien und nach außen dafür ein, den Friedensprozess aktiv zu
- 2 begleiten und Debatten über die stetige Militarisierung Deutschlands zu führen.
- 3 Er setzt sich politisch dafür ein:
- 4 • die Rüstungsausgaben deutlich zu senken,
- 5 • jegliche direkte oder indirekte Unterstützung von Kriegen oder kriegsähnlichen Handlungen zu
- 6 unterlassen oder zu beenden,
- 7 • keinen Krieg oder kriegsähnliche Handlungen um Rohstoffe zu führen,
- 8 • den sofortigen Rückzug der Bundeswehr aus allen Kampfeinsätzen zu vollziehen,
- 9 • Rüstungsexporte zu unterlassen,
- 10 • Projekte der Rüstungskonversion mit einem Konversionsfonds zu unterstützen, der die
- 11 tatsächliche Konversion der Arbeitsplätze in zivile Bereiche auch finanziell ermöglicht,
- 12 • den von Krieg und Gewalt betroffenen Menschen beizustehen – dies schließt eine solidarische
- 13 Flüchtlingspolitik ein,
- 14 • öffentliche und mediale Auftritte der Bundeswehr einzugrenzen,
- 15 • sich gegen eine Ausweitung der Rüstungsausgaben auf 2% zu stellen,
- 16 • die Öffentlichkeitsarbeit für Frieden und Abrüstung zu stärken,
- 17 • Friedensaktivitäten in Bündnissen zu unterstützen.

### Begründung

In Zeiten, in denen die sozialen Krisen immer mehr zunehmen und europaweiter Nationalismus immer stärker zunimmt, ist es besonders wichtig, unser Engagement für Frieden und gegen Krieg auszubauen.

Die weltweiten Krisen und die schleichende Militarisierung, die auch in Deutschland ihren Weg

nimmt, gilt es einzudämmen. Besonders durch Konzepte der vernetzten Sicherheit wird heutzutage die Bundeswehr im Inneren immer stärker platziert, was einhergeht mit einem Demokratieabbau in der Frage der Bundeswehreinsätze.

Neben der militärischen Entwicklung muss auch gesehen werden, dass immer mehr Rüstungsvorhaben und Exporte genehmigt werden. Auch hier sind wir gefordert, in die Diskussion mit den Kolleginnen und Kollegen in der Rüstungsindustrie zu gehen und gemeinsam Konzepte der Konversion zu entwickeln.

## **A004: Bildungsräume als geschützte Räume für geflüchtete Menschen; gegen eine Abschiebung aus Kita, Schule, Berufsschule und ähnlichen Bildungsträgern**

Laufende Nummer: 042

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Sachsen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Material zu Antrag A001
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

### **Bildungsräume als geschützte Räume für geflüchtete Menschen; gegen eine Abschiebung aus Kita, Schule, Berufsschule und ähnlichen Bildungsträgern**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 dass sich der DGB Bundesvorstand dafür einsetzt, dass Bildungsräume (Kita, Schule, Berufsausbildung)
- 2 Schutz- und Lernräume sind, in welchen keine Abschiebungen vollzogen werden dürfen.

### **Begründung**

Die Abschiebung von zwei Menschen in Nürnberg und Duisburg zeigt, dass Kita, Schule und Berufsschule keine Schutzräume mehr für Menschen sind, egal ob sie geduldet sind oder hier leben. Schule muss sicher sein, Schüler müssen sich auf ihre Bildung konzentrieren können, ohne Angst vor Abschiebung haben zu müssen. Bildung ist ein wichtiges Gut, das durch Repression nicht verhindert werden darf. Damit wird Menschen die Chance genommen ihre Schul- oder Ausbildung erfolgreich zu beenden, was ihre Möglichkeiten, einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland zu bekommen bzw. im Land ihrer Herkunft eine gute Zukunft zu ermöglichen, schmälert.

## **A005: Gegen Fremdenfeindlichkeit und für eine offene Gesellschaft**

Laufende Nummer: 065

<b>Antragsteller_in:</b>	NGG
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Material zu Antrag A001
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

### **Gegen Fremdenfeindlichkeit und für eine offene Gesellschaft**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Die Herausforderungen der Integration von geflüchteten Menschen aus Kriegsgebieten zeigen auch in
- 2 ökonomisch starken Staaten wie Deutschland, dass die Übernahme humanitärer Verantwortung zu neuen
- 3 Fragen gesellschaftlicher Wohlstandsverteilung führt. Teile der Gesellschaft beantworten diese
- 4 Fragen mit einer Absage an ein gemeinsames Europa, mit Ausgrenzung gesellschaftlicher Gruppen und
- 5 erkennbarem nationalistischen Gedankengut. Vor dem Hintergrund jahrzehntelanger verfehlter
- 6 Verteilungspolitik und neoliberaler Ideologie gewinnen populistische, völkische und
- 7 fremdenfeindliche Ideologien verstärkten Rückhalt bei immer mehr Menschen in der Bundesrepublik und
- 8 ganz Europa. Dies zeigen letztendlich auch die Wahlergebnisse in Deutschland 2016 und 2017.
  
- 9 Unsere gewerkschaftlichen Werte beruhen auf Solidarität, Respekt, Würde und Gleichheit der Menschen.
- 10 Die Gewerkschaften sind aufgerufen, sowohl gesellschaftlich als auch betrieblich den
- 11 nationalistischen Tendenzen und damit verbundenen fremdenfeindlichen Ideologien entschieden
- 12 entgegenzustehen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der Versuche populistischer Parteien, in
- 13 den Betriebsratsgremien Fuß zu fassen, dringend erforderlich.
  
- 14 Für die betrieblichen Mitbestimmungsgremien sind daher geeignete Materialien zu entwickeln, die
- 15 unsere Kolleginnen und Kollegen gegenüber sozialpopulistischen Tendenzen und Anfeindungen durch so
- 16 operierende Arbeitnehmergruppen (wie beispielsweise AidA) sensibilisieren und argumentationsfähiger
- 17 machen. Dies wird in den kommenden Auseinandersetzungen immer wichtiger.
  
- 18 Mit Veranstaltungen, Bildungsangeboten, geeigneten Materialien und Aktionen zur Vielfalt im Betrieb
- 19 soll populistischen Entwicklungen weiter Einhalt geboten werden. Insbesondere Aufklärung und
- 20 Unterstützung wie durch das „Projekt zur Aufklärung und Unterstützung von aktiven
- 21 Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern“ (PAU) des DGB-Bildungswerkes sind kontinuierlich
- 22 weiterzuentwickeln und auszubauen.
  
- 23 Im Rahmen der gesellschaftlichen Teilhabe brauchen wir verstärkt bundesweite Debatten und
- 24 gewerkschaftsübergreifende öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen. Damit wollen wir die
- 25 Deutungshoheit für eine offene und plurale Gesellschaft und gegen die Bestrebungen einer
- 26 rückwärtsgewandten Nationalisierung gewinnen.
  
- 27 Uns ist klar, dass die hohe Zahl der geflüchteten Menschen seit 2015 große Herausforderungen an uns
- 28 und unseren gesellschaftlichen Zusammenhalt stellt. Daher haben wir die Aufgabe, uns noch stärker in
- 29 die politische Debatte einzubringen und auch tarifpolitische und betriebliche Initiativen zum
- 30 Miteinander und zur Integration weiterzuentwickeln. Dies ist Aufgabe und Verantwortung aller

- 31 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter.
- 32 Unser gewerkschaftlicher Grundsatz muss sein, dass wir nicht mit Parteien zusammenarbeiten, die auf
- 33 unverantwortliche Weise gewerkschaftsfeindliche, rassistische oder rechtspopulistische Positionen
- 34 und Ziele fördern oder sich zu eigen machen. Diese Positionen sind unvereinbar mit denen der DGB-
- 35 Gewerkschaften.

## A006: Bekenntnis zum Antifaschismus - Grundpfeiler gewerkschaftlicher Arbeit

Laufende Nummer: 040

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung als Material zu Antrag A001
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 2 - 4: Streichung Zeile 5 - 6: Ersetzung

### Bekenntnis zum Antifaschismus - Grundpfeiler gewerkschaftlicher Arbeit

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Im Bekenntnis zu seinen antifaschistischen Wurzeln sind die Arbeit gegen Menschenfeindlichkeit und
- 2 die Arbeit gegen Gewalt und jegliche Form von Diskriminierung Aufgaben des DGB. ~~Als Reaktion auf die~~
- 3 ~~Diskussionen rund um den "Antifa-Kongress Bayern" vom 03. bis 05.11.2017 bekräftigen wir das Prinzip~~
- 4 ~~der Einheitsgewerkschaft im DGB:~~
- 5 ~~Dies ist nicht zuletzt eine Lehre und darüber hinaus eine~~ Die Einheitsgewerkschaft ist für uns
- 6 Verpflichtung aus ~~den~~ den Erfahrungen des Dritten ~~Reich und~~
- 7 Reichs. Aus der Uneinigkeit der Gewerkschaften vor der Machtergreifung Hitlers haben wir unsere
- 8 Lehren gezogen. Der Antifaschismus ist
- 9 spätestens seit dem 2. Mai 1933, der faschistischen Besetzung der Gewerkschaftshäuser und der
- 10 späteren Enteignung der Gewerkschaften, ureigene Aufgabe der Gewerkschaften und ihrer
- 11 Jugendorganisationen.
- 12 Dabei unterstützt der DGB verbündete antifaschistische Organisationen (z. B. örtliche Bündnisse
- 13 gegen Rechts), tatkräftig und aus eigener Initiative. Politische Einflussnahme, die diesem Handeln
- 14 entgegenwirken will, verurteilen wir aufs Schärfste und weisen wir zurück. Wir dürfen uns
- 15 insbesondere nicht von Nicht-DGB-Gewerkschaften in unserer (antifaschistischen) Arbeit behindern
- lassen. Deswegen bekennen wir uns insbesondere bei Hetzkampagnen gegen unsere
- Mitgliedsgewerkschaften zu unseren Kolleginnen und Kollegen.

### Begründung

Wir stehen hinter dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft, auch das ist eine Lehre aus der Geschichte. Das bedeutet u. a., dass alle gewerkschaftlichen Kräfte – von Konservativen über Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten bis zu Kommunistinnen und Kommunisten – gemeinsam an einem Strang ziehen – im Kampf gegen Faschismus und Krieg.

Gerade in Zeiten des gesellschaftlichen Rechtsruckes braucht es mehr denn je starke und selbstbewusste Gewerkschaften.

## A007: Keine Zusammenarbeit mit der AfD

Laufende Nummer: 036

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung als Material zu Antrag A001
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 8: Streichung Zeile 9 - 13: Ersetzung

### Keine Zusammenarbeit mit der AfD

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB schließt eine Zusammenarbeit mit der AfD aus.
- 2 Das bedeutet:
  - 3 1. Abgeordnete der AfD, ihre Parteifunktionärinnen, Parteifunktionäre, Mandatsträgerinnen und
  - 4 Mandatsträger stehen mit ihren gewerkschaftsfeindlichen Diskussionen gegen die Grundwerte der
  - 5 DGB-Gewerkschaften.
  - 6 2. Der AfD werden keine gewerkschaftlichen Räume zur Verfügung gestellt.
  - 7 3. Funktionärinnen, Funktionäre, Mandatsträgerinnen und Mandatsträger werden nicht zu vom DGB
  - 8 organisierten Veranstaltungen eingeladen, ~~und in der Regel wird kein Podium mit ihnen geteilt.~~
  - 9 ~~4. In Betrieben und Verwaltungen, in Mitgliederversammlungen und in der Öffentlichkeit werden die~~
  - 10 ~~Werte des DGB, die nicht mit den Positionen der AfD vereinbar sind, gestärkt und beworben, und~~
  - 11 ~~unsere Ansprüche werden offen diskutiert.~~
  - 12 ~~5. Der DGB klärt über die rechtspopulistischen und gewerkschaftsfeindlichen Ziele und~~
  - 13 ~~Vorstellungen der AfD in unseren Organisationen und in der Gesellschaft auf.~~
  - 14 4. Der DGB klärt über die rechtspopulistischen und gewerkschaftsfeindlichen Ziele und  
Vorstellungen der AfD in unseren Organisationen und in der Gesellschaft auf.
  - 15 5. In Betrieben und Verwaltungen, in Mitgliederversammlungen und in der Öffentlichkeit werden die  
Werte des DGB gestärkt und beworben und unsere Ansprüche werden offen diskutiert.
- 14 6. Der DGB beteiligt sich aktiv an Bündnissen und Protesten gegen Veranstaltungen der AfD.

### Begründung

Wir beobachten einen international wachsenden Rechtsruck – insbesondere in europäischen Parlamenten. Rechtspopulistische Äußerungen werden gesellschaftsfähiger und auch von

Vertreterinnen und Vertreter demokratischer Parteien gesellschaftsfähiger gemacht. Nicht zuletzt seit den Einstellungsstudien zur „Mitte“ (<https://www.kredo.uni-leipzig.de/die-leipziger-mitte-studien>) ist klar, dass es seit Jahren relativ stabil bleibende rechte Einstellungen in der Mitte unserer Gesellschaft gibt. Aus diesen Gründen sind die aktuellen Wahl- und Prognoseergebnisse auch nicht sonderlich überraschend. Aber die Höhe der Wahlergebnisse und die relativ hohe Steigerung der Wahlbeteiligung setzen neue Maßstäbe. Für den DGB ist es wichtig, sich zum einen gegen die Ursachen dieser demokratiefeindlichen gesellschaftlichen Tendenzen zu wehren und zum anderen menschenfeindliche und antidemokratische Einstellungen entschieden zurückzuweisen. Wir beobachten jedoch mit Sorge, dass rechtspopulistische Äußerungen immer gesellschaftsfähiger werden. Es gehört zum Selbstverständnis des DGB, sich im Betrieb, in Dienststellen und auf der Straße gegen Rassismus und Ausgrenzung und für ein solidarisches und respektvolles Miteinander einzusetzen!

## A008: Ein soziales Europa solidarisch gestalten - fair und gerecht!

Laufende Nummer: 051

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Sachsen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 1: Ergänzung Zeile 21 - 22: Ersetzung Zeile 59: Streichung Zeile 67: Ergänzung Zeile 70 - 74: Ersetzung

### Ein soziales Europa solidarisch gestalten - fair und gerecht!

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 ~~Der DGB-Bundeskongress fordert vom DGB eine Offensive auf europäischer, nationaler, regionaler und~~

Wir glauben an ein soziales und friedliches Europa. Niemals hat es auf diesem Kontinent so lange Frieden gegeben. Diesen wollen wir nicht gefährden und müssen der Europamüdigkeit und dem Vertrauensverlust der EU entgegenwirken. Solidarität und soziale Gerechtigkeit sind nur zwei Ziele, für die wir uns auf europäischer Ebene und in den Grensräumen einsetzen. Die Sparpolitik hat zu hoher Arbeitslosigkeit in Teilen der EU geführt, sie bietet Jugendlichen in einigen Ländern keine Perspektive vor Ort und führt zu steigender unfreiwilliger Mobilität. Wir brauchen eine Wirtschafts- und Sozialpolitik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt und nicht die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen vorantreibt. Gute Arbeit, Faire Mobilität und hohe soziale Sicherheit müssen in Europa zu Kernzielen werden. Europa kann nur gemeinsam Konzepte gegen Fachkräftemangel entwickeln, ein Abwerben führt nur zu mehr sozialer Ungleichheit und nicht zu mehr Fachkräften. Wir brauchen ein Gesamtkonzept für Europa und für die Grensräume, das den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt stärkt und sich gegen Ausbeutung der Arbeitskräfte und gegen durch Armut erzwungene Migration richtet.

Der DGB-Bundeskongress fordert daher vom DGB-Bundesvorstand eine Offensive auf europäischer, nationaler, regionaler und

- 2 interregionaler Ebene für ein sozial gerechtes, solidarisches, demokratisches und freies Europa.  
3 Ziel ist die Stärkung der internationalen und grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der  
4 Gewerkschaften in Europa, um die gemeinsamen Interessen der Menschen in Europa mit einer Stimme zu  
5 vertreten.  
6 Starke und funktionierende Interregionale Gewerkschaftsräte sind unser Instrument für die  
7 nachhaltige Integration der Grensräume unter fairen Bedingungen. Mit ihnen können Arbeitnehmer- und  
8 Gewerkschaftsrechte durchgesetzt werden. Sie setzen sich für die Stärkung von Guter Arbeit und  
9 Mitbestimmung, die Bekämpfung von Diskriminierung und Ausgrenzung sowie den Schutz mobiler  
10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.  
11 Der DGB Bundeskongress sieht den DGB in der Pflicht, die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Ebenen

12 im DGB sowie mit den Partnergewerkschaften in Europa und mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund zu  
13 stärken.

14

15 **Soziale Gerechtigkeit und starke Arbeitnehmerrechte in Europa und in den Grenzräumen**  
16 **durchsetzen**

17 Der DGB geht für mehr soziale Gerechtigkeit, starke Arbeitnehmerrechte und den Vorrang sozialer  
18 Grundrechte vor wirtschaftlichen Freiheiten in die Offensive. Dazu gehört der Kampf gegen Angriffe  
19 auf Arbeitnehmerrechte, Mitbestimmungsmodelle und Eingriffe in die Tarifautonomie.

20 Im Einzelnen bedeutet das für den DGB, sich einzusetzen für:

- 21 • die Einführung einer ~~starken sozialen Säule und einer~~ verbindlichen sozialen  
22 Fortschrittsklausel ~~im Primärrecht der~~ in den EU-Verträgen und die Umsetzung der Europäischen  
23 Säule Sozialer Rechte,
- 24 • die Sicherstellung hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen, die allen in Europa lebenden  
25 Menschen zur Verfügung stehen,
- 26 • die Stärkung der Tarifautonomie und der Gewerkschaftsrechte sowie die internationale und  
27 interregionale Unterstützung der Gewerkschaften bei der Einführung starker  
28 Mitbestimmungsstrukturen,
- 29 • grenzüberschreitende Aktionen zur Durchsetzung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten in  
30 multilateralen Unternehmen, entlang von Wertschöpfungsketten und in Grenzräumen.

31 Im Grenzraum wird der DGB die Gewerkschaften in den Nachbarländern bei der Durchsetzung von  
32 Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten unterstützen und die sektorale Zusammenarbeit der  
33 Gewerkschaften fördern.

34 **Wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt in Europa und in den Grenzräumen**  
35 **stärken**

36 Der DGB Bundeskongress erwartet vom DGB, dass er das im EU-Vertrag festgeschriebene Ziel des  
37 wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalts offensiv in der Wirtschafts- und  
38 Strukturpolitik und den Verhandlungen um den Mehrjährigen Finanzrahmen 2021+ vertritt.  
39 Digitalisierung und Industrie 4.0 dürfen nicht zu einer Zunahme des Gefälles zwischen den Regionen  
40 führen. Es besteht die Gefahr, dass Regionen, die keine Mittel für Investitionen in neue  
41 Technologien haben, weiter abgehängt werden.

42 Der DGB Bundeskongress sieht den DGB in der Pflicht, sich einzusetzen für:

- 43 • den Abbau regionaler Entwicklungsunterschiede mittels Investitionen in Gute Arbeit, Aus- und  
44 Weiterbildung, Innovationen und neue Technologien,
- 45 • die Entwicklung von nachhaltigen Strategien in der Industrie- und Dienstleistungspolitik,
- 46 • die verbindliche Beteiligung der Sozialpartner an allen EU-Förderprogrammen auf europäischer,  
47 nationaler, interregionaler und regionaler Ebene,
- 48 • die Entwicklung europäischer und grenzüberschreitender Strategien zur Wirtschafts- und

48      Arbeitsmarktentwicklung bezüglich Digitalisierung und Arbeit 4.0.

49      Im Grenzraum wird sich der DGB für eine ausgewogene Entwicklung einsetzen, grenzüberschreitende  
50      Entwicklungsstrategien einfordern und sich aktiv an den Mitbestimmungsmöglichkeiten bei den EU-  
51      Strukturfonds sowie den grenzüberschreitenden Programmen beteiligen um wirtschaftliche Nachteile der  
52      Grenzräume auszugleichen.

### 53      **Gute Arbeit und faire Mobilität in Europa und in den Grenzräumen durchsetzen**

54      Der DGB Bundeskongress erteilt dem DGB den Auftrag, sich aktiv für die Förderung von Guter Arbeit  
55      für alle Beschäftigten einzusetzen, die Niedriglohnstrategien in Europa und die Ungleichbehandlung  
56      von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aktiv zu bekämpfen. Dazu gehört die Einhaltung des  
57      Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ für mobile Beschäftigte, Entsandte  
58      und Grenzgänger.

59      Im Einzelnen erwartet der DGB Bundeskongress, dass der DGB sich ~~inhaltlich und personell~~ stark macht  
60      für:

- 61      • die Förderung von Guter Arbeit und die Bekämpfung von Prekärer Beschäftigung durch  
62      entsprechende Klauseln in den Fördervorgaben der Europäischen Union und den  
63      nationalen/regionalen Vergabegesetzen,
- 64      • den flächendeckenden Ausbau und die öffentliche Finanzierung von Beratungsstrukturen für mobile  
65      Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- 66      • die Fortsetzung der EU-Förderung der EURES-Grenzpartnerschaften, die mit Information, Beratung  
67      und Vermittlung freiwillige Mobilität unter fairen Bedingungen fördern, und den Ausbau der  
68      Beratung für die Grenzgänger,
- 69      • eine nachhaltige grenzüberschreitende Fachkräfteentwicklung, Aus- und Weiterbildung um die  
70      Integration der Arbeitsmärkte unter fairen Bedingungen voranzubringen.

70      ~~Im Grenzraum~~ Dies bedeutet ~~dies~~ für den DGB, sich für den Ausbau der Beratungsangebote für  
71      Grenzgänger

71      und mobile Beschäftigte einzusetzen, mehrsprachige Informationsangebote für Beschäftigte aus den  
72      Nachbarländern zu erarbeiten und zu publizieren, ~~die dann auch von den Gewerkschaften und~~  
73      ~~Betriebsräten eingesetzt werden, und gemeinsam mit den Partnergewerkschaften Ansätze für eine~~  
74      ~~grenzüberschreitende Fachkräfteentwicklung zu entwickeln.~~

### 75      **Freiheit und Demokratie in Europa und in den Grenzräumen stärken**

76      Der DGB setzt sich offensiv für ein freies und demokratisches Europa ein und stellt sich  
77      nationalistischen, europafeindlichen Strömungen entgegen. Dazu gehört, die Grundwerte der  
78      Gewerkschaften in den Mittelpunkt zu stellen und das Vertrauen der Menschen in die EU wieder  
79      herzustellen.

80      Im Einzelnen wird der DGB:

- 81      • Rechtsextremismus, Nationalismus und Europafeindlichkeit bekämpfen,
- 82      • offensiv für gewerkschaftliche Grundwerte wie Solidarität, Chancengleichheit und Zusammenhalt

- 83 in Europa eintreten,
- 84 • die Grundfreiheiten in der EU verteidigen und den Aufbau neuer Grenzzäune bekämpfen,
- 85 • eine Gewerkschaftskampagne zu den Europawahlen 2019 entwickeln und umsetzen, um die
- 86 Wahlbeteiligung zu erhöhen und um demokratische Parteien zu stärken.
- 87 Im Grenzraum wird der DGB die Vorteile der europäischen Integration gerade für die Grenzräume
- 88 offensiv herausstellen, die europäischen gewerkschaftlichen Grundwerte auch grenzüberschreitend
- 89 vertreten und in Vorbereitung der Europawahl 2019 zielgruppengerechte Informationsmaterialien im
- 90 Rahmen der Gewerkschaftskampagne erstellen.

## **Begründung**

Wir glauben an ein soziales und friedliches Europa. Niemals hat es auf diesem Kontinent so lange Frieden gegeben. Diesen wollen wir nicht gefährden und müssen der Europamüdigkeit und dem Vertrauensverlust der EU entgegenwirken. Solidarität und soziale Gerechtigkeit sind nur zwei Ziele, für die wir uns auf europäischer Ebene und in den Grenzräumen einsetzen. Die Sparpolitik hat zu hoher Arbeitslosigkeit in Teilen der EU geführt, sie bietet Jugendlichen in einigen Ländern keine Perspektive vor Ort und führt zu steigender unfreiwilliger Mobilität. Wir brauchen wieder eine Wirtschafts- und Sozialpolitik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt und nicht die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen vorantreibt. Gute Arbeit, Faire Mobilität und hohe soziale Sicherheit müssen in Europa zu Kernzielen werden. Europa kann nur gemeinsam Konzepte gegen Fachkräftemangel entwickeln, ein Abwerben führt nur zu mehr sozialer Ungleichheit und nicht zu mehr Fachkräften. Wir brauchen ein Gesamtkonzept für Europa und für die Grenzräume, das den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt stärkt und sich gegen Ausbeutung der Arbeitskräfte und gegen durch Armut erzwungene Migration richtet.

## A009: Geschlechterperspektive in der internationalen Politik stärken

Laufende Nummer: 020

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 16: Ergänzung Zeile 60 - 62: Streichung Zeile 132: Ersetzung

### Geschlechterperspektive in der internationalen Politik stärken

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 In Zeiten sozialer und wirtschaftlicher Umbrüche und angesichts des zunehmenden Rechtspopulismus und  
2 Antifeminismus gewinnt die gleichstellungspolitische Arbeit über Grenzen hinweg an Bedeutung. Aktiv  
3 sensibilisieren Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen für die Bedeutung des  
4 Geschlechterverhältnisses in einer globalisierten Welt und in internationalen Beziehungen und  
5 stärken im Austausch mit Politik und Zivilgesellschaft erfolgreich die Geschlechterperspektive mit  
6 dem Ziel, Teilhabe von Frauenorganisationen und ihre Einflussnahme auf die Global-Governance-  
7 Prozesse und deren Umsetzung weltweit zu stärken.

8 Der DGB leistet intensive Vermittlungsarbeit zwischen internationaler und nationaler Ebene und  
9 bringt die Positionen deutscher Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen in den internationalen  
10 Diskurs ein.

11 Durch den Ausbau von Allianzen mit Frauenorganisationen und zivilgesellschaftlichen Netzwerken in  
12 Deutschland und auf internationaler Ebene stärkt gewerkschaftliche Frauenarbeit die internationale  
13 Gleichstellungspolitik und die Geschlechterperspektive in der Politikgestaltung entsprechend dem  
14 Prinzip des Gender Mainstreaming. Dazu arbeiten die DGB-Frauen aktiv in unterschiedlichen Gremien  
15 und Strukturen, darunter die Frauenkomitees des Europäischen und des Internationalen  
16 Gewerkschaftsbundes und dessen Paneuropäischen Regionalausschusses sowie die CEDAW-Allianz  
(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - Übereinkommen zur  
Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau) auf  
17 nationaler Ebene. Dabei stehen aktuell fünf Vorhaben besonders im Fokus:

- 18 • **ILO-Prozess für Arbeits- und Sozialstandard**
- 19 **„Gewalt gegen Frauen und Männer am Arbeitsplatz“ unterstützen!**
- 20 • **CEDAW-Abkommen sichtbarer machen und CEDAW-Empfehlungen umsetzen!**
- 21 • **Pekinger Erklärung und Aktionsplattform umsetzen!**
- 22 • **UN-Frauenrechtskommission aktiv begleiten und Abschlussempfehlung umsetzen!**
- 23 • **Investing in the Care Economy:**
- 24 **Politische Leitidee des Frauenkomitees des Internationalen Gewerkschaftsbundes (ITUC)**

25 **solidarisch unterstützen!**

26 **1. ILO-Prozess für Arbeits- und Sozialstandard „Gewalt gegen Frauen und Männer am**  
27 **Arbeitsplatz“ unterstützen!**

28 Mit ihrer Agenda für menschenwürdige Arbeit (Decent Work Agenda, 1999) hat die ILO ihre Arbeit auf  
29 vier strategische Ziele ausgerichtet: Umsetzung der Kernarbeitsnormen, menschenwürdige  
30 Beschäftigungsmöglichkeiten mit ausreichendem Einkommen, Stärkung der sozialen Sicherheit, Stärkung  
31 des Sozialpartnerdialogs. Sollen die strategischen Ziele der ILO (und auch die nachhaltigen  
32 Entwicklungsziele der UN) konsequent weiter umgesetzt werden, gehört dazu auch ein weltweit  
33 anerkannter Arbeits- und Sozialstandard, der Gewalt am Arbeitsplatz verbietet. Doch derzeit  
34 existiert kein internationales Übereinkommen, das verbindlich einen Mindeststandard regelt und  
35 Grenzen setzt, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer effektiv vor Gewalt und sexueller Belästigung  
36 am Arbeitsplatz zu schützen. Das Instrument einer ILO Konvention plus Empfehlung wäre ein starkes  
37 Signal und würde eine weltweit anerkannte und gültige Definition von Gewalt und sexueller  
38 Belästigung am Arbeitsplatz etablieren, in der die Genderperspektive verankert ist. Weltweit könnten  
39 sich Männer und Frauen darauf berufen und gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wehren, indem  
40 sie sich gewerkschaftlich organisieren und in betrieblichen Vereinbarungen und Tarifverträgen  
41 Regelungen gegen Gewalt am Arbeitsplatz aushandeln. Ein weltweit anerkannter ILO-Arbeits- und  
42 Sozialstandard würde zusätzlich einen weiteren Schritt zur Umsetzung der nachhaltigen  
43 Entwicklungsziele der UN befördern, konkret fünf (Geschlechtergleichstellung) und acht (nachhaltiges  
44 Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit).

45 **Um den Prozess der ILO Konvention und Empfehlung effektiv zu unterstützen, fordert der**  
46 **DGB-Bundeskongress**

- 47 • die Bundesregierung auf, das Vorhaben des ILO Arbeits- und Sozialstandardsetzungsprozesses mit  
48 der Empfehlung für die Instrumente einer Konvention plus Empfehlung zu unterstützen und dies  
49 gegenüber der ILO Arbeitskonferenz 2018 zu erklären,
- 50 • den Gesetzgeber auf, dem internationalen Übereinkommen für den Fall des Zustandekommens  
51 zuzustimmen und sich danach für eine konsequente Umsetzung in nationales Recht ohne zeitliche  
52 Verzögerung umzusetzen (Ratifizierung),
- 53 • die Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft auf, diesen Prozess politisch zu begleiten und  
54 sich aktiv gegenüber der Regierung und den zuständigen Ministern und Ministerinnen für eine ILO  
55 Konvention plus Empfehlungen einzusetzen,
- 56 • die Arbeitgeber und Arbeitgebervereinigungen auf, den ILO Prozess für eine Konvention plus  
57 Empfehlung zu unterstützen und dies auch in ihrer Rolle bei der ILO Arbeitskonferenz 2018 zu  
58 erklären.

59 **2. CEDAW-Abkommen sichtbarer machen und CEDAW-Empfehlungen umsetzen!**

60 Die Bundesregierung kommt ihrer Verpflichtung zur Verbreitung von CEDAW (~~Übereinkommen zur~~  
61 ~~Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau; Convention on the Elimination of All Forms of~~  
62 ~~Discrimination Against Women~~) und seiner Referenztexte auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene

63 nicht ausreichend nach. Die Veröffentlichungen auf den Webseiten des Bundesfamilienministeriums und  
64 des Deutschen Instituts für Menschenrechte sind nicht ausreichend, nicht barrierefrei und werden nur  
65 bei gezielter Suche gefunden. Der Bundestag ist erst mit dem Staatenbericht befasst, wenn dieser  
66 bereits fertig ist und den UN vorliegt. NRO-Konsultationen im Vorfeld der Berichterstattung zur  
67 Umsetzung des Übereinkommens und der Allgemeinen Empfehlungen des Ausschusses werden nicht  
68 durchgeführt. In der deutschen Rechtsprechung gibt es nur wenige Urteile, die sich auf das  
69 Übereinkommen beziehen. In der Wissenschaft spielt CEDAW lediglich in Spezialgebieten wie dem  
70 Europa- oder Völkerrecht oder in Gender-Studien eine Rolle.

71 **Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf**, den Follow-Up-Prozess zu den  
72 abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses aktiv zu begleiten.

73 **Der DGB-Bundeskongress fordert den Gesetzgeber auf**,

- 74 • das CEDAW-Abkommen
  - 75 • sichtbarer zu machen und die abschließenden Bemerkungen in Deutschland so zu
  - 76 • veröffentlichen, dass sie für die Zivilgesellschaft wahrnehmbar sind;
  - 77 • sein Fakultativprotokoll sowie weitere relevante Texte in Deutsch und anderen in
  - 78 • Deutschland gesprochenen Sprachen barrierefrei auf einer zentralen Internetseite zu
  - 79 • veröffentlichen und im Druck zur Verfügung zu stellen;
- 80 • den Staatenbericht im Entwurf ergebnisoffen im Bundestag zu debattieren, NRO-Konsultationen
- 81 • durchzuführen und zwischen den Staatenberichten einen Umsetzungsprozess mit den Bundesländern
- 82 • zu steuern;
- 83 • die CEDAW-Umsetzung in allen Gesetzgebungsverfahren nachvollziehbar zu prüfen;
- 84 • die deutschen Rechtsnormen mit dem CEDAW-Übereinkommen in Einklang zu bringen, Fortbildung für
- 85 • Richterinnen und Richter dazu auszuweiten und CEDAW als Lehrstoff in allen juristischen
- 86 • Ausbildungszweigen zu verankern;
- 87 • einen transparenten Follow-up-Prozess zu den Abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses
- 88 • unter Beteiligung der Zivilgesellschaft zu organisieren und darin Rechenschaft abzulegen über
- 89 • die Umsetzung der Empfehlungen.

### 90 **3. Pekinger Erklärung und Aktionsplattform umsetzen!**

91 Zusammen mit der Frauenrechtskonvention ist die Pekinger Aktionsplattform eines der wichtigsten  
92 internationalen gleichstellungspolitischen Bezugsdokumente. Auf ihr basieren viele Initiativen in  
93 der Gleichstellungspolitik. Auf die Aktionsplattform können sich Einzelpersonen und  
94 Frauenorganisationen berufen; allerdings gibt es keine Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterfüllung  
95 dieser Verpflichtungen.

96 Auch die Bundesrepublik Deutschland hat die Pekinger Erklärung unterschrieben und sich damit  
97 verpflichtet, nicht nur deutschlandweit, sondern international die Gleichstellung der Geschlechter  
98 umzusetzen, aber es gibt bis heute keinen systematischen, durch Ziele, Indikatoren und Zeitmarken  
99 gestützten und nachprüfaren Umsetzungsprozess der Pekinger Aktionsplattform, an dem die

100 Zivilgesellschaft beteiligt ist. Die Bundesregierung hat es versäumt, sowohl die Erklärung und die  
101 Aktionsplattform der Peking- Weltfrauenkonferenz als auch die Politische Erklärung und das  
102 Abschlussdokument der 23. Sondersitzung der UN-Generalversammlung zu Peking +5 in der Bevölkerung  
103 und in den Institutionen bekannt zu machen. Sie hat zu wenige Institutionen und  
104 zivilgesellschaftliche Organisationen für die Beteiligung mobilisiert und zu wenig Ressourcen für  
105 die systematische Umsetzung bereitgestellt. Die Umsetzung der Peking- Aktionsplattform bedarf  
106 deshalb weiterer politischer und gesetzgeberischer Anstrengungen.

107 **Der DGB-Bundeskongress fordert den Bundesgesetzgeber auf,**

- 108 • einen bindenden Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Peking- Aktionsplattform mit
- 109 verbindlichen Zielen, Indikatoren und Zeitzielen sowie die Bereitstellung von entsprechenden
- 110 Ressourcen zu beschließen,
  
- 111 • einen regelmäßigen Dialog für die Beteiligung der Zivilgesellschaft, insbesondere von
- 112 Frauenorganisationen zu organisieren, der Länder und Kommunen in den Umsetzungsprozess
- 113 einbindet.

114 **4. UN-Frauenrechtskommission aktiv begleiten und Abschlussempfehlung umsetzen!**

115 Die wirtschaftliche Stärkung und Unabhängigkeit von Frauen sowie die Chance auf eigenständige  
116 Existenzsicherung, der Abbau von Hindernissen, die Frauen immer noch an einer gleichberechtigten  
117 Teilhabe am Arbeitsmarkt hindern, sind Inhalte, an denen die UN-Frauenrechtskommission  
118 kontinuierlich arbeitet. Um weltweit die Umsetzung und Weiterentwicklung der Frauenrechte und  
119 Gleichstellung im Kontext „Arbeitswelt“ effektiv voranzubringen, bedarf es der aktiven Mitgestaltung  
120 von Gewerkschaften – auch um bei den nationalen Regierungen dafür zu werben, in die Arbeits- und  
121 Entscheidungsprozesse der UN-Frauenrechtskommission einen breiten, transparenten,  
122 zivilgesellschaftlichen Mitwirkungsprozess für NGO´s einzubeziehen.

123 **Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf,**

- 124 • die politische Arbeit der UN-Frauenrechtskommission aktiv zu begleiten.

125 **Der DGB-Bundeskongress fordert**

- 126 • die Bundesregierung auf, die Abschlussempfehlung der UN-Frauenrechtskommission bei der
- 127 Umsetzung nationaler Gesetzgebung zu berücksichtigen,
  
- 128 • die Bundesregierung auf, sich weltweit gegenüber anderen Staaten und den jeweiligen
- 129 Institutionen dafür einzusetzen, konkrete Gesetze, Maßnahmen und Reformen der
- 130 Abschlussempfehlung der UN-Frauenrechtskommission zu berücksichtigen und in nationales Recht
- 131 umzusetzen,
  
- 132 • die Gewerkschaftsbewegung des DGB, seine Gliederungen und seine Mitgliedsgewerkschaften auf,
- 133 sich bei Organisationen der Zivilgesellschaft, vor allem den
  
- 134 Arbeitgeberorganisationen und Unternehmen, für die Umsetzung der Abschlussempfehlungen der UN-  
Frauenrechtskommission einzusetzen.

135 **5. Investing in the Care Economy:**

136 **Politische Leitidee des Frauenkomitees des Internationalen Gewerkschaftsbundes (ITUC)**

137 **solidarisch unterstützen!**

138 Zu den strategischen Zielen des ITUC, die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt weltweit zu erhöhen  
139 und Frauenrechte und die Gleichstellung in Arbeitsmarkt und Gesellschaft voranzubringen, zählt auch,  
140 weltweit die „Care“-Arbeit, die überwiegend von Frauen im informellen Sektor erledigt wird, in  
141 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überführen und dadurch die Arbeit von Frauen  
142 aufzuwerten. Gleichzeitig ergibt sich daraus die organisationspolitische Chance, dass mehr Frauen  
143 gewerkschaftliche Rechte wie Vereinigungsfreiheit und die Möglichkeit, Tarifverträge abzuschließen,  
144 wahrnehmen können. Dadurch hätten mehr Frauen die Chance, mit besseren Arbeitsbedingungen und fairem  
145 Lohn ihre wirtschaftliche Existenz zu sichern.

146 **Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf,**

- 147 • die politische Leitidee „Investing in the care economy“ des Frauenkomitees des internationalen  
148 Gewerkschaftsbundes zu unterstützen,
- 149 • in seinen gewerkschaftlichen Gremien – national und in den internationalen  
150 Branchengewerkschaften – dafür zu werben.

## **Begründung**

„Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden.“ So steht es in der Präambel der **International Labour Organisation (ILO)** von 1919. Spätestens mit der Erklärung von Philadelphia, der „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ von 1998 sowie mit ihrer Agenda für menschenwürdige Arbeit (Decent Work Agenda) von 1999 hat die ILO ihre Arbeit auf vier strategische Ziele ausgerichtet. Die „Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung“ (ILO; 2008 [\[1\]](#)) ergänzt die vier Ziele um den Globalisierungsaspekt und schafft so ein Fundament, weltweite Bemühungen um ökonomischen Fortschritt und soziale Gerechtigkeit zu unterstützen. Dazu gehört, menschenwürdige Arbeit als wesentliches Mittel zur Armutsbekämpfung voranzubringen und internationale Politikprozesse besser aufeinander abzustimmen. Trotz aller Bemühungen sind diese Grundprinzipien für die Einhaltung internationaler Wirtschafts- und Sozialstandards nicht in allen Ländern der Welt selbstverständlich. Insbesondere bringen die politischen Treiber Globalisierung und Digitalisierung weltweit immer wieder neue soziale Verwerfungen für Arbeitswelt und Gesellschaft mit sich, denen wir begegnen müssen. Neue Arbeitsformen, der stetig anwachsende informelle Sektor und andere, prekäre Formen der Beschäftigung sind Entwicklungen, die auch das Phänomen Gewalt am Arbeitsplatz verstärken. In den meisten Fällen sind Frauen und Männer betroffen, die sich in prekären Arbeitsverhältnissen befinden oder im informellen Sektor arbeiten. Sie arbeiten zu unvorstellbaren Bedingungen, weltweit anerkannte gewerkschaftliche Rechte werden missachtet wie auch ihre Ausübung, z. B. die Vereinigungsfreiheit oder das Recht, Tarifverträge abzuschließen. Das zeigt sich vor allem in arbeitsintensiven Produktionsprozessen der internationalen Lieferketten, wo besonders häufig Frauen arbeiten oder im informellen Sektor. Da Frauen in bestimmten Branchen wie der Textil- und Bekleidungsindustrie, oder insgesamt im Niedriglohnsektor und dort, wo keine gewerkschaftlichen Rechte wahrgenommen werden können,

überrepräsentiert sind, sind sie auch überproportional häufig von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen. Beispielsweise haben 60 Prozent der Arbeiterinnen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in Bangladesch Gewalt am Arbeitsplatz erlebt. Auch Branchen wie Landwirtschaft, Fischerei und Forstwirtschaft, Transportwesen und Gesundheitssektor sind risikoreich. Oft sind besondere Gruppen von Arbeiterinnen und Arbeitern einem besonders hohen Risiko ausgesetzt, Opfer von Gewalt zu werden. Zum Beispiel Frauen und Männer, die dem Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung oder der sexuellen Ausbeutung ausgesetzt sind. Das zeigen Fallstudien aus Myanmar, den Philippinen und Indien. Weltweit sind etwa 21 Millionen Menschen betroffen, davon 11,4 Millionen Frauen und Mädchen.

Dass Handlungsbedarf besteht, zeigt das Inkrafttreten der siebzehn nachhaltigen Entwicklungsziele der UN (Agenda 2030, Sustainable Development Goals“ [\[2\]](#)) vom 01. Januar 2016. Im Entwicklungsziel acht sind alle Staaten der Welt aufgefordert, sich für nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle einzusetzen. Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle sollen gefördert werden. Dazu gehört auch, jegliche Form von Gewalt, sexueller Belästigung und Diskriminierung zu unterbinden. Jede Gewalthandlung oder Belästigung im weitesten Sinne ist ein Missbrauch von Macht, der besonders einfach wird, je schwächer die Stellung des arbeitenden Menschen ist. Gewalt und Belästigung gehören zu den häufigsten Hindernissen, die vor allem Frauen daran hindern, gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilzuhaben und wirtschaftlich unabhängig zu sein. Eine ILO Konvention plus Empfehlung böte die Chance auf ein international anerkanntes Regelwerk, das Regierungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und Unternehmen eine Handlungsgrundlage für politische Maßnahmen bietet.

Das **Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau** (CEDAW [\[3\]](#)) ist ein 1981 in Kraft getretenes, internationales Übereinkommen der Vereinten Nationen zu Frauenrechten und das wichtigste internationale Instrument zum Schutz der Menschenrechte von Frauen. Die 189 Vertragsstaaten verurteilen im CEDAW-Abkommen jede Form von Diskriminierung der Frau und kommen überein, mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen. Alle vier Jahre müssen die Vertragsstaaten einen Bericht über die von der Regierung verfolgte Gleichstellungspolitik vorlegen, der von Nichtregierungsorganisationen durch sogenannte Schattenberichte ergänzt wird, zuletzt 2016. Der DGB beteiligte sich, gemeinsam mit 37 weiteren zivilgesellschaftlichen Organisationen, an der CEDAW-Allianz. In einem über einjährigen Prozess hat diese Allianz ihre politischen Forderungen formuliert, um dem CEDAW-Ausschuss ihre alternative Sicht der Situation in Deutschland darzulegen und um diesen Forderungen gegenüber der Bundesregierung Nachdruck zu verleihen. [\[4\]](#)

Nach Prüfung des 7./8. Staatenberichts der Bundesregierung und der Alternativberichte zur Umsetzung der UN-Frauenrechtskonvention hat der UN-Frauenrechtsausschuss im März 2017 Empfehlungen für weitere inlandsbezogene Maßnahmen ausgesprochen. [\[5\]](#) Dazu zählen u. a. die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsgesetzgebung inklusive eines Verbandsklagerechts, die Stärkung des Gewaltschutzes, insbesondere für geflüchtete und behinderte Frauen, die Entwicklung einer Strategie zur Bekämpfung von Frauenarmut, und verpflichtende und finanziell abgesicherte Bildungskonzepte für eine geschlechter- und vorurteilsbewusste Pädagogik.

Die vierte **Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking** stand unter dem Motto „Handeln für

Gleichberechtigung, Entwicklung und Frieden“. Durch sie wurde das Gender Mainstreaming-Konzept in der Politik der Vereinten Nationen verankert. Die Teilnehmerinnen unterzeichneten einen umfassenden Forderungskatalog, die „Pekinger Aktionsplattform“, in dem 189 Staaten strategische Ziele für die Gleichstellung von Frauen und Männern festlegten [6]:

- Frauenrechte sind Menschenrechte.
- Frauen haben das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung.
- Gleiches Erbrecht für Töchter und Söhne, gleicher Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen und Bildung.
- Jegliche Gewalt gegen Frauen und Mädchen wird als Menschenrechtsverletzung geahndet.

Darin verpflichteten sich alle Mitgliedstaaten den Inhalt der Aktionsplattform auch umzusetzen. Das ist im Jahre 2000, 2005 und 2010 überprüft worden.

Die **Frauenrechtskommission der Vereinten Nationen (UN Women)** ist eine Fachkommission des UN Economic and Social Council (ECOSOC) und stellt das wichtigste Entscheidungsgremium bei der Förderung von Frauenrechten und der Gleichstellung der Geschlechter dar. Im Frühjahr eines jeden Jahres findet die Arbeitssitzung der UN Frauenrechtskommission statt. Insgesamt 45 Staaten, die alle fünf Regionen der Welt repräsentieren, sind dort vertreten. Die Aufgabe ist es, den Stand der Frauenrechte weltweit zu überprüfen, Fortschritte/Rückschritte zu evaluieren und Gendergerechtigkeit und die (wirtschaftliche) Stärkung von Frauen weltweit zu fördern. Dabei werden Schlussfolgerungen, die sogenannten „agreed conclusions“, für die jeweiligen Themenschwerpunkte der vorher festgelegten Themen (Priority theme, Review theme, Emerging issue) erarbeitet. Begleitet wird die Arbeitsrechtssitzung von sogenannten Side und Parallel Events, die von Regierungen und/oder NGO's organisiert werden. Das Schwerpunktthema 2017 hieß „Die wirtschaftliche Stärkung von Frauen in der sich verändernden Arbeitswelt“ – ein Erfolg nach langen Jahren der politischen Debatte für die internationale Gewerkschaftsdelegation und Frauenrechtsorganisationen der Zivilgesellschaft. Gemeinsam ist es mit der Unterstützung einiger Regierungsdelegationen, die gegenüber den Nichtregierungsdelegationen für einen aktiven politischen Dialog offen waren, gelungen, gewerkschaftspolitische Themen in den Abschlussempfehlungen zu platzieren. Die diesjährigen Empfehlungen des Abschlussdokumentes [7] zeigen klare, inhaltliche Bezugnahme und Verlinkung auf die ILO Konventionen, die nachhaltigen Entwicklungsziele (Sustainable Development Goals) der UN und auch auf den CEDAW-Abschlussbericht. In vielen Teilen der Abschlussempfehlungen ist eindeutig die politische Handschrift der Gewerkschaften und anderer Frauenrechtsorganisationen der Zivilgesellschaft erkennbar. Die UN Frauenrechtskommission fordert in ihren Abschlussempfehlungen die Mitglieder (Staaten) zu konkreten Gesetzgebungsverfahren und Maßnahmen auf, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Mädchen zu stärken und Hindernisse für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt abzubauen. Neben Entgeltgleichheit bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, konkrete Maßnahmen für mehr Investitionen in eine bessere Betreuungsstruktur für Kinder, ältere Angehörige oder Erkrankte, sowie Umverteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Insbesondere der Zugang zu Bildung und Qualifizierung sowie Weiterbildung in Bezug auf lebensphasenorientiertes Arbeiten wird im Kontext der „sich verändernden Arbeitswelt“ thematisiert und mit Handlungsaufforderungen an Mitglieder

hinterlegt. Ein guter Fortschritt in den diesjährigen Abschlussempfehlungen ist auch die Tatsache, dass die Mitglieder (Staaten) aufgefordert werden, sich konkret mit der Frage auseinanderzusetzen, wie Rahmenbedingungen für den Übergang von informeller Arbeit in sozial abgesicherte, formelle (reguläre) Arbeit aussehen können und welche politischen Maßnahmen dafür benötigt werden. Unter anderem nimmt die Abschlussempfehlung auch Bezug auf den Ausbau und die Förderung der Infrastruktur (physisch und personell oder plastischer: „in Köpfe und Beton“) für „Care Economy“. Ein politisches Ziel, das vor allem das Frauenkomitee des Internationalen Gewerkschaftsbundes (ITUC) in der internationalen Debatte wesentlich befördert hat und aktuell prägt.

Anhand zweier Studien des **Internationalen Gewerkschaftsbundes (ITUC)**, erschienen 2016 und 2017 [8], treibt der ITUC das Thema Care Economy voran. In beiden Studien geht es um den wirtschaftlichen Mehrwert, wenn die öffentliche Hand in Infrastruktur und Personal der öffentlichen Daseinsvorsorge/Gesundheitsbranche im weitesten Sinne investieren würde. Das schafft mehr nachhaltige Beschäftigung, vor allem für Frauen, weil sie in der Gesundheitsbranche überrepräsentiert sind. Alle Länder – auch Deutschland – würden einen wirtschaftlichen Mehrwert durch das Ansteigen guter, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in diesem Sektor generieren. Würden nur 2 Prozent des Bruttoinlandsproduktes investiert, würde dies den Grad der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zwischen 1,2 Prozent und 3,2 Prozent steigern. Das bedeutet aus der Perspektive der Beschäftigten, dass fast 24 Millionen neue Arbeitsplätze in China, 11 Millionen in Indien, 4,2 Millionen in Brasilien und in Deutschland knapp zwei Millionen neue Arbeitsplätze entstehen würden. Die politische Schlussfolgerung des ITUC, die durch die Berichte aus 2016 und 2017 mit ökonomischen Fakten hinterlegt ist: ein Investment in „care economy“ bringt neben positiven Beschäftigungseffekten vor allem frauen- und gleichstellungspolitische Vorteile, würden doch mehr gut bezahlte, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in einer Branche entstehen, in der überwiegend Frauen beschäftigt sind. So würden diese Investitionen dazu beitragen, sowohl die Entgeltlücke als auch die Lücke im Arbeitszeitvolumen zwischen Frauen und Männern zu verringern.

Folgen Staaten dieser politischen Leitidee, könnte das ein weiterer, wichtiger Schritt sein, die nachhaltigen Entwicklungsziele der UN (Agenda 2030, in Kraft seit 01. Januar 2016, Sustainable Development Goals) zu erreichen. Insbesondere die definierten Ziele in drei, vier, fünf und acht:

- (3) Gesundes Leben für alle – ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.
- (4) Für alle Menschen inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung sowie Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen sicherstellen.
- (5) Gleichstellung der Geschlechter – Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.
- (8) Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle – dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

[1] [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/genericdocument/wcms\\_100192.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/genericdocument/wcms_100192.pdf)

- [2] [www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030\\_agenda/index.html](http://www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030_agenda/index.html)
- [3] [www.frauenrechtskonvention.de](http://www.frauenrechtskonvention.de)
- [4] [www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2017/06/CEDAW-Alternativebericht\\_2016\\_lang\\_dt.pdf](http://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2017/06/CEDAW-Alternativebericht_2016_lang_dt.pdf)
- [5] [www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2017/07/Abschlie%C3%9Fende-Bemerkungen-dt.pdf](http://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2017/07/Abschlie%C3%9Fende-Bemerkungen-dt.pdf)
- [6] [www.un.org/depts/german/conf/beijing/anh\\_2.html](http://www.un.org/depts/german/conf/beijing/anh_2.html)
- [7] [http://www.unwomen.de/fileadmin/Agreed\\_Conclusions\\_Deutsch.pdf](http://www.unwomen.de/fileadmin/Agreed_Conclusions_Deutsch.pdf)
- [8] [www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy](http://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy)

## A010: Situation von Geflüchteten in Deutschland verbessern – Integration durch (Aus)Bildung

Laufende Nummer: 035

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 1 - 5: Streichung Zeile 7 - 9: Ersetzung Zeile 11 - 14: Streichung Zeile 15 - 16: Ergänzung Zeile 18 - 22: Ersetzung Zeile 23: Ersetzung Zeile 24 - 26: Streichung Zeile 27 - 28: Ersetzung Zeile 29 - 31: Streichung Zeile 32 - 35: Ersetzung Zeile 37: Streichung Zeile 45: Ersetzung Zeile 46: Ergänzung Zeile 49: Ergänzung Zeile 52 - 53: Streichung Zeile 54: Ersetzung Zeile 55: Streichung Zeile 56: Ergänzung Zeile 59: Streichung Zeile 62: Ersetzung Zeile 75 - 77: Ersetzung Zeile 80: Ersetzung Zeile 81 - 84: Ersetzung Zeile 85 - 86: Ersetzung Zeile 87 - 88: Streichung Zeile 89 - 90: Ersetzung

### Situation von Geflüchteten in Deutschland verbessern – Integration durch (Aus)Bildung

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 ~~Wie notwendig ein handlungsfähiger Staat ist, hat nicht zuletzt die Ankunft zehntausender~~
- 2 ~~Geflüchteter im Sommer und Herbst 2015 gezeigt. Länder und Kommunen, Sicherheitsorgane und~~
- 3 ~~Organisationen der öffentlichen Daseinsvorsorge waren mit den schnell steigenden Zahlen von~~
- 4 ~~Geflüchteten überfordert. Nicht, weil sie nicht wussten, was zu tun war, sondern weil sie bis an den~~
- 5 ~~Rand der Handlungsfähigkeit kaputtgespart wurden.~~
- 6 Für den DGB ist die Aufnahme und Integration von Geflüchteten eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.
- 7 ~~Ein handlungsfähiger Staat bedeutet für uns nicht, die Umsetzung rassistischer und populistischer~~
- 8 ~~Politik in Form von Abschiebungen oder deren Legitimation durch das Konstrukt vermeintlich „sicherer~~
- 9 ~~Herkunftsstaaten“. Staatliches Handeln muss kompromisslos vom ersten Artikel des Grundgesetzes~~

Staatliches Handeln muss vom Artikel 1 des Grundgesetzes

10 geleitet sein: Die Würde des Menschen ist unantastbar. Infolge dessen darf das Recht auf Asyl nicht  
11 zum Spielball politischer und populistischer Interessen- und Parteiarbeit werden. ~~Auch wenn dies-~~  
12 ~~leider – insbesondere auf europäischer Ebene – der Fall ist.~~ Wie groß die Herausforderung für Länder  
13 und Kommunen, für Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft auch sein mag, ~~auch in kürzester Zeit zu-~~  
14 ~~reagieren,~~ müssen aus Sicht des DGB folgende Grundhaltungen gegeben sein: Alle Akteur\_innen müssen  
15 es als ihre gemeinsame Aufgabe ansehen, eine menschenwürdige Aufnahme, Unterbringung, Versorgung und  
16 Integration zu gewährleisten.

Wie notwendig ein handlungsfähiger Staat ist, hat nicht zuletzt die Ankunft hunderttausender  
Geflüchteter im Sommer und Herbst 2015 gezeigt. Länder und Kommunen, Sicherheitsorgane und  
Organisationen der öffentlichen Daseinsvorsorge waren mit den schnell steigenden Zahlen von  
Geflüchteten überfordert. Nicht, weil sie nicht wussten, was zu tun war, sondern weil sie bereits  
über Jahre hinweg mit Spar- und Kürzungspolitik an den Rand ihrer Handlungsfähigkeit gebracht worden  
sind.

17 **Lebensbedingungen von Geflüchteten verbessern**

18 ~~Geflüchteten – auch Geflüchteten ohne Papiere – muss grundsätzlich ein Recht auf~~  
19 ~~kostenfreie medizinische Versorgung gestattet werden und sie müssen freien Zugang zu~~  
20 ~~diesen erhalten, ohne dass ihre persönlichen Daten an die Ausländerbehörde weitergeleitet~~  
21 ~~werden. Darüber hinaus fordern wir die menschenwürdige Unterbringung und die Einhaltung~~  
22 ~~qualitativer Mindeststandards sowohl in der Erstaufnahme als auch in Übergangseinrichtungen.~~

Allen Geflüchteten muss grundsätzlich ein Recht auf kostenfreie medizinische Versorgung ermöglicht  
werden und sie müssen freien Zugang zu dieser erhalten. Darüber hinaus fordern wir die  
menschenwürdige Unterbringung und die Einhaltung qualitativer Mindeststandards in den von der  
Bundesregierung geplanten Ankunfts-, Entscheidungs- und Rückführungszentren (AnkER) sowie in  
Übergangseinrichtungen.

23 **Wir ~~fordern:~~ setzen uns dafür ein, dass:**

- 24 • ~~die Landesregierungen mit Unterstützung der Bundesregierung auf, die~~  
25 ~~Residenzpflicht für Asylsuchende aufzuheben und umgehend Aufnahmestellen für die~~  
26 ~~Erstaufnahme in menschenwürdigen Zuständen zu schaffen.~~
- die Landesregierungen mit Unterstützung der Bundesregierung die  
Residenzpflicht für Asylsuchende aufheben und umgehend Aufnahmestellen für die  
Erstaufnahme in menschenwürdigen Zuständen schaffen.
- 27 • ~~die Aufhebung dereuropäische Asylzuständigkeitsregelung Dublin 2 und 3 Verträge (DrittII und  
28 III grundlegend verändert wird, damit ein gerechter Ausgleich zwischen den EU-Staaten  
~~-Regelungen), eine Aufhebung der~~  
~~Arbeitsverbote und das Recht, eine eigene Wohnung zu beziehen stattfindet.~~~~
- 29 • ~~die Abschaffung aller Abschiebungen – ausnahmslos.~~
- 30 • ~~das Wahlrecht für alle hier lebenden Menschen – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit – ab-~~  
31 ~~dem 16. Lebensjahr.~~
- 32 • ~~class~~ die Asylantragsverfahren einfacher, ~~tolerant~~fairer und transparenter werden. Eine

Bearbeitung

33 soll so schnell wie möglich erfolgen. Hierfür setzt sich der DGB für ~~die Einrichtung einer~~  
34 ~~unabhängigen Kontrollstelle für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zur~~  
35 ~~Schaffung von fairen Entscheidungsprozessen~~ eine stärkere parlamentarische Kontrolle der  
Entscheidungsprozesse ein.

### 36 **Integration durch Bildung und Ausbildung**

37 ~~Für Geflüchtete gilt, was für alle Menschen gilt:~~ Bildung ist ein Menschenrecht. Den Zugang der  
38 Menschen zu Bildung darf nicht an ihren aufenthaltsrechtlichen Status oder ein dauerhaftes  
39 Bleiberecht gebunden sein. Schmalspurausbildungen und Teilqualifizierungen für Geflüchtete lehnen  
40 wir ab. Gerade für die unter 25-Jährigen, die entweder schulpflichtig oder im Ausbildungs-  
41 /Studienalter sind, müssen Sprachförderung und der Zugang zu Schule, Ausbildung und Studium  
42 abgesichert werden. Sprachförderung ist ein zentraler Schlüssel zu mehr Bildungsgerechtigkeit. Hier  
43 gilt es, bedarfsgerechte Angebote zu schaffen und Personal und Weiterbildungsangebote auszubauen.  
44 Sprachkurse für Geflüchtete müssen gebührenfrei sein.

#### 45 **Wir fordern: setzen uns ein:**

46 • für die Schaffung eines rechtssicheren Aufenthalts für Schüler\_innen, Auszubildende und  
Studierende

47 jenseits des Duldungssystems. Dieses Bleiberecht soll nach erfolgreich abgeschlossener/m  
48 Ausbildung/Studium entfristet werden.

49 • dafür, dass Ausbildungs-(platz)wechsel und Ausbildungsabbrüche keine Abschiebung zur Folge  
haben.

50 Junge geflüchtete Menschen sind sonst wehrlos gegenüber schlechten Ausbildungsbedingungen und  
51 Ausbeutung.

52 • ~~für alle Menschen, die nach Deutschland einwandern, den~~ einen gebührenfreien Zugang zu  
53 Bildungsangeboten, ~~der ihnen~~ unabhängig vom Aufenthaltsstatus ~~gewährt wird~~.

54 • ~~dass ausländische~~ für eine umfassende Anerkennung von ausländischen Schul- und Berufsabschlüsse  
~~schnell und kostenfrei anerkannt werden~~ Berufsabschlüssen.

55 • ~~zur Überwindung von Sprachbarrieren die Einführung von Mehrsprachigkeit in der Ausbildung.~~

56 • dafür, dass Kitas, Schulen, Berufsschulen, Weiterbildungseinrichtungen und Hochschulen  
personell und

57 finanziell zusätzlich ausgestattet werden, um eine bedarfsgerechte und individuelle  
58 Sprachbildung gewährleisten zu können.

59 • dafür, dass interkulturelle ~~Kompetenz und Deutsch als Fremdsprache als~~  
~~Querschnittsqualifikationen~~ Kompetenzen in

60 die regulären pädagogischen Aus- und Weiterbildungen integriert werden. Lehrpersonal muss  
61 umfassend Weiterbildung ermöglicht werden.

### 62 **Gewerkschaftliche Handlungsfelder im Betrieb und ~~der Verwaltungsstelle~~ Verwaltung**

63 Wir begrüßen die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit und fordern dies  
64 auch aktiv ein.

65 Bestrebungen der Wirtschaft und von einigen Politiker\_innen, auf diesem Weg Lohndumping zu  
66 betreiben, indem sie beispielsweise Ausnahmen vom Mindestlohn und Teilqualifikationen fordern,  
67 lehnen wir entschieden ab. Solcherlei Ausnahmen führen zu einer weiteren Spaltung der Gesellschaft  
68 und werden rechtspopulistischen Argumenten Vorschub leisten. Vielmehr müssen Wege in Ausbildung und  
69 Arbeit einem hohen Qualitätsniveau entsprechen, damit die betroffenen Menschen langfristige  
70 Perspektiven bekommen. Dies gilt sowohl für Geflüchtete als auch für alle anderen Menschen.

#### 71 **Gewerkschaftliche Handlungsfelder – Kooperation im Dachverband**

72 Dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften kommt in der Frage, wie man  
73 gesellschaftliche Vielfalt lebt, eine besondere Rolle zu. Die anfängliche Euphorie, das  
74 plakative „Wir schaffen das!“ ist jedoch in vielen Teilen der Bevölkerung der Skepsis  
75 gegenüber der politischen Verantwortung gewichen. Die Unterstützung von Geflüchteten ist  
76 teilweise abgeebbt oder sogar ins Gegenteil umgeschlagen. Solidarität mit Geflüchteten ist  
77 für uns jedoch keine „Charity“; es ist ein langfristiger Prozess. Dieser muss entsprechend  
78 gegenüber der politischen Verantwortung gewichen. Solidarität mit Geflüchteten ist  
79 für uns keine „Charity“; sie ist ein langfristiger Prozess. Dieser muss entsprechend  
80 kontinuierlich weitergeführt werden. Hierfür müssen wir in den Betrieben, in der Politik und in der  
81 Gesellschaft werben sowie das Bewusstsein der Menschen ansprechen.

#### 82 **Wir fordern: setzen uns dafür ein, dass:**

- 83 • ~~eine Stärkung des ehrenamtlichen Engagements vieler Kolleg\_innen. Dazu~~  
84 ~~brauchen wir vereinfachte Möglichkeiten für Angestellte des Öffentlichen Dienstes und~~  
85 ~~Beamte, eine Dienstbefreiung zu erhalten, wenn sie ehrenamtlich in der Geflüchtetenhilfe aktiv~~  
86 ~~sein wollen.~~
- 87 • das ehrenamtliche Engagement vieler Kolleg\_innen gewürdigt und gestärkt wird.
- 88 • ~~dass private und öffentliche Unternehmen der Privatwirtschaft~~ das ehrenamtliche Engagement ihrer  
89 Mitarbeiter\_innen, z. B. durch Freistellung bzw. Sonderurlaub oder durch Spenden für  
90 Geflüchtete, unterstützen.
- 91 • ~~die Öffnung der europäischen Grenzen und dass sich der Europäische Gewerkschaftsbund dafür~~  
92 ~~einsetzt.~~
- 93 • ~~dass gemeinsam mit den Gewerkschaften flächendeckend Rechtsschutzstellen eingerichtet werden~~  
94 flächendeckende,  
95 die auf die besonderen rechtlichen Probleme öffentlich geförderte Beratungsstellen zur besseren  
96 Unterstützung auch in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen unter Beteiligung der Geflüchteten  
97 spezialisiert sind Gewerkschaften aufgrund ihres Fachwissens eingerichtet werden. Dies kann in  
98 Kooperation mit anderen Beratungsstellen und Initiativen geschehen.

## A011: Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen

Laufende Nummer: 019

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 10: Ersetzung Zeile 36 - 37: Ersetzung

### Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Frauen flüchten oft aus denselben Gründen wie Männer. Allerdings treiben auch geschlechtsspezifische  
2 Gründe Frauen in die Flucht: häusliche Gewalt, Genitalverstümmelung, Zwangsverheiratung, Ehrenmorde  
3 oder Vergewaltigungen im Rahmen von Bürgerkriegen oder anderen Konflikten. Daher ist der  
4 geschlechtsspezifische Erfahrungshintergrund von Frauen bei der Sicherstellung ihrer Teilhabe an  
5 Bildung, Ausbildung und Arbeit unbedingt zu berücksichtigen. Dies ist insbesondere durch  
6 gendersensible Sprach- und Integrationskurse zu gewährleisten, damit Qualifizierung und Vermittlung  
7 in Ausbildung und Beruf gelingen. Geflüchtete Frauen müssen die gleichen Chancen haben wie Männer,  
8 sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren und ein eigenes Einkommen zu erwirtschaften.

#### 9 **Der DGB-Bundeskongress fordert den Bundesgesetzgeber auf,**

- 10 • sicherzustellen, dass gleichstellungspolitische Grundsätze - wie in den Curricula vorgesehen -  
11 in den Sprach- und Integrationskursen zu verankern aktiv bearbeitet werden. Vor  
12 allem der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist  
13 herauszustellen. Dabei sind auch die Vielfalt möglicher Lebensmodelle aufzuzeigen sowie die  
14 damit verbundenen Chancen, die Deutschland als Einwanderungsland den Frauen bieten kann. Die  
15 Sprach- und Integrationskurse müssen auch zur Verbreitung frauenspezifischer Informationen  
(beispielsweise über das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“) genutzt werden.
- 16 • auf eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter in den Sprach- und Integrationskursen zu  
17 achten und bei Bedarf reine Frauenkurse mit Kinderbetreuung anzubieten.
- 18 • den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Frauen in Flüchtlingsunterkünften zu gewährleisten  
19 sowie den Zugang zu Bildungsangeboten und psychologischer Unterstützung zu verbessern.
- 20 • sicherzustellen, dass Sprach- und Integrationskurse sowie Möglichkeiten zur Bildung, Ausbildung  
21 und Arbeit nicht durch fehlende Angebote der Kinderbetreuung erschwert oder verhindert werden  
22 und der Ausbau entsprechender Kinderbetreuung weiter vorangetrieben wird.
- 23 • bei bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Programmen auch die andere Lebenswirklichkeit der  
24 Frauen zu berücksichtigen und geflüchtete Frauen mit Familienpflichten gleichermaßen in alle  
25 Integrationsmaßnahmen einzubinden und ggf. sämtliche Programme auch in Teilzeit anzubieten.

- 26 • geflüchtete Frauen gleichermaßen vor prekären Arbeitsverhältnissen und Lohndumping zu schützen  
27 und die Vermittlung in eine der Qualifikation angemessene Beschäftigung anzustreben.
- 28 • alle Programme für Geflüchtete gendergerecht zu gestalten und regelmäßig zu überprüfen, ob für  
29 Frauen gemäß ihrem Anteil an den Geflüchteten Mittel zur Verfügung gestellt werden.
- 30 • Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten in den Sprach- und  
31 Integrationskursen sicherzustellen und für deren gerechte Entlohnung auf sicheren  
32 Arbeitsplätzen zu sorgen.
- 33 **Die Arbeitgeber und die Interessenvertretungen sind gefordert,**
- 34 • bei betrieblichen Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten auf die gleichberechtigte  
35 Partizipation von Frauen zu achten.
- 36 • ~~die innerbetrieblichen~~ innerbetriebliche Beschwerdestellen, wo nicht vorhanden, einzurichten und  
für ~~mögliches Diskriminierungspotenzial~~ mögliche Diskriminierungen gegenüber  
37 geflüchteten Frauen zu sensibilisieren.

## A012: 8. Mai als bundesweiter Feiertag

Laufende Nummer: 055

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

### 8. Mai als bundesweiter Feiertag

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB setzt sich auf allen Ebenen dafür ein, dass der 8. Mai als gesetzlicher Feiertag
- 2 durchgesetzt und etabliert wird. Dieser Tag soll ein Tag gegen Rassismus, Ausgrenzung und
- 3 Diskriminierung jeglicher Form werden. Es soll außerdem darauf hingewirkt werden, dass an diesem Tag
- 4 bundesweit Veranstaltungen zum Thema Antifaschismus durchgeführt werden.

### Begründung

Der 8. Mai markiert das Ende des Zweiten Weltkrieges in Europa. Er bedeutet damit auch die Befreiung vom Faschismus. Bis heute wird allerdings aus rechten Kreisen versucht, diesen Tag erinnerungspolitisch zu besetzen und statt der Befreiung von der faschistischen Diktatur die Niederlage und Opferrolle Deutschlands in den Vordergrund zu rücken. Es gilt, diesen Ansätzen entschieden entgegenzutreten. Der 8. Mai muss ein Gedenktag werden, der die Wichtigkeit und Aktualität des Themas immer wieder vor Augen führt. Er bietet Anlass, über das Geschehene aufzuklären und eine Haltung für die Gegenwart und die Zukunft zu entwickeln, die Faschismus und Ausgrenzung nie wieder möglich machen darf.

In Bezug auf das Vorgehen des NSU und anderer extremer rechter Gruppierungen, sollte ein Zeichen gegen das verklärte Erinnern an die Zeit der faschistischen Diktatur gesetzt werden. Eine solche Erinnerungspolitik wird immer wieder benutzt, um menschenverachtende Meinungen zu etablieren. Deshalb muss der 8. Mai (wieder) ein gesetzlicher Feiertag werden, um ihn in Deutschland als Tag der Befreiung und als Tag gegen Rassismus und Ausgrenzung zu setzen.

Bildung ist ein wichtiges Mittel, um Rassismus und Ausgrenzung entgegenzuwirken. Deshalb sollte im DGB darauf hingewirkt werden, Seminare zu entwickeln, um über solche Tendenzen in der Gegenwart aufzuklären. Dieses könnte parteipolitische Versprechen von Rechts genauer hinterfragen. Gerade rechte und rechtspopulistische Parteien, die bei den vergangenen Wahlen immer besser abgeschnitten haben und in einige Landtage gezogen sind, erhalten immer mehr Stimmen von Gewerkschaftsmitgliedern. Dieser Tendenz wollen wir mit einer klaren Haltung und einem Zeichen gegen offensichtlichen oder unterschweligen Rassismus und Nationalismus entschieden entgegenzutreten.

## A013: Gewalt gegen Beschäftigte öD

Laufende Nummer: 068

Antragsteller_in:	GdP
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 1: Ergänzung Zeile 2 - 4: Ersetzung

### Gewalt gegen Beschäftigte öD

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 ~~-Die in den letzten beiden Jahren vom DGB durchgeführten Veranstaltungen zum Thema „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“ haben unmissverständlich klar gemacht, dass physische und psychische Gewalt zum Nachteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes ein erhebliches berufsgruppenübergreifendes Problem darstellen.~~
- 2 Der ~~21. OBK möge beschließen, der Bundesvorstand des~~ DGB-Bundesvorstand wird deshalb beauftragt, zu prüfen, wie eine Kampagne ~~zu~~
- 3 ~~entwickeln und mit einer Laufzeit von 4 Jahren umzusetzen~~ entwickelt werden kann, die zum Ziel hat, den Respekt für die
- 4 Beschäftigten ~~des öffentlichen Dienstes, die für Sicherheit, Ordnung und öffentliche Dienstleistungen sorgen,~~ nachhaltig zu stärken.

### Begründung

Die in den letzten beiden Jahren vom DGB durchgeführten Veranstaltungen zum Thema „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“ haben unmissverständlich klar gemacht, dass physische und psychische Gewalt zum Nachteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes ein erhebliches berufsgruppenübergreifendes Problem darstellen. Arbeitsschutz bedeutet heute auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gewalt zu schützen. Die Polizei ist vielfach ein Früherkennungssystem in der Gesellschaft. Auch mit Unterstützung des DGB ist es gelungen, das Problem der massiven Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte in Politik und Gesellschaft überhaupt erst als solches wahrnehmbar zu machen. Dies konnte nur gelingen, weil auch die Einzelgewerkschaften solidarisch hinter der Polizei stehen. Heute wissen wir, dass Gewalttäter nicht nur Polizistinnen und Polizisten angreifen, sondern auch Feuerwehrleute und Ehrenamtliche aus Hilfsorganisationen attackieren. Der DGB hat darüber hinaus auch den Beschäftigten eine Stimme gegeben, die in der öffentlichen Verwaltung oder in den Schulen Opfer von Attacken werden. Nun ist es wichtig, dass der Bewusstseinsprozess in Bezug auf Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes auch zu einer Gegenbewegung führt. Mit einer Kampagne für mehr Respekt gegenüber den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wollen wir erreichen, dass sich Bürgerinnen und Bürger an die Seite des öffentlichen

Dienstes stellen. Dabei ist es auch wichtig zu verdeutlichen, dass mehr Respekt für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auch bedeutet, dass unsere Gesellschaft wieder mehr das regelnde Wort des Beschäftigten im öffentlichen Dienst achtet.

Respekt haben heißt heute nicht blinder Gehorsam, aber dass das Wort des Polizeibeamten, der den Verkehr regelt, der Feuerwehrfrau, die die Einsatzstelle absperrt oder des Lehrers, der für Gewaltfreiheit auf dem Pausenhof eintritt, gilt. Der DGB wird eine Kampagne ins Leben rufen, die nachhaltig verdeutlicht, dass das Gemeinwesen nur funktionieren kann, wenn wir alle mehr Respekt für die Person und ihre berufliche Aufgabe haben.

## A014: Keine Gewalt gegen Polizeibeamte und Einsatzkräfte

Laufende Nummer: 034

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

### Keine Gewalt gegen Polizeibeamte und Einsatzkräfte

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB positioniert sich klar gegen Gewalt gegenüber Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten sowie
- 2 Einsatzkräften der Feuerwehr, der Rettungsdienste und des Katastrophenschutzes. Gewalttätige
- 3 Übergriffe auf diese Berufsgruppen, die immer häufiger auch im ganz normalen Berufsalltag
- 4 stattfinden, wie zum Beispiel im polizeilichen Streifendienst, bei einer Verkehrskontrolle oder
- 5 einem Rettungseinsatz, lehnt der DGB strikt ab.
- 6 Dabei reichen die Angriffe von Beleidigungen über einfache und schwere Körperverletzungen bis hin zu
- 7 Tötungsdelikten. Der DGB fordert die politischen Akteur\_innen dazu auf, für die gute Ausbildung und
- 8 die Bereitstellung von ausreichend Personal Sorge zu tragen. Außerdem fordern wir eine permanente
- 9 Modernisierung und Verbesserung der Ausstattung und Ausrüstung, die die Beschäftigten von Polizei,
- 10 Feuerwehr, Rettungsdiensten und Katastrophenschutz sicher gegen Gewaltübergriffe schützen.

### Begründung

Gewalt gegenüber Polizeibeamt\_innen und Rettungskräften darf nicht toleriert und als normal betrachtet werden. Eines darf man trotz des wachsenden Drucks in unserer Gesellschaft und der zunehmenden Verdrossenheit gegenüber Staat und Politik nicht vergessen: Beschäftigte in der Polizei oder von Rettungskräften repräsentieren den Staat und tragen wesentlich zum Funktionieren der Gesellschaft bei, d. h. aber nicht, dass sie für Fehlentwicklungen und Ungerechtigkeiten verantwortlich gemacht werden dürfen.

Eine Betrachtung von Polizistinnen und Polizisten als anonymisiertes staatliches Feindbild hat fatale Konsequenzen für unsere Ordnungshüter, ihre Familien und Freunde, letztlich aber auch für unsere ganze Gesellschaft. Gleiches gilt für Kolleginnen und Kollegen der Feuerwehr und der Rettungsdienste, die in jüngerer Vergangenheit ebenfalls vermehrt Opfer von Straftaten geworden sind.

## A015: Kultur- und Medienpolitik: Für eine freie und vielfältige Kultur- und Medienlandschaft in Deutschland

Laufende Nummer: 069

Antragsteller_in:	ver.di
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

### Kultur- und Medienpolitik: Für eine freie und vielfältige Kultur- und Medienlandschaft in Deutschland

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Unsere demokratische Gesellschaft lebt von einer vielfältigen Kultur- und Medienlandschaft, die
- 2 Bürgerinnen und Bürger in die Lage versetzt, am gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilzuhaben
- 3 und sich aus einer Vielzahl von Quellen frei und ungehindert zu informieren. Die Sicherstellung
- 4 publizistischer Vielfalt, die Gewährleistung von Presse- und Meinungsfreiheit und die Ermöglichung
- 5 kreativen Arbeitens sind hierfür unerlässliche Grundpfeiler.
  
- 6 Die Digitalisierung verändert Gesellschaft, Arbeitswelt und wirtschaftliches Handeln grundlegend.
- 7 Das zeigt sich besonders im Medienbereich mit immer neuen Digitaltechnologien und -angeboten sowie
- 8 zunehmender internetbasierter Vernetzung und Verwertungsplattformen. Vor allem hat sie die
- 9 klassischen Finanzierungsmodelle in der Medienbranche an ihre Grenzen geführt. Zunehmender
- 10 Wettbewerbsdruck, gestiegene Arbeitsanforderungen an festangestellte und selbstständige
- 11 Medienschaffende, sinkende Auflagen von gedruckten Publikationen, die Verweigerung von Tarifschutz
- 12 durch private Medienunternehmen, die Abwanderung von Inhalten ins Internet und die Zusammenlegung
- 13 oder Schließung von Redaktionen sind die sichtbarsten Folgen. Auch der Druck auf den öffentlich-
- 14 rechtlichen Rundfunk wächst: Der Rundfunkbeitrag steht anhaltend in der Kritik, die Sender sollen
- 15 auf Druck der Länder durch Strukturreformen massiv Kosten einsparen. Daneben beherrschen oder
- 16 bedrängen global agierende Digitalplattformen immer weitere Teile der Medienlandschaft.
  
- 17 Der Deutsche Gewerkschaftsbund setzt sich vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen deshalb für
- 18 folgende Grundsätze ein:
  
- 19 **1. Balance im dualen Rundfunksystem, öffentlich-rechtlichen Rundfunk stärken**
  
- 20 Öffentlich-rechtlicher und privat-kommerzieller Medienanbieter tragen gemeinsam zu einer
- 21 vielfältigen Medienlandschaft in Deutschland bei. Damit der öffentlich-rechtliche Rundfunk seinem
- 22 gesellschaftlichen Auftrag nachkommen kann, gilt es, ihm Zugang zu neuen technischen Entwicklungen
- 23 zu ermöglichen, seine Staatsferne zu garantieren und ihn finanziell ausreichend auszustatten. Zu
- 24 enge Vorgaben für Telemedien, etwa die 7-Tage-Regelung zur Begrenzung von Inhalten im Netz oder das
- 25 Verbot „presseähnlicher“ Inhalte sowie lokaler Berichterstattung, sind abzuschaffen. Das von den
- 26 Ländern eingeforderte dauerhafte Einfrieren des Rundfunkbeitrages lehnt der DGB ab. Dieses würde zu
- 27 spürbaren Einschnitten im Programm führen, Vielfalt reduzieren und die Aufrechterhaltung
- 28 journalistischer Qualitätsstandards gefährden.

29 Der öffentlich-rechtliche Rundfunk trägt zudem eine besondere soziale Verantwortung für seine  
30 Beschäftigten. Im Sinne des „equal pay“ sind alle am Produktionsprozess Beteiligten zu angemessenen  
31 Bedingungen zu beschäftigen. Tarifstandards müssen von den Anstalten aber auch in der Kette der  
32 Auftragsproduktionen eingehalten werden, die dafür ausreichende Budgetierung von Fernsehproduktionen  
33 muss ebenso sichergestellt werden wie die ausreichende Anzahl von Drehtagen zur Vermeidung von  
34 überlangen Arbeitstagen beim Filmdreh. Eine Ausweitung der Nutzbarkeit von Inhalten, zum  
35 Beispiel durch längere Verweildauern in den Online-Angeboten, muss sich in Erhöhungen der  
36 Vergütungen derer Urheberinnen und Urheber ausdrücken.

### 37 **2. Medienvielfalt sichern, Qualitätsjournalismus fördern**

38 Alle Maßnahmen, die zu publizistischer Vielfalt und Qualität beitragen, sind zu unterstützen, auch  
39 alternative Finanzierungsideen wie Stiftungen, Crowdfunding oder gemeinnützig tätige Vereine. Diese  
40 sind jedoch nur als zusätzliche Möglichkeiten zu verstehen neben klassischen Verwertungsformen.  
41 Analog zu Modellen in europäischen Nachbarländern sind Maßnahmen der Presseförderung zu prüfen, etwa  
42 die Ausweitung des reduzierten Mehrwertsteuersatzes auf Online-Zeitungen, sofern dies an die  
43 Einhaltung von Standards gebunden ist.

44 Weitere Aufweichungen des Kartellrechts für die Medienunternehmen lehnen wir ab. Bereits bis jetzt  
45 haben die verschiedenen Schritte zur Lockerung des Pressefusionsrechts die publizistische Vielfalt  
46 reduziert, indem Pressefusionen und damit die Herausbildung von Monopolkonzernen und Ein-Zeitungs-  
47 Kreisen gefördert wurden.

48 Um Entwicklungen auf dem Medienmarkt nachvollziehen und bewerten zu können, u.a. in  
49 kartellrechtlichen Fragen, braucht es die Einführung einer Medienstatistik, um insbesondere die  
50 Entwicklung der Presse- und Medienkonzentration bewerten zu können.

### 51 **3. Rechte von Journalistinnen und Journalisten stärken**

52 Journalistinnen und Journalisten brauchen umfassende Auskunftsansprüche gegenüber Bundesbehörden  
53 (Bundespresseauskunftsrecht), um der Ausübung ihres Berufs nachkommen zu können. Außerdem müssen sie  
54 vor Überwachung geschützt werden, insbesondere im Bereich der investigativen Recherche, wo sie auf  
55 geheime Informationen und den zuverlässigen Schutz ihrer Quellen angewiesen sind. Jede Überwachung  
56 stellt eine massive Gefahr für die Ausübung ihres Berufs und die Durchsetzung ihrer grundgesetzlich  
57 geschützten Rolle dar. Deshalb ist die Vorratsdatenspeicherung weiterhin abzulehnen.  
58 Whistleblowerinnen und Whistleblower müssen gesetzlichen Schutz erhalten.

### 59 **4. Öffentliche Kulturfinanzierung absichern**

60 Nur eine ausreichende öffentliche Kulturfinanzierung stellt eine umfassende kulturelle  
61 Grundversorgung für alle Bürgerinnen und Bürger sicher. Sie gewährleistet künstlerische Freiheit und  
62 wirtschaftliche Eigenständigkeit und damit künstlerische Unabhängigkeit. Dies gilt für Theater und  
63 Bühnen, Orchester, Musik- und Kunstschulen ebenso für Ateliers und Bibliotheken, Museen und  
64 soziokulturelle Zentren, aber auch geeignete Formen der Projektförderung und Förderung insbesondere  
65 junger Künstlerinnen und Künstler. Eine ausreichende Kulturfinanzierung durch die öffentliche Hand  
66 kann nur durch die Verankerung von Kunst und Kultur als Pflichtaufgabe in den Verfassungen des  
67 Bundes und der Länder gesichert werden.

### 68 **5. Urheberrechte schützen, Vergütung für Werknutzungen absichern**

- 69 Wer zulässt, dass urheberrechtlich geschützte Inhalte nicht angemessen bezahlt oder unter Umgehung  
70 von Vergütungsvereinbarungen genutzt werden, beschneidet Kreativschaffende massiv in ihrer  
71 Einkommenssituation. Es sind daher regulatorische Ansätze zu implementieren, die eine angemessene  
72 Grundvergütung und weitere Beteiligung der Urheberinnen und Urheber sowie der ausübenden  
73 Künstlerinnen und Künstler am ökonomischen Erfolg ihres Schaffens gewährleisten.
- 74 Die Durchsetzungsmechanismen bereits bestehender Vergütungsmodelle im jeweiligen Vertragsverhältnis  
75 müssen deutlich verbessert werden. Der Gesetzgeber ist weiterhin gefordert, bessere rechtliche  
76 Grundlagen für die Aufstellung gemeinsamer Vergütungsregeln und Tarifverträge zu schaffen und die  
77 Durchsetzung vereinbarter Mindestvergütungen nach dem Urhebervertragsrecht zu stärken.
- 78 Gegen bewusste illegale Nutzungen urheberrechtlich geschützter Werke, etwa illegales Streaming,  
79 müssen wirksame rechtliche Schritte ermöglicht werden. Der Werbewirtschaft und elektronischen  
80 Bezahlssystemen muss verboten werden, illegale Angebote durch Werbeschaltung bzw. Abwicklung von  
81 Zahlvorgängen zu unterstützen.
- 82 Die Betreiber von Plattformen, die die mittels ihrer Dienste (unentgeltlich) zugänglichen Inhalte  
83 erfolgreich mit (personalisierten) Werbeangeboten verknüpfen, haben die Urheberinnen/Urheber und  
84 Leistungsschutzberechtigten angemessen an ihren Umsätzen zu beteiligen.
- 85 **6. Bessere soziale Absicherung von auf Projektdauer beschäftigten Kultur- und Medienschaaffenden**
- 86 Auf Projektdauer angestellte Kultur- und Medienschaaffende in vielfach nur kurz befristeten  
87 Beschäftigungen von wenigen Wochen oder sogar nur Tagen, etwa im Filmbereich, sollen durch einen  
88 optimierten Anspruch und verkürzte Anwartschaften ein erleichterter Zugang zum Arbeitslosengeld  
89 erhalten.

## **A016: Verankerung gewerkschaftlicher Themen in Unterricht und Lehre**

Laufende Nummer: 031

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

### **Verankerung gewerkschaftlicher Themen in Unterricht und Lehre**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB setzt sich für die Verankerung und kompetenzorientierte Umsetzung des Themas Gewerkschaft
- 2 und dazugehöriger arbeitsweltlicher Themen in die Rahmenlehrpläne allgemeinbildender und
- 3 berufsbildende Schulen sowie in die Lehrangebote der Hochschulen ein.
  
- 4 Hierbei ist darauf zu achten, dass arbeitsweltorientierte Allgemeinbildung als umfassendes Konzept
- 5 zu entwickeln ist. Sie soll eine fächerübergreifende Auseinandersetzung mit sozialen,
- 6 gewerkschaftlichen und politischen Dimensionen der Arbeitswelt fördern. Dabei müssen Konzepte für
- 7 alle Schulstufen und -formen entwickelt werden. Der Begriff der Arbeit umfasst hier neben der
- 8 Erwerbsarbeit auch Hausarbeit, Erziehung, Pflege und ehrenamtliche Arbeit.
  
- 9 Gewerkschaftliche Themen wie Tarifverhandlungen, betriebliche Mitbestimmung und Verbesserung von
- 10 Arbeitsbedingungen sollen selbstverständlicher Bestandteil arbeitsweltlicher Allgemeinbildung
- 11 werden.

### **Begründung**

Die Erfahrung zeigt, dass jungen Berufsstartern in den Betrieben häufig grundlegendes Wissen zu arbeitsweltlichen Themen fehlt. Sie wissen nicht, wie Lohnbildung, Tarifverhandlungen und betriebliche Mitbestimmung funktionieren und zusammenhängen; wie Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden müssen und durchgesetzt werden können. Die gesellschaftliche Rolle der Gewerkschaften ist ihnen ebenso fremd wie ihre Geschichte.

Gewerkschaftliches Wissen stärkt die Handlungsmacht von Beschäftigten und muss so früh wie möglich selbstverständlicher Bestandteil in Unterricht und Lehre sein.

## B001: Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Laufende Nummer: 090

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesvorstand
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 185: Ergänzung Zeile 236 - 238: Ersetzung

### Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Wir befinden uns in einem grundlegenden Wandel von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft. Die
- 2 Digitalisierung auf der einen und der Klimawandel auf der anderen Seite treiben in ganzen Branchen
- 3 einen tiefgreifenden Technologiewandel voran, der zur massiven Umstrukturierung von
- 4 Produktionsprozessen und Beschäftigung führen wird. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen
- 5 deshalb auf eine **Politik der Ermöglichung**, die allen Menschen die Teilhabe an guter Erwerbsarbeit
- 6 und zur persönlichen Entwicklung eröffnet. Dafür braucht es in erster Linie bessere Bildung und
- 7 Unterstützungsleistungen zur Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen, die mit neuen und
- 8 auch steigenden Kompetenzanforderungen Schritt halten müssen. Ein gutes Bildungsniveau über das
- 9 gesamte Arbeitsleben hinweg wird künftig immer wichtiger für eine sichere berufliche Entwicklung.
- 10 Gleichzeitig ist eine Bildungsoffensive angesichts der demografischen Herausforderungen unerlässlich
- 11 zur Fachkräftesicherung. Darüber hinaus stellt der gesellschaftliche Wertewandel sowohl die
- 12 Arbeitswelt als auch die Sozialversicherungssysteme vor besondere Anforderungen. Durch die
- 13 zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, veränderte Ansprüche an Arbeit sowie den zunehmenden
- 14 Bedarf an Weiterbildungs- oder Familienzeiten werden Erwerbsbiografien vielfältiger. Damit entstehen
- 15 neue Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und die soziale Absicherung.
  
- 16 Für die neuen Wertschöpfungsketten in einer globalisierten Wirtschaft nutzen Unternehmen vermehrt
- 17 flexible, zeitlich instabile und teilweise auch prekäre Arbeitsverhältnisse wie Befristungen,
- 18 Leiharbeit, Werkverträge oder Crowdwork. Dadurch wird die bestehende Spaltung des Arbeitsmarktes
- 19 verschärft. Insbesondere gering qualifizierte Menschen werden von stabilen Arbeitsverhältnissen
- 20 entkoppelt. Deswegen muss Arbeit reguliert, die soziale Sicherheit verstärkt und die soziale
- 21 Infrastruktur ausgebaut werden. Darüber hinaus müssen Produktivitätssteigerungen und
- 22 Rationalisierungsgewinne in Folge der Digitalisierung gerecht verteilt werden.
  
- 23 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen den Wandel solidarisch gestalten. Die Menschen
- 24 brauchen insbesondere in Zeiten des Wandels neben Guter Arbeit zu guten Löhnen auch ausreichend
- 25 soziale Sicherheit in den Wechselfällen des Lebens und über den Lebensverlauf hinweg. Sie brauchen
- 26 Zeit – für sich, für ihre Familien, für Weiterbildung und möglicherweise auch für eine
- 27 Neuorientierung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich deshalb für eine solidarische
- 28 **Modernisierung des Sozialstaates zum Sozialstaat 4.0** ein. Dieser umfasst mehr als die Absicherung
- 29 klassischer sozialer Risiken durch die Sozialversicherungssysteme. Zentrale, eng miteinander
- 30 verknüpfte Handlungsfelder sind Beschäftigungssicherung, Bildung, Aus- und Weiterbildung,

31 Arbeitszeitsouveränität und die Förderung der Gesundheit. Gleichzeitig müssen die sozialen  
32 Sicherungssysteme weiter entwickelt und solidarisch ausgestaltet werden, damit sie auch in Zukunft  
33 eine gute Versorgung, Lebensstandardsicherung und Schutz vor Armut bieten. Dabei müssen das Prinzip  
34 der Leistungsgerechtigkeit und der Bedarfsgerechtigkeit miteinander in Einklang gebracht werden.

35

## 36 **1. Arbeit der Zukunft**

37 Die Arbeit der Zukunft braucht ein verlässliches Fundament. Der DGB und seine  
38 Mitgliedsgewerkschaften treten deshalb dafür ein, dass der gesetzliche Rahmen für die Tarifbindung,  
39 die Mitbestimmung, die Selbstverwaltung und die Rechte der Erwerbstätigen als zentrale Grundlage für  
40 eine moderne Arbeitspolitik gestärkt werden. Dazu gehören auch bessere Möglichkeiten zur  
41 Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte, eine Regulierung grenzüberschreitender Beschäftigung und  
42 digital vermittelter Arbeit.

43 Maßgeblich für die Beschäftigungsperspektiven in der dynamischen Arbeitswelt sind Innovations- und  
44 Beschäftigungsförderung sowie der **Erwerb, der Erhalt und die Weiterentwicklung beruflicher**  
45 **Handlungskompetenz**. Vor allem Menschen ohne Berufsabschluss sind von prekärer Beschäftigung und  
46 Langzeitarbeitslosigkeit bedroht. Wir brauchen deshalb eine Bildungsstrategie für die Arbeitswelt  
47 4.0, die berufliche und akademische Bildung sowie das lebensbegleitende Lernen umfasst.  
48 Qualifizierung und berufliche Weiterbildung müssen einen neuen Stellenwert erhalten. Dies erfordert  
49 einen Kulturwandel bei Arbeitgebern und Beschäftigten, Zeit und Geld sowie politische Angebote, die  
50 der Vielfalt der Herausforderungen am Arbeitsmarkt gerecht werden.

51 Die Arbeit der Zukunft erfordert eine **Aus- und Weiterbildung der Zukunft**. Schon heute liefert die  
52 Berufsausbildung eine Vorschau auf die Arbeitswelt von morgen. Die Digitalisierung von Arbeits- und  
53 Lernprozessen in Betrieben und an den Berufsschulen, die Transformation von Aus- und  
54 Fortbildungsberufen, neue Lernwege und Lernräume – all dies bietet Chancen für eine attraktive  
55 Berufsbildung, die im Sinne der Lernenden mitbestimmt gestaltet werden muss. Dazu bedarf es einer  
56 Reform des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung. Das System der Berufsbildung muss in  
57 einem engen Austausch mit den Akteuren der Berufsbildung an die Anforderungen der Digitalisierung  
58 angepasst werden.

59 Ob Beschäftigte sich weiterbilden, hängt ganz wesentlich davon ab, ob sie dafür freigestellt und  
60 finanziell unterstützt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine **Förderung von**  
61 **Bildungszeiten** für Beschäftigte im Lebensverlauf. Dabei muss beachtet werden, dass vor allem  
62 diejenigen, die individuell nicht über finanzielle Möglichkeiten oder zeitliche Ressourcen verfügen,  
63 unterstützt werden. Ein Fokus sollte dabei auf tariflichen Strukturen und Instrumenten liegen. Die  
64 Beschäftigten sollen – insbesondere bei ungewissen Zukunftsaussichten – bessere Chancen der  
65 beruflichen Weiterentwicklung über die aktuelle Tätigkeit im Betrieb oder den erlernten Beruf hinaus  
66 bekommen. Neue Wege sollten durch einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung und  
67 entsprechende staatliche Fördermöglichkeiten flankiert werden. Der DGB und seine  
68 Mitgliedsgewerkschaften fordern dafür, die Möglichkeiten von sozial abgesicherten  
69 Arbeitszeitreduzierungen für Bildungszeiten zu verbessern und zu fördern. Die Arbeitgeber dürfen  
70 nicht aus ihrer Pflicht für die betriebliche Weiterbildung entlassen werden. Der Betrieb muss  
71 künftig sehr viel stärker zu einem Ort des Lernens werden.

72 Die Gestaltung der Arbeitszeit ist nicht nur maßgeblich für eine Qualifizierungsstrategie, sondern

73 ein grundlegender Faktor für selbstbestimmte Arbeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben  
74 sowie die Gesundheit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften machen sich deshalb dafür stark,  
75 dass die Beschäftigten generell über mehr **Arbeitszeitsouveränität** verfügen. Um die Arbeitszeiten an  
76 bestimmte Lebensphasen anpassen zu können, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften  
77 weiterhin ein individuelles, anlassunabhängiges Recht auf befristete Teilzeit unter Wahrung der  
78 Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen. Gleichzeitig muss die Durchsetzung des  
79 Aufstockungsanspruchs erleichtert werden – beides gilt unabhängig von der Betriebsgröße. Darüber  
80 hinaus wird der DGB Initiativen unterstützen, die – über tarifvertragliche Regelungen hinausgehend –  
81 Arbeitszeitreduzierungen für gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten, zum Beispiel im Rahmen einer  
82 Familienarbeitszeit oder Pflegezeit, politisch fördern und finanziell flankieren. Dadurch können die  
83 Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen verbessert sowie Anreize für eine  
84 partnerschaftlich egalitäre Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit geschaffen werden. Zusätzlich  
85 sollen Beschäftigte einen Anspruch darauf haben, die Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsorts zu  
86 bestimmen. Dieser individuelle Anspruch ist im Rahmen kollektiver Mitbestimmung auszugestalten, um  
87 faire Regelungen etwa in arbeitsteiligen Teams zu gewährleisten. So entsteht auch über den  
88 tageszeitlichen und wöchentlichen Rhythmus mehr Selbstbestimmung.

89 Jahr für Jahr werden knapp eine Milliarde Überstunden nicht entlohnt. Der DGB und seine  
90 Mitgliedsgewerkschaften machen sich grundsätzlich dafür stark, dass vertraglich vereinbarte  
91 Arbeitszeiten eingehalten werden. Es muss gewährleistet werden, dass die geleistete Arbeitszeit  
92 unabhängig davon, wo und wie sie erbracht wurde, vollumfänglich erfasst und vergütet bzw. ein  
93 entsprechender Zeitausgleich ermöglicht wird. Der Schutz der Gesundheit sollte dabei im Vordergrund  
94 stehen. Hierfür ist unabdingbar, dass die Arbeitszeiten auch außerhalb des Betriebes verpflichtend  
95 erfasst werden und insbesondere Dienstreisen klar als Arbeitszeit ausgewiesen werden. Die  
96 Arbeitszeiterfassung soll auch für die Kontrolle und Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen  
97 verbessert werden. Um Arbeitszeitkonten besser nutzen zu können, sollten die Rahmenbedingungen  
98 verbessert werden.

99 Mehr Freiraum und Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte erfordern einen verlässlichen  
100 Schutzrahmen. Damit Arbeitszeiten planbarer werden und prekäre Arbeitsbedingungen eingeschränkt  
101 werden können, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die **Abschaffung von Arbeit auf**  
102 **Abruf** und ein Verbot von sogenannten Nullstunden-Verträgen.

103 Arbeitszeit ist immer im Zusammenhang mit Leistungsanforderungen an die Beschäftigten zu sehen.  
104 Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine rechtliche Klarstellung der  
105 Mitbestimmungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz, um Überlastungen der Beschäftigten  
106 insbesondere im Verhältnis von Arbeitsaufgaben und Ressourcen zu vermeiden. Dieser Aspekt ist  
107 angesichts der zunehmenden Ergebnisorientierung und Entgrenzung von Arbeitszeiten besonders wichtig.  
108 Die **Schutzfunktion des Arbeitszeitgesetzes**, das schon heute ein hohes Maß an Flexibilität bietet,  
109 darf nicht in Frage gestellt werden. Eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes, die einseitig auf die  
110 Flexibilisierung der gesetzlichen Ruhezeiten sowie der täglichen Höchstarbeitszeiten abzielt, lehnen  
111 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab. Angesichts der hohen psychischen Belastungen in der  
112 Arbeitswelt sind bessere Kontrollen ebenso notwendig wie die Stärkung und der verbindliche Vollzug  
113 des gesetzlich normierten Arbeitsschutzes und die Umsetzung vorhandener und neuer  
114 arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse. Nur so kann die Gesundheit der Beschäftigten gefördert  
115 werden. Für diesen Vollzug sind die Rahmenbedingungen und insbesondere die Kapazitäten der  
116 Aufsichtsbehörden zu verbessern.

117 Da die Arbeit der Zukunft zunehmend durch die Nutzung und den Umgang mit Daten geprägt wird, sollte  
118 der Arbeitsschutz durch ein eigenständiges und zeitgemäßes **Beschäftigtendatenschutzgesetz** zum Schutz  
119 vor digital gestützten Leistungs- und Verhaltenskontrollen und Überwachung am Arbeitsplatz ergänzt  
120 werden. Dadurch bleiben nicht zuletzt auch die Persönlichkeitsrechte und die informationelle  
121 Selbstbestimmung gewahrt.

122 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen heute die **Grundlagen für Gute Arbeit der Zukunft**  
123 legen. Trotz der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und Ansätzen für mehr Ordnung auf dem  
124 Arbeitsmarkt bleiben viele Probleme wie bei der Tarifbindung – etwa bei der  
125 Allgemeinverbindlicherklärung –, der Mitbestimmung, der prekären Beschäftigung, psychischen  
126 Belastungen oder der strukturellen Benachteiligung von Frauen bislang weitgehend ungelöst. So muss  
127 bei der politischen Gestaltung der Arbeit der Zukunft auch die bestehende Spaltung des  
128 Arbeitsmarktes beachtet werden. Erfreulicherweise ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen  
129 Arbeitsplätze in den letzten Jahren gestiegen und die Arbeitslosenzahlen sind deutlich  
130 zurückgegangen. Dennoch sind viele Menschen bis heute in ihrer beruflichen Entwicklung  
131 eingeschränkt. Gründe sind zum Beispiel fehlende Berufsabschlüsse, Langzeitarbeitslosigkeit, prekäre  
132 Arbeitsverhältnisse, unfreiwillige Teilzeit, mangelnde Gleichstellung der Geschlechter oder  
133 arbeitsbedingte Erkrankungen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, diese  
134 Benachteiligungen zu überwinden. Dazu haben sie zahlreiche konkrete Vorschläge vorgelegt, unter  
135 anderem für eine Ausbildungsgarantie, eine Minijobreform, die Regulierung von Leiharbeit und  
136 Werkverträgen oder die Abschaffung sachgrundloser Befristungen. Gleiches gilt für eine bessere  
137 soziale Absicherung und die Sicherung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben.  
138 Trotz punktueller Verbesserungen in den letzten Jahren haben diese gewerkschaftlichen Forderungen  
139 nichts an Aktualität verloren. Eine Aufwertung statt Prekarisierung von Arbeit, insbesondere bei  
140 gesellschaftlich notwendigen Aufgaben wie Bildung oder Gesundheit und Pflege, bleibt eine zentrale  
141 Herausforderung.

142 Neue Technologien und gesellschaftliche Veränderungsprozesse können auch besseren Arbeitsbedingungen  
143 Wege eröffnen, doch braucht es dafür gewerkschaftliche Initiativen und betriebliche Mitbestimmung.  
144 Deshalb werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weiterhin darauf drängen, dass die  
145 bestehenden Bedingungen verbessert werden. Gleichzeitig werden sie die Arbeitsforschung  
146 vorantreiben, um neue und geschlechtergerechte Lösungen zu entwickeln und die  
147 Transformationsprozesse für Gute Arbeit mitzugestalten. Schließlich hat die Entwicklung auf dem  
148 Arbeitsmarkt auch in Zukunft ganz wesentlichen Einfluss darauf, wie die soziale Sicherung aussehen  
149 wird. Doch auch für den Sozialstaat besteht Reformbedarf.

150

## 151 **2. Soziale Sicherung der Zukunft**

152 Die Arbeitswelt 4.0 braucht eine Soziale Sicherung, die den Herausforderungen Rechnung trägt. Im  
153 Zentrum steht die Weiterentwicklung der solidarischen Sozialversicherung. Nur mit dieser können alle  
154 Wechselfälle des Lebens für alle Erwerbstätigen Gruppen zu vertretbaren Kosten, ohne  
155 Risikoausschluss, mit guten Standards und hoher Rechtssicherheit im größtmöglichen Kollektiv  
156 abgesichert werden.

157 Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es, dass jede Form von Erwerbsarbeit sozial  
158 abgesichert ist. Die damit verbundenen Aufwendungen müssen gerecht verteilt werden. Wir wollen bei

159 den Beiträgen, die von Beschäftigten und Arbeitgebern getragen werden, dass dies paritätisch  
160 geschieht. Gesellschaftlich notwendige und wünschenswerte Aufgaben müssen staatlich finanziert  
161 werden. Oberstes Ziel muss sein, allen Menschen über die solidarischen Sozialversicherungen auch  
162 volle **Teilhabe in den Wechselfällen des Lebens** – Krankheit, Behinderung, Pflegebedürftigkeit,  
163 Arbeitslosigkeit, Erwerbsminderung und Alter – zu garantieren und ihre soziale Weiterentwicklung zu  
164 fördern. Ein sozialer Abstieg oder gar ein Abrutschen in Armut muss verhindert werden.

165 Der DGB hat in den letzten Jahren mit einer Kampagne zur Rente sowie Initiativen zur  
166 Wiederherstellung der paritätischen Beitragszahlung in der gesetzlichen Krankenversicherung und zur  
167 Stärkung der Arbeitslosenversicherung dazu beigetragen, dass die Diskussion sowohl um notwendige  
168 Leistungen als auch um eine gerechte Finanzierung in der sozialen Sicherung auf der politischen  
169 Agenda stehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind entschlossen, die Diskussion um die  
170 **Weiterentwicklung zur sozialen Sicherung der Zukunft** in der neuen Legislaturperiode voranzutreiben.

171 Es gilt, die Leistungsfähigkeit der Sozialversicherungssysteme für alle Erwerbstätigen nicht nur zu  
172 sichern sondern zu verbessern und auch für neue Formen der Erwerbsarbeit nutzbar zu machen. Soziale  
173 Sicherheit ist ein wesentliches Mittel, um Unsicherheiten und Spaltungstendenzen in unserer  
174 Gesellschaft entgegenzuwirken, die durch Globalisierung und Digitalisierung entstehen. Sie ist auch  
175 wichtig, um Produktivität und Innovation zu fördern und somit Wohlstand und Wohlergehen zu sichern.  
176 Die sozialen Sicherungssysteme sind und bleiben die tragende Säule des Sozialstaates.

177 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern für die soziale Sicherung der Zukunft ein neues  
178 Übereinkommen zwischen Staat und Sozialpartnern, um die Ziele, Rollen und Aufgaben, Formen und die  
179 Finanzierung für eine nachhaltige soziale Sicherung aller Erwerbstätigen und Erwerbslosen  
180 langfristig zu justieren. Voraussetzung ist, dass der Staat sich uneingeschränkt zu seiner Gesamt-  
181 und Strukturverantwortung bekennt und den gesetzlichen Rahmen für ausreichende Leistungen, eine  
182 solidarische Finanzierung und die Grundzüge der Organisation sozialer Sicherheit setzt. Der DGB und  
183 seine Mitgliedsgewerkschaften streben an, das kollektive, öffentlich-rechtlich verfasste System der  
184 sozialen Sicherung, wie es insbesondere in der solidarischen, selbstverwalteten Sozialversicherung  
185 zum Ausdruck kommt, weiterzuentwickeln, ohne traditionelle Rollenbilder zu zementieren. Hierzu  
bringen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

186 ihre Kompetenzen aus Arbeit und Betrieb ein und gestalten sozialstaatliches Handeln mit Blick auf  
187 die Bedürfnisse der Erwerbstätigen und ihrer Angehörigen. Darüber hinaus tragen die von den DGB-  
188 Gewerkschaften entwickelten tariflichen Angebote zu einer zusätzlichen sozialen Absicherung der  
189 Beschäftigten bei. Die Alterssicherung, Gesundheitsversorgung, Pflege, Rehabilitation und  
190 Absicherung gegen Arbeitslosigkeit als Teil der Daseinsvorsorge müssen staatlich reguliert sein und  
191 bleiben. Wettbewerb muss hier als Wettbewerb um gute Qualität und gute Leistungen, nicht aber um  
192 Mitglieder oder Marktanteile geführt und gefördert werden.

193 Die Sozialpartner haben bewiesen, dass die von ihnen gemeinsam getragene Verantwortung die **Effizienz**  
194 **und Effektivität des Systems der sozialen Sicherung** und damit die Attraktivität des  
195 Wirtschaftsstandorts Deutschland fördert. Ihre Rolle in der Sozialversicherung muss gestärkt werden,  
196 indem sie mehr Entscheidungskompetenzen erhalten, um flexibel und handlungsfähig zu bleiben, wenn es  
197 darum geht, die Sozialversicherungen an neue Bedingungen anzupassen und sie weiterzuentwickeln. Wo  
198 in der gesetzlichen Krankenversicherung Arbeitgeber vom Gesetzgeber teilweise aus der  
199 Finanzierungsverantwortung entlassen wurden, muss den Gewerkschaften mehr Entscheidungskompetenz in  
200 der sozialen Selbstverwaltung zuwachsen. Mehr Selbstverwaltungsrechte, weniger staatliche Eingriffe  
201 und mehr Orientierung am gemeinsamen Ziel wirksamer Teilhabe sind geboten.

202 Im **Sozialstaat der Zukunft** müssen die Sozialpartner aber weiter denken. Unstete Erwerbsverläufe,  
203 häufigere Statuswechsel und neue Beschäftigungsformen erfordern eine **Erweiterung der Perspektive**.  
204 Der DGB hat mit Konzepten für eine „Zukunftsgerichtete Rentenpolitik“ im vergangenen Jahr bereits  
205 zum Ausdruck gebracht, dass eine wirksame und gute soziale Absicherung von Krankheit,  
206 Pflegebedürftigkeit, Erwerbsminderung und Alter dauerhaft nur in der gesetzlichen, solidarischen  
207 Sozialversicherung möglich und finanzierbar ist. Ob Konzepte für eine „Bürgerversicherung Gesundheit  
208 und Pflege“ oder eine „Erwerbstätigenversicherung“ für die Alterssicherung: beides bedeutet einen  
209 tiefgreifenden und langandauernden Umbau der bestehenden Systeme. Die Geschwindigkeit der  
210 Veränderungen erfordert allerdings eine schnelle Reaktion des Gesetzgebers. Der DGB und seine  
211 Mitgliedsgewerkschaften fordern daher eine politische **Roadmap für eine nachhaltige Stärkung der**  
212 **sozialen Sicherung für diese Legislaturperiode**. So sollen in den kommenden Jahren alle  
213 nichtobligatorisch abgesicherten Erwerbstätigen in der gesetzlichen Rentenversicherung,  
214 Krankenversicherung und Pflegeversicherung versichert sein. Für die private Krankenversicherung  
215 müssen der Kontrahierungszwang sowie die gleiche Leistung bei gleichem Beitrag wie in der  
216 gesetzlichen Krankenversicherung eingeführt und eine einheitliche Gebührenordnung für die ärztlichen  
217 Berufe und Heilberufe auf Grundlage der gesetzlichen Krankenversicherung etabliert werden. In der  
218 Alterssicherung muss die Privilegierung der berufsständischen Versorgungen beendet werden.  
219 Verfassungsrechtlich gebotene oder garantierte Anwartschaften werden dabei nicht angetastet. Das  
220 Äquivalenzprinzip bleibt die Richtschnur in der gesetzlichen Rentenversicherung für Leistungshöhe  
221 bzw. -umfang. Instrumente des Solidarausgleiches zur Armutsvermeidung müssen jedoch gestärkt werden.

222 Der Sozialstaat der Zukunft kann nur funktionieren, wenn seine **Finanzarchitektur nachhaltig, solide**  
223 **und gerecht** ist. Er muss über Steuermittel und Beitragseinnahmen auskömmlich finanziert sein.  
224 Auskömmlich ist eine Finanzierung, die bedarfsgerecht ausgerichtet ist, Innovationen ermöglicht und  
225 Rechtsansprüche garantiert und wahrt. Gerecht ist eine Finanzierung, welche die Verantwortung des  
226 Staates wie auch der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler angemessen berücksichtigt und Lasten  
227 gesellschaftlich gerecht verteilt. Kern einer gerechten Lastenverteilung ist zum einen die  
228 paritätische Beitragsfinanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung sowie der gesetzlichen  
229 Rentenversicherung durch die Arbeit- bzw. Auftraggeber und die Erwerbstätigen und zum anderen eine  
230 Ko-Finanzierung der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung durch Steuermittel, die  
231 sozial gerecht verteilt werden. Die Beiträge des Staates müssen dabei so bemessen sein, dass die  
232 durch die Sozialversicherungen wahrgenommenen gesamtgesellschaftlichen Aufgaben abgedeckt und die  
233 Folgen des demografischen Wandels abgedeckt werden können. Haushalte mit niedrigen Einkommen sind  
234 durch Sozialbeiträge vergleichsweise stark belastet. Die verfassungsrechtlich gebotene steuerliche  
235 Abzugsfähigkeit der Beiträge entlastet sie kaum. Es bedarf einer Lösung, die Beschäftigte mit  
236 geringen Einkünften entlastet, ohne den Sozialversicherungen direkte Beiträge zu entziehen. **Wichtig-**  
237 **ist in diesem Zusammenhang auch der Dies schließt den Erhalt der kostenfreien Mitversicherung von**  
238 Familienangehörigen  
in der gesetzlichen Krankenversicherung ein.

239 Darüber hinaus muss der Sozialstaat der Zukunft dem Strukturwandel in der Arbeitswelt insoweit  
240 Rechnung tragen, als dass er Beschäftigte in die Lage versetzt, sich diesem Strukturwandel anpassen  
241 zu können. Der 21. Ordentliche Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, die Diskussion um  
242 eine **Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung** fortzuführen. Leitlinie dabei ist, präventive  
243 und soziale Aufstiege fördernde Ansätze auszubauen, den Status- und Qualifikationsschutz zu  
244 verbessern sowie den Versicherungsschutz zu stärken. In diesem Sinne ist auch die **Diskussion um eine**  
245 **Arbeitsversicherung** zu vertiefen. Neben dem Ausbau der Weiterbildungsangebote für Beschäftigte sowie

246 der Verbesserung des Beschäftigtentransfers müssen auch die zuletzt erweiterten Möglichkeiten der  
247 abschlussbezogenen Weiterbildung für Arbeitslose offensiv genutzt werden. Der DGB wird sich im  
248 Rahmen der Selbstverwaltung dafür einsetzen, dass das Steuerungssystem der Bundesagentur für Arbeit  
249 diesen Prozess unterstützt. Für das Hartz IV-System fordern der DGB und seine  
250 Mitgliedsgewerkschaften einen eigenen Weiterbildungstitel. Dabei müssen die finanziellen  
251 Rahmenbedingungen verbessert werden, so dass Hilfeempfänger Weiterbildungsangebote annehmen können.

252 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern zudem die **Sicherungsfunktion der**  
253 **Arbeitslosenversicherung zu stärken**, um das Risiko der Erwerbslosigkeit im Regelfall abzusichern.  
254 Die Lücken im Schutz der Arbeitslosenversicherung müssen wieder geschlossen werden. Dafür muss die  
255 Absicherung von kurzzeitig Beschäftigten entscheidend verbessert werden, z.B. durch Verlängerung der  
256 Rahmenfrist für die notwendige Anwartschaftszeit. Außerdem haben langjährig Beschäftigte einen  
257 besonderen Anspruch auf den Schutz der Solidargemeinschaft. Dies muss sich auch in adäquaten  
258 Bezugszeiten für das Arbeitslosengeld für Ältere widerspiegeln.

259 Auch im Hartz-IV-System besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf. Der DGB und seine  
260 Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass **Langzeiterwerbslose eine echte Perspektive** bekommen.  
261 Dazu müssen die Angebote der beruflichen Weiterbildung geschlechtergerecht ausgebaut und öffentlich  
262 geförderte Beschäftigung in Form regulärer Arbeitsverhältnisse angeboten werden. Der DGB und seine  
263 Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass die Zumutbarkeitsregelungen am Leitbild „Guter  
264 Arbeit“ ausgerichtet und bestehende Sanktionen für Arbeitsuchende überwunden werden.

265 Um die Integration von Langzeitarbeitslosen zu verbessern, muss das Hartz-IV-System zudem entlastet  
266 werden. So sollten zum Beispiel „Aufstockerinnen“ und „Aufstocker“ sachgerechter abgesichert werden.  
267 Für einen wirksamen Schutz vor Armut und ein **Mindestmaß an sozialer Teilhabe** ist zudem eine  
268 grundlegende Neu-Ermittlung der Hartz-IV-Regelbedarfe erforderlich.

## **B002: Schöne neue Welt? Arbeitszeit braucht Grenzen!**

Laufende Nummer: 064

<b>Antragsteller_in:</b>	NGG
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag B001
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Schöne neue Welt? Arbeitszeit braucht Grenzen!**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für Erhalt und Ausbau der Schutzbestimmungen
- 2 für alle Beschäftigten im Arbeitszeitgesetz ein. Wir führen die Debatte um moderne Arbeitszeiten im
- 3 Lichte der Digitalisierung ohne die aktuell bestehenden gesetzlichen Schutzbestimmungen zu
- 4 verwässern.
- 5 Flexible Arbeitszeiten bedeuten für uns immer, dass ausschließlich die Beschäftigten die
- 6 Souveränität über ihre Lebenszeit ausüben. Flexibilität bedeutet für uns nicht, dass Märkte, Kunden
- 7 und Gäste den Beschäftigten die Gestaltung ihres Lebens vorschreiben.
- 8 Auch wenn immer mehr Menschen mobil und vernetzt arbeiten, verlieren die klassischen Normen des 8-
- 9 Stunden-Tages und der 11-stündigen Ruhezeit nicht ihre zentrale Bedeutung.
- 10 Der DGB lässt sich in der Debatte von folgenden Grundsätzen leiten:
- 11 • Mehr Gerechtigkeit:
- 12 Geleistete Arbeitszeit muss erfasst und vergütet werden.
- 13 • Mehr Sicherheit:
- 14 Arbeitsverhältnisse müssen sicher sein. Flexibilität darf nicht zulasten der Beschäftigten gehen.
- 15 • Mehr Gesundheit:
- 16 Arbeitszeit und Leistungsanforderungen dürfen die Gesundheit nicht beeinträchtigen.
- 17 • Mehr Zeitsouveränität:
- 18 Durch lebensphasenorientierte Arbeitszeiten muss die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben
- 19 sichergestellt und Spielräume für einen souveränen Umgang mit der eigenen Arbeits- und Freizeit
- 20 geschaffen werden. Eine moderne Arbeitszeitpolitik muss darauf gerichtet sein, die Zeitsouveränität
- 21 von Beschäftigten zu erhöhen, geschlechtergerechte und lebenslauforientierte Arbeitszeiten zu
- 22 fördern und Arbeitszeitregelungen durchzusetzen, die von den Erfordernissen der Produktion und den
- 23 Schwankungen des Marktes nicht unterlaufen werden.

### **Begründung**

Die Arbeitszeit ist und bleibt ein zentrales Handlungsfeld gewerkschaftlicher Betriebs- und Tarifpolitik. Sie gehört zu den Kernaufgaben von Betriebsräten und Gewerkschaften.

Derzeit findet eine neue Arbeitszeitdebatte statt. Zum einen wird, mit Hinweis auf die digitale Revolution (Stichwort: Arbeit und Industrie 4.0), eine Abschaffung des Schutzes durch das Arbeitszeitgesetz und eine weitgehende Individualisierung der Arbeitszeitregelungen gefordert.

Arbeitgeber im Dienstleistungssektor, so auch im Hotel- und Gaststättengewerbe, fordern die verbindliche Ruhezeit von 11 Stunden als einzige gesetzliche Begrenzung und Schutzbestimmung zu erhalten und damit die Einführung von 13-Stunden Höchstarbeitszeit täglich. Die Ernährungsindustrie steigt dankbar in diese Forderung ein und greift so den Arbeits- und Gesundheitsschutz an.

In der Debatte um Industrie 4.0 behaupten die Arbeitgeber eine tägliche Höchstarbeitszeit sei wegen der Globalisierung und Digitalisierung nicht mehr zeitgemäß. Doch was bedeutet das für die Beschäftigten – Arbeiten rund um die Uhr? Insbesondere müssen die Beschäftigten und ihre Gesundheit vor überlangen Arbeitszeiten geschützt werden. Hierzu brauchen wir auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz mit verbindlichen Regelungen.

Der Handlungsbedarf in Fragen der Arbeitszeit ist in mehreren Feldern gestiegen:

1. Schon heute werden die Beschäftigten mit wachsenden Flexibilitäts- und Leistungsanforderungen konfrontiert. Dabei richtet sich die Flexibilität in erster Linie an den Erfordernissen der Produktion und den Schwankungen des Marktes aus. Gleichzeitig ufern Arbeitszeiten zum Teil aus – nicht zuletzt aufgrund zu dünner Personaldecken in den Betrieben. Das bedroht gemeinsame Zeiten für Familien und soziale Beziehungen, den Feierabend, die Wochenenden und gefährdet nicht selten auch die Gesundheit der Beschäftigten.

2. Dagegen ist der Wunsch der Beschäftigten nach mehr und planbarer Zeit für ihr Privatleben gestiegen. Beschäftigte wünschen sich Arbeitszeiten, die sich mehr nach ihren privaten Bedürfnissen richten. Sie wünschen sich echte Zeitautonomie, die ihnen eine bessere Balance von Erwerbsarbeit und Privatleben ermöglicht und ihnen Raum lässt für Erholung und persönliche Interessen. Männer und Frauen möchten berufstätig sein, ohne z.B. Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben zu vernachlässigen. Die Wünsche der Beschäftigten bezogen auf die Höhe der Arbeitszeit sind in den jeweiligen Lebensphasen unterschiedlich. Die Erhebung 2014 des DGB-Index Gute Arbeit hat gezeigt, dass viele Beschäftigte nur unzureichende Möglichkeiten besitzen, Einfluss auf Lage und Umfang der Arbeitszeit zu nehmen, während Überstunden für viele an der Tagesordnung sind.

## B003: Arbeitszeitgestaltung

Laufende Nummer: 033

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung als Material zu Antrag B001
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 5 - 7: Ersetzung Zeile 14 - 15: Ersetzung Zeile 22: Ersetzung Zeile 26: Ergänzung Zeile 33 - 37: Streichung Zeile 48: Streichung Zeile 50 - 51: Streichung

### Arbeitszeitgestaltung

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

#### 1 **Arbeitszeit lebensphasenorientiert gestalten**

2 Um den unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnissen gerecht zu werden, ist eine Debatte  
3 bezüglich lebensphasenorientierter Arbeitszeit notwendig. Eine einfache generelle Reduzierung der  
4 Arbeitszeit wird den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten nicht immer ausreichend gerecht.

5 ~~Ein Ansatz, der eine selbstbestimmte~~ Wir brauchen Modelle zur selbstbestimmten Gestaltung der  
6 ~~Lebensarbeitszeit ermöglicht, ist das-~~  
7 ~~Lebensarbeitszeitkonto~~ Arbeitszeit. Ein mögliches Modell hierzu können Lebensarbeitszeitkonten sein.  
Dabei ist darauf zu achten, dass die Ansprüche bei Betriebsübertritten  
8 und Arbeitsplatzwechseln bestehen bleiben.-

9 Der zunehmenden Arbeitsverdichtung, dem Arbeitsdruck und Stress am Arbeitsplatz  
10 sowie steigenden Wochenarbeitszeiten muss entschieden entgegengetreten werden. Arbeit darf nicht  
11 krank machen oder zum frühzeitigen, unfreiwilligen Ausscheiden führen.

12 Gleichzeitig ist auf die individuellen Lebensläufe und Phasen einzugehen, egal ob bei Zeit für  
13 Weiterbildung, Kindererziehung, Pflege oder für einen gestaffelten Ausstieg aus dem Berufsleben im  
14 Alter.

#### 13 **Arbeitszeit gesetzlich begrenzen**

15 Der DGB folgt dem Ziel der Vollbeschäftigung in guter Arbeit und ~~fordert~~ tritt in diesem Zusammenhang  
16 weiterhin für eine  
17 gesellschaftliche Reduzierung der Arbeitszeit ~~auf das langfristige Ziel von 30 Stunden pro Woche~~ ein.  
18 Darüber hinaus ist eine Debatte über die gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit zu führen. Eine  
19 Erhöhung der maximal zulässigen täglichen Arbeitszeit lehnen wir grundsätzlich ab.

20 Arbeitszeitverstöße sind für den DGB keine Kavaliersdelikte und müssen flächendeckend kontrolliert  
21 und geahndet werden.

20 **Rückkehrrecht in Vollzeit sicherstellen**

21 Beschäftigte sind oft in der Teilzeitfalle. Während ein Recht auf Teilzeit nach Vollzeit bereits  
22 existiert, ~~gibt es dies andersherum bisher nicht~~ ist umgekehrt eine Aufstockung nur schwer  
23 durchsetzbar. Vor allem Frauen sind von dieser Regelungslücke  
24 nachteilig betroffen. Eine geplante und qualifizierte Wiedereingliederung nach Schwangerschaft,  
25 Studium, Pflegezeit oder längerer Krankheit ins Arbeitsleben auf Wunsch in Vollzeit ist für den DGB  
26 ein wichtiges Element moderner Arbeitszeitpolitik. Der DGB fordert daher ein gesetzliches  
27 Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit bei befristeter Teilzeit.

27 **Langfristige Planbarkeit von Arbeit und Freizeit**

28 Nicht nur der Jahresurlaub sollte rechtzeitig genehmigt werden, sondern auch eine monatliche  
29 Vorplanung sollte vom Arbeitgeber gewährleistet sein, dies jedoch, ohne die nötige Flexibilität der  
30 Arbeitnehmenden zu beeinträchtigen. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben  
31 erhöht sowie ein Beitrag zur Verbeugung von Überlastungen geleistet. Bei Beschäftigten mit kleinen  
32 Kindern sollte der Arbeitgeber adäquate Betreuungsstrukturen finanzieren.

33 **Schichtdienste neu gestalten**

34 ~~Der DGB fordert, dass Arbeitnehmer\_innen im Schichtdienst zwei aufeinanderfolgende Tage zur freien-~~  
35 ~~Verfügung ihrer Freizeit bekommen und mindestens ein freies Wochenende im Monat gewährleistet werden-~~  
36 ~~muss. Durch ein gut gepflegtes soziales Umfeld wird für Motivation am Arbeitsplatz gesorgt, und~~  
37 ~~dadurch wird die Arbeitsqualität gesteigert bzw. aufrechterhalten.~~

38 **Server-Downtime**

39 Der DGB setzt sich dafür ein, Regelungen zur Verringerung von Arbeitsbelastung durch E-Mails und  
40 sonstige Kommunikationsmittel außerhalb der Arbeitszeit voranzutreiben. Die Belastung kann  
41 verringert werden, indem beispielsweise E-Mails nach Feierabend und an Wochenenden/Feiertagen nicht  
42 mehr zugestellt werden (sogenanntes Server-Downtime) oder indem am Wochenende bearbeitete E-Mails  
43 automatisch in die Arbeitszeiterfassung aufgenommen werden.

44 **Partner\_innenfreistellung und Elternzeit**

45 Der DGB setzt sich für eine gesetzliche Partner\_innenfreistellung von sechs Wochen vor der Geburt  
46 und acht Wochen nach der Geburt des jeweiligen Kindes ein. Diese soll nicht als Ersatz, sondern  
47 zusätzlich zum Mutterschutz gewährt werden.

48 Darüber hinaus fordert der DGB, dass die Elternzeit ~~verpflichtend eingeführt und~~ hälftig zwischen  
49 den Elternteilen aufgeteilt wird. Ausnahmen hiervon sollen nur durch explizite Willensbekundung  
50 beider Elternteile möglich sein. ~~Entsprechend dem schwedischen Modell sollen beide Elternteile-~~  
51 ~~verpflichtet werden, mindestens zwei Monate Elternzeit in Anspruch zu nehmen.~~ Um die finanzielle  
52 Absicherung der Familie sicherzustellen, soll das Elterngeld in dieser Zeit dem ausfallenden  
53 Nettogehalt des Elternteils entsprechen, das in diesem Zeitraum in Elternzeit ist.

## Begründung

Die Gestaltung der Arbeitszeit bestimmt elementar die Lebensqualität der Menschen – somit ist

die Arbeitszeit die zentrale Frage in der Diskussion um gute Arbeit.

Um dieses Thema im Sinn der Beschäftigten zu gestalten, steht der DGB für oben beschriebene Punkte.

## B004: Faire Arbeit - Neue Zeiten denken

Laufende Nummer: 078

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung als Material zu Antrag B001
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 36 - 37: Ergänzung Zeile 41: Ergänzung Zeile 50 - 52: Ersetzung Zeile 106: Ergänzung

### Faire Arbeit - Neue Zeiten denken

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Arbeiten rund um die Uhr und auch am Wochenende sowie das Aufweichen der Grenzen zwischen Berufs-
- 2 und Privatleben drohen der neue Standard zu werden. Die Beschäftigten wünschen sich gute Arbeit und
- 3 Arbeitszeiten, die planbar sind und die sie selbst stärker beeinflussen können. Die
- 4 Arbeitszeitdebatte erhält vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Digitalisierung, des gestiegenen
- 5 Qualifizierungsbedarfs, hoher Arbeitsverdichtung sowie Entgrenzung von Arbeit und der Vereinbarkeit
- 6 von Familie und Beruf eine neue Bedeutung.
  
- 7 Die Zeitfrage wird somit zu einer zentralen Gestaltungsaufgabe der Tarif- und Betriebspolitik sowie
- 8 der Arbeitsorganisation. Aber auch staatliches Handeln ist gefragt, um den Beschäftigten einen
- 9 Schutz vor Überforderung und gesundheitlichen Belastungen zu ermöglichen. Wir wollen eine positive
- 10 und moderne Arbeitswelt gestalten und einen Arbeitsalltag entwerfen, der sich mit den Vorstellungen
- 11 der Beschäftigten von Leben und Arbeit unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der Betriebe
- 12 vereinbaren lässt.
  
- 13 Die Arbeitszeitwünsche und -realitäten der Beschäftigten sind breit gefächert: Die Modelle zur
- 14 Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind bunter geworden und die Wünsche an die konkrete
- 15 Zeitgestaltung sind vielfältig. Gesellschaftliche und technische Entwicklungen haben die Arbeitswelt
- 16 insgesamt verändert. Angesichts der drängenden Probleme in der Vereinbarkeit von Beruf und
- 17 Sorgearbeit und der gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten, ist ein Ausgleich der Interessen
- 18 unabdingbar.
  
- 19 Mehrarbeit und Wochenendarbeit nehmen immer mehr zu. Insgesamt leisten die Beschäftigten fast zwei
- 20 Milliarden Überstunden laut DGB-Index Gute Arbeit. Davon wird knapp die Hälfte nicht bezahlt. Unter
- 21 den Beschäftigten ist der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten sehr ausgeprägt. Bisher hat die
- 22 Flexibilisierung jedoch vielfach zu einer Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeit geführt.
- 23 Flexible Arbeitszeit bedeutet nicht automatisch eine bessere Work-Life-Balance. Sie kann nur dann zu
- 24 Lösungen in beiderseitigem Interesse führen, wenn die Arbeitszeiten planbar sind und
- 25 Arbeitszeitsouveränität tatsächlich garantiert ist, also gesetzlich, tariflich oder vertraglich
- 26 festgelegt. Flexible Arbeitszeiten müssen klare Regelungen haben: zeitliche Obergrenzen,
- 27 Zeiterfassung, realistische Vorgaben für das Arbeitspensum, genug Personal und Vertretungsregeln,
- 28 verlässliche Schichtpläne und eine Sensibilisierung aller Beteiligten für die

- 29 geschlechtsspezifischen Folgen flexibler Arbeitsarrangements. Das Thema Arbeitszeit ist auch wieder  
30 Gegenstand politischer Diskussionen. Zum Beispiel in NRW will die neue Landesregierung eine  
31 Bundesratsinitiative starten, um das Arbeitszeitgesetz zu verschlechtern.
- 32 In Zeiten sinkender Tarifbindung, wenn immer mehr Menschen ohne den Schutz von Tarifverträgen und  
33 Betriebsräten arbeiten, brauchen wir nicht weniger sondern mehr Schutz der Beschäftigten auch durch  
34 gesetzliche Rahmenbedingungen.
- 35 Bisher bedeutete Flexibilität vor allem, dass sich die Menschen nach den Bedürfnissen der  
36 Arbeitgeber bzw. des Betriebes richten sollten. ~~Gewünscht~~ Von vielen Arbeitgebern gewünscht sind  
flexible Lösungen für Wochenendarbeit  
37 und die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit zugunsten einer wöchentlichen Arbeit auf Abruf.
- 38 Flexibilität, die die Arbeitszeit-Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt, erfordert:
- 39 Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit und der Ruhezeiten. Arbeitszeitsouveränität für  
40 Beschäftigte – begründungsfreie Auszeit, Recht der Beschäftigten auf befristete Teilzeit und Recht  
41 auf Erhöhung der Arbeitszeit bis auf Vollzeit für Beschäftigte in Teilzeit durch Erleichterung der  
Durchsetzung mit Hilfe einer Beweislastumkehr.
- 42 Wir wollen gesundheitsförderliche Arbeitszeitmodelle, die die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten  
43 berücksichtigen und ihnen selbstbestimmte Arbeitszeitsouveränität ermöglichen.
- 44 In allen Mitgliedsgewerkschaften gibt es Konzepte und Kampagnen zum Thema Arbeitszeit. Die Vielfalt  
45 und die Unterschiede spiegeln auch die differenzierten Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung in  
46 den unterschiedlichen Branchen wider. Allen Konzepten gemeinsam ist:
- 47 Die Beschäftigten müssen wieder mehr Selbstbestimmung über ihre Zeit bekommen. Wir brauchen eine  
48 neue Arbeitszeitkultur, in der die persönlichen Zeitinteressen der Beschäftigten mehr Gewicht  
49 gegenüber den Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen haben.
- 50 Der DGB ~~wird die~~ und seine Mitgliedsgewerkschaften werden eine gesellschaftliche Debatte um  
Arbeitszeiten ~~vorantreiben. In Diskussionsräumen, die~~  
51 , unter Berücksichtigung der ~~DGB zur Verfügung stellt, sollen die~~ jeweiligen Besonderheiten und  
Arbeitszeitkulturen in den  
52 Branchen und Tarifbereichen ~~berücksichtigt werden. Gleichzeitig sollen neue Impulse gegeben werden,~~  
vorantreiben.
- 53 Es gilt, die gemeinsamen Anliegen der Gewerkschaften in Sachen Arbeitszeit deutlich zu machen. Wir  
54 wollen gesellschaftliche Mehrheiten organisieren, damit eine neue Arbeitszeitgestaltung möglich  
55 wird.
- 56 Für uns steht dabei im Mittelpunkt:
- 57 • Arbeitszeitgesetz mit verbindlichen Regelungen für Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten erhalten  
58 Die Arbeitszeiten in Deutschland weisen ein sehr hohes Maß an Flexibilität auf. Tariflich  
59 vereinbarte Arbeitszeitkonten sowie spezifisch festgelegte Arbeitszeitkorridore ermöglichen  
60 eine flexible Gestaltung der Wochenarbeitszeit. Es gibt zahlreiche moderne Betriebs- und  
61 Tarifvereinbarungen zu flexibler Arbeitszeitgestaltung, auch international operierender  
62 Unternehmen, die zeigen, dass es unnötig ist, gesetzliche Regelungen zu Pausen oder  
63 Höchstarbeitszeit abzuschaffen. Eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit ist nach dem heutigen  
64 Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse gesundheitsgefährdend und innovationshemmend. Hier müssen

- 65 staatliche Kontrollen die Einhaltung des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes in den  
66 Betrieben überwachen.
- 67 • Flexible Arbeitszeiten mit klaren Regelungen  
68 Beschäftigte sind Mitsprache und Autonomie bei ihrer Arbeitszeit wichtig. Diese sind jedoch  
69 bislang nur eingeschränkt gegeben. Laut DGB-Index Gute Arbeit können fast zwei Drittel der  
70 Beschäftigten zwar kurzfristig einen Tag freinehmen, aber 41 Prozent haben kaum Spielräume,  
71 über Lage und Dauer der Arbeitszeit mitzuentcheiden. Auch die Unternehmensbefragung von  
72 Eurofound zeigt, dass nur 32 Prozent der Unternehmen dem Großteil ihrer Beschäftigten anbieten,  
73 Arbeitsbeginn und -ende ihren Bedürfnissen anzupassen. Spontan von zu Hause aus können 14  
74 Prozent arbeiten. Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber sind jedoch  
75 laut DGB-Index keine Seltenheit: Jede/r sechste Beschäftigte gibt an, dass die Arbeitszeiten  
76 sehr häufig oder oft kurzfristig durch den Arbeitgeber verändert werden - mehr als zwei Drittel  
77 der Änderungen erfolgen dabei kurzfristig: am Vortag oder erst am selben Tag. Unvorhersehbare  
78 Dienstzeiten erschweren die Planung des Alltags enorm, worunter vor allem diejenigen leiden,  
79 die traditionell den größten Teil der Haus-, Pflege- und Erziehungsarbeit übernehmen.
- 80 • Ruhezeiten einhalten und den Sonntag als Ruhetag behalten  
81 Die rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit macht sich im Arbeitsleben breit und stellt zunehmend den  
82 Sonntag und die Feiertage in Frage. Die Technik macht's möglich: Mit mobilen Geräten können  
83 Beschäftigte ihre Arbeit überall und immer erledigen. Viele sehen darin eine Chance, Arbeit und  
84 Leben besser zu vereinbaren. Mobile Arbeit löst aber nicht nur Probleme, sie kann auch neue  
85 schaffen, wenn sie nicht klar geregelt wird. Die technischen Möglichkeiten zum orts- und  
86 zeitflexiblen Arbeiten können dagegen nur bedingt im Interesse der Beschäftigten genutzt  
87 werden. Sie müssen zwar oft „always on“ sein, haben jedoch nur beschränkte Möglichkeiten, von  
88 unterwegs oder im Home Office zu arbeiten. Ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der  
89 vereinbarten Arbeitszeiten (Log-Off) muss klar geregelt sein. Von den Handelsverbänden in  
90 verschiedenen Bundesländern werden aktuell mehr Sonntagsöffnungsmöglichkeiten gefordert, u.a.  
91 auch mit der Begründung, des zunehmenden Onlinekaufes an Sonntagen. Wir sind strikt gegen eine  
92 Ausweitung der Sonntagssonderöffnungszeiten. Der Sonntag unterliegt einem besonderen Schutz  
93 nicht nur für Arbeit nehmende, sondern für Familien sowie Freundeskreise und damit für den  
94 sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.
- 95 • Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten - Auszeit ohne negative Auswirkungen  
96 Oft können Beschäftigte nicht zwischen Teilzeit und Vollzeit wechseln oder über die Lage der  
97 Arbeitszeit mitentscheiden. Viele würden gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, einige – vor allem  
98 teilzeitbeschäftigte Frauen – würden gern länger arbeiten. Wunsch und Wirklichkeit liegen noch  
99 weit auseinander. Ein Grund hierfür ist, dass immer häufiger Zeitkonflikte bei der  
100 Vereinbarkeit von Beruf und Familie auftreten. In der Diskussion um Arbeitszeitreduzierung ist  
101 auch der Aspekt des gesellschaftlichen Engagements für Politik, Ehrenamt, Pflege- und  
102 Sorgearbeit ein wichtiger Faktor sowie ein Rechtsanspruch auf Bestimmung der Lage der  
103 Arbeitszeit. Hier brauchen wir dringend einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit und  
104 Rückkehrrecht von Teilzeit zu Vollzeit.
- 105 • Gute Arbeit und moderner wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 106 -Es gilt den veränderten Bedingungen an den Arbeitsplätzen von Männern und Frauen in der

Arbeitswelt gerecht zu

107 werden. Wir müssen ohne Einbußen der bisher erreichten Standards im Bereich des technischen  
108 Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und des sozialen Arbeitsschutzes auf die tatsächlichen  
109 Belastungssituationen reagieren. Mit der Digitalisierung kommt hinzu, dass die  
110 Verfügbarkeitsenerwartungen der Arbeitgeber zunehmen. Fast ein Viertel der Beschäftigten muss in  
111 der Freizeit oft erreichbar sein. Damit nehmen die psychischen Belastungen zu. Ruhezeiten und  
112 Tageshöchstleistungszeit: die steigende Zahl der psychischen Erkrankungen deutet auf den Bedarf  
113 längerer Ruhezeiten, als derzeit gefordert sind, hin. Der „Schutz vor Überforderung und  
114 Missbrauch“ muss sichergestellt werden.

115 • Bildung und Qualifizierung

116 Bildung und Qualifizierung werden für die wirtschaftliche und persönliche Entwicklung aufgrund  
117 sich rasant verändernder Anforderungen in der Arbeitswelt immer wichtiger. Lebenslanges Lernen  
118 soll dazu beitragen die Erwerbschancen zu erhalten und zu verbessern. Doch Weiterbildung und  
119 Qualifizierung erfordern Zeit. Um die Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen zu  
120 erhalten, müssen finanzielle Mittel und Zeit zur Verfügung stehen bzw. gestellt werden. Bei der  
121 Arbeitszeitgestaltung sind daher die notwendigen Zeitressourcen für Fort- und Weiterbildung zu  
122 berücksichtigen.

123 Der Deutsche Gewerkschaftsbund wird in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften für die  
124 nächsten vier Jahre eine neue gesellschaftliche Diskussion um die Verteilung von Arbeit in Form von  
125 regionalen und landesweiten Fachveranstaltungen und Konferenzen initiieren. Damit werden wir die  
126 gewerkschaftliche Debatte über das Volumen und die Gestaltung der Arbeitszeitpolitik nach vorne  
127 stellen und auf die politische Agenda setzen sowie gemeinsame Forderungen an die Bundesregierung und  
128 Politik richten.

## B005: Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung

Laufende Nummer: 014

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 31: Ersetzung Zeile 35 - 36: Ersetzung Zeile 37: Ergänzung Zeile 46: Streichung Zeile 49 - 50: Ersetzung

### Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland ist noch immer von einer geschlechtsspezifischen  
2 Segregation nach Branchen geprägt. Junge Frauen und Männer beschränken sich in ihrer  
3 Berufswahlentscheidung auf wenige Berufe, die veralteten Rollenstereotypen folgen. Insbesondere für  
4 Frauen gehen damit strukturelle, ökonomische und/oder individuelle Nachteile einher. Im Berufsleben  
5 angekommen, verstetigen sich Ungleichheitsstrukturen in der Weiterbildung. Die nach Branchen  
6 segmentierte Spaltung des Arbeitsmarktes in frauen- und männerdominierte Berufe muss überwunden, der  
7 Unterschied zwischen dem schulischen und dem dualen Ausbildungssystem mit dem Ziel einer  
8 Verbesserung der Rahmenbedingungen beseitigt und der Zugang zu Weiterbildung geschlechtergerecht  
9 gestaltet werden.

10 **Um eine Berufsorientierung entlang der individuellen Interessen und Potenziale frei von**  
11 **Geschlechterstereotypen sicherzustellen und Benachteiligungen im Ausbildungssystem**  
12 **abzubauen, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund die Gesetzgeber auf Bundes- und**  
13 **Landesebene auf,**

- 14 • Geschlechtersensibilität als ein Merkmal professionellen Handelns im Feld der  
15 Berufsorientierung zu etablieren und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für in der Berufs-  
16 und Studienwahlbegleitung Tätige bereitzustellen.
- 17 • Informationen zu den Perspektiven von Berufen und Branchen bereitzustellen, insbesondere zu den  
18 Aspekten Arbeitszeit, Möglichkeiten partnerschaftlicher Vereinbarkeit von Beruf und  
19 Privatleben, Verdienst sowie Karrierechancen.
- 20 • die Förderung des MINT-Interesses junger Frauen weiter voranzutreiben und auf den nicht-  
21 akademischen Bereich auszuweiten.
- 22 • eine Annäherung der Bedingungen in vollzeitschulischer Ausbildung an das duale  
23 Ausbildungssystem zu fördern durch eine kostenfreie Erstausbildung (Schulgeldfreiheit und  
24 Ausbildungsvergütung), ein Recht auf Ausbildung in Teilzeit, die Vereinheitlichung der im  
25 Ländervergleich zum Teil sehr unterschiedlichen Ausbildungsinhalte und -dauer sowie die  
26 Beteiligung der Sozialpartner an der Gestaltung der Ausbildungsinhalte.

27 **Mit dem Ziel, jungen Menschen frei von Rollenklischees die Entfaltung ihrer individuellen**  
28 **Kompetenzen und Neigungen in der Ausbildung und im Beruf zu ermöglichen, fordert der**  
29 **Deutsche Gewerkschaftsbund Arbeitgeber auf,**

- 30 • Möglichkeiten zu schaffen, damit sich junge Menschen in einem breiten Spektrum von Tätigkeiten
- 31 erproben können, wie z. B. ~~der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag~~ Schulpraktika und Zukunftstage  
32 (Girls' Day und Boys' Day).
- 33 • betriebliche Angebote zur Berufsorientierung geschlechtersensibel zu planen und umzusetzen.
- 34 • eine offene Haltung gegenüber der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen und Männern
- 35 einzunehmen, die in erster Linie potenzialorientiert ist.
- 36 • eine Beteiligung der ~~betrieblichen Interessenvertretungen~~ Betriebs- und Personalräte bei der
- 37 gendersensiblen Suche und
- 38 der Einstellung von Nachwuchskräften ~~nach §99 BetrVG~~ zu gewährleisten und aktiv einzufordern.
- 39 • die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven sowie den Zugang zu beruflicher  
Fortbildung, Hochschulen
- 40 und Universitäten im Anschluss an die Ausbildung insbesondere in den frauendominierten Berufen
- 41 in Gesundheit, Erziehung und Sozialer Arbeit zu verbessern.

42 **Mit dem Ziel, Geschlechterungleichheiten über den Erwerbsverlauf abzubauen und allen**  
43 **Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht die berufliche Entwicklung durch Weiterbildung zu**  
44 **gewährleisten, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund vom Bundesgesetzgeber,**

- 45 • Weiterbildungsangebote so zu gestalten, dass alle Beschäftigten unabhängig von Arbeitsvolumen,
- 46 Familienpflichten usw. diese wahrnehmen können.
- 47 • Weiterbildungsangebote mit Berufsabschluss für Berufe mit schulischer Ausbildung zu verbessern.
- 48 ~~Im SGB III muss die Zertifizierung für schulische Bildungsträger vereinfacht werden.~~ Außerdem
- 49 muss die Finanzierung auch des letzten Umschulungsdrittels einer schulischen Ausbildung
- 50 sichergestellt werden.
- 51 • Einführung ~~dass das Nachholen~~ eines ~~Förderinstruments für spezifische Qualifikationsbausteine~~  
Berufsabschlusses in Sozial- und
- 52 Erziehungsberufen neben den bewährten Umschulungen auch in Teilschritten ermöglicht werden soll

## Begründung

Die Beharrlichkeit des Berufswahlverhaltens von jungen Frauen (und Männern) erklärt sich mit fest verankerten rollenstereotypen Vorstellungen zur beruflichen Eignung. Das betrifft sowohl junge Menschen selbst als auch alle am Berufswahlprozess beteiligten Personen. Damit Frauen und Männer die gleichen Verwirklichungschancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben, muss eine Ausbildung, ein Studium oder ein Beruf nach individuellen Neigungen und Fähigkeiten

gewählt werden können. Nur dann ist eine kontinuierliche, erfolgreiche und glückliche Erwerbsbiografie möglich.

Auch aus gesamtgesellschaftlicher Sicht ist es u. a. zur Sicherung des Fachkräftebedarfes wichtig, eine bewusste und geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl zu fördern. Sie beugt Ausbildungs- und Studienabbrüchen vor und ermöglicht eine eigenständige Existenzsicherung über den Lebensverlauf hinweg. Für Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und/oder Technik (MINT) gibt es bereits Initiativen, um die rollenstereotype Berufswahl aufzubrechen und den Frauenanteil in MINT-Studiengängen und -Berufen zu erhöhen. Gute Entwicklungs- und Verdienstchancen sowie sichere Arbeitsplätze machen eine eigenständige Existenzsicherung in einem MINT-Beruf möglich, das Interesse der Frauen steigt. Jedoch bleiben bislang Berufe im nicht-akademischen Bereich weitestgehend unberücksichtigt. Es fehlt an einer breiten Initiative. Neben der Berufsorientierung ist es erforderlich, die in diesen Bereichen überwiegend männlichen Belegschaften zu sensibilisieren und veraltete Rollenstereotype auf betrieblicher Ebene aktiv abzubauen, damit junge Frauen einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss erlangen.

Schon während der Ausbildung kann ein rollenstereotypes Berufswahlverhalten zu strukturellen, ökonomischen und individuellen Nachteilen führen. Vielen sozialen Berufen, wie zur Erzieher/in oder zur Altenpfleger/in, geht eine vollzeitschulische Ausbildung voraus, während Berufe, die viele junge Männer wählen, im dualen Ausbildungssystem angesiedelt sind. Die Nachteile der schulischen Ausbildungen sind längst bekannt: Dazu gehört die fehlende Entlohnung und die zum Teil bestehende Schulgeldpflicht. Außerdem fallen Auszubildende in einem vollzeitschulischen System aus dem Schutzbereich der Arbeitslosenversicherung, die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung bieten viele Bundesländer nicht an, eine Übernahme vom Ausbildungsbetrieb ist schlichtweg nicht möglich und Ausbildungsinhalte und -finanzierung hängen vom jeweiligen Bundesland ab. Strukturelle Benachteiligung von Frauen gibt es nicht nur zwischen den Ausbildungssystemen. Auch innerhalb des dualen Ausbildungssystems erfahren Auszubildende in frauendominierten Berufen Nachteile: Mehr Überstunden ohne Ausgleichsregelungen, eine schlechtere Ausbildungsvergütung und stärkere psychische Belastungen führen zu einer niedrigen Gesamtzufriedenheit. Die Verbesserung der Ausbildungsqualität von frauendominierten Ausbildungsberufen muss stärker in den Blick genommen werden.

Im weiteren Verlauf des Erwerbslebens bleiben bildungspolitische Ziele aus einer Geschlechterperspektive mit Blick auf die Weiterbildung herausfordernd. Denn der Zugang zur beruflichen Weiterbildung ist in Deutschland außer vom Einkommen, Erwerbsstatus, Berufs- und Schulabschluss und Alter immer noch vom Geschlecht abhängig. Hochqualifizierte Männer in Großbetrieben haben die besten Chancen auf regelmäßige Weiterbildung. Die Gründe sind vielfältig: Frauen arbeiten in kleineren Unternehmen, die Weiterbildungen seltener anbieten (können) und in Branchen, die Aufstiegsqualifizierungen wie z. B. den Meister oder Fachwirt, nicht anbieten. Außerdem werden Frauen seltener Karriereambitionen unterstellt, sie gelten häufig als nicht „investitionswürdig“ auf Grund von potenziellen Ausfallzeiten wie z. B. bei einer Schwangerschaft. Oft werden Weiterbildungsangebote nicht vereinbarkeitstauglich gestaltet: Die Fortbildung findet an einem anderen Ort, am Wochenende und/oder in Vollzeit statt. Die Folge: Die Benachteiligung von Frauen in der Ausbildung setzt sich in der beruflichen Entwicklung fort. In der Folge verstetigen sich Geschlechterungleichheiten anstatt aufgebrochen zu werden.

## **B006: Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik**

Laufende Nummer: 008

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 77: Ergänzung Zeile 78: Streichung Zeile 96: Ersetzung Zeile 110 - 111: Streichung Zeile 117 - 120: Ersetzung Zeile 121 - 122: Ergänzung

### **Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

#### **1 Zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern klafft eine Lücke – der Gender Time Gap**

2 Obwohl immer mehr Frauen in Deutschland erwerbstätig sind, besteht zwischen dem  
3 Erwerbsarbeitsvolumen von Männern und Frauen nach wie vor eine erhebliche Lücke, denn fast jede  
4 zweite Frau arbeitet in Teilzeit oder in geringfügigen und geringfügig entlohten  
5 Beschäftigungsverhältnissen. Männer arbeiten dagegen mehrheitlich Vollzeit plus Überstunden. Unter  
6 Müttern beträgt die Teilzeitquote 70 Prozent. Väter sind dagegen nur zu sechs Prozent in Teilzeit  
7 beschäftigt. Der Gender Time Gap beträgt durchschnittlich 8,2 Stunden pro Woche.

#### **8 Erwerbsarbeitszeiten beeinflussen die Möglichkeiten der eigenständigen Existenzsicherung – 9 der Gender Pay Gap**

10 Erwerbsarbeitszeiten und das damit erzielte Einkommen entscheiden über die Möglichkeiten der  
11 eigenständigen Existenzsicherung. Teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte Frauen erreichen  
12 sie häufig nicht. Viele Frauen finden nach der Geburt eines Kindes keinen Weg zurück in eine  
13 gleichberechtigte Stellung im Erwerbsleben. Für die meisten von ihnen sind Trennungen, Scheidungen,  
14 Arbeitsplatzverlust, Erwerbsunfähigkeit oder Tod des Partners mit hohen wirtschaftlichen und  
15 sozialen Risiken behaftet.

16 Umgekehrt beeinflussen Erwerbsarbeitszeiten die Möglichkeiten, Beruf, Familie und alle anderen  
17 Lebensbereiche in Einklang zu bringen. Im Unterschied zur finanziellen Verantwortungsübernahme für  
18 sich und andere durch bezahlte Erwerbsarbeit ist die soziale Verantwortungsübernahme in Form von  
19 Sorge- und Hausarbeit unbezahlt. Gleichwohl ist sie die Voraussetzung für Erwerbsarbeit, für die  
20 Reproduktion der Arbeitskraft und die Erwirtschaftung von Gewinnen. Sie ist gesellschaftlich  
21 notwendige Arbeit.

22 In Deutschland sind Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft so organisiert, dass die eigenständige  
23 Existenzsicherung auf einem Vollzeiterwerbsverhältnis beruht. Die gegebenen strukturellen  
24 Rahmenbedingungen verhindern, dass Männer und Frauen gleichermaßen in die Lage versetzt werden,

25 Erwerbs- und Reproduktionsarbeit nach ihren Vorstellungen zu gestalten. Diese  
26 Arbeitszeitunterschiede tragen zum andauernden Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bei. Um  
27 mithin eine humane und geschlechtergerechte Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit zu  
28 erreichen, ist die Diskussion über die Einführung einer kurzen Vollzeit für alle mit Lohn- und  
29 Personalausgleich unverzichtbar.

### 30 **Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Arbeit – der Gender Care Gap**

31 Als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung geben die meisten Frauen familiäre Verpflichtungen wie die  
32 Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen an. Für die wenigen teilzeitbeschäftigten Männer ist  
33 eine parallel laufende Ausbildung oder eine berufliche Fortbildung Hauptgrund, die Arbeitszeit zu  
34 reduzieren. Erwachsene Frauen verrichten im Durchschnitt täglich 87 Minuten mehr Haus- und  
35 Sorgearbeit als Männer – und wenden damit mehr als anderthalbmal so viel Zeit dafür auf wie Männer.  
36 Das entspricht einem Gender Care Gap von rund 53 Prozent.

37 Für einen Mann, der in Vollzeit erwerbstätig ist, besteht mit 73 Prozent der größte Teil seiner  
38 Gesamtarbeitszeit aus bezahlter Arbeit. Eine teilzeitbeschäftigte Frau wird hingegen nur für 43  
39 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit entlohnt und leistet den größeren Teil ihrer Arbeit unbezahlt.

40 Von den Auswirkungen zunehmender Flexibilisierung, Entgrenzung und Arbeitsverdichtung fühlen sich  
41 Frauen und Männer unterschiedlich stark betroffen. Physische und psychische Belastungen durch  
42 Arbeitsdruck, Stress und Hetze werden für viele Frauen durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse und  
43 die Doppel- und Dreifachbelastung durch Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit zusätzlich verstärkt. Die –  
44 zu Recht – für alle Beschäftigten gleichermaßen geforderte Zeit für Weiterbildung und Ehrenamt, für  
45 Privatleben und eigene Interessen wird für viele Frauen durch das hohe Maß an Haus- und Sorgearbeit  
46 erheblich eingeschränkt. Zeit zur aktiven Erholung oder zur freien Selbstentfaltung passt häufig  
47 nicht mehr in den 24-Stunden-Tag.

### 48 **Konsequenzen struktureller Benachteiligungen und der ungleichen Verteilung von bezahlter** 49 **und unbezahlter Arbeit – der Gender Pension Gap**

50 Für Frauen sind die ökonomischen und sozialen Folgen der geschlechtlichen Arbeitszeitverteilung –  
51 Einkommensverluste, eingeschränkte berufliche Perspektiven, unzureichende soziale Absicherung von  
52 Lebensrisiken und im Alter – schwerwiegend: Sie verhindern deren selbstbestimmte Erwerbs- und  
53 Lebensgestaltung. Frauen haben einen um 53 Prozent geringeren eigenen Rentenanspruch als Männer.

54 Gesellschaftspolitisch manifestieren sich die Konsequenzen der Verteilung bezahlter und unbezahlter  
55 Arbeit zwischen den Geschlechtern in der ungleichen Verteilung von Einkommen und Vermögen,  
56 beruflicher Positionen sowie politischer und ökonomischer Macht.

### 57 **Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit**

58 Bei der Erwerbsarbeitszeit klaffen Wunsch und Wirklichkeit weit auseinander. Die Hälfte der  
59 Beschäftigten ist mit ihrer aktuellen Wochenarbeitszeit nicht zufrieden. Vollzeitbeschäftigte Männer  
60 und Frauen wollen eher kürzere, teilzeitbeschäftigte Frauen eher längere Arbeitszeiten. Dabei  
61 handelt es sich nicht um ein Randphänomen: 55 Prozent der Vollzeitbeschäftigten würden ihre  
62 Arbeitszeit gerne reduzieren und über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (35 Prozent) würde gerne  
63 länger arbeiten.

64 Im Schnitt würden regulär teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit gerne um

65 vier Stunden erhöhen; geringfügig beschäftigte Frauen um neun Stunden. Könnten diese  
66 Arbeitszeitwünsche realisiert werden, läge die gewünschte Arbeitszeit aller regulär  
67 teilzeitbeschäftigten Frauen bei 27 Stunden. Bisherige Minijobberinnen würden mit 21 Wochenstunden  
68 im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung arbeiten.

### 69 **Das Geschlecht als Kategorie ungleicher Verwirklichungschancen**

70 Ursachen und Gründe ungleicher Verwirklichungschancen für Männer und Frauen in Deutschland sind  
71 neben tradierten Rollenbildern und Rollenstereotypen vor allem institutionelle, rechtliche,  
72 gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen, die in bestimmten Lebenssituationen zu  
73 Sollbruchstellen im Lebensverlauf vieler Frauen beitragen. Vorstellungen über vermeintlich typische  
74 Eigenschaften und Aufgaben von Frauen lassen sich nur auflösen, wenn auch entsprechende  
75 Vorstellungen über Männer aufgegeben werden. Geschlechterstereotypen hindern auch Männer daran, ihr  
76 Leben nach eigenen Wünschen zu gestalten.

### 77 **Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass**

- 78 • ~~class~~-bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Reproduktionsarbeit gerecht zwischen den Geschlechtern  
79 verteilt wird,
- 80 • die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die individuellen Risiken, die mit Phasen der  
81 Haus- und Sorgearbeit (Erwerbsunterbrechung/-reduzierung) im Lebensverlauf einhergehen,  
82 gestärkt wird und
- 83 • Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungsgewinne durch technischen Fortschritt in Form  
84 kürzerer Arbeitszeiten an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weitergegeben werden.

### 85 **Wir bekräftigen unsere Forderung an den Bundesgesetzgeber,**

86 den rechtlichen Rahmen so zu gestalten, dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am  
87 Erwerbsleben gewährleistet ist und die gesellschaftlich notwendige Reproduktionsarbeit auch im  
88 männlichen Lebensverlauf berücksichtigt wird.

89 **Wir fordern,** Betriebe und Dienststellen zur systematischen Auseinandersetzung mit dem Thema zu  
90 verpflichten, u. a. durch

- 91 • einen Rechtsanspruch der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Änderung von Dauer und  
92 Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit sowie auf Wahl des Arbeitsortes, sofern keine  
93 dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründe entgegenstehen;
- 94 • Verpflichtung der Betriebe und Dienststellen, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse ihrer  
95 Beschäftigten zu erheben und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen sowie der  
96 tarifvertraglichen Regelungen ~~gemeinsam mit den~~ unter mitbestimmter Beteiligung der  
Interessenvertretungen betriebliche

97 Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln; dafür sind in Abhängigkeit von Betriebsgröße, tariflicher  
98 Bindung und bestehenden Mitbestimmungsstrukturen differenzierte Verfahren anzuwenden, die den  
99 Interessenausgleich zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen (u. a. Personen in  
100 Elternzeit, in Teilzeit, in Altersteilzeit) gewährleisten;

101 • Ausbau der Mitbestimmungsrechte, damit Betriebs- und Personalräte nicht nur an der Entwicklung  
102 von Arbeitszeitkonzepten, sondern auch an der Lösung individueller Arbeitszeitkonflikte  
103 beteiligt sind.

104 Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund begrüßen, dass DGB und Gewerkschaften die Debatte über  
105 Arbeitszeiten und die Arbeitszeitgestaltung führen und das Thema auf die gewerkschaftspolitische  
106 Agenda gesetzt haben. Damit bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihren  
107 Gestaltungsanspruch in einem gewerkschaftlichen Kernthema.

108 DGB und Gewerkschaften müssen auch künftig allen Versuchen, die Rahmenregelungen des  
109 Arbeitszeitgesetzes aufzuweichen, entschieden entgegenzutreten. Vielmehr müssen Arbeitnehmerinnen und  
110 Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit im Lebensverlauf ohne Nachteile ~~für die-~~  
111 ~~berufliche Entwicklung~~-anzupassen.

112 **Angesichts dieser Debatte und der Angriffe der Arbeitgeber auf die gesetzlichen**  
113 **Rahmenbedingungen sind der DGB-Bundesvorstand und die Gewerkschaften insbesondere**  
114 **aufgefordert,**

115 • die gewerkschaftliche Debatte über das Volumen und die Gestaltung von Arbeitszeiten konsequent  
116 um die Geschlechterperspektive zu ergänzen;

117 • ~~in einer breit angelegten Kampagne~~ eine gemeinsame Offensive zu Arbeitszeit und  
Arbeitsverdichtung zu  
118 starten, in deren Rahmen ~~insbesondere~~ unter Berücksichtigung der betrieblichen Ebene auch für  
einen gesetzlichen Anspruch auf Rückkehr aus Teilzeit  
119 in Vollzeit, auf Erleichterung der Durchsetzung der Aufstockung der Arbeitszeit und auf  
befristete Teilzeit geworben und der Druck  
120 auf die politischen Entscheidungsträger/innen erhöht wird;

121 • Informationsmaterialien zur Verfügung zu stellen, mit ~~dem~~ denen auch auf betrieblicher Ebene für  
den  
122 Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit geworben werden kann;

123 • der gewerkschaftlichen Debatte über Arbeitszeiten einen ganzheitlichen Arbeitsbegriff zugrunde  
124 zu legen, der neben der Erwerbsarbeit auch die gesellschaftlich notwendige Haus- und  
125 Sorgearbeit berücksichtigt;

126 • ihre arbeitszeitpolitische Gestaltungsmacht auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene  
127 auszubauen und ihre Rolle als Wegweiser für die arbeitszeitrechtliche Rahmengesetzgebung zu  
128 stärken;

129 • Konzepte für lebensverlaufsorientierte Arbeitszeiten zu entwickeln und das Thema „kürzere  
130 Arbeitszeiten“ auf die politische Agenda zu setzen sowie lebensverlaufsorientierte  
131 Personalpolitik auf betrieblicher Ebene zu stärken und zu unterstützen;

132 • sich auf tarifvertraglicher Ebene für Arbeitszeitmodelle stark zu machen, die sich im Rahmen  
133 vollzeitnaher Teilzeit bewegen sowie für Arbeits(zeit)arrangements, die strukturelle  
134 Benachteiligungen von Frauen oder Männern mit Familienaufgaben (einschließlich der Pflege von  
135 Angehörigen) nicht verstärken, sondern verhindern. Dazu zählen Arbeitsarrangements, die den  
136 beruflichen Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung im Sinne gemeinsamer

- 137 partnerschaftlicher Verantwortungsübernahme für das Familieneinkommen und die familialen  
138 Aufgaben erleichtern sowie Job-Sharing-Modelle, auch mit unterschiedlichen Arbeitszeitanteilen;
- 139 • bei der tarifvertraglichen und betrieblichen Gestaltung der Erwerbsarbeitszeiten die  
140 unterschiedlichen Auswirkungen bestimmter Regelungen auf Männer und Frauen (z. B. zu Arbeits-  
141 und Ruhezeiten, Pausenzeiten und Urlaubsdauer, Eltern-/Pflegezeiten, Sabbaticals,  
142 Rückkehransprüchen) zu beachten und das Verhältnis von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sowie  
143 den Ausgleich zwischen Männern und Frauen zu berücksichtigen.

## **B007: Mehr Arbeitszeitsouveränität – Selbstbestimmung über die eigene Arbeitszeit garantieren, die ein existenzsicherndes Einkommen sichert**

Laufende Nummer: 047

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Sachsen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag B001 und B006
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Mehr Arbeitszeitsouveränität – Selbstbestimmung über die eigene Arbeitszeit garantieren, die ein existenzsicherndes Einkommen sichert**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Die Frauen im DGB machen sich für eine geschlechtergerechte Verteilung der Arbeitszeit und eine
- 2 eigenständige Existenzsicherung von Frauen über alle Lebensphasen hinweg stark.
- 3 Der DGB Bundeskongress fordert den DGB Bundesvorstand auf, weiterhin offensiv für die
- 4 geschlechtergerechte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einzutreten und ungleicher Verteilung
- 5 von Arbeit für Männer und Frauen aktiv entgegen zu wirken.
- 6 Dazu gehört,
- 7 • ein gesetzlicher Rahmen um Arbeitszeitsouveränität für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- 8 zu verwirklichen,
- 9 • ein Teilzeit- und Befristungsgesetz indem das Recht auf Teilzeit auf alle Beschäftigten
- 10 ausgeweitet werden kann unabhängig davon, wie groß der Betrieb ist, indem sie arbeiten,
- 11 • ein gesetzliches Anspruchsrecht, aus der Teilzeit wieder zurück in die Vollzeit zu kehren.
- 12 • Das Rückkehrrecht soll darüber hinaus durch gezielte Maßnahmen reibungsloser gestaltet werden.
- 13 Dazu gehört der Rechtsanspruch:
- 14 • auf Fort-/Weiterbildung während und Qualifizierung/Umschulung nach einer (längeren)
- 15 fürsorgebedingten Unterbrechung,
- 16 • auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz bzw. die Definition von Kriterien für die
- 17 Zuweisung einer gleichwertigen Arbeit,
- 18 • auf flexible, individuell zugeschnittene Arbeits(zeit)Arrangements, so dass Arbeitnehmer/-
- 19 innen Lage, Dauer und Rhythmus der Arbeitszeit den familiären Verpflichtungen anpassen und
- 20 die Arbeitsleistung ggf. auch von einem anderen als dem betrieblichen Arbeitsplatz aus
- 21 erbringen können.
- 22
- 23 • ein Recht auf befristete Teilzeit, damit Beschäftigte ihre Arbeitszeit nach Bedarf auch wieder
- 24 aufstocken können und auch Männer sich trauen, in bestimmten Lebensphasen ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

- 25 Der DGB-Bundeskongress sieht den DGB-Bundesvorstand und die Bundesregierung in der Pflicht, sich für  
26 eine geschlechtergerechte Verteilung der Arbeitszeit und eine eigenständige Existenzsicherung von  
27 Frauen über alle Lebensphasen hinweg einzusetzen. Bloße Bekenntnisse zur Vereinbarkeit von Berufs-  
28 und Privatleben sowie zur Chancengleichheit aller Beschäftigten reichen nicht aus. Auf Bundesebene  
29 müssen solche gesetzlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den Forderungen nach mehr  
30 Arbeitszeitsouveränität weitgehend entsprechen. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist ein das gesamte  
31 Leben betreffendes Thema und ein zentraler Verhandlungsgegenstand von Tarifverträgen,  
32 Betriebsvereinbarungen und Arbeitsorganisation.
- 33 Die Bundesregierung wird aufgefordert,
- 34 • ein gesetzlich garantiertes Recht auf Arbeitssouveränität des einzelnen Beschäftigten auch als  
35 gesellschaftliches Gestaltungselement für die Bundespolitik zu betrachten und die dafür  
36 notwendigen Handlungsoptionen zu ermöglichen,
  - 37 • die Möglichkeit der Pluralität flexibler Arbeitszeitmodelle als Normalität gesetzlich zu  
38 verankern,
  - 39 • die Erfassung von Arbeitszeitwünschen in allen Unternehmen, unabhängig ihrer Betriebsgröße,  
40 möglich zu machen,
  - 41 • die Selbstbestimmung der Beschäftigten über die eigene Arbeitszeit bei zunehmender  
42 Digitalisierung der Arbeitswelt zu achten,
  - 43 • die Vorteile digitaler mobiler Arbeit zu realisieren und die Risiken zu mindern,  
44 Rahmenrichtlinien für die Gestaltung von Homeoffice und für mobile Telearbeit festzulegen.
- 45 Der DGB Bundesvorstand wird aufgefordert, im Ringen um Arbeitszeitsouveränität einen  
46 arbeitszeitpolitischen Neuanfang gegenüber der Bundesregierung und den Arbeitgeberverbänden aktiv zu  
47 unterstützen.

## Begründung

Fast jede zweite berufstätige Frau arbeitet in Teilzeit, oft ihr gesamtes Erwerbsleben lang. Während Männer überwiegend Vollzeit arbeiten, stieg der Anteil an erwerbstätigen Frauen in Teilzeit in den letzten Jahren kontinuierlich an.

Dazu kommt, dass die Frauen zusätzlich zu ihrer Berufstätigkeit nach wie vor den größten Teil der unbezahlten Arbeit in den Bereichen Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege leisten. Für viele Frauen sind deshalb nur Teilzeit- oder Minijob möglich. Teilzeit ist jedoch mit erheblichen Nachteilen beim Einkommen, bei der Karriere und der sozialen Sicherung verbunden.

Trenduntersuchungen von Wunscharbeitszeiten zeigen, dass vor allem Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und in Teilzeit ihre Arbeitszeit ausweiten und immer mehr Männer ihre Stundenzahl reduzieren möchten. Starre Arbeitszeitregelungen und Präsenzkultur machen es beiden – Frauen und Männern – unmöglich, Erwerbstätigkeit, Hausarbeit und Familienpflichten miteinander zu vereinbaren. Sie haben keine Chance, über Dauer, Lage und Takt ihrer Arbeitszeiten mitzubestimmen.

Kaum ein Thema wird so rege diskutiert wie die Arbeitszeit und die damit verbundene Vereinbarung von Arbeits- und Privatleben. Hier verlaufen Kontroversen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, zwischen Beschäftigten innerhalb der Betriebe, in Arbeitsteams sowie in Partnerschaften und Familien. Wenn es um Arbeitszeitsouveränität geht, sind für die Beschäftigten solche Kriterien wie Einkommen, Erholung, Weiterbildungs- und Aufstiegschancen, Verwirklichungschancen und Berufsbiographien, entscheidend.

Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen wollen eher kürzere, teilzeitbeschäftigte Frauen eher längere Arbeitszeiten. Der Wunsch nach Erhöhung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit ist weit verbreitet.

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsicherheit (Arbeitszeitreport 2016) möchten 55 Prozent der Vollzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit reduzieren und über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (35 Prozent) länger arbeiten.

Im Schnitt würden regulär teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit gerne um 4 Stunden erhöhen; geringfügig beschäftigte Frauen um 9 Stunden. Könnten diese Arbeitszeitwünsche realisiert werden, läge die gewünschte Arbeitszeit aller regulär teilzeitbeschäftigten Frauen bei 27 Stunden. Minijobberinnen würden mit 21 Wochenstunden im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung arbeiten.

Es gibt Bedarf nach einer Teilzeit, die deutlich mehr Stunden umfasst als die bisherigen Teilzeitmodelle und die eindeutig mehr ist, als die klassische „Halbtagsbeschäftigung“.

Deshalb müssen Arbeitszeitmodelle, die sich im Rahmen vollzeitnaher Teilzeit bewegen, gefördert werden, bis sie für Männer genauso attraktiv und selbstverständlich sind wie für Frauen.

Befristete Teilzeit ist ein zeitgemäßes gleichstellungs-, familien- und arbeitsmarktpolitisches Instrument und ein wichtiger Anreiz, damit sich Frauen und Männer trauen, ihre Arbeitszeit für die Anforderungen in der Familie zu reduzieren, ohne befürchten zu müssen, in der Teilzeitfalle steckenzubleiben und / oder den Anschluss an die Anforderungen im Arbeitsleben zu verlieren.

Alle, die für Familie oder pflegende Angehörige, für ein Ehrenamt, eine Qualifizierung oder für Freizeit ihre Arbeitszeit flexibel, punktuell oder dauerhaft verändern wollen oder müssen, fallen aus der Norm und haben immer noch mit negativen Auswirkungen zu kämpfen. Insofern sind entsprechende gesetzliche Verankerungen dringend geboten.

Die Sphären Arbeitsmarkt und Haushalt müssen zusammengedacht und bezahlte und unbezahlte Arbeit im Zusammenhang thematisiert werden. Hoher Aufwand für häusliche Arbeit geht Hand in Hand mit reduzierten Arbeitszeiten im Beruf.

Neben der Betreuung von Kindern ist die Pflege von Angehörigen der zweite wichtige Bereich der Fürsorgearbeit. Auch hier engagieren sich Frauen sowohl häufiger als auch intensiver. Sie stellen bundesweit mit 2,35 Millionen Pflegepersonen fast zwei Drittel derjenigen, die unbezahlte Pflegearbeit leisten. Drei Prozent der Frauen, aber nur ein Prozent der Männer bringen täglich mindestens zwei Stunden für die Pflege von Angehörigen auf.

Die Politik kann nicht in die individuellen Entscheidungsprozesse der Frauen und Männer eingreifen. Aber sie hat dennoch zahlreiche Handlungsoptionen. Sie kann erstens Paare, die die häusliche und die berufliche Arbeit stärker egalitär aufteilen wollen, aktiv unterstützen und

bestehende Barrieren (z. B. für die Nutzung längerer Elternzeit oder reduzierter Arbeitszeit durch Väter) abbauen helfen.

Sie kann zweitens das Ungleichgewicht thematisieren und für eine Umverteilung der unbezahlten Arbeit werben, sie kann Beratung anbieten und den Erwerb von Fürsorgekompetenzen (auch) durch männliche Jugendliche fördern. Frauen könnten ermutigt werden, von den Männern mehr Beteiligung an der häuslichen Arbeit einzufordern. Um Veränderungen zu erreichen, müssen Frauen bereit sein, Männern Verantwortung im häuslichen Bereich einzuräumen und Einfluss in ihrer traditionellen Domäne abzugeben.

Weiterhin sind Geschlechterstereotype zu hinterfragen und die enge Bindung der lebensnotwendigen Fürsorge für andere Menschen an Weiblichkeit aufzulösen.

Letztlich geht es aber nicht nur um eine Umverteilung von unbezahlter Arbeit, sondern um ein neues Modell von Erwerbs- und Sorgearbeit, das es allen Menschen unabhängig vom Geschlecht ermöglicht, in beiden Bereichen gleichermaßen Verantwortung zu übernehmen.

## **B008: Stärkung und Verschärfung des Arbeitszeitgesetzes**

Laufende Nummer: 052

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Ablehnung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Stärkung und Verschärfung des Arbeitszeitgesetzes**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB möge sich dafür einsetzen, dass Arbeitszeitgesetz zu stärken, auszubauen und zu verschärfen.
- 2 § 3 ArbZG Arbeitszeit der Arbeitnehmer: „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf sieben
- 3 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu acht Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb
- 4 von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt sieben Stunden werktäglich
- 5 nicht überschritten werden.“
- 6 § 5 ArbZG (1) Ruhezeit: „Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine
- 7 ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden haben.“
- 8 Bezüglich §22 ArbZG Bußgeldvorschriften und § 23 ArbZG Strafvorschriften müssen die Bußgelder und
- 9 Freiheitsstrafen angehoben werden.

### **Begründung**

Nach dem 30jährigen Jubiläum der 35 Stunden Woche in der Metall- und Elektroindustrie (West) im Jahr 2016 wird es Zeit diese Errungenschaft im Gesetz für alle Beschäftigten festzuschreiben. Rekord-Überstunden und volle Arbeitszeitkonten waren Themen in den Medien im vergangenen Jahr. Arbeitszeit ist Lebenszeit. Arbeit ist nicht mehr das halbe Leben, sondern mittlerweile das ganze Leben. Entgrenzung der Arbeit, keine Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gesundheitsschädliche Schichtarbeit, Burnout, Erhöhung der Arbeitsintensität sind nur einige Schlagworte, welche die derzeitige Arbeitswelt prägen. Aus diesem Hamsterrad gilt es auszurechnen. Sieben Stunden Arbeit am Tag sind genug. Zwischen zwei Arbeitstagen muss mindestens ein halber Tag liegen. Ansonsten haben wir keine Zeit mehr für die wirklich wichtigen Dinge im Leben.

Die Bußgelder und Freiheitsstrafen im Arbeitszeitgesetz sind zu niedrig angesetzt. Verstöße gegen das Gesetz (wenn sich Beschäftigte überhaupt trauen, dagegen vorzugehen) sind viel zu lukrativ für die Arbeitgeber. Hier sind Sanktionen nötig, die tatsächlich abschrecken. Mit der Arbeits- und damit Lebenszeit der Menschen darf kein Missbrauch betrieben werden.

## **B009: Soziale, personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufwerten – den Wert der Arbeit für Menschen anerkennen!**

Laufende Nummer: 011

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Soziale, personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufwerten – den Wert der Arbeit für Menschen anerkennen!**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Trotz des demografischen Wandels, der steigenden Frauenerwerbstätigkeit und der verstärkten  
2 Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften sind Beschäftigte in sozialen, personenbezogenen und  
3 haushaltsnahen Dienstleistungen schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Einkommen ausgesetzt.  
4 Insbesondere ihr niedriger Lohn ist Ausdruck mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung und  
5 Wertschätzung ihrer Tätigkeiten. Die gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung ist längst  
6 überfällig!

7 Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist die Aufwertung von sozialen, personenbezogenen und  
8 haushaltsnahen Dienstleistungsberufen aus zwei Gründen von großer Bedeutung: Zum einen ist ein  
9 qualitativ hochwertiges Angebot an professioneller Kinderbetreuung und Pflege sowie die  
10 Unterstützung im Haushalt Voraussetzung für die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit  
11 Fürsorgeverantwortung; sie werden von Erziehungs- und Pflegeleistungen sowie von Hausarbeit  
12 entlastet, Zeitressourcen für Erwerbsarbeit entstehen. Zum anderen beträgt der Anteil der Frauen in  
13 sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen über 80 Prozent. Die finanzielle  
14 Aufwertung ist also ein wichtiger Schritt hin zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am  
15 Arbeitsmarkt, zur Überwindung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern und zur eigenständigen  
16 Existenzsicherung von Frauen im Erwerbsleben und im Alter.

#### **17 Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert,**

- 18 • eine gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung sozialer, personenbezogener und  
19 haushaltsnaher Dienstleistungen.
- 20 • den Wert professioneller sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungen  
21 anzuerkennen.
- 22 • den Wert privater, unentgeltlich geleisteter Sorgearbeit stärker anzuerkennen.

#### **23 Um die Arbeitsbedingungen und damit die Attraktivität von sozialen, personenbezogenen und 24 haushaltsnahen Dienstleistungen zu verbessern, fordert der Deutsche 25 Gewerkschaftsbund die Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene auf,**

- 26 • die (vollzeitschulische) Ausbildung zu reformieren mit dem Ziel, die Ausbildung kostenfrei zu  
27 gestalten, Ausbildungsvergütungen (einschließlich sozialer Absicherung in der

28 Arbeitslosenversicherung) einzuführen, unter bestimmten Voraussetzungen Möglichkeiten zur  
29 Verkürzung der Ausbildung zu schaffen und Teilzeitausbildung anzubieten. Hierbei muss die  
30 Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz über Fachschulen als Standard erhalten bleiben.

- 31 • Weiterbildung in diesen Berufen so zu gestalten, dass ein transparentes und modulares System
- 32 Aufstiege ermöglicht. Eine finanzielle Förderung der Weiterbildung muss gewährleistet werden.
- 33 • einen größeren Anteil des Bruttoinlandsprodukts in soziale und personenbezogene
- 34 Dienstleistungen zu investieren.
- 35 • vollzeit(-nahe) Arbeitsplätze anzubieten, die ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen.
- 36 • eine angemessene Personalbemessung zu gewährleisten, um die Gesundheit der Beschäftigten sowie
- 37 die Qualität der Arbeit sicherzustellen.

38 **Um Gute Arbeit in sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungsberufen zu**  
39 **verwirklichen, fordert der DGB-Bundeskongress den DGB-Bundesvorstand und die DGB-**  
40 **Mitgliedsgewerkschaften auf,**

- 41 • die gesellschaftliche Debatte zur Aufwertung mit gewerkschaftlichen Mitteln voranzutreiben.
- 42 • Schnittstellen zu anderen Themen und Arbeitsfeldern zu nutzen (z. B. Tarifrunden, Stellenwert
- 43 öffentlicher Dienstleistungen, Arbeit 4.0, Arbeitszeit), um die Aufwertung sozialer,
- 44 personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungsberufe durchzusetzen.
- 45 • auf den Abbau psychosozialer Belastungen hinzuwirken und sie als Bewertungskriterium in
- 46 Tarifverträgen zu berücksichtigen.

## **Begründung**

Die Bedeutung sozialer Dienstleistungen wächst – auch angesichts der Digitalisierung des Arbeitsmarktes. Während Berufen und Branchen in der Produktion eine hohe Substituierungsrate zugeschrieben wird, werden soziale und personenbezogene Dienstleistungen als Zukunftsbranche gehandelt. Gepaart mit dem demografischen Wandel ist die Nachfrage schon jetzt enorm: Soziale und personenbezogene Dienstleistungsberufe haben einen Arbeitsmarktanteil von rund 18 Prozent. Für die Zukunft wird von einer noch stärkeren Nachfrage ausgegangen: Allein in der Pflege wird für das Jahr 2030 ein Fachkräftebedarf von bis zu 500.000 Vollzeitstellen vorausgesagt. Es ist höchste Zeit die Attraktivität der Dienstleistungsberufe durch bessere Bezahlung und bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu erhöhen – für die Beschäftigten und gegen den Fachkräftemangel. Schon länger wird die finanzielle und gesellschaftliche Aufwertung sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungen diskutiert. Doch noch immer bleiben deren Wertschätzung und deren Anerkennung hinter den Berufen im produzierenden Gewerbe zurück. So liegt z. B. das Einkommen von vollzeitbeschäftigten Fachkräften im Bereich der sozialen Dienstleistungen (Kindertagesbetreuung, Grundschulen und Pflege) mit 520 Euro bis 1.280 Euro monatlich unter dem der Beschäftigten in der Kraftfahrzeugproduktion. In den haushaltsnahen Dienstleistungen drückt sich die fehlende Anerkennung in prekärer Beschäftigung aus: Minijobs, prekäre Soloselbstständigkeit und

irreguläre Arbeit ohne soziale Absicherung dominieren diesen Sektor. Die Bezahlung der Arbeit mit und für Menschen orientiert sich am Charakter eines „Nebenverdienstes“ – trotz hochwertiger Ausbildung und beruflicher Professionalität.

Die geringe Wertschätzung sozialer und personenbezogener Dienstleistungen schlägt sich bereits in der Ausbildung nieder. Junge Menschen in vollzeitschulischer Ausbildung haben handfeste Nachteile im Vergleich zu denjenigen in dualer Ausbildung: zumeist keine Ausbildungsvergütung, keine soziale Absicherung in der Arbeitslosenversicherung, keine Übernahmemöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb. Länderübergreifende einheitliche Regelungen zur Ausbildung in Teilzeit fehlen. Zudem nimmt die Zahl privater Ausbildungsträger zu, die Schulgeld verlangen.

Im Erwerbsleben angekommen setzen sich die Nachteile in der Weiterbildung fort. Die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sind begrenzt, es gibt keine aufeinander aufbauenden Weiterbildungsoptionen, die zu höheren Abschlüssen führen. Eine Finanzierung kann zwar durch Gutscheine der Bundesagentur für Arbeit erfolgen, die aber können fehlende kontinuierliche, betriebliche Förderung nicht ersetzen. Die Folge: Soziale und personenbezogene Dienstleistungen gelten oft als Sackgassenberufe.

Hinzu kommt die hohe physische und psychische Arbeitsbelastung, die durch die mangelnde Personalbemessung zunimmt. Die physischen und psychischen Belastungen führen zu einer überdurchschnittlich hohen Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen. Gleichzeitig werden die Anforderungs- und Tätigkeitsprofile immer anspruchsvoller: Im Erziehungsbereich beispielsweise gehören Bildungs- und Sprachpläne, Kinderschutz, Umsetzung der Inklusion, Förderung und Integration von Flüchtlingskindern zum Arbeitsalltag von Erzieherinnen und Erziehern.

## B010: Arbeit und Arbeitsprozesse gestalten unter den Bedingungen der Digitalisierung

Laufende Nummer: 091

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesvorstand
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 163 - 164: Streichung Zeile 241: Ergänzung Zeile 266: Ergänzung Zeile 268 - 269: Ergänzung Zeile 273: Ergänzung Zeile 275: Ergänzung Zeile 279: Ergänzung Zeile 352: Ergänzung

### Arbeit und Arbeitsprozesse gestalten unter den Bedingungen der Digitalisierung

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben in den vergangenen Jahren gemeinsam mit Politik und  
 2 Sozialpartnern eine intensive Diskussion über die Arbeit unter den Bedingungen der Digitalisierung  
 3 geführt. Uns eint das Bewusstsein, dass wir uns in digitalen Transformationsprozessen befinden, die  
 4 ein entschlossenes und möglichst gemeinsames Handeln erfordern. Auch wenn die Technisierung oder  
 5 Automatisierung in der Arbeitswelt nicht neu ist, stehen wir vor einer neuen Dimension der  
 6 Veränderung. Die Digitalisierung hat das Potenzial, die Infrastruktur der Arbeitswelt fundamental zu  
 7 verändern. Neu sind vor allem immer ausgefeiltere Algorithmen, gestiegene Rechenleistungen, neue  
 8 Sensorik und damit ein Ansteigen der Datenmenge (Big Data). Neu sind auch die Verschmelzung von  
 9 virtuellen Welten und Realität, die Verbindung von „künstlicher Intelligenz“ und Maschinen, die  
 10 Vernetzung von Maschinen untereinander sowie die Interaktion von smarten Maschinen und Menschen. Die  
 11 digitale Vernetzung der Welt macht die Grenzen zwischen Märkten, Regionen, Unternehmen, Maschinen  
 12 und Menschen durchlässiger. Durch neue, digitale Netzwerke verändern sich Wertschöpfungsprozesse,  
 13 Markt- und auch Machtstrukturen. Entscheidend ist aber, die Digitalisierung als einen Prozess zu  
 14 verstehen, der von Menschen verantwortet wird und politisch gestaltbar ist. Digitale Arbeit enthält  
 15 Chancen für Beschäftigte, künftig selbstbestimmter und gesünder, in attraktiven Arbeits- und  
 16 Lernumgebungen Hand in Hand mit interaktiven Technologien zu arbeiten. Dafür ist es entscheidend,  
 17 dass Beschäftigte und Unternehmen gemeinsam Strategien für den Transformationsprozess entwickeln und  
 18 Gestaltungsmöglichkeiten für Gute digitale Arbeit erschließen. So können Chancen verwirklicht und  
 19 den Risiken der digitalen Arbeitswelt entgegengewirkt werden. Es geht uns um die gesellschaftliche  
 20 Gestaltung einer guten Zukunft von Arbeit und Leben im Zeichen zunehmender Digitalisierung.

21 Politische Plattformen, Initiativen und konkrete Projekte zur Arbeitswelt 4.0 zeugen auch von einem  
 22 hohen Maß an Kooperationsbereitschaft und einem gemeinsamen Gestaltungswillen von Politik und  
 23 Sozialpartnern. Politisch zeigen sich jedoch Konfliktlinien und offene Fragen, die den Diskurs um  
 24 „Arbeiten 4.0“ bislang nicht zu konkreten arbeitspolitischen Umsetzungsschritten geführt haben, um  
 25 die Rahmenbedingungen für Gute Arbeit in der digitalen Welt zu verbessern. In den nächsten Jahren

26 werden zentrale politische Weichenstellungen für die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt nötig  
27 sein. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die Potenziale für Gute Arbeit der Zukunft  
28 nutzen und warnen davor, die Digitalisierung als Vorwand für einen Abbau von Gewerkschafts- und  
29 Arbeitnehmerrechten zu missbrauchen. Auch in einer digitalisierten Wirtschaft bleibt die Regulierung  
30 von Arbeit umkämpft. Dies zeigen die aktuellen Auseinandersetzungen um das Arbeitszeitgesetz, die  
31 Mitbestimmung, den Beschäftigtendatenschutz oder den Umgang mit prekärer Beschäftigung oder Solo-  
32 Selbstständigkeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden angesichts dieser Debatten  
33 Standards für Gute Arbeit ausbauen und die Akteure vor Ort betriebsverfassungsrechtlich und  
34 gewerkschaftlich stärken. Es muss das Ziel bleiben, die digitale Transformation mit einer  
35 gemeinsamen Strategie zu meistern, um Beschäftigung zu sichern und zu fördern, die  
36 Arbeitsbedingungen zu verbessern und eine gesellschaftliche Polarisierung zu vermeiden. Hierfür gilt  
37 es insbesondere die Fundamente der Sozialpartnerschaft durch einen Ausbau der Tarifbindung zu  
38 stärken.

39 Der 21. Ordentliche Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand deshalb auf, in den kommenden vier  
40 Jahren ein **politisches Arbeitsprogramm für die Gestaltung Guter Arbeit in der digitalen Welt**  
41 umzusetzen. Neben der Fortsetzung der Initiativen zur Stärkung der Tarifbindung und der verfassten  
42 Mitbestimmung gehören hierzu folgende Kernbereiche:

#### 43 **1. Arbeitszeitsouveränität und ortsflexibles Arbeiten in digitalen Zeiten stärken**

44 Der DGB wird die gesellschaftliche **Debatte um mehr Arbeitszeitsouveränität** in den kommenden Jahren  
45 verstärken und gegenüber dem Gesetzgeber auf eine Unterstützung tariflicher Initiativen sowie eine  
46 Stärkung der Mitbestimmungsrechte und der individuellen Rechtsansprüche der Beschäftigten drängen.  
47 Flexibilität benötigt vernünftige Grenzen. Gerade in einer temporeichen digitalisierten Arbeitswelt  
48 bleiben ausreichende Schutzstandards für eine menschengerechte, gesundheitsorientierte  
49 Arbeitszeitgestaltung unerlässlich. Deshalb sind die derzeitigen Mindeststandards des  
50 Arbeitszeitgesetzes auch als notwendige Grundlage für mehr Arbeitszeitsouveränität unabdingbar.

51 Der DGB wird einen **Gestaltungrahmen für mobiles digitales Arbeiten** entwickeln. Wo möglich, sollen  
52 Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten, inklusive Homeoffice, erhalten, der durch  
53 entsprechende Mitbestimmungsrechte flankiert wird. Die Beweislast für eine Ablehnung soll beim  
54 Arbeitgeber liegen. Der DGB wird Anforderungen an die Gestaltung mobiler Arbeit definieren, die den  
55 Ansprüchen Guter Arbeit gerecht werden. Insbesondere darf mobiles Arbeiten nicht zum Privileg  
56 einzelner Gruppen werden. Mobiles Arbeiten muss allen als Option zur Verfügung stehen und zugleich  
57 auf dem Prinzip der Freiwilligkeit der Beschäftigten beruhen. Mobiles Arbeiten darf nicht mit einer  
58 Zunahme von Gefährdungen, etwa durch die Ausweitung der Arbeitszeit oder der Erreichbarkeit,  
59 einhergehen. Ein Rückkehrrecht auf den betrieblichen Arbeitsplatz muss gelten. Zudem muss der  
60 persönliche Kontakt zwischen den Beschäftigten und der betrieblichen Interessenvertretung  
61 (Betriebsräte, Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen) sowie zum gesamten betrieblichen Umfeld  
62 gewährleistet werden. Überdies muss bei jeder Form mobilen Arbeitens, und das gilt auch bei mobiler  
63 digitaler Arbeit, verbindlich geregelt sein, dass die Arbeitszeit erfasst und vergütet wird. Die  
64 Arbeit muss so organisiert werden, dass sie den ergonomischen Anforderungen nach dem Stand der  
65 Technik und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse gerecht wird und der geltende Rechtsrahmen  
66 für die tägliche Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz bzw. dem  
67 Dienstrecht und tarifvertraglichen Regelungen eingehalten wird. Dabei ist das Recht auf „Log Off“  
68 (Nicht-Erreichbarkeit) außerhalb der vereinbarten und festgelegten Arbeitszeit zu stärken.

69 Im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ wird der DGB in den kommenden Jahren die  
70 **Umsetzung von „Lern- und Experimentierräumen“** auf Basis der derzeit geltenden, gesetzlichen  
71 Grundlage sowie der aktuellen Förderbedingungen für eine zukunftsweisende Arbeitsgestaltung  
72 unterstützen. Gleiches gilt für weitere Forschungsinitiativen, die darauf abzielen, die Realisierung  
73 der Arbeitszeitbedarfe von Beschäftigten zu fördern und gleichzeitig den Gesundheitsschutz bei  
74 flexiblem Arbeiten zu stärken. Der DGB wird darüber hinaus die Diskussion vertiefen, wie  
75 Rationalisierungseffekte und Digitalisierungsgewinne für die Humanisierung der Arbeit und zu einer  
76 Verkürzung – und damit auch gerechteren Verteilung – der Arbeitszeit genutzt werden können.

## 77 **2. Arbeits- und Gesundheitsschutz 4.0**

78 Mit der Digitalisierung entstehen neue Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz  
79 durch neue Technologien, flexible Arbeitsstrukturen, mobiles Arbeiten, Mensch-Maschine-  
80 Interaktionen, digitale und indirekte Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten oder durch eine neue  
81 Transparenz der Arbeitsprozesse. Erste Belege durch den DGB-Index Gute Arbeit (2016) weisen darauf  
82 hin, dass insbesondere die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz dadurch steigen. Darüber hinaus  
83 bergen neue Technologien und Materialien unbekannte Gefährdungsrisiken, wie zum Beispiel explosive  
84 Dämpfe und gesundheitsgefährdende Stäube beim 3D-Drucker. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften  
85 werden sich daher umso mehr für eine Verbesserung des Arbeitsschutzes insbesondere unter den  
86 Bedingungen der Digitalisierung einsetzen und dabei die Geschlechterperspektive stärker betonen.

87 Die Verantwortung für einen optimalen, geschlechtersensiblen Arbeits- und Gesundheitsschutz und  
88 damit die Realisierung einer menschengerechten Arbeitsgestaltung muss auch weiterhin beim  
89 Arbeitgeber verbleiben. Die Grundlage für die Gewährleistung des Arbeitsschutzes ist die Erstellung  
90 einer ganzheitlichen, die psychischen Belastungen umfassenden Gefährdungsbeurteilung. Bisher erfüllt  
91 nur knapp die Hälfte der Unternehmen diese gesetzliche Anforderung – bei psychischen Belastungen  
92 nicht einmal ein Viertel. Der DGB wird deshalb weiter auf eine schnelle Stärkung des rechtlichen  
93 Regelwerks drängen. Angesichts steigender, vor allem psychischer Belastungen wächst der  
94 Handlungsbedarf. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich für eine größere Verbreitung,  
95 bessere Anwendung und höhere Verbindlichkeit von Gefährdungsbeurteilungen einsetzen. Hierfür ist der  
96 Vollzug zu stärken und das Personal insbesondere der Gewerbeaufsicht deutlich zu erhöhen. Bereits  
97 jetzt bestehen im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes umfassende Mitbestimmungsrechte  
98 der Betriebsräte. Ergänzend hierzu ist die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen an  
99 der Gefährdungsbeurteilung in den Rechtsvorschriften selbst zu verankern. Mit Blick auf den  
100 wachsenden Stress bei der Arbeit müssen Umsetzungsdefizite bei der Durchführung von  
101 Gefährdungsbeurteilungen und der Durchsetzung bestehender Mitbestimmungsrechte beseitigt werden. Die  
102 unzureichende Umsetzung in den Betrieben zeigt, dass es Bedarf an konkretisierenden Regelungen gibt,  
103 mit denen die betriebliche Umsetzung vereinfacht und beschleunigt wird. Zu diesem Zweck ist das  
104 Arbeitsschutzrecht u. a. durch eine Verordnung zum Schutz vor gefährdenden psychischen Belastungen  
105 (Anti-Stress-Verordnung) zu erweitern. Zu weiteren Verbesserungen soll auch die Umsetzung des  
106 gemeinsamen „Runden Tisches zur psychischen Gesundheit“ von DGB, BDA und BMAS dienen, der bis  
107 spätestens Ende des Jahres 2018 zu verbindlichen Vereinbarungen führen soll.

108 Der DGB setzt sich darüber hinaus dafür ein, die Gestaltungsmöglichkeiten digitaler Technologien und  
109 Assistenzsysteme für die gesundheitliche Prävention und Reduzierung von Arbeitsbelastungen nutzbar  
110 zu machen. Bei der Erhebung, Speicherung, Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Daten im  
111 Beschäftigungskontext muss jedoch die Wahrung der Persönlichkeitsrechte gewährleistet bleiben.

112 Angesichts der neuen technologischen Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten in digitalisierten  
113 Arbeitsprozessen ist der Datenschutz am Arbeitsplatz von zentraler Bedeutung, um die Beschäftigten  
114 vor Arbeitsverdichtung und psychischen Belastungen zu schützen. Deshalb sollte der Datenschutz  
115 künftig auch stärker als Teil des Gesundheitsschutzes unter digitalen Bedingungen aufgefasst werden.

### 116 **3. Mitbestimmung für die digitalen Transformationsprozesse stärken**

117 Um die Potenziale der Digitalisierung für nachhaltige wirtschaftliche und soziale Innovationen zu  
118 erschließen, müssen die Beschäftigten an den betrieblichen Veränderungsprozessen beteiligt werden  
119 und ihre Arbeitsbedingungen besser mitgestalten können. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften  
120 werden sich dafür einsetzen, dass hierfür insbesondere die verfasste Mitbestimmung gestärkt wird.  
121 Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Digitalisierung auf Organisationsabläufe, Arbeitsinhalte  
122 und -strukturen auswirkt und die Veränderung von Belegschaftsstrukturen befördern kann. Da es sich  
123 um eine strukturelle Transformation handelt, müssen strukturprägende Begriffe des  
124 Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze schutzzweckbezogen ausgelegt und  
125 gesetzlich fortentwickelt werden.

126 Qualitative Anpassungserfordernisse für die betrieblichen Interessenvertretungen aufgrund der  
127 Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben sich insbesondere in Bezug auf die **Stärkung der**  
128 **Mitbestimmungsrechte** für den digitalen Wandel:

- 129 • in Fragen der Arbeitsorganisation und Beschäftigungssicherung:  
130 Die betrieblichen Interessenvertretungen benötigen insbesondere für Zeiten von radikalen  
131 arbeitsorganisatorischen Umbrüchen, wie sie die Digitalisierung der Arbeitswelt nach sich  
132 ziehen wird, zur Sicherung der Beschäftigung ein umfassendes Mitbestimmungsrecht in allen  
133 Fragen der Arbeitsorganisation sowie bei Out- und Crowdsourcing oder Fremdvergabe. Das  
134 bestehende Initiativ-, Vorschlags- und Beratungsrecht zur Sicherung und Förderung der  
135 Beschäftigung muss zu einem erzwingbaren Initiativ- und Mitbestimmungsrecht ausgeweitet werden.  
136 Die durch die Digitalisierung der Arbeitswelt rasant zunehmende Fremdvergabe von Arbeit und  
137 die Ausgliederung von Arbeits- und Organisationseinheiten sind vielfach mit Betriebsübergängen  
138 verbunden. Beides muss gesetzlich ergänzend als Betriebsänderung qualifiziert werden, damit die  
139 betrieblichen Interessenvertretungen frühzeitig beteiligt werden. Der Schwellenwert für  
140 Betriebsänderungen muss abgesenkt werden, damit der Schutz besser gewährleistet ist. Darüber  
141 hinaus ist in Folge von Betriebsänderungen sowohl die Erzwingbarkeit als auch die  
142 Durchsetzbarkeit eines Interessenausgleichs gesetzlich zu verankern. Ein Interessenausgleich  
143 sollte nur wirksam werden können, wenn ein Sozialplan abgeschlossen worden ist.
  
- 144 • bei betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen:  
145 Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann mit dem Verlust von Arbeitsplätzen und Berufsbildern,  
146 aber auch der Entstehung neuer Jobs und Berufe verbunden sein. Um diesen Wandel im Sinne von  
147 Beschäftigungssicherung und Qualifizierung umfassend mitgestalten zu können, muss das  
148 bestehende Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Einführung von Maßnahmen der  
149 betrieblichen Berufsbildung im Falle drohender Qualifikationsdefizite oder -verluste, welches  
150 lediglich auf aktuelle und kurzfristig geplante Änderungen beschränkt ist, mit dem bestehenden  
151 Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zusammengefasst und zu

152 einem generellen Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung  
153 ausgebaut werden.

154 • im Arbeitsschutz:

155 Die Steuerung der Arbeitsprozesse beginnt bei der Konzeption der (digitalen) Arbeitsmittel.

156 Für eine wirkungsvolle Beteiligung der Interessenvertretungen im Arbeitsschutz bedarf es  
157 erweiterter Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Konzeption und Nutzung digitaler  
158 Arbeitsmittel. Diese Beteiligung muss bessere Möglichkeiten zur systematischen Überprüfung der  
159 inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen bei Zielvorgaben umfassen.

160 Es zeigt sich, dass auch die Arbeitsverdichtung in Folge des digitalen Wandels zunimmt.

161 Deshalb müssen die Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der  
162 Personalbemessung, wie zum Beispiel dem Personalausgleich bei regelmäßiger Überschreitung der

163 tariflich vereinbarten Arbeitszeiten, gestärkt werden. ~~Ab einer bestimmten Unternehmensgröße-~~  
164 ~~sind bei~~Bei der Einführung digitaler Innovationen sind obligatorisch quantitative und  
qualitative

165 Technikfolgenabschätzungen vorzusehen, zu denen der Betriebs- oder Personalrat konsultiert  
166 werden muss. Auf diese Weise werden die Arbeitgeber verpflichtet, gegenüber den betrieblichen  
167 Interessenvertretungen Transparenz herzustellen und ihnen Auskunft über die möglichen  
168 Auswirkungen der geplanten technologischen Neuerungen auf die Beschäftigten zu erteilen.

169 • zum Schutz von Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten:

170 In Folge der Digitalisierung der Arbeit und unter Einsatz von Methoden der „Big Data  
171 Analytics“ entstehen neue Möglichkeiten der Überwachung und Auswertung der Leistungen und des  
172 Verhaltens der Beschäftigten. Aufgrund weitreichender Möglichkeiten des Eingriffs in die  
173 Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ist ein wirkungsvoller Datenschutz unverzichtbar. Diese  
174 Gefahren erfordern bessere Möglichkeiten für die betrieblichen Interessenvertretungen, um die  
175 neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen durch die Europäische Datenschutzgrundverordnung, das neue  
176 Bundesdatenschutzgesetz und ein dringend von der Bundesregierung auf den Weg zu bringendes  
177 eigenständiges und detailliertes Beschäftigtendatenschutzgesetz im Rahmen der  
178 Betriebsverfassung, Personalvertretung und im kirchlichen Arbeitsrecht zu konkretisieren. Für  
179 die aktive Mit- und Ausgestaltung datenschutzrechtlich zulässiger Verarbeitungsprozesse der  
180 Interessenvertretungen in den Betrieben und Verwaltungen ist ein gesetzlich zu verankerndes  
181 erzwingbares und umfassendes Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung und  
182 Nutzung personenbezogener Beschäftigtendaten notwendig. Das gilt auch für im Rahmen von  
183 Auswahlverfahren automatisch generierte Entscheidungen, deren diskriminierungsfreier Charakter  
184 vom Arbeitgeber sichergestellt und seitens der Interessenvertretung überwacht werden muss. Dies  
185 ist erforderlich neben dem bestehenden – aber jetzt zu kurz greifenden – Mitbestimmungsrecht  
186 bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen, das ebenfalls zu einem  
187 Initiativrecht auszubauen ist.

188 • zum Schutz arbeitnehmerähnlicher Personen und von Scheinselbstständigen:

189 Die Digitalisierung der Arbeitswelt verstärkt die Ausbreitung von Beschäftigungsformen  
190 jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. Daher ist es notwendig, auch arbeitnehmerähnliche  
191 Personen, einschließlich der Beschäftigten, die zum Beispiel nur über Honorar- oder

192 Werkverträge an einen Betrieb gebunden sind (etwa „On-Site-Werkvertragsarbeiter“),  
193 ausdrücklich unter den Schutz der betrieblichen Interessenvertretungen zu stellen. Denn die in  
194 die betrieblichen Abläufe organisatorisch eingebundenen Personen sind in den Betrieb  
195 eingegliedert und arbeiten mit den anderen Beschäftigten zusammen.

196 Neben dem Ausbau der Mitbestimmungsrechte erfordert der digitale Wandel auch eine Verbesserung der  
197 Arbeitsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen. Informations- und  
198 Kommunikationstechnik muss für betriebliche Interessenvertretungen gerade in der digitalen  
199 Arbeitswelt ohne Probleme als Arbeitsmittel genutzt werden können. Daher bedarf es einer  
200 gesetzlichen Klarstellung, dass die betriebliche Interessenvertretung einen obligatorischen Anspruch  
201 auf Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnik bei Unternehmensüblichkeit hat. Darüber  
202 hinaus hat der Wandel durch die Digitalisierung der Arbeitswelt in ganz erheblichem Umfang  
203 Veränderungen im Betrieb bzw. in der Dienststelle zur Folge, aus denen in gleichem Umfang ein  
204 Beratungsbedürfnis von Betriebs- und Personalräten erwächst. Um eine Verzögerung bei der Klärung  
205 schwieriger Fragen, etwa bei Planung technischer Einrichtungen zu vermeiden und rasch in  
206 mitbestimmungspflichtigen Fragen die notwendigen Beratungskompetenzen nutzen zu können, ist die  
207 generelle Möglichkeit einer beschleunigten Beiziehung von Sachverständigen ohne vorheriges  
208 Einvernehmen mit dem Arbeitgeber und ohne Schwellenwertbeschränkung gesetzlich vorzusehen.

#### 209 **4. Eine Bildungsstrategie für die Arbeitswelt 4.0**

210 Mit der Digitalisierung verändern sich die Profile und beruflichen Anforderungen in der Arbeitswelt  
211 stark. Es gilt, die beruflichen Handlungskompetenzen der Menschen im digitalen Wandel zu stärken.  
212 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich deshalb dafür ein, eine **Bildungsstrategie** für  
213 Gute Arbeit in einer digitalisierten Welt umzusetzen, die sowohl die berufliche und akademische  
214 Ausbildung als auch das lebensbegleitende Lernen umfasst. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften  
215 halten an einem Bildungsbegriff fest, der mehr als die bedarfsgerechte fachliche Qualifizierung  
216 umfasst. Demnach hat Bildung auch die Persönlichkeitsentwicklung und Emanzipation zum Ziel.  
217 Investition in Bildung ist deshalb nicht in erster Linie Qualifizierung für Technik, sondern vor  
218 allem auch die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung. Das Ziel ist, die Beschäftigten in die Lage  
219 zu versetzen, kompetent, resilient, kollegial, kooperativ und kreativ mit neuen und auch komplexen  
220 Herausforderungen umgehen zu können. Eine solche Strategie sollte in der frühkindlichen Bildung  
221 beginnen, sich im schulischen Unterrichtsangebot fortsetzen, adäquate berufliche Aus- und  
222 Weiterbildungsmöglichkeiten auch an Hochschulen bieten und für alle Beschäftigten von den An- und  
223 Ungelernten über die Facharbeiterinnen und Facharbeiter bis hin zu den akademisch Qualifizierten  
224 gelten. Dabei ist darauf zu achten, die Angebote in allen Lebensphasen gleichermaßen für Mädchen und  
225 Jungen, Frauen und Männer anschlussfähig zu gestalten. Darüber hinaus ist zu gewährleisten, dass  
226 Nicht-Beschäftigte den Anschluss an die sich verändernde Arbeitswelt nicht verlieren. Dem  
227 Qualifizierungsbedarf infolge von Digitalisierungsprozessen muss insbesondere auch in klein- und  
228 mittelständischen Unternehmen wie im Handwerk Rechnung getragen werden, um innovationsfähig zu  
229 bleiben.

230 In den Transformationsprozessen zur Arbeitswelt 4.0 kommt es vor allem darauf an, die Kompetenzen  
231 aller Beschäftigten als zentrale Ressource für die Bewältigung der Herausforderungen durch den  
232 digitalen Wandel anzuerkennen und einzubringen. Deutschland hat mit seinem System der beruflichen  
233 Bildung und dessen sozialpartnerschaftlicher Steuerung einen entscheidenden Startvorteil, weil es

234 auf hohe formale Qualifikationen seiner Beschäftigten aufbauen kann. Diese Stärke gilt es  
235 auszubauen.

#### 236 **4.1 Ausbildung an die Herausforderungen anpassen**

237 Die Neuordnung der Ausbildungsberufe gestalten Staat, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften  
238 gemeinsam im Konsens. Durch dieses Verfahren sind die Berufe sehr nahe an den Anforderungen der  
239 Arbeitswelt. Viele Ausbildungsordnungen sind „gestaltungsoffen für betrieblich technische  
240 Erfordernisse“ formuliert, so dass neue Technologien bereits gut in die praktische betriebliche  
241 Ausbildung integriert werden können. Eine Verschlinkung der Ausbildung lehnen wir ab. Jede Form der  
Modularisierung in der Erstausbildung sowie die Ausweitung zweijähriger Ausbildungsberufe sind  
gerade in Zeiten der Digitalisierung kontraproduktiv. Die Sozialpartner müssen weiterhin die  
Veränderung von  
242 Ausbildungsberufen in den einzelnen Branchen systematisch prüfen. Damit die Veränderungen von  
243 Ausbildungsberufen schneller vom Berufsbildungssystem adaptiert werden können, regt der DGB mit  
244 seinen Mitgliedsgewerkschaften **Berufsfachkommissionen** von Bund, Ländern und Sozialpartnern an. Es  
245 ist von besonderer Bedeutung, dass betriebliche Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter sowie  
246 Ausbilderinnen und Ausbilder für die neuen Aufgaben in der Arbeitswelt 4.0 qualifiziert werden.  
247 Dafür schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Gründung von **Netzwerken guter Praxis**  
248 vor, in denen sich die Unternehmen und Verwaltungen mit den betrieblichen Interessenvertretungen  
249 sowie Vertreterinnen und Vertretern der Berufsschulen über Fragen der Ausbildung 4.0 austauschen.

250 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine Novellierung des  
251 Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ein, die die duale Ausbildung stärkt. Damit soll erreicht werden, dass  
252 die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) im Rahmen dieser Reform verbindlich gemacht wird und hier  
253 eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals verankert wird. Zudem muss die AEVO um  
254 Anforderungen an methodisch-didaktische und jugendpsychologische sowie interkulturelle Kompetenzen,  
255 an den Umgang mit neuen Technologien und an die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive ergänzt  
256 werden. Um dual Studierenden Zugang zu den Schutzrechten des BBiG zu ermöglichen, soll dessen  
257 Geltungsbereich auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums ausgeweitet werden.  
258 Verbindliche Durchstiege (zwei- in dreijährige Ausbildungen), eine gesicherte Freistellung für die  
259 Berufsschule sowie die Stärkung des Ehrenamtes sind dabei weitere wichtige Eckpunkte. Das Ziel einer  
260 Novellierung muss eine spürbare Verbesserung der Ausbildungsqualität für Auszubildende und dual  
261 Studierende sein.

262 Um diese Ziele auch im Handwerksbereich umzusetzen, ist analog auch eine Anpassung der  
263 Handwerksordnung erforderlich. Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) soll fester  
264 Bestandteil in Neuordnungsverfahren im Handwerk werden. Damit wird dieses wichtige Instrument der  
265 beruflichen Erstausbildung im Handwerk nicht nur verbindlich gesichert, sondern auch die Erarbeitung  
266 der Inhalte der ÜLU endlich flächendeckend von den Sozialpartnern gemeinsam erstellt.

267 Neben dem „Lernort Betrieb“ sind verstärkte Investitionen in die Modernisierung von berufsbildenden  
268 Schulen nötig. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass Bund ~~und~~ Länder  
269 und Kommunen einen **Pakt für berufsbildende Schulen** schmieden, um insbesondere die technische  
Ausstattung der  
270 beruflichen Schulen zu modernisieren und die regionale (wohnort- bzw. ausbildungsortnahe) Versorgung  
271 mit beruflichen Schulen zu sichern. Gleichzeitig sind Bund und Länder aufgefordert, eine

272 Qualitätsoffensive für die Lehre an berufsbildenden Schulen zu starten. Die Sicherung des  
273 Lehrkräftenachwuchses an den berufsbildenden Schulen hat eine besondere Bedeutung, hier bedarf es  
einer länderübergreifenden Zusammenarbeit. Auch deshalb  
274 sollte dieser Beruf durch verbesserte Arbeits- und Studienbedingungen attraktiv gestaltet sowie die  
275 Lehrstühle für Berufs- und Wirtschaftspädagogik und für Didaktik der beruflichen Fächer gestärkt  
werden. Für die Länderprogramme des sogenannten "Seiteneinstiegs" sind Mindeststandards einzuhalten.

#### 276 **4.2 Weiterbildung für berufliche Mobilität stärken**

277 Angesichts der unklaren Entwicklungen hinsichtlich der Beschäftigungsperspektiven und  
278 Rationalisierungspotenziale durch den digitalen Strukturwandel brauchen die Menschen die Möglichkeit  
279 für berufliche Weiterentwicklung und Mobilität. So sollen in einem bundesgesetzlichen Rahmen das  
Recht auf  
280 Weiterbildungsfreistellung mit Entgeltfortzahlung und Beratung, eine sichere Finanzierung, eine  
281 bessere Qualität der Weiterbildungsangebote und Mindeststandards für Beschäftigte in der  
282 Weiterbildung verankert werden. Dafür muss eine Finanzarchitektur für lebensbegleitendes Lernen  
283 geschaffen werden, die das Modell einer staatlichen Förderung für eine Weiterbildungsteilzeit  
284 beinhaltet. Das Recht auf Freistellung zur Weiterbildung mit Entgeltfortzahlung kann helfen,  
285 Freiräume für Qualifizierungszeiten zu ermöglichen und diese Ansprüche durchzusetzen. Wichtig ist  
286 dabei allerdings eine Abstimmung mit den betrieblichen Arbeitsprozessen, so dass  
287 Qualifizierungsinitiativen nicht zu mehr Arbeitsverdichtung führen oder daran scheitern. Außerdem  
288 sollte das Meister-BAföG für eine zweite und dritte Fortbildung geöffnet werden. Die  
289 Studienfinanzierung, das Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse und die berufliche  
290 Aufstiegsfortbildung sollten systematisch zusammengeführt werden. Für die Förderung von  
291 Qualifizierung und beruflicher Weiterbildung wird der DGB ein Gesamtkonzept entwickeln, das mit den  
292 tariflichen Ansätzen verbunden wird und mit betrieblichen Prozessen vereinbar ist.

#### 293 **4.3 Berufserfahrung anerkennen**

294 Aufgrund einer zunehmend flexiblen Produktion und kurzen Innovationszyklen werden in immer höherem  
295 Tempo berufliche Kompetenzen erneuert, ergänzt und ersetzt. Beschäftigte erwerben hierbei viele  
296 Kompetenzen direkt im Prozess der Arbeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb  
297 die Anerkennung von Berufserfahrung zu verbessern. Hierbei ist es notwendig, die non-formal und  
298 informell erworbenen Kompetenzen zu bewerten und anzuerkennen. Der DGB und seine  
299 Mitgliedsgewerkschaften wollen mit Bund, Ländern und Arbeitgeberverbänden eine nationale  
300 Validierungsstrategie entwickeln, die das bestehende Bildungs- und Qualifizierungssystem ergänzt und  
301 gesetzlich verankert. Für im Ausland erworbene Qualifikationen sollten die Verfahren zur Anerkennung  
302 verbessert werden. Eine große Hürde sind die fehlende Einheitlichkeit und Transparenz der  
303 Anerkennungsverfahren. Nicht alle Anerkennungsregelungen – insbesondere bei landesgesetzlich  
304 geregelten Berufen – sind analog zum Anerkennungsgesetz umgesetzt worden. Hier sind  
305 bundeseinheitliche, transparente Verfahren zu schaffen.

#### 306 **4.4 Hochschulen modernisieren und öffnen**

307 Die Digitalisierung erfordert an den Hochschulen Maßnahmen zur Sicherung angemessener  
308 institutioneller, personeller und finanzieller Ressourcen. Die in den Schulen gelegten Grundlagen

309 für Informations- und Digitalkompetenz („Digital Literacy“) sind in der Lehre an den Hochschulen  
310 systematisch auf curricularer Grundlage weiterzuentwickeln. Zu den Herausforderungen durch die  
311 Digitalisierung gehört eine qualitative Studienreform, die Studierende in die Lage versetzt,  
312 Digitalisierungsprozesse in der Arbeitswelt bewusst zu gestalten. Das setzt eine kritische Reflexion  
313 der Chancen und Risiken von Digitalisierungsprozessen im Studium voraus. Zugleich sind verstärkte  
314 Investitionen in die technische Modernisierung von Hochschulen sowie die Unterstützung und  
315 Qualifizierung von Lehrenden notwendig.

316 Die Digitalisierung trägt mit dazu bei, dass immer mehr Berufsfelder nur mit einem  
317 Hochschulabschluss zugänglich sind. Darum gewinnt eine Öffnung des Zugangs zum Studium neue  
318 Dringlichkeit. Der sozialen Ausgrenzung beim Hochschulzugang muss vor diesem Hintergrund entschieden  
319 entgegengewirkt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass die Zugänge  
320 von Beschäftigten mit beruflichen Qualifikationen zur Hochschule erleichtert werden. Deshalb  
321 schlagen sie vor, den Hochschulzugang für Menschen mit einer mindestens dreijährigen abgeschlossenen  
322 Berufsausbildung zu öffnen und vielfältige Lernarrangements sowie eine zielgruppengerechte  
323 Gestaltung der Studieneingangsphase zu ermöglichen. Das Modell eines ganztägigen Präsenzstudiums ist  
324 für viele Menschen, die bereits im Berufsleben stehen, nicht attraktiv. Der Ausbau von  
325 berufsbegleitenden Studiengängen ist an den staatlichen Hochschulen längst überfällig. Das  
326 Vollzeitstudium muss zugleich attraktiver gestaltet werden – wie durch die Abschaffung der  
327 Altersgrenze im BAföG und neue Instrumente der Erwachsenenbildungsförderung.

328 Es gilt die Stärken der beruflichen und der allgemeinen Bildung zu kombinieren. Bisher wurde der  
329 Veränderungsbedarf im Bildungssystem kaum mit Blick auf eine gemeinsame Reformperspektive für  
330 berufliche und allgemeine Bildung diskutiert. Wichtige Elemente einer solchen Reform wären die  
331 Durchlässigkeit sowie die Gleichwertigkeit und Anschlussfähigkeit beruflicher und hochschulischer  
332 Bildung.

333 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Mitbestimmung bei der Gestaltung von  
334 Studienordnungen und des Lernumfeldes in der Hochschule. Für den Hochschulbereich existiert in  
335 Deutschland kein mit dem der beruflichen Bildung vergleichbares System der sozialpartnerschaftlichen  
336 Steuerung. Das zentrale Element zur Sicherung der Qualität von Studiengängen stellt die  
337 Akkreditierung von Studiengängen dar. Den Berufspraxisvertreterinnen und -vertretern (Arbeitnehmer-  
338 und Arbeitgeberseite) kommt in der Akkreditierung eine besondere Rolle zu. Sie sind die Expertinnen  
339 und Experten für „Beruflichkeit“ im Studium. Doch die rechtlichen Grundlagen der Akkreditierung  
340 regeln die Entscheidungsbefugnisse und Mitwirkungsrechte für die Vertreterinnen und Vertreter der  
341 Berufspraxis nicht ausreichend. Insbesondere fehlen klare Benennungs- und Beteiligungsrechte für die  
342 Sozialpartner auf den verschiedenen Ebenen der Qualitätssicherung. Ebenso fehlen klare Regelungen  
343 für die Qualifizierung der Gutachterinnen und Gutachter, ihre Freistellung und die materielle  
344 Absicherung ihrer Tätigkeit. Der Beruflichkeit und Fachlichkeit von Studiengängen muss in der  
345 Akkreditierung stärker Rechnung getragen werden.

346 Für das Duale Studium schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften länderübergreifende  
347 Mindeststandards für die inhaltliche, organisatorische und vertragliche Ausgestaltung sowie die  
348 Verzahnung der unterschiedlichen Lernorte (Betrieb, Hochschule und ggf. Berufsschule) vor. Auch  
349 duale Studiengänge müssen die Wissenschaftlichkeit sowie die fachliche Breite der Ausbildung  
350 sichern. Sie müssen auf breite Beschäftigungsfelder vorbereiten, die den Studierenden eine  
351 nachhaltige Teilhabe am Arbeitsmarkt sichern. Der betriebliche Teil des Dualen Studiums soll in den  
352 Anwendungsbereich des Berufsbildungsgesetzes aufgenommen werden.

Der DGB setzt sich dafür ein, in allen Bundesländern an Hochschulen Kooperationsstellen Wissenschaft und Arbeitswelt zu etablieren. In den Kooperationsstellen wirken Wissenschaft und Gewerkschaften zusammen. Die Arbeit der Kooperationsstellen ist dauerhaft aus öffentlichen Mitteln zu finanzieren.

353 **4.5 Medienbildung stärken, Schulen digital fit machen**

354 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass Kinder und Jugendliche in der  
355 Schule zu einem kompetenten und kritischen Umgang mit neuen Technologien befähigt werden. Dies setzt  
356 voraus, dass die Länder entsprechend der Kultusministerkonferenz-Strategie „Bildung in der digitalen  
357 Welt“ die Medienbildung in ihren Lehrplänen verankern.

358 Eine umfassende Medienbildung zielt auf eine selbstbestimmte und urteilssichere Nutzung von  
359 digitalen Medien, eine kritische Reflexion ihrer Chancen und Risiken wie auch auf einen  
360 verantwortungsvollen und kreativen Umgang mit ihnen ab. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit  
361 Persönlichkeitsrechten, Datenschutz und den sozialen, politischen und ökonomischen Konsequenzen, die  
362 aus einer umfassenden Datennutzung oder -preisgabe resultieren können. Dies erfordert von Schulen  
363 medienpädagogische Gesamtkonzepte, die auf die Mündigkeit und informationelle Selbstbestimmung der  
364 Lernenden sowie auf die Stärkung der Demokratie in der digitalen Welt ausgerichtet sind. Der  
365 geschlechtersensible Einsatz und Umgang mit digitalen Medien sowie das Vermitteln von  
366 Medienkompetenz ist eine fächerübergreifende Aufgabe und muss sich so auch in den Lehrplänen der  
367 Bundesländer wiederfinden.

368 Die Vermittlung von Medienbildung und Medienkompetenz muss systematisch in der Aus- und Fortbildung  
369 der Lehrkräfte verankert werden. Zudem müssen Lehrkräfte geschult werden, digitale Medien sinnvoll  
370 für die Informationsbeschaffung, die Produktion von Medien sowie für die Differenzierung und  
371 methodische Anreicherung des Unterrichts nutzen zu können. Hierzu bedarf es Freiräume für die  
372 Erprobung und Implementierung neuer Unterrichtsformen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften  
373 fordern, dass die Möglichkeiten der Mitsprache und Mitbestimmungsrechte der Lehrkräfte bei der  
374 Auswahl und Nutzung von Lernsoftware oder Assistenzsystemen für den Unterricht gestärkt werden.

375 Für die Ausbildung einer Informations- und Digitalkompetenz müssen ausreichend technische,  
376 personelle und finanzielle Ressourcen in Schulen und Hochschulen bereitgestellt werden. Dafür ist es  
377 notwendig, dass sich der Bund an der Finanzierung der technischen Ausstattung von allgemeinbildenden  
378 und berufsbildenden Schulen beteiligt.

379 **5. Beschäftigtendatenschutz**

380 Die Anwendung digitaler Technologien und Big Data-Analytik werden für die Gestaltung von Arbeitswelt  
381 und Gesellschaft zunehmend zu einer Herausforderung. Es entstehen mit der Einführung von Cloud-  
382 Technologien und Crowdsourcing neue Möglichkeiten der Vergleichbarkeit, Auswertung und  
383 Skalierbarkeit von Arbeit. Leistungs- und Verhaltenskontrollen werden durch die Digitalisierung  
384 erheblich erleichtert. Diese werden zusätzlich durch ein externes Ranking von Kundinnen und Kunden  
385 verstärkt. Auch werden Auswahl- und Rekrutierungsverfahren zunehmend durch die Anwendung von  
386 Algorithmen auf Bewerberdaten gesteuert. Zudem treten auf dem Weg zur Industrie 4.0 neue  
387 Datenschutzfragen hinsichtlich der Mensch-Maschine-Interaktion oder Mensch-Roboter-Kollaboration  
388 auf.

389 Da Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten mit dem technischen Fortschritt in einem

390 bislang unbekanntem Ausmaß möglich sind, ist ein wirkungsvoller Datenschutz für Beschäftigte  
391 dringender denn je. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich deshalb für ein  
392 eigenständiges nationales Beschäftigtendatenschutzgesetz ein, das im Rahmen der 2016 in Kraft  
393 getretenen Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ermöglicht wird. Dieses Gesetz soll  
394 Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten im Zusammenhang mit Überwachung am Arbeitsplatz und im  
395 privaten Umfeld, beim Zugriff auf personenbezogene Daten bei Verwendung moderner  
396 Kommunikationsmittel, bei Verwertung und Aufbewahrung von Daten, im Umgang mit Netzwerken durch  
397 wirkungsvolle Mindeststandards sicherstellen.

398 Datenvermeidung und Datensparsamkeit sind unter Einsatz technischer Lösungen für die Beschäftigten  
399 zu verwirklichen. Hierfür sind konkretere Vorgaben zu risikospezifischen Speicherzeiträumen und  
400 Löschpflichten, Anforderungen an die Architektur der Datenverarbeitung zu entwickeln. Verstöße gegen  
401 den Datenschutz, wie es die DSGVO vorgibt, sind durch angemessene Schadensersatz- und  
402 Sanktionsregelungen zu ahnden. Die Verwertung von rechtswidrig erlangten Beschäftigtendaten als  
403 Beweis in disziplinarischen, vorgerichtlichen oder gerichtlichen Verfahren ist durch eine  
404 ausdrückliche gesetzliche Regelung zu verbieten. Es ist sicherzustellen, dass tarifliche und  
405 betriebliche Regelungen auch weiterhin ihre wichtige Aufgabe beim Schutz des informationellen  
406 Selbstbestimmungsrechts der Beschäftigten ausfüllen können.

407 Bei der Nutzung von „künstlicher Intelligenz“ für die Arbeitsorganisation oder Anwendung von  
408 Algorithmen für die Personalentwicklung in Betrieben und Verwaltungen ist darauf zu achten, dass  
409 ausreichende Transparenz gewährleistet ist und Diskriminierungen ausgeschlossen werden. Das gilt  
410 auch für Auswahlverfahren auf Grundlage automatisch generierter Entscheidungen, die dem Arbeitgeber  
411 zuzurechnen sind. Sie müssen von ihm überprüft sowie ihre Diskriminierungsfreiheit und die  
412 Beteiligung der Interessenvertretung sichergestellt werden.

#### 413 **6. Gestaltungsrahmen für neue Formen der Erwerbsarbeit wie digital organisierte** 414 **Plattformarbeit**

415 In der digitalen Arbeitswelt gewinnen neue Formen digital organisierter oder vermittelter Arbeit an  
416 Bedeutung. Online-basierte Plattformarbeit (Crowdwork) kann für die Beschäftigten Vorteile bieten,  
417 wie zum Beispiel einen leichteren Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten, Mobilität und eine hohe  
418 Flexibilität. Sie kann aber auch zu Prekarisierung und Verschiebung der Machtverhältnisse zu Lasten  
419 der Beschäftigten beitragen. Auch wenn es ein breites Spektrum an Arbeits-Plattformen gibt und diese  
420 teilweise unterschiedlich funktionieren, so ist es ein besonderes Problem, wenn Plattformbetreiber  
421 weder als Arbeitgeber noch als Auftraggeber auftreten. In diesen Fällen werden die Erwerbstätigen,  
422 die über Plattformen arbeiten, meist als Solo-Selbstständige geführt, obwohl die Selbstständigkeit  
423 deutlich eingeschränkt ist (Marktzutritt, Preisgestaltung, Weisungsunabhängigkeit u.a.). Betreiber  
424 von Arbeitsplattformen entgehen durch die Ablehnung der Arbeitgeberereignischaft größtenteils nicht  
425 nur der Steuer- und Abgabepflicht, sondern umgehen auch die Arbeits-, Sozial- und  
426 Mitbestimmungsrechte. Andere Plattformen bieten reguläre, soziale abgesicherte Arbeitsverhältnisse  
427 an. Damit entstehen Wettbewerbsverzerrungen, die die Prekarisierungstendenzen noch verstärken  
428 können. Deshalb bedarf es neben eines Wettbewerbsrahmens für Plattformen auch eines  
429 Gestaltungsrahmens für Crowdwork.

430 Crowdwork ist in Deutschland zurzeit zwar noch ein Randphänomen, hat jedoch erhebliche Potenziale  
431 zur Veränderung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsstrukturen. Eine Regulierung solcher digitalen

432 Geschäftsmodelle ist erforderlich, um Lohn-, Steuer- und Sozialdumping zu vermeiden sowie  
433 Qualitätsstandards – wie zum Beispiel den Meisterbrief im Handwerk – zu stärken. Gleichzeitig müssen  
434 die Auswirkungen von neuen Formen der Arbeitsorganisation – wie zum Beispiel durch Crowdsourcing –  
435 auf die Arbeitsbedingungen in den Betrieben sowie die Wertschöpfungsstrukturen eine stärkere  
436 Beachtung finden. Diese neuen Arbeitsformen dürfen nicht dazu dienen, vorhandene Schutzrechte der  
437 Erwerbstätigen zu unterlaufen.

438 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass auch bei digitaler Arbeit nur  
439 diejenigen als Selbstständige gelten, die es im wirtschaftlichen Sinne auch wirklich sind. Für die  
440 Anwendung des arbeitsrechtlichen Schutzes sind persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der  
441 Arbeitenden sowie ihre soziale Schutzbedürftigkeit ausschlaggebend. Zur besseren Durchsetzung des  
442 Schutzes ist eine Umkehr der Beweislast notwendig. Die Kriterien zur Bestimmung weisungsabhängiger  
443 Arbeit sollten auch dann entsprechend gelten, wenn technische Steuerungsmöglichkeiten oder  
444 Zielvereinbarungen personenbezogene Weisungen im traditionellen Sinne ersetzen und  
445 Arbeitsorganisation mithilfe moderner Arbeits- und Kommunikationsmittel die organisatorische  
446 Eingliederung in festen betrieblichen Arbeitsstrukturen mit konkreten Direktiven ablöst. Trotz der  
447 Entwicklung neuer, fluider Organisationsformen der abhängigen Arbeit, zu denen neben der  
448 Plattformarbeit auch unterschiedliche Matrixstrukturen zählen, bleibt der Betriebsbegriff der  
449 zentrale Anknüpfungspunkt zur Bestimmung der Reichweite arbeitsrechtlichen Schutzes. In der digital  
450 vernetzten Arbeitswelt bekommt die funktionale Komponente eines Betriebes mehr Gewicht. Es kommt  
451 entscheidend auf die Organisation der Arbeit und die einem unternehmerischen Zweck dienende,  
452 koordinierte Verwendung der Arbeitsergebnisse an. Auch arbeitnehmerähnliche Personen, einschließlich  
453 der Beschäftigten, die zum Beispiel nur über Honorar- oder Werkverträge an einen Betrieb gebunden  
454 sind, sind deshalb ausdrücklich in die betriebliche Mitbestimmung einzubeziehen. Gleiches gilt für  
455 die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Für die in die betrieblichen Abläufe  
456 organisatorisch eingebundenen Personen ist klarzustellen, dass die Eingliederung in Abläufe des  
457 Betriebs oder der Dienststelle das entscheidende Kriterium für die Zuständigkeit der betrieblichen  
458 Interessenvertretung ist.

459 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass auch bei Plattformarbeit ein  
460 arbeits- und sozialrechtlicher Mindestschutz gewährleistet wird und die Risiken der Prekarisierung  
461 minimiert werden. Dazu gehört auch eine ausreichende soziale Absicherung. Die Ausweitung der  
462 sozialen Sicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung mit finanzieller Beteiligung der Auftraggeber  
463 und Plattformbetreiber ist deshalb unumgänglich. Dafür bedarf es gewerberechtllicher  
464 Mindeststandards, die für das Betreiben der Internetplattformen auf dem deutschen Markt zwingend  
465 sind. Zudem sind verbindliche Mindestarbeitsbedingungen erforderlich, als Voraussetzung für  
466 Kooperation zwischen den „digital“ Beschäftigten und den Plattformen auf Augenhöhe. Mit dem Ausbau  
467 der bereits bestehenden rechtlichen Instrumente, wie dem Heimarbeitsgesetz, können insbesondere  
468 Mindestschutzstandards im Bereich des Arbeitszeitschutzes, des Entgelts und des Kündigungsschutzes  
469 auf neue Formen der digitalen Erwerbstätigkeit erstreckt werden.

470 Der DGB wird deshalb in den kommenden Jahren einen Ordnungs- und Regelungsrahmen für  
471 Beschäftigungsverhältnisse abseits des Normalarbeitsverhältnisses entwickeln, um Gute Arbeit zu  
472 fördern und Prekarisierungstendenzen entgegenzuwirken.

## 473 **7. Datenpotenziale für die Humanisierung der Arbeit nutzen**

474 Die Potenziale der digitalen Vernetzung von Menschen, Maschinen und Dingen gehen weit über  
475 Datenschutzaspekte hinaus. Die Nutzung der rasant wachsenden Menge an Daten in der digitalisierten  
476 Arbeitswelt hat weitreichende Auswirkungen auf arbeitspolitische und ökonomische, aber auch  
477 gesellschaftliche und ethische Fragen. So können Zielkonflikte zwischen der Effizienzsteigerung von  
478 Planungs-, Produktions- und Verwertungsprozessen auf der einen Seite sowie individuellen  
479 Handlungsspielräumen, Selbstbestimmung und Teilhabe auf der anderen Seite auftreten. Nach dem DGB-  
480 Index Gute Arbeit (2016) zeigt sich schon heute bei den Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt  
481 ein ausgeprägtes Gefühl des Ausgeliefert-Seins an die Technik.

482 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass die Möglichkeiten der Datennutzung  
483 unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen  
484 genutzt werden. Dafür wird der DGB die politische Debatte um die Nutzung und zu den Gefahren von  
485 Daten-Analytik und „künstlicher Intelligenz (KI)“ für selbstbestimmtes Leben und Arbeiten vertiefen.

#### 486 **8. Arbeitsforschung zur Arbeit in der digitalisierten Welt**

487 Der Arbeitsforschung kommt angesichts der Gestaltungserfordernisse des digitalen Wandels eine  
488 besondere Bedeutung zu. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen daher die **Umsetzung und**  
489 **Weiterentwicklung der Arbeitsforschungsprogramme** zur „Zukunft der Arbeit“ über das Jahr 2020 hinaus  
490 erreichen und werden sich dafür einsetzen, dass die Arbeitsforschung noch stärker auf Gute Arbeit  
491 ausgerichtet wird.

492 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich dabei dafür einsetzen, dass der  
493 Wissenstransfer der Arbeitsforschung durch eine **Plattform Gute Arbeit der Zukunft** auf- und ausgebaut  
494 wird. Dafür sollten die Forschung und deren Ergebnisse enger mit den arbeitspolitischen Akteuren in  
495 der betrieblichen Praxis vernetzt werden. Bestehende Strukturen, wie zum Beispiel durch die  
496 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung oder  
497 die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“, sollen stärker genutzt und ausgeweitet werden, um die  
498 Perspektive der betrieblichen Interessenvertretungen sowie die Partizipation der Beschäftigten  
499 weiter zu stärken. Außerdem muss in der Forschung zu Digitalisierung und der Zukunft der Arbeit auch  
500 die Geschlechterperspektive berücksichtigt werden. Dies gilt auch für die Umsetzung von geförderten  
501 „Experimentierräumen“ für die Gestaltung guter digitaler Arbeit.

502 Der DGB wird die Arbeitsweltberichterstattung im Rahmen des **DGB-Index Gute Arbeit** in den kommenden  
503 Jahren weiterentwickeln. Die wachsende Datenbasis des DGB-Index ermöglicht branchen- und  
504 gruppenbezogene, differenzierte Analysen der Arbeitsbedingungen und liefert damit wichtige  
505 Informationen über Veränderungen der Arbeit unter den Bedingungen der Digitalisierung. Der DGB-Index  
506 Gute Arbeit leistet damit einen wichtigen Beitrag zur öffentlichen Arbeitsweltberichterstattung. Der  
507 Einsatz des DGB-Index als Befragungsinstrument im betrieblichen Kontext ist darüber hinaus ein  
508 hilfreiches Werkzeug für beteiligungsorientierte Strategien zur Gestaltung guter Arbeitsbedingungen  
509 im digitalen Wandel.

510 Angesichts der bestehenden Unsicherheiten in Politik und Betrieben sowie Zukunftsängsten in der  
511 Bevölkerung regt der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften an, eine Kommission zum systematischen  
512 **Berufs- und Qualifizierungsmonitoring** und zu Perspektiven der Beschäftigungsentwicklung  
513 einzurichten. Hauptaufgabe dieser bei der Bundesregierung angesiedelten Kommission, der neben  
514 Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft auch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände angehören

515 würden, wäre die Entwicklung einer Strategie zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Innovation  
516 in der digitalen Arbeitswelt, eines Monitorings von künftigem Fachkräftebedarf sowie eines  
517 Frühwarnsystems für Beschäftigungsrisiken, die sich aus dem technologischen Wandel ergeben.

518 Das DGB-Arbeitsprogramm für die Gestaltung Guter Arbeit in der digitalen Welt ist mit dieser  
519 Schwerpunktsetzung erforderlich, um die zentralen Erkenntnisse des gewerkschaftlichen Diskurses um  
520 „Arbeiten 4.0“ in konkrete, politische Forderungen und Entwicklungsperspektiven für die Gestaltung  
521 der Arbeit unter den Bedingungen der Digitalisierung umzusetzen. Somit ist dieses Arbeitsprogramm  
522 eine Konkretisierung und Weiterentwicklung der im Jahr 2014 vom DGB-Bundeskongress beschlossenen  
523 „Leitlinien für gute digitale Arbeit“.

## **B011: Digitalisierung und Ausbildung 4.0**

Laufende Nummer: 026

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag B010
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Digitalisierung und Ausbildung 4.0**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Als DGB wollen wir die Digitalisierung mit unseren Positionen, vor allem auch im Bereich der
- 2 beruflichen Bildung, aktiv mitgestalten. Wir als DGB müssen weiterhin dafür eintreten, dass im
- 3 Zentrum der fortschreitenden Digitalisierung der Mensch und eine gute Ausbildung stehen.
  
- 4 Hierbei ist der Nutzen der Digitalisierung für Arbeitnehmer\_innen und Auszubildende in den Fokus zu
- 5 nehmen. Dabei geht es vor allem um Inklusion, Entlastung bei physischer und psychischer Belastung,
- 6 Zugang zur Ausbildung sowie Durchlässigkeit in der Bildung.
  
- 7 Ausbildung muss berufliche Handlungskompetenz vermitteln, denn auch in Zukunft werden Erfahrung,
- 8 Kompetenz und Professionalität die Basis für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung sein. Zu einem
- 9 ganzheitlichen Verständnis beruflicher Handlungskompetenz gehört die Förderung einer eigenständigen
- 10 und selbstbewussten Persönlichkeitsentwicklung ebenso wie die Befähigung zur kritischen Reflexion
- 11 und beteiligungsorientierten Arbeits- und Technikgestaltung. Das Verständnis für neue Technologien
- 12 und der Umgang mit Daten darf hierbei nicht vernachlässigt werden, dies muss bereits während der
- 13 Ausbildung durch neue Lehr- und Lernformen vermittelt werden.
  
- 14 Wir stellen uns entschieden gegen Meinungsbilder, die eine Verschlankung der Ausbildung fordern.
- 15 Daraus resultierend lehnen wir jede Form der Modularisierung sowie die Ausweitung zweijähriger
- 16 Ausbildungsberufe ab.
  
- 17 Um unsere Anforderungen an eine moderne Ausbildung voranzutreiben, soll der DGB alle zur Verfügung
- 18 stehenden Plattformen der beruflichen Bildung aktiv nutzen.
  
- 19 Das bedeutet eine aktive Beteiligung in den Gremien der beruflichen Bildung sowie die Einmischung in
- 20 Sozialpartnergespräche. Dafür ist es notwendig, dass der DGB die Mitglieder der
- 21 Berufsbildungsausschüsse der Kammern regelmäßig und umfangreich zu den aktuellen Entwicklungen
- 22 informiert sowie gegebenenfalls Schulungsangebote schafft.
  
- 23 Auf betrieblicher Ebene setzen wir uns dafür ein, dass Betriebs- und Personalräte sowie Jugend- und
- 24 Auszubildendenvertretungen mit Schulungs- und Informationsangeboten versorgt werden.
  
- 25 Das Thema Digitalisierung soll stärker als bisher in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit
- 26 aufgenommen werden. Es sollen (Bildungs-)Angebote und Formate zum branchenübergreifenden Austausch
- 27 unter der Überschrift Ausbildung 4.0 geschaffen werden.

## **Begründung**

Die Herausforderungen die durch die Digitalisierung in der Arbeitswelt entstehen sind enorm. Industrie 4.0, die Verlagerung – und Veränderung von Wertschöpfungsketten sowie die sich daraus ergebenden Herausforderungen an die Aus- und Weiterbildung der (zukünftigen) Fachkräfte bedürfen klarer gewerkschaftlicher, branchenübergreifender Handlungs- und Bildungskonzepte.

## B012: Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Laufende Nummer: 007

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss	
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung	
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit	
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 16:	Ergänzung
	Zeile 17 - 23:	Streichung
	Zeile 62:	Ersetzung
	Zeile 63 - 64:	Streichung
	Zeile 76 - 84:	Erledigt bei Annahme von Antrag B010
	Zeile 103 - 104:	Erledigt bei Annahme von Antrag B001
	Zeile 131 - 132:	Streichung
	Zeile 133 - 155:	Erledigt bei Annahme von Antrag B010
	Zeile 182 - 193:	Erledigt bei Annahme von Antrag B010
	Zeile 214:	Streichung
	Zeile 219:	Streichung

### Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Unter den Stichworten „Industrie 4.0“ und „Digitalisierung“ wird der aktuelle technologische  
2 Fortschritt diskutiert. Das lenkt den Blick oft auf technische, männerdominierte Branchen, Berufe  
3 und Tätigkeiten. Kaum diskutiert werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der  
4 Digitalisierung, z. B. auf Beschäftigte in frauendominierten Berufen. Dabei ist der digitale Wandel  
5 längst kein Branchenphänomen mehr. Heute sind nahezu alle Berufe von Digitalisierungsprozessen  
6 betroffen, ein Großteil der erwerbstätigen Frauen arbeitet mit digitalen Technologien. Die  
7 Aufgabenteilung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sowie die Verteilung  
8 von Frauen und Männern auf Branchen, Berufe und Tätigkeiten führen aber dazu, dass sich der digitale  
9 Wandel unterschiedlich auf weibliche und männliche Beschäftigte auswirkt.

10 Damit Frauen die Chancen der Digitalisierung nutzen können, wollen wir die digitale Zukunft  
11 geschlechtergerecht gestalten: **Gute Arbeit 4.0 für alle!** Wird der digitale Wandel im Sinne der  
12 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beeinflusst, eröffnet er Chancen für die gerechte Teilhabe von  
13 Frauen am Arbeitsmarkt, klassische Rollenbilder können aufgebrochen und Ungleichheiten zwischen  
14 Frauen und Männern beseitigt werden: **Gute Arbeit 4.0 geht nur mit Gleichberechtigung 4.0!**

#### 15 **I. GESCHLECHTERGERECHTE BILDUNG IN DER DIGITALEN WELT**

##### 16 **Digitalkompetenz geschlechtergerecht vermitteln**

Digitalkompetenz wird in der zukünftigen Arbeitswelt entscheidend sein. Sie muss geschlechtergerecht vermittelt werden. Deshalb fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund von den Gesetzgebern auf Bundes- und Landesebene:

17 ~~(Junge) Frauen sind zwar aktive Anwenderinnen digitaler Medien, das Wissen über die technische Seite~~

18 ~~der Digitalisierung ist jedoch zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt: Aufgrund sozialer~~  
19 ~~Prägung und traditioneller Berufsorientierung verfügen junge Frauen über geringere Kenntnisse in den~~  
20 ~~Bereichen Webanwendungen, Programmiersprachen und Einrichten – Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt~~  
21 ~~zukünftig sehr gefragt und damit entscheidend für die persönliche Beschäftigungsfähigkeit sein~~  
22 ~~werden. Denn kaum ein Beruf oder eine Branche wird mehr ohne Digitalkompetenz auskommen.~~

23 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den Gesetzgebern auf Bundes- und Landesebene,**

- 24 • die Erarbeitung einer Digitalisierungsstrategie, die eine gleichberechtigte Teilhabe an Nutzung  
25 und Gestaltung digitaler Technologien sicherstellt – unabhängig vom Geschlecht. Dafür müssen  
26 die notwendigen (finanziellen) Mittel zur Verfügung gestellt werden.
- 27 • die Vermittlung (informations-)technischer Kompetenzen zur Grundlagenschaffung von  
28 Digitalkompetenz („Digital Literacy“) als integralen Bestandteil des Unterrichtskanons an  
29 allgemeinbildenden Schulen unter dem Primat der Pädagogik vor der Technologie.

30 **MINT-Interesse von Frauen fördern**

31 Berufe in der IT-Industrie und dem Ingenieurwesen gewinnen durch den digitalen Wandel an Bedeutung.  
32 Frauen können diese Chancen nutzen und ihre Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten verbessern. Doch  
33 trotz eines langsam steigenden Frauenanteils in den MINT-Fächern entscheiden sich Frauen deutlich  
34 seltener für ein Studium im Bereich Maschinenbau, Elektrotechnik, Wirtschaftsinformatik oder  
35 Wirtschaftsingenieurwesen. Auch in nicht-akademischen MINT-Berufen sind Frauen unterrepräsentiert.  
36 Entscheiden sich junge Frauen für einen MINT-Beruf, sind die Arbeitsbedingungen und die  
37 Unternehmenskultur entscheidend für den erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

38 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den Gesetzgebern auf Landesebene,**

- 39 • das MINT-Interesse von Mädchen und jungen Frauen in Kindergärten und Schule stärker zu fördern.

40 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber und von bildungspolitischen Akteurinnen**  
41 **und Akteuren auf Bundesebene,**

- 42 • sich einzusetzen für eine umfassende Berufsorientierung, die eine Aufklärung über  
43 Beschäftigungssicherheit, Einkommenschancen und Aufstiegsmöglichkeiten mit einschließt und frei  
44 ist von Rollenklischees.

45 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,**

- 46 • eine gezielte und sachkundige Ansprache zur Gewinnung junger Frauen für (zukunftsichere) MINT-  
47 Berufe sowohl im akademischen als auch im nicht-akademischen Bereich.
- 48 • den Ablauf von Bewerbungsverfahren vom ersten Motivationsschreiben bis zur Einstellung  
49 geschlechterdifferenzierend zu gestalten.
- 50 • die Ausbildungsbedingungen in MINT-Berufen daraufhin zu überprüfen, ob sie sich für junge  
51 Frauen und Männer unterschiedlich darstellen, um einen diskriminierungsfreien Umgang mit  
52 weiblichen Auszubildenden sicherzustellen.

53 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von betrieblichen Interessenvertretungen,**

- 54 • sich noch stärker für die Belange weiblicher Auszubildender einzusetzen und sie bei ihrer  
55 beruflichen Entwicklung gezielt zu unterstützen.

56 **Berufsbilder weiterentwickeln, neue Berufe ergreifen**

57 Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt so massiv, dass neue Arbeitsfelder und damit neue  
58 Anforderungen an Ausbildungsinhalte entstehen. Auf die Vermittlung bisheriger Ausbildungsinhalte  
59 kann zumeist nicht verzichtet werden, der Umgang mit digitalen Technologien muss zusätzlich  
60 gewährleistet werden. Wo sich Aufgaben und Ausgestaltung von Tätigkeiten so weiterentwickeln, dass  
61 neue Berufsbilder entstehen, müssen Ausbildungsgänge angepasst werden.

62 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Gesetzgeber auf Bundes-berufsbildungspolitischen  
Akteurinnen und LänderebeneAkteure auf,**

- 63 • den künftigen Bedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erheben ~~und mit den Sozialpartnern die~~  
64 ~~Anpassung der Ausbildungsinhalte zu beraten.~~
- 65 • Zusatzqualifikationen für Digitalisierung und Vernetzung zu definieren.
- 66 • lebenslanges Lernen als Prinzip bereits in die Ausbildung zu integrieren.
- 67 • die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechend anzupassen.

68 **Weiterbildung stärken – für alle Beschäftigten!**

69 Durch die Digitalisierung verändern sich Arbeitsplätze, Tätigkeitsprofile und damit auch  
70 Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten. Um De-Qualifizierung und drohendem  
71 Arbeitsplatzverlust entgegenzuwirken, müssen die beruflichen Handlungskompetenzen der Beschäftigten  
72 durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden. Die mangelnde Vereinbarkeit von  
73 Weiterbildung mit Familienpflichten sowie der Verzicht auf die Ansprache von Teilzeitbeschäftigten  
74 führen zu einer Benachteiligung von Frauen (insbesondere Alleinerziehenden) bei  
75 Qualifizierungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene.

76 ~~**Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den Gesetzgebern auf Bundes- und Landesebene,**~~

- 77 ~~• die Stärkung der Weiterbildung durch die Einführung eines Weiterbildungssystems, das den Rahmen-~~  
78 ~~für Freistellung, Finanzierung, Beratung, Transparenz und Zertifizierung setzt, z. B. durch die~~  
79 ~~Stärkung des Rechts auf Bildungsteilzeit-~~
- 80 ~~• einen bundeseinheitlichen Rechtsanspruch auf Freistellung für Bildungsurlaub.-~~
- 81 ~~• die Einführung eines Kompetenz-Monitorings unter Einbindung der Gewerkschaften.-~~
- 82 ~~• die Mitbestimmung zu stärken und echte Mitbestimmung in der Betriebsverfassung zu schaffen.-~~
- 83 ~~• die Unterstützung von Weiterbildungsnetzwerken, um überbetriebliche Kooperationen zu~~  
84 ~~ermöglichen.-~~

85 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,**

- 86 • zielgruppengerechte Weiterbildungsangebote, die mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen  
87 (insbesondere Teilzeitarbeit) vereinbar sind.

- 88 • eine geschlechtergerechte Ansprache von Weiterbildungsangeboten.

89 **II. ARBEITSMARKT GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN**

90 **Beschäftigungsperspektiven sichern**

91 Mit der Digitalisierung geht ein Rationalisierungsprozess einher, der in einigen Branchen zu einem  
92 massiven Arbeitsplatzabbau führen kann. Berufe, in denen viele Frauen arbeiten, sind davon schon  
93 jetzt betroffen: Büro- und Sekretariatsberufe, Berufe im Verkauf, in Versicherungen und Banken sowie  
94 in der Gastronomie drohen durch die zunehmende Automatisierung wegzufallen. Gleichzeitig werden neue  
95 Berufe entstehen, von denen Frauen gleichermaßen profitieren (können) wie Männer.

96 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den verantwortlichen politischen und betrieblichen**  
97 **Akteurinnen und Akteuren,**

- 98 • Beschäftigungsprognosen differenziert nach frauen- und männerdominierten Branchen und Berufen  
99 zu erstellen.
- 100 • unter Einbindung der Sozialpartner Maßnahmenpläne zur Umqualifizierung zu erarbeiten.
- 101 • berufliche Perspektiven in männer- und frauendominierten Berufen geschlechtergerecht zu  
102 stärken.
- 103 • ~~die Tarifbindung zu stärken, die Qualifizierung auszubauen sowie die Mitbestimmung-~~  
104 ~~weiterzuentwickeln.~~

105 **Personenbezogene Berufe aufwerten**

106 Personenbezogene Dienstleistungen leiden trotz gesellschaftlicher Relevanz an einer geringen  
107 finanziellen Anerkennung. Die Aufwertung dieser Berufe ist eine zentrale gleichstellungspolitische  
108 Forderung. Der digitale Wandel verleiht dieser Forderung neue Durchsetzungskraft: Personenbezogene  
109 Dienstleistungen sind personengebunden und daher schwer substituierbar. Der Rationalisierung sind  
110 durch die Notwendigkeit menschlicher Interaktion Grenzen gesetzt. Es können Zeitersparnisse, die  
111 durch digitale Abläufe und Prozesse entstehen, genutzt werden z. B. für intensivere Interaktionen  
112 mit Patient/innen. Gleichzeitig besteht das Risiko, dass sich die Arbeitsbedingungen durch den  
113 Einsatz digitaler Techniken (z. B. durch lückenlose Kontrolle der Beschäftigten) verschlechtern.

114 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,**

- 115 • die Aufwertung sozialer Berufe voranzutreiben und einer Abwärtsspirale in der Lohnentwicklung  
116 entgegenzuwirken.

117 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,**

- 118 • die Arbeitsbedingungen zu verbessern und durch die Digitalisierung frei werdende Zeitressourcen  
119 zur Qualitätsverbesserung zu nutzen.

120 **Produktivitätssteigerung nutzen**

121 Durch den technologischen Fortschritt angestoßene Rationalisierungsprozesse können trotz

122 Qualifizierungsanstrengungen zu einem Beschäftigungsabbau führen. Sinkt wegen steigender  
123 Produktivität der Bedarf an Arbeitskräften, kehrt die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zurück  
124 auf die Agenda. Davon könnten insbesondere Beschäftigte mit Familienverantwortung profitieren. In  
125 jedem Fall müssen durch die Digitalisierung erzielte Produktivitätsgewinne auch in den Erhalt der  
126 Beschäftigungsfähigkeit investiert werden.

#### 127 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert,**

- 128 • eine gesellschaftliche Debatte zum Verhältnis von Produktivitätssteigerungen und  
129 Arbeitsverdichtung und deren gesellschaftlichen Folgen zu verbinden mit der Frage einer fairen  
130 Verteilung von Arbeit und den erwirtschafteten Gewinnen. Dabei muss die Arbeitszeitverkürzung  
131 bei Lohn- und Personalausgleich als Option zur Vermeidung von Beschäftigungsabbau **ebenso** in die  
132 Digitalisierungsdebatte eingebracht werden **wie die Einführung einer „Mindestarbeitszeit“.**

#### 133 **Plattformarbeit fair und sicher gestalten**

~~134 Die Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglicht neue Arbeitsstrukturen durch digitale Plattformen.  
135 Mit ihnen sollen auf der einen Seite soziale und haushaltsnahe Dienstleistungen effizienter,  
136 flexibler und zielgerichteter angeboten werden, auf der anderen Seite werden beim Crowdfunding  
137 digitale Arbeitsaufträge über Internet-Plattformen vergeben. Die neue Arbeitsform des **Crowdworking**  
138 wird von Frauen genauso oft genutzt wie von Männern. Die **Plattformisierung** sozialer und  
139 haushaltsnaher Dienstleistungen trifft insbesondere weibliche Beschäftigte. Crowdworkerinnen  
140 schätzen vor allen Dingen das höhere individuelle Vereinbarkeitspotenzial und die damit verbundene  
141 Chance, erwerbstätig zu sein. Den Beschäftigten im Bereich der sozialen und haushaltsnahen  
142 Dienstleistungen drohen prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Beiden Arbeitsformen gemeinsam ist, dass  
143 die Beschäftigten nur über ein geringes, nicht berechenbares Einkommen verfügen und in sozial nicht  
144 abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden.~~

#### 145 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,**

- 146 • ~~die Weiterentwicklung des Arbeitnehmer/innen-Arbeitgeberbegriffs und der  
147 Sozialversicherungssysteme, sodass soziale Standards (Vergütung, soziale Absicherung, Arbeits-  
148 und Gesundheitsschutz und Arbeitszeit) auch neue Beschäftigungsformen absichern.~~
- 149 • ~~die Klärung des Eigentums an (personenbezogenen) Daten.~~
- 150 • ~~die Tarifbindung in Dienstleistungsbranchen zu unterstützen, u. a. durch die Erleichterung der  
151 Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen.~~
- 152 • ~~die Festlegung eines Mindesthonorars, das oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt, da  
153 Sozialversicherungsbeiträge und Altersabsicherung allein von den Beschäftigten aufzubringen  
154 sind.~~
- 155 • ~~die Ratifizierung aller internationalen Arbeitsnormen zum Schutz der Beschäftigten.~~

#### 156 **Frauen in Führung – Rahmenbedingungen verbessern**

157 Die Digitalisierung erfordert das Arbeiten in vernetzten Welten in komplexen Arbeitszusammenhängen.  
158 Damit verbunden ist eine Veränderung der Anforderungen an Führung. Führungsstile der Zukunft  
159 scheinen zunehmend durch Kooperation geprägt. Daraus entstehen nicht zwingend neue Optionen für den

160 Aufstieg von Frauen in Führung. Vielmehr wird auch künftig der Aufstieg von Frauen keine  
161 Selbstverständlichkeit sein. Deswegen bedarf es weiterhin verbindlicher, gesetzlicher Vorgaben, um  
162 mehr Frauen in Führung zu bringen.

163 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,**

- 164 • eine Weiterentwicklung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern  
165 an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst mit dem Ziel, Frauen  
166 auf allen Hierarchieebenen in Führung zu bringen.

167 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,**

- 168 • die Gestaltung von teilender Führung oder Führung in Teilzeit.
- 169 • eine Abkehr von der Präsenzkultur.

170 **III. GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN 4.0**

171 **Mobiles Arbeiten und Home Office gestalten**

172 Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden sich die Arbeitsbedingungen durch mobiles  
173 Arbeiten stark verändern. Damit verbindet sich einerseits die Chance, private Bedarfe mit der Arbeit  
174 besser in Einklang zu bringen. Andererseits kann es zu einer Entgrenzung von Beruf und Privatleben  
175 kommen, u. a. getrieben durch die Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen. Es gilt zu  
176 berücksichtigen, dass Frauen Home Office oder mobiles Arbeiten häufiger nutzen als Männer, was die  
177 Teilhabe von Frauen im betrieblichen Kontext negativ beeinflussen kann: Beschäftigte sind seltener  
178 präsent, erhalten weniger Anerkennung für ihre Arbeitsergebnisse, haben seltener die Möglichkeit zu  
179 kooperieren und übernehmen nicht so oft Funktionen in der betrieblichen Interessenvertretung. Das  
180 trifft in besonderem Maße auf Frauen zu, denn sie nutzen häufiger Home Office und sind damit den  
181 negativen Folgen stärker ausgesetzt.

182 ~~**Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,**~~

- 183 ~~• einen Anspruch der Beschäftigten auf Home Office bzw. mobiles Arbeiten unter dem Gebot der~~  
184 ~~Freiwilligkeit der Inanspruchnahme für die Beschäftigten sowie ein (Rückkehr-)Recht auf den~~  
185 ~~betrieblichen Arbeitsplatz.~~
- 186 ~~• eine Pflicht zur Dokumentation aller außerbetrieblich erbrachten Arbeitszeiten.~~
- 187 ~~• die Stärkung der Mitbestimmungsrechte, u. a. bei Zielvorgaben und beim Gesundheitsschutz zur~~  
188 ~~Verbesserung der Arbeitsbedingungen.~~
- 189 ~~• ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten und festgelegten Arbeitszeit und~~  
190 ~~Erreichbarkeitsregelungen.~~
- 191 ~~• die Gewährleistung des Schutzes der Privatsphäre mithilfe eines wirksamen~~  
192 ~~Beschäftigtendatenschutzrechts inklusive der notwendigen Rahmenbedingungen für eine sichere~~  
193 ~~Vernetzung und Nutzung der Daten.~~

194 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,**

- 195 • die Präsenzkultur in Unternehmen aufzubrechen, damit mobiles Arbeiten nicht zum Hemmnis der  
196 beruflichen Entwicklung wird.
- 197 • alternative Möglichkeiten, wie vereinbarkeitsfreundliche Schichtpläne, Zeitkonten, Gleitzeit  
198 usw. für Beschäftigte, die nicht oder kaum mobiles Arbeiten und Home Office nutzen können.
- 199 • Gefährdungsbeurteilungen zu Mobilem Arbeiten und Home Office durchzuführen.

#### 200 **Mitbestimmung ausbauen**

201 Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsansprüche von Beschäftigten verändern sich mit dem rasanten  
202 digitalen Wandel und werden zunehmend als zentraler Schalthebel für gute Arbeit und ein gutes Leben  
203 betrachtet. Die Digitalisierung wird von den Beschäftigten umso positiver bewertet, je größer ihr  
204 Einfluss auf den Einsatz digitaler Technologien ist. Wenn durch die Digitalisierung neue  
205 Handlungsfelder für Interessenvertretungen entstehen, müssen sie mit entsprechenden  
206 Mitbestimmungsrechten ausgestattet werden. Bei unternehmensinternen Personalauswahlprozessen wird z.  
207 B. zunehmend auf die Verwendung von Algorithmen zurückgegriffen. Unter dem Stichwort „Talent  
208 Management“ werden Entscheidungen durch standardisierte Algorithmen getroffen, die häufig  
209 intransparent sind und (geschlechter-)diskriminierend wirken können. Betriebliche  
210 Interessenvertretungen sind in diesen Auswahlprozess nicht eingebunden und können damit keine  
211 Maßnahmen zur Diskriminierungsvorbeugung einleiten.

#### 212 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,**

- 213 • eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte, um die Digitalisierung zu gestalten, insbesondere  
214 die Mitbestimmungsrechte bei Änderungen im Arbeitsablauf ~~nach § 90 BetrVG~~ auszuweiten und  
215 deutlich niedrigschwelliger anwendbar zu gestalten.
- 216 • eine erzwingbare Mitbestimmung bei der Personalplanung, insbesondere bei der Verwendung von  
217 Algorithmen. Sie müssen diskriminierungsfrei und gendersensibel gestaltet sein, damit  
218 Bewerberinnen bei automatisierten Auswahlverfahren keine Nachteile erfahren.
- 219 • Initiativrechte und eine Erweiterung der Mitbestimmung bei Weiterbildung ~~nach § 96 BetrVG~~.

#### 220 **IV. GESCHLECHTERPERSPEKTIVE IN DER FORSCHUNG**

221 Der Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung ist seit einigen Jahren Gegenstand der  
222 Arbeitsmarktforschung. Damit die Auswirkungen auf Beschäftigungspotenziale, Qualifizierungsbedarfe  
223 und Verwirklichungschancen erkannt und entsprechende politische Maßnahmen ergriffen werden, müssen  
224 Geschlechterfragen durchgehend berücksichtigt werden.

225 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert**, die Geschlechterperspektive in folgenden Bereichen  
226 konsequent zu berücksichtigen:

- 227 • bei der Besetzung von Gremien und in der Erarbeitung von Regierungsprogrammen,  
228 • in der Arbeitsmarktforschung und  
229 • bei der Förderung und Vergabe von Forschungsprojekten, Professuren und Lehrstühlen. Dazu müssen  
230 klare geschlechterpolitische Anforderungen formuliert werden.

## B013: Rechte sichern - Rechte durchsetzen - Gewerkschaften stärken

Laufende Nummer: 093

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesvorstand
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 13: Ersetzung Zeile 17 - 18: Ersetzung Zeile 27 - 29: Ersetzung Zeile 44 - 45: Ersetzung Zeile 422: Ergänzung

### Rechte sichern - Rechte durchsetzen - Gewerkschaften stärken

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass der tiefgreifende
- 2 wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformationsprozess solidarisch im Sinne Guter Arbeit
- 3 gestaltet wird. Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte und Beschäftigte in allen Bereichen
- 4 müssen sich aktiv an dieser Gestaltungsaufgabe beteiligen können, um sicherzustellen, dass niemand
- 5 auf die Verliererseite gerät. Dazu bedarf es entschiedener politischer Rahmensetzungen.
  
- 6 Dem Wunsch nach mehr Selbstbestimmung und Teilhabe muss auch in der Arbeitswelt Genüge getan werden.
- 7 Die Sicherstellung der Tarifautonomie und die Stärkung der Tarifbindung sind notwendige
- 8 Voraussetzungen, damit die Gewerkschaften ihrem Auftrag der Gestaltung der Arbeit der Zukunft
- 9 nachkommen können.
  
- 10 Kein Unternehmen, keine öffentliche Einrichtung bleibt von den Umbrüchen verschont. Deshalb
- 11 engagieren wir uns dafür, dass die Mitbestimmung in Betrieb, Verwaltung und Unternehmen sowohl in
- 12 Deutschland als auch auf europäischer Ebene gestärkt wird.
  
- 13 ~~Überdies erweist es sich angesichts~~ Angesichts des tiefgreifenden Wandels der Arbeitswelt ~~als ist es~~  
notwendig, ~~-auch~~
- 14 die Arbeitnehmerrechte und deren Durchsetzung deutlich zu verbessern.

15

#### 16 **1. Stärkung der Tarifbindung**

- 17 Tarifverträge sind für die Gewerkschaften das wichtigste Instrument, um ~~den~~ für die Beschäftigten
- 18 ~~stärken-~~ Einfluss auf die Regelung ihrer Entgelt- und Arbeitsbedingungen zu verschaffe regeln. Sie ermöglichen
- 19 sichere, selbstbestimmte und wertgeschätzte Arbeit. Tarifverträge fördern Teilhabe und sind damit
- 20 ein grundlegender Baustein für gesellschaftliche Solidarität. Sie leisten einen entscheidenden
- 21 Beitrag zu einer Innovationskultur, die alle Beschäftigten einbezieht. Sie bieten einen
- 22 verlässlichen Rahmen für Kreativität und verbinden dies mit dem notwendigen Schutz für die
- 23 Beschäftigten. Flächentarifverträge sind, weit über die unmittelbar tarifgebundenen Beschäftigten
- 24 und Arbeitgeber hinaus, Maßstab für faire und transparente Arbeits- und Entgeltbedingungen sowie

25 fairen Wettbewerb und tragen so wesentlich zur Akzeptanz und Funktionsfähigkeit der sozialen  
26 Marktwirtschaft bei.

27 ~~Tarifverträge sind ein einzigartiges Angebot der Gewerkschaften an alle Beschäftigten und ihr~~  
28 ~~wichtigstes Gestaltungsinstrument, um Solidarität zu organisieren und~~ Tarifverträge sind ein Ergebnis  
29 ~~Machtgleichgewicht zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern auszugleichen~~ heißt auch: Tarifverträge  
30 sind ein einzigartiges Angebot an alle Beschäftigten. Gewerkschaften bieten den Rahmen für die  
31 Durchsetzung besserer Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Die Vorteile des  
32 Tarifvertrags zeigen sich auch jenseits von Kernthemen wie Entgeltfindung und Arbeitszeit. An der  
33 Schnittstelle zu gesetzlichen Regelungen setzen Tarifverträge z.B. auch Standards bei der  
34 Beschäftigungssicherung, bei der Aus- und Weiterbildung, bei der zusätzlichen Altersvorsorge oder  
35 der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Tarifverträge sind deshalb vor dem Hintergrund der  
36 grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie unverzichtbar für den deutschen Sozialstaat.

37 Aus all diesen Gründen hat der Kampf gegen die seit zwei Jahrzehnten schwindende Tarifbindung  
38 höchste Priorität für die im DGB zusammengeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften. Wir setzen uns  
39 gemeinsam mit aller Kraft für eine Umkehr dieses Trends und eine Stärkung der Tarifautonomie und der  
40 Tarifbindung ein.

41 Dafür werden wir uns mehr denn je auf unsere gewerkschaftliche Kernaufgabe konzentrieren: die  
42 Organisation von Solidarität. Wir sind entschlossen, durch eine gezielte Organisations- und  
43 Betriebspolitik, die demokratische Beteiligung der Beschäftigten, die Gewinnung neuer Mitglieder,  
44 durch tarifpolitische Konzepte für wenig erschlossene Bereiche, etwa im Handwerk, im  
45 Dienstleistungsbereich oder in Filialunternehmen, alle gewerkschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten  
46 zu nutzen, um die Tarifbindung zu erhöhen ~~– und wir werden die dafür notwendigen Ressourcen-~~  
47 ~~einsetzen.~~ Die Mitgliedsgewerkschaften unterstreichen dies durch ihre gewerkschaftliche  
48 Schwerpunktsetzung. Der DGB unterstützt dabei die Gewerkschaften auf der politischen Ebene.

49 Auch die Arbeitgeberverbände sind in der Verantwortung. Ihre Bindekraft ist schwach und ihre  
50 bisherigen Gegenstrategien – v.a. die Möglichkeit zu Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-  
51 Mitgliedschaften) – haben nicht nur versagt, sondern die Tarifbindung weiter erodieren lassen und  
52 die gezielte Tariffucht begünstigt. Auch um ihre eigene Rolle zu stärken, müssen die  
53 Arbeitgeberverbände sich wieder darauf besinnen, aktiv auf die Weiterentwicklung von Tarifautonomie  
54 und Tarifbindung hinzuwirken. Dafür stehen ihnen viele Wege offen - angefangen bei der Abschaffung  
55 des OT-Status, über die offensive Betonung der ordnungspolitischen Funktion von Tarifverträgen und  
56 der Bedeutung von Mitbestimmung für Innovations- und Produktivitätsfortschritte, bis hin zu einem  
57 aktiven Vorgehen gegen die Be- und Verhinderung der Arbeit von Betriebs- und Personalräten und gegen  
58 die gezielte Bekämpfung von Gewerkschaften (Union Busting).

59 In Ergänzung zu diesen eigenen Anstrengungen der Tarifparteien müssen aber gesetzliche  
60 Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine Stärkung der Tarifbindung erleichtern. Deshalb fordern  
61 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vom Gesetzgeber entschiedenes Handeln. Die ersten  
62 rechtlichen Fortschritte, die wir etwa mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz durchsetzen konnten,  
63 reichen längst nicht aus.

64 Zunächst muss die Bundesregierung in der laufenden Legislaturperiode dafür Sorge tragen, dass  
65 Tarifverträge kein Instrument zur Unterschreitung gesetzlicher Mindeststandards sein dürfen. Deshalb  
66 bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Forderung, dass **Tarifverträge** auch

64 zukünftig die Arbeits- und Entgeltbedingungen **günstiger als das gesetzliche Mindestniveau** bestimmend  
65 regeln und hinreichenden Schutz für die Beschäftigten schaffen müssen. Abweichungen durch  
66 Tarifvertrag unter das gesetzlich definierte Niveau dürfen nur für Alternativen im Sinne einer  
67 Äquivalenzregelung zulässig sein – wenn hierdurch eine eindeutige Besserstellung der Beschäftigten  
68 erreicht wird.

69 Um **Tariffucht einzudämmen**, ist bei Auf- und Abspaltungen und Betriebsübergängen die kollektive  
70 Fortgeltung des Tarifvertrages gesetzlich zu sichern. Diese gesetzliche kollektive Weitergeltung  
71 während der Nachbindung und Nachwirkung eines Tarifvertrages muss auch bei redaktionellen Änderungen  
72 oder Teiländerungen gelten. Um ein Zwei-Klassen-Recht im Betrieb auszuschließen, ist bei  
73 Aufkündigung der Tarifbindung durch den Arbeitgeber gesetzlich zu regeln, dass der nachwirkende  
74 Tarifvertrag auch für neu eingestellte oder neu aufgenommene Gewerkschaftsmitglieder gilt. Auch die  
75 Zulässigkeit von OT-Mitgliedschaften muss eingeschränkt werden – z. B. im Hinblick auf einen  
76 Blitzwechsel von Arbeitgebern in eine OT-Mitgliedschaft. Dazu gehört die gesetzliche  
77 Offenlegungspflicht der Arbeitgeber bezüglich einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband mit  
78 oder ohne Tarifbindung.

79 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern weitere Schritte zur **Erleichterung der**  
80 **Allgemeinverbindlicherklärung**: Die Blockademöglichkeit der Arbeitgeber im Tarifausschuss ist  
81 abzuschaffen. Der Abstimmungsmodus muss deshalb so verändert werden, dass im Tarifausschuss ein  
82 Antrag, der gemeinsam von den zuständigen Tarifvertragsparteien aus der betroffenen Branche  
83 eingebracht wird, nur mit Mehrheit abgelehnt werden kann. Außerdem sind gesetzliche Klarstellungen  
84 vorzunehmen, damit die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zum Schutz der Arbeitsbedingungen  
85 und fairem Wettbewerb tatsächlich erleichtert wird. Dies gilt auch für Tarifregelungen, die neben  
86 Aufgaben und Leistungen einer gemeinsamen Einrichtung noch andere Arbeitsbedingungen regeln. Diese  
87 Änderungen werden erforderlich aufgrund der herrschenden Verwaltungspraxis und der Rückwirkungen der  
88 zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung.

89 Eine stärkere Tarifbindung kann auch durch ein besseres **Vergaberecht** flankiert werden, so dass  
90 öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die tariftreu sind und Entgelte  
91 zahlen, die in den jeweiligen Tarifverträgen vorgesehen sind. Die entsprechende ILO-Konvention Nr.  
92 94 ist von Deutschland endlich zu ratifizieren. Insbesondere im Handwerksbereich dürfen Vergaben nur  
93 noch an tatsächlich tarifgebundene Innungsmitglieder erfolgen, die ihrem gesetzlichen Auftrag zum  
94 Abschluss von Tarifverträgen nachgekommen sind. Dies gilt auch für Vergaben im Sozialbereich, etwa  
95 für karitativ tätige Unternehmen.

96 Auch Innungen und Innungsverbände sollen ihrem ordnungspolitischen Auftrag nachkommen und  
97 Tarifverträge abschließen. Denn wer hoheitliche Aufgaben wahrnehmen will, muss auch alle anderen  
98 Aufgaben erfüllen. Dies muss besser durchgesetzt werden, ansonsten ist der Status als Körperschaft  
99 des öffentlichen Rechts abzuerkennen. Unverantwortlichen Praktiken, wie der Gründung  
100 mitgliederschwacher privatrechtlicher Tarifgemeinschaften durch Innungen oder von Leiharbeitsfirmen  
101 durch Kreishandwerkerschaften zur Unterbietung von Tariflöhnen, muss ein Riegel vorgeschoben werden.  
102 Die demokratische Teilhabe in der Innung muss bei Stimmrechten zu Tariffragen an die Zahl der  
103 Beschäftigten und nicht mehr an die Zahl der Betriebe gebunden werden.

104 Zur Durchsetzung von gewerkschaftlichen Forderungen bezüglich der Arbeits- und  
105 Wirtschaftsbedingungen ist das **Streikrecht** unverzichtbar. Es muss gestärkt und ausgeweitet werden.  
106 Einschränkungen des Streikrechts, durch wen auch immer, werden der DGB und seine

107 Mitgliedsgewerkschaften nicht akzeptieren. Das gilt für die Daseinsvorsorge ebenso wie für jeden  
108 anderen Wirtschaftsbereich. Deshalb erteilen wir auch Ankündigungsfristen, obligatorischen  
109 Schlichtungsverfahren vor einem Arbeitskampf oder gar Zwangsschlichtungen eine scharfe Absage. Das  
110 Streikrecht muss in der Praxis für das gesamte Spektrum **tariflich regelbarer Ziele** in den Arbeits-  
111 und Wirtschaftsbedingungen genutzt werden können. Außerdem müssen **Demonstrationsstreiks** zur Wahrung  
112 und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zulässig sein.

113 Auch Einschränkungen des Streikrechts durch Regelungen der **Europäischen Union** sind nicht hinnehmbar.  
114 Die EU-Grundfreiheiten dürfen gegenüber dem Streikrecht keinen Vorrang haben. Das im EU-Vertrag  
115 garantierte Streikrecht muss vorrangig gelten, auch wenn grenzüberschreitende Sachverhalte betroffen  
116 sind. Demonstrationen im Zuge von Streiks sind sowohl nach der Koalitionsfreiheit als auch nach der  
117 Versammlungsfreiheit zuzulassen; diesem sich gegenseitig verstärkendem Grundrechtsschutz muss  
118 Rechnung getragen werden. Das **Verbot von Streikbrucharbeit** durch Arbeitnehmerüberlassung ist zwar  
119 positiv gesetzlich geregelt worden. Es fehlt aber das Verbot von Streikbrucharbeit im Konzern durch  
120 Leiharbeiterinnen und -nehmer oder bei gelegentlicher Leiharbeit sowie bei sonstigen Formen der  
121 Fremdfirmenarbeit in von Arbeitskämpfen betroffenen Drittbetrieben.

122 **Solo-Selbstständige** sind häufig nicht weniger schutzbedürftig als Beschäftigte und sollten deshalb  
123 leichter unter Tarifverträge fallen können. Rechte und Pflichten in einer gemeinsamen Einrichtung  
124 sollen auch Solo-Selbstständige erfassen, damit insbesondere tarifliche Regelungen zur betrieblichen  
125 Altersversorgung oder zur Förderung der Berufsausbildung auf einer rechtssicheren Basis vereinbart  
126 werden können.

127

## 128 **2. Mitbestimmung stärken**

129 Für eine effektive Gestaltung und Rechtsdurchsetzung von Gesetzen und Tarifverträgen sowie  
130 passgenaue betriebliche Lösungen sind die Mitbestimmungsakteure in der betrieblichen  
131 Interessenvertretung, in der Unternehmensmitbestimmung und in der Selbstverwaltung des Handwerks  
132 unverzichtbar. Mitbestimmung ist das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft.  
133 Globalisierung und Digitalisierung, moderne Führungs- und Arbeitsorganisationsformen erfordern  
134 angesichts des Transformationsprozesses verbesserte Rahmenbedingungen für Mitbestimmung und  
135 Mitgestaltung auf gleicher Augenhöhe.

136

### 137 **2.1 Betriebs- und Personalräte besser schützen, Mitbestimmungsrechte erweitern**

138 Das Engagement und die Bildung von Betriebsräten und Personalräten muss besser geschützt werden.  
139 Zugleich müssen ihre Arbeit erleichtert und ihre Rechte verbessert werden. Deshalb müssen die  
140 entsprechenden Forderungen an den Gesetzgeber, die der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften im  
141 Rahmen ihrer gemeinsamen Offensive Mitbestimmung entwickelt haben, endlich umgesetzt werden.

142 Um die Betriebsratsbildung zu erleichtern und die in der Praxis anzutreffenden Behinderungen zu  
143 stoppen, ist ein wirksamer Schutz für alle an einer Betriebsratswahl aktiv Beteiligten erforderlich.  
144 Der bisherige Sonderkündigungsschutz muss früher einsetzen und für alle gelten, die bei einer  
145 Betriebsratsgründung aktiv mitwirken. Es ist eine nachhaltige Strafverfolgung bei  
146 Behinderungsversuchen zu gewährleisten, denn viele Fälle werden zwar öffentlich, aber nicht  
147 verfolgt, weil sie nicht als Officialdelikt gelten. Zur Erleichterung der Arbeit der Betriebsräte

148 mit ihren vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen ist die Erhöhung der Anzahl (teil-)  
149 freigestellter Betriebsräte notwendig. Anteilige sowie zeitlich gestaffelte Freistellungen sowie  
150 Teilfreistellungen – auch in Betrieben unter 200 Beschäftigten – sind unerlässlich. In kleinen  
151 Betrieben ohne Vollfreistellung sollte zumindest eine Teilfreistellung obligatorisch sein. Auch die  
152 zur Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen müssen bei der  
153 beruflichen Weiterentwicklung, einschließlich der Bemessung des Arbeitsentgelts von Betriebsräten,  
154 Berücksichtigung finden. Das Engagement in der Interessenvertretung der Belegschaft darf nicht in  
155 eine Sackgasse bei der beruflichen Weiterentwicklung führen.

156 Darüber hinaus besteht Bedarf zur Weiterentwicklung der Betriebsverfassung und der  
157 Mitbestimmungsrechte, damit den Betriebs- und Personalräten angesichts der tatsächlichen  
158 Entwicklungen der letzten Jahre und der Herausforderungen der Zukunft im Sinne eines ausreichenden  
159 Schutzes der Beschäftigten ein angemessener Regelungs- und Gestaltungsspielraum verbleibt oder  
160 eröffnet wird. Dazu gehört die Anpassung des betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmer- und  
161 Betriebsbegriffs und des personalvertretungsrechtlichen Dienststellenbegriffs an die Gegebenheiten  
162 digital vernetzter Arbeit: Der Betrieb ist grundsätzlich als Ort der räumlichen Verbundenheit von  
163 Arbeitsplätzen oder Arbeitsstätten zu sehen sowie als Ort der sozialen Verbundenheit und als ein auf  
164 miteinander verknüpften Arbeitsabläufen beruhender Tätigkeitszusammenhang von Beschäftigten.  
165 Räumliche Verbundenheit ist auch gegeben, wenn die Kommunikation oder der Tätigkeitszusammenhang  
166 zwischen Beschäftigten oder zu Arbeitgebern gewährleistet ist. Unter den Bedingungen der digitalen  
167 Vernetzung ist der räumliche Aspekt neu zu betrachten und zu bewerten. Trotz der Möglichkeit der  
168 Nutzung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten ist der Anwesenheits- und  
169 Nichtöffentlichkeitsgrundsatz bei Sitzungen von betrieblichen und europäischen  
170 Interessenvertretungen beizubehalten. Insbesondere dürfen keine Beschlussfassungen mittels der  
171 Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie, etwa per Videokonferenz, erfolgen.  
172 Denn die direkte persönliche Kommunikation ist unverzichtbar für eine vertrauliche Meinungsbildung  
173 und Entscheidungsfindung.

174 Die Personalbemessung gewinnt immer mehr an Bedeutung, u.a. weil Aufgaben stärker zielorientiert  
175 vergeben werden. Bei der Planung und Umsetzung von Personalbemessung zum Ausgleich in  
176 Belastungssituationen ist der Betriebsrat zwingend zu beteiligen ebenso wie bei einer qualifizierten  
177 Personalplanung. Zudem muss er auch selbst initiativ werden können, wenn wiederholt Verstöße gegen  
178 Arbeitszeitregelungen erfolgen. Die bereits bestehenden Initiativrechte zur Durchsetzung einer  
179 ausreichenden Personalbesetzung in Fällen des Mitbestimmungsrechts zur Ausgestaltung des Arbeits-  
180 und Gesundheitsschutzes bedürfen einer rechtlichen Klarstellung, um vorhandene Umsetzungshemmnisse  
181 zu beseitigen.

182 Damit Personalplanung und Beschäftigungssicherung besser mitbestimmt werden können, ist das  
183 bestehende Vorschlags- und Beratungsrecht zur Beschäftigungssicherung zu einem echten Initiativ- und  
184 Mitbestimmungsrecht auszubauen.

185 Die Probleme der Ausübung der Mitbestimmung bei (transnationalen) Unternehmenskooperationen bedürfen  
186 einer Erweiterung der tarifvertraglichen Regelungsmöglichkeiten im Rahmen des  
187 Betriebsverfassungsgesetzes, so dass eine zusätzliche, auch transnationale Arbeitnehmervertretung  
188 errichtet werden kann. Zudem müssen transnationale Interessenvertretungen und Kontakte zur Bildung  
189 transnationaler Arbeitsgemeinschaften ebenfalls durch tarifvertragliche Regelungen ermöglicht werden  
190 können. Grenzüberschreitende Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder neue  
191 Zusammenarbeitsformen in diesem Kontext machen das erforderlich.

192 Rechte müssen aber auch tatsächlich durchgesetzt werden können. In der Praxis der Arbeit der  
193 Betriebs- und Personalräte wie auch der Europäischen Betriebsräte ist weiterhin allzu oft eine zu  
194 späte und unvollständige Einbindung des jeweiligen Gremiums in Entscheidungen und Maßnahmen des  
195 Managements bzw. der Dienststellenleitung zu beklagen. Das kommt einer Missachtung der Rechte  
196 gleich, die zudem auch noch unzureichend sanktioniert ist. Zur Prävention von Verstößen durch den  
197 Arbeitgeber bedarf es eines weitergehenden, **allgemeinen gesetzlichen Unterlassungsanspruches**. Dieser  
198 muss, um effektiv zu sein, auch schnell durchsetzbar sein. Der Unterlassungsanspruch muss nach sich  
199 ziehen, dass der Arbeitgeber seine beabsichtigten Maßnahmen solange nicht durchführen darf, bis die  
200 gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Interessenvertretung erfolgt ist.

201 Die Tendenzschutzvorschrift und die Bereichsausnahme für Religionsgemeinschaften müssen gestrichen  
202 werden, die Rechte der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich müssen dem Niveau des  
203 Betriebsverfassungsgesetzes entsprechen.

204 Angesichts eines sich wandelnden Ausbildungsmarktes gilt es, die einschlägigen Vorschriften für  
205 Jugend- und Auszubildendenvertretungen den aktuellen Entwicklungen anzupassen. So ist beispielsweise  
206 die Altersbeschränkung des passiven Wahlrechts von Beschäftigten in Ausbildung längst nicht mehr  
207 zeitgemäß.

208

## 209 **2.2 Arbeitsbedingungen für Europäische Betriebsräte verbessern**

210 Auch für die Arbeit von **Europäischen Betriebsräten** (EBR) sind weitere Verbesserungen unverzichtbar.  
211 Dazu gehört eine im Bedarfsfall verbesserte persönliche Austausch- und Kommunikationsmöglichkeit  
212 insbesondere des sogenannten engeren Ausschusses. Auch die Rolle der Gewerkschaften ist durch ein  
213 Teilnahmerecht von Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern sowie von Expertinnen und Experten zu  
214 stärken; ihnen sollte ein eigenständiges Auskunfts- und Antragsrecht zugestanden werden, um die  
215 Arbeit der Interessenvertretung noch wirksamer unterstützen zu können. Probleme bereiten in der  
216 Praxis immer wieder die Folgen von Umstrukturierungen auf die Arbeit des Europäischen Betriebsrates  
217 und seine Zusammensetzung. Ein Übergangsmandat des bisherigen EBR bis zum Abschluss einer neuen  
218 Vereinbarung, wenn die alte ausläuft oder gekündigt wurde, wäre hier hilfreich. Zugleich wäre eine  
219 gesetzliche Verpflichtung zur Neuverhandlung sachgerecht, um Mitbestimmung weiter praktizieren zu  
220 können. Zur Verbesserung der länderübergreifenden Zusammenarbeit ist für die Mitwirkung eine  
221 weitergehende Definition von „transnationalen Angelegenheiten“ erforderlich. Ob bei  
222 länderübergreifenden Themen nur ein Land oder doch mehrere betroffen sind, sollte von der zentralen  
223 Leitung dargelegt und im Streitfall bewiesen werden müssen. Ein Hemmnis für aktive Mitglieder eines  
224 EBR ist die Ausweitung der Geheimhaltungspflicht. Um hier mehr Klarheit zu haben, muss die  
225 Beweislast für den Nachweis der Vertraulichkeit bei der Geschäftsleitung liegen. Dadurch kann eine  
226 missbräuchliche Informationspraxis und Entscheidung der zentralen Leitung vermieden werden. Zudem  
227 sollte gesetzlich klargestellt werden, dass sich diese Geheimhaltungspflicht nur auf Informationen  
228 bezieht, die objektiv als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens bzw. der  
229 Unternehmensgruppe vertraulich sind.

230

## 231 **2.3 Personalvertretungsrecht im öffentlichen Dienst weiterentwickeln**

232 Der öffentliche Dienst verändert sich dynamisch – genau wie der Arbeitsalltag in den Unternehmen.

233 Organisationsgrenzen werden verändert, neue Formen der Arbeitsorganisation und IT-Technik  
234 eingeführt. Die Personalvertretungsgesetze und insbesondere das Bundespersonalvertretungsgesetz  
235 stellen die Beteiligung der Beschäftigten aber nicht sicher. Mehr als 40 Jahre ohne eine Anpassung  
236 des Gesetzes an die Realität zeigen Wirkung und schwächen die Reformfähigkeit des öffentlichen  
237 Dienstes. Die Zuständigkeit des Personalrates muss aber in allen sozialen, personellen und  
238 organisatorischen Angelegenheiten gewährleistet sein. Dadurch entstehen keine Zuständigkeitsfragen  
239 und die Lösung kann schneller gefunden werden. Erforderlich ist auch das Initiativrecht des  
240 Personalrats, das dem der Dienststelle entsprechen muss. Nur dann kann von einer gleichberechtigten  
241 Zusammenarbeit die Rede sein. Personalräte sind zudem ab der Planung einer Maßnahme fortlaufend und  
242 umfassend mit Hilfe der einschlägigen Unterlagen zu informieren. Dem Personalrat muss bei Verstößen  
243 der Dienststellenleitung gegen Verpflichtungen aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz auch die  
244 Möglichkeit zustehen, diese Verstöße ahnden oder untersagen zu lassen. Hierzu ist auch, analog zum  
245 Betriebsverfassungsgesetz, die Schaffung entsprechender Straf- und Bußgeldvorschriften zu erwägen.  
246 Zudem muss das Personalvertretungsrecht Teilfreistellungen ermöglichen. Insgesamt gilt es, das  
247 Schutz- und Mitbestimmungsrechtsniveau der Personalvertretungsgesetze auf Bundes- und Länderebene  
248 auf das Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes zu heben und diese künftig laufend entsprechend  
249 anzupassen.

250 Bei ressortübergreifenden Angelegenheiten wie beispielsweise der Einführung neuer  
251 Informationstechnologien müssen die Beschäftigteninteressen durch die Einbindung der  
252 gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen gewahrt werden können. Dies wird zu einer größeren  
253 Akzeptanz der getroffenen Regelungen führen.

254 Das Personalvertretungsrecht muss sich dem Wandel der Arbeitsbeziehungen stellen. Von der Leiharbeit  
255 über In-Haus-Privatisierungen bis zu Dienst- und Werkvertragsnehmerinnen und -nehmern, deren  
256 Weisungsfreiheit nur auf dem Papier steht. Die Liste der Vertragsgestaltungen, mit denen Missbrauch  
257 betrieben, Beschäftigten grundlegende Rechte verwehrt und die Mitbestimmung umgangen wird, ist auch  
258 im öffentlichen Dienst lang. Um eine neue Ordnung der Arbeit im öffentlichen Dienst zu erreichen,  
259 muss das Personalvertretungsrecht ohne Einschränkungen auch für jene gelten, die für die  
260 Dienststelle oder für Angehörige der Dienststelle tätig sind, ohne beamten- oder arbeitsrechtlich an  
261 sie gebunden zu sein.

262 Übergangspersonalräte bei Umstrukturierungen sind erforderlich, um die Interessen der Beschäftigten  
263 auch in dieser Situation zu wahren. Das gilt auch bei der Überführung in private Rechtsform.

264 Die Einschränkungen gegenüber dem Bundespersonalvertretungsgesetz für die Betriebsvertretungen bei  
265 den ehemaligen Stationierungstreitkräften nach Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut und dem  
266 Unterzeichnungsprotokoll zum Zusatzabkommen müssen aufgehoben werden. Nach Herstellung der  
267 vollständigen völkerrechtlichen Souveränität der Bundesrepublik Deutschland ist die Einschränkung  
268 der betrieblichen Interessenvertretungsrechte für die Zivilbeschäftigten bei den militärischen  
269 Einheiten der Entsendestaaten in Deutschland nicht mehr begründbar.

270 Aufgrund der Dynamik des Wandels im öffentlichen Dienst und der Differenzierung von Strukturen  
271 bedarf es flexibler Lösungen zur Regelung von Beteiligungsrechten. Aus diesem Grund sind §§ 3 und §  
272 97 BPersVG zu streichen und wie im Bereich des Betriebsverfassungsrechts nach § 1 Abs. 1  
273 Tarifvertragsgesetz die Möglichkeit der tarifvertraglichen Vereinbarung von Zuständigkeiten der  
274 Personalvertretungen vorzusehen. Trotz der zu berücksichtigenden Einschränkungen im Bereich der  
275 Personalvertretungsgesetze durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und der

276 Verfassungsgerichtsbarkeit der Länder ergeben sich weite Spielräume für die Modernisierung dieses  
277 Rechtsgebietes.

278

#### 279 **2.4 Unternehmensmitbestimmung stärken und europafest machen**

280 Die **Unternehmensmitbestimmung** ist für die Sicherung von Beschäftigteninteressen und für die  
281 Gestaltung ihrer Zukunft von entscheidender Bedeutung. Sie muss verbessert und gestärkt werden. Alle  
282 Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten müssen über einen paritätisch-mitbestimmten Aufsichts-  
283 oder Verwaltungsrat verfügen. Auch für Aufsichtsräte mit Drittelbeteiligung muss es Verbesserungen  
284 geben: Die Konzernanrechnung ist wie im Mitbestimmungsgesetz zu regeln; die Kapitalgesellschaft &  
285 Co. KG ist wie im Mitbestimmungsgesetz zu gestalten, der Schwellenwert auf 250 abzusenken. Die  
286 Regelungen der Mitbestimmungsgesetze müssen auch für vergleichbare Einrichtungen im öffentlichen  
287 Dienst oder in kirchlicher Trägerschaft gelten. Die Unternehmensmitbestimmung soll zudem auf  
288 ausländische Rechtsformen mit Zweigniederlassung oder Verwaltungssitz in Deutschland erstreckt  
289 werden. Die Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung durch alte und neue Strategien muss ein Ende  
290 haben. Auch Stiftungen dürfen nicht zur Umgehung genutzt werden. Neun Unternehmen mit mindestens  
291 85.000 Beschäftigten praktizieren dies derzeit mit Hilfe der Konstruktion der Stiftung & Co. KG.  
292 Dazu kommt die Mitbestimmungsvermeidung unter Nutzung der „unternehmenslenkenden  
293 Beteiligungsträgerstiftung“, eines u. a. im Bereich des Lebensmittel-Discounts eingesetzten  
294 Geschäftsmodells. In dessen Rahmen wird ein Konzern in rechtlich selbstständige  
295 Regionalgesellschaften in der Form der GmbH & Co. KG unterhalb der Schwellenwerte des  
296 Mitbestimmungsgesetzes aufgespalten und von einer mitbestimmungsfreien Stiftung als Holding geführt.  
297 Etwa 250.000 inländische Beschäftigte haben deshalb keine Mitbestimmung im Aufsichtsrat.

298 Auch auf europäischer Ebene gibt es Handlungsbedarf, denn der Internationalisierungsprozess wird  
299 weiter voranschreiten. Insbesondere um den digitalen Transformationsprozess von Industrien und  
300 Dienstleistungen sozial zu gestalten, muss die Mitbestimmung in Europa gesichert, weiterentwickelt  
301 und ausgebaut werden. Deshalb setzen sich die Gewerkschaften im DGB dafür ein, Mitbestimmung als ein  
302 soziales Grundrecht in Europa zu verankern. Das bestehende Recht auf Unterrichtung und Anhörung  
303 macht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa zu Bürgerinnen und Bürgern mit demokratischen  
304 Rechten im Betrieb. Durch eine Richtlinie zur Mitbestimmung ist zu gewährleisten, dass die  
305 bestehenden Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten geschützt werden. Diese Richtlinie soll hohe  
306 Standards zu Unterrichtung und Anhörung setzen und Mindeststandards zur Mitbestimmung in Unternehmen  
307 europäischen Rechts wie der Europäischen Aktiengesellschaft oder der Europäischen Genossenschaft  
308 oder bei grenzüberschreitender Verschmelzung sowie bei allen weiteren aus der Anwendung europäischen  
309 Gesellschaftsrechts resultierenden Gesellschaftsformen einführen. Neue Richtlinien der EU-Kommission  
310 im Gesellschaftsrecht und Entscheidungen des EuGH dürfen nicht zu neuen Risiken für die  
311 Mitbestimmung führen. Es muss ausgeschlossen werden, dass die von der EU-Kommission geplanten  
312 Regelungen dazu führen können, dass Unternehmen ihren Sitz einfach in das Land mit den geringsten  
313 Beteiligungsrechten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlegen.

314 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern sowohl die Europäische Union als auch die  
315 Bundesregierung nachdrücklich dazu auf, zu verhindern, dass Unternehmen durch einen  
316 Rechtsformwechsel bzw. die Gründung von Briefkastenfirmen in einem anderen EU-Land ohne gesicherte  
317 Mitbestimmung diese einfach „abstreifen“ können. Weiterhin ist im SE-Beteiligungsgesetz  
318 klarzustellen, dass Mitbestimmung in einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) neu verhandelt

319 werden muss, wenn die Zahl der Beschäftigten in Deutschland über die Schwellenwerte der deutschen  
320 Mitbestimmungsgesetze steigt. Die europäische Integration darf nicht zum Abbau der Mitbestimmung  
321 führen. Dazu bedarf es der verstärkten Verständigung der Gewerkschaften auf europäischer Ebene.

322

### 323 **3. Selbstverwaltung im Handwerk zukunftsgerecht ausgestalten**

324 Auch die **Selbstverwaltung im Handwerk** muss sich den Herausforderungen des Transformationsprozesses  
325 stellen. Sie muss deshalb mitbestimmter werden: Im Handwerk erfordern insbesondere die zunehmende  
326 Polarisierung der Betriebsgrößen – in Richtung Kleinstbetriebe einerseits und kleinteilig  
327 organisierter Handwerkskonzerne und Unternehmensgruppen andererseits – neue Ansätze in der  
328 Mitbestimmungsfrage, da die Wahl von Betriebsräten nicht immer einfach ist. Die Strukturen der  
329 Interessenvertretung im Handwerk sind vor dem Hintergrund des grundlegenden Strukturwandels im  
330 Handwerk reformbedürftig. In den Innungen müssen die Mitbestimmungsrechte der Gesellenausschüsse  
331 gestärkt und besser durchgesetzt werden können. In den Handwerkskammervollversammlungen und  
332 Gesellenausschüssen der Innungen müssen alle Beschäftigten mit und ohne abgeschlossene  
333 Berufsausbildung ein aktives und passives Wahlrecht erhalten. Notwendig ist die Stärkung der  
334 Selbstverwaltung mit verbindlichen Freistellungsregelungen und Schutzrechten für  
335 Selbstverwaltungsmitglieder analog zum Betriebsverfassungsgesetz, sowie ein ausreichendes Budget im  
336 Haushalt der Kammer für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche in der  
337 Selbstverwaltung.

338 Da der betriebliche Organisationsgrad in Innungen stark rückläufig ist, besteht für  
339 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr die Möglichkeit, Beauftragte in den  
340 Prüfungsausschüssen zu werden. Die Verlagerung der Prüferbenennung auf die Ebene der Handwerkskammer  
341 löst dieses Problem und sollte deshalb ermöglicht werden: Sind Innungen von den Handwerkskammern  
342 ermächtigt, Prüfungen abzunehmen, so ist die Prüferbenennung analog der Regelungen des  
343 Berufsbildungsgesetzes vorzunehmen, d.h. durch die zuständigen Gewerkschaften direkt über die  
344 Handwerkskammern.

345 In den Handwerkskammern und Kammervereinigungen muss das Prinzip der Drittelbeteiligung durch eine  
346 paritätische Besetzung der Gremien abgelöst, die Vertretung der Frauen in den Gremien der  
347 Selbstverwaltung ausgebaut werden, auf politischer, organisatorischer und finanzieller Ebene die  
348 Trennung von Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und Deutschem Handwerkskammertag (DHKT)  
349 erfolgen sowie die Einführung eines unabhängigen Kammertags mit paritätischer Beteiligung der  
350 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter.

351

### 352 **4. Mehr Schutz durch bessere gesetzliche Arbeitnehmerrechte**

353 Um den Transformationsprozess mitgestalten zu können und eine wirksame Mitbestimmung der  
354 Interessenvertretungen der Beschäftigten zu gewährleisten, muss auch der gesetzliche Schutz der  
355 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer individuellen Interessen gestärkt werden.

356 Infolge veränderter Beschäftigungs- und Betriebsstrukturen fallen immer mehr Erwerbstätige aus dem  
357 Anwendungsbereich arbeitsrechtlicher Gesetze heraus, obwohl sie vergleichbar schutzbedürftig sind  
358 wie Beschäftigte. Der **Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff** in den jeweiligen Gesetzen muss deshalb  
359 nachjustiert werden. Dabei sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Privathaushalten

360 einzubeziehen. Neue Formen der Durchlässigkeit beim Personaleinsatz – etwa durch veränderte  
361 Auftragserteilung oder dem Einsatz in anderen Betrieben – müssen auch im gesetzlichen Schutz ihren  
362 Niederschlag finden.

363 Der **gesetzliche Mindestlohn** unterstützt die Tarifautonomie. Der Niedriglohnsektor konnte leicht  
364 eingedämmt werden. Weiterhin fordern wir aber, dass alle Ausnahmen ersatzlos gestrichen werden. Die  
365 Zahlung des Mindestlohnes ist Ausdruck des Rechts auf Menschenwürde und der Anspruch darauf muss  
366 deshalb für jede und jeden gelten. Es ist gut, dass insbesondere Frauen, Beschäftigte in  
367 Dienstleistungsbranchen, Minijobs und in Ostdeutschland von ihm profitieren. Auch viele ehemalige  
368 Minijobs wurden zu sozialversicherungspflichtiger (Teilzeit-) Arbeit zusammengelegt. Die Zahl der  
369 Beschäftigten, aber auch das Arbeitsvolumen stieg seit Einführung des Mindestlohnes. Dennoch ist das  
370 Ziel des Gesetzes, dass jeder alleinstehende Vollzeitbeschäftigte unabhängig werden soll von  
371 sozialen Transferleistungen, kein Altersarmutsrisiko mehr hat und von seinem Lohn leben kann, längst  
372 noch nicht erreicht. Daher bleibt es unser gewerkschaftliches Ziel, den Mindestlohn so  
373 weiterzuentwickeln, dass er existenzsichernd ist und mit ihm die genannten Ziele wirklich erreicht  
374 werden.

375 Die Ausgestaltung des **gesetzlichen Mindestlohns** und seine Kontrolle müssen verbessert werden. So ist  
376 klarzustellen, dass keine Anrechnung von Lohnbestandteilen auf den Mindestlohn erfolgen darf. Der  
377 DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen eine Aufweichung oder teilweise Abschaffung der  
378 Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten ab. Dies ist kein „Bürokratieabbau“, sondern begünstigt  
379 Arbeitgeber, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlen wollen, dabei nicht erwischt zu werden.  
380 Deshalb lehnen wir alle Vorstöße in diese Richtung strikt ab. Der DGB und seine  
381 Mitgliedsgewerkschaften fordern im Gegenteil, dass weitere Branchen, die wegen grober Verstöße und  
382 Schwarzarbeit bekannt sind – wie der Einzelhandel, die Landwirtschaft, das Gesundheits- und  
383 Wohlfahrtswesen, die sozialen Dienste, das Sicherheitsgewerbe sowie das Bäcker- und  
384 Fleischerhandwerk – unter die Dokumentationspflichten fallen und dadurch stärker kontrolliert  
385 werden können. Dazu gehören auch eine tagesaktuelle statt einer siebentägigen Aufzeichnungsfrist der  
386 Arbeitszeiten und die Bereithaltung der Aufzeichnungen am Arbeitsort. Für mobile Arbeitsplätze  
387 sollte eine elektronische Arbeitszeiterfassung eingeführt werden. Die verbesserte Durchsetzung des  
388 Mindestlohnes durch den Einzelnen und flankiert durch ein Verbandsklagerecht ist zusätzlich  
389 erforderlich, da in vielen Betrieben eben keine Kontrolle erfolgt.

390 Arbeitnehmerähnliche Personen sind künftig in das Mindestlohngesetz einzubeziehen, damit ihr Recht  
391 auf Menschenwürde, Berufsfreiheit und das Sozialstaatsprinzip besser realisiert werden können. Das  
392 verhindert einen sozialschädlichen Unterbietungswettbewerb, wenn zugleich die Auftraggeber  
393 verpflichtet werden, einen Zuschlag in Höhe des Arbeitgeber-Anteils zu den  
394 Sozialversicherungsbeiträgen pro Stunde zu zahlen und ein Stundenhonorar vereinbart ist. Echte Solo-  
395 Selbstständige und Kleinstselbstständige mit bis zu zwei Beschäftigten sollten wegen der  
396 vergleichbaren abhängigen Lage wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein  
397 branchenspezifisches Mindesthonorar durch Mindestvergütungsverordnungen erhalten.

398 Noch so gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen laufen aber leer, wenn es im Beschäftigungsverhältnis  
399 keine Sicherheiten gibt: Der **Kündigungsschutz** und die Bekämpfung von befristeten  
400 Arbeitsverhältnissen und Kettenbefristungen sind für jeden und jede Beschäftigte deshalb zentral.  
401 Wer befürchten muss, wegen Engagement oder Kritik gekündigt zu werden oder dass sein Vertrag nicht  
402 entfristet wird, der ist geknebelt und kann sich nicht ohne Risiko engagieren. Menschen brauchen  
403 Sicherheit und müssen planen können. Deshalb fordern wir diese Sicherheiten nach wie vor.

404 Auch deshalb sind **prekäre Arbeitsbedingungen** zurückzudrängen: Die Reform des  
405 Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze in der letzten Legislaturperiode zielte darauf  
406 ab, den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern  
407 zu verhindern und Leiharbeit auf ihre Kernfunktionen zurückzuführen. Bei der Leiharbeit war das ein  
408 erster Schritt. Die Flucht in alternative Vertragskonstruktionen konnte aber kaum eingedämmt werden.  
409 Sie ist weiterhin eine betriebliche Realität und die Zahl der Werkverträge mit Beschäftigten in  
410 Einsatzbetrieben nimmt stetig zu. In drei Vierteln der Betriebe stellen Betriebsräte fest, dass die  
411 Beschäftigten in Werkvertrags-Firmen zu schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen arbeiten  
412 müssen. Selbst dann, wenn reguläre Leiharbeit vorliegt, ist die Gleichbehandlung mit den  
413 Stammbeschäftigten keineswegs sichergestellt – nach wie vor ist eine Vielzahl von  
414 Missbrauchstatbeständen möglich. Bei der Leiharbeit sind deshalb – trotz der erzielten Fortschritte  
415 durch die Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer, das nun geltende Equal Pay nach neun Monaten und  
416 das partielle Streikbruchverbot – weitere Verbesserungen erforderlich. Dazu zählen vor allem mehr  
417 Mitbestimmung, ein allumfassendes Verbot, Leiharbeiterinnen und Leitarbeiter zum Streikbruch  
418 in Unternehmen und Konzernen einzusetzen, und ein Arbeitsplatzbezug bei der Höchstüberlassungsdauer,  
419 um Drehtüreffekte zu verhindern. Außerdem muss dafür Sorge getragen werden, dass Leiharbeit nicht  
420 mehr durch Innungen und Kreishandwerkerschaften, die einen hoheitlichen Auftrag erfüllen,  
421 organisiert werden darf.

422 Der DGB stärkt seine Antidiskriminierungspolitik. **Gleichbehandlung** ist grundgesetzlich garantiert.  
Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz muss das  
423 zentrale Problem bei der gerichtlichen Durchsetzung endlich besser geregelt werden durch eine  
424 verbesserte Beweislasteileichterung. Die zweimonatige Geltendmachungs- bzw. Klagfrist für Ansprüche  
425 ist auf mindestens sechs Monate zu verlängern, damit überhaupt eine reale Durchsetzungschance  
426 besteht. Die unionsrechtswidrigen Beschränkungen des Entschädigungsanspruchs und der Herausnahme von  
427 Kündigungen sind aufzuheben. Die Klagerechte der Interessenvertretungen müssen von einschränkenden  
428 Voraussetzungen befreit werden, entsprechende Klagerechte für Personalräte sind einzuführen. Die  
429 Antidiskriminierungsstelle ist durch eine bessere personelle Ausstattung zu stärken. Die  
430 Privilegierung der kirchlichen Arbeitgeber ist zu streichen.

431 Missstände im Betrieb und der Verwaltung müssen von Beschäftigten ohne Nachteile angezeigt werden  
432 können. Deshalb ist der **Whistleblowerschutz** endlich zu gewährleisten durch ein ausdrückliches Verbot  
433 von Benachteiligung beim externen Whistleblowing, entsprechende Unterlassungs-, Beseitigungs- und  
434 Schadensersatzansprüche, ein Leistungsverweigerungsrecht sowie die Beweislastumkehr im  
435 arbeitsgerichtlichen Verfahren. Es muss zudem der Anzeigenweg und das Verhältnis zwischen dem  
436 externen und internen Whistleblowing geregelt werden, und beim internen Whistleblowing muss  
437 ausgeschlossen werden, dass Hinweisgeberregelungen die Denunziation von Arbeitskolleginnen und  
438 Arbeitskollegen fördern oder sogar dazu verpflichten.

439 Auch **im Insolvenzfall** müssen Arbeitnehmerrechte geschützt werden. Dies gilt insbesondere bei  
440 Rückzahlungsforderungen bereits entlohnter Arbeit. Auch müssen Rolle und Befugnisse der  
441 Gläubigerausschüsse mit Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern ausgebaut werden. Schutzlücken  
442 beim Insolvenzgeld, wie etwa bei Folgeinsolvenzen oder für Guthaben aus Arbeitszeitkonten, sind zu  
443 schließen. Der Insolvenzgeldzeitraum ist auf sechs Monate auszuweiten.

444 Arbeitszeit- und Altersteilzeitkonten sind durch staatliche (statt privater) Garantien unmittelbar  
445 gesetzlich zu sichern – auch im Insolvenzfall.

446

## 447 **5. Rechtsdurchsetzung verbessern**

448 Rechte sind nur dann realisierbar, wenn sie auch wahrgenommen und durchgesetzt werden können.  
449 Deshalb kommt einer effektiven Rechtsdurchsetzung große Bedeutung zu. Erst durch sie wird  
450 sichergestellt, dass die geschaffenen Regelungen der Interessenvertretungen und die grundlegenden  
451 Beschäftigtenrechte auch tatsächlich ihre intendierte Schutzwirkung entfalten.

452 Die Realisierung des Arbeitsrechtes und des Arbeitsschutzes bedarf einer deutlich **besseren**  
453 **Personalausstattung** mit qualifiziertem und kontinuierlich fortgebildetem Personal der Aufsichts- und  
454 Kontrollbehörden. Insbesondere sind zusätzliche Ressourcen für die personalisierte Betreuung von  
455 Kleinunternehmen sowie KMUs und handwerklicher Betriebe durch eine Ansprechpartnerin bzw. einen  
456 Ansprechpartner nötig. Ebenso muss eine adäquate technische Ausstattung, die das Erfassen von Daten  
457 schon während einer Betriebsbesichtigung zulässt und so die Arbeit transparenter und effizienter  
458 gestaltet, zur notwendigen Standardausstattung zählen. Die Stellen bei der Finanzkontrolle  
459 Schwarzarbeit (FKS) sollten mittelfristig auf 10.000 aufgestockt werden. Die Kontrollen der FKS  
460 sollten sich nicht nur auf die organisierte Kriminalität konzentrieren, sondern verstärkt auch  
461 Prüfungen kleinerer, mindestlohnrelevanter Unternehmen in besonders kritischen Bereichen wie der  
462 Gastronomie, dem Einzelhandel und dem Handwerk umfassen. Zudem sollten präventive Streifenfahrten  
463 erhalten bleiben, um spontan auch Prüfungen in kleineren Betrieben vornehmen zu können. Der  
464 Prüfdienst der Rentenversicherung sollte aufgestockt werden, um die Prüfungen der  
465 Beschäftigteneigenschaft besser zu gewährleisten. Perspektivisch sollten **einheitliche**  
466 **Arbeitsinspektionen** aufgebaut werden, die einen umfassenden Kontroll- und Prüfauftrag mit  
467 vergleichbaren Sanktionsmöglichkeiten wie die FKS wahrnehmen. Dadurch werden Reibungsverluste  
468 zwischen verschiedenen Kontrollbehörden abgebaut und eine effizientere Rechtsdurchsetzung  
469 ermöglicht.

470 Die **Nachweispflichten des Arbeitgebers** über die Arbeitsbedingungen sind so zu verbessern, dass der  
471 Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen unverzüglich nach Abschluss des Arbeitsvertrages niederzulegen  
472 hat. Das muss für alle Arbeitsverhältnisse gelten. Bei Verstoß muss der Arbeitgeber die Beweislast  
473 für alle von ihm behaupteten Vertragsbedingungen tragen und einer Schadensersatzpflicht unterliegen.

474 Die bessere Rechtsdurchsetzung steht und fällt auch mit einem besseren **Sanktionssystem**, das sowohl  
475 angemessene und wirksame Bußgelder und Strafen vorsieht als auch eine bessere Durchsetzung von  
476 Rechten durch entsprechende Rechtsinstrumente ermöglicht. Zur Durchsetzung von tariflichen und  
477 gesetzlichen Rechten bedarf es nach wie vor eines **Verbandsklagerechts** für Gewerkschaften für Fälle  
478 des systematischen und kollektiv wirkenden Verstoßes des Arbeitgebers. Bußgelder sind prinzipiell zu  
479 erhöhen. Dafür ist ein am Vorbild der EU orientiertes System nach Umsatzgröße zu entwickeln.

480 Zur besseren **Prävention von Ordnungswidrigkeiten und Straftaten** ist eine Anbindung an das  
481 Landgericht (Kammer für Wirtschaftskriminalität) und die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften  
482 für Verstöße gegen arbeitsrechtliche Gesetze, das Betriebsverfassungsgesetz, das Gesetz über  
483 Europäische Betriebsräte sowie gegen Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung bzw. das  
484 Drittelbeteiligungsgesetz erforderlich. Die strafrechtlichen Regelungen bei Menschenhandel,  
485 Zwangsarbeit und ausbeuterische Arbeitsbedingungen sind so zu verbessern, dass sie spezifisch den  
486 Verstoß besser erfassen und das Strafmaß jeweils angepasst verschärft wird. Wie in den Verfahren zu  
487 Ansprüchen von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern auf Beitreibung ihrer

488 Sozialversicherungsbeiträge wegen zu gering gezahlter Löhne sollte eine Auftraggeber-Haftung für  
489 Sozialversicherungsbeiträge eingeführt werden.

490 Zur **Verbesserung der gerichtlichen Strukturen und Verfahren** sollte das System der Fachgerichte auch  
491 für den Europäischen Gerichtshof die Bildung von zwei Fachkammern vorsehen. Die gleichberechtigte  
492 Mitwirkung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern erfordert eine bezahlte Freistellung für  
493 ihre Weiterbildung sowie die Zusendung von Prozessakten in allen Instanzen. Die praktischen  
494 Erfahrungen mit den Verfahren zur Feststellung der Allgemeinverbindlichkeit in der  
495 Arbeitsgerichtsbarkeit haben gezeigt, dass die Wirkungen von Entscheidungen bei einem bereits  
496 erfolgten Austausch von Leistung und Gegenleistung – und dies gilt insbesondere für die  
497 Sozialkassen – auf die Zukunft begrenzt werden müssen. Schließlich muss auch die Zuständigkeit der  
498 Arbeitsgerichtsbarkeit für Solo-Selbstständige bei tarifvertraglichen Regelungen festgeschrieben  
499 werden.

## **B014: Keine Änderungen am Arbeitszeitgesetz! – Gesundheit schützen – Wirksame Kontrollen**

Laufende Nummer: 072

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Baden-Württemberg
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag B001 und B013
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Keine Änderungen am Arbeitszeitgesetz! – Gesundheit schützen – Wirksame Kontrollen**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, keine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes
- 2 zuzulassen. Die derzeit vom Deutschen Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA, der CDU und der FDP
- 3 formulierte Forderung, die tägliche Höchstgrenze zur Arbeitszeit von maximal 10 Stunden aus dem
- 4 Arbeitszeitgesetz zu streichen und die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 13 Stunden an bis zu sechs
- 5 Tagen in der Woche auszudehnen, sind strikt zurückzuweisen.
- 6 Darüber hinaus darf es keine Aufweichung der Dokumentationspflicht der Arbeitszeit geben. Des
- 7 Weiteren ist es notwendig, darauf hinzuwirken, dass die Zahl der Stellen in den staatlichen
- 8 Arbeitsschutzbehörden, den Gewerbeaufsichtsämtern und bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit
- 9 schnellstmöglich dem Bedarf angepasst und deutlich aufgestockt werden, damit die wirksamen
- 10 Kontrollen stattfinden können.

### **Begründung**

Die Arbeitgeber der Branche verstoßen bereits seit Jahrzehnten gegen das Arbeitszeitgesetz. Nun will der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA eine wöchentliche Betrachtung der Arbeitszeit erreichen, um so die Verstöße weiter verschleiern zu können. Zwar ermöglicht die europäische Arbeitszeitrichtlinie eine derartige Betrachtungsweise, dennoch ist dieses Ansinnen abzulehnen. Das Arbeitszeitgesetz sowie die Tarifverträge der Branche lassen bereits ausreichend flexible Arbeitszeiten zu, um auf Veranstaltungen und Betriebsspitzen reagieren zu können. In Tarifverträgen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) haben wir bereits mit dem Tarifpartner Langzeitkonten vereinbart, um die Situation der Arbeitnehmer, sowie der Arbeitgeber, angemessen zu berücksichtigen. Wenn viel Arbeit anfällt, ist es möglich, zusätzlich geleistete Arbeitszeit anzusparen. In ruhigeren Phasen oder wenn mehr Zeit für die Familie und Freizeit benötigt wird, kann dann weniger gearbeitet werden. In der Vergangenheit haben die Beschäftigten umsatzschwache Zeiten oft durch unbezahlte Mehrarbeit subventioniert. Aufgrund der Dokumentationspflicht im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns findet das in diesem Maße nicht mehr statt. Wer nun, wie vom DEHOGA gefordert, die tägliche Arbeitszeit gesetzlich ausdehnen will, spielt nachweislich mit der Gesundheit der Beschäftigten. Dass in der Branche immer wieder Überstunden gemacht werden, liegt nicht an einem zu engen gesetzlichen Rahmen, sondern daran, dass viele Betriebe schlecht organisiert sind. Wir brauchen

im Hotel- und Gaststättengewerbe verantwortungsvolle Schichtpläne und eine solide Personalplanung. Die Behauptung einer vermeintlich überbordenden Bürokratie, bei der Dokumentationspflicht der geleisteten Arbeitszeit, hat einzig den Zweck, den Mindestlohn zu unterlaufen. Auch das Arbeitszeitgesetz schreibt die Dokumentation von Arbeitszeiten vor, sodass die Arbeitszeiterfassung in den meisten Betrieben alltägliche Praxis ist und keine unverhältnismäßige Belastung darstellt. Es ist allein für Abrechnungszwecke betriebswirtschaftlich unerlässlich und für jeden Betrieb auch zu leisten. Das Gastgewerbe darf dabei keine Ausnahme sein. Darüber hinaus stellen wir fest, dass im Gastgewerbe überdurchschnittlich oft das Arbeitszeitgesetz missachtet wird und Dienstpläne manipuliert werden. Um eine erfolgreiche Durchsetzung des Arbeitszeitgesetzes sowie des Mindestlohngesetzes zu erreichen, ist es notwendig, die Branche stärker als bisher wirksamen Kontrollen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und die staatlichen Arbeitsschutzbehörden zu unterziehen. Dafür ist deutlich mehr Personal bei den Behörden erforderlich. Statt die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe weiter zu verschlechtern und damit das Image der Branche weiter zu beschädigen, sollten die Arbeitgeber daran arbeiten, das Gastgewerbe attraktiver zu gestalten, Tarifverträge weiter zu verbessern und Tarifbindung zu erhöhen. Es ist notwendig, die gesetzlichen bzw. tariflichen Arbeitszeiten einzuhalten, damit die Beschäftigten vor krank machenden Arbeitszeiten geschützt sind und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ermöglicht wird. Dann würden sich auch wieder deutlich mehr Menschen für eine Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe entscheiden.

## **B015: Verbandsklagerecht für Gewerkschaften**

Laufende Nummer: 079

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag B013
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Verbandsklagerecht für Gewerkschaften**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB wird beauftragt, sich zusammen mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften für die Schaffung eines
- 2 gewerkschaftlichen Verbandsklagerechts einzusetzen.

### **Begründung**

Immer häufiger werden Arbeitnehmer/innen durch ihre Arbeitgeber unter massiven Druck gesetzt, um berechnete und wünschenswerte Klagen vor Gerichten zu vermeiden. Dies führt unter Umständen dazu, dass eine auch aus gewerkschaftlicher Sicht notwendige und anzustrebende Klärung grundsätzlicher Probleme unterbleibt.

Gesetzliche sowie tarifliche Rechte können heute vielfach nur über persönliche Einzelklagen durchgesetzt werden. Dies ist für viele unserer Mitglieder mit einer hohen Hemmschwelle sowie mit finanziellen Belastungen und persönlichen Risiken verbunden.

Ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften wird zur wünschenswerten Klärung grundsätzlicher Fragen des Arbeits- und Sozialrechts losgelöst von der direkt betroffenen Person führen.

Basis dieses Verbandsklagerechts kann das Gutachten der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahre 2002 sein, wo in ausführlicher Art und Weise auf die Notwendigkeit eines solchen Verbandsklagerechts für Gewerkschaften hingewiesen wurde.

Darüber hinaus wurde auf dem Rechtspolitischen Kongress der Friedrich-Ebert Stiftung, des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung dieses Thema für „notwendig und wünschenswert“ diskutiert, indem ausgeführt wurde „... Ein kollektives Klagerecht sei immer dann sinnvoll, wenn Rechtsschutz sonst nicht effektiv zu gewährleisten sei, etwa weil der Einzelne nur minimale Einschränkungen erfährt, wegen derer sich eine Klage im Einzelfall zwar nicht lohne, die in der Summe aber erhebliche Schäden anrichten können. Auch wenn keine subjektive Rechtsverletzung vorliege oder bei Groß- und Massenschäden sei eine Kollektivklage sinnvoll!“

Die Bedeutung dieses Themas wird durch die Zusammenfassung des vorgenannten Kongresses noch einmal deutlich: „Ein Verbandsklagerecht sei aufgrund des Gebotes effektiven Rechtsschutzes grundrechtlich notwendig. Das bestehende System der reinen Individualklage sei unzureichend. Dieses Instrument sei dem Arbeitsrecht auch nicht völlig fremd. Die Verbände, insbesondere die Gewerkschaften sollten daher ein Klagerecht erhalten, wobei es zur Effektivität

auch gehöre, dass die Klage zur Hemmung von Verjährungs- und Ausschlussfristen führe.“

Es ist nicht einzusehen, dass Verbandsklagen im Verwaltungsrecht, im Naturschutzrecht, im Umwelt-Rechtsbehelfsgesetz, im Behindertengleichstellungsgesetz, im Tierschutz und im Zivilrecht Eingang in unser Rechtssystem gefunden haben, während es im Arbeits- und Sozialrecht hier einen weißen Fleck auf der Karte der Gerichtsbarkeit gibt.

## **B016: Für eine Ausweitung der Mindestlohnkontrollen**

Laufende Nummer: 067

<b>Antragsteller_in:</b>	NGG
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag B013
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Für eine Ausweitung der Mindestlohnkontrollen**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Nur eine wirksame Überprüfung des gesetzlichen Mindestlohns stellt die Wirksamkeit der
- 2 Lohnuntergrenze sicher. Der DGB fordert daher, Betriebsprüfungen auszuweiten und hierfür das für die
- 3 Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohns zuständige Personal in der Zollverwaltung aufzustocken.

### **Begründung**

Der Mindestlohn wirkt: Berechnungen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels zeigen, dass sich nach der Einführung des Mindestlohns im Januar 2015 das Lohnwachstum der anspruchsberechtigten Beschäftigten mit niedrigen Löhnen deutlich beschleunigt hat. Dennoch lag auch im ersten Halbjahr 2016 der vertragliche Stundenlohn von rund 1,8 Millionen anspruchsberechtigten Beschäftigten noch immer unterhalb der damaligen gesetzlichen Grenze von 8,50 Euro brutto pro Stunde.

In Deutschland gibt es mehr als 2,1 Millionen Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten. Dem standen in 2017 ca. 50.000 Betriebsprüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit gegenüber. Damit wurden lediglich 2,4 Prozent der Betriebe überprüft.

Bis zum Jahr 2022 sollen in der Zollverwaltung die 2015 beschlossenen 1.600 zusätzlichen Planstellen für die Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohns besetzt sein. Derzeit stehen 7.211 Planstellen zur Verfügung. Hochgerechnet auf Basis der durchgeführten Prüfungen in 2017 könnten bei voller Personalstärke dann jährlich 60.000 Prüfungen durchgeführt und damit auch nur 2,9 Prozent aller Betriebe geprüft werden.

Die Anzahl der aufgedeckten Verstöße steigt mit der Anzahl der Überprüfungen. Dies zeigt, dass das Mindestlohngesetz nicht eins zu eins in die Praxis umgesetzt worden ist. Alleine im Gastgewerbe wurden in den vergangenen beiden Jahren bei zehn Prozent der überprüften Betriebe Verfahren wegen Nichteinhaltung des Mindestlohns eingeleitet.

Dem muss Rechnung getragen werden: Die Personalkapazitäten in der Zollverwaltung müssen über die bereits beschlossenen Stellen hinaus stark erweitert werden.

## B017: 13,50 € Mindestlohn

Laufende Nummer: 060

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung als Material zu Antrag B013
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Titel: Ersetzung Zeile 1 - 3: Ersetzung

### 13,50 € Mindestlohn

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

**Neuer Titel:** Für einen existenzsichernden Mindestlohn

- 1 ~~Die Forderung nach einem~~ Der DGB fordert, den gesetzlichen Mindestlohn ~~soll~~ mittelfristig auf ~~13,50-~~ 13,50- Euro erhöht werden. Dabei soll eine
- 2 ~~Dynamisierung und Anpassung an die Lohnentwicklung, Produktivität und Preissteigerung sowie erstmals~~
- 3 ~~ab 2018 eine jährliche Überprüfung gewährleistet werden~~ ein existenzsicherndes Niveau anzuheben.

### Begründung

Die Zahl der Aufstocker durch ALG II, deren Einkommen trotz Vollbeschäftigung so niedrig ist, dass der Staat dazu zahlen muss, wächst ständig. Das ist eine unmittelbare Folge von Dumpinglöhnen, atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Leiharbeit. Dadurch werden indirekt Unternehmen subventioniert, die die Beschäftigte am meisten ausbeuten.

In den zehn Argumenten des DGB für Mindestlohn steht an erster Stelle: „Mindestlöhne stellen sicher, dass Menschen von ihrer Arbeit leben können und keine weitere Unterstützung vom Staat benötigen.“

Die Forderung von 8,50 € ist veraltet und muss aktualisiert werden.

Hinzu kommt, dass ein Mindestlohn von 13,50 € die Gefahr von Altersarmut vermindern wird, weil eine höhere Rentenanwartschaft erwirtschaftet wird. Bei einem Mindestlohn von 13,50 € wird der Staat zudem Geld sparen, weil kein Vollbeschäftigter mehr aufzustocken braucht.

## **B018: Aktiv gegen Mobbing von Betriebs- und Personalräten**

Laufende Nummer: 073

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Baden-Württemberg
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung als Material zu Antrag B013
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 2 - 5: Streichung

### **Aktiv gegen Mobbing von Betriebs- und Personalräten**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB setzt sich dafür ein, dass:
- 2 • ~~ausreichende politische und organisatorische Kapazitäten im DGB bzw. rechtliche Kapazitäten bei~~
- 3 ~~der DGB Rechtsschutz GmbH bereitgestellt werden, um betroffene Betriebsrätinnen und~~
- 4 ~~Betriebsräte, Betriebsratsgremien sowie Einzelgewerkschaften bei der Gegenwehr gegen BR-Mobbing~~
- 5 ~~wirksam beraten und unterstützen zu können,~~
- 6 • zusammen mit den Einzelgewerkschaften und dem Europäischen Gewerkschaftsbund „Union Busting“
- 7 und BR-Mobbing auf Bundes- und Europaebene thematisiert werden, um gewerkschafts- und
- 8 länderübergreifend gegen diese Entwicklung vorgehen zu können,
- 9 • der Bundesverband der Arbeitgeber sowie die entsprechenden Landesverbände mit aktuellen
- 10 Vorfällen konfrontiert und zur Bekämpfung des BR-Mobbings durch deren
- 11 Mitgliedsfirmen/Branchenverbände angehalten werden,
- 12 • der DGB in seiner Lobbyarbeit darauf hin wirkt, dass das Mittel der „Verdachtskündigungen“ von
- 13 Betriebsrätinnen und Betriebsräten durch den Gesetzgeber unterbunden wird und auch im
- 14 Arbeitsrecht dem Grundsatz der Unschuldsvermutung Vorrang zu geben ist,
- 15 • sich der DGB in seiner Lobbyarbeit für die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften
- 16 einsetzt, wie sie auch im Beschluss des Bundesvorstands vom 12.07.2016 vorgeschlagen werden,
- 17 • Anwaltskanzleien und sog. „Beraterfirmen“, die das BR-Mobbing im Auftrag von
- 18 Unternehmensleitungen organisieren, vom DGB in der Öffentlichkeit wegen ihrer Praktiken nicht
- 19 nur an den Pranger gestellt werden, sondern – wo immer möglich – straf- und zivilrechtlich
- 20 verfolgt werden,
- 21 • in den Medien und Veröffentlichungen des DGB nicht nur über aktuelle Fälle von BR-Mobbing
- 22 bundesweit berichtet wird, sondern auch deren Hintergründe systematisch analysiert werden.

### **Begründung**

Alle verfügbaren Informationen deuten auf eine wachsende Aggressivität von Unternehmen

gegenüber aktiven Mitgliedern von betrieblichen Interessenvertretungen[1] hin. Diese als Betriebsratsmobbing bezeichnete Erscheinung ist ein Teilaspekt des „Union Busting“, d.h. der strategischen Bekämpfung von Gewerkschaften in den Betrieben.

Die 2014 von der Otto- Brenner- Stiftung veröffentlichte Studie zum Thema belegt dies eindrucksvoll. Auch der DGB-Bundesvorstand geht im Rahmen der Offensive Mitbestimmung in seinen Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung auf „union busting“ ein (Beschluss vom 12.07.2016, S. 6f.), bleibt jedoch in den Forderungen noch unkonkret. Im Organisationsbereich von DGB-Gewerkschaften häufen sich Fälle der Ver- und Behinderung von Betriebsratsarbeit. Die bekannt gewordenen Beispiele von BR-Mobbing etwa bei AMG, Enercon, IKEA, Rhenus, Nora, H&M, Bilfinger, Hyundai oder Stopa sind nur die Spitze des Eisbergs. Geschäftsleitungen von Unternehmen unterschiedlicher Größe gingen und gehen systematisch vor, nicht nur um die Bildung von Betriebsräten zu verhindern, sondern auch um engagierte Interessenvertretungen oder einzelne ihrer Mitglieder auszuschalten.

Manchmal geschieht dies mithilfe willfähriger „Belegschaftsvertreter“. Fast immer ziehen „Beraterfirmen“ und auf dieses Geschäftsfeld spezialisierte Anwaltskanzleien à la Naujoks die Fäden im Hintergrund. Dabei wird nicht nur die existenzielle wirtschaftliche, sondern auch die schwere psychische Schädigung der gemobbten Kolleginnen und Kollegen bewusst einkalkuliert. Opfer von Betriebsrats-Mobbing und ihr Umfeld sind ohne umfassende und wirksame Solidarität letztendlich schutzlos. Diese Solidarität schnell, spürbar und mit allen gewerkschaftlichen Mitteln zu organisieren ist eine elementare Aufgabe der DGB-Gewerkschaften und ihrer Gremien.

[1] Die folgenden Ausführungen und Forderungen beziehen sich auf die verschiedenen Formen der Interessenvertretung und ihrer Mitglieder, seien es Betriebsräte, Personalräte oder Mitarbeitervertretungen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird jedoch in der Folge nur von „Betriebsrätinnen und Betriebsräten“ bzw. ihren Gremien gesprochen.

## **B019: Stärkung der Rechte im Betriebsverfassungsgesetz von JAVen und Betriebsräten mit einem Mitglied**

Laufende Nummer: 029

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Material zu Antrag B013
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Stärkung der Rechte im Betriebsverfassungsgesetz von JAVen und Betriebsräten mit einem Mitglied**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB-Bundeskongress fordert die zuständigen Gremien des DGB auf, sich für die Stärkung der Rechte
- 2 im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von Einer-JAVen und Betriebsräten und Personalräten
- 3 einzusetzen.
- 4 Anzustreben ist eine Ergänzung und Stärkung der Rechte explizit für Jugend- und
- 5 Auszubildendenvertretungen und Betriebsräte mit nur einem Mitglied im Bereich Stellvertreterregelung
- 6 bzw. des Ersatzmitgliedes. Regelungsbedarfe sehen wir besonders in den Bereichen: Teilnahme an
- 7 Gremiensitzungen und beim Schulungsanspruch von Ersatzmitgliedern bzw. Nachrückern. Dieser Anspruch
- 8 muss klar im Gesetzestext definiert sein.

### **Begründung**

Dort, wo es betriebliche Mitbestimmung gibt, gestaltet sich Wirtschaft deutlich sozialer und demokratischer. Mehr noch: Studien belegen, dass auch die Produktivität in mitbestimmten Unternehmen höher ist als in nicht mitbestimmten Betrieben. Mitbestimmte Betriebe zahlen nach Tarif, haben deutlich bessere Arbeitszeitregelungen und der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz wird ernst genommen.

Studien belegen unter anderem die positiven Effekte der betrieblichen Mitbestimmung: Firmen mit Betriebsräten sind innovativer und fördern die Weiterbildung der Beschäftigten. Das ist angesichts der Herausforderungen durch die Digitalisierung in der Arbeitswelt auch dringend notwendig.

Vor allem in kleinen, inhabergeführten Betrieben ist es für die Mitarbeiter\_innen jedoch oft schwer, einen Betriebsrat zu gründen. Die Zahl der Betriebe ohne Betriebsrat und ohne Tarifbindung steigt. Gerade im Mittelstand ist eine positive Mitbestimmungskultur aber dringend notwendig. Denn nur mit starken Betriebsräten und gut organisierten Belegschaften kann eine höhere Tarifbindung durchgesetzt und gehalten werden.

Um vor allem diese Betriebs- und Personalräte in kleinen Betrieben zu stärken und deren Arbeit an vielen Stellen erst zu ermöglichen, bedarf es mehr Rechte für kleine Gremien.

## **B020: Gute Arbeit für alle**

Laufende Nummer: 013

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Gute Arbeit für alle**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Frauen haben das gleiche Recht auf Gute Arbeit wie ihre männlichen Kollegen. Damit Frauen aufgrund
- 2 der strukturellen Gegebenheiten keine Nachteile am Arbeitsmarkt erfahren, müssen gesetzliche
- 3 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten gelten.
- 4 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert den Gesetzgeber auf,**
- 5 gesetzliche Mindeststandards für Gute Arbeit so zu setzen, dass sie unabhängig von der Betriebsgröße
- 6 gelten, und auf Schwellenwerte zu verzichten.
- 7 **Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand und die DGB-Mitgliedsgewerkschaften**
- 8 **auf,**
- 9 bei der Begleitung von Gesetzgebungsverfahren, Tarifverhandlungen und politischen
- 10 Entscheidungsprozessen herauszustellen, dass ein Großteil der Arbeitnehmerinnen in kleinen und
- 11 mittelständischen Unternehmen arbeitet, seltener von Tarifverträgen und/oder Interessenvertretungen
- 12 profitiert und deswegen stärker auf gesetzliche Mindeststandards angewiesen ist.

### **Begründung**

Gute Arbeit wird bestimmt durch gesetzliche, tarifpolitische und betriebliche Regelungen, die Mitbestimmungsrechte, gerechtes Entgelt, nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz, soziale Absicherung und einen diskriminierungsfreien Umgang gewährleisten. Ob und wie diese Regelungen gelten, hängt häufig von der Betriebsgröße ab. Denn größere Unternehmen verfügen häufiger über einen Betriebsrat, sie sind häufiger tarifgebunden und fallen eher in den Geltungsbereich gesetzlicher Regelungen. Das wirkt sich unmittelbar und in besonderem Maße auf die Arbeitsbedingungen und das Einkommen von Frauen aus: In tarifgebundenen Betrieben mit einem Betriebsrat fällt die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern kleiner aus als in Betrieben ohne Tarifvertrag und ohne betriebliche Interessenvertretung.

Beschäftigte, die nicht auf einen Tarifvertrag oder eine Interessenvertretung zurückgreifen können, sind umso mehr auf gesetzliche Mindeststandards angewiesen. Aber: Der Geltungsbereich eines Gesetzes wird in vielen Fällen durch die Anzahl der Beschäftigten eines Unternehmens definiert. Viele Beschäftigte in kleinen und mittelständischen Unternehmen werden von gesetzlichen Regelungen nicht erfasst.

Das betrifft überproportional viele Frauen. Denn ein Großteil der weiblichen Beschäftigten arbeitet in klein- und mittelständischen Betrieben. Der Grund dafür ist die Segregation am Arbeitsmarkt: In frauendominierten Dienstleistungsbereichen überwiegen kleinbetriebliche Strukturen, wohingegen im männerdominierten produzierenden Gewerbe mehr Großunternehmen zu finden sind.

## B021: Projekt „Faire Mobilität“

Laufende Nummer: 039

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 1 - 2: Ersetzung

### Projekt „Faire Mobilität“

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB unterstützt weiterhin ~~vollumfänglich~~ das Projekt „Faire Mobilität“ und ~~wirkt auf~~setzt sich  
2 dafür ein, dass in allen Bundesländern eine  
3 deutliche Ausweitung hin arbeits- und sozialrechtliche Erstberatung von mobilen Beschäftigten  
4 angeboten wird.
- 5 Die zentralen Punkte hierbei sind ein flächendeckendes Beratungsangebot und die Erweiterung der  
6 Sprachenvielfalt in den Beratungsstellen. Zudem muss die Vernetzung der bestehenden  
7 Beratungsstrukturen auf europäischer Ebene vorangetrieben und mit einer verstärkten  
8 Öffentlichkeitsarbeit zu den betroffenen Personen gebracht werden.
- 9 Der DGB wird eine breite Debatte mit Gewerkschaften und Politik auf europäischer Ebene führen, um  
10 neben der Beratung und Betreuung von mobilen Beschäftigten auch eine klare Verbesserung der  
11 Rahmenbedingungen zu erzielen.
- 12 In dieser Debatte müssen folgende Punkte berücksichtigt werden.
  - 13 • Unser Verständnis von fairen Arbeitsbedingungen beinhaltet gleiches Entgelt für  
14 gleiche Arbeit (equal pay), gleiche Rechte (equal rights) und menschenwürdige Arbeitsplätze,  
15 die den Qualifikationen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entsprechen.
  - 16 • Soziale Absicherung wie z. B. Arbeitslosenunterstützung und Rentenansprüche müssen in den  
17 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union übertragbar gemacht werden.
  - 18 • Es gibt eine erhebliche Lohnlücke zwischen den EU-Mitgliedsstaaten. Die  
19 Gewerkschaften in Europa müssen sich bemühen, diese Lohnunterschiede langfristig zu  
20 schließen, um den Abbau von Know-how zu verhindern und die gezwungenen Push-Faktoren in den  
21 sendenden Ländern zu verringern.

### Begründung

Das Projekt Faire Mobilität hilft, gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem

deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen. Die politische Verantwortung für das Projekt liegt beim DGB-Bundesvorstand. Es wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und den DGB-Gewerkschaften.

### **Im Rahmen des Projekts**

...werden **Studien** erstellt, in der die regelmäßig auftauchenden Probleme mittel- und osteuropäischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herausgearbeitet, deren Bedarfe an sozialrechtlicher und arbeitsrechtlicher Beratung untersucht und politische Handlungsempfehlungen entwickelt wurden.

...sind **sieben Beratungsstellen** aufgebaut worden, in denen mobile Beschäftigte in ihren Landessprachen arbeitsrechtlich und sozialrechtlich informiert und unterstützt werden. Die Beratungsstellen kooperieren mit vergleichbaren Einrichtungen lokaler Träger und sind Teil eines bundesweit agierenden Netzwerks.

...werden **Bildungsmaterialien** entwickelt, die über die Situation von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sensibilisieren und aufklären. Mit den modularen Fortbildungspaketen werden Personal- und Betriebsräte geschult, die in der Regel die ersten Anlaufstellen in den Betrieben und Verwaltungen sind, wenn es um Löhne und Arbeitsbedingungen geht. Außerdem wird das Personal anderer gewerkschaftsnaher Beratungseinrichtungen geschult.

...werden zusätzliche Maßnahmen entwickelt und durchgeführt, die den **transnationalen Dialog der Gewerkschaften** unterstützen und vertiefen.

## **B022: Menschenhandel und Arbeitsausbeutung von Frauen stoppen**

Laufende Nummer: 018

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 10 - 11: Streichung

### **Menschenhandel und Arbeitsausbeutung von Frauen stoppen**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 **Der DGB-Bundeskongress fordert die Bundesregierung und die Landesregierungen auf,**
- 2 **finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um**
- 3 • allen von Menschenhandel Betroffenen Zugang zu Schutz- und Unterstützungsangeboten zu
- 4 ermöglichen,
- 5 • Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel besser auszustatten und speziell für
- 6 Frauen passende Beratungs- und Unterstützungsangebote zu konzipieren,
- 7 • zuständige Behörden wie z. B. Polizei und Zoll in die Lage zu versetzen, den Menschenhandel,
- 8 der gekennzeichnet ist von Strukturen organisierter Kriminalität, zu ermitteln und wirksam zu
- 9 bekämpfen,
- 10 • relevante Akteur/innen wie Behörden und Berater/innen zu sensibilisieren, ~~um Genderstereotype~~
- 11 ~~und diesbezügliche Erwartungshaltungen zu vermeiden~~. Zuständige Behörden sollten einen
- 12 geschlechtersensiblen Blick auf schwer zugängliche Branchen haben, speziell für das Thema
- 13 Frauen als Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und schweren
- 14 Arbeitsausbeutung und für die Wirkung von Geschlechterbildern sensibilisiert sein.
- 15 • empirische Studien durchzuführen, die das Maß an Betroffenheit erfassen und Betroffenengruppen,
- 16 v. a. Frauen, sichtbar machen.
- 17 **Der DGB-Bundeskongress fordert gewerkschaftliche und staatliche Beratungsstellen und**
- 18 **Unterstützungsstrukturen auf,**
- 19 • sich über erfolgreiche Zugangsstrategien und best-practice-Beispiele zum Erreichen von
- 20 Betroffenen in schwer zugänglichen Branchen auszutauschen,
- 21 • sich stärker zu vernetzen, z. B. mit Migrantinnenselbstorganisationen,
- 22 • Frauen als Betroffene von Formen schwerer Arbeitsausbeutung stärker in der Öffentlichkeit zu
- 23 thematisieren, um das Bewusstsein für diese Problematik zu stärken.

## **Begründung**

Menschenhandel – in seinen verschiedensten Formen und Ausprägungen – ist kein geschlechtsneutrales Phänomen. Häufig sind Frauen betroffen, nicht nur zum Zweck der sexuellen Ausbeutung, sondern auch zum Zweck der Arbeitsausbeutung, insbesondere in Privathaushalten. Doch die besondere Betroffenheit von Frauen wird in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen – aufgrund der medialen Darstellung, geschlechterstereotyper Erwartungen, der schweren Zugänglichkeit einzelner Branchen für Kontrollbehörden und Unterstützungsstrukturen und nicht zuletzt durch den unzureichenden Zugang zum Recht und zu Interessenvertretungen für die Betroffenen selbst.

Die komplexen Zusammenhänge von Diskriminierung, Ausbeutung und Stereotypisierung müssen vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Formen von Ungleichheit, Gewalt, Migration, Segregation auf dem Arbeitsmarkt und traditioneller Rollenzuschreibungen analysiert und politische Forderungen zur Bekämpfung des Phänomens erarbeitet werden. Nur so können Frauen wirksamer vor Menschenhandel und Arbeitsausbeutung geschützt werden.[1]

Sowohl der CEDAW-Prozess inklusive der abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses für Deutschland 2017, die ILO-Konvention 189 (Haushaltsnahe Dienstleistungen) als auch der bundesweite Koordinierungskreis gegen Menschenhandel [2] betonen, dass in Zukunft das Thema Frauen als Betroffene von Arbeitsausbeutung mehr Beachtung finden sollte. Es müssen bessere Wege gefunden werden, um betroffene Frauen zu erreichen und ihnen Zugang zu Unterstützung und Durchsetzung ihrer Rechte zu ermöglichen.

[1] 2016 hat Deutschland in Umsetzung der EU-Richtlinie 2011/36/EU die Straftatbestände des Menschenhandels im Strafrecht neu gestaltet.

[2] KOK-Studie „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und schwere Arbeitsausbeutung von Frauen – ein nicht gesehenes Phänomen?“, 2016

## B023: Gute Arbeit stärken, prekäre Soloselbständigkeit bekämpfen

Laufende Nummer: 057

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 14 - 16: Streichung Zeile 17 - 18: Ersetzung

### Gute Arbeit stärken, prekäre Soloselbständigkeit bekämpfen

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB setzt sich gegenüber allen relevanten Akteuren dafür ein, dass zur Eindämmung des unfairen
- 2 Unterbietungswettbewerbs für Soloselbständige ein gesetzlicher Rahmen geschaffen wird, der
- 3 Mindeststandards für Soloselbständige regelt und fairen Wettbewerb fördert.
- 4 Der DGB fordert die Umsetzung folgender ordnungspolitischer Maßnahmen:
- 5 Zur Sicherung der Arbeitsbedingungen, des Verbraucherschutzes sowie der Ausbildungsleistung in seit
- 6 2004 zulassungsfreien Handwerken, wie beispielsweise im Gebäudereiniger- und im
- 7 Fliesenlegerhandwerk, soll durch eine Evaluation der Handwerksordnung die Wiedereinführung der
- 8 Meisterpflicht als Mindestqualifikation für die Gründung und Führung eines Betriebes geprüft
- 9 werden.
- 10 Klare Kriterien für die Abgrenzung von Selbstständigen und Scheinselbständigen sind einzuführen.
- 11 Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der sozialen Absicherung sowie eine
- 12 Rentenversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sind auch für Selbständige
- 13 verbindlich einzuführen.
- 14 ~~Die Einführung von Mindesthonoraren oder die Tarifierung von durch Soloselbständige erbrachten~~
- 15 ~~Dienstleistungen in Anlehnung an die Branchentarifverträge – alternativ die Einbeziehung~~
- 16 ~~Soloselbständiger in den Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes.~~
- 17 ~~Anerkennung des Arbeitnehmerstatus für Soloselbständige zur Sicherung des Klagerechtes gegen Ihre~~
- 18 ~~Auftraggeber vor den Arbeitsgerichten.~~
- Zur Sicherung des Klagerechtes gegen ihre Auftraggeber sollen alle Soloselbständigen nach dem
- Arbeitsgerichtsgesetz Zugang zu den Gerichten für Arbeitsachen erhalten.
- 19 Wettbewerbsverzerrungen im Steuerrecht, wie beispielsweise durch die geltende
- 20 Mehrwertsteuerbefreiung für Kleinunternehmer sind zu beseitigen.
- 21 Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Handwerkskammern und die Sozialversicherungsträger benötigen
- 22 wirkungsvolle Kontrollmöglichkeiten und eine ausreichende Personalausstattung, so dass
- 23 missbräuchliche Konstruktionen rechtssicher unterbunden werden können.
- 24 Die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung ist besonders missbrauchs anfällig und schwer zu

- 25 überwachen. Hierzu muss die Europäische Union ihr Regelwerk für grenzüberschreitenden
- 26 Dienstleistungserbringung und Arbeitseinsatz verbessern, Kontrollen erleichtern und
- 27 fälschungssichere Bescheinigungen einführen. Die geplante EU-Dienstleistungskarte wird abgelehnt.
- 28 Sie würde das Herkunftslandprinzip durch die Hintertür einführen. Dies würde fairen Wettbewerb
- 29 unterlaufen und eine weitere Spirale des Lohndumpings in Gang setzen.

## **Begründung**

Eine am 6.12.2017 vorgestellte Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und der Universität Potsdam zeigt, dass der Mindestlohn zwar zu einer starken Steigerung niedriger Löhne geführt hat, aber dass längst nicht alle, die einen Anspruch darauf haben, ihn auch bekommen. So lag auch im ersten Halbjahr 2016 der vertragliche Stundenlohn von rund 1,8 Millionen anspruchsberechtigten Beschäftigten noch immer unterhalb der gesetzlichen Grenze von 8,50 Euro brutto pro Stunde.

Berücksichtigt man auch Erwerbstätige ohne Anspruch auf den Mindestlohn, wie Selbständige, verdienten nach Angaben des DIW im Jahr 2016 sogar etwa 4,4 Millionen Menschen weniger als 8,50 Euro brutto pro Stunde.

Nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und Branchenmindestlöhnen sowie einer stärkeren Regulierung der Leiharbeit werden verstärkt Werkverträge und der Einsatz von soloselbständigen Subunternehmern dazu missbraucht, den sozialen Schutz der Beschäftigten zu unterlaufen. Insbesondere im Baugewerbe, in den baunahen Handwerken sowie in der Gebäudereinigung steigt die Zahl der Arbeitskräfte, die nicht zur Stammebelegschaft zählen, sondern per Werkvertrag soloselbständig arbeiten. Auch in der Gastronomie und im Bereich der Paketdienste ist Subunternehmertum mit Soloselbständigen auf dem Vormarsch.

Der Anteil an Soloselbständigen beträgt mittlerweile 55,9% (ca. 2,4 Mio.) aller Unternehmen (gesamt 4,14 Mio.) in Deutschland.

So sind beispielsweise im Fliesenlegerhandwerk heute viele ehemals im Normalarbeitsverhältnis stehende Gesellen als Subunternehmer für ihre ehemaligen Arbeitgeber tätig. Darüber hinaus sind viele Soloselbständige aus Osteuropa in den Handwerksrollen der Handwerkskammern eingetragen. Der Betriebsbestand der Fliesenleger hat sich seit 2004 von 12.400 auf fast 70.000 im Jahr 2017 erhöht.

Seit 2004 hat sich die Zahl der Gebäudereinigerbetriebe von ca. 6.800 auf über 47.000 im Jahr 2017 erhöht. Davon sind viele Kleinstunternehmen ohne Beschäftigte. Durch die fehlenden Qualifikationsvoraussetzungen leidet die Qualität der handwerklichen Leistungen.

Darüber hinaus entstehen durch die zunehmende Auswirkung der Digitalisierung neue Geschäftsmodelle, die zunehmend das klassische Normalarbeitsverhältnis ablösen. Dies ist im Gebäudereinigerhandwerk am Beispiel der sog. „Putzportale“ besonders deutlich zu erkennen. Das Geschäftsmodell basiert auf der Vermittlung von selbständigen Reinigungskräften, die auf Provisionsbasis arbeiten. Die Onlineportale behalten vom vereinbarten Stundenverrechnungssatz, der häufig unter 13 € liegt, eine Provision von durchschnittlich 20 % ein. Vom verbleibenden Betrag sind meist noch die Sozialversicherungsbeiträge sowie alle anfallenden Betriebsausgaben

abzuziehen. Da die Soloselbständigen oft unter einem Jahresumsatz von 17.500 € bleiben, entsteht ein weiterer Wettbewerbsvorteil durch die Befreiung von der Umsatzsteuer (19 %). Zusätzlich wird mit der steuerlichen Absetzbarkeit als haushaltsnahe Dienstleistung geworben.

Solche Konstruktionen unterlaufen Branchenmindestlöhne und bestehende Arbeitsschutzvorschriften, da diese auf Selbständige keine Anwendung finden. Zukünftig wird auch in weiteren Handwerks- und Dienstleistungsbereichen der Trend zur Vergabe von Aufträgen über sog. Plattformen an Soloselbständige zunehmen.

Um den Marktteilnehmern einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen, muss eine klare ordnungspolitische Abgrenzung zwischen Selbständigkeit und Scheinselbständigkeit erfolgen. Hierzu sind mindestens die in diesem Antrag geforderten konkreten Maßnahmen erforderlich.

## B024: Mindestausbildungsvergütung

Laufende Nummer: 027

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 5: Ergänzung Zeile 10: Ergänzung Zeile 11 - 13: Streichung Zeile 17: Ergänzung Zeile 18 - 29: Ersetzung

### Mindestausbildungsvergütung

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB fordert eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung.
- 2 Maßgeblich für die Vergütung von Auszubildenden ist grundsätzlich die branchenübliche tarifliche
- 3 Ausbildungsvergütung. Ihre Unterschreitung um mehr als 20 Prozent ist nicht zulässig. Die
- 4 Ausbildungsvergütung ist so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens
- 5 jährlich ansteigt. Sachleistungen etc. sind nicht auf die tarifliche Vergütungen anzurechnen.
- 6 Überstunden sind gesondert zu vergüten. In jedem Fall darf die Höhe der Mindestausbildungsvergütung
- 7 nicht unterschritten
- 8 werden.
- 9 Weiter fordern wir eine Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 80 % der durchschnittlichen
- 10 tariflichen Ausbildungsvergütungen. Das ergibt für das 1. Ausbildungsjahr eine Mindestvergütung von
- 11 z. Zt. (2017) 635 Euro (2. Ausbildungsjahr: 696 Euro; 3. Ausbildungsjahr: 768 Euro; 4.
- 12 Ausbildungsjahr: 796 Euro). Einjährige, einer Ausbildung vorgeschaltete Berufsorientierungen, die
- 13 die Tarifpartner vereinbart haben, fallen nicht unter die Mindestausbildungsvergütung.
- 14 ~~Die von uns vorgeschlagene Ermittlung der Höhe der Ausbildungsvergütung orientiert sich an der~~
- 15 ~~aktuellen Rechtsprechung zum BBiG (die Unterschreitung der branchenüblichen tariflichen~~
- 16 ~~Ausbildungsvergütung um mehr als 20 Prozent ist nicht zulässig).~~ Alle anderen tariflichen Leistungen
- 17 dürfen nicht mit der Mindestausbildungsvergütung verrechnet werden. Das Günstigkeitsprinzip ist zu
- 18 gewährleisten. Damit bleiben unsere guten Tarifverträge weiterhin das Maß der Dinge.
- 19 Die jährliche, automatische Anpassung geschieht auf Grundlage der vom Bundesinstitut für
- 20 Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Steigung der tariflichen Ausbildungsvergütung. Die Behörden der Zollverwaltung haben die notwendigen Einsichts- und Prüfrechte analog § 15 MiloG; der Auszubildende ist zur Mitwirkung verpflichtet. Die Vorschriften zur Generalunternehmerhaftung gem. § 13 MiloG gelten entsprechend.
- 21 Die zuständigen Stellen (z.B. Kammern) sind ebenfalls aufgefordert, die Einhaltung der
- 22 Mindestausbildungsvergütung zu kontrollieren.
- 23 ~~Weiterhin fordern wir die Vergütung der betrieblich-schulischen Ausbildungen mit der~~

- 19 ~~Mindestausbildungsvergütung. Zahlreiche Auszubildende in betrieblich-schulischen Ausbildungen werden~~  
20 ~~derzeit überhaupt nicht vergütet (z. B. Physiotherapeut\_innen, Medizinisch-technische~~  
21 ~~Assistent\_innen), obwohl die Auszubildenden dort ebenfalls einen Praxisteil haben. Diese~~  
22 ~~Ausbildungsberufe müssen zwingend von der Mindestausbildungsvergütung erfasst werden. Deshalb ist~~  
23 ~~der Geltungsbereich des BBiG auf diese Ausbildungsberufe zu erweitern.~~
- 24 ~~In der außerbetrieblichen Ausbildung (in BBiG/HwO-Berufen), die durch staatliche Programme oder auf~~  
25 ~~gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert wird, sowie in schulischer~~  
26 ~~Berufsausbildung gelten die tariflichen Ausbildungsvergütungen bisher nicht. Die hier geleisteten~~  
27 ~~Ausbildungsvergütungen liegen dabei in der Regel erheblich niedriger als die tariflichen Sätze.~~  
28 ~~Deshalb ist in § 79 und § 123 SGB III zu regeln, dass die Vergütung auch in diesem Bereich die~~  
29 ~~Mindestausbildungsvergütung nicht unterschreitet.~~

#### Vergütung in außerbetrieblicher und schulischer Ausbildung

In der außerbetrieblichen Ausbildung (in BBiG/HwO-Berufen), die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert wird, sowie in schulischer Berufsausbildung gelten die tariflichen Ausbildungsvergütungen bisher nicht. Die hier geleisteten Ausbildungsvergütungen liegen dabei erheblich niedriger als die tariflichen Sätze. Deshalb ist in § 79 und § 123 SGB III zu regeln, dass die Vergütung auch bei der außerbetrieblichen Ausbildung die Mindestausbildungsvergütung nicht unterschreitet.

Zudem bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Forderung, dass eine Mindestausbildungsvergütung auch für betrieblich-schulische Ausbildung (z. B. in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen) gelten muss.

## Begründung

Starke Tarifverträge regeln gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, auch im Bereich der Ausbildungsvergütung. Der tarifliche Durchschnitt aus etwa 450 Tarifbereichen lag bei den Ausbildungsvergütungen 2016 bei 854 Euro (vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütung 2016).

Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend zeigt Jahr für Jahr auf, dass die tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen in den 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen mit im Schnitt 736 Euro deutlich unter dem Tarifstandard liegen.

Gründe dafür sind die anhaltende Flucht der Arbeitgeber aus der Tarifbindung und die Weigerung, zukunftsfähige neue Tarifverträge zu verhandeln. Dazu kommen deutliche Vergütungsunterschiede zwischen ostdeutschen und westdeutschen Bundesländern.

Geringe Ausbildungsvergütungen finden sich vor allem in den Ausbildungsberufen der Frisör\_innen, aber auch im Lebensmittelhandwerk. Frisör\_innen verdienen durchschnittlich 494 Euro in West- und 269 Euro in Ostdeutschland. Ein weiteres Problem sind die immer stärker zunehmenden schulischen Ausbildungsberufe, für die es bisher keinen Vergütungsanspruch gibt. Auch diese würden von einer Mindestausbildungsvergütung deutlich profitieren.

Das Ziel ist klar: Die Mindestausbildungsvergütung ersetzt keine guten tariflichen Regelungen, sie schafft aber dort ein Mindestmaß an finanzieller Absicherung, wo es bisher keine gab.

## B025: Mindestausbildungsvergütung

Laufende Nummer: 070

<b>Antragsteller_in:</b>	ver.di
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag B024
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### Mindestausbildungsvergütung

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Der DGB fordert eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung von 80 Prozent der durchschnittlichen  
2 tariflichen Ausbildungsvergütungen. Das ergibt für das 1. Ausbildungsjahr eine Mindestvergütung  
3 von zurzeit (2017) 635 Euro (2. Ausbildungsjahr: 696 Euro; 3. Ausbildungsjahr: 768 Euro; 4.  
4 Ausbildungsjahr: 796 Euro).

5 Alle anderen tariflichen Leistungen dürfen nicht mit der Mindestausbildungsvergütung verrechnet  
6 werden. Das Günstigkeitsprinzip ist zu gewährleisten.

7 Die jährliche, automatische Anpassung geschieht auf Grundlage der vom Bundesinstitut für  
8 Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Steigerung der tariflichen Ausbildungsvergütung.

#### 9 **Vergütung betrieblich-schulische Ausbildungen**

10 Zahlreiche Auszubildende in betrieblich-schulische Ausbildungen werden derzeit überhaupt nicht  
11 vergütet (z.B. Physiotherapeut\_innen, Medizinisch-technischer Assistent\_innen), obwohl die  
12 Auszubildenden dort ebenfalls einen Praxisteil haben. Diese Ausbildungsberufe müssen zwingend von  
13 der Mindestausbildungsvergütung erfasst werden. Deshalb ist diese außerhalb des BBiG zu regeln (zum  
14 Beispiel in einem Mindestausbildungsgesetz) oder der Geltungsbereich des BBiG ist auf diese  
15 Ausbildungsberufe zu erweitern.

#### 16 **Vergütung in außerbetrieblicher und schulischer Ausbildung**

17 In der außerbetrieblichen Ausbildung (in BBiG/HwO-Berufen), die durch staatliche Programme oder auf  
18 gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert wird, sowie in schulischer  
19 Berufsausbildung gelten die tariflichen Ausbildungsvergütungen bisher nicht. Die hier geleisteten  
20 Ausbildungsvergütungen liegen dabei in der Regel erheblich niedriger als die tariflichen Sätze.  
21 Deshalb ist in § 79 und § 123 SGB III zu regeln, dass die Vergütung auch in diesem Bereich die  
22 Mindestausbildungsvergütung nicht unterschreitet.

### Begründung

„Wir werden eine Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz verankern.“  
(Sondierungspapier CDU, CSU und SPD vom 12. Januar 2018)

Die Einführung einer gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung ist Gegenstand des

Sondierungspapiers von Union und SPD. Das macht spätestens jetzt eine klare gewerkschaftliche Positionierung zu diesem Thema notwendig. Zum einen ist dies Voraussetzung, um die gewerkschaftlichen Vorstellungen in den Koalitionsverhandlungen und dem Gesetzgebungsverfahren einzubringen, zum anderen, um die damit verbundenen Verbesserungen für viele Auszubildende als gewerkschaftliche Errungenschaft in den Vordergrund zu stellen.

Das duale System in Deutschland ist kein rein staatliches Bildungssystem, sondern wird gemeinsam von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und den Regierungen in Bund und Ländern gesteuert. Diese partnerschaftliche Steuerung der beruflichen Bildung beinhaltet gesetzlich verbriefte Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner – zum Beispiel bei der Entwicklung von Ausbildungsberufen.

Da das Berufsbildungssystem nicht rein staatlich organisiert ist, gibt es auch keine staatliche Ausbildungsvergütung. Sie wird vielmehr von den Betrieben gezahlt. Die gesetzliche Grundlage hierfür ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG – Unterabschnitt 4, §§ 17 – 19). Diese Ausbildungsvergütung ist ein Wesensmerkmal der dualen Berufsausbildung. Eine solche betriebliche Ausbildungsvergütung wird in allen Staaten mit dualem System (Österreich und der Schweiz) gezahlt. Wer die Verantwortung der Betriebe für eine angemessene Ausbildungsvergütung in Frage stellt, greift die Grundstruktur des dualen Systems an.

Starke Tarifparteien sorgen im Rahmen der Tarifautonomie für ordentliche Ausbildungsvergütungen. Die tariflichen Vergütungssätze sind für tarifgebundene Betriebe verbindliche Mindestbeträge. Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe können nach derzeitiger Rechtsprechung die tariflichen Sätze um bis zu 20 Prozent unterschreiten. In nicht tarifgebundenen Betrieben ist die tatsächlich gezahlte Ausbildungsvergütung deshalb in der Regel deutlich niedriger. Neben der Flucht aus der Tarifbindung ist es oft auch die Weigerung, neue Tarifverträge zu verhandeln, die oftmals für skandalös niedrige Ausbildungsvergütungen sorgt.

Bei solchen Missständen kann eine Mindestausbildungsvergütung Abhilfe schaffen. Dabei ist klar: Eine Mindestausbildungsvergütung ersetzt keine guten tariflichen Regelungen, sie schafft aber dort ein Mindestmaß an Absicherung, wo es bisher keine gab. Deshalb bleibt es ein zentrales Anliegen, die Tarifbindung zu erhöhen.

Die geforderte Mindestausbildungsvergütung zieht neben der tariflichen Ausbildungsvergütung eine zweite Haltelinie ein. Da sie die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung über alle Branchen als Orientierung nimmt, werden die Schwachstellen der jetzigen Regelung im BBiG beseitigt. Damit bleiben gute Tarifverträge weiterhin das Maß der Dinge.

Durch die Regelung, dass andere tarifliche Leistungen nicht mit der Mindestausbildungsvergütung verrechnet werden dürfen, bleiben Auszubildende unter einem Tarifvertrag immer bessergestellt (Arbeitszeit, Sonderzahlung, Urlaub etc.), selbst wenn ihre tarifliche Ausbildungsvergütung unter der Mindestausbildungsvergütung liegen würde.

Die Einführung der Mindestausbildungsvergütung kann durch Aktionen und Kampagnen zu einer gezielten Mitgliedergewinnung in den betroffenen Bereichen genutzt werden.

Weitere Argumente für die Mindestausbildungsvergütung:

- Absicherung der Auszubildenden.

- Bildung muss kostenfrei sein.
- Junge Menschen müssen unabhängig von den Zuschüssen ihrer Eltern ihren Berufswunsch realisieren können. Im Rahmen der Berufsfreiheit ist dies zu gewährleisten.
- Gleichzeitig umfasst eine Duale Ausbildung eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden. Ein Nebenjob bedeutet zusätzliche Arbeitszeit und eine hohe zeitliche und psychische Belastung für die Auszubildenden (Ausbildungsreport 2016).
- Attraktivitätssteigerung der Beruflichen Bildung.
- Eine Mindestausbildungsvergütung, die sich an tariflichen Vergütungen orientiert, orientiert sich gleichzeitig an der positiven Lohnentwicklung, wie sie durch Tarifverträge erzielt wird.
- Eine Mindestausbildungsvergütung kann einen Beitrag dazu leisten, in den Branchen, die auf Grund von schlechter Ausbildungsqualität unter Fachkräftemangel leiden, die Attraktivität der Ausbildungsberufe zu steigern. So wurde in Niedersachsen die AVE für die Bäcker\_innen-Auszubildenden erst kürzlich erneuert.
- Aufwertung von typischen „Frauenberufen“
  - Laut DGB-Ausbildungsreport 2016 sind unter den 25 häufigsten Ausbildungsberufen die Berufe, die überwiegend durch Frauen besetzt sind: Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk, Friseur\_innen, MFA, ZMA. Dies sind gleichzeitig die Ausbildungsberufe, bei denen die Erträge teilweise gar die Gewinne durch die Ausbildung für die Betriebe hoch sind.

Einige betrieblich-schulische Ausbildungsberufe, wie die für Physiotherapeut\_innen, Logopäd\_innen, Sozialassistent\_innen brauchen aus unserer Sicht zunächst eine Klarstellung über die rechtlichen Rahmenbedingungen, in dem sie im Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt werden.

Bisher können in diesen Berufen für die Auszubildenden folgende Kosten entstehen:

- Lehrgangsgebühren/Schulgeld (nur an privaten Ausbildungsstätten), die entweder monatlich oder in Raten zu zahlen sind, Anmeldegebühren, Kosten für Eignungsprüfungen, Kosten für Lernmittel und Fachliteratur, Kosten für Arbeitsmaterialien, Prüfungsgebühren.

## **B026: Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**

Laufende Nummer: 017

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Das AGG zeigt elf Jahre nach Inkrafttreten Reformbedarf. Wir fordern eine Novellierung durch den
- 2 Gesetzgeber, damit die Rechtsdurchsetzung zum Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt wirksam
- 3 werden kann.
- 4 **Der DGB fordert**
- 5 • eine Verlängerung der Fristen im AGG
- 6 • ein Verbandsklagerecht als Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände und Gewerkschaften
- 7 • die Ausdehnung des Geltungsbereiches auf Kirchen und konfessionelle Einrichtungen.

### **Begründung**

Elf Jahre nach Inkrafttreten des AGG ist eine Novellierung dringend geboten. Die Rechtsdurchsetzung ist von zentraler Bedeutung für die Wirksamkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und für den Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt. Notwendig ist insbesondere eine Novellierung der Fristverlängerung. An den im AGG geregelten Zwei-Monats-Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen scheitern in der Beratungspraxis viele Betroffene. Notwendig sind auch die Stärkung kollektiver Rechte und die Aufnahme des Verbandsklagerechts als Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände und Gewerkschaften in das AGG. Zu diesen Forderungen kommt auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie stützt sich dabei auf die Ergebnisse eines unabhängigen Evaluierungsgremiums. Für uns als Gewerkschaften muss zudem der Geltungsbereich auf Kirchen und konfessionelle Einrichtungen ausgeweitet werden. Die politische Diskussion zur AGG-Novelle ist eröffnet und die DGB-Frauen werden diese politische Diskussion hin zu einer wirksamen Rechtsdurchsetzung zum Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt begleiten.

## B027: Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote

Laufende Nummer: 012

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 30 - 31: Ergänzung

### Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Noch immer besteht in Deutschland eine Entgeltlücke von durchschnittlich 21 Prozent zwischen Männern  
2 und Frauen. Das Entgelttransparenzgesetz bietet keinen ausreichenden gesetzlichen Rahmen, die  
3 Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern auf betrieblicher Ebene offenzulegen und zu beseitigen. Es  
4 wirkt lediglich als Einstieg in Richtung betrieblicher Lohntransparenz zwischen den Geschlechtern  
5 und bedarf weitreichender Änderung. Auch weiterhin sind Frauen in Führungsfunktionen der deutschen  
6 Wirtschaft deutlich unterrepräsentiert; selbst in den Unternehmen, deren Aufsichtsräte mittlerweile  
7 einer Geschlechterquotierung unterliegen, lag der Frauenanteil bei den Vorständen in 2016 bei  
8 lediglich 7,1 Prozent. Die gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote von 30 Prozent für die  
9 Aufsichtsräte der börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen (rund 105) hingegen ist erfolgreich.  
10 Rund die Hälfte dieser Unternehmen erfüllt oder übererfüllt bereits die Quotenvorgabe. Bei den  
11 unverbindlichen Zielvorgaben für börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen zeigt sich hingegen  
12 erneut, dass der Weg der Freiwilligkeit nicht zum Erfolg führt.

#### 13 **Entgelttransparenz**

14 **Der DGB-Bundeskongress ruft die Bundesregierung auf, das Gesetz zur Förderung der**  
15 **Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern zu einem wirkungsvollen**  
16 **Lohngerechtigkeitsgesetz weiterzuentwickeln und fordert insbesondere:**

- 17 • Unternehmen müssen verpflichtet werden, regelmäßig (mindestens alle drei Jahre) betriebliche  
18 Prüfverfahren durchzuführen, deren Ergebnisse als Entgeltberichte betriebsintern zu  
19 veröffentlichen sind.
- 20 • Nur tarifgebundenen Unternehmen mit Betriebsrat darf die Anwendung der Prüfverfahren  
21 erleichtert werden, z. B. durch die Gewährung längerer Zeitabstände zwischen der Erstellung der  
22 betrieblichen Prüfverfahren.
- 23 • Die Interessenvertretungen müssen in die betrieblichen Prüfverfahren und die Erstellung der  
24 betrieblichen Entgeltberichte von Beginn an und voll umfassend eingebunden sein. Hierfür sind  
25 ihnen die erforderlichen Unterlagen, insbesondere die Lohn- und Gehaltslisten rechtzeitig und  
26 umfassend schriftlich zur Verfügung zu stellen.
- 27 • Ausschließlich vom Gesetzgeber zertifizierte Prüfinstrumente, die unmittelbare und mittelbare

- 28 Diskriminierung aufdecken, dürfen für die Durchführung eines gesetzlich vorgeschriebenen  
29 betrieblichen Prüfverfahrens zugelassen werden.
- 30 • Festzuschreiben sind darüber hinaus Verfahren, nach denen bei - durch zertifizierte  
31 Prüfverfahren - festgestellter  
32 Entgeltdiskriminierung auf betrieblicher Ebene deren Beseitigung durchgesetzt wird.
- 32 • Ein Verbandsklagerecht muss eingeführt werden.
- 33 • Der individuelle Auskunftsanspruch ist auf alle Beschäftigten ohne Beschränkung der  
34 Betriebsgröße auszuweiten. Dazu muss auch die Anzahl der Personen der Vergleichsgruppe des  
35 anderen Geschlechts abgesenkt werden.
- 36 • Die qualitative Ausgestaltung des Auskunftsanspruches ist zu verbessern, indem Beschäftigte  
37 auch Auskunft über das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt sowie andere  
38 Entgeltbestandteile erhalten. Außerdem sollte nach allen Entgeltbestandteilen gefragt werden  
39 können und ein Vergleich über die eigene Entgeltgruppe hinaus möglich sein.
- 40 • Kommt ein Unternehmen seinen Verpflichtungen zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nicht  
41 oder in nicht ausreichender Form nach, müssen wirksame Sanktionen greifen.
- 42 • Alle Regelungen zu den Prüfverfahren und zum individuellen Auskunftsanspruch sind analog auf  
43 die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und die Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und  
44 Kommunen zu übertragen.
- 45 • Die Berichtspflichten zu Entgeltgleichheit und Frauenförderung sind auf alle Unternehmen  
46 auszuweiten und sollten darüber hinaus konkrete Angaben zu den Wochenarbeitszeiten und den  
47 Durchschnittsverdiensten inklusive aller Entgeltbestandteile von Frauen und Männern enthalten.

#### 48 **Geschlechterquote**

#### 49 **Der DGB-Bundeskongress erwartet von der Bundesregierung eine Weiterentwicklung des** 50 **Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen** 51 **in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst und fordert den Bundesgesetzgeber auf,**

- 52 • die Geschlechterquote von 30 Prozent auf alle Unternehmen auszuweiten, die entweder  
53 börsennotiert oder mitbestimmt sind, und die Vorstände bzw. Geschäftsführungen dieser  
54 Unternehmen in die Regelung miteinzubeziehen.
- 55 • für Unternehmen, die weder börsennotiert noch mitbestimmt sind, Zielgrößen für die  
56 Aufsichtsräte, Vorstände und die beiden darunter liegenden Führungsebenen unterhalb des  
57 Vorstandes vorzuschreiben, die im Unternehmen zu vereinbaren sind.
- 58 • festzulegen, dass alle Zielgrößenvereinbarungen oberhalb des Status quo zu liegen haben.
- 59 • eine angemessene Repräsentanz von weiblichen Führungskräften auf allen Hierarchieebenen der  
60 Unternehmen sicherzustellen, wobei den einzelnen Branchen größtmöglicher Gestaltungsspielraum  
61 gegeben werden soll und die Orientierungsgröße auch der Frauenanteil an der Belegschaft sein  
62 kann.
- 63 • sicherzustellen, dass für alle Regelungen für die Privatwirtschaft vergleichbare oder darüber  
64 hinausgehende Regelungen für den öffentlichen Dienst existieren bzw. zeitgleich geschaffen

65 werden.

## **Begründung**

Der DGB macht sich seit langem für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft stark. Dieses soll feste Geschlechterquoten, eine Förderung von Frauen auf allen betrieblichen Hierarchieebenen sowie Vorgaben zur Schaffung von Entgelttransparenz beinhalten. Nach Scheitern des im Koalitionsvertrag verankerten Gleichstellungsgesetzes im Jahr 2001 bewegte sich die politische Debatte weg von einem umfassenden Gleichstellungsgesetz und hin zu Forderungen nach Einzelgesetzgebungen. Auf der DGB-Bundesfrauenkonferenz 2013 wurden im Leitantrag „Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie“ in den Kapiteln 11 und 13 Forderungen zu den Themen „Entgelttransparenz“ und „Frauen in Führungspositionen“ beschlossen. Mit der Einführung des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) und dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wurden in der 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages diese zwei wichtigen gleichstellungspolitischen Themen aufgegriffen. Unsere Forderungen wurden mit den oben genannten Gesetzen aber nur in Ansätzen erfüllt. Beide Gesetze gehen in die richtige Richtung. Sie gehen aber nicht weit genug.

## B028: Entgeltgleichheitsgesetz

Laufende Nummer: 056

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag B027
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### Entgeltgleichheitsgesetz

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB setzt sich weiterhin mit Nachdruck, öffentlichkeitswirksam und gemeinsam mit den
- 2 Einzelgewerkschaften und anderen Verbänden für ein wirksames Entgeltgleichheitsgesetz mit mindestens
- 3 folgenden Instrumenten ein:
  - 4 • Umfassendes Auskunftsrecht auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben unter 200
  - 5 Beschäftigten zu allen Entgeltbestandteilen ohne zeitliche Vorgaben und Beschränkung der
  - 6 Vergleichstätigkeit auf „denselben Betrieb“
  - 7 • Verpflichtung zur Durchführung von zertifizierten, betrieblichen Prüfverfahren zur
  - 8 Entgeltstruktur für alle Unternehmen
  - 9 • Uneingeschränktes Verbot der mittelbaren und unmittelbaren Entgeltbenachteiligung
  - 10 • Verbandsklagerecht

### Begründung

Am 30.3.2017 hat der Bundestag das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern mit den Stimmen der Koalition, bei Gegenstimmen der Grünen und Stimmenthaltung der Linken verabschiedet.

Neben anderen Verbänden hat der DGB in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf kritisiert, dass das nun verabschiedete Gesetz angesichts der engen Vorgaben der Koalitionspartner und dem heftigen Widerstand der Arbeitgeber weit hinter den Notwendigkeiten zur Erkennung und Beseitigung der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung zurückbleibt. Trotz entsprechender Anträge der Fraktionen Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen konnte im parlamentarischen Verfahren keine der geforderten Nachbesserungen durchgesetzt werden.

Statt der Herstellung von Entgeltgleichheit zielt es lediglich auf die Schaffung von „Entgelttransparenz“.

Statt einem umfassenden Auskunftsrecht für alle Beschäftigten, wie sie im Vergleich zu KollegInnen bezahlt werden, gilt dieses Recht erst in Betrieben mit über 200 Beschäftigten. Viele Frauen in kleineren Betrieben fallen somit nicht unter das Gesetz. Nicht nachzuvollziehen ist die Begrenzung auf zwei Entgeltbestandteile, die zeitliche Vorgabe von zwei Jahren und die

Beschränkung auf denselben Betrieb.

Statt der Verpflichtung zur Durchführung von zertifizierten, betrieblichen Prüfverfahren zur Entgeltstruktur für alle Unternehmen sieht das Gesetz lediglich eine Aufforderung für private Arbeitgeber über 500 Beschäftigte vor, solche Verfahren durchzuführen.

Das Verbot der mittelbaren und unmittelbaren Entgeltbenachteiligung gilt nicht uneingeschränkt. So können, die Verhältnismäßigkeit vorausgesetzt, insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen.

Problematisch ist auch die Vermutung der Diskriminierungsfreiheit von Tarifverträgen (Angemessenheitsvermutung), obwohl Gerichtsurteile und wissenschaftliche Untersuchungen anderes belegen. So sieht das Gesetz nicht zuletzt auf Drängen der Sozialpartner bei tarifvertraglichen Regelungen eine Einschränkung bezüglich Auskunftspflicht und Reichweite der innerbetrieblichen Prüfung vor. Viele Tätigkeitsmerkmale in Tarifverträgen sind eben nicht geschlechtsneutral, da sie u.a. wesentliche Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten nicht berücksichtigen. Auch fehlt die Einführung eines Verbandsklagerechts, damit die Durchsetzung ihrer Rechte nicht den einzelnen Frauen aufgebürdet wird.

Die Lohndiskriminierung von Frauen hat Tradition. Dagegen setzen sich gewerkschaftlich organisierte Kolleginnen seit Jahrzehnten ein. Trotz Urteilen und gesetzlicher Grundlagen sehen wir uns noch immer mit der seit Jahrzehnten in Deutschland bestehenden statistischen Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern von 21 Prozent konfrontiert. Weder Appelle zum jährlichen „Equal Pay Day“ noch Selbstverpflichtungen haben daran etwas geändert. Auch die Diskussionen um das nun verabschiedete Entgelttransparenzgesetz sowie das Gesetz im Ergebnis selbst zeigen, wie groß die Widerstände gegen ein wirksames Vorgehen zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit immer noch sind. Davon dürfen wir uns in unserem Engagement nicht ausbremsen lassen. Der Staat muss endlich seiner im Grundgesetz, Artikel 3 festgelegten Aufgabe nachkommen und auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken.

## B029: Für Entgeltgleichheit und eine nachhaltige Gleichstellungspolitik

Laufende Nummer: 066

<b>Antragsteller_in:</b>	NGG
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 15 - 16: Streichung Zeile 26 - 36: Erledigt bei Annahme von Antrag B027 Zeile 37 - 38: Streichung Zeile 39 - 57: Erledigt bei Annahme von Antrag B027 Zeile 58 - 63: Ersetzung

### Für Entgeltgleichheit und eine nachhaltige Gleichstellungspolitik

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt stetig, allerdings ist das Arbeitsvolumen nicht gerecht
- 2 verteilt. Erwerbstätigkeit bedeutet für Frauen auch heute noch überwiegend eine Beschäftigung in
- 3 Teilzeit. Frauen werden so automatisch in die Rolle der Hinzuverdienerin gedrängt und übernehmen
- 4 fast zwangsläufig den größeren Anteil der Sorgearbeit.
- 5 Durch die „klassische“ Rollenverteilung in der Sorge- und Erwerbsarbeit sind Frauen per se
- 6 finanziell schlechter gestellt. Hinzu kommt die fast durchgängig schlechtere Bewertung der
- 7 Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden.
- 8 Als Gewerkschaften sind wir in der Pflicht zu überprüfen, inwiefern wir durch unsere tariflichen
- 9 Regelungen Arbeitsbewertungen vorgeben, die Diskriminierungspotenzial beinhalten können. Deshalb hat
- 10 die Gewerkschaft NGG entschieden, alle von ihr abgeschlossenen Tarifverträge zu überprüfen.
- 11 Gleichzeitig muss aber auch die betriebliche Ebene in den Blick genommen werden, weil sich die
- 12 Entgeltlücke durch Eingruppierungen, aber auch Zulagen und andere Leistungen, verfestigen kann.
- 13 Diese Überprüfungen müssen mit geeigneten Prüfinstrumenten, wie z.B. eg-check.de, durchgeführt
- 14 werden.
- 15 ~~Der DGB-Bundeskongress wird aufgefordert den DGB-Bundesvorstand zu beauftragen, betriebliche~~
- 16 ~~Aktionstage, wie z.B. den Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit, auszuweiten.~~In den
- 17 Bildungskonzepten des DGB ist das Thema „Entgeltgleichheit und Bewertung von Arbeit“ mit einem
- 18 eigenen Modul aufzunehmen. Betriebsräten ist für die Umsetzung in den Betrieben geeignetes
- 19 Informations- und Aktionsmaterial zur Verfügung zu stellen.
- 20 Dennoch ist Entgeltgerechtigkeit nicht die alleinige Aufgabe von Gewerkschaften und Betriebsräten,
- 21 hier ist vor allem der Arbeitgeber in der Pflicht.
- 22 Obwohl der Grundsatz für gleiche Bezahlung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit schon ausreichend
- 23 gesetzlich geregelt ist, war die Entscheidung der Bundesregierung richtig, das Gesetz zur Förderung
- 24 der Entgelttransparenz einzuführen. Die neue Gesetzgebung ist allerdings nicht weitreichend genug
- 25 und kann nur ein erster Schritt in Richtung Entgeltgerechtigkeit sein.

26 Folgende Forderungen müssen umgesetzt werden:

- 27 • Unternehmen müssen verpflichtet werden, regelmäßig (mindestens alle 3 Jahre) betriebliche  
28 Prüfverfahren durchzuführen, deren Ergebnisse als Entgeltberichte betriebsintern zu  
29 veröffentlichen sind.
- 30 • Nur tarifgebundenen Unternehmen darf die Anwendung der Prüfverfahren erleichtert werden, z.B.  
31 durch die Gewährung längerer Zeitabstände zwischen der Erstellung der betrieblichen  
32 Prüfverfahren.
- 33 • Die Interessenvertretungen müssen in den betrieblichen Prüfverfahren und in der Erstellung der  
34 betrieblichen Entgeltberichte von Beginn an voll umfänglich eingebunden sein. Hierfür sind die  
35 erforderlichen Unterlagen, insbesondere die Bruttolohn- und Gehaltslisten rechtzeitig und  
36 umfassend schriftlich zur Verfügung zu stellen.
- 37 • Vertragspartner für das Arbeitsverhältnis sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der  
38 Arbeitgeber. Daher ist das Auskunftsersuchen zwingend an den Arbeitgeber zu richten.
- 39 • Es dürfen ausschließlich vom Gesetzgeber zertifizierte Prüfinstrumente, die unmittelbare und  
40 mittelbare Diskriminierung aufdecken, bei der Durchführung eines gesetzlich vorgeschriebenen  
41 betrieblichen Prüfverfahrens zugelassen werden.
- 42 • Festzuschreiben sind darüber hinaus Verfahren, nach denen bei festgestellter  
43 Entgeltdiskriminierung auf betrieblicher Ebene die Beseitigung dieser Diskriminierung  
44 durchgesetzt wird.
- 45 • Ein Verbandsklagerecht muss eingeführt werden.
- 46 • Der individuelle Auskunftsanspruch ist auf alle Beschäftigte ohne Beschränkung der  
47 Betriebsgröße auszuweiten. Dazu muss auch die Anzahl der Personen der Vergleichsgruppe des  
48 anderen Geschlechts abgesenkt werden.
- 49 • Die qualitative Ausgestaltung des Auskunftsanspruches ist zu verbessern, indem Beschäftigte  
50 auch Auskunft über das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt sowie andere  
51 Entgeltbestandteile erhalten. Außerdem sollten alle Entgeltbestandteile erfragt werden können  
52 und ein Vergleich über die eigene Entgeltgruppe hinaus möglich sein.
- 53 • Kommt ein Unternehmen seinen Verpflichtungen zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nicht  
54 oder in nicht ausreichender Form nach, müssen wirksame Sanktionen greifen.
- 55 • Die Berichtspflichten zu Entgeltgleichheit und Frauenförderung sind auf alle Unternehmen  
56 auszuweiten und sollten darüber hinaus konkrete Angaben zu den Wochenarbeitszeiten und den  
57 Durchschnittsverdiensten inklusive aller Entgeltbestandteile von Männern und Frauen enthalten.

58 Darüber hinaus fordern wir die Einführung einer Familienarbeitszeit, also die Reduzierung der  
59 Arbeitszeit beider Elternteile. Die ungleiche Arbeitszeitverteilung und der hohe Anteil an  
60 Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist einer der Hauptgründe für Entgeltungleichheit. Eine gesetzlich  
61 geregelte Familienarbeitszeit mit finanzieller staatlicher Unterstützung führt zu einer ausgewogenen  
62 Balance zwischen Freizeit und Arbeit und würde uns der Gleichstellung zwischen Frau und Mann  
63 gesellschaftspolitisch einen großen Schritt weiter bringen. fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund

den Bundesgesetzgeber auf,

- den rechtlichen Rahmen für Erwerbsarbeit so zu gestalten, dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern gewährleistet ist und die Notwendigkeit generativer Haus- und Sorgearbeit auch im männlichen Lebensverlauf berücksichtigt wird.
- Anreize für eine partnerschaftlich-egalitäre Arbeitszeitverteilung zu schaffen, z. B. durch eine Subventionierung verkürzter Arbeitszeiten im Fall von Kinderbetreuung und Pflege bei gleichzeitiger Inanspruchnahme durch beide Eltern oder beide Lebenspartner/innen.

## **B030: Freies Gestaltungsrecht im Pflegezeitgesetz**

Laufende Nummer: 048

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Sachsen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Freies Gestaltungsrecht im Pflegezeitgesetz**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, sich dafür einzusetzen, dass das
- 2 bestehende Pflegezeit- und Pflegestärkungsgesetz novelliert wird. Und zwar so, dass für pflegende
- 3 Angehörige (oder nahestehende Personen) ein auf die Dauer der Pflege begrenzter Rechtsanspruch auf
- 4 Teilzeit, der mit einem finanziellen Ausgleich und der Garantie auf Rückkehr zum
- 5 Vollzeitarbeitsverhältnis verbunden ist, besteht.
- 6 Darüber hinaus muss das „einmalige Gestaltungsrecht“ zum „mehrfachen Gestaltungsrecht“ werden, um
- 7 bedürfnis- und bedarfsgerecht auf die notwendige Pflege und Betreuung eingehen zu können. Der/die
- 8 Arbeitnehmer/in soll das Recht haben, die ihm/ihr zur Verfügung stehenden Pflagetage oder
- 9 Pflegemonate individuell einsetzen zu können und diese durch eventuelle Unterbrechungen frei
- 10 gestalten zu können.

### **Begründung**

Die Pflege von Menschen ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Im Zuge des demografischen Wandels ist es notwendig, die Modelle so zu gestalten, dass Fachkräfte in Firmen gebunden werden können und dennoch individuell so viel Flexibilität zur Verfügung steht, wie die pflegenden Angehörigen benötigen. Das Pflegezeitgesetz und das Pflegestärkungsgesetz sind daher weiterhin zu verbessern. Nach wie vor übernehmen Frauen den größten Anteil der Pflege. Der Versuch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu bewerkstelligen ist eine der großen Herausforderungen unserer Gesellschaft. Eine elementare Hürde ist das einmalige Gestaltungsrecht der Pflegezeit. Die Pflege von Angehörigen lässt sich nicht in einem Prozessschritt definieren, sondern muss dem Krankheitsverlauf bzw. dem Pflegebedarf individuell anzupassen sein.

## B031: Abschaffung der Probezeit bei Übernahme

Laufende Nummer: 032

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 2: Ergänzung

### Abschaffung der Probezeit bei Übernahme

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB setzt sich politisch dafür ein, dass bei Übernahme im selben Betrieb die Probezeit nach der
- 2 Ausbildung abgeschafft wird. Dies soll ebenfalls für Studierende in einem Studium mit längeren
- 3 Praxisphasen gelten, sofern sie bereits eine
- 4 Probezeit im Betrieb absolviert haben.
- 5 Des Weiteren muss darauf hingewirkt werden, dass die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder
- 6 ein Studium ersatzlos aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gestrichen wird (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG).

### Begründung

Probezeiten sind nur gerechtfertigt, damit sich der Arbeitgeber ein Bild über Motivation, Leistungsfähigkeit und ähnliches der/des Arbeitnehmenden machen kann. Nach einer mehrjährigen Ausbildung kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber das notwendige Vertrauen in die Fähigkeiten zur Erfüllung des Arbeitsvertrages seines ehemaligen Azubis besitzt. Daher ist die wiederholte Anwendung von § 622 Abs. 3 BGB nicht gerechtfertigt und sollte nicht nochmals angewendet werden können. Besonders angehende Kandidierende für Mitbestimmungsorgane nach BetrVG sind so für den Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen unter Umständen leicht zu kündigen.

## B032: Altersunabhängige Freistellung für Prüfungen

Laufende Nummer: 028

Antragsteller_in:	DGB-Bundesjugendausschuss
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 1 - 4: Ersetzung

### Altersunabhängige Freistellung für Prüfungen

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB setzt sich für ~~eine bezahlte Freistellung des letzten Arbeitstags vor allen Prüfungen – für~~
- 2 ~~alle Auszubildenden und dual Studierenden – ein. Folglich soll auch die~~ bezahlte Freistellung des  
letzten Arbeitstags vor allen Abschlussprüfungen in allen Ausbildungswegen ein. Entsprechend der  
bereits geltenden Regelung
- 3 für minderjährige Auszubildende ~~auf alle Auszubildenden und dual Studierenden, soll diese~~  
Freistellung unabhängig vom Alter,~~–~~
- 4 ~~ausgeweitet~~ sichergestellt werden.

### Begründung

Die Regelungen zur Freistellung vor den Zwischen- bzw. Abschlussprüfungen sind je nach Branche sehr unterschiedlich und häufig zu Lasten der Auszubildenden und dual Studierenden. Es muss jedoch das Ziel sein, diesen über alle Ausbildungsberufe hinweg eine möglichst stress- und störungsfreie Vorbereitung auf die Prüfungen zu gewährleisten.

Gerade für Auszubildende, die überwiegend im Schichtsystem ausgebildet werden, wie etwa im Hotel- und Gaststättenbereich oder in den Pflege- und Gesundheitsberufen, bedeutet der Einsatz im Betrieb bis zum Tag vor der Prüfung eine erhebliche Belastung.

Der im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) vorgesehene Schutzcharakter muss altersunabhängig gelten, insbesondere weil das durchschnittliche Alter der Auszubildenden in den letzten Jahren zunehmend gestiegen ist und der Schutz damit nur noch für wenige Auszubildende wirksam wird.

## B033: Soziale Sicherheit und soziale Dimension Europas

Laufende Nummer: 094

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesvorstand
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### Soziale Sicherheit und soziale Dimension Europas

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Soziale Sicherheit durch Sozialpolitik ist die Ausgestaltung des Sozialstaatsgebots unseres  
2 Grundgesetzes. Sie dient dazu, soziale, wirtschaftliche und politische Teilhabe im Sozialstaat zu  
3 gewährleisten und abzusichern. Dies wollen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auch unter den  
4 Bedingungen des Wandels sicherstellen. Grundsätzlich muss der Sozialstaat seine Absicherungs- und  
5 Integrationsfunktion für alle Menschen, die zur Sicherung ihres Lebensunterhalts arbeiten müssen,  
6 erfüllen, wie etwa auch für Solo-Selbstständige.

7

#### 8 **1. Leben in Würde im Alter und bei Erwerbsminderung**

9 Die gesetzliche Rentenversicherung muss im Alter und bei Erwerbsminderung ein Leben in Würde  
10 ermöglichen. Nach einem langen Erwerbsleben muss sie Frauen und Männer vor sozialem Abstieg schützen  
11 und Armut im Alter verhindern können. Dies ist ihre Stärke und ihre Basis für die breite Akzeptanz,  
12 die es heute und in Zukunft zu bewahren gilt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine  
13 Stabilisierung des Rentenniveaus auf dem heutigen Stand von 48 Prozent und im weiteren Schritt die  
14 Anhebung, etwa auf 50 Prozent. Zusätzlich brauchen wir einen stärkeren solidarischen Ausgleich für  
15 Zeiten, in denen aus gesellschaftlich akzeptierten Gründen oder aufgrund einer persönlich  
16 unverschuldeten Situation, wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit, Krankheit und prekärer Beschäftigung,  
17 keine oder nur geringe Beiträge gezahlt werden konnten. Diese Zeiten müssen in der Rente abgesichert  
18 und aufgewertet werden.

19 Die rentenrechtlichen Regelungen bei Kindererziehung und ehrenamtlicher Pflege müssen dringend  
20 modernisiert werden. Für Kinder gibt es bis zum dritten Lebensjahr Kindererziehungszeiten und bis  
21 zum zehnten Lebensjahr Berücksichtigungszeiten. Heute sind diese für jeden Kalendermonat immer nur  
22 einem Elternteil anrechenbar und unabhängig davon, ob und in welchem Umfang die Erwerbsarbeit für  
23 die Erziehung reduziert wurde. Partnerschaftliche Teilung von Sorge- und Erwerbsarbeit wird damit  
24 regelmäßig schlechter abgesichert als das traditionelle Rollenmodell, in dem die Frau voll  
25 aussteigt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass Kindererziehungs- und  
26 Kinderberücksichtigungszeiten zwischen den Eltern in jedem Monat gleichmäßig aufgeteilt werden, wenn  
27 beide Eltern sich Sorge- und Erwerbsarbeit gleichberechtigt teilen.

28 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass für besonders langjährig Versicherte die  
29 Zeiten des Mutterschutzes sowie von schulischen Ausbildungen bei der Wartezeit von 45 Jahren für die  
30 Rente mitgezählt werden. Die geltende Regelung benachteiligt vor allem Frauen; gerade bei Zeiten des

- 31 gesetzlichen Arbeitsverbots durch den Mutterschutz werden unmittelbar Frauen diskriminiert.
- 32 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ergänzend zu den geltenden Rentenbeiträgen bei  
33 ehrenamtlicher Pflege von Angehörigen einen lohnbezogenen Ausgleich für eine Reduzierung der  
34 Arbeitszeit. Wird ehrenamtliche Pflege übernommen und dazu das versicherungspflichtige Einkommen  
35 gemindert, sollte die Pflegeversicherung 80 Prozent des hierdurch entfallenden Entgelts  
36 verbeitragen.
- 37 Darüber hinaus muss dem Rechnung getragen werden, dass in einer Wissensgesellschaft Zeiten der  
38 Schul-, Fachschul- und Hochschulausbildung sowie Weiterbildungsmaßnahmen zunehmende Bedeutung  
39 erlangen und sich daher in den Rentenanwartschaften besser wiederfinden müssen.
- 40 Die Rente muss vor sozialem Abstieg schützen und Armut im Alter und bei Erwerbsminderung vermeiden.  
41 Damit dies regelmäßig gelingt, müssen die Rentenansprüche bei geringen Löhnen aufgewertet werden.  
42 Unmittelbar wollen wir dazu insbesondere die Rente nach Mindestentgeltpunkten auch für Zeiten nach  
43 1992 fortführen und die individuelle Rente so um bis zu 50 Prozent aufwerten. Mittelfristig muss die  
44 Regelung so weiterentwickelt werden, dass sich die Aufwertung beispielsweise am Stundenlohn  
45 orientiert. Die hierzu notwendige Ausgestaltung in den Sozialversicherungssystemen bedarf einer  
46 intensiven Prüfung, Erörterung und gegebenenfalls Neujustierung.
- 47 Entsprechend dem Beschluss des Bundeskongresses 2014 fordern wir für den Bezug von ALG II  
48 Rentenansprüche von 0,5 Entgeltpunkten pro Jahr, die aus Steuermitteln zu finanzieren sind. Auch die  
49 sogenannte Zwangsverrentung ist vollständig abzuschaffen.
- 50 Die systemwidrigen Abschlüsse auf Erwerbsminderungsrenten müssen abgeschafft und die  
51 Zurechnungszeiten weiter verlängert werden.

52

### 53 **1.1 Betriebliche Altersversorgung nachjustieren**

- 54 Die Gewerkschaften haben sich bereits seit vielen Jahren für eine Stärkung der betrieblichen  
55 Altersversorgung (bAV) als Ergänzung der gesetzlichen Rente eingesetzt. Nach Inkrafttreten des  
56 Betriebsrentenstärkungsgesetzes und der darin enthaltenen Anreizinstrumente ist es nun Aufgabe der  
57 Arbeitgeber, die entsprechenden Beiträge für die betriebliche Altersversorgung ihrer Beschäftigten  
58 zur Verfügung zu stellen. Zentral für das Modell der Zielrente ist deren tarifexklusive  
59 Ausgestaltung, da alleine durch Tarifverträge Verhandlungen auf Augenhöhe erfolgen.
- 60 Aufgabe der Politik ist es, die Erfahrungen mit der Umsetzung des Gesetzes bis zum Ende der  
61 laufenden Legislaturperiode zu evaluieren und die Gewerkschaften in diesen Prozess aktiv  
62 einzubeziehen. Die Evaluierung wird zeigen, welche Teile des Gesetzes sich auch in der praktischen  
63 Umsetzung bewähren und wo es Bedarf zur Nachjustierung des Gesetzes gibt. So haben die  
64 Gewerkschaften bereits während des Gesetzgebungsverfahrens auf Schwachpunkte hingewiesen, wie zum  
65 Beispiel die unzureichende Mitbestimmung von Betriebsräten bei der Ausgestaltung der betrieblichen  
66 Altersversorgung, die Beibehaltung des vollen Beitragssatzes zur Kranken- und Pflegeversicherung auf  
67 Betriebsrenten und die Notwendigkeit einer praxisnäheren Ausgestaltung des Rechts der  
68 Allgemeinverbindlichkeit. Eine Anhebung der Einkommensgrenze für den steuerlichen Förderbeitrag auf  
69 zumindest 2500 € würde die Finanzierung der bAV durch die Arbeitgeber für eine erhebliche Anzahl  
70 weiterer Beschäftigter attraktiv machen.

71

72 **1.2 Übergang von der Arbeit in die Rente sozial absichern**

73 Die Altersgrenzen in der Rentenversicherung wurden deutlich angehoben. Der früheste Zeitpunkt ist  
74 regelmäßig um drei Jahre gestiegen, eine Rente ohne Abschläge ist für die große Mehrheit der  
75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zukünftig erst ab Vollendung des 67. Lebensjahrs möglich. Die  
76 Berufsunfähigkeitsrente ist abgeschafft, soziale, geförderte Übergänge wurden gestrichen. Ohne  
77 Alternative müssen die Menschen, ohne Rücksicht auf ihre Gesundheit, so lange wie möglich  
78 weiterarbeiten.

79 Wir fordern für alle Beschäftigten einen sozial abgesicherten Übergang von der Arbeit in die Rente.  
80 Dazu sind verschiedene Instrumente nötig. Mit dem Rentenversicherungsleistungsverbesserungsgesetz  
81 und dem Flexirentengesetz wurden einige vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften geforderten  
82 Änderungen umgesetzt, die den Übergang aus Beschäftigung in Rente für manche sichern und flexibler  
83 gestalten. Hier muss jedoch nachgebessert werden, um flexible Altersübergänge für alle Beschäftigten  
84 zu ermöglichen: Eine Teilrente ist bereits ab dem 60. Lebensjahr zu ermöglichen, neue Formen von  
85 Altersteilzeit müssen als arbeitsmarktpolitisches Instrument wieder gefördert und das  
86 Erwerbseinkommen parallel zum Rentenbezug muss bei Krankheit und Arbeitslosigkeit vollwertig  
87 abgesichert werden. Gravierender ist, dass die umgesetzten Instrumente nur bei einigen  
88 Beschäftigtengruppen greifen werden: So muss eine stetige Teilzeitbeschäftigung vorhanden sein und  
89 die auf die Teilrente anfallenden Abschläge müssen kompensiert werden können. Um auch andere  
90 Beschäftigtengruppen zu erreichen, haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften frühzeitig einen  
91 Katalog weiterer notwendiger Bausteine zur Gestaltung sozial abgesicherter Übergänge vorgelegt.  
92 Leider wurden diese weiteren notwendigen Bausteine von der Politik bislang nicht aufgegriffen. Hier  
93 sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weiter dringenden Handlungsbedarf.

94 Aktuell ist eine Polarisierung bei den Altersübergängen festzustellen: Einerseits gelingt es heute  
95 Vielen, länger in Arbeit zu bleiben. Andererseits ist eine ebenfalls steigende Zahl von  
96 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von prekären Altersübergängen bedroht: Etliche können – auch bei  
97 weiteren Anstrengungen im Bereich der Prävention – aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in ihrem  
98 bisherigen Betrieb weiterarbeiten. Andere verlieren auch bei guter Konjunktur ihren Arbeitsplatz und  
99 wer ab dem 55. Lebensjahr erwerbslos ist oder wird, bekommt trotz guter Konjunktur regelmäßig  
100 deutlich schwerer einen neuen Arbeitsplatz als jüngere Menschen. Für die Betroffenen entwertet dies  
101 regelmäßig ihre Lebensleistung kurz vor der Rente, indem sie in den Langzeitbezug von ALG II fallen  
102 und in vielen Fällen ergebnislos und wiederholt auf die Erwerbsminderungsrente verwiesen werden.

103 Es bedarf besonderer Anstrengungen, um diese Sicherungslücke zu schließen. Dazu sind die bisherigen  
104 renten- und arbeitsmarktpolitischen Instrumente weiterzuentwickeln und ggf. zu ergänzen und  
105 zusammenzuführen. Sie müssen besser koordiniert und aufeinander abgestimmt werden. Auch hierzu haben  
106 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften konkrete Vorschläge vorgelegt, u.a. die Stärkung der  
107 konkreten Betrachtungsweise bei der Erwerbsminderungsrente. Sie wurden in der politischen  
108 Diskussion u.a. mit dem „Arbeitsicherungsgeld“ teilweise aufgegriffen. Der DGB wird diese  
109 Diskussion weiterführen und erwartet von der Bundesregierung, die Arbeitsmarktsituation Älterer  
110 differenziert zu evaluieren und unter Einbezug der Tarifpartner Lösungsvorschläge zu entwickeln.  
111 Dabei sind Fragen der Zugangskriterien zu Erwerbsminderung – beispielsweise eine Berücksichtigung  
112 einer faktisch fehlenden Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für ältere gesundheitlich

113 beeinträchtigte Beschäftigte – ebenso zu prüfen wie gezielte Angebote im SGB III. Vorrang vor  
114 Lohnersatzleistungen hat dabei die Einkommenssicherung durch qualifikationsangemessene (Teilzeit-)  
115 Beschäftigung. Hierzu muss auch geprüft werden, wie Arbeitgeber stärker in die Verantwortung  
116 genommen werden können.

117

## 118 **2. Teilhabe stärken**

119 Flankierend sind die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie der beruflich-medizinischen  
120 Rehabilitation zu stärken und auch bei gehobenem Alter noch teilhabeorientiert zu leisten. Ziel muss  
121 die Teilhabe jeder und jedes einzelnen Versicherten am Arbeitsleben sein und nicht eine aus Sicht  
122 des Trägers kosteneffiziente Minimallösung. Es geht darum, den Menschen mit Beeinträchtigungen eine  
123 reale Möglichkeit zu bieten, bis zum regulären Rentenbeginn durch eine auskömmliche Erwerbsarbeit  
124 ihren Lebensunterhalt zu sichern und eine volle Teilhabe zu gewährleisten.

125 In diesem Kontext gilt es auch, die Prävention zu stärken und mit der Rehabilitation so abzustimmen,  
126 dass eine volle und wirksame Teilhabe gewährleistet wird. Dabei muss die Verhältnisprävention  
127 vorrangig sein, denn unser Ziel ist es, dass alle Beschäftigten aus Guter Arbeit in eine Gute Rente  
128 kommen. Das Reha-Budget der gesetzlichen Rentenversicherung muss sich am Bedarf an Rehabilitationen  
129 ausrichten und darf keiner gesetzlichen Deckelung unterliegen.

130 Dazu müssen die Sozialversicherungsträger in der Prävention und Rehabilitation konsequent die  
131 Arbeitswelt als lebensweltlichen Ansatz verstehen und noch stärker in den Fokus nehmen. Der  
132 arbeitende Mensch und seine Angehörigen müssen im Mittelpunkt aller Bemühungen und Konzepte stehen.

133

## 134 **3. Gute Gesundheitsversorgung für alle**

135 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden weiterhin an der Verbesserung des Gesundheitswesens  
136 und der gesetzlichen Krankenkassen arbeiten, damit eine qualitativ hochwertige Versorgung der  
137 Patientinnen und Patienten gewährleistet ist. Die gesetzlichen Krankenkassen sind eine tragende  
138 Säule des Sozialstaates. Ihre Verfasstheit als Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne  
139 Profiterzielungsabsicht gilt es zu erhalten. Getragen werden die gesetzlichen Krankenkassen  
140 weitgehend durch Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmer als soziale Selbstverwaltung.  
141 So sind die gesetzlichen Krankenkassen in ihrer Selbstverwaltung überwiegend paritätisch  
142 strukturiert. Die gesetzlichen Spielräume werden seitens der gewerkschaftlichen Selbstverwalterinnen  
143 und Selbstverwalter im Interesse der Mitglieder der Krankenkassen und ihrer Angehörigen genutzt. Der  
144 DGB koordiniert die Schwerpunkte der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen, die für die Gewerkschaften  
145 in die soziale Selbstverwaltung entsandt werden. Selbstverwaltertagungen des DGB bieten eine  
146 Plattform zum Erfahrungs- und Meinungsaustausch. Qualifizierungsangebote bieten gerade neu gewählten  
147 Selbstverwalterinnen und Selbstverwaltern einen systematischen Einstieg.

148 Durch den politisch gewollten Kassenwettbewerb ist an die Stelle der Solidargemeinschaft der  
149 Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) als Ganzes, wie im Sozialgesetzbuch bestimmt, der  
150 Preiswettbewerb der Solidargemeinschaften einzelner Krankenkassen getreten. Dieser politischen  
151 Fehlsteuerung müssen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in der sozialen Selbstverwaltung  
152 entgegenwirken. Der ausschließlich auf Preise und Mitglieder reduzierte Wettbewerb wird einem  
153 solidarischen Gesundheitssystem nicht gerecht. Zu einem wettbewerblichen System gehören in gleicher

154 Weise die Dimensionen Versorgung und Qualität. Der Wettbewerb insgesamt muss evaluiert werden und  
155 dann eine gesellschaftliche Diskussion darüber initiiert werden, ob dieser Weg weitergegangen werden  
156 soll.

157

### 158 **3.1 Rückkehr zu paritätischen Beiträgen in der GKV**

159 Zur paritätischen gesetzlichen Krankenversicherung gehört neben den paritätischen Strukturen in der  
160 sozialen Selbstverwaltung die paritätische Finanzierung der Beiträge. Arbeit ist ein wichtiger  
161 Entstehungsfaktor für Krankheit und damit für Behandlungsbedarf und Ausgaben in der GKV. Die  
162 Arbeitgeber profitieren von einer hochwertigen Krankenversorgung, weil diese zu einer schnellen  
163 Wiedereingliederung von arbeitsunfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beiträgt. Gerade in  
164 einer älter werdenden Gesellschaft haben die Arbeitgeber ihren Teil der Verantwortung für die  
165 Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der paritätischen Finanzierung zu  
166 tragen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen eine Rückkehr zu paritätischen Beiträgen an  
167 die gesetzlichen Krankenkassen.

168 Dies kann jedoch nur ein erster Schritt sein. Trotz beiderseitiger Vorteile durch ein gutes  
169 Gesundheitssystem sind Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanziell  
170 unterschiedlich belastet: 35 Prozent der Kosten werden von den Arbeitgebern getragen, 65 Prozent von  
171 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Darüber hinaus machen diese Zahlen zu den weiteren  
172 Belastungen der Arbeitnehmer-Haushalte durch GKV-bedingte Ausgaben deutlich, dass hier eine größere  
173 Entlastung notwendig ist. Diese finanzielle Benachteiligung ist ein Ergebnis der politischen  
174 Ungleichheit, die wiederum die soziale und damit die gesundheitliche Ungleichheit verstärkt. Wie  
175 diese verringert werden kann, auch durch konkrete Handlungsansätze, wird der DGB in den nächsten  
176 Jahren gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften aufzeigen.

177 Die gesamtgesellschaftlichen Aufgaben, die der GKV vom Gesetzgeber übertragen worden sind, inklusive  
178 der Kosten des demografischen Wandels z.B. in strukturschwachen Regionen, müssen im Gesundheitswesen  
179 steuerfinanziert werden – regelgebunden und verlässlich.

180

### 181 **3.2 Soziale Gesundheitswirtschaft schafft Innovation und Qualität**

182 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften folgen der Idee einer sozialen Gesundheitswirtschaft, in  
183 der versorgungsbezogene Aufgaben, sozialpolitische Aufgaben und wirtschaftspolitische Aufgaben kein  
184 Widerspruch sind. Das Ausgabenvolumen im Gesundheitswesen beträgt aktuell über 344 Milliarden Euro.  
185 Ausgabenvolumen und Personalbestand befinden sich weiterhin in einem starken Wachstumstrend.  
186 Angesichts des Wachstums der Gesundheitswirtschaft ist die GKV immer wieder Gegenstand von weiteren  
187 Privatisierungs- oder Individualisierungsversuchen. Dies lehnen der DGB und seine  
188 Mitgliedsgewerkschaften ab.

189 Die Gesundheitswirtschaft wird weit überwiegend durch Sozialgesetze gesteuert und kann daher  
190 politisch so gestaltet werden, dass die Versorgung besser, effizienter und gerechter und die  
191 Arbeitsbedingungen in den Gesundheitsberufen attraktiver werden. Dem bisher dominierenden Leitbild  
192 einer anbieterorientierten Gesundheitswirtschaft setzen wir ein neues, bedarfs- und  
193 versichertenorientiertes Leitbild entgegen. Die soziale Gesundheitswirtschaft ermöglicht allen den  
194 Zugang zu den notwendigen und medizinisch sinnvollen Gesundheitsleistungen.

195 Zentrale Punkte für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind der Ausbau der integrierten  
196 Versorgung, von Gesundheitsförderung und Prävention sowie eine gerecht verteilte, solide  
197 Finanzierung der Leistungen durch alle. Innovationen und Wettbewerb müssen zu verbesserter  
198 Versorgungsqualität der Erwerbstätigen beitragen. Daher setzt sich der DGB für versicherten- und  
199 arbeitnehmerorientierte Innovationen in der sozialen Gesundheitswirtschaft ein.

200

### 201 **3.3 Qualitätsstandards für Patientinnen und Patienten und für Personal einhalten**

202 Mindestanforderungen an die Struktur- und Prozessqualität müssen verbindlich eingehalten werden, sie  
203 sind zentrale Qualitätsdimensionen in der Gesundheitsversorgung. Mehr Qualität ist notwendig in der  
204 ambulanten und der stationären Versorgung. Ein Schlüssel hierzu ist, die Sektorengrenzen zwischen  
205 den beiden Versorgungsbereichen zu überwinden. Eine höhere Strukturqualität wird durch mehr Personal  
206 in der gesundheitlichen Versorgung der Menschen erreicht, das tarifvertraglich entlohnt wird und  
207 über seine Arbeitsbeziehungen mitbestimmt. Dazu gehören insbesondere an dem tatsächlichen Bedarf der  
208 Patientinnen und Patienten bemessene gesetzliche Personalvorgaben für die Versorgung im Krankenhaus.  
209 Am Ende muss den Krankenversicherten zudem eine höhere Ergebnisqualität zuteilwerden. Voraussetzung  
210 ist, dass die Versorgungsansprüche und -bedürfnisse der Versicherten – in ihren unterschiedlichen  
211 Rollen, z.B. als Berufstätige und Mütter bzw. Väter – und ihrer Angehörigen zentraler  
212 Orientierungspunkt im gesundheitlichen Versorgungsgeschehen sind.

213

### 214 **3.4 Gesetzliche Krankenversicherung weiterentwickeln**

215 Gemessen an seinen Aufgaben hat sich das Modell der GKV im internationalen Vergleich bewährt. Ihren  
216 Ursprung hat die GKV im Selbsthilfegedanken der abhängig Beschäftigten und ist damit Ausdruck  
217 organisierter Eigenverantwortung. Der Erfolg der GKV basiert auf einigen, schon bei der Gründung  
218 getroffenen, noch heute im Grundsatz gültigen Entscheidungen zur Steuerung und Finanzierung der  
219 Krankenversorgung.

220 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die gesetzliche Krankenversicherung als Teil der  
221 öffentlichen Daseinsvorsorge weiterentwickeln. Dieser soziale, solidarische und selbstverwaltete  
222 Schutzschirm soll auf alle Teile der Bevölkerung ausgeweitet werden. Das nennen wir  
223 Bürgerversicherung. Der Übergang ist so zu gestalten, dass dies nicht zu Lasten der Beschäftigten  
224 der privaten Krankenversicherungsunternehmen geht, sondern für diese zukunftsfeste Arbeitsplätze  
225 erhalten und geschaffen werden. Für Beamtinnen und Beamte sowie Dienstordnungsangestellte dürfen  
226 daraus keine finanziellen Mehrbelastungen erwachsen. Das Recht der Gesetzlichen Krankenversicherung  
227 muss so ausgestaltet werden, dass es für die Beihilferegelungen des Bundes und der Länder  
228 anschlussfähig ist.

229

### 230 **4. Absicherung bei Erwerbslosigkeit verbessern**

231 Der Sozialstaat muss Beschäftigte, die von Erwerbslosigkeit betroffen oder bedroht sind, umfassend  
232 unterstützen. Dazu gehören die materielle Absicherung des Lebensstandards und der Schutz vor Armut  
233 ebenso wie die Förderung der Integration in Arbeit und die Unterstützung bei der Anpassung und  
234 Weiterentwicklung von Qualifikationen durch eine präventive Arbeitsmarktpolitik.

235 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die **Sicherungsfunktion der**  
236 **Arbeitslosenversicherung zu stärken**, um das Risiko der Erwerbslosigkeit im Regelfall abzusichern.  
237 Statt zwei Jahren sollen die Beschäftigten drei Jahre Zeit haben, um die Anwartschaftszeit für die  
238 Arbeitslosenversicherung zu erfüllen. Dabei soll die Anwartschaftszeit von 12 auf 10 Monate verkürzt  
239 werden. Hierdurch erhalten auch Beschäftigte, deren Beschäftigungsstatus wechselt, eine Chance,  
240 nicht nur Beiträge zu zahlen, sondern tatsächlich den Versicherungsschutz zu erwerben und im Sinne  
241 des Äquivalenzprinzips Leistungen zu erhalten. Einen besonderen Anspruch auf den Schutz der  
242 Solidargemeinschaft haben langjährig Beschäftigte. Dies muss sich auch in adäquaten Bezugszeiten für  
243 das Arbeitslosengeld für Ältere und in einer angemessenen Förderung von Anpassungs- und  
244 Weiterqualifizierungen widerspiegeln.

245 Auch im Hartz-IV-System besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf: Der DGB und seine  
246 Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass **Langzeiterwerbslose eine echte Perspektive**  
247 bekommen. Auch für diejenigen, die heute chancenlos sind, muss soziale Teilhabe über Erwerbsarbeit  
248 möglich gemacht werden. Dazu müssen die Angebote der beruflichen Weiterbildung geschlechtergerecht  
249 ausgebaut und öffentlich geförderte Beschäftigung in Form regulärer Arbeitsverhältnisse angeboten  
250 werden. Diese Angebote richten sich an Langzeitarbeitslose und – um ein Abrutschen in das Hartz-IV-  
251 System zu vermeiden – an ältere Arbeitslose bereits während des Bezugs von Arbeitslosengeld. Der DGB  
252 und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die Zumutbarkeitsregelungen am Leitbild „Guter  
253 Arbeit“ ausgerichtet und bestehende Sanktionen für Arbeitssuchende überwunden werden.

254 Um die Integration von Langzeitarbeitslosen zu verbessern, muss auch das Hartz IV-System entlastet  
255 werden. So sollten zum Beispiel ‚Aufstocker‘, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung  
256 ausüben, sowie weitere Personengruppen, deren vorrangiges Problem nicht ein fehlender Arbeitsplatz  
257 ist, sachgerechter abgesichert werden. Dazu ist es erforderlich, den Anspruch auf kinderbezogene  
258 Leistungen und das Wohngeld weiter zu verbessern. Keine Familie mit einem Einkommen aus Vollzeit-  
259 Erwerbstätigkeit sollte Hartz IV beziehen müssen, nur weil sie Kinder hat oder die Wohnkosten zu  
260 hoch sind. Für einen wirksamen Schutz vor Armut und ein **Mindestmaß an sozialer Teilhabe** ist zudem  
261 eine grundlegende Neu-Ermittlung der Hartz-IV-Regelbedarfe erforderlich.

262

## 263 **5. Bessere Leistungen für Pflegebedürftige und Pflegende**

264 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich auch in Zukunft für die Verbesserung der  
265 Leistungen für pflegebedürftige Menschen, pflegende Angehörige sowie für verbesserte  
266 Rahmenbedingungen beruflich Pflegender ein. Vor dem Hintergrund der stark steigenden Zahl  
267 pflegebedürftiger Menschen ist die gute pflegerische Versorgung eine der vordringlichsten Aufgaben  
268 in einer solidarisch gestalteten Gesellschaft. Selbstbestimmung, Teilhabe und Selbstständigkeit sind  
269 die Leitlinien moderner pflegerischer Versorgung. Daran muss sich die Pflegepolitik des 21.  
270 Jahrhunderts ausrichten.

271 Die Lebenswirklichkeit pflegebedürftiger Menschen wird noch immer weitestgehend durch die Pflege  
272 durch Angehörige geprägt. Diese Entwicklung ist jedoch rückläufig. Nicht allen ist die persönliche  
273 Übernahme einer Pflegetätigkeit möglich und nicht immer ist sie erwünscht. Vereinbarkeit von Pflege  
274 und Beruf lassen sich oftmals nicht in ausreichendem Maße realisieren. Viele Menschen ohne Familie  
275 geraten in die Pflegebedürftigkeit und wollen den Einzug in eine Pflegeeinrichtung so lange wie  
276 möglich vermeiden. Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den Ausbau

277 professioneller Angebote in der ambulanten Pflege, die einen bezahlbaren Verbleib in der eigenen  
278 Häuslichkeit sicherstellen; dies umfasst auch den bedarfsgerechten Ausbau der Infrastruktur für die  
279 Tages- und Kurzzeitpflege. Professionelle Anbieter müssen Leistungen auf der Basis  
280 sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung anbieten. Dabei muss eine tarifvertragliche Entlohnung  
281 Standard sein. Die „Mindestlohn-Pflege“ ist dabei die unterste Haltelinie. Es darf keine Förderung  
282 prekärer Beschäftigung oder von Scheinselbstständigkeit in der Pflege geben.

283

#### 284 **5.1 Pflege im Quartier ist die Zukunft**

285 Die Zukunft der Pflege ist eine Pflege im Quartier. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen  
286 sich in diesem Sinne für die Stärkung von Prävention und Rehabilitation ein, damit die Menschen  
287 lange gesund bleiben und Pflegebedürftigkeit vermieden oder zumindest hinausgeschoben werden kann.  
288 Die Stärkung der ambulanten Pflege ist wichtig, damit die Menschen, wenn sie Pflege brauchen, so  
289 lange wie möglich selbstbestimmt in der gewohnten Umgebung leben und aktiv sein können. Pflege im  
290 Quartier ist vor allem aus Sicht der Versicherten wünschenswert und sinnvoll, setzt aber eine  
291 verbesserte Zusammenarbeit nicht nur zwischen Pflegekassen und Kommunen, sondern zwischen allen  
292 Entscheidungs- und Leistungsträgern voraus. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern  
293 deshalb ein trägerübergreifendes Schnittstellenmanagement für eine bestmögliche Versorgung der  
294 Versicherten, welches die Bedarfe erhebt und entsprechende Versorgungsstrukturen sicherstellt.  
295 Dabei sollten Doppelstrukturen vermieden und eine angemessene Abstimmung bei Steuerung und  
296 Finanzierung zwischen Pflegeversicherung und Kommunen erreicht werden.

297

#### 298 **5.2 Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung**

299 Aus Sicht der pflegenden Angehörigen wurden weder mit Einführung der Pflegezeit noch der  
300 Familienpflegezeit in der letzten Legislaturperiode die Instrumente zur Verfügung gestellt, die für  
301 eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf benötigt werden. Deswegen ist es notwendig,  
302 Unterstützungsangebote für Beschäftigte praktikabel weiterzuentwickeln, die bürokratischen  
303 Anforderungen so gering wie möglich zu halten und offen damit umzugehen, dass die Pflege eines  
304 Angehörigen mit enormen physischen und psychischen Belastungen verbunden ist. Der DGB und seine  
305 Mitgliedsgewerkschaften fordern dafür eine sechsmonatige bezahlte Freistellung für pflegende  
306 Angehörige, die als Lohnersatzleistung ausgestaltet ist und sich an der Höhe des Elterngeldes  
307 orientiert. Dabei ist es wichtig, dass eine gerechte Verteilung der Pflegeaufgaben zwischen den  
308 Geschlechtern gefördert wird. Die Einführung von Pflegezeit – unabhängig von der Betriebsgröße – als  
309 Rechtsanspruch ist sinnvoll, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Pflege Tätigkeit  
310 übernehmen wollen, mit dem Arbeitgeber Dauer, Rhythmus und Lage der Arbeitszeiten erörtern können,  
311 ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen.

312

#### 313 **5.3 Gute Pflege braucht gut qualifiziertes Personal**

314 Aufgrund der demografischen Situation ist eine Steigerung der Inanspruchnahme professioneller  
315 ambulanter Hilfen in der teilstationären und stationären Pflege absehbar. Der DGB und seine  
316 Mitgliedsgewerkschaften begrüßen den Paradigmenwechsel, der in den vergangenen Jahren stattgefunden  
317 hat – weg von der defizitorientierten Pflege, hin zum Erhalt der Selbstständigkeit.

318 Ob die Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes zu einem wirklichen Erfolg wird, hängt aus  
319 Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften maßgeblich davon ab, inwieweit die Leistungen zum  
320 Zweck der Erhaltung und Wiederherstellung der Selbstständigkeit und der Vermeidung schwererer  
321 Pflegebedürftigkeit nicht nur finanziell, sondern auch personell hinterlegt werden. Die hohe Zahl  
322 der osteuropäischen Haushaltshilfen und Betreuungskräfte, die in Privathaushalten alte und  
323 betreuungsbedürftige Personen versorgen, belegt die Notwendigkeit dieser Forderung. Hier ist ein  
324 grauer und prekärer Arbeitsmarkt entstanden, der dringend einer Regulierung bedarf. Dabei geht es in  
325 erster Linie darum, im Privathaushalt sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu schaffen. Der  
326 DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb Reformen in der Arbeitsmarkt- und  
327 Pflegepolitik. Neben den schon bekannten Steuererleichterungen für Haushalte, die Hausangestellte  
328 beschäftigten, sind Anreize für sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Zur  
329 Regulierung der Arbeit in Privathaushalten gehören Qualifizierung und Professionalisierung der  
330 Arbeit sowie die Formulierung von offiziellen Leitlinien für alle zu erledigenden Arbeiten. Darin  
331 inbegriffen ist mindestens die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, die Regelung von  
332 Arbeitszeiten, die Definition der zu leistenden Arbeit und die Einhaltung aller von der ILO  
333 geforderten Arbeitsschutzbestimmungen. Auch die Ausweitung von Beratungsangeboten in den  
334 Herkunftsländern und in Deutschland ist voranzutreiben. Der Arbeit dubioser Vermittlungsagenturen  
335 muss hingegen Einhalt geboten werden.

336 Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff darf nicht auf dem Rücken des Pflegepersonals etabliert werden.  
337 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern in diesem Zusammenhang die sofortige Einführung  
338 bundeseinheitlicher, verbindlicher Personalvorgaben und Regelungen, welche nicht nur quantitativ,  
339 sondern auch qualitativ dem tatsächlichen Pflegebedarf entsprechen. Der bereits vorhandene, und  
340 zukünftig wesentlich höher prognostizierte, Fachkräftemangel in der Pflege ist ein hausgemachtes  
341 Problem und vor allem auf die schlechten Rahmenbedingungen für Pflegeberufe zurückzuführen. Er  
342 wirkt sich unmittelbar auf die Versorgung pflegebedürftiger Menschen aus. Zu den notwendigen  
343 Verbesserungen gehört eine deutlich höhere Bereitschaft der Betriebe, in die Ausbildung zu  
344 investieren und diese attraktiver zu gestalten. Für alle Beteiligten ist es wichtig, dass die  
345 Ausbildungen an veränderte Anforderungen der Praxis angepasst und die Ausbildungsbedingungen  
346 verbessert werden. Dabei besteht besonders großer Handlungsbedarf bei der praktischen Ausbildung.  
347 Auch zukünftig braucht es eine hinreichende Spezialisierung innerhalb der Pflegeausbildung. Das Ziel  
348 bleibt eine umfassende Professionalität im Sinne einer qualitativ guten pflegerischen Versorgung.

349 Um heute und in Zukunft Fachkräfte gewinnen und halten zu können, braucht es in erster Linie  
350 attraktive Arbeitsbedingungen und eine gute Bezahlung. Deshalb setzen sich der DGB und seine  
351 Mitgliedsgewerkschaften für eine Stärkung der vollzeitschulisch sowie betrieblich-schulisch  
352 erlernten Berufe insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen ein. Diese bilden ein weiteres  
353 Fundament der Berufsausbildung in Deutschland. Diese Ausbildungsberufe sind kostenfrei zu gestalten,  
354 Ausbildungsvergütungen einschließlich sozialer Absicherung in der Arbeitslosenversicherung sind  
355 einzuführen. Zudem sind Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildung zu schaffen und  
356 Teilzeitausbildung anzubieten. Hierbei muss die Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz über  
357 Fachschulen als Standard erhalten bleiben.

358 Mehr Zeit für Patientinnen und Patienten, ausreichend qualifiziertes Personal, verlässliche und  
359 planbare Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation sowie gesunde  
360 Arbeitsbedingungen tragen dazu bei, die Berufe attraktiver zu machen und dem Fachkräftemangel zu  
361 begegnen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Ausbau des Gesundheits- und

362 Arbeitsschutzes, damit der Beruf dauerhaft ausgeübt werden kann. Der Abbau von Arbeitsüberlastung  
363 und das Ermöglichen der erforderlichen Versorgungsqualität machen verbindliche und  
364 bundeseinheitliche, am Pflegebedarf orientierte Vorgaben für die Personalbemessung zwingend nötig.  
365 Die Fachkraftquote von mindestens 50 Prozent muss für die stationäre Pflege zwingend erhalten  
366 bleiben. Als Fachkräfte gelten explizit examinierte Pflegefachkräfte. Eine leistungsgerechte  
367 Vergütung qualitätsgesicherter Pflege muss garantiert bei den Pflegekräften ankommen. Nur mit einer  
368 solchen Aufwertungsstrategie für die Pflegeberufe werden ausreichend Fachkräfte gewonnen und die  
369 weitere Abwanderung der qualifizierten Pflegefachkräfte in andere Branchen verhindert.

370

#### 371 **5.4 Pflegekammern sind keine Lösung**

372 Pflege verdient Anerkennung und Respekt. Der Schlüssel für eine Aufwertung der Pflegeberufe liegt  
373 nicht in der Einführung von Pflegekammern. Das Kammerwesen auf weitere einzelne, abhängig  
374 beschäftigte Berufsgruppen auszuweiten, führt zu einer weiteren Spaltung und Entsolidarisierung der  
375 Beschäftigten und der Belegschaften. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich deshalb  
376 gegen die Einführung von Pflegekammern aus. Höhere Löhne zu erstreiten ist ureigenste Aufgabe der  
377 Tarifpartner. Auch die Arbeitsbedingungen können nur durch Politik und Tarifverträge verbessert  
378 werden.

379

#### 380 **5.5 Pflegeversicherung weiterentwickeln**

381 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen fest, dass auch mit Inkrafttreten der  
382 Pflegestärkungsgesetze die Probleme der Unterfinanzierung der Pflegeversicherungsleistungen nicht  
383 gelöst wurden. Noch immer reichen die Versicherungsleistungen nicht zur Deckung der Pflegekosten.  
384 Steigende Eigenanteile für Versicherte in der stationären Pflege fördern das Armutsrisiko. Es muss  
385 sichergestellt werden, dass Pflege weder die Pflegebedürftigen selbst noch deren Angehörige arm  
386 macht. Eine angemessene gesetzlich garantierte Leistungsdynamisierung in der Pflegeversicherung  
387 steht nach wie vor aus. Künftige Beitragssatzsteigerungen sind damit unausweichlich, können jedoch  
388 durch die Einführung einer solidarischen ‚Bürgerversicherung Pflege‘ begrenzt werden.

389 In der kommenden Legislaturperiode muss es deshalb darum gehen, die Weiterentwicklung der sozialen  
390 Pflegeversicherung hin zu einer ‚Bürgerversicherung Pflege‘ voranzutreiben. Für Beamtinnen und  
391 Beamte sowie Dienstordnungsangestellte dürfen daraus keine finanziellen Mehrbelastungen erwachsen.  
392 Das Recht der Gesetzlichen Pflegeversicherung muss so ausgestaltet werden, dass es für die  
393 Beihilferegelungen des Bundes und der Länder anschlussfähig ist.

394 Zur langfristigen Finanzierung der Pflegeversicherung haben der DGB und seine  
395 Mitgliedsgewerkschaften bereits Konzepte vorgelegt, die weiterentwickelt und umgesetzt werden  
396 sollen. Durch eine Ausweitung der solidarischen Finanzierungsgrundlagen wären die heutigen und  
397 künftigen Herausforderungen auf lange Sicht finanzierbar. Zudem ist eine gesellschaftliche Debatte  
398 und wissenschaftliche Analyse darüber notwendig, welche Pflegebedarfe heute und in Zukunft bestehen.  
399 Darauf gründend muss definiert werden, welche Bedarfe die Pflegeversicherung abdecken soll. Die  
400 Weiterentwicklung der Teilkostenversicherung zu einer Pflegevollversicherung kann dabei eine  
401 sinnvolle Zukunftsperspektive sein.

402

403 **6. Solidarische Absicherung gerecht finanzieren – Überforderung vermeiden**

404 Gute Löhne, Gute Arbeit und ein starker Sozialstaat sichern ein gutes Leben der Erwerbstätigen,  
405 ihrer Angehörigen und ihrer Kinder. Gute Sozialversicherungen sichern eine hochwertige Versorgung  
406 bei Krankheit oder Pflegebedürftigkeit und ein gutes Auskommen in Zeiten der Arbeitslosigkeit, im  
407 Alter oder bei Erwerbsminderung. Finanziert und ermöglicht wird dies durch die Solidarität der  
408 Versicherten unter- und miteinander, denn nur gemeinsam sind der Verlust des Lohns oder die Kosten  
409 einer Krankheit hochwertig, günstig und verlässlich abgesichert. Hochwertige Leistungen und ein  
410 guter Lohnersatz sind unerlässlich für die Beschäftigten, bedürfen aber entsprechender Beiträge. Bei  
411 gutem Lohn sind Beiträge leichter zu tragen als in gering bezahlter und prekärer Beschäftigung.  
412 Ferner sind die Beiträge zu den Sozialversicherungen steuerlich abzugsfähig, was bei hohen Einkommen  
413 zu spürbaren Entlastungen führt. Unstrittig ist: Das eigentliche Problem ist der zu geringe Lohn.  
414 Verantwortlich dafür sind Arbeitgeber, die Lohndrückerei betreiben, und eine Bundesregierung, die  
415 sich einer notwendigen Regulierung der Arbeitsbedingungen verweigert und weiterhin nahezu jede  
416 Arbeit als zumutbar ansieht. Höhere Löhne und bessere Arbeit sind die anzustrebende Lösung, damit  
417 alle am Wohlstand beteiligt werden.

418

419 **6.1 Unterstützung bei geringen Einkommen**

420 Im Hier und Jetzt muss der Beitrag aber bei geringem Lohn tragbar sein. Gerade untere  
421 Einkommensgruppen sind mit den steigenden Lebenshaltungskosten, inklusive der  
422 Sozialversicherungsbeiträge, stark belastet, profitieren aber kaum von steuerlichen  
423 Abzugsmöglichkeiten. Durch die Einbeziehung weiterer Bevölkerungsgruppen in die Sozialversicherungen  
424 sowie die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze der GKV können die Sozialversicherungsbeiträge in  
425 der Kranken- und Pflegeversicherung abgesenkt und die unteren und mittleren Einkommenschichten  
426 entlastet werden. Wir brauchen darüber hinaus kluge, zielgenaue Ansätze, um Geringverdienende bei  
427 der Beitragszahlung aktiv zu unterstützen, ohne den Sozialversicherungen direkte Beitragseinnahmen  
428 zu entziehen.

429

430 **6.2 Doppelbesteuerung vermeiden**

431 Im Jahr 2005 wurde mit der Umstellung auf die sogenannte nachgelagerte Besteuerung begonnen. Damit  
432 wird die Rente schrittweise voll einkommenssteuerpflichtig. Da Beitragszahlungen vor 2005 weitgehend  
433 aus besteuertem Lohn entrichtet wurden, besteht seitdem das Risiko der Doppelbesteuerung. Dies wurde  
434 bereits bei Beschluss des Alterseinkünftegesetzes ab Ende der 2010er Jahre erwartet. Dieser  
435 Sachverhalt muss geprüft werden und eine Doppelbesteuerung muss ausgeschlossen werden – der  
436 Grundfreibetrag zur Steuerfreistellung des Existenzminimums kann hierbei nicht den Ausschluss einer  
437 Doppelbesteuerung begründen.

438

439 **6.3 Selbstständigkeit solidarisch absichern**

440 Ein bislang ungelöstes Problem ist die soziale Absicherung prekärer Selbstständigkeit. Deshalb  
441 fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Ausweitung der Pflichtversicherung in der  
442 gesetzlichen Krankenversicherung, Pflegeversicherung sowie Rentenversicherung auf Selbstständige.  
443 Nur bei vollständiger und vollwertiger Einbeziehung der Selbstständigen in den Schutz der

444 gesetzlichen Sozialversicherungen können sie in gleichem Maße wie die Beschäftigten von der  
445 Solidarität und dem sozialen Ausgleich profitieren, ohne für die Solidargemeinschaft negative  
446 Selektionseffekte befürchten zu müssen.

447 Die soziale Sicherung von Selbstständigen ist geboten. Allerdings verbietet es sich, die  
448 finanziellen Risiken weitgehend den abhängig Beschäftigten aufzubürden. So dürfen die aktuellen  
449 Beitragsschulden bei den gesetzlichen Krankenkassen von insgesamt 8,4 Milliarden Euro nicht zu  
450 Lasten der Solidargemeinschaft der Beitragszahlerinnen und -zahler und hier insbesondere der  
451 abhängig Beschäftigten gehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher eine  
452 Entlastung der GKV von den Beitragsschulden. Der Staat muss über Steuerzuschüsse an die Kassen als  
453 Ausfallbürge eintreten, wenn die Beitragsschulden uneinbringbar sind. Die Entlastung der  
454 Solidargemeinschaft sollte dabei realistischerweise Schritt für Schritt erfolgen. Damit können die  
455 Zusatzbeiträge bis zur Wiederherstellung der paritätischen Beitragsfinanzierung abgedeckt werden.  
456 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, die tatsächliche wirtschaftliche  
457 Leistungsfähigkeit der Selbstständigen zur Grundlage für die Zahlung der Mitgliedsbeiträge in den  
458 gesetzlichen Krankenkassen zu machen. Um den Schutz der Selbstständigen im Rahmen der GKV schnell zu  
459 verbessern und Beitragsschulden zu vermeiden, ist es notwendig, die Mindestbemessungsgrenze für  
460 Beiträge hauptberuflich selbstständig Erwerbstätiger, die Mitglieder der gesetzlichen  
461 Krankenversicherung sind, von derzeit 2.231,55 Euro pro Monat abzusenken. Als Berechnungsgrundlage  
462 der Beiträge von Selbstständigen sind – analog der Berechnungsgrundlage für Arbeitnehmerinnen und  
463 Arbeitnehmer – ausschließlich die eigenen Einkünfte aus der Erwerbstätigkeit, nicht aber zum  
464 Beispiel die der Bedarfsgemeinschaft zugrunde zu legen. Gesetzliche Krankenkassen sind darüber  
465 hinaus zu verpflichten, dass für Selbstständige, die ihrer Versicherungspflicht verspätet  
466 nachkommen, auch im Falle von Beitragsschulden alle Leistungen bereitgestellt werden.

467 Für diejenigen Selbstständigen, die bereits heute versicherungspflichtig in der gesetzlichen  
468 Rentenversicherung sind (unter anderem selbstständige Lehrkräfte oder Erzieherinnen und Erzieher),  
469 war in der Vergangenheit wegen der oft prekären Arbeitsbedingungen die Aufbringung des vollen  
470 Rentenversicherungsbeitrags nicht zu leisten. Zugleich ist auch die Motivation zur Beitragszahlung  
471 gering, wenn wegen geringer Einkünfte nicht erwartet wird, eine Rente oberhalb der Grundsicherung zu  
472 erreichen. Dies unterstreicht erneut die Notwendigkeit, über Maßnahmen des sozialen Ausgleichs (z.B.  
473 Rente nach Mindestentgeltpunkten) langjährige Systemzugehörigkeit zu honorieren. Um den Menschen,  
474 die aus Unwissen oder wegen zu niedriger Einkünfte bislang ihrer Rentenversicherungspflicht nicht  
475 nachgekommen sind, einen Einstieg zu ermöglichen, ohne sie mit Beitragsnachforderungen zu  
476 überfordern, ist eine einmalige „Amnestieregelung“ mit individuellen Stundungs- und  
477 Erlassmöglichkeiten nötig, ähnlich wie bereits 1999 praktiziert. Für die Zukunft sollte über  
478 Vorschriften für eine Beteiligung der Auftraggeber an den Sozialversicherungsbeiträgen von  
479 Honorarempfängern nachgedacht werden – für die Mehrwertsteuerpflicht von Honoraren funktioniert eine  
480 solche Regelung ja schon seit vielen Jahren.

481 Gleichzeitig muss auch in der Arbeitslosenversicherung der Schutz für Selbstständige verbessert  
482 werden. Dabei müssen die Beiträge angemessen sein, so dass keine Unterdeckung stattfindet. Die  
483 Bemessung der Leistung bei Versicherten auf Antrag (freiwillige Versicherung) muss – unabhängig von  
484 der Qualifikation – nach der Höhe des Beitrages bemessen werden. Auch bei wiederholter  
485 Inanspruchnahme der Leistung darf der Schutz nicht erlöschen.

486

487 **7. Soziale Dimension Europas**

488 Die Europäische Union steht für das staatenübergreifende Zukunftsversprechen, ein dauerhaft hohes  
489 Beschäftigungsniveau zu fördern und die Lebens- und Arbeitsbedingungen aller EU-Bürgerinnen und -  
490 Bürger zu verbessern. Dies sind Hauptaufgaben der Europäischen Union, welche in den europäischen  
491 Verträgen fest verankert wurden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, den sozialen  
492 *acquis communautaire* zu bewahren und auszubauen, anstatt diesen durch das Programm zur „Besseren  
493 Rechtsetzung“ unter dem Deckmantel des Bürokratieabbaus oder durch Vorhaben zur weiteren  
494 Liberalisierung des Binnenmarktes zu gefährden. Die Europäische Kommission muss ihre jahrelange  
495 Strategie, den Binnenmarkt vorrangig zu liberalisieren, ohne eine komplementäre Förderung sozialer  
496 Sicherheit anzustreben, endlich aufgeben. Im Rahmen von Freihandelsabkommen müssen grundlegende  
497 Arbeits- und Sozialstandards abgesichert werden, um keinen internationalen Wettbewerb zu Lasten der  
498 Beschäftigten zu befördern. Die Europäische Union muss durchsetzbare soziale Rechte auf  
499 Gemeinschaftsebene fest verankern und das Streikrecht und die Tarifautonomie nach den Regeln der  
500 einzelnen Mitgliedstaaten wirksam schützen. Dies ist Voraussetzung für eine soziale  
501 Aufwärtskonvergenz, für faire Entlohnung und gute Arbeit in allen EU-Mitgliedstaaten. Hierzu gehört  
502 zuvorderst die Verankerung des sozialen Fortschrittsprotokolls als Grundlage der sozialen  
503 Sicherheiten und Errungenschaften innerhalb der EU. Für die Angleichung deutscher Standards an die  
504 der Länder, die sich im Europarat zusammengefunden haben, muss vor allem die längst überfällige  
505 Ratifizierung der Revidierten Europäischen Sozialcharta nebst dem Beschwerdeprotokoll erfolgen.

506

507 **7.1 Sozialdumping verhindern**

508 Insbesondere entsandte Beschäftigte müssen durch die wirksame Umsetzung des Prinzips „gleicher Lohn  
509 für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit am gleichen Ort“ vor Ausbeutung und illegalen Sozialdumping-  
510 Praktiken geschützt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine sozial  
511 progressive Revision der Entsenderichtlinie. Dazu gehört, dass Entsandte mindestens nach Tariflöhnen  
512 entlohnt werden, auch wenn diese nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Die für  
513 Entsandte geltenden Mindestarbeitsbedingungen müssen in allen Branchen und Sektoren konsequent  
514 geschützt und kontrolliert werden. Dazu bedarf es einer Aufstockung des Personals bei den  
515 Arbeitsschutzbehörden, wie der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, und eines guten Zugangs von Entsandten  
516 zu Informationen über die in Deutschland geltenden Rechte bei der Arbeit sowie ausreichender  
517 Unterstützung bei der Durchsetzung dieser Rechte. Das Projekt „Faire Mobilität“ muss deshalb  
518 verstetigt und ausgebaut werden. Auch begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Pläne  
519 der EU-Kommission zur Einrichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde, soweit sie dem Ziel der  
520 Bekämpfung grenzüberschreitenden Lohn- und Sozialdumpings dient.

521 Der europäische Straßenverkehr entwickelt sich in diesem Zusammenhang durch eine absehbare  
522 sektorenspezifische Binnenmarktliberalisierung und ausbeuterische Beschäftigungsbedingungen zu  
523 einer besonderen Herausforderung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen sich diesen  
524 Tendenzen entgegen und fordern ein entschiedenes Handeln zum Schutz der Beschäftigten. Der  
525 Straßenverkehrssektor wie auch andere Branchen dürfen vom Anwendungsbereich der europäischen  
526 Entsenderichtlinie nicht ausgenommen werden.

527

528 **7.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz stärken**

529 Der Arbeitsschutz-Acquis, bestehend aus der Rahmenrichtlinie und 23 Einzelrichtlinien, ist eine der  
530 zentralen Errungenschaften des Sozialen Europas. Sie setzen verbindliche Mindeststandards im  
531 Arbeits- und Gesundheitsschutz, um die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten.  
532 Die Kommission hat in ihrer Mitteilung vom 10. Januar 2017 (COM (2017) 12) Modernisierungsbedarf  
533 festgestellt, da viele Richtlinien veraltet sind und nicht mehr den Anforderungen der zunehmend  
534 digitalisierten Arbeitswelt entsprechen.

535 Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften muss die EU sicherstellen, dass alle  
536 Beschäftigten umfassend vor sogenannten „alten“ und „neuen“ Gefährdungen der Arbeit geschützt werden  
537 und dass die Prävention das leitende Handlungsprinzip von Arbeitgebern wird. Konkret fordern der DGB  
538 und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass psychosoziale Risiken und Muskelskeletterkrankungen in einer  
539 neuen Einzelrichtlinie reguliert werden. Das Recht auf Nichterreichbarkeit muss dabei enthalten  
540 sein. Weiterhin müssen mobile Arbeit und Arbeit im Home Office Eingang in die  
541 Arbeitsstättenrichtlinie finden. Darüber hinaus müssen berufsbedingte Krebserkrankungen verhindert  
542 werden. Hierfür muss die Kommission bindende Grenzwerte für mindestens 50 krebserregende Stoffe  
543 festlegen.

544 Die EU muss in geeigneter Weise sicherstellen, dass die Mitgliedstaaten nicht nur die Richtlinien  
545 umsetzen, sondern deren Durchsetzung in den Betrieben und Dienststellen gewährleistet wird. Das  
546 bestehende Vollzugs- und Durchsetzungsdefizit hat sich in den letzten Jahren nahezu europaweit  
547 verschärft. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, dass die Mindestanforderung,  
548 die sich aus dem ILO Übereinkommen 81 ergibt, welches den Mindestpersonalschlüssel von 1:10.000  
549 (eine Aufsichtsbeamtin/ein Aufsichtsbeamter pro 10.000 Beschäftigte) vorsieht, für die  
550 Mitgliedstaaten bindend wird. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen jegliche Form der  
551 Aufweichung von Regulierungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz strikt ab. Die Gesundheit und  
552 Sicherheit der Beschäftigten sind keine Ware oder unnötige Bürokratie, sondern ein Menschenrecht.  
553 Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit kann nur durch verbindliche Rechtsetzung und Durchsetzung  
554 garantiert werden. An dieser Stelle ist die Zusammenarbeit zwischen der europäischen Ebene und den  
555 Mitgliedstaaten deutlich zu verbessern. Gleichzeitig sind Sanktionen über die europäischen  
556 Kontrollgremien bis hin zu Klageverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof vorzusehen.

557

### 558 **7.3 Soziale Absicherung verbessern**

559 Der Zugang aller Beschäftigten zu sozialer Absicherung und die zugehörige Stärkung der sozialen  
560 Sicherheitssysteme müssen als gesamteuropäische Verpflichtung verankert werden. Neue und unsichere  
561 Beschäftigungsformen müssen ebenso sozial abgesichert sein wie jene mobilen Beschäftigten, die  
562 innerhalb der EU grenzüberschreitend tätig sind und zum Teil keinen klassischen Erwerbsbiografien  
563 mehr folgen. Der Betrug bei der Ausstellung der sogenannten A1-Bescheinigungen muss beendet werden.  
564 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die entsprechenden Grundlagen in den sozialen  
565 Sicherungssystemen der EU zu legen und den Zugang zu diesen im Rahmen tatsächlicher europäischer  
566 sozialer Rechte zu schaffen. In diesem Zusammenhang wird vom DGB begrüßt, dass die EU-Kommission die  
567 Initiative ergriffen hat und einen Entwurf von Vorschlägen zur Änderung der Verordnung zur  
568 Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (VO EG 883/2004) vorgelegt hat. Der DGB hat zu den  
569 Vorschlägen der EU-Kommission bereits Ergänzungen und Alternativen eingebracht – insbesondere mit  
570 Blick auf den besseren Zugang zu Arbeitslosen-, Sozialhilfe- und Pflegeleistungen und die Bekämpfung  
571 von Missbrauch bei der A1-Bescheinigung. Primäres Ziel muss eine Verbesserung und Vereinfachung des

572 Regelwerkes der VO 883/2004 zur Stärkung der Freizügigkeit sein. Jede Änderung, die zu  
573 Einschränkungen der Mobilität, und seien sie nur mittelbar, führen kann, ist zu vermeiden.

574

575 **7.4 Deregulierung auf Kosten von Arbeits-, Qualitäts- und Sozialstandards verhindern**

576 Im Rahmen verschiedener europäischer Richtlinienvorschläge im Bereich der Binnenmarktpolitik wie  
577 z.B. dem Dienstleistungspaket wird wiederholt deutlich, dass die Europäische Kommission versucht,  
578 über die Deregulierung im Binnenmarkt die Durchsetzung hoher Arbeitsstandards durch die  
579 Mitgliedstaaten erheblich zu erschweren. Dem treten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften  
580 entschieden entgegen. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften darf es keine Einführung  
581 des Herkunftslandprinzips durch die Einführung einer elektronischen Dienstleistungskarte oder  
582 anderer Instrumente geben. Diese würde Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit fördern. Darüber  
583 hinaus darf es keine Einschränkungen des Demokratieprinzips durch ein geändertes Pre-  
584 Notifizierungsverfahren im Rahmen der Dienstleistungsrichtlinie geben. Auch darf es keinen  
585 bürokratischen Verhältnismäßigkeitstest bei der Neuregulierung reglementierter Berufe geben, der  
586 insbesondere das duale Ausbildungssystem, die Meisterpflicht und die Selbstregulierung der  
587 Wirtschaft im Handwerksbereich oder die Qualitätsstandards im Gesundheits- und Sozialwesen in Frage  
588 stellen würde. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weisen diese fortgesetzten Bestrebungen  
589 zurück und werden auf nationaler wie europäischer Ebene binnenmarktgetriebenen Deregulierungen auf  
590 Kosten von Arbeits-, Qualitäts- und Sozialstandards innerhalb der EU entschlossen entgegenzutreten.

## B034: Gesetzliche Personalbemessung in den Krankenhäusern – Versichertenvertreterinnen und -vertreter in den Gesetzlichen Krankenversicherungen tragen Verantwortung für die Qualität

Laufende Nummer: 075

Antragsteller_in:	DGB-Bezirk Baden-Württemberg
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung als Material zu Antrag B033
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 2 - 5: Ersetzung Zeile 14 - 18: Ersetzung

### Gesetzliche Personalbemessung in den Krankenhäusern – Versichertenvertreterinnen und -vertreter in den Gesetzlichen Krankenversicherungen tragen Verantwortung für die Qualität

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB spricht sich für eine gesetzlich geregelte Personalbemessung für die Krankenpflege und
- 2 andere Berufsgruppen in Krankenhäusern aus. Versichertenvertreterinnen und ~~V~~-vertreter des DGB und
- 3 seiner ~~Einzel~~Mitgliedsgewerkschaften in den Selbstverwaltungen der Gesetzlichen Krankenversicherung
- 4 im Rahmen ihrer ~~Verantwortung für~~Möglichkeiten Einfluss auf die Qualität der Patientenversorgung
- 5 ~~einerseits und für die~~  
~~Gesundheitsschutzrechte der Beschäftigten in den Krankenhäusern gerecht werden~~in den Krankenhäusern  
nehmen.
- 6 Der DGB schließt sich der Forderung der Pflegenden und anderer Beschäftigtengruppen in den
- 7 Krankenhäusern und ihrer Gewerkschaft ver.di an und fordert eine gesetzliche Personalbemessung, die
- 8 sicherstellt, dass gegenüber den Patientinnen und Patienten alle entsprechend den
- 9 Behandlungsverträgen der Krankenhäuser versprochenen Pflegeleistungen erbracht werden können und
- 10 alle für die Gesundheit der Pflegekräfte bestehenden Schutzregelungen eingehalten werden können.
- 11 Die gesetzlichen Regelungen zur Krankenhausfinanzierung müssen an diese Besetzungsvorgaben
- 12 dergestalt angepasst werden, dass diese voll umfänglich finanziert wird, inklusive der zukünftigen
- 13 Entwicklung der Tariflöhne. Die Finanzierung der Personalvorgaben muss zweckgebunden und verbindlich
- 14 geregelt werden. Es ist Aufgabe des DGB und seiner Vertreterinnen und Vertreter in den
- 15 Selbstverwaltungen - speziell im GKV-Spitzenverband - alles daran zu setzen, dass ~~staatliche~~  
gesetzlich verbindliche und bundeseinheitliche Personalvorgaben für den Pflegebereich ab
- 16 2019 in Kraft treten, die geeignet sind, den derzeit regelmäßigen Bruch von
- 17 Arbeitnehmerschutzrechten und die durch Unterbesetzung hervorgerufenen Leistungseinschränkungen
- 18 gegenüber den Patientinnen und Patienten, ~~die diese gefährden,~~ zu beenden.

### Begründung

Dass der Gesetzgeber neben der Deutschen Krankenhausgesellschaft den Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherungen beauftragt hat, bis Mitte 2018 Personalvorgaben über sogenannte Untergrenzen pflegesensitiver Bereiche festzulegen, macht die hohe Verantwortung der Versichertenvertreterinnen und Vertreter des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften in den dortigen Selbstverwaltungen deutlich.

Trotz deutlich steigender Patientenzahl und erhöhter Pflegeintensität der einzelnen Patientinnen und Patienten ist die Anzahl der Pflegenden in den letzten 20 Jahren um mehrere Zehntausend Stellen reduziert worden. Gleichzeitig wurde durch eine Verkürzung der durchschnittlichen Verweildauer die Arbeit am einzelnen Patienten erheblich verdichtet, da ein Großteil der erforderlichen Leistungen in erheblich kürzerer Zeit erbracht werden müssen. So hat die Zahl der Patientinnen und Patienten, die von einer examinierten Pflegekraft/Jahr versorgt werden müssen seit 1995 um rund 40% zugenommen. Beim Vergleich Anzahl der Patienten/Pflegefachkraft/Arbeitsschicht ist Deutschland im Vergleich von Industrieländern Schlusslicht.

Die Folge ist, dass durch Unterbesetzung in den Schichten in den Krankenhäusern täglich viel von den notwendigen Tätigkeiten für die Patientinnen und Patienten auf der Strecke bleibt. Die Pflegenden auf den Stationen müssen dabei selbst entscheiden, welche Leistungen vorenthalten werden und welche Maßnahmen absolut unerlässlich sind, weil der oder die Patientin sonst Schaden nimmt. Es gibt keine Garantie, dass hier immer richtig entschieden wird.

Gleichzeitig verwalten die Pflegekräfte auch noch selbst den Mangel und entscheiden, auf welche Rechte, wie Pausen, pünktliches Arbeitsende, verlässlicher Dienstplan, sie verzichten und dies alles in eigener Verantwortung. Die Pflegeteams organisieren ein Ausfallkonzept durch Verzicht auf eigene Rechte und zum Schaden an der eigenen Gesundheit, ohne dass es ihnen noch gelingen würde, damit alle notwendigen Aufgaben zu bewältigen.

Die Verhältnisse, unter denen Pflegende in den Krankenhäusern arbeiten müssen, werden seit Jahren von den verantwortlichen Politikerinnen und Politikern sowie von den Arbeitgebern systematisch ausgeblendet. So wird in der Gesetzesbegründung zu den Personaluntergrenzen festgestellt, dass alles ausfinanziert ist. Zusätzliche finanzielle Mittel zur Lösung der Pflegeprobleme sind nach deren Überzeugung nicht notwendig.

Mit dieser Haltung konzentriert sich die „Schuldfrage“ bei Pflegeproblemen und beim Gesetzesbruch gegenüber Arbeitnehmerschutzrechten fälschlicherweise auf das Verhalten der Pflegenden selbst. Man verweigert den Beschäftigten nicht nur die Mittel, ihre Arbeit richtig machen zu können, sondern man lässt sie sowohl mit der Mangelverwaltung als auch mit der Verantwortung für alles was schief läuft alleine. Da ist es kein Wunder, dass sich immer weniger junge Menschen für eine Ausbildung in der Krankenpflege interessieren, dass viele Auszubildende direkt nach der Ausbildung dem Beruf den Rücken kehren und viele Pflegebeschäftigte den Beruf schnell ganz verlassen oder sich in Teilzeit flüchten.

Damit sich die Verweildauer der Pflegenden im Beruf verlängert, Teilzeitkräfte ihren Beschäftigungsumfang aufstocken können und wollen und Auszubildende in der Pflege auch nach dem Examen ein Interesse entwickeln im Beruf zu bleiben, ist eine deutliche Verbesserung der Verhältnisse, unter denen sie im Krankenhaus arbeiten müssen, notwendig. Es muss genug Personal vorhanden sein, um die Arbeitnehmerschutzrechte einhalten zu können und trotzdem alle Leistungen, die für Patienten beim Gesundungsprozess notwendig und förderlich sind, erbringen zu können. Nur so kann auch in Zukunft gesichert werden, dass die Pflege im

Krankenhaus mit einer hohen Fachkräftequote gesichert werden kann.

Wird hier weiter verfahren wie bisher, droht in absehbarer Zeit der Zusammenbruch der Krankenhausversorgung, weil es nicht mehr gelingen wird ausreichend Personal für die Aufrechterhaltung der Patientenversorgung zu gewinnen. Eine gute Krankenhausversorgung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist eine wichtige Errungenschaft der Gewerkschaftsbewegung. Welche Versorgung wir bekommen liegt auch in unseren Händen.

Spätestens wenn man in einer Klinik liegt, Schmerzen hat und Hilfe braucht und trotz Klingeln sehr lange keine Pflegekraft auftaucht, werden politische Entscheidungen sehr real. Versichertenvertreterinnen und -vertreter des DGB und seiner Einzelgewerkschaften in den gesetzlichen Krankenversicherungen gegenüber dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen als einer der beiden Verhandlungspartner für staatliche Personalvorgaben tätig werden.

## B035: Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten

Laufende Nummer: 015

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 2 - 3: Ersetzung Zeile 4 - 6: Erledigt bei Annahme von Antrag B033 Zeile 37: Ergänzung

### Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

#### 1 **Der DGB fordert den Gesetzgeber auf,**

- 2 • die Pflegeversicherung ~~in eine Vollversicherung umzuwandeln, die alle Ausgaben für die Pflege-~~  
3 ~~vollständig abdeckt~~ zu einer "Bürgerversicherung Pflege" weiterzuentwickeln.
- 4 • ~~eine sechsmonatige bezahlte Freistellung für pflegende Angehörige einzuführen, die als~~  
5 ~~Entgeltersatzleistung ausgestaltet ist und sich — unter Berücksichtigung des Pflegegeldes — an~~  
6 ~~der Höhe des Elterngeldes orientiert.~~
- 7 • eine finanzielle Leistung einzuführen, die pflegende Angehörige bei reduzierter Arbeitszeit  
8 finanziell unterstützt und von zwei Angehörigen in Anspruch genommen werden kann.
- 9 • alle Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger aus Pflegezeitgesetz,  
10 Familienpflegezeitgesetz und die neue finanzielle Leistung aufeinander abzustimmen und in einem  
11 umfassenden Gesetz zusammenführen.
- 12 • Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen das Recht einzuräumen, flexible  
13 Arbeitszeitarrangements in Form flexibler Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle sowie eines  
14 flexiblen Arbeitsortes über den Zeitraum der Pflgetätigkeit in Anspruch zu nehmen und  
15 anschließend zum ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren.
- 16 • schnellstmöglich ein bundesweites, gesetzlich verbindliches und am Bedarf pflegebedürftiger  
17 Menschen orientiertes Personalbemessungsverfahren einzuführen und für den Übergangszeitraum  
18 einen Personalschlüssel von einer Pflegekraft auf zwei Bewohnerinnen und Bewohner verpflichtend  
19 vorzugeben, wobei keine Pflegekraft in der Nacht alleine arbeiten darf.
- 20 • für den ambulanten Bereich einen adäquaten Personalschlüssel gesetzlich festzuschreiben.

#### 21 **Der DGB fordert Bund, Länder und Kommunen auf,**

- 22 • eine Pflegeberatung aus einer Hand zu schaffen, die auf Wunsch auch in der häuslichen Umgebung  
23 der Pflegebedürftigen berät und außerdem qualifiziert ist, sämtliche Fragen rund um die Pflege  
24 zu beantworten und von der Antragstellung bis zur Bewilligung unterstützend zur Seite steht.
- 25 • alle Verwaltungsstrukturen mit dem Ziel zu überprüfen, ob sie effizienter und

- 26 anwendungsfreundlicher werden können, damit Pflegenden möglichst viel Zeit für die Pflege, die  
27 Berufstätigkeit und die Regeneration verbleibt.
- 28 • städtebaulich einen ausreichenden Anteil an staatlich geförderten Wohnungen/Wohnanlagen für  
29 Seniorinnen und Senioren zu garantieren, damit Wohnen in der vertrauten Umgebung weiter möglich  
30 ist, und bei Genehmigungsverfahren privater Senior/inn/en-Wohnanlagen sicherzustellen, dass  
31 Wohneinheiten für unterschiedliche Einkommensgruppen bereitgehalten werden.
- 32 • für ein flächendeckendes, ausreichendes und attraktives Angebot an bedarfsgerechten Plätzen in  
33 der Tages- und Kurzzeitpflege zu sorgen.
- 34 • das Thema „Pflege“ und die Belastung pflegender Angehöriger stärker zu thematisieren und vor  
35 allem auf kommunaler Ebene Ideen zu entwickeln, damit die Begleitung des letzten  
36 Lebensabschnitts nicht in ungewollter Isolation stattfindet.
- 37 -
- Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, eine Road-Map zur Weiterentwicklung der teilkostendeckenden Pflegeversicherung zur Pflegevollversicherung zu erstellen.

## Begründung

Deutschland setzt sehr stark auf Pflege im familiären Kontext und verlässt sich dabei vor allem auf die Pflegebereitschaft von Frauen. Die Entscheidung zur Pflege von Angehörigen muss für Männer und Frauen gleichermaßen freiwillig sein. Auch die Entscheidung von Pflegebedürftigen, sich nicht von Angehörigen pflegen zu lassen, ist zu respektieren. Ebenso verdient die Entscheidung gegen die häusliche Pflege von Angehörigen Unterstützung, beispielsweise durch den Ausbau der entsprechenden Pflegeinfrastruktur. Das gesamte Pflegesystem muss auf eine ausreichende Zahl professioneller Pflegekräfte bauen können, für die eine existenzsichernde, tarifliche Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen sichergestellt sind.

Die Pflege als Teilkostenversicherung stößt an ihre Grenzen. Pflegebedürftige, Angehörige und Beschäftigte klagen gleichermaßen über zunehmende Versorgungs- und Qualitätsdefizite. Da nur ein Teil der Kosten solidarisch getragen wird, sind die finanziellen Belastungen für viele pflegebedürftige Menschen zu hoch. Etliche sind auf staatliche Unterstützung angewiesen. Es fehlen einheitliche Standards in der Versorgung; die Beratung zu passenden Angeboten ist nicht ausreichend. Die derzeitige finanzielle Ausgestaltung der Pflegeversicherung ist nicht zukunftsfähig!

### **Eine Pflegeversicherung – die das Pflegerisiko voll absichert – ist das Modell für die Zukunft.**

Die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung wird im Pflegefall im eigenen Zuhause versorgt. Der größte Teil des Pflege- und Betreuungsbedarfes wird somit durch private Haushalte kompensiert. Und es sind nach wie vor in erster Linie Frauen, die pflegen. Frauen pflegen ihre Angehörigen und geben dafür oftmals ihre Berufstätigkeit ganz oder teilweise auf. Und es sind vor allem Frauen, die beruflich pflegen. Als Konsequenz ihrer Pflegearbeit haben sie meist entweder gar keine eigene

oder nur eine niedrige eigene Rente. Deshalb sind es auch vorrangig Frauen, die besonders von einer Pflegevollversicherung profitieren könnten.

Eine Pflegevollversicherung ermöglicht es Menschen, unabhängig von ihrer eigenen finanziellen Situation pflegerische Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Dies gibt pflegebedürftigen Menschen die Möglichkeit zu entscheiden, wie sie gepflegt werden möchten und kann pflegende Angehörige entlasten. Durch eine Pflegevollversicherung kann die pflegerische Infrastruktur weiter ausgebaut und damit die Basis für eine angemessene Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Es ist längst überfällig, dass die Attraktivität der Pflegeberufe gesteigert sowie die anspruchsvolle Tätigkeit der Pflegekräfte anerkannt wird.

Die Debatte um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erfordert mehr Ehrlichkeit und Offenheit. Weder mit der Pflegezeit noch mit der Familienpflegezeit wurden den Angehörigen bisher ausreichende, bedarfsgerechte Instrumente zur Verfügung gestellt. Die Einführung des zehntägigen Pflegeunterstützungsgeldes verbessert die Situation und ist eine richtige Weichenstellung. Dass pflegende Angehörige oftmals eine finanzielle, staatliche Unterstützung brauchen, ist in der Gesellschaft angekommen und wird als richtig bewertet. Es ist notwendig, Angebote zeitlicher und finanzieller Art für erwerbstätige pflegende Angehörige weiterzuentwickeln.

Ziel muss es sein, pflegende Angehörige in ihrer beruflichen Stellung zu stärken, berufliche Entwicklung zu ermöglichen und auch höhere Positionen so zu gestalten, dass sie mit einer Pflege Tätigkeit vereinbar sind. Der Blick dafür, dass gerade für pflegende Angehörige die Berufstätigkeit auch ein wichtiger Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe ist, muss geschärft werden. Auch auf betrieblicher Ebene wird vielfach noch ignoriert, dass immer mehr Beschäftigte mit einem privaten Pflegefall konfrontiert sein werden. Weder das gesellschaftliche „Klima“ noch die Unternehmenskultur in den Betrieben und Dienststellen ermöglichen es derzeit den Beschäftigten, offen mit den Belastungen, die eine Angehörigenpflege mit sich bringt, umzugehen.

Pflegende Angehörige leiden vor allem unter dem erhöhten Stress, dem sie durch die Übernahme der Pflege Tätigkeit ausgesetzt sind. Die gesundheitlichen Risiken durch die Übernahme einer Pflege Tätigkeit müssen als Teil dieses Lebensabschnitts klar benannt und gesellschaftlich solidarisch verantwortet werden.

Gesellschaftliche Solidarität mit Pflegenden ist auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive notwendig. Da pflegende Personen meist zwischen 45 und 64 Jahre alt sind, ist der Gender Pay Gap bereits weit geöffnet und wird sich durch Auszeiten und/oder Teilzeiten noch enorm erhöhen. Fallen Männer durch die Belastung der Pflege krankheitsbedingt aus, ist dieser Ausfall für die Unternehmen teurer. Dieser Aspekt bestärkt die nach wie vor bestehenden Vorbehalte gegenüber Männern, die Familienpflichten wahrnehmen wollen. Ziel muss es sein, dass mehr Männer und Beschäftigte in höheren beruflichen Positionen Pflegeaufgaben übernehmen können. Auch muss pflegenden Angehörigen der berufliche (Wieder-)Einstieg und Aufstieg ermöglicht werden.

## **B036: Betriebsrentenstärkungsgesetz**

Laufende Nummer: 077

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Bayern
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 4: Ergänzung

### **Betriebsrentenstärkungsgesetz**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB Bundesvorstand wird aufgefordert, auf eine Änderung des § 1 a und § 23 im
- 2 Betriebsrentengesetz einzuwirken. Die Vorgabe im Gesetzestext, nachdem der Arbeitgeber 15 % des
- 3 umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss weitergeben muss, ist abzuändern. Hier
- 4 soll eingesetzt werden: Der Arbeitgeber leitet die von ihm durch die Entgeltumwandlung tatsächlich
- 5 eingesparten
- 6 Sozialversicherungsbeiträge, aufgerundet auf den vollen Euro, als zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss
- an die Versorgungseinrichtung weiter, mindestens jedoch 15 % des umgewandelten Entgelts.

### **Begründung**

Bei der Entgeltumwandlung beträgt die Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen auf Arbeitgeberseite 18-19 %. Im Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentenstärkungsgesetz), veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017, Teil I Nr. 58, ausgegeben am 23. August 2017, muss der Arbeitgeber 15 % der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge abführen. Somit ist die Einsparung des Arbeitgebers an den Sozialversicherungsbeiträgen höher als der abzuführende Zuschuss zur Entgeltumwandlung.

Dem Arbeitnehmer fallen dafür bei der Auszahlung der Betriebsrente die vollen Beiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung an.

Es ist daher mehr als ungerecht, dass der Arbeitgeber an der Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers verdient.

## **B037: Abschaffung der Altersgrenzen in der KV und PV**

Laufende Nummer: 038

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 4: Ergänzung

### **Abschaffung der Altersgrenzen in der KV und PV**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB setzt sich dafür ein, dass der Studierendenstatus für die Kranken- und
- 2 Pflegeversicherungen (KV/PV) bundesweit unabhängig vom Alter anerkannt wird. Ziel
- 3 ist eine Abschaffung der Altersgrenze, welche derzeit das 30. Lebensjahr für die studentische KV/PV
- 4 beträgt.  
Der Abschluss des 14. Fachsemesters als Obergrenze unabhängig von der Altersgrenze bleibt hiervon unberührt. Ergänzend ist die Erbringung von Studienleistungen (z. B. credit points) nachzuweisen.

### **Begründung**

In der Bundesrepublik Deutschland besteht die Versicherungspflicht für Studierende an staatlichen Hochschulen (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V). Hier ist beschrieben, dass die Versicherungspflicht bis zum Abschluss des 14. Fachsemesters oder bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres gilt.

In den meisten Fällen beginnt das Studium nach dem Abitur (ca. 18. Lebensjahr). Die Studierenden befinden sich zu dieser Zeit normalerweise vor der Vollendung des 25. Lebensjahres. Häufig sind sie in diesem Zeitraum über die Eltern in der gesetzlichen Familienversicherung mitversichert, ohne dafür eigene Beiträge leisten zu müssen. Bei Verlust des Anspruchs auf die Familienversicherung besteht bis zur Beendigung des 30. Lebensjahrs die Möglichkeit, sich über die gesetzliche studentische KV/PV zu versichern.

Die Beitragshöhe der studentischen Krankenversicherung ergibt sich durch Anwendung des prozentualen KV-Beitrags von 14,6% auf die Bezugsgröße BAföG-Höchstsatz von 649 €, wobei für Studierende mit 7/10 des Ergebnisses gerechnet wird. Hinzu kommt der 2015 eingeführte Zusatzbeitrag, bei dem die 7/10-Regelung nicht greift. Die meisten gesetzlichen Krankenkassen erheben 2017 Zusatzbeiträge um 1%.

Der Beitragssatz beträgt seit 2017 bei der Pflegeversicherung 2,55%. Für kinderlose Menschen über 23 gibt es einen Zuschlag von 0,25%. Die Bezugsgröße ist wieder der BAföG-Höchstsatz, aber ohne 7/10-Rabatt.

Insgesamt ergeben sich dadurch folgende Beiträge pro Monat:

### Versicherung Beitrag/Monat

*Krankenversicherung 66,33 €*

*+ Zusatzbeitrag*

*Pflegeversicherung für kinderlose Studierende über 23 Jahre 18,17 €*

*Pflegeversicherung für alle anderen Studierenden 16,55 €*

Kinderlose Studierende zwischen 25 und 30 Jahren müssen also ungefähr 90 €/Monat für die KV/PV bezahlen.

Sofern die Studierenden BAföG-berechtigt und zudem beitragspflichtig kranken- und pflegeversichert sind, erhalten sie für die Versicherung eine Erhöhung des BAföG-Bedarfs. Dieser Bedarf ist im BAföG geregelt. Studierende erhalten eine vorgesehene Pauschale von 71 € für die Kranken- und 15 € für die Pflegeversicherung.

Nach Beendigung des 30. Lebensjahres erlischt die Möglichkeit, weiterhin in der studentischen KV/PV versichert zu sein. Studierende verbleiben für die Immatrikulation allerdings in der gesetzlichen Krankenkasse, nur mit dem Status „freiwillig Versicherte\*r“ (vgl. § 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Sofern das Einkommen neben dem Studium für Studierende nicht untypisch hoch ist, gilt dann der Mindestbetrag für freiwillig Versicherte der jeweiligen Krankenkasse. Dieser Tarif liegt ab 1.1.2017 bei mindestens 138,83 € + Zusatzbeitrag. Der Betrag ergibt sich, wenn man den Beitragsprozentsatz von 14,0 % für freiwillig versicherte Mitglieder ohne Krankengeldanspruch auf die gesetzliche Mindesteinkommengrenze von 991,67 € anwendet. Dazu kommt noch der Betrag für die Pflegeversicherung. Dieser beträgt unverändert 2,8 % für kinderlose Studierende über 23 Jahre oder 2,55 % für alle anderen.

In Summe ergibt dies für kinderlose Studierende über 30 Jahren einen Mindestbeitrag von ungefähr 180 €/ Monat. Dies entspricht in etwa einer Verdoppelung der Beiträge ohne gleichzeitigen Ausgleich.

Die hier beschriebene Regelung stammt aus einer Zeit, in der sich das Studium direkt an die Schulzeit als Vollzeitstudium angeschlossen hat und damit jung beendet wurde. Argumentiert wird zudem, dass die Altersgrenze von 30 Jahren gezogen wurde, damit das Studium nicht hinausgezögert wird und die eingeschriebenen Studierenden dadurch von den günstigen Tarifen zur KV/PV profitieren.

Heute verlangt die Arbeitswelt fortwährende Weiterbildung und „lebenslanges Lernen“. So wird es immer gewöhnlicher, nach der Ausbildung oder einer Berufstätigkeit ein Studium aufzunehmen. Daher ist es mittlerweile nicht untypisch, mit 30 oder mehr Jahren zu studieren bzw. noch ein Studium zu beginnen. Trotzdem bedeutet ein höheres Alter nicht automatisch, dass man mehr Geld zur Verfügung hat. Durch die momentane Regelung sind ältere Studierende gegenüber jüngeren finanziell benachteiligt. Indirekt werden sie dadurch auch in ihrem Recht auf Bildung beschränkt.

## **C001: Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat**

Laufende Nummer: 095

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesvorstand
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

### **Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

#### **1 1. Den wirtschaftlichen Wandel gemeinsam gestalten**

2 Deutschland steht in den nächsten Jahren vor großen wirtschaftlichen Herausforderungen. Eine dieser  
3 Herausforderungen ist die Digitalisierung, die alle Branchen der Volkswirtschaft erfasst. In den  
4 Dienstleistungen breiten sich internetgestützte Geschäftsmodelle aus. Unter dem Schlagwort  
5 „Industrie 4.0“ werden immer mehr industrielle Produktionsprozesse vernetzt und dezentral gesteuert.  
6 Zusammen mit dem vermehrten Einsatz von 3D-Druckern und kollaborativen Robotern verändern sich  
7 Produktivität und Arbeitsbedingungen in der Industrie. Auch im Handwerk wird die Leistungserstellung  
8 zunehmend digitalisiert.

9 Die Herausforderung des Klimawandels erfordert es, unsere Wirtschaftsweise nach Kriterien der  
10 Nachhaltigkeit umzubauen. Um die Klimaziele von Paris einzuhalten, müssen die CO<sub>2</sub>-Emissionen in den  
11 Bereichen Energiewirtschaft, Industrie, Gebäude, Verkehr und Landwirtschaft weitgehend reduziert  
12 werden.

13 Globalisierung, die Weiterentwicklung der Europäischen Union und der demografische Wandel stellen  
14 neue Anforderungen an Gestaltung und Organisation von Wirtschaft und Gesellschaft.

15 Es gilt, diese Megatrends gemeinsam so zu gestalten, dass ihre Vorteile allen zugutekommen und  
16 negative Auswirkungen vermieden werden. Nur wenn alle gesellschaftlichen Akteure zusammenarbeiten,  
17 wird eine „Just Transition“ – ein gerechter Übergang – in eine sozial-ökologisch ausgerichtete  
18 Wirtschaft des 21. Jahrhunderts, die den Wohlstand der Menschen mehrt, gelingen.

19 Wir stehen für ein inklusives und qualitatives Wachstum, das die Grenzen der natürlichen  
20 Lebensgrundlagen respektiert und mit den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen im  
21 Einklang steht. Wir werden uns auseinandersetzen müssen mit nachhaltigen Formen des Konsums und des  
22 Lebensstils und mit neuen Formen der Kombination von Arbeit und Wohnen. In den Diskussionen um  
23 Nachhaltigkeit ist es dabei die Rolle des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, insbesondere die  
24 soziale Dimension der Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt der Debatte zu rücken.

25 Als Gewerkschaften gestalten wir den sozial-ökologischen Umbau entscheidend mit, indem wir über  
26 Tarifpolitik und Mitbestimmung eine nachhaltige Entwicklung von Unternehmen und Dienststellen  
27 einfordern und im Dialog der Sozialpartner durchsetzen. Aber auch andere sind gefragt. Denn die  
28 Steuerung von Entwicklungen, die Jahrzehnte in die Zukunft reichen, ist eine Aufgabe, die alle  
29 gesellschaftlichen Akteure fordert und neue Ansätze auf allen Ebenen nötig macht – von der Kommune  
30 über den Nationalstaat bis hin zur europäischen und globalen Ebene.

31 Die Bewältigung der Transformation muss dabei einhergehen mit der Lösung bereits bestehender  
32 Probleme. Denn noch ist Deutschland schlecht auf den Wandel vorbereitet. Die Triebkräfte des  
33 Strukturwandels treffen auf eine Gesellschaft, die bereits heute von wirtschaftlicher und sozialer  
34 Unsicherheit sowie Ungleichheit geprägt ist. Die Dominanz des Finanzmarktkapitalismus und die  
35 Orientierung am „Shareholder Value“ haben in vielen Branchen zu gravierenden Änderungen in der  
36 Unternehmenskultur geführt. Prozesse des Outsourcing und der zeitlichen und örtlichen Entgrenzung  
37 betrieblicher Strukturen und Abläufe stellen die Tarifpolitik und die Mitbestimmung vor neue  
38 Herausforderungen. Nach wie vor orientieren sich Unternehmensführungen oft an der kurzfristigen  
39 Rendite und nicht an einem nachhaltigen Erhalt und Ausbau des jeweiligen Unternehmens.

40 Wir brauchen wieder eine stärkere Orientierung an langfristigen Zielen, die auch die möglichen  
41 gesellschaftlichen Folgen wirtschaftlichen Handelns in den Blick nehmen – inklusive einer  
42 vorausschauenden Ausweitung nachhaltiger Unternehmensinvestitionen. Viel zu lange haben die privaten  
43 Investitionen in Deutschland stagniert – auch wegen unsicherer Rahmenbedingungen und unzureichender  
44 gesamtwirtschaftlicher Nachfrage.

45 Hinzu kommt: Die öffentliche Infrastruktur ist aufgrund des jahrelangen Sparkurses in den  
46 öffentlichen Haushalten in schlechtem Zustand. Die Europäische Union und der gemeinsame Währungsraum  
47 sind nach Jahren einer verfehlten Krisen- und Wirtschaftspolitik und angesichts des Brexit-Votums  
48 sowie nationalistischen Tendenzen alles andere als stabil. Die neoliberale Ausformung der  
49 Globalisierung hat weltweit Ungleichheit und Unsicherheiten befördert. Auch hierauf müssen  
50 Sozialpartner und Politik neue Antworten finden.

## 51 **2. Ungleichheit abbauen, Wohlstandsgewinne gerecht verteilen**

52 Deutschland ist wirtschaftlich vergleichsweise erfolgreich: Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise  
53 wurde überwunden und selbst die tiefe Krise im Euroraum führte bislang nicht zu großen Problemen in  
54 der Bundesrepublik. Die Arbeitslosigkeit ist gesunken und die Zahl der sozialversichert  
55 Beschäftigten deutlich gestiegen. Doch von dieser Entwicklung profitieren längst nicht alle. Der  
56 Arbeitsmarkt ist weiter gespalten. Jeder vierte Job ist heute atypisch. Als eine der reichsten  
57 Volkswirtschaften der Welt hat Deutschland einen der größten Niedriglohnsektoren in Europa – mehr  
58 als sieben Millionen Menschen sind von diesem untragbaren Zustand betroffen. Fast jede bzw. jeder  
59 vierte Beschäftigte arbeitet für einen Niedriglohn. Die Unterbeschäftigung liegt weit über der  
60 offiziellen Arbeitslosigkeit. Zudem sind vier von zehn Erwerbslosen langzeitarbeitslos.

61 Die Lohnquote – der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen – ist nach wie vor erheblich  
62 niedriger als zur Jahrtausendwende. Die Ungleichheit steigt. Das einkommensstärkste Zehntel konnte  
63 sein Einkommen von 1991 bis 2014 um preisbereinigt rund 27 Prozent steigern, das einkommensärmste  
64 Zehntel musste im selben Zeitraum Verluste von acht Prozent hinnehmen. Gleichzeitig halten die  
65 reichsten zehn Prozent rund 60 Prozent des gesamten Vermögens, während die ärmsten zehn Prozent mehr  
66 Schulden als Vermögen haben. Mittlerweile lebt jede bzw. jeder Sechste in Deutschland an der  
67 Armutsgrenze. Das sind 13 Millionen Menschen.

68 Die Gleichstellung von Frauen ist noch lange nicht verwirklicht. Weibliche Beschäftigte erhalten  
69 mehr als ein Fünftel weniger Geld als Männer, obwohl Mädchen bessere Schulabschlüsse als Jungen  
70 haben und die Mehrheit der Studierenden Frauen sind. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke ist  
71 hierzulande deutlich größer als in den meisten anderen Industriestaaten. Auch bei identischer  
72 Qualifikation und Tätigkeit werden Frauen – insbesondere in nicht tarifgebundenen Unternehmen –

73 häufig schlechter entlohnt.

74 Besonders junge Beschäftigte sehen sich zum Teil mit erheblich schlechteren Bedingungen in ihrem  
75 Arbeitsleben konfrontiert. Leiharbeit, Praktika, Minijobs oder Kettenverträge gehören für viele  
76 Berufseinsteigerinnen und -einsteiger zum Alltag. Knapp die Hälfte der unter 25-jährigen arbeitet  
77 befristet. In dieser für die Lebens- und Familienplanung entscheidenden Lebensphase ist für viele  
78 die Unsicherheit also besonders groß – worin auch ein Grund für die demografische Entwicklung in  
79 Deutschland liegt.

80 Ungleichheit ist nicht nur ungerecht, sondern auch wirtschaftlich schädlich. Denn während Niedrig-  
81 und Normalverdienerinnen und -verdiener einen Großteil ihres Einkommens direkt wieder ausgeben,  
82 Güter und Dienstleistungen nachfragen und damit die Wirtschaft ankurbeln, sparen Top-Verdienerinnen  
83 und -verdiener einen großen Teil ihres Einkommens. Auch die deutschen Unternehmen sparen im  
84 Durchschnitt ihre guten Gewinne anstatt sie zu investieren und häufen erhebliche  
85 Finanzierungsüberschüsse an. Gleichzeitig schwächt die wachsende Ungleichheit die  
86 Produktivitätsdynamik. Ein Grund dafür ist, dass sich die Ungleichheit und Benachteiligung auch in  
87 geringeren Bildungschancen und geringeren gesellschaftlichen Aufstiegschancen niederschlägt. Das ist  
88 schlecht für Wachstum und Beschäftigung.

89 Die langjährige Konsum- und Investitionsschwäche machte die deutsche Wirtschaft zudem immer  
90 abhängiger von der Auslandsnachfrage: Jahr für Jahr blieben die Importe nach Deutschland hinter den  
91 deutschen Exporten zurück und der Leistungsbilanzüberschuss erreicht bis heute enorme Ausmaße. In  
92 jüngster Zeit haben die vergleichsweise gute Arbeitsmarktsituation und Reallohnsteigerungen dazu  
93 beigetragen, dass die Konsumnachfrage wieder wächst und das Wirtschaftswachstum von der  
94 Inlandsnachfrage getragen wird. Damit steigen auch die Importe (bei nach wie vor gutem  
95 Exportwachstum) schneller als die Ausfuhren und der Leistungsbilanzüberschuss geht gemessen am  
96 Bruttoinlandsprodukt (BIP) langsam zurück. Inländische Investitionen und ein wachsender inländischer  
97 Konsum müssen die erfolgreiche Exportentwicklung dauerhaft ergänzen. Um die Ungleichheit in  
98 Deutschland zu bekämpfen und die Binnennachfrage weiter zu stärken, muss dabei auf verschiedenen  
99 Ebenen angesetzt werden:

100 • Die im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften werden ihre Organisationsmacht stabilisieren  
101 und ausbauen. Sie werden verstärkt diejenigen besser organisieren, die sich in kurzfristigen  
102 und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen befinden. Sie werden gewerkschafts- und  
103 betriebsratsfreie Zonen wieder erschließen.

104 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind entschlossen, die Tarifbindung zu erhöhen. Denn  
105 mit Tarifverträgen sind die Kernbedingungen der Arbeit besser als ohne: Bessere Entgelte,  
106 bessere Arbeitszeiten, sicherere Arbeitsplätze, bessere Entwicklungschancen für alle.  
107 Tarifliche Arbeit ist wertgeschätzte Arbeit. Tarifverträge fördern Umverteilung und Teilhabe.  
108 In Deutschland haben sich in den letzten Jahren die Einkommens- und Lebensbedingungen stark  
109 auseinander entwickelt. Dass Deutschland einen der größten Niedriglohnsektoren hat, ist auch  
110 eine Folge nachlassender Tarifbindung. Nichts beeinflusst die Primärverteilung so deutlich wie  
111 Tarifabschlüsse. Eine hohe Tarifbindung in der Fläche ermöglicht bessere Ergebnisse für alle  
112 und sichert ordnungspolitisch den Unternehmen gleiche Startbedingungen im Wettbewerb guter  
113 Produkte und Dienstleistungen.

- 114 • Auch die staatlichen Akteure müssen weitere Maßnahmen ergreifen, die dazu beitragen, den Grad  
115 der Tarifbindung zu erhöhen, die Verbandsmitgliedschaft auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite  
116 zu stärken und die Tariffucht zu erschweren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern  
117 zudem, ein arbeitnehmerfreundliches Regelwerk auf dem Arbeitsmarkt, um damit gute Bedingungen  
118 für ein stärkeres Lohnwachstum zu schaffen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse und der  
119 Niedriglohnsektor müssen zurückgedrängt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften  
120 fordern gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Auch eine bessere Durchsetzung der  
121 Branchenmindestlöhne, des gesetzlichen Mindestlohns und von gesetzlichen Arbeitsstandards ist  
122 nötig.
- 123 • Eine Stärkung der Tarifbindung und Zurückdrängung prekärer Beschäftigung würde auch die  
124 Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen abbauen. Berufe, die im Verhältnis zu ihren  
125 Anforderungen zu gering bezahlt werden – zumeist im sozialen Bereich und in  
126 Dienstleistungsberufen, in denen überwiegend Frauen tätig sind – müssen in Bezug auf ihre  
127 Entgelte aufgewertet werden. Hierzu muss auch die gewerkschaftliche Erschließungsarbeit in  
128 diesen Bereichen ausgebaut werden. Zusätzlich muss dieses Problem aber grundsätzlich angegangen  
129 werden. Die Arbeitszeiten der Geschlechter müssen sich angleichen, Frauen müssen in Ausbildung,  
130 Studium und Beruf in die klassisch männerdominierten Bereiche vordringen können und mehr  
131 Führungsverantwortung bekommen.
- 132 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ein gerechtes Steuersystem, das  
133 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet, Vermögende und finanzstarke Unternehmen stärker  
134 zur Finanzierung des Gemeinwesens heranzieht und dabei die Einnahmehbasis des Staates nachhaltig  
135 stabilisiert und stärkt.

### 136 **3. Die Herausforderungen der Zukunft angehen**

#### 137 **3.1 Für einen handlungsfähigen Staat**

- 138 Dem Staat kommt eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der künftigen Transformationsprozesse zu.  
139 Doch schon heute kommen die verschiedenen staatlichen Ebenen ihren Aufgaben nur unzureichend nach.  
140 Die öffentliche Infrastruktur fährt auf Verschleiß. Die Abschreibungen sind höher als die  
141 Investitionen. Das gefährdet auch die Zukunftsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft. Der Grund für  
142 die Misere: Trotz aktueller Steuermehreinnahmen sind Bund, Länder und Kommunen strukturell  
143 unterfinanziert. Zusammen mit dem einseitigen Fokus auf einen kurzfristigen Schuldenabbau hat das  
144 dazu geführt, dass der Staat zunehmend an Handlungsfähigkeit eingebüßt hat.
- 145 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass der Staat alle seine Instrumente – von  
146 der Auftragsvergabe über Regulierung bis hin zu Investitionen – nutzt, um die Gesellschaft  
147 gerecht und nachhaltig zu gestalten und den Strukturwandel zu einem Erfolg für alle zu machen.
- 148 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine massive Ausweitung der öffentlichen  
149 Investitionen. Eine moderne Verkehrsinfrastruktur, aber auch eine ausgebaute digitale  
150 Infrastruktur sowie gute Bildung und Forschung sind wichtige Grundlagen für eine erfolgreiche

151 Wirtschaft. Mehr Investitionen sind auch nötig, um allen Bürgerinnen und Bürgern ein sicheres  
152 und gutes Leben zu ermöglichen. Die Veränderung der Altersstruktur unserer Gesellschaft  
153 erfordert einen Umbau der öffentlichen Infrastruktur und zusätzliche Angebote in den Bereichen  
154 Wohnen, Verkehr, Soziales und Gesundheit. Dabei ist es wichtig, dass die Investitionen nicht  
155 zulasten anderer staatlicher Ausgaben gehen.

156 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Stabilisierung und Stärkung der  
157 staatlichen Einnahmebasis und größere Spielräume für eine Kreditfinanzierung öffentlicher  
158 Investitionen.

159 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Stärkung der öffentlichen  
160 Daseinsvorsorge. Privatisierungen und Öffentlich-Private-Partnerschaften (ÖPP) können zu  
161 Preissteigerungen und Qualitätsverlusten führen sowie dazu, dass öffentliche Angebote nicht  
162 mehr allen Menschen offenstehen. Dies ist der falsche Weg und muss verhindert werden. Wie bei  
163 Vergaben in großen Losgrößen allgemein, schließen ÖPP zudem meist kleine und mittlere  
164 Unternehmen (KMU) und Handwerksbetriebe vom Wettbewerb aus. Oder diese Betriebe arbeiten unter  
165 erheblichem Druck auf die Arbeitsbedingungen in Subunternehmerketten mit.

### 166 **3.2 Private Investitionen stärken**

167 Rund 90 Prozent aller Investitionen in Deutschland werden von privaten Unternehmen getätigt. Soll  
168 der notwendige sozial-ökologische Transformationsprozess zu einer schadstoffarmen und  
169 ressourcenschonenden Wirtschaft gelingen, müssen deshalb auch die privaten Investitionen in  
170 Deutschland massiv gesteigert werden. Aktuelle Untersuchungen zeigen jedoch, dass die lange Zeit  
171 rückläufige private Investitionstätigkeit in Deutschland sich immer noch auf einem unzureichenden  
172 Niveau befindet – trotz in der Regel guter Finanzierungsbedingungen und ausreichender Gewinne. In  
173 energieintensiven Zweigen der deutschen Wirtschaft wurden über lange Zeiträume sogar mehr  
174 Abschreibungen getätigt als investiert. Gerade kapitalintensive Investitionen unterbleiben oft, da  
175 Unternehmen nicht bereit sind, die Risiken zu tragen, beziehungsweise weil die Rahmenbedingungen zu  
176 unsicher sind.

177 • Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften muss eine nachhaltige Wirtschaftspolitik  
178 mehr private Investitionen in Deutschland und Europa initiieren. Dazu muss sie Bedingungen  
179 schaffen, um die Volkswirtschaften auf einen stabilen Wachstumspfad zu führen. Wirtschaftliche  
180 Unsicherheiten müssen – etwa durch die Verhinderung spekulativer Kapitalströme, eine  
181 Stabilisierung des Euroraums mit Abkehr von der Austeritätspolitik, eine neue Krisenpolitik und  
182 durch einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Brexit-Prozess – abgebaut werden.

183 • Die Politik muss den privaten Unternehmen und Märkten, in Bezug auf die ökologischen und  
184 sozialen Herausforderungen, langfristige und kohärente Ziele setzen. Diese Ziele sind in  
185 entsprechende regulatorische Bedingungen umzusetzen, welche die Investitionen und Innovationen  
186 der privaten Unternehmen steigern. Dazu gehören auch ein für die energieintensiven Unternehmen  
187 tragbarer Emissionshandel und wettbewerbsfähige Strompreise.

- 188 • Mehr staatliche Investitionen schaffen die notwendige moderne Infrastruktur für mehr private  
189 Investitionen. Öffentliche Investitionen in Breitbandnetze, in eine moderne  
190 Verkehrsinfrastruktur, in Bildung und Inklusion sind eine unerlässliche Voraussetzung für mehr  
191 private Investitionen.
- 192 • Der Staat muss mehr für die Innovationsförderung von kleinen und mittleren Unternehmen tun. Es  
193 muss zudem geprüft werden, inwieweit Existenzgründungen und der Zugang junger Unternehmen zu  
194 externer Finanzierung, vor allem zur Beteiligungsfinanzierung, weiter erleichtert werden  
195 müssen. Zudem muss geprüft werden, wie das geschehen kann, ohne Private-Equity-Fonds und  
196 spekulationsanfällige Finanzprodukte, die die wirtschaftliche Stabilität gefährden können, zu  
197 fördern, und wie gegebenenfalls notwendige steuerliche Korrekturen aufkommensneutral gestaltet  
198 werden können.
- 199 • Auch eine Stärkung der Kaufkraft in Deutschland kann den inländischen Markt aus Sicht des DGB  
200 und seiner Mitgliedsgewerkschaften wieder zu einem lukrativen Absatzmarkt machen und dazu  
201 beitragen, dass deutsche Unternehmen wieder verstärkt hierzulande investieren.

### 202 **3.3 Strukturwandel braucht Strukturpolitik**

203 Die anstehenden Transformationsprozesse werden sich von Region zu Region sowie von Branche zu  
204 Branche unterschiedlich auswirken. In der Vergangenheit wurde das nicht immer ausreichend beachtet.  
205 So hat der bisherige Strukturwandel auch dazu beigetragen, dass es in allen Teilen Deutschlands  
206 wirtschaftlich starke und schwache Regionen sowie große Unterschiede zwischen ländlichen Räumen und  
207 Ballungszentren gibt. Entsprechend unterschiedlich sind die Herausforderungen für Arbeitsmarkt-,  
208 Bildungs- und Strukturpolitik je nach Region, aber auch je nach Branche und Sektor.

209 Regionen und Branchen, die heute noch gut dastehen, könnten morgen schon von immensen  
210 Arbeitsplatzverlusten bedroht sein. Strukturelle Umbrüche müssen deshalb früher antizipiert und  
211 durch einen neuen integrierten Ansatz in der Industrie-, Dienstleistungs- und Strukturpolitik  
212 gestaltet werden. Industriepolitische Instrumente in Form einer Innovationsförderung setzen bislang  
213 häufig einseitig bei der Förderung technischer Lösungen an und weniger bei den Auswirkungen auf  
214 Arbeitsplätze und Beschäftigte.

215 Strukturpolitik wird in den nächsten Jahren unter gravierend geänderten Rahmenbedingungen  
216 stattfinden. Regionen, die bereits heute unter strukturellen Nachteilen leiden, drohen durch den  
217 auslaufenden Solidarpakt und die ab 2020 greifende Schuldenbremse Strukturmittel zu verlieren.  
218 Darüber hinaus steht die europäische Strukturpolitik infolge des Brexit unter Druck.

- 219 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine aktive politische Gestaltung des  
220 Strukturwandels. Dazu gehört eine Strukturpolitik, die Beschäftigte, Sozialpartner,  
221 Verbraucherinnen und Verbraucher sowie die Zivilgesellschaft umfassend mitbestimmen lässt,  
222 damit sich der Wandel nach ihren Interessen und dem Wohl der Gesellschaft richtet. Ziel bleibt  
223 auch, die im Grundgesetz verankerte Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse zu erreichen. Um  
224 Unterschiede zwischen Regionen abzubauen, müssen vorhandene strukturpolitische Koordinierungs-  
225 und Förderinstrumente sowie die Raumordnungspolitik gestärkt, in übergreifende  
226 strukturpolitische Strategien integriert und um eine neue „Gemeinschaftsaufgabe Regionale

227 Daseinsvorsorge“ ergänzt werden.

- 228 • Die Anpassung an den Strukturwandel darf nicht allein den Beschäftigten aufgebürdet werden –  
229 beispielsweise indem die Lösung allein in einer verstärkten Arbeitskräftemobilität und  
230 schnelleren Arbeitsplatzwechseln gesucht wird. Vielmehr muss die Politik mit den Sozialpartnern  
231 dafür sorgen, dass bei strukturwandelbedingtem Wegfall von Arbeitsplätzen vor Ort gleichwertige  
232 Jobs entstehen. Die sozialen Sicherungssysteme müssen es von Restrukturierungs- und  
233 Transformationsprozessen betroffenen Beschäftigten ermöglichen, diese ohne einschneidenden  
234 Einkommensverlust zu bewältigen.
  
- 235 • Für Regionen, die besonders vom Strukturwandel betroffen sind, müssen durch eine präventive  
236 Strukturpolitik frühzeitig Zukunftsperspektiven entwickelt werden. Der DGB und seine  
237 Mitgliedsgewerkschaften fordern zusätzliche industrie- und innovationspolitische Maßnahmen, die  
238 auch derzeit scheinbar wirtschaftlich gefestigte Regionen und Branchen ins Auge fassen. Dies  
239 könnte mit neuen Mitteln und Finanzierungsinstrumenten und Förderprogrammen, unter Ausweitung  
240 bestehender Innovationsfonds oder der Investitionstätigkeit der Kreditanstalt für Wiederaufbau  
241 und Europäischen Investitionsbank geschehen.
  
- 242 • Um strukturelle Veränderungen, wie Digitalisierung, nachhaltige Mobilität oder Energiewende  
243 erfolgreich voranzubringen, muss eine Qualifizierungsoffensive von Sozialpartnern und Politik  
244 gestartet werden. Es braucht qualifizierte Fachkräfte in allen Betriebsgrößen und Bereichen –  
245 von der Kindertagesstätte bis hin zum Handwerk. Gerade KMU spielen mit ihren Fachkräften bei  
246 der Markteinführung von innovativen und nachhaltigen Produkten, Technologien, Verfahren und  
247 Dienstleistungen eine entscheidende Rolle. Hierzu sind die jeweiligen Förderinstrumente KMU-  
248 tauglich weiterzuentwickeln.
  
- 249 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die europäische Kohäsionspolitik  
250 fortgesetzt und gestärkt wird. Die Gemeinschaftsaufgaben „Verbesserung der regionalen  
251 Wirtschaftsstruktur“ (GRW) und „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ (GAK)  
252 müssen gestärkt und dauerhaft für ganz Deutschland gesichert werden und sich an regionalen und  
253 künftigen Bedarfen orientieren. Die Bundesregierung muss sich in den nächsten Jahren dafür  
254 einsetzen, dass das europäische Beihilferecht diesen Anforderungen gerecht wird.
  
- 255 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die Beteiligung der Sozialpartner in  
256 regionalen Ausschüssen der Wirtschaftsförderung sowie die Einführung von Kriterien Guter Arbeit  
257 in der GRW flächendeckend ausgebaut und konsequent umgesetzt werden.

### 258 **3.4 Eine aktive Industrie-, Dienstleistungs- und Handwerkspolitik realisieren**

259 Der Erhalt industrieller Wertschöpfung ist eine der tragenden Säulen des wirtschaftlichen Erfolgs in  
260 Deutschland und Europa. Doch anstatt diesen aktiv weiter zu fördern, zieht sich die Politik in  
261 Deutschland und Europa aus ideologischen Gründen viel zu oft auf ein Vertrauen in Marktprozesse

- 262 zurück. Gleiches gilt für Dienstleistungen und Handwerk, die anstelle eines nachhaltigen  
263 Qualitätswettbewerbs vielfachem Kostensenkungsdruck ausgesetzt sind, dem mit kurzfristigen  
264 Billigstrategien zu begegnen versucht wird. Das ist – gerade angesichts der bevorstehenden  
265 Herausforderungen – der falsche Weg. Andere Staaten greifen längst aktiv politisch in den Markt ein  
266 und sind damit sehr erfolgreich. Der Staat lenkt dort, investiert und trägt Risiken, die sich kein  
267 Privater zutrauen würde.
- 268 • Eine aktive Industrie- und Dienstleistungspolitik muss auch hierzulande dazu beitragen, dass  
269 Deutschland in vielen technologischen Bereichen zum Leitmarkt für Industriegüter und  
270 hochwertige Dienstleistungen wird. Insbesondere durch eine moderne Verkehrs-, Daten- und  
271 Energieinfrastruktur kann der deutsche Markt selbst zum „Schaufenster“ neuer technologischer  
272 Innovationen werden und so Anreize für private Investitionen in Deutschland geben.
  
  - 273 • Die Herausbildung einer „Industrie 4.0“ und von „Smart Services“ führt dazu, dass sich  
274 Industrie- und Dienstleistungssektor künftig noch stärker überschneiden, und bietet neue  
275 Chancen für hochwertige Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich. Allerdings haben sich in der  
276 Vergangenheit – auch getrieben durch Auslagerungsprozesse und politische Reformen – in einigen  
277 Dienstleistungsbranchen Niedriglohn-Jobs mit schlechten Arbeitsbedingungen und niedriger  
278 Arbeitsproduktivität ausgebreitet und die Digitalisierung droht diese Probleme zum Teil weiter  
279 zu befördern. Digitale Plattformen bei der Vermittlung von Dienstleistungen und Produkten über  
280 das Internet offenbaren dabei bereits heute Probleme: Die in diesen Zusammenhängen  
281 Beschäftigten können oft nicht vom Arbeitsrecht oder von sozialen Regulierungen profitieren und  
282 arbeiten häufig weit unterhalb von geltenden Tarifverträgen, Branchenmindestlöhnen oder  
283 gesetzlichem Mindestlohn. So fördern Plattformen unfairen Wettbewerb, da sie mit herkömmlichen  
284 Anbietern konkurrieren, die soziale, berufsfachliche und verbraucherpolitische Regulierungen  
285 einhalten und Tariflöhne zahlen. Regelungen, die – wie etwa die Kleinunternehmerregelung –  
286 wettbewerbsverzerrend zu Lasten von tariflich abgesicherter Beschäftigung wirken, müssen  
287 ohnehin auf den Prüfstand gestellt werden.
  
  - 288 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die über digitale Plattformen  
289 angebotenen Leistungen unter denselben sozialen, arbeitsrechtlichen und  
290 Verbraucherschutzpolitischen Regeln erbracht werden wie herkömmlich angebotene Leistungen,  
291 damit fairer Wettbewerb gewährleistet werden kann.
  
  - 292 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen politischen Dialog über Möglichkeiten  
293 zur Kontrolle und Begrenzung der Marktmacht von Unternehmen in der Digitalwirtschaft.
  
  - 294 • Neben dem Industrie- und dem Dienstleistungssektor ist das Handwerk eine Säule unserer  
295 Wirtschaft. Die meist kleinbetriebliche Struktur stellt eine besondere Herausforderung dar, die  
296 mit einer aktiven Handwerkspolitik und gezielten Förder- bzw. Unterstützungsangeboten für KMU  
297 und die bei ihnen Beschäftigten anzugehen ist.
  
  - 298 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine aktive Industrie-, Dienstleistungs- und  
299 Handwerkspolitik, die die bestehenden Wertschöpfungsstrukturen erhält und modernisiert und neue

300 zukunftsträchtige Wirtschaftszweige fördert.

- 301 • Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte ebenso wie die Arbeitnehmervertreterinnen und -  
302 vertreter in Aufsichtsräten sind selbst aktive Gestalter eines nachhaltigen Strukturwandels.  
303 Sie nehmen durch Tarifpolitik und Mitbestimmung entscheidend Einfluss auf die Entwicklung von  
304 Unternehmen und Dienststellen. Das Wissen und Können der Beschäftigten und ihrer  
305 Interessenvertreterinnen und -vertreter sind ein unschätzbare Wert, wenn es darum geht,  
306 innerbetriebliche Abläufe, Produkte oder Dienstleistungen zu verbessern und Arbeitsbedingungen  
307 zu humanisieren. Sozialpartnerevereinbarungen und -projekte, die diese zentralen Aspekte auf  
308 tarifvertraglicher oder betrieblicher Ebene aufgreifen, tragen wesentlich dazu bei, die Ziele  
309 sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Nachhaltigkeit in Einklang miteinander zu bringen  
310 und sie praktisch umzusetzen.
  
- 311 • Transformationsprozesse müssen mit Rücksicht auf die jeweiligen regionalen Gegebenheiten  
312 gestaltet werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sollten ihre Rolle als  
313 strukturpolitische Koordinatoren von regionalen Beteiligungsprozessen stärken. Die Politik muss  
314 die Gewerkschaften grundsätzlich an der Weiterentwicklung der Regional- und Strukturpolitik  
315 beteiligen. Branchendialoge müssen auf allen politischen Ebenen gestärkt und  
316 legislaturübergreifend gefestigt werden.
  
- 317 • Mit Blick auf die Klimaziele fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine „Just-  
318 Transition“ – einen gerecht gestalteten Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-armen Wirtschaft, wie er auch im  
319 Klimaabkommen von Paris festgeschrieben wurde. Dazu gehört auch die Stärkung der Leistungs- und  
320 Innovationsfähigkeit industrieller Wertschöpfung. Es braucht gezielte industrie- und  
321 forschungspolitische Initiativen, damit Wertschöpfungsketten und Arbeitsplätze auch unter der  
322 Einhaltung ambitionierter Klimaziele erhalten bleiben.
  
- 323 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die Digitalisierung auch in den bestehenden  
324 Strukturen so gestalten, dass neue Angebote und bessere Arbeitsbedingungen geschaffen werden.  
325 Industriebranchen wie die Automobilindustrie, der Maschinenbau oder die chemische Industrie  
326 können durch die digitale Modernisierung profitieren, wenn dabei auf die Stärken dieser  
327 Branchen wie hohe Qualität, gut qualifizierte und motivierte Beschäftigte und  
328 Sozialpartnerschaft gesetzt wird. In vielen Dienstleistungs- und Handwerksbranchen kann die  
329 Digitalisierung ihre Vorteile entfalten, wenn Produktivitätsfortschritte in höhere Löhne und  
330 gegebenenfalls kürzere Arbeitszeiten münden, wenn sie den Menschen ihre Arbeit erleichtert und  
331 bessere Dienstleistungen hervorbringt, anstatt Arbeit zu verdichten und Kosten zu drücken.
  
- 332 • Die Forschungsausgaben müssen erhöht werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern  
333 eine forschungspolitik, die dort inhaltliche Schwerpunkte setzt, wo Beiträge zur  
334 gesellschaftlichen Wohlfahrt, zum ökologischen Umbau geleistet werden. Die  
335 forschungspolitischen Programme dürfen nicht auf wenige Schlüsseltechnologien und  
336 prestigeträchtige Großforschungsprojekte konzentriert werden.

337 • Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften darf Innovation auch nicht ausschließlich  
338 technologisch verstanden werden, sondern muss zugleich Fragen der Arbeitsbedingungen und der  
339 Organisation mit umfassen. Soziale Innovationen sind gleichwertig wie technologische  
340 Innovationen zu fördern. Die Rolle der Mitbestimmung bei Innovationsprozessen muss gestärkt  
341 werden.

342 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine grundsätzliche Aufwertung sozialer und  
343 anderer Dienstleistungsberufe, zumal diese Berufe mit demografischem Wandel und Strukturwandel  
344 eine neue Bedeutung bekommen. Es braucht beispielsweise attraktivere Bedingungen und bessere  
345 Bezahlung in der Pflege, der Kinderbetreuung und im Bildungsbereich.

### 346 **3.5. Gute Bildung für gute Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe**

347 Eine gute Bildungspolitik ist entscheidend für die Zukunft unserer Gesellschaft. Sie darf deshalb  
348 nicht einem föderalen Klein-Klein und Gegeneinander überlassen werden. Bund, Länder und Kommunen  
349 müssen zusammen mit den Sozialpartnern und anderen Organisationen der Zivilgesellschaft eine  
350 gesellschaftliche Bildungsstrategie entwickeln. Eine solche Strategie sollte folgende Eckpunkte  
351 umfassen:

352 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf, die gemeinsam mit  
353 den Ländern beschlossenen Eckpunkte für ein Kita-Qualitätsentwicklungsgesetz anzuerkennen und  
354 ein solches Gesetz auf den Weg zu bringen. Nur so können eine dauerhafte finanzielle  
355 Beteiligung des Bundes und bundesweit vergleichbare hochwertige Standards wie die Fachkraft-  
356 Kind-Relation, die Berücksichtigung von Vor- und Nachbereitungszeiten und die Zeiten für  
357 Leitungstätigkeiten in Kindertagesstätten sichergestellt werden – und das unabhängig vom  
358 Träger. In sozialräumlich schwierigen Lagen müssen zusätzliche Ressourcen bereitgestellt  
359 werden, um die Chancen für Kinder aus benachteiligten Familien zu verbessern.

360 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf, einen Rechtsanspruch  
361 auf einen Ganztagsschulplatz von der ersten bis zur zehnten Klasse einzuführen. Statt einfacher  
362 und offener Ganztagsangebote benötigen wir deutlich mehr qualitativ hochwertige und gebundene  
363 Ganztagschulen, die ein durchdachtes pädagogisches Gesamtkonzept haben und die Voraussetzungen  
364 für eine multiprofessionelle Zusammenarbeit aller Beschäftigtengruppen schaffen. So lassen sich  
365 Chancengleichheit und Inklusion verwirklichen. Dazu bedarf es eines neuen  
366 Ganztagsschulprogramms des Bundes sowie einer Finanzierung der Schulsozialarbeit von Bund,  
367 Ländern und Gemeinden, die den bedarfsgerechten Ausbau an jeder Schule sicherstellt. In einem  
368 ersten Ausbauschnitt ist eine Größenordnung von einer Vollzeitstelle für Schulsozialarbeit pro  
369 150 Schülerinnen und Schüler zu realisieren.

370 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekennen sich zur UN-Behindertenrechtskonvention.  
371 Eine Umsetzung der Inklusion an den Schulen wird aber nur gelingen, wenn die gesellschaftliche  
372 Zustimmung erhalten bleibt. Durch einen Stopp der Inklusion – wie sie einige Parteien jetzt  
373 fordern – wird kein Problem gelöst. Bestehende Probleme werden vielmehr fortgeschrieben.  
374 Inklusion erfordert eine gute Unterstützung, mehr Stellen für multiprofessionelle Teams sowie

375 hohe Qualitätsstandards. Die finanzielle Ausstattung soll durch ein Bund-Länder-Programm für  
376 Inklusion verbessert werden.

377 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich für eine Ausbildungsgarantie aus, die  
378 jedem Jugendlichen den Weg zu einem Berufsabschluss öffnet. Diese Garantie sollte im SGB III  
379 verankert werden und für alle Jugendlichen unter 25 Jahren gelten, die zum 30. September eines  
380 Jahres noch einen Ausbildungsplatz suchen. Diese Garantie sollte den Einstieg in das erste  
381 Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufs (Berufsschulen, Bildungseinrichtungen) mit  
382 Übergang in betriebliche Ausbildung regeln. Die betriebliche Ausbildung hat dabei Vorrang.

383 • Mit dem Ausbau der ausbildungsbegleitenden Hilfen und der flächendeckenden Einführung und  
384 Verbesserung der Assistierten Ausbildung ist das betriebliche Ausbildungsangebot zu stärken.  
385 Doch ausschließlich mit rein betrieblichen Angeboten werden sich die Spannungen auf dem  
386 Ausbildungsmarkt nicht lösen lassen. In Regionen mit einem sehr angespannten Ausbildungsmarkt  
387 können – in Abstimmung mit den Sozialpartnern – betriebsnahe Ausbildungsplätze für mindestens  
388 dreijährige Ausbildungsberufe angeboten werden. Dabei ist der Wechsel in betriebliche  
389 Ausbildung anzustreben. Hierzu sollte ein Bund-Länder-Programm aufgelegt werden, um die  
390 Integration in Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für alle in Deutschland lebenden Menschen zu  
391 ermöglichen. Die Kosten sind durch einen fairen finanziellen Ausgleich von den nicht-  
392 ausbildenden Betrieben zu tragen.

393 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die bundesweite Einführung von kostenlosen  
394 Azubi-Tickets im öffentlichen Nahverkehr. Außerdem sehen wir die öffentliche Hand in der  
395 Pflicht, mehr günstigen, aber guten Wohnraum für Menschen in Ausbildung und Studium zu  
396 schaffen. An allen Hochschulstandorten gibt es Studierenden-Wohnheime. Für die Auszubildenden  
397 brauchen wir mehr Azubi-Wohnheime. Wohnen darf weder für Studierende noch für Auszubildende zu  
398 einem Luxusgut werden.

399 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine umfassende BAföG-Novelle, die  
400 insbesondere einen regelmäßigen Inflationsausgleich, die deutliche Anhebung der Bedarfssätze  
401 und Freibeträge, die Absenkung des Darlehensanteils bis zur Vollförderung sowie die Abschaffung  
402 der Altersgrenzen beinhaltet. Auch ein berufs begleitendes oder ein Studium in Teilzeit muss  
403 grundsätzlich förderungsfähig sein. Die Krankenversicherungspauschale muss altersunabhängig die  
404 tatsächlichen Kosten abdecken. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften fordern den Bund auf,  
405 wieder ein echtes Schülerinnen- und Schüler-BAföG einzuführen, um allen Jugendlichen die  
406 gleichen Chancen auf ein Studium zu geben.

407 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen Mittelaufwuchs für die Landeszentralen  
408 und die Bundeszentrale für politische Bildung sowie für die Volkshochschulen, um den  
409 Informationsbedarf zu decken und Beteiligung zu erhöhen. Notwendig sind zudem  
410 Bildungsurlaubsgesetze in allen Bundesländern mit bundeseinheitlichen, hohen Standards.

#### 411 **4. Europas Vertrauenskrise überwinden**

412 Die deutsche Wirtschaft ist fest in Europa verankert. Der Großteil von importierten Vorprodukten der  
413 Industrie kommt beispielsweise aus den europäischen Nachbarländern, die zugleich auch gute  
414 Absatzmärkte für deutsche Güter und Dienstleistungen sind. Damit die bevorstehenden  
415 Transformationsprozesse erfolgreich und im Sinne der Beschäftigten bewältigt werden können, braucht  
416 es ein stabiles, finanziell und politisch gestärktes und soziales Europa. Spätestens seit der Euro-  
417 Krise, dem Rechtsruck in vielen europäischen Ländern und dem Brexit-Votum in Großbritannien steckt  
418 die Europäische Union aber in einer Krise. Die fast ausschließliche Ausrichtung der EU-  
419 Wirtschaftspolitik auf die Liberalisierung der Märkte und die damit vielfach verbundenen Absenkungen  
420 von Sozial-, Umwelt- und Verbraucherschutzstandards haben das Vertrauen vieler Menschen in den  
421 europäischen Entwicklungsprozess erschüttert. Der einseitige Fokus auf die Einhaltung der  
422 europäischen Schuldenregeln und die Steigerung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit durch  
423 angebotsorientierte Strukturreformen hat auch in der EU einen Investitionsstau gefördert und die  
424 wirtschaftliche Erholung gebremst. Außerdem wurde die bisherige Erholung maßgeblich von der  
425 expansiven Geldpolitik der Europäischen Zentralbank gestützt, die diese Funktion nicht dauerhaft  
426 alleine erfüllen kann. Nach wie vor fehlt es an einer aktiven, gemeinsamen Industrie- und  
427 Dienstleistungspolitik. Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise und der verfehlten EU-Krisenpolitik  
428 haben sich die regionalen Unterschiede wieder vertieft.

429 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb zum einen kurzfristig einen  
430 Kurswechsel in der Wirtschaftspolitik, der auf eine deutlichere Stärkung von Investitionen und  
431 der privaten Kaufkraft setzt.

432 • Zum anderen fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass die Debatte über die  
433 Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) genutzt wird, um geeignete Wege zu finden,  
434 die WWU dauerhaft zu stabilisieren. Um Ungleichgewichte zwischen den Mitgliedstaaten der  
435 Eurozone abzubauen und zu bekämpfen, muss die einheitliche Geldpolitik mit einer besseren  
436 Abstimmung der Fiskal- und Wirtschaftspolitik einhergehen. Ziel muss dabei allerdings eine  
437 Konvergenz nach oben sein, hin zu einem hohen Niveau bei Investitionen, Löhnen, Nachfrage und  
438 damit Wachstum und guten Arbeitsplätzen.

439 • Dazu müssen Unsicherheiten, wie die Nachfrageschwäche in Folge der Eurokrise bekämpft werden.  
440 Für den Austritt Großbritanniens aus der EU (Brexit) muss ein möglichst konsensualer und  
441 sanfter Weg gefunden werden, der wirtschaftliche Verwerfungen vermeidet und die Interessen der  
442 Beschäftigten vollständig wahrt. Schutzrechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen  
443 dabei klar im Sinne einer Wahrung der bisher erworbenen Rechte und der legitimen Erwartungen  
444 geregelt werden. Es braucht eine klare Regelung der Finanzierungsfragen, insbesondere bezüglich  
445 der Ausstattung von Sozial- und Strukturfonds. Grundsätzlich sollte die EU deutlich  
446 kommunizieren, dass die Tür für einen Verbleib des Vereinigten Königreichs weit offen steht.

447 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern politische Maßnahmen, die zu einer weiteren  
448 Ausweitung der privaten und öffentlichen Investitionen führen. Der Europäische Fonds für  
449 Strategische Investitionen (EFSI) muss nach dem Vorbild des DGB-Vorschlags für einen  
450 „Marshallplan für Europa“ umgebaut werden, um tatsächlich im notwendigen Umfang zusätzliche und

- 451 sinnvolle Investitionen fördern und vor allem klassische öffentliche Investitionen finanzieren  
452 zu können. Solange der EFSI auf Investitionen in der Privatwirtschaft ausgerichtet ist, sollte  
453 er nicht gleichzeitig auf die Ko-Finanzierung von öffentlicher Daseinsvorsorge abzielen dürfen.  
454 Denn dadurch entsteht die Gefahr, dass er weiterhin als Förderinstrument für ÖPP-Projekte  
455 genutzt wird.
- 456 • Die im Europäischen Semester koordinierten Maßnahmen für eine kohärente Wirtschaftspolitik und  
457 den Abbau makroökonomischer Ungleichgewichte in Europa müssen auf eine Stärkung von Wachstum  
458 und guter Beschäftigung ausgerichtet werden, anstatt auf Haushaltskonsolidierung und  
459 Deregulierung unter dem Deckmantel von Strukturreformen.
- 460 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die europäische Politik auf, den Fiskalpakt  
461 abzuschaffen und die Defizit- und Schuldenregeln des Stabilitäts- und Wachstumspakts  
462 wachstumsfreundlicher zu gestalten. Zumindest sollte eine „Goldene Regel“ dafür sorgen, dass  
463 öffentliche Investitionen nicht von den Defizitregeln erfasst werden. Ein weiterer Schritt zu  
464 einer gesamteuropäischen, expansiven Investitionspolitik wäre auch die Bündelung von  
465 öffentlichen Investitionen, wie sie der Europäische Gewerkschaftsbund im Vorschlag für ein  
466 „europäisches Schatzamt“ andenkt.
- 467 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern für Europa eine expansivere und eine stärker  
468 koordinierte Fiskalpolitik. Es braucht einen europäischen „automatischen Stabilisator“, um eine  
469 stabile und gleichförmige Entwicklung der Mitgliedstaaten und eine Angleichung der  
470 verschiedenen Konjunkturzyklen zu erreichen. Dazu können ein größeres EU- und ein zusätzliches  
471 Eurozonenbudget mit einem Euro-Finanzminister ebenso beitragen wie ein spezieller europäischer  
472 Fonds und unter Umständen ein „Europäischer Währungsfonds“.
- 473 • Für alle diese Initiativen gilt: Sie dürfen nicht einseitig auf Haushaltskonsolidierung zielen,  
474 sie sollten gesamteuropäisch ausgerichtet sein, bedürfen demokratischer Kontrolle und dürfen  
475 keinesfalls an die Durchführung neoliberaler „Strukturreformen“ und Kürzungspolitik gekoppelt  
476 werden. Auch darf eine entsprechende „makroökonomische Stabilisierungsfunktion“,  
477 beziehungsweise „Fiskalkapazität“ nicht die bestehenden unterschiedlichen Systeme der  
478 Arbeitslosenversicherung gefährden. Eingriffe von europäischer Seite in die Gestaltung der  
479 nationalen Haushalte in den Mitgliedstaaten sind zu unterlassen.
- 480 • Zur Stabilisierung der Staatsfinanzierung fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften  
481 weiterhin gemeinsame europäische Anleihen. Ideen von EU-Seite für eine europäische „sichere  
482 Anlage“ müssen in diese Richtung weiterentwickelt werden.
- 483 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine koordinierte Anstrengung, um die  
484 Lohnentwicklung wieder zu stärken. Die im Zuge der Anti-Krisenpolitik quasi zerstörten  
485 Tarifsysteme in manchen Ländern Europas müssen wiederhergestellt werden. Es braucht eine  
486 europaweite Stärkung der Tarifbindung und der regulären Beschäftigung.

- 487 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine gemeinsame Industriepolitik in Europa,  
488 die dem zu erwartenden Transformationsprozess mit einer modernen Strukturpolitik begegnet.
- 489 • Eine starke Europäische Kohäsionspolitik muss wachsenden regionalen Disparitäten,  
490 wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten entgegenwirken. Die Mittel der Europäischen  
491 Struktur- und Investitionsfonds sollen vor allem zur Sicherung und Schaffung von qualitativ  
492 hochwertigen Arbeitsplätzen verwendet werden. Die Strukturfonds müssen - über die Europa-2020-  
493 Ziele hinaus - insbesondere den Strukturwandel in Europa hin zu einer sozial-ökologischen  
494 Wirtschaft unterstützen. Das sichert langfristig die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft Europas  
495 und seiner Regionen.
- 496 • Im Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) wird die Höhe der Förderung immer noch  
497 an die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Regionen gekoppelt. Zudem sollte eine Förderung  
498 künftig dann erfolgen, wenn eine Region, eine Branche oder ein Unternehmen nachweislich von  
499 einem Transformationsprozess betroffen ist und gleichzeitig Arbeitsplätze und Beschäftigung  
500 sichert.
- 501 • Der Fokus auf Deregulierung und Marktliberalisierung – insbesondere im Dienstleistungssektor –  
502 in der EU muss aufgegeben werden. Immer neuen Versuchen, sinnvolle Regelungen, wie die  
503 Meisterpflicht im deutschen Handwerk, anzugreifen oder soziale und arbeitsrechtliche  
504 Regulierung bei grenzüberschreitender Tätigkeit auszuhebeln, muss ein Riegel vorgeschoben  
505 werden.
- 506 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihre Forderung nach einem sozialen  
507 Fortschrittsprotokoll in den EU-Verträgen. Soziale Rechte müssen endlich Vorrang vor den  
508 Binnenmarktfreiheiten der Unternehmen erhalten, damit das soziale Europa für die Beschäftigten  
509 kein reines Lippenbekenntnis bleibt.

## 510 **5. Eine faire Globalisierung schaffen**

- 511 Nicht nur in Europa, auch global muss der Pfad einseitiger Liberalisierungs- und  
512 Deregulierungspolitik verlassen werden. Denn auch auf den globalen Finanz-, Dienstleistungs- und  
513 Gütermärkten hat sich eine grenzenlose Deregulierung als schädlich erwiesen. Bislang wurde es  
514 versäumt, die durch die Globalisierung bedingten Transformationsprozesse so zu gestalten, dass  
515 negative Auswirkungen vermieden werden, positive Effekte allen zugutekommen und die Entwicklung in  
516 sozial-ökologische Bahnen gelenkt wird. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften,  
517 die Globalisierung endlich gerecht und im Sinne der Nachhaltigkeitsziele der UN (SDGs) zu gestalten.
- 518 • Sorgfaltspflichten für Investoren und Unternehmen zur Einhaltung von Menschenrechten müssen  
519 rechtlich verbindlich eingeführt werden und auch für ausländische Konzernaktivitäten und  
520 entlang ihrer Wertschöpfungsketten gelten. Eine rechtliche Haftung für die negativen  
521 Auswirkungen wirtschaftlicher Tätigkeit wäre ein Schritt. Entsprechende internationale  
522 Instrumente der OECD und der Vereinten Nationen gilt es zu stärken, implementierbar zu machen,  
523 zu ergänzen und weiterzuentwickeln.

- 524 • Unternehmen sollen die Menschenrechte achten. So sehen es die 2011 verabschiedeten „UN-  
525 Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ vor. Demnach sollen Arbeitgeber u.a. auf  
526 Kinderarbeit verzichten, die Diskriminierung von Beschäftigten unterbinden und das Recht der  
527 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit respektieren. Doch die praktische  
528 Umsetzung der Leitlinien kommt nur schleichend voran. Es müssen klare Regeln geschaffen werden,  
529 auf die sich Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Alltag berufen können. Betroffenen  
530 von Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten muss der Zugang zu rechtlicher  
531 Abhilfe erleichtert werden.
- 532 Deshalb werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Umsetzung und Evaluierung des  
533 Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) weiterhin begleiten, dessen  
534 Schwachstellen in der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten deutscher Unternehmen  
535 identifizieren und Vorschläge zu ihrer Behebung machen.
- 536 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, Handelsabkommen so auszugestalten, dass sie  
537 einen gerechteren Welthandel befördern und Dumpingwettbewerb verhindern. Dazu hat der DGB einen  
538 umfangreichen Kriterienkatalog erstellt.
- 539 Unter anderem müssen die Handelsabkommen transparent verhandelt werden und umfassende  
540 Regelungen zum Schutz von Beschäftigten beinhalten. Es braucht zivilgesellschaftliche Gremien,  
541 die Verstößen gegen Verpflichtungen im Bereich der Sozial- und Umweltstandards nachgehen und  
542 Verfahren einleiten können, um Abhilfe – in letzter Instanz auch in Form von Sanktionen – zu  
543 schaffen. Regulatorische Kooperation darf die Verbesserung bestehender Arbeits- Gesundheits-  
544 und Umweltvorschriften nicht erschweren, verzögern oder gar verhindern. Die  
545 grenzüberschreitende Entsendung von Beschäftigten sollte nicht in Handelsabkommen geregelt  
546 werden. Regeln des Investorenschutzes, die ausländischen Investoren zusätzliche materielle  
547 Rechtsansprüche und Klagemöglichkeiten geben und diese damit tendenziell in die Lage versetzen,  
548 staatliche Regulierung im Gastland unter Druck zu setzen, sind abzulehnen.
- 549 Der Anspruch, universellen Zugang zu Dienstleistungen der Daseinsvorsorge zu haben, muss  
550 Vorrang haben vor einer weiteren Liberalisierung des Marktes und dem Abbau von Regulierungen.  
551 Daher dürfen öffentliche Dienstleistungen nicht Teil von Handelsabkommen sein und müssen  
552 explizit mittels einer umfassenden Ausnahmeklausel ausgenommen werden. Klauseln in  
553 internationalen Verträgen, die einen Automatismus zu immer weniger staatlichen Eingriffen und  
554 immer mehr Marktfreiheit bewirken, sind abzulehnen: So sind beispielsweise ein  
555 Negativlistenansatz in Handelsabkommen, der Liberalisierungsverpflichtungen für alle Sektoren  
556 und Wirtschaftsbereiche festschreibt, die nicht explizit ausgenommen sind, und so genannte  
557 Ratchet- und Standstillklauseln, die stets das höchste Liberalisierungsniveau festschreiben,  
558 inakzeptabel.
- 559 • Bildungs- und Teilhabechancen sind Grundpfeiler des Abbaus von Ungleichheiten und somit fairer  
560 Globalisierung. Sie müssen stärker gefördert werden.
- 561 • Der Weltwirtschaft fehlt seit dem Zusammenbruch des Bretton-Woods-Systems eine monetäre  
562 Ordnung. Abhilfe könnte aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ein globales  
563 Wechselkursregime mit politisch definierten Wechselkursen innerhalb eines Wechselkurskorridors

564 zwischen den wichtigsten Leit- und Anlagewährungen schaffen.

- 565 • Steueroasen müssen weltweit trockengelegt werden. Eine Finanztransaktionssteuer (FTT) muss den  
566 Finanzmarkt entschleunigen. Alle Akteure am Finanzmarkt, wie Banken und Schattenbanken,  
567 insbesondere Hedgefonds und Finanz-Zweckgesellschaften, müssen außerdem den gleichen  
568 Regulierungsvorschriften unterliegen und gleich hohe, der Finanzmarktstabilität angemessene  
569 Eigenkapitalquoten aufweisen. Finanzmarktprodukte müssen von einer öffentlichen  
570 Zulassungsstelle (Finanzprodukte-TÜV) auf ihren volkswirtschaftlichen Nutzen geprüft und beim  
571 Vorliegen von Risiken gegebenenfalls verboten werden. Banken dürfen keinen Eigenhandel mit  
572 Finanzprodukten betreiben.

## **C002: Gegen die Gier der Konzerne – Umsatzrenditen von 20 Prozent in der Ernährungswirtschaft sind unverschämt**

Laufende Nummer: 062

<b>Antragsteller_in:</b>	NGG
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Material zu Antrag C001
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

### **Gegen die Gier der Konzerne – Umsatzrenditen von 20 Prozent in der Ernährungswirtschaft sind unverschämt**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB spricht sich gegen Renditemaximierung bei Lebensmitteln auf Kosten der Beschäftigten in der
- 2 Ernährungswirtschaft und der Verbraucherinnen und Verbraucher aus.
- 3 In den vergangenen Monaten verkündeten die Konzerne Unilever, Coca-Cola, Nestlé und ihr Joint
- 4 Venture Froneri, ihre Umsatzrendite steigern zu wollen.
- 5 Der Unilever-Konzern z.B. gab nach Abwehr eines Übernahmeversuchs durch US-Rivalen Kraft Heinz ein
- 6 Spar- und Umbauprogramm bekannt und verspricht seinen Aktionären damit eine Steigerung der Rendite
- 7 von 16,4 auf 20 Prozent bis zum Jahr 2020. Teile des Umbauprogramms umfassen die Verschmelzung der
- 8 Geschäftsbereiche Lebensmittel und Erfrischungen.
- 9 Die Kurzfristökonomie beeinflusst maßgeblich den strategischen Kurs dieser Konzerne. Sie haben in
- 10 erster Linie ihre Aktionäre, potenzielle Investoren und Analysten im Blick. Der Renditemaximierung
- 11 wird oberste Priorität eingeräumt.
- 12 Diese Handlungslogik geht dabei oftmals zu Lasten der Beschäftigten und der
- 13 Investitionsbereitschaft. Arbeitsplatzergänzung, Qualität der Arbeitsbedingungen sowie notwendige
- 14 Investitionen sind dabei bestenfalls ein untergeordneter Teil strategischer Überlegungen.
- 15 Shareholder-Value-Interessen zu bedienen, steht dem öffentlich propagierten Streben der Unternehmen,
- 16 nachhaltig zu wirtschaften, entgegen.
- 17 Erstes Ziel muss es sein, Menschen mit guten und sicheren Lebensmitteln zu versorgen, die Umwelt zu
- 18 schonen, die Belange der Beschäftigten entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu berücksichtigen
- 19 sowie gute und sichere Arbeitsplätze in Deutschland und Europa zu erhalten.
- 20 Gegenüber der Öffentlichkeit wird betont, dass die Unternehmen nachhaltig handeln würden. Das ist
- 21 angesichts der Renditeziele nicht glaubwürdig.
- 22 Dazu müssen sich die Unternehmen der Lebensmittelindustrie verpflichten, in Ihren Satzungen,
- 23 Gesellschaftsverträgen usw. festzulegen, dass die Renditesteigerung nicht das erste Ziel des
- 24 Unternehmens ist, sondern die Produktion von nachhaltig hergestellten Lebensmitteln, und dass die
- 25 Interessen der Stakeholder (Eigentümer, Arbeitnehmer, Verbraucher, Staat) gleichberechtigt
- 26 nebeneinander stehen.
- 27 Zudem muss der Kauf und Verkauf von Unternehmensanteilen – zumindest in der EU – stärker besteuert

- 28 werden. Unternehmerisches, nachhaltiges Handeln muss gefördert werden, nicht der Handel mit
- 29 Unternehmensteilen.

## **C003: Investitionen und handlungsfähiger Staat**

Laufende Nummer: 096

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesvorstand
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

### **Investitionen und handlungsfähiger Staat**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

#### **1. Ein handlungsfähiger Staat für eine zukunftsfähige Gesellschaft und Wirtschaft**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen einen handlungsfähigen Staat: Die öffentliche Hand muss fähig sein, die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung in eine Richtung zu lenken, die allen Menschen nützt. Sie muss Ungleichheit entgegenwirken und für eine soziale und ökologische Entwicklung sorgen. Der Staat hat dabei auch eine bedeutende ökonomische Funktion: Er kann durch Wirtschafts- und Sozialpolitik Konjunkturschwankungen abfedern, Marktversagen beheben und als Arbeitgeber sowie Nachfrager unmittelbar dafür sorgen, dass gute Arbeitsplätze geschaffen werden. Bürgerinnen und Bürger erwarten zudem mit Recht ein gutes Angebot an staatlichen Dienstleistungen – gut und modern ausgestattete Behörden, aber auch Bibliotheken und andere öffentliche Einrichtungen.

Einerseits garantieren staatliche Institutionen – ausgestattet mit ausreichenden finanziellen und personellen Ressourcen – eine gute öffentliche Daseinsvorsorge und lebenswerte Städte und Gemeinden. Andererseits sind öffentliche Investitionen ein wichtiges Mittel, um die Standortqualität zu sichern und regen auch private Investitionen an, die nachhaltiges Wachstum, Arbeitsplätze und vermehrte Steuereinnahmen schaffen.

Doch die Handlungsfähigkeit des deutschen Staates wurde in den letzten beiden Jahrzehnten beschnitten. Zum einen dominierte die Ideologie des „schlanken Staates“. Der Öffentliche Dienst wurde einem Sparkurs unterworfen, Personalabbau in den Verwaltungen vorangetrieben. Öffentliche Aufgaben wurden privatisiert und Regulierungen aufgeweicht. Zum anderen haben Steuersenkungen und der Fokus auf die Konsolidierung öffentlicher Haushalte Investitionen gebremst, so dass Teile der öffentlichen Infrastruktur nur noch eingeschränkt funktionstüchtig sind.

Im Jahr 2016 lag der Anteil der öffentlichen Bruttoanlageinvestitionen am Bruttoinlandsprodukt in Deutschland nur noch bei rund zwei Prozent. Dieser Wert ist niedriger als in den meisten anderen Industriestaaten. Seit 15 Jahren sind die staatlichen Nettoanlageinvestitionen regelmäßig negativ – es wird also mehr abgeschrieben als investiert. Besonders groß ist der Investitionsstau in den Kommunen.

In jüngster Vergangenheit hat sich – auch aufgrund der Kritik der Gewerkschaften – die investive Situation auf verschiedenen Ebenen des Staates zwar etwas gebessert. Doch das reicht bei weitem nicht aus, um den bestehenden Herausforderungen gerecht zu werden. Die schlechte öffentliche Infrastruktur ist ein gesellschaftliches Problem, das zunehmend auch zum Problem für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft wird. Damit ist die mangelhafte öffentliche

31 Infrastruktur auch eine Ursache für die Investitionszurückhaltung bei den privaten Unternehmen.

32 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen deutlichen Kurswechsel. Denn aktuelle  
33 Herausforderungen wie die Digitalisierung, der demografische Wandel, die fortschreitende  
34 Globalisierung und die notwendige Umsetzung des Pariser Klimavertrags schaffen zusätzlichen  
35 Handlungsbedarf für die öffentliche Hand und die Unternehmen. Wir brauchen einen handlungsfähigen  
36 Staat, der gute Lebensbedingungen schafft, die notwendigen Weichen für eine auch zukünftig  
37 erfolgreiche Wirtschaft stellt und den Strukturwandel mit einer aktiven Industrie- und  
38 Dienstleistungspolitik sowie Investitionen gestaltet und unterstützt.

39

## 40 **2. Handlungsfähigkeit des Staates sichern und Investitionen ausweiten**

41 Um die Handlungsfähigkeit des Staates zu gewährleisten und die Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft und  
42 Gesellschaft zu sichern, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dem Staat finanzielle  
43 Handlungsspielräume zu verschaffen und öffentliche wie private Investitionen auszuweiten.

- 44 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Schuldenbremse ab. Es kann grundsätzlich  
45 sinnvoll sein, investive Ausgaben auch über Kredite zu finanzieren. Sie fordern umgehend eine  
46 politische Initiative, um öffentliche Investitionen mittels einer „Goldenen Regel“ von den  
47 Vorgaben der Schuldenbremse auszunehmen. Die Haushaltsüberschüsse müssen unmittelbar für  
48 Investitionen genutzt werden. Darüber hinaus fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften,  
49 die Handlungsfähigkeit des Staates mit einem gerechten Steuersystem auch dauerhaft zu stärken,  
50 dabei die Beschäftigten zu entlasten und Vermögende und finanzstarke Unternehmen stärker in die  
51 Pflicht zu nehmen.
  
- 52 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die Kommunen – insbesondere die  
53 vergleichsweise armen – finanziell besser auszustatten, damit sie investieren können. Einmalige  
54 Finanzausweisungen lösen die chronische Finanzschwäche ärmerer Kommunen nicht. Der Bund muss die  
55 Kommunen von den steuerfinanzierten und bundesgesetzlich geregelten Sozialausgaben dauerhaft  
56 entlasten. Mit der Weiterentwicklung der Gewerbesteuer zu einer Gemeindefinanzsteuer  
57 lassen sich neue Einnahmen erschließen. Um Länder und Kommunen von den Zinszahlungen zu  
58 entlasten, schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Einrichtung eines  
59 Altlastenfonds vor.
  
- 60 • Mehr Investitionen dürfen nicht zulasten anderer staatlicher Ausgaben gehen. Gut ausgebildetes  
61 und gut bezahltes Personal mit guten Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst – beispielsweise  
62 mehr Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer, Krankenpflegerinnen und -pfleger und  
63 Polizistinnen und Polizisten – sind dringend erforderlich. Die Tatsache, dass für Investitionen  
64 bereitgestellte Gelder in jüngster Vergangenheit oft nicht abgerufen wurden, ist maßgeblich auf  
65 die Personalkürzungen in den Planungsbehörden zurückzuführen, die deren Funktionstüchtigkeit  
66 eingeschränkt haben. Auch für die Verbesserung sozialer Leistungen und die Finanzierung des  
67 Sozialstaats sind höhere staatliche Ausgaben erforderlich.
  
- 68 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die öffentliche Daseinsvorsorge zu stärken  
69 und nicht länger einem Sparkurs zu opfern. Sie sprechen sich gegen die Veräußerung von

70 Bundesanteilen an Post und Telekom aus und lehnen eine Trennung von Netz und Betrieb bei der  
71 Deutschen Bahn ab.

72 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, den Mangel an Akzeptanz in der deutschen  
73 Bevölkerung für große staatliche und private Investitionsprojekte ernst zu nehmen, damit ihm  
74 mit effektiven, transparenten und frühzeitigen Beteiligungsmöglichkeiten und bürgernahen  
75 Lösungen entgegengewirkt werden kann.

76 • Die notwendige Ausweitung von privaten Investitionen muss auch dadurch erreicht werden, dass  
77 der Staat stabile Rahmenbedingungen, eine nachfrageseitige Stärkung des Absatzmarktes in  
78 Deutschland und andere Anreize für die Unternehmen schafft und fördert.

79 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere zusätzliche investive Impulse in den  
80 folgenden Bereichen:

81

## 82 **2.1 Verkehrswende vorantreiben**

83 Angesichts von Klimawandel, Verkehrswachstum, Verstädterung, demografischem Wandel und  
84 Ressourcenknappheit ist eine sozial-ökologische Verkehrswende notwendig. Der DGB und seine  
85 Mitgliedsgewerkschaften verfolgen das Ziel, den Verkehr bis 2050 CO<sub>2</sub>-frei zu gestalten, gleichzeitig  
86 bezahlbare Mobilität in guter Qualität für alle Menschen zu ermöglichen und die Funktionsfähigkeit  
87 des Verkehrssystems für die Produktion zu erhalten. Das Verkehrssystem weiterzuentwickeln, ist eine  
88 politische Gestaltungsaufgabe, die nicht in erster Linie dem Markt überlassen werden darf. Die  
89 unterlassenen Erhaltungsinvestitionen haben in den vergangenen 30 Jahren dazu geführt, dass der Wert  
90 der vorhandenen Verkehrsinfrastruktur um ein Achtel gesunken ist. Für eine nachholende Sanierung  
91 sind 45 Milliarden Euro notwendig. Hinzu kommen bis 2030 über 18 Milliarden Euro jährlich, die  
92 zukünftig für den simplen Erhalt und den Betrieb der Infrastruktur notwendig wären.

93 • Um diese Probleme zu lösen, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften von der  
94 Bundesregierung einen „Masterplan Verkehr“, der eine entsprechende Investitionsstrategie für  
95 die Verkehrswege beinhaltet und Prioritäten für die Entwicklungsrichtung und die künftige  
96 Aufgabenteilung der Verkehrsträger nennt. Energieeffizienz, Beseitigung regionaler  
97 Ungleichgewichte und gleicher Zugang zur Mobilität sind Kriterien, die dabei zu berücksichtigen  
98 sind.

99 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Investitions- und Innovationsoffensive  
100 in eine moderne Mobilitätsinfrastruktur. Wenn die Synergien zwischen Verkehrs-, Energie- und  
101 Telekommunikationsinfrastruktur genutzt werden sollen, sind erhebliche Koordinierungsaufgaben  
102 hinsichtlich öffentlicher und privater Investitionen zu erfüllen, die nur ein handlungsfähiger  
103 Staat leisten kann.

104 • Der Investitionsstau bei der Verkehrsinfrastruktur muss abgebaut werden. Die Investitionsmittel  
105 müssen aus dem Haushalt, ggf. mit öffentlichen Krediten und der Lkw-Maut, bestritten und erhöht  
106 werden – und vorrangig in den Erhalt und die Engpassbeseitigung beim Schienen-, Straßen- und

107 Schiffsverkehr fließen.

108 • Die Potentiale der Digitalisierung und der Elektromobilität müssen verkehrsträgerübergreifend  
109 genutzt werden. Öffentliche Investitionen sollten einen starken Fokus auf die beschleunigte  
110 Elektrifizierung der Schienenwege, eine flächendeckende Ladeinfrastruktur, die  
111 Batterieforschung und die intermodale Vernetzung haben. Damit der Aufbau einer alternativen  
112 Verkehrs- und Telekommunikationsinfrastruktur gewährleistet werden kann, sind oftmals auch  
113 private Investitionen notwendig. Die öffentliche Hand kann über das Beschaffungswesen ihre  
114 Vorreiterrolle erfüllen.

115 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die für den „Deutschland-Takt“ notwendigen  
116 Investitionen in das Eisenbahnnetz so schnell wie möglich in Angriff zu nehmen. Dabei geht es  
117 um den flächendeckenden Ausbau mit den Prioritäten Beseitigung von Engpässen, Beschleunigung  
118 zwischen den wichtigen Umsteigebahnhöfen, Ausbau der Knotenbahnhöfe und systematische  
119 Optimierung der Anschlüsse.

120 • Um das absehbare und notwendige Fahrgastwachstum im ÖPNV zu ermöglichen, müssen die  
121 öffentlichen Investitionen in Material, Infrastruktur und attraktive Stadtverkehrskonzepte  
122 erheblich hochgefahren und über das Jahr 2019 hinaus zweckgebunden für den ÖPNV gesichert und  
123 jährlich erhöht werden.

124 • Die Verlagerung auf CO<sub>2</sub>-arme Verkehrsträger ist der zentrale Hebel auf dem Weg zum CO<sub>2</sub>-freien  
125 Verkehr bis 2050. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften von Bundesregierung  
126 und Bundestag, die Mittel zum Ausbau des Schienennetzes deutlich zu erhöhen, und sich nicht  
127 weiter aus der Finanzierung der ÖPNV-Infrastruktur zurückzuziehen. Zudem muss die  
128 Vernachlässigung des umweltverträglichen Ausbaus der Wasserstraßen beendet werden.

129

## 130 **2.2 Energiewende konsequent weiterverfolgen**

131 Zu den größten strukturpolitischen Herausforderungen der nächsten Jahre gehört die Gestaltung der  
132 Energiewende, die vor allem aufgrund der Bekämpfung des Klimawandels forciert werden muss. Der Weg  
133 in eine treibhausgasneutrale Wirtschaft erfordert einen gerechten Übergang – eine „Just Transition“.  
134 Eine erfolgreiche Gestaltung sorgt im Sinne einer Modernisierungsstrategie für wirtschaftlichen  
135 Wohlstand, gute Arbeit, bezahlbare Energiepreise und effektiven Klimaschutz. Diese Gestaltung kann  
136 nicht allein dem Markt überlassen werden, sondern muss durch einen handlungsfähigen Staat begleitet  
137 und ermöglicht werden. Dabei geht es um die gezielte Förderung von Innovationen und mehr öffentliche  
138 und private Investitionen in nachhaltige Technologien, Infrastrukturen und Verfahrensweisen. Der DGB  
139 und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher insbesondere Investitionen in folgenden Bereichen:

140 • Investitionen in die Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz bei Haushalten,  
141 Unternehmen und im Bereich der öffentlichen Hand.

142 • Investitionen in den Ausbau der erneuerbaren Energien durch Mindestausbauziele und

143 Ausschreibungen, in denen die Chancen der Sektorenkoppelung berücksichtigt werden.

- 144 • Investitionen in die Versorgungssicherheit, die Flexibilisierung und Intelligenz des  
145 Energieversorgungssystems (Stromnetze, konventionelle Kraftwerke, Kraft-Wärme-Kopplung,  
146 Speicher, Digitalisierung).

147

### 148 **2.3 Breitbandnetz flächendeckend ausbauen**

149 Der Ausbau der digitalen Infrastruktur ist eine Grundvoraussetzung für die Ansiedelung von  
150 Unternehmen, für Innovationen und Arbeitsplätze, aber auch für die sozio-kulturelle Teilhabe der  
151 Menschen in ländlichen Räumen.

- 152 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, mit mehr öffentlichen und privaten  
153 Investitionen und verstärkter Koordinierung eine flächendeckende Versorgung mit  
154 Breitbandanschlüssen für schnelle Netze zu schaffen und den Ausbau der 5G-Mobilfunknetze  
155 voranzutreiben.

- 156 • Für den Breitbandausbau in der Fläche sind regionale Entwicklungspläne erforderlich, damit die  
157 Bevölkerung und die KMU auch in den dünn besiedelten Gebieten nicht abgehängt bleiben.

- 158 • Der Staat muss den Ausbau der Breitbandnetze weiterhin durch die Gemeinschaftsaufgabe  
159 „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) fördern.

160

### 161 **2.4 Bildungssystem verbessern**

162 Schon heute ist das Bildungssystem in Deutschland chronisch unterfinanziert. Der Anteil der  
163 Bildungsausgaben an den gesamten Staatsausgaben liegt in Deutschland deutlich unter dem OECD-  
164 Durchschnitt. Allein für die Modernisierung von Gebäuden allgemeinbildender und beruflicher Schulen  
165 liegt der Investitionsstau in Städten und Gemeinden laut KfW bei rund 34 Milliarden Euro. Zudem gibt  
166 es eine wachsende Privatisierung des Bildungswesens.

- 167 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund, Länder und Kommunen auf, deutlich mehr  
168 in das öffentliche Bildungswesen zu investieren. Gemessen am Ziel des Dresdner Bildungsgipfels,  
169 mindestens zehn Prozent des BIP in Bildung und Forschung zu investieren, muss der Staat schon  
170 heute jährlich mindestens 27 Milliarden Euro zusätzlich in Kindertagesstätten, Schulen, Hoch-  
171 und Berufsschulen und Weiterbildung investieren. Nach internationalen Standards liegt der  
172 Bedarf sogar noch höher.

- 173 • Das Kooperationsverbot ist für alle Bereiche des Bildungssystems abzuschaffen. Um mehr  
174 Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern über die Finanzhilfen hinaus zu ermöglichen, muss der  
175 Artikel 91 b GG erweitert werden, damit Bund und Länder zur „Sicherstellung“ und nicht, wie im  
176 derzeit gültigen Verfassungstext, zur „Feststellung“ der Leistungsfähigkeit und  
177 Weiterentwicklung zusammenarbeiten können.

- 178 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund, Länder und Kommunen auf, wesentlich  
179 mehr Mittel für die Sanierung von allgemeinbildenden und Berufsschulen bereitzustellen. Die  
180 Schulfinanzierung in den Bundesländern hat sich an der sozialen Wirklichkeit der einzelnen  
181 Schulen zu orientieren und sollte nach Auffassung des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften über  
182 einen schulbezogenen Sozialindex bemessen werden. So können in Schulen mit großen sozialen  
183 Herausforderungen die Klassen verkleinert und sozialpädagogische Ressourcen für die  
184 Förderbedarfe von Schülerinnen und Schülern mit Lern- und Entwicklungsproblemen erhöht werden.  
185 Auch kulturelle Angebote und Austauschmöglichkeiten sollten gefördert werden.
- 186 • Ein inklusives Bildungssystem darf keine Gebühren erheben. Deshalb müssen Bund, Länder und  
187 Kommunen sämtliche Bildungsgebühren abschaffen – von der Kindertagesstätte über die Hochschule  
188 bis zum Meister-Kurs.
- 189 • Die Schulen brauchen dringend den Anschluss an das digitale Zeitalter. Deshalb fordern der DGB  
190 und die Mitgliedsgewerkschaften Bund und Länder auf, den anvisierten Digital-Pakt endlich  
191 umzusetzen und die technische Modernisierung aller allgemeinbildenden und beruflichen Schulen  
192 voranzutreiben. Dazu ist ein Qualifizierungsprogramm für Lehrkräfte notwendig. Zudem müssen  
193 Module zur „Digitalen Bildung“ fester Bestandteil der Lehrkräfte-Ausbildung sein.
- 194 • Oft unterlaufen private Ersatzschulen durch überhöhte Schulgelder die Vorgaben des  
195 Grundgesetzes über die Erhebung von Schulgeldern. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften  
196 fordern die Länder daher auf, eine Konkretisierung des Sonderungsverbots in ihren  
197 Landesgesetzen, in den Verordnungen oder Verwaltungsvorschriften vorzunehmen und verbindliche  
198 Vorgaben zur Höchstgrenze für das Schulgeld, zur Befreiung vom Schulgeld für  
199 Geringverdienerinnen und -verdiener bzw. Sozialleistungsempfängerinnen und -empfänger zu  
200 treffen sowie die Aufnahmepraxis regelmäßig zu überprüfen.
- 201 • Da die Entflechtungsmittel für den Hochschulbau in Höhe von jährlich 695 Millionen Euro  
202 auslaufen, fordern der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften den Erhalt der Gemeinschaftsaufgabe  
203 Hochschulbau. Nur aus Landesmitteln wird es nicht gelingen, die erforderlichen Investitionen zu  
204 realisieren.
- 205 • Die Finanzierung von Hochschule und Forschung ist von zunehmender Privatisierung, vom Rückzug  
206 des Staates aus seiner Verantwortung und von einer Stärkung der Projekt- und  
207 Drittmittelförderung zu Lasten der Grundfinanzierung geprägt. Bund und Länder müssen aus Sicht  
208 des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften aber eine hervorragende Ausstattung der Hochschulen  
209 sichern und somit gute Leistungen in Breite und Spitze ermöglichen. Dafür müssen die Zahl der  
210 Studienplätze ausgebaut, die Grundhaushalte der Hochschulen ausgeweitet und eine jährliche  
211 Zuwachsrate abgesichert werden. Hierzu ist der Hochschulpakt zwischen Bund und Ländern zu  
212 verstetigen.

213 • Der Gesetzgeber muss sicherstellen, dass die Förderung von Lehrgängen und überbetrieblichen  
214 Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren mit öffentlichen Mitteln von der verbindlichen  
215 Einbindung der Sozialpartner sowohl bei der Erarbeitung der Musterlehrpläne als auch bei der  
216 Umsetzung in den Bildungsstätten abhängig ist.

217 • Im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung fordern der DGB und die  
218 Mitgliedsgewerkschaften den Bund auf, über bestehende Projekte hinaus eine staatliche  
219 Regelförderung einzuführen, um allen Menschen in Deutschland, die nicht ausreichend lesen und  
220 schreiben können, die Teilnahme an wohnortnahen Alphabetisierungs- und Grundbildungsangeboten  
221 zu ermöglichen.

222 • Bund und Länder sind aufgefordert, ein umfassendes Recht und umfassenden Zugang zu Bildung für  
223 geflüchtete und asylsuchende Menschen zu verwirklichen.  
224

## 225 **2.5 Wissenschaft, Forschung und Innovation verstärkt fördern**

226 Zur Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen und des Strukturwandels braucht es auch eine  
227 florierende Forschungslandschaft. Für entwickelte Volkswirtschaften wie Deutschland, deren Stärke  
228 die wissensbasierte Qualitätsproduktion und Dienstleistungserstellung ist, sind Investitionen in  
229 Forschung und Entwicklung zentral. Die Forschung muss neben der Förderung von Produktionstechniken  
230 auch die Gestaltung von Arbeitswelt und Dienstleistungen in den Blick nehmen.

231 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine weitere Erhöhung der Ausgaben für  
232 Forschung und Entwicklung. Für Deutschland und langfristig für die gesamte EU ist eine  
233 Steigerung der Forschungs- und Entwicklungsausgaben auf vier Prozent des Bruttoinlandsprodukts  
234 anzustreben. Insbesondere müssen ausreichend Mittel für die Grundlagenforschung von der  
235 öffentlichen Hand garantiert werden.

236 • Es muss eine Schwerpunktsetzung der Forschungspolitik bei der Nutzung der digitalen  
237 Technologien für die Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen und bei der ökologischen  
238 Modernisierung geben. Forschungsprojekte müssen Technologie, Arbeitsorganisation,  
239 Arbeitsbedingungen und Aus- und Weiterbildungsbedarfe integriert entwickeln. Auch braucht es  
240 mehr Aktivitäten im Bereich der sozialen Innovationen.

241 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, das Programm der Bundesregierung zur  
242 Industrie-, Dienstleistungs- und Arbeitsforschung sowie dessen sozialpartnerschaftliche  
243 Umsetzung weiter auszubauen und niedrigschwellige Angebote für KMU bereitzustellen.

244 • Ein wichtiges Handlungsfeld ist der Erhalt und Ausbau von Innovationsclustern, in denen  
245 Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen mit Produktionsstätten zusammenarbeiten. Forschung  
246 und Entwicklung ohne ein produktionstechnisches Umfeld funktionieren nicht und führen mittel-  
247 und langfristig zum Verlust des gesamten Innovationspotenzials innerhalb einer Branche. Der  
248 Fokus der Forschungsförderung sollte aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften auf

249 einer starken Projektförderung liegen und aus technologischer Sicht wichtige Schlüsselbereiche  
250 adressieren.

251 • Die deutlich geringeren Innovationsaufwendungen von Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) im  
252 Vergleich mit Großunternehmen zeigen, dass KMU an der öffentlichen Forschungsförderung in Form  
253 der Projektförderung nur unzureichend partizipieren. KMU brauchen deshalb spezifische  
254 Beratungsangebote, die gezielt ihre Belange erfassen. Eine an klare Bedingungen, insbesondere  
255 an Gute Arbeit geknüpfte steuerliche Forschungsförderung könnte eingeführt werden, wenn  
256 Mitnahmeeffekte ausgeschlossen werden und spätestens nach fünf Jahren eine Evaluierung der  
257 Förderung erfolgt.

258 • In der Forschungslandschaft einer demokratisch und rechtstaatlich verfassten Gesellschaft haben  
259 auch Geistes- und Sozialwissenschaften ihren Platz. Wissenschaftspolitisch ist dabei die  
260 Pluralität wissenschaftlicher Theorien und Ansätze zu fördern.

261

## 262 **2.6 Hochwertige soziale Infrastruktur bereitstellen**

263 Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften muss ein handlungsfähiger Staat Lebensrisiken  
264 umfassend absichern und qualitativ gute soziale Dienstleistungen in einer hochwertigen sozialen  
265 Infrastruktur bereitstellen. Dazu müssen die staatlichen Ausgaben für soziale Leistungen,  
266 Dienstleistungen und soziale Infrastrukturen deutlich gesteigert werden. Als Vorbild kann das  
267 Ausgaben- und Beschäftigungsniveau im sozialen Bereich verschiedener skandinavischer Länder  
268 angesehen werden. Allein im Bereich der Krankenhäuser betrug der bestandserhaltende  
269 Investitionsbedarf 2016 in Deutschland sechs Milliarden Euro.

270 • Auch angesichts des demografischen Wandels braucht es deutliche Verbesserungen im  
271 Gesundheitswesen und der Pflege sowie mehr Finanzierungsverantwortung des Staates in diesen  
272 Bereichen.

273 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine bessere Finanzierung und umfassende  
274 Modernisierung der Krankenhäuser.

275 • Auch in die Bereiche Altenpflege, Jugend- und Sozialarbeit muss kräftig investiert werden. Ein  
276 Bundesgesetz muss sicherstellen, dass mehr Personal in Krankenhäusern und in der Altenpflege  
277 eingesetzt wird.

278

## 279 **2.7 Bezahlbaren Wohnraum schaffen**

280 Der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum ist größer denn je. Insbesondere in den Großstädten leiden  
281 mittlerweile auch Normalverdienende unter der Problematik knappen und überbezahlten Wohnraums. Gerade  
282 dort wird zu wenig und am Bedarf vorbei gebaut – meist zu teuer, zu groß. Derzeit gibt es bundesweit  
283 weniger als 1,5 Millionen Sozialwohnungen. Notwendig wären nach Expertenschätzungen etwa 3,5

- 284 Millionen. Die sozialen Bindungen vieler Wohnungen laufen aus, ohne dass dies durch den Neubau von  
285 Sozialwohnungen auch nur annähernd kompensiert wird.
- 286 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern erheblich mehr öffentliche Mittel für den  
287 Wohnungsbau, auch in kommunaler Trägerschaft. Alternative Formen der Trägerschaft wie das  
288 genossenschaftliche Modell müssen gestärkt werden. Die öffentliche Hand ist außerdem gefordert,  
289 mehr Anreize zum Bau von bezahlbaren Wohnungen – vor allem zur Miete – zu schaffen. Die  
290 Abschreibungssätze im Neubau sollten auf drei Prozent angepasst werden. In Engpassregionen  
291 sollten sie – geknüpft an die Vorgabe, dass bezahlbare Wohnungen mit Mietobergrenzen gebaut  
292 werden – befristet auf vier Prozent erhöht werden. Pro Jahr müssen 400.000 bis 450.000  
293 Wohnungen gebaut werden.
- 294 • Die jährlichen Kompensationsmittel, die die Bundesländer für die soziale Wohnraumförderung vom  
295 Bund erhalten, müssen über 2019 hinaus verstetigt, verfassungsrechtlich verankert und nochmals  
296 deutlich erhöht werden.
- 297 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Einführung von dauerhaften  
298 Sozialbindungen bei staatlich geförderten Wohnräumen und den Bau von 100.000 Sozialwohnungen im  
299 Jahr. Im privaten Neubau muss u.a. über Belegungsbindungen für bezahlbaren Wohnraum gesorgt  
300 werden.
- 301 • Handlungsbedarf gibt es auch bei der energetischen Sanierung und dem alters- und  
302 behindertengerechten Umbau von Millionen Bestandswohnungen. Handwerker sind bei der  
303 energetischen Sanierung als volle Partner anzusehen und dürfen nicht von den Förderprogrammen  
304 (zum Beispiel KfW) ausgeschlossen werden, wenn sie die Beratung anbieten.
- 305 • Die sogenannte Mietpreisbremse muss verschärft und durchsetzbarer gestaltet werden – und es  
306 braucht weitere Maßnahmen, um Mietwucher zu verhindern. Überfällig ist nach Ansicht des DGB und  
307 seiner Mitgliedsgewerkschaften auch, die Bemessungszeiträume der Mietspiegel von vier auf zehn  
308 Jahre zu verlängern. Öffentlicher Baugrund darf nicht länger nach Höchstpreisen und ohne  
309 Auflagen an private Investoren verkauft werden. Soziale Kriterien, die dem Gemeinwohl dienen,  
310 sind anzuwenden.
- 311 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich weiterhin für ein soziales Mietrecht  
312 einsetzen. Dafür sind auch neue Modelle der alten Wohnungsbau-Gemeinnützigkeit zu diskutieren,  
313 die 1990 durch die Steuerreform abgeschafft wurde.

314

## 315 **2.8 Innere Sicherheit gewährleisten**

316 In den letzten Jahren hat die Polizei viele personell aufwändige neue Aufgaben hinzubekommen.  
317 Polizeivollzugsbeamtinnen, -beamte und -angestellte haben mittlerweile rund 20 Millionen Überstunden  
318 angehäuft. Die Polizeien der Länder brauchen vor allem fachkundige Verstärkung, um die notwendige  
319 Kriminalitätsbekämpfung und Ermittlungsarbeit wirkungsvoll – auch auf den Feldern der Cybercrime-  
320 und Terrorismus-Bekämpfung – bewältigen zu können. Um die Präsenz der Polizei im Raum, ihre

- 321 Ansprechbarkeit für die Bürgerinnen und Bürger zu erhöhen und auch schnellere Reaktionen im  
322 Ernstfall zu gewährleisten, ist eine deutliche Verstärkung des Personalbestands der  
323 Vollzugsbeamtinnen und -beamten notwendig.
- 324 • Vor diesem Hintergrund fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Einstellung von  
325 mindestens 20.000 zusätzlichen Polizeibeamtinnen und -beamten – d.h. über den Ersatz der  
326 Abgänge in Pensionierungen hinaus.
- 327 • Die Defizite im Bereich des Datenaustauschs, der Kraftfahrzeuge, des Digitalfunks und der  
328 persönlichen Schutzausstattung müssen sofort abgestellt werden – gerade mit Blick auf die  
329 Gefahrenlage terroristischer Angriffe. Dabei muss das Grundrecht auf informationelle  
330 Selbstbestimmung gewahrt bleiben.
- 331 • Der Zoll muss besser ausgestattet werden. Er leistet wichtige Arbeit bei der Bekämpfung der  
332 Kriminalität in den Bereichen Steuern, Finanzen und rechtswidriger Beschäftigung sowie bei der  
333 Durchsetzung des Mindestlohnes.
- 334 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine eigenständige bundesgesetzliche  
335 Grundlage zur Bekämpfung von Menschenfeindlichkeit, Rassismus, Extremismus und zur  
336 Auseinandersetzung mit Rechtspopulismus.

337

## 338 **2.9 Kultur und Sport nicht vernachlässigen**

- 339 Für den Zusammenhalt der Gesellschaft ist es wichtig, öffentliche Orte bereitzuhalten, an denen sich  
340 Menschen treffen können, um sich weiterzubilden, sich sportlich zu betätigen, Kunst zu genießen oder  
341 selbst zu machen. Doch in Zeiten knapper Kassen fallen Angebote als erstes unter den Tisch, die  
342 nicht zu den Pflichtaufgaben der öffentlichen und sozialen Daseinsvorsorge zählen. Nach den  
343 Bereichen Verkehr und Bildung stehen die Sportstätten deshalb heute auf Platz drei des  
344 Investitionsstaus.
- 345 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, Theater, Volkshochschulangebote, öffentliche  
346 Bibliotheken, Schwimmbäder und andere öffentliche Angebote zur Verbesserung der Lebensqualität  
347 zu erhalten und auszubauen.
- 348 • Der Bund muss ein mehrjähriges Programm zur Förderung der Sportinfrastruktur einschließlich der  
349 Schwimmbäder auflegen.
- 350 • Der öffentlich-rechtliche Rundfunk muss ausreichend finanziert, seine Angebote müssen auch  
351 online gut und dauerhaft auffindbar sein.
- 352

## 353 **2.10 Informationsangebote für Verbraucherinnen und Verbraucher verbessern**

- 354 Ein handlungsfähiger Staat muss durch Informations- und Offenlegungspflichten dafür sorgen, dass

355 Verbraucherinnen und Verbraucher notwendige Informationen für sozial und ökologisch verantwortliche  
356 Konsumententscheidungen erhalten. Verbraucherinnen und Verbraucher sollten mehr Rechte erhalten, um  
357 sich gegen Intransparenz und Täuschung zur Wehr setzen zu können.

358 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine bedarfsgerechte Finanzierung der  
359 Verbraucherzentralen als wichtige und anbieterunabhängige Beratungsinstitutionen. Auch die  
360 Beratungsfunktion als Marktwächter muss durch ausreichende Mittel gewährleistet werden.

361

### 362 **3. Der handlungsfähige Staat als Arbeitgeber und Auftraggeber**

363 Der Staat ist Vorbild bezüglich guter Löhne, Arbeitsbedingungen und der Integration von potentiell  
364 benachteiligten Personengruppen. Das gilt für seine Rolle als Arbeitgeber und als Nachfrager von  
365 Produkten und Dienstleistungen am Markt, als Subventionsgeber und Wirtschaftsförderer sowie bei der  
366 Übertragung seiner Aufgaben auf subsidiäre Einrichtungen und Träger.

367

#### 368 **3.1 Der Staat als Arbeitgeber und Dienstherr: Gute Arbeit ermöglichen**

369 Die massiven Stelleneinsparungen der letzten beiden Jahrzehnte haben sich auf die Funktions- und  
370 Leistungsfähigkeit sowie die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Dienstherr und Arbeitgeber  
371 negativ ausgewirkt. Beschäftigte können gerade in Zeiten des harten Wettbewerbs um qualifizierte  
372 Kräfte nur gehalten oder gewonnen werden, wenn sie vorbildliche Arbeitsbedingungen und gute Löhne  
373 geboten bekommen.

374 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen gezielten Personalaufbau in Bund,  
375 Ländern und Kommunen auf Grundlage von regelmäßig durchgeführten Personalbedarfsanalysen und -  
376 ermittlungen.

377 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten ein klares Bekenntnis aller Gesetzgeber zum  
378 Prinzip „Besoldung folgt Tarif“, um die von Dienstherr zu Dienstherr selbst bei vergleichbaren  
379 Aufgaben sehr unterschiedlich ausfallende Besoldung und Versorgung wieder anzugleichen.

380 • Daneben gilt es, die Zulagenwesen zu überarbeiten und die oftmals seit Jahrzehnten nicht  
381 erhöhten Beträge anzupassen und zu dynamisieren. Die (höhere) wöchentliche Arbeitszeit der  
382 Beamtinnen und Beamten muss an das Tarifniveau im öffentlichen Dienst angeglichen und die  
383 Pflichtstunden bei den Lehrkräften müssen abgesenkt werden.

384 • Die Befristung von angestellten Lehrkräften muss ein Ende haben. Sowohl in der Kita als auch in  
385 der Grund- und Sekundarschule muss die anspruchsvolle und wertvolle Arbeit der Pädagoginnen und  
386 Pädagogen sowie der Lehrkräfte endlich anerkannt und vor allem auch besser bezahlt werden.

387 • Bund und Länder müssen zudem endlich die prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung und bei  
388 Integrationslehrkräften beenden. Integrationskurslehrkräfte sind fest anzustellen und die  
389 Bezahlung muss sich am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) orientieren.

- 390 • Auch die Arbeit in der Wissenschaft muss wieder attraktiver werden. Dazu gehört es, der  
391 Überhandnahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse ein Ende zu setzen.
- 392 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich zudem auch im öffentlichen Dienst für den  
393 Verzicht auf sachgrundlose Befristungen und eine Beschränkung der Sachgrundbefristungen ein.
- 394 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ein Programm zur Frauenförderung im  
395 öffentlichen Dienst. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen muss gezielt erhöht werden.
- 396 • Die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten muss gefördert, ihr heute unterproportionaler  
397 Anteil in Führungspositionen erhöht werden.
- 398 • Es bedarf dringend passgenau ausgestalteter berufsbegleitender Qualifizierungsmodule und eines  
399 verbindlichen Anspruchs auf Fort- und Weiterbildung. Ebenso wichtig sind anschlussfähige  
400 Ausbildungsgänge und durchlässige Beamtenlaufbahnsysteme.
- 401 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die Beschäftigten bei der  
402 Verwaltungsdigitalisierung mit einzubeziehen. Um Befürchtungen zu begegnen, braucht es eine  
403 Qualifizierungsoffensive, die den Aufbau, den Erhalt und die Steigerung der Digitalkompetenzen  
404 der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zum Ziel hat. Für kollegiale Unterstützung und  
405 Lernen im Prozess der Arbeit braucht es Freiräume und einen Wandel der Führungskultur.
- 406 • Die Krankenstände im öffentlichen Dienst sind seit Jahren hoch. Um die Auslöser krankmachender  
407 Arbeit zu identifizieren, sind regelmäßige physische und psychische Gefährdungsbeurteilungen  
408 Pflicht eines jeden Dienstherrn. Den Beschäftigten muss es ermöglicht werden, Mehrarbeit und  
409 Überstunden zeitnah abzubauen.
- 410 • Die Zunahme der Fälle physischer wie psychischer Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen  
411 Dienst macht es zudem erforderlich, dass die Dienstherrn im Zuge von Gefährdungsanalysen  
412 ermitteln, um welche Art von Vorfällen es sich handelt. Dann gilt es, gemeinsam mit  
413 Personalräten und Gewerkschaften geeignete Maßnahmen zu entwickeln, die den Betroffenen die  
414 nötige Sicherheit zurückgeben.
- 415 • Die Ausgestaltung der Beihilfe bedeutet in der Praxis häufig eine Zwangsmitgliedschaft der  
416 Beamtinnen und Beamten in der privaten Krankenversicherung. Künftig muss der Dienstherr  
417 Beamtinnen und Beamten, die Mitglied in der GKV sind oder sich für eine Mitgliedschaft in der  
418 GKV entscheiden, eine pauschale Beihilfeleistung in Höhe des Arbeitgeberanteils zur  
419 gesetzlichen Krankenversicherung gewähren.

420

421 **3.2 Der Staat als Auftraggeber: Verantwortung und Vorbildfunktion übernehmen**

422 Die Vergabestellen des Bundes, der Länder und der Kommunen geben in Deutschland derzeit rund 400  
423 Milliarden Euro (entspricht 17 Prozent des BIP) für die öffentliche Beschaffung von Gütern und  
424 Dienstleistungen aus. Der Staat als öffentlicher Auftraggeber darf sich dabei nicht allein von  
425 Kostenüberlegungen leiten lassen. Er hat ein demokratisch legitimiertes Interesse, die öffentliche  
426 Auftragsvergabe als politisches Lenkungsinstrument für soziale und ökologische Ziele einzusetzen.

427 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern von der öffentlichen Hand, ihre Rolle als  
428 Innovationstreiber wahrzunehmen. Verwaltungen und ihre nachgelagerten Einrichtungen müssen  
429 verpflichtet werden, innovative und nachhaltige Produkte und Dienstleistungen einzukaufen. Auch  
430 bei der öffentlichen Beschaffung sollte das Prinzip „besser statt billiger“ gelten.

431 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern vom Staat, darauf zu achten und effektiv zu  
432 kontrollieren, dass von ihm beauftragte Unternehmen geltende Tarifverträge, vergabespezifische  
433 Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen sowie Branchenmindestlöhne und den gesetzlichen  
434 Mindestlohn einhalten.

435 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine gesetzliche Regelung, nach der  
436 öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die tariftreu sind, also mindestens  
437 Löhne zahlen, die in den jeweils repräsentativen Tarifverträgen vorgesehen sind. Im  
438 Handwerksbereich dürfen Vergaben nur an tarifgebundene Innungsmitglieder erfolgen. Zudem sollte  
439 der billigste Preis kein Zuschlagskriterium mehr sein.

440 • Die Untervergabeketten für ein und denselben Auftragsgegenstand sind zu begrenzen. Effektive  
441 Kontrollen und abschreckende Sanktionen, die alle Glieder einer Untervergabekette einbeziehen,  
442 sind erforderlich.

443 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern gesetzliche Regelungen zum  
444 Beschäftigtenübergang bei Neuvergaben von öffentlichen Aufträgen beziehungsweise Konzessionen  
445 im Bahn- und Busverkehr; die bisherigen Ansprüche müssen für alle relevanten Berufsgruppen auch  
446 beim neuen Betreiber als Mindestbedingungen dauerhaft garantiert werden.

447 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass auch nach Einführung des allgemeinen  
448 gesetzlichen Mindestlohnes an landesspezifischen Regelungen für Mindestlöhne  
449 (vergabespezifische Mindestlöhne) bei öffentlichen Aufträgen und Zuwendungen festgehalten wird.  
450 Die bestehenden Regelungen sollten ausgebaut werden und neue Regelungen geschaffen werden, wo  
451 es solche noch nicht gibt.

452 • Angemessene Mindestlöhne auf Landesebene sollen dynamisch an die Höhe der untersten  
453 Entgeltgruppen im Tarifvertrag der Länder gekoppelt werden.

454 • Diese und vergleichbare Regelungen müssen auch gelten, wenn der Staat Subventionen vergibt,

- 455    Wirtschaftsförderung betreibt oder Aufgaben durch Dritte erledigen lässt – etwa in den  
456    Bereichen Verkehr, Pflege, Gesundheit, Erziehung und Bildung.

## **C004: Für bezahlbaren, energieeffizienten und altersgerechten Wohnungsbau in Deutschland**

Laufende Nummer: 080

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

### **Für bezahlbaren, energieeffizienten und altersgerechten Wohnungsbau in Deutschland**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB wird beauftragt, sich zusammen mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften für mehr bezahlbaren,
- 2 energieeffizienten, altersgerechten und altersgerechten Wohnungsbau in Deutschland einzusetzen.

### **Begründung**

Der DGB bezieht nachfolgende Position für bezahlbaren, energieeffizienten und altersgerechten Wohnungsbau in Deutschland: Wohnen zu bezahlbaren Mieten ist ein elementares Grundbedürfnis. Es ist zugleich eine wichtige Zukunftsaufgabe. Wir wollen uns verstärkt für ausreichend bezahlbaren Wohnraum, der gleichzeitig insbesondere den klimapolitischen und demografischen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte gerecht wird und zudem tariftreue Arbeitsplätze sichert, einsetzen.

Angesichts des spürbaren und sich noch weiter vergrößernden Mangels an bezahlbaren Wohnungen in Ballungsgebieten bedarf es in den nächsten Jahren des Neubaus von mindestens 400.000 Wohnungen jährlich. Um diesen Bedarf zu decken, sind vorrangig verbesserte Abschreibungsbedingungen bzw. Investitionszulagen verbunden mit Mietobergrenzen geeignete Instrumente.

Auch der soziale Mietwohnungsbau muss unter Mitwirkung des Bundes eine wichtigere Rolle in der Wohnungsversorgung spielen.

Gleichzeitig müssen die annähernd 30 Millionen Wohnungen in Deutschland, die in energetischer Hinsicht Altbauwohnungen sind, schneller als bislang saniert werden. Hierzu sind verstärkte staatliche Fördermaßnahmen sowie Informationskampagnen notwendig. Der Wohnungsbestand muss zudem rascher als bisher an die aufgrund der demografischen Entwicklung älter werdende Gesellschaft angepasst werden – aus wirtschaftlichen wie aus sozialen Gründen.

Mit insgesamt 159.000 fertiggestellten Wohnungen hatte die Wohnungsbautätigkeit in Deutschland im Jahr 2009 einen historischen Tiefstand erreicht. Seitdem stieg die Zahl der jährlichen Fertigstellungen 2015 nur auf knapp 250.000 und auch 2016 voraussichtlich unter 300.000 Wohnungen an. Unter Berücksichtigung der Zuwanderungsentwicklung ist die Wohnungsbautätigkeit damit nun schon seit einem Jahrzehnt deutlich unter den erforderlichen Neubaubedarf von jährlich mindestens 400.000 Wohnungen abgesunken. Dadurch hat sich ein

hoher Nachholbedarf von annähernd einer Million Wohnungen – vor allem im bezahlbaren Segment – aufgebaut. Dieses Defizit betrifft vor allem den Mietwohnungsbau in wirtschaftlich dynamischen Regionen und Unistädten.

Damit Wohnen gerade in Wachstumsregionen nicht zunehmend zum Luxusgut wird, braucht Deutschland dringend mehr bezahlbare und möglichst mehr altersgerechte und energieeffiziente Wohnungen. Zudem ist der Bestand im sozialen Wohnungsbau seit Jahren stark rückläufig. Trotz der inzwischen verbesserten Rahmenbedingungen werden jedoch bei weitem nicht die erforderlichen Zahlen im Wohnungsneubau erreicht.

Das trifft auch für die altersgerechte und energetische Sanierung des Wohnungsbestandes zu. Die Investitionen in die energetische Gebäudesanierung waren zuletzt stagnierend. Das von der Bundesregierung vorgegebene Ziel einer Verdoppelung der jährlichen Sanierungsrate auf 2 Prozent des Wohnungsbestandes wurde und wird so keinesfalls erreicht.

Die politischen Rahmenbedingungen für bedarfsgerechte Investitionen in den Wohnungsbestand und in den Wohnungsneubau müssen dringend verbessert werden. Bund, Länder und Kommunen müssen den Wohnungsbau zu einem zentralen Thema ihrer Arbeit machen.

Dringender Handlungsbedarf besteht vor folgendem Hintergrund:

Die Zahl der privaten Haushalte wird in den nächsten Jahren weiter ansteigen und auch danach langsamer zurückgehen als die Zahl der Wohnbevölkerung.

In vielen Ballungsgebieten, die langfristig Wirtschaftswachstum und Arbeitsplatzsicherheit versprechen, werden mehr Wohnungen nachgefragt als angeboten. Dies gilt besonders für den Mietwohnungsmarkt.

Die Nachfrage nach Wohnfläche (Quadratmeter je Bewohner) dürfte auch zukünftig im Trend noch zulegen, nicht zuletzt wegen der demografischen Entwicklung.

Viele leer stehende Wohnungen befinden sich dagegen in Städten bzw. Regionen, die bereits jetzt bzw. mittelfristig unter Abwanderung leiden. Eine Saldierung mit fehlenden Wohnungen in Zuzugsgebieten ist verfehlt, wenn Arbeitsplätze fehlen.

Ein Teil des Wohnungsbestandes ist wirtschaftlich nicht mehr sanierungsfähig (ungünstiger Zuschnitt der Wohnung, Sanierung zu teuer) und ist durch Neubau zu ersetzen.

Mit dem derzeitigen Niveau des Wohnungsneubaus nehmen Mietsteigerungen, insbesondere in Ballungsgebieten, zweistellig zu. Auch für die Wirtschaft wird es immer schwieriger, geeignete Arbeitskräfte zu finden, weil sich viele Familien in Ballungsräumen die hohen Mieten nicht mehr leisten können. Zudem steigt der Bedarf an altersgerechten Wohnungen aufgrund der demografischen Entwicklung. Auch in den sozialen Brennpunkten mit häufig unzeitgemäßen Wohnungsbeständen muss gegengesteuert werden.

### **Forderungen zur Wohnungsbaupolitik**

Angesichts der zunehmenden Wohnungsengpässe verbunden mit kräftigen Anstiegen der Neu- und Wiedervermietungsmieten sowie sozialer Ausgrenzungen fordert der DGB – auch im Rahmen eines breiten Verbändebündnisses – den Bau von jährlich 60.000 bezahlbaren Wohnungen und 80.000 Sozialwohnungen.

1. Um die notwendigen 80.000 Sozialwohnungen jährlich finanzieren zu können, bedarf es einer Förderung von insgesamt rund 3 Mrd. €. Die Erhöhung der Mittel für die soziale Wohnraumförderung auf 1,5 Mrd. € bis voraussichtlich 2019 ist ein richtiger und notwendiger Schritt, der aber erkennbar bei Weitem nicht ausreicht, weil der Staat den sozialen Wohnungsbau zuvor über viele Jahre vernachlässigt hatte. Eine Grundgesetzänderung muss dafür sorgen, dass der Bund gemeinsam mit den Ländern wieder wie bis 2005 eine Kompetenz in der Wohnraumförderung erhält, damit der Bund auch nach 2019 weiterhin den Ländern Finanzmittel für die soziale Wohnraumförderung bereitstellen kann. Andernfalls entfielen mit den Bundesmitteln ab 2020 die wesentliche Finanzierungsgrundlage des sozialen Wohnungsbaus.
2. Der generelle Abschreibungssatz muss von 2 % wieder auf mindestens 3 % erhöht werden. Dieses Niveau entspricht nachweislich der durchschnittlichen Lebensdauer von Wohngebäuden aufgrund gestiegener Anteile von Ausbauleistungen mit höherem Verschleiß und würde den Mietwohnungsbau wieder attraktiver machen.
3. Gezielte Anreize durch Investitionszulagen oder durch Sonderabschreibungen sollten in Engpassregionen ergänzend auch Haushalte mit niedrigem und mittlerem Einkommen mit bezahlbarem Wohnraum versorgen. Damit eine so gezielte Förderung auch bei den Mietpreisen ankommt, muss sie an Mietpreisobergrenzen gekoppelt sein, weil eine solche gezielte Förderung keineswegs eine Weitergabe in Form niedriger Mieten – schon gar nicht in Regionen mit sehr hoher Wohnungsnachfrage – gewährleistet. Ziel ist die Umstellung von Subjektförderung zu Objektförderung.
4. Die energetische Gebäudesanierung muss trotz aktuell niedrigerer Energiekosten stärker beworben und gefördert werden, um die Klimaziele für 2050 zu erreichen. Allerdings dürfen die damit verbundenen Kosten nicht die Mieter bzw. Wohnungseigentümer überfordern. Staatlich vorgegebene Zielsetzungen bedeuten zugleich, dass der Staat auch in der Pflicht einer Kostenbeteiligung steht. Deshalb sollte die Förderung der energetischen Gebäudesanierung durch eine Aufstockung der KfW-Programme (Kreditanstalt für Wiederaufbau) für energieeffizientes Bauen und Sanieren auf kurzfristig drei und danach auf fünf Milliarden Euro jährlich verstetigt werden.
5. Das altersgerechte (Um-)Bauen muss mit mindestens 200 Millionen € jährlich nachhaltig gefördert werden. Die zunehmenden demografischen Veränderungen, der Wunsch möglichst lange in der angestammten Wohnung zu wohnen und auch die dadurch zu vermeidenden Kosten der Pflegeversicherung bzw. der Kommunen sprechen alle dafür, hier mehr Mittel, z.B. über KfW-Investitionszuschüsse, einzusetzen.
6. Auch das Thema Wohneigentumsförderung, das seit Auslaufen der (teuren) Eigenheimzulage brachliegt, sollte – ausdrücklich mit sozialen und ökologischen Kriterien – wieder in Angriff genommen werden.
7. Bezahlbarer Wohnungsbau erfordert zudem preisgünstiges Bauland. Kommunen sollten daher verstärkt Bauland bereitstellen und dabei statt des Höchstpreisgebots die klassischen

Instrumente einer Vergabe nach dem Baukonzept einsetzen. Der bereits von einigen Kommunen geforderte Anteil von einem Drittel an sozial geförderten Wohnungen bei neuen Bauentwicklungsgebieten sollte zumindest in Engpassregionen flächendeckend zum Einsatz kommen. Zudem sollte der Spekulation mit unbebauten Grundstücken entgegengewirkt werden. Unbebaute Grundstücke sollten insbesondere in Engpassregionen stärker als derzeit belastet werden. Derzeit erhöhen wohnraumschaffender Dachausbau und Aufstockungen über eine höhere Grundsteuerbelastung die Mietnebenkosten.

8. Die verstärkte Förderung gemeinnützigen und genossenschaftlichen Bauens und Wohnens würde einen wichtigen Beitrag für mehr bezahlbares Wohnen liefern.
  
9. Eine länderübergreifende einheitliche Bauordnung würde zu kostengünstigerem Bauen beitragen. Baunormen und -auflagen, wie Stellplatzverordnungen, Tiefgaragenpflicht, uneingeschränkte Barrierearmut etc., sollten jeweils auf ihre Sinnhaftigkeit vor dem Hintergrund bezahlbaren Wohnens überprüft werden.

## **C005: Daseinsvorsorge ausbauen, um eigenständiges und selbstbestimmtes Leben auch im Alter zu ermöglichen**

Laufende Nummer: 088

<b>Antragsteller_in:</b>	EVG
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Material zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

### **Daseinsvorsorge ausbauen, um eigenständiges und selbstbestimmtes Leben auch im Alter zu ermöglichen**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Ältere Menschen prägen unsere Gesellschaft mehr und mehr. Derzeit gehört mehr als jede vierte Person
- 2 in unserem Land der Generation 60plus an. Tendenz steigend. Die geburtenstarken Jahrgänge der „Baby-
- 3 Boomer“ der 1960er Jahre erreichen bald das Rentenalter. Bereits im Jahr 2050 wird der Anteil der
- 4 über 60-jährigen bei ca. 40 Prozent liegen. Bereits zur Bundestagswahl 2017 stellte die Generation
- 5 60plus die größte Wählergruppe.
  
- 6 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten dafür ein, dass die Menschen ein erfülltes Leben
- 7 bis ins hohe Alter führen können. Grundsatz unserer Seniorenpolitik ist es, älteren Menschen ein
- 8 eigenständiges und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und soziale Teilhabe zu fördern und zu
- 9 sichern. Aus unserer Sicht sind Gesundheit und eine gerechte soziale Sicherung die bestimmenden
- 10 Faktoren der Lebensqualität im Alter.
  
- 11 Hierzu zählt auch die Teilhabe am digitalen Leben. Mit der Digitalisierung wandelt sich auch der
- 12 Alltag älterer Menschen von einer analogen hin zu einer digitalen Gesellschaft. Bereits heute
- 13 umfasst dies z.B. die Umstellung auf digitale Verwaltungsakte, Onlinebanking, den völligen Umbau von
- 14 Kommunikation durch die neuen Arten der Möglichkeiten zu kommunizieren oder das selbstständige
- 15 Buchen über Onlineportale. Bei der Organisation des Alltags sind wir heute mehr denn je auf
- 16 Computer, das Internet oder Hotlines angewiesen. Gerade älteren Menschen fehlen jedoch die
- 17 benötigten digitalen Kompetenzen, wodurch ihre gesellschaftliche Teilhabe zunehmend eingeschränkt
- 18 wird.
  
- 19 Deutschland ist derzeit nicht auf den drastischen Anstieg Älterer vorbereitet. Noch fehlen
- 20 weitestgehend die Rahmenbedingungen.
  
- 21 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher ein Daseinsvorsorgeprogramm von Bund und
- 22 Ländern.
  
- 23 Dieses muss aus unserer Sicht folgende Punkte umfassen:
- 24 • Eine Demografieforschung, die u.a. zukünftige Entwicklungen und die daraus entstehenden Bedarfe
- 25 erkennt und folgerichtig alle notwendigen Maßnahmen zur Daseinsvorsorge entwickelt und umsetzt.
- 26 • Eine gerechte Vorsorgepolitik, die vor Altersarmut schützt.
- 27 • Eine vorsorgende und gerechte Gesundheitspolitik, die jedermann an den Errungenschaften von

- 28 Forschung und moderner Medizin zu bezahlbaren Beiträgen teilhaben lässt und die ein  
29 engmaschiges Versorgungsnetz spannt, damit jedermann bestmöglich versorgt werden kann. Eine  
30 Fortentwicklung der digitalen Gesundheitsversorgung kann zu einer Verbesserung der Versorgung  
31 beitragen.
- 32 • Eine humane Pflegepolitik, die eine qualitativ hochwertige Pflege sicherstellt und den Menschen  
33 so lange wie möglich ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben zu bezahlbaren Beiträgen  
34 ermöglicht.
  - 35 • Schaffung von noch besseren Rahmenbedingungen durch die Politik zur Vereinbarkeit von Pflege  
36 und Beruf.
  - 37 • Eine bessere Vernetzung von Altenhilfe, Pflege und Gesundheitsförderung.
  - 38 • Eine humane, an den Bedürfnissen und Bedarfen ausgerichtete Palliativ- und Hospizversorgung.
  - 39 • Eine Politik, die die Mobilität älterer Menschen nicht einschränkt, sondern fördert.
  - 40 • Eine neue Politik, die Barrierefreiheit definiert und dadurch größtmögliche Teilhabe am  
41 sozialen Leben sichert. Unternehmen und öffentliche Einrichtungen müssen neben digitalen auch  
42 analoge Angebote zur Verfügung stellen.
  - 43 • Ein Bundesprogramm zur Förderung der digitalen Teilhabe von älteren Menschen, das  
44 flächendeckende und altersgerechte Schulungsangebote vorsieht bzw. zivilgesellschaftliche  
45 Vorhaben in diesem Bereich gesondert fördert. Die Möglichkeit dieser Teilhabe muss auch für  
46 Menschen mit geringen Alterseinkommen gesichert sein.
  - 47 • Eine mitbestimmende Seniorenpolitik, die vor den gewählten Parlamenten Gehör und  
48 Berücksichtigung findet.
  - 49 • Eine Förderung des bürgerschaftlichen Engagements.
  - 50 • Eine vorsorgende Wohnungspolitik, die Wohnen zu bezahlbaren Mieten ermöglicht, die Teilhabe am  
51 gesellschaftlichen Leben sichert, die ein Leben in den „eigenen vier Wänden“ auch unter den  
52 Bedingungen hoher Morbidität zulässt.
  - 53 • Maßnahmen, die ältere Menschen umfassend vor Gewalt schützen.

## **Begründung**

Erfolgt mündlich

## C006: Einheitliche Regelungen im Öffentlichen Dienst - jetzt!

Laufende Nummer: 041

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung als Material zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 1 - 2: Streichung

### Einheitliche Regelungen im Öffentlichen Dienst - jetzt!

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 ~~Der DGB setzt sich dafür ein, die im Jahr 2006 erfolgte Verfassungsänderung in Art. 74. Abs. 1 Nr.~~
- 2 ~~27 GG rückgängig zu machen und eine Re-Föderalisierung des Öffentlichen Dienstes voranzutreiben.~~
- 3 Neben einer kritischen Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der Föderalismusreform aus dem Jahr
- 4 2006 ist es das wesentliche Ziel des DGB, das Besoldungs-, Versorgungs- und Laufbahnrecht bundesweit
- 5 wieder zu vereinheitlichen. Bei der Vereinheitlichung sind Verschlechterungen in jedem Fall
- 6 auszuschließen und in keinem Fall hinzunehmen. Derartigen Versuchen der Bundes- oder
- 7 Landesregierungen ist eine klare Absage zu erteilen.

### Begründung

Seit der Föderalismusreform im Jahr 2006 klaffen Besoldung und Versorgung immer weiter auseinander. Es ist nicht zu tolerieren, dass sich die öffentlichen Arbeitgeber in den betriebswirtschaftlichen Wettbewerb um die besten Köpfe begeben. Der Öffentliche Dienst muss bundesweit wieder ein attraktiver Arbeitgeber werden. Die damaligen Gründe und Argumente für Veränderungen im Zuge der Föderalismusreform 2006 erweisen sich inzwischen als Fehlschlüsse. Es hat sich gezeigt, dass die Föderalisierung lediglich zu einem hohen Mehraufwand führt und die Haushalte der Länder übermäßig belastet.

## **C007: Für ein demokratisches Berufsbeamtentum – Der DGB als aktive Spitzenorganisation der Beamtinnen und Beamten**

Laufende Nummer: 099

<b>Antragsteller_in:</b>	ver.di, GEW, GdP und EVG
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 95: Ergänzung Zeile 100: Ergänzung Zeile 198: Ersetzung Zeile 199: Ersetzung Zeile 212 - 213: Streichung

### **Für ein demokratisches Berufsbeamtentum – Der DGB als aktive Spitzenorganisation der Beamtinnen und Beamten**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB steht für einen modernen, verlässlichen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Dabei sind
- 2 neben der Frage der personellen Ausstattung die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten stärker in den
- 3 Blick zu nehmen. Beschäftigte können gerade in Zeiten des harten Wettbewerbs um qualifizierte Kräfte
- 4 nur gehalten oder gewonnen werden, wenn sie vorbildliche Arbeitsbedingungen geboten bekommen und
- 5 sich aktiv für die Förderung ihrer Arbeits- und Einkommensbedingungen einsetzen können. Fast 70
- 6 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes ist ein an den gesellschaftlichen Anforderungen
- 7 orientiertes und demokratisches Dienstrecht überfällig. Der DGB als beamtenpolitische
- 8 Spitzenorganisation setzt sich gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften für eine solche
- 9 Modernisierung ein.
  
- 10 Ein modernes Dienstrecht ist nicht allein für die Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und
- 11 Kommunen von zentraler Bedeutung, sondern auch für die verbeamteten Beschäftigten, die noch in den
- 12 nächsten Jahrzehnten bei den durch den Staat privatisierten Unternehmen Deutsche Bahn, Deutsche
- 13 Telekom, Deutsche Postbank/Deutsche Bank und Deutsche Post tätig sind. Ihre Arbeits- und
- 14 Beschäftigungsbedingungen müssen ebenso aktiv gestaltet werden wie die im öffentlichen Dienst. Auch
- 15 dafür setzt sich der DGB ein.
  
- 16 **Gewerkschaftliche Beteiligung stärken – verhandeln statt verordnen!**
  
- 17 Der DGB nimmt die Rolle der Spitzenorganisation der Beamtinnen und Beamten nach den gesetzlichen
- 18 Regelungen des Bundes und der Länder aktiv und in enger Abstimmung mit seinen
- 19 Mitgliedsgewerkschaften wahr.
  
- 20 Solange und soweit seitens der Dienstherrn die volle Koalitionsfreiheit der Beamtinnen und Beamten
- 21 bestritten und vorenthalten wird, gebieten die in Artikel 9 III GG verbrieften Rechte ein deutlich
- 22 über die Qualität von Anhörungen hinausgehendes wirksames Beteiligungsrecht der
- 23 Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften, die Arbeits- und Einkommensbedingungen der
- 24 Beamtinnen und Beamten mitzugestalten. Dem Erfordernis wirksamer Beteiligung genügt die heute
- 25 übliche Praxis in Bund und Ländern in keiner Weise, wenn dienst- oder besoldungsrechtliche

26 Veränderungen ohne verbindliche Beteiligungsverfahren einseitig geregelt werden.

27 Der DGB fordert die Weiterentwicklung und Stärkung der Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen  
28 der Gewerkschaften nach dem Prinzip „Verhandeln statt verordnen“. Zwingend einzuhaltende  
29 Verfahrensvorschriften, einschließlich frühzeitiger Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen mit  
30 dem Ziel einer für alle Seiten sachgerechten und verbindlichen Einigung, die den Grundsätzen der  
31 Sozialpartnerschaft sowie den EU-rechtlich gebotenen Vereinbarungsrechten weitestgehend entsprechen,  
32 müssen gesetzlich normiert werden. Im Falle von Gesetzesvorhaben müssen zudem Vorschläge und  
33 Kritikpunkte der Spitzenorganisationen, die keine Berücksichtigung gefunden haben, in den Vorlagen  
34 der Regierungen für die Parlamente unter Angabe der für die Nichtaufnahme maßgeblichen Gründe  
35 mitgeteilt werden.

36 Die gesetzlichen Beteiligungsrechte greifen nicht, wenn ein Gesetzesentwurf nicht durch die  
37 Regierung, sondern aus der Mitte des Parlamentes heraus in das Parlament eingebracht wird. In diesem  
38 Fall können die Spitzenorganisationen die Interessenvertretung der Beamtinnen und Beamten nur  
39 wahrnehmen, wenn sie im Rahmen der Ausschussbefassung als Anzuhörende verbindlich eingeladen werden.  
40 Der DGB erwartet von den Parlamenten, dass sie bei entsprechenden beamtenrechtlichen  
41 Gesetzesinitiativen die Koalitionsrechte der Beamtinnen und Beamten wahren und eine entsprechende  
42 Berücksichtigung der oben genannten Beteiligungsrechte sicherstellen. Solche Regelungen können als  
43 Selbstverpflichtung in den Geschäftsordnungen der Parlamente verankert werden.

#### 44 **Volle Koalitionsfreiheit für Beamtinnen und Beamte**

45 Die Koalitionsfreiheit ist ein unveräußerliches Menschenrecht. Dazu zählt auch das Recht,  
46 Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen und als Ultima Ratio vom Streikrecht Gebrauch machen zu können.  
47 Beamtinnen und Beamte dürfen nicht auf kollektives Betteln verwiesen werden. Langfristig wird sich  
48 deshalb auch Deutschland an der europäischen Rechtsprechung orientieren müssen. Der DGB fordert  
49 daher die vollen Koalitionsrechte auch für Beamtinnen und Beamte. Einschränkungen des Streikrechts  
50 müssen dem internationalen Recht entsprechend so gering wie möglich ausfallen, sich ausschließlich  
51 an der Tätigkeit orientieren und gesetzlich normiert sein.

#### 52 **Mobilität von Beamtinnen und Beamten gewährleisten**

53 Der DGB fordert, Regelungen, die die Mobilität von Beamtinnen und Beamten beim Wechsel zwischen  
54 Dienstherrn behindern, abzubauen und eine volle berufliche Freizügigkeit zu ermöglichen. Die  
55 Föderalisierung des öffentlichen Dienstrechts hat zu mehr Schranken beim Wechsel zwischen Bund und  
56 Ländern geführt. Unterschiede bei der Anerkennung von Laufbahnausbildungen oder im Besoldungsrecht  
57 verhindern den Wechsel von Beamtinnen und Beamten über Ländergrenzen oder vom und zum Bund. So  
58 genannte „Einstellungsmoratorien“ führen teilweise dazu, dass Beamtinnen und Beamte im Falle eines  
59 Wechsels ihr Dienstverhältnis beenden müssen und damit die Anerkennung beruflicher Zeiten und  
60 insbesondere die bereits erworbenen Versorgungsansprüche im Alter verlieren. Ein Wechsel in andere  
61 EU-Länder wird durch die Ausgestaltung der besoldungs- und versorgungsrechtlichen Vorschriften  
62 ebenfalls erheblich erschwert. Diese Beschränkungen der Freizügigkeit sind mit den Grundrechten  
63 nicht vereinbar und gehören abgeschafft.

#### 64 **Beamtinnen und Beamte gerecht besolden**

65 Der DGB erwartet, dass die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und  
66 Versorgungsempfänger nicht von der Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes und der

67 Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse insgesamt abgekoppelt  
68 werden. Die Bundesregierung und die Landesregierungen werden aufgefordert, die Tarifabschlüsse zu  
69 den jeweiligen Tarifverträgen für die Beschäftigten des Bundes und der Länder zeit- und  
70 wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung zu übertragen. Der Grundsatz gleichen Lohns für  
71 gleiche Arbeit muss auch für Beamtinnen und Beamte unabhängig von Ort, Tätigkeit oder Geschlecht  
72 gelten.

73 Mit der Föderalismusreform haben die Länder 2006 die Möglichkeit erhalten, die Besoldung und  
74 Versorgung ihrer Beamtinnen und Beamten gesetzlich zu regeln. Dies hat bundesweit zu deutlichen  
75 Unterschieden zwischen den einzelnen Ländern geführt. Von annähernd gleichen Arbeitsbedingungen kann  
76 hier keine Rede sein.

77 Im Jahr 2015 hat das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen zu amtsangemessenen  
78 Alimentationen Kriterien für eine amtsangemessene Höhe der Beamtenbesoldung aufgestellt und die  
79 Begründungs- und Prüfungspflichten des Landesgesetzgebers deutlich erweitert. Die Rechtsprechung  
80 wird allerdings die teilweise großen Unterschiede zwischen den Ländern und dem Bund nicht  
81 beseitigen. Sie lässt große Gehaltsunterschiede zu und bietet den Gesetzgebern erhebliche  
82 Spielräume. Um das Beamtentum zukunftsfähig zu gestalten, ist die Rückkehr zu einem einheitlichen  
83 Besoldungssystem, wie es vor der Föderalismusreform existierte, unabdingbar.

84 Eingangssämter sind strukturell an gestiegene Anforderungen anzupassen. Beispielsweise wird eine  
85 Besoldung mit dem Einstiegsamt A6 im mittleren bzw. früheren mittleren Dienst den Anforderungen  
86 vielfach nicht mehr gerecht. Eine derartige Maßnahme dient auch der Sicherung der Attraktivität des  
87 öffentlichen Dienstes für besonders motivierte und engagierte Bewerberinnen und Bewerber.

88 Gleichwertige Tätigkeiten mit gleichwertigen Ausbildungen müssen in den Besoldungsordnungen auch  
89 gleich zugeordnet werden. Dies ist beispielsweise im Schulbereich bis heute nicht der Fall. Obwohl  
90 Lehrkräfte in allen Lehrämtern akademisch ausgebildet werden – in mittlerweile acht von 16  
91 Bundesländern mit einem 10-semesterigen Master plus Vorbereitungsdienst –, sind viele von ihnen  
92 weiterhin nur dem gehobenen Dienst (Eingangssamt A12) zugeordnet und nicht dem sonst für akademische  
93 Berufe üblichen Eingangssamt A13 (höherer Dienst). Dass dies insbesondere das „typisch weibliche“  
94 Grundschullehramt betrifft, stellt auch eine mittelbare Diskriminierung dar. Der DGB fordert daher,  
95 ~~alle Lehrämter mindestens mit A13 zu besolden.~~

alle Lehrämter mindestens mit A13 zu besolden.

Auch für den Bereich der Polizei fordert der DGB eine verbesserte Besoldungsstruktur. Polizeiarbeit  
ist von den Anforderungen her heute ausschließlich Arbeit des gehobenen und höheren Dienstes.

Deshalb fordert der DGB für den Bereich der Polizei bundeseinheitlich die zweigeteilte Laufbahn mit  
den Eingangssämtern A 9 und A 13.

96 Bestandteil der Besoldung sind auch die Erschwerniszulagen, die beispielsweise für Arbeit in der  
97 Nacht, an Wochenenden oder aber für besonders belastende Dienstformen gewährt werden. Diese Zulagen  
98 sind größtenteils seit längerer Zeit nicht mehr erhöht worden. Landesspezifische Besonderheiten sind  
99 nach wie vor nur unzureichend berücksichtigt. Hierüber können insgesamt auch die positiven  
100 Entwicklungen im Bund und in einzelnen Ländern nicht hinwegtäuschen. Dort, wo Dienst zu wechselnden  
Zeiten geleistet wird, muss sich diese enorme Belastung in der entsprechenden Alimentation  
widergespiegeln. Der DGB tritt deswegen für eine  
101 Weiterentwicklung, erkennbare Erhöhung und Dynamisierung der Erschwerniszulagen ein.

102 **Beamtenversorgung zukunftsfähig gestalten**

103 Der verfassungsrechtlich gesicherte Anspruch der Beamtinnen und Beamten auf eine amtsangemessene  
104 Alimentation endet nicht mit der Pensionierung. Der DGB erwartet deshalb von den Gesetzgebern in  
105 Bund und Ländern, dass sie alle notwendigen Maßnahmen zur Sicherung der erworbenen  
106 Versorgungsansparungen treffen.

107 Die Debatte um die Beamtenversorgung muss sachlich geführt werden. Dazu ist es erforderlich, dass  
108 die verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Gestaltung der Versorgung ebenso transparent dargestellt  
109 werden wie die Versorgungsausgaben.

110 Im Bund und in vielen Ländern wurden in den letzten Jahren Versorgungsrücklagen zur teilweisen  
111 Finanzierung der Versorgungsansprüche gebildet. Durch einen zweckgebundenen Abzug von 0,2 Prozent  
112 von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung wurden sowohl das Besoldungs- als auch das  
113 Versorgungsniveau deutlich abgesenkt. Die Versorgungsrücklagen sind damit Ergebnis eines jahrelangen  
114 unfreiwilligen Verzichtes der Beamtinnen und Beamten. Der DGB erwartet deswegen ausdrücklich, dass  
115 mit diesen Mitteln sorgsam und verantwortungsvoll umgegangen wird. Soweit sich die Dienstherren  
116 kapitalgedeckter Rücklagen zur haushaltmäßigen Absicherung der Versorgungsausgaben bedienen,  
117 fordert der DGB eine nachhaltige und an sozialen Kriterien orientierte Anlage der Mittel in  
118 öffentlicher Verantwortung, die nicht private Renditeinteressen fördert.

119 Der DGB fordert, die Erfahrungen mit dem Altersgeld auszuwerten, das Versorgungsrecht unter  
120 Berücksichtigung der europäischen Rechtslage zur grenzüberschreitenden Mitnahme von  
121 Altersversorgungsansprüchen weiter zu entwickeln und mitnahmefähige Versorgungsansparungen in  
122 allen Bundesländern einzuführen. Das EU-Recht stärkt die Rechte der Beschäftigten, erworbene  
123 Ansprüche auf eine Alterssicherung bei einem Wechsel in einen anderen Mitgliedsstaat mitnehmen zu  
124 können.

#### 125 **Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte reduzieren**

126 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten liegt in vielen Bundesländern  
127 oberhalb des entsprechenden Tarifniveaus. Sie umfasst teilweise mehr als 40 Stunden in der Woche und  
128 damit mehr als acht Stunden täglich. Der DGB tritt dafür ein, die Arbeitszeit der Beamtinnen und  
129 Beamten an das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes anzugleichen, wo sie oberhalb des  
130 tarifvertraglichen Niveaus liegt. Für Lehrkräfte sind die Pflichtstunden so abzusenken, dass die  
131 durchschnittliche Jahresarbeitszeit auf das im Beamtenrecht sonst übliche Maß reduziert wird.

132 Der DGB fordert eine deutliche zeitliche Entlastung für Beamtinnen und Beamte, die in  
133 Schichtdiensten arbeiten. Das Schutzniveau des allgemeinen Arbeitszeitrechts bei der Begrenzung der  
134 Sonn- und Feiertagsarbeit muss auch für Beamtinnen und Beamte gelten.

#### 135 **Befristete Beamtenverhältnisse hinterfragen**

136 Befristete Beamtenverhältnisse erfreuen sich insbesondere an Hochschulen wieder steigender  
137 Beliebtheit (Juniorprofessorinnen und -professoren, akademische Rätinnen und Räte, Erstberufung auf  
138 Zeit von Professorinnen und Professoren). Dies reiht sich ein in die allgemeine Tendenz zur  
139 Prekarisierung des akademischen Mittelbaus und stellt nichts anderes als einen Missbrauch des  
140 Beamtenrechts dar. Insbesondere leiden die Beschäftigten unter einer fehlenden Absicherung in der  
141 Arbeitslosenversicherung und einer unzureichenden Absicherung im Alter (Nachversicherung in der  
142 Rentenversicherung ohne Zusatzversorgung). Der DGB fordert, Dauerstellen für Daueraufgaben zu  
143 schaffen und befristete Stellen nicht im Beamtenverhältnis zu vergeben.

144 **Wahlmöglichkeit zwischen Beihilfe und Gesetzlicher Krankenversicherung schaffen –**  
145 **Beitragszuschuss für gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte einführen**

146 Der DGB tritt dafür ein, einmalig zum Zeitpunkt der Verbeamtung eine Wahlmöglichkeit zwischen der  
147 Beihilfe und einem Arbeitgeberzuschuss zur Gesetzlichen Krankenversicherung zu schaffen. Sind  
148 Beamtinnen und Beamte freiwillig gesetzlich krankenversichert, muss der Dienstherr zukünftig eine  
149 Beihilfeleistung in Höhe des Arbeitgeberbeitrags leisten. So könnte die Gesetzliche  
150 Krankenversicherung zu einer wirklichen Alternative für die Beamtinnen und Beamten werden.

151 Die aktuelle Ausgestaltung der Beihilfe bedeutet in der Praxis eine Zwangsmitgliedschaft der  
152 Beamtinnen und Beamten in der Privaten Krankenversicherung. Bisher wird seitens der Dienstherrn für  
153 Beamtinnen und Beamte, die sich im Sinne der Solidargemeinschaft freiwillig in der Gesetzlichen  
154 Krankenversicherung versichern, kein Arbeitgeberbeitrag bzw. Arbeitgeberzuschuss gezahlt. Wer als  
155 Beamter oder als Beamtin diesen Weg wählt, muss also sowohl den Arbeitnehmer- als auch den  
156 Arbeitgeberanteil allein tragen. Der Beihilfeanspruch kommt in diesem Fall faktisch nicht mehr zum  
157 Tragen. Dies macht eine Versicherung in der Gesetzlichen Krankenversicherung für Beamtinnen und  
158 Beamte hochgradig unattraktiv.

159 In einem ersten Schritt ist für alle Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und -  
160 empfänger, die bereits heute Mitglied der Gesetzlichen Krankenversicherung sind oder dies nach den  
161 geltenden Regelungen werden können, eine pauschale Beihilfeleistung in Höhe des  
162 Arbeitgeberzuschusses zur Gesetzlichen Krankenversicherung einzuführen.

163 In Funktionsbereichen, die wegen der besonderen Anforderungen an die Gesundheit der Beschäftigten  
164 eine Gesundheitsversorgung in Form der Heilfürsorge vorsehen, ist diese beizubehalten. Dabei muss  
165 die Konkurrenzfähigkeit der Heilfürsorge mit den Angeboten der Gesetzlichen Krankenversicherung  
166 gewährleistet werden.

167 **Berufliche Weiterentwicklung ermöglichen und fördern**

168 Ein zentrales Instrument zur Förderung und Honorierung von Leistung wie auch Engagement sind reale  
169 Aussichten auf ein berufliches Fortkommen für die einzelne Beamtin bzw. den einzelnen Beamten.  
170 Gleichwohl sind die Möglichkeiten hierfür oft beschränkt. Hürden im Laufbahnrecht erschweren den  
171 Aufstieg, es werden keine gezielten Angebote der Weiterbildung unterbreitet oder aber es fehlen  
172 aufgabengerechte Dienstpostenbewertungen. Stellenobergrenzenverordnungen verhindern zudem nicht  
173 selten eine angemessene und funktionsgerechte Bewertung von Tätigkeiten der Beamtinnen und Beamten.

174 Den Beschäftigten müssen Perspektiven geboten werden. Wir brauchen auch im öffentlichen Dienst eine  
175 strategische Personalentwicklung, die ein berufliches Fortkommen der Beamtinnen und Beamten  
176 ermöglicht. Dabei sind passgenau ausgestaltete berufsbegleitende Qualifizierungsmodule (wie bspw.  
177 ein als „training on the job“ angelegter Leistungsaufstieg mit voller Ämterreichweite) und ein  
178 Anspruch auf Fort- und Weiterbildung ebenso wichtig wie anschlussfähige Ausbildungsgänge und  
179 durchlässige Beamtenlaufbahnsysteme. Antiquierte Instrumente wie Stellenobergrenzenverordnungen sind  
180 durch aufgabengerechte und funktionsorientierte Dienstpostenbewertungen zu ersetzen.

181 Der DGB fordert eine Reform des dienstlichen Beurteilungswesens. Die dienstliche Beurteilung ist  
182 noch immer das wesentliche Instrument, um Beförderungs-, Aufstiegs- und sonstige karriererelevante  
183 Entscheidungen zu treffen. Die Ausgestaltung des Beurteilungswesens, insbesondere die Festlegung von  
184 Quoten für die Bestnoten, führt immer wieder zu rechtlichen Auseinandersetzungen und ist für eine

185 systematische Personalentwicklung kontraproduktiv. Darüber hinaus weist das Beurteilungswesen  
186 Tatbestände mittelbarer Diskriminierung auf, die schleunigst beseitigt werden müssen. Um die  
187 Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen aufgrund des  
188 Geschlechts zu beseitigen, sind die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder konsequent  
189 anzuwenden.

#### 190 **Privatisierte Unternehmen: Perspektiven für Beamtinnen und Beamte schaffen**

191 Mit der Privatisierung der Bundespost und der Bahn sind privatrechtliche Unternehmen entstanden, die  
192 nach wie vor in nicht unerheblichem Umfang Beamtinnen und Beamte einsetzen. Die Unternehmen haben  
193 sich von öffentlich-rechtlichen Einrichtungen zu Marktakteuren im internationalen Wettbewerb  
194 verändert. Das hat Auswirkungen für die Beamtinnen und Beamten. Da in den Unternehmen noch über  
195 Jahre weiterhin Beamtinnen und Beamte beschäftigt sein werden, muss dafür Sorge getragen werden,  
196 dass sie fair behandelt, ihre besonderen Belange hinreichend berücksichtigt und Chancen zur  
197 beruflichen Entwicklung eingeräumt werden.

#### 198 ~~Beamtinnen und Beamte in den Nachfolgeunternehmen der Bundespost-~~

##### Beamtinnen und Beamte in den Postnachfolgeunternehmen

199 Der engagierte Ruhestand („Vorruhestand“) in den ~~Nachfolgeunternehmen der Bundespost~~  
200 Postnachfolgeunternehmen muss auch über  
201 das Jahr 2020 hinaus möglich sein und angeboten werden.

201 Eine ortsnahe und amtsangemessene Beschäftigung der Beamtinnen und Beamten ist zu gewährleisten und  
202 in einer digitalisierten Gesellschaft problemlos realisierbar. Versetzungen oder Zuweisungen, die  
203 das Ziel haben, die Beamtinnen und Beamten zur Aufgabe des Beamtenverhältnisses zu motivieren,  
204 lehnen wir ab.

205 Die bei der Privatisierung dauerhaft eingerichteten Sozialeinrichtungen und die dortige paritätische  
206 Mitbestimmung müssen erhalten bleiben. Es handelt sich um verbindliche und einzuhaltende Zusagen  
207 gegenüber den Beamtinnen und Beamten sowie den Gewerkschaften im Rahmen der Privatisierung.

208 Im Rahmen eigenständiger Verhandlungen muss es möglich werden, besondere Regelungen der  
209 Arbeitsbedingungen für die Beamtinnen und Beamten zu treffen, die in privatisierten und im  
210 Wettbewerb stehenden Unternehmen arbeiten, soweit sie nicht Kernbestandteile bspw. der Alimentation  
211 berühren.

212 ~~Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, in eigenständigen Verhandlungen mit den Gewerkschaften~~  
213 ~~besondere Regelungen zu Arbeitsbedingungen für die Beamtinnen und Beamten zu vereinbaren.~~

#### 214 **Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Bahn AG (DB AG)**

215 § 26 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) bestimmt Obergrenzen für die einzelnen Beförderungsränge in den  
216 Laufbahnen. Die Anforderungen welche an die Arbeitsplätze der Beamtinnen und Beamten gestellt  
217 werden, sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Neue komplexe Arbeitsmethoden und Verfahren  
218 fordern jede Beamtin und jeden Beamten in erheblichem Maße.

219 Deshalb sind Verbesserungen bei den Zulassungszahlen zum Laufbahnwechsel in eine höhere Laufbahn  
220 notwendig. Insbesondere das Zulassungskontingent, welches beim Laufbahnwechsel nach § 20 ELV bei der  
221 DB AG zur Anwendung kommt, entspricht nicht den tatsächlichen Gegebenheiten. So verrichten – im

- 222 Konzern DB AG – mindestens 10 Prozent der Beamtinnen und Beamten Dienst auf Arbeitsplätzen, die  
223 bereits der nächsthöheren Laufbahn zuzuordnen sind, im mittleren Dienst sind rund 3.300 Beamtinnen  
224 und Beamte mit Führungsaufgaben betraut. Dieser Gegebenheit muss mit einer ausreichenden Zahl an  
225 Zulassungen zum Laufbahnwechsel Rechnung getragen werden.
- 226 In Folge der demografischen Entwicklung muss die bestehende Altersgrenze (58 Jahre) in § 36 BLV und  
227 in den Regelungen zu § 20 ELV aufgehoben werden.
- 228 Ziel muss es sein, die Beförderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten bei  
229 der DB AG, aber auch bei dem BEV, dem EBA und den anderen Behörden an den ansteigenden Anforderungen  
230 der Tätigkeiten zu orientieren.
- 231 Altersteilzeit verbessern: Die zwar im Jahr 2016 verlängerte Altersteilzeitregelung (§ 93 Abs. 3  
232 BBG) für die Beamtinnen und Beamten des Bundes führt indes dazu, dass diese Möglichkeit lediglich  
233 für einen kleinen Personenkreis eine tatsächliche Alternative darstellt. Der DGB sieht daher  
234 Handlungsbedarf nicht nur in Sachen „Laufzeit“, sondern auch in Bezug auf das dahinterstehende  
235 Konzept. Zum Beispiel soll eine Altersteilzeitregelung ab Vollendung des 55. Lebensjahres ermöglicht  
236 werden.
- 237 In punkto Versorgungsabschlüsse bei Dienstunfähigkeit müssen tätigkeitsbezogene Besonderheiten  
238 Berücksichtigung finden. Ziel muss es sein, versorgungsrechtliche Regelungen zu schaffen, nach denen  
239 Beamtinnen und Beamte, die über viele Jahre hinweg den außergewöhnlichen Belastungen des Schicht-  
240 und Wechseldienstes ausgesetzt waren, vor Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Versorgungsabschlag  
241 in den Ruhestand treten können.
- 242 Durch den technischen Fortschritt und die steigende Arbeitsproduktivität sind die Belastungen der  
243 Arbeitswelt immer stärker angestiegen. Die von der Politik angesteuerte Verlängerung der  
244 Lebensarbeitszeit erweist sich in vielen Bereichen als Fehlentwicklung, da viele Beschäftigte nicht  
245 bis zum Eintritt der Regelaltersgrenze beschäftigungsfähig sein können.
- 246 Dabei ist auch der außergewöhnlichen Belastung von Beamten im Schicht- und Wechseldienst in Form von  
247 Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit Rechnung zu tragen.
- 248 Nicht immer werden bei Betreiberwechsel zumutbare Beschäftigungen auf anderen Arbeitsplätzen in  
249 Gesellschaften der DB AG möglich sein. Dazu müssen zumutbare beamtenrechtliche Möglichkeiten zur  
250 Weiterbeschäftigung, gegebenenfalls auch bei einer NE-Bahn, geschaffen werden.

## **C008: Den öffentlichen Dienst demokratisch und zukunftsfähig gestalten – Gute Arbeit braucht ein modernes Dienstrecht**

Laufende Nummer: 006

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Nord
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Material zu Antrag C007
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

### **Den öffentlichen Dienst demokratisch und zukunftsfähig gestalten – Gute Arbeit braucht ein modernes Dienstrecht**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Die Zukunftsfähigkeit unserer sozialstaatlichen Grundordnung und unserer Gesellschaft steht vor der  
2 Herausforderung sich verändernder globaler und regionaler Rahmenbedingungen. Ein handlungsfähiger  
3 Staat, der das Leben in einer solidarischen, fairen, verantwortungsvollen und vielfältigen  
4 Gesellschaft sicherstellt, ist in Zeiten eines solch dynamischen Wandels zwingend erforderlich.

5 Zu den elementaren Voraussetzungen eines handlungsfähigen Staates gehört ein leistungsfähiger  
6 öffentlicher Dienst. Rahmenbedingungen für ein gutes Leben der Bürgerinnen und Bürger sowie für  
7 einen attraktiven Wirtschaftsstandort Deutschland zu setzen, ist Aufgabe der öffentlichen Hand. Rund  
8 4,7 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Sektor gewährleisten beispielsweise in unseren Schulen,  
9 Hochschulen, Ämtern, bei der Polizei, in der Justiz oder in Kindertagesstätten täglich  
10 Rechtsstaatlichkeit, Daseinsvorsorge und Gemeinwohlorientierung.

11 Ziel des DGB ist es, einen modernen, verlässlichen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst  
12 sicherzustellen. Dabei sind neben der Frage der personellen Ausstattung die Arbeitsbedingungen der  
13 Beschäftigten stärker in den Blick zu nehmen. Beschäftigte können gerade in Zeiten des harten  
14 Wettbewerbs um qualifizierte Kräfte nur gehalten oder gewonnen werden, wenn sie vorbildliche  
15 Arbeitsbedingungen geboten bekommen. Ziele des DGB als Spitzenorganisation der Gewerkschaften des  
16 öffentlichen Dienstes sind deshalb die Demokratisierung des öffentlichen Dienstes durch eine  
17 Stärkung der Beteiligung und Mitbestimmung sowie die Schaffung eines modernen Dienstrechtes.  
18 Perspektivisch ist das hergebrachte Dienstrecht zu einem modernen Personalrecht weiterzuentwickeln.

19 Ein modernes Dienstrecht ist nicht allein für die Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und  
20 Kommunen, sondern auch für die verbeamteten Beschäftigten, die noch in den nächsten Jahrzehnten bei  
21 den durch den Staat privatisierten Unternehmen Deutsche Bahn, Deutsche Telekom und Deutsche Post  
22 tätig sind, von zentraler Bedeutung. Der Geltungsbereich des Dienstrechtes geht gleichzeitig über  
23 den Bereich der Beamtinnen und Beamten hinaus. So regeln beispielsweise die siebzehn  
24 Personalvertretungs- und Mitbestimmungsgesetze des Bundes und der Länder die betriebliche  
25 Mitbestimmung für zahlreiche Beschäftigte im öffentlichen Dienst, in öffentlichen Unternehmen sowie  
26 in Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts.

#### **27 Handlungsfähigkeit des Staates durch gezielten Personalaufbau sichern**

28 Die Handlungsfähigkeit des Staates hängt entscheidend von dessen Personalausstattung ab. Die

29 massiven Stelleneinsparungen der letzten beiden Jahrzehnte haben die Funktions- und  
30 Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gefährdet. Es fehlen rund 110.000 Vollzeitstellen, und  
31 in den nächsten Jahren werden zudem 11 Prozent der Beschäftigten aus Altersgründen aus dem  
32 öffentlichen Dienst ausscheiden.

33 Der DGB fordert die Abkehr von einer Einstellungspolitik, die allen Bemühungen zur Steigerung der  
34 Attraktivität des öffentlichen Dienstes widerspricht. Vielmehr braucht es zur Sicherung der  
35 Handlungsfähigkeit des Staates einen gezielten Personalaufbau in Bund, Ländern und Kommunen.  
36 Grundlage hierfür sollten regelmäßig durchgeführte Personalbedarfsanalysen und -ermittlungen sein.  
37 Dies ist unerlässlich, um die Zukunfts- und Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Sinne  
38 aller sicherzustellen.

### 39 **Gewerkschaftliche Beteiligung stärken – verhandeln statt verordnen!**

40 Die Beamten-gesetze von Bund und Ländern sehen die Beteiligung der Spitzenorganisationen der  
41 zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung der Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse  
42 vor. Wenn und solange die volle Tarifautonomie der Beamtenschaft seitens der Dienstherrn bestritten  
43 und vorenthalten wird, gebietet Artikel 9 III GG zumindest ein deutlich über die Qualität von  
44 Anhörungen hinausgehendes wirksames Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen der zuständigen  
45 Gewerkschaften, die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten mit zu gestalten. Ziel des  
46 Beteiligungsverfahrens sollte daher eine sachgerechte – bestenfalls vereinbarungsfähige – Einigung  
47 sein. Dem Erfordernis wirksamer Beteiligung genügt eine Praxis in Bund und Ländern in keiner Weise,  
48 wenn dienst- oder besoldungsrechtliche Änderungsbedarfe ohne ein geregeltes, abgestuftes  
49 Beteiligungsverfahren einseitig geregelt werden.

50 Der DGB fordert die Weiterentwicklung und Stärkung der Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen  
51 der Gewerkschaften nach dem Prinzip „Verhandeln statt verordnen“. Zwingend einzuhaltende  
52 Verfahrensvorschriften, die die frühzeitige Beteiligung der Spitzenorganisationen mit dem Ziel einer  
53 für alle Seiten sachgerechten Einigung sicherstellen, müssen gesetzlich normiert werden.  
54 Beamtenrechtliche Regelung dürfen nicht einseitig durch die Regierungen des Bundes und der Länder  
55 vorgegeben werden, sondern sind in einem Prozess mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften  
56 auszuhandeln. Im Falle von Gesetzesvorhaben müssen zudem Vorschläge und Kritikpunkte der  
57 Spitzenorganisationen, die keine Berücksichtigung gefunden haben, in den Vorlagen der Regierungen  
58 für die Parlamente unter Angabe der hierfür maßgeblichen Gründe mitgeteilt werden.

59 Die gesetzlichen Beteiligungsrechte greifen nicht, wenn ein Gesetzesentwurf nicht durch die  
60 Regierung in das Parlament eingebracht wird, sondern aus der Mitte des Parlamentes heraus entsteht.  
61 In diesem Fall können die Spitzenorganisationen die Interessenvertretung der Beamtinnen und Beamten  
62 nur vornehmen, wenn sie im Rahmen der Ausschussbefassung als Anzuhörende eingeladen werden. Der DGB  
63 erwartet von den Parlamenten, dass sie bei entsprechenden beamtenrechtlichen Gesetzesinitiativen die  
64 Koalitionsrechte der Beamtinnen und Beamten wahren und eine angemessene Anhörung sicherstellen.  
65 Entsprechende Regelungen können als Selbstverpflichtung in den Geschäftsordnungen der Parlamente  
66 verankert werden.

### 67 **Volle Koalitionsfreiheit für Beamtinnen und Beamte**

68 Das Streikrecht ist ein Menschenrecht und langfristig wird auch Deutschland sich an der europäischen  
69 Rechtsprechung orientieren müssen. Der DGB fordert daher die vollen Koalitionsrechte auch für  
70 Beamtinnen und Beamte. Die Entscheidung, ob ein Beamter oder eine Beamtin streiken darf, muss davon

71 abhängig gemacht werden, ob sie bzw. er hoheitliche Tätigkeiten ausführt, und nicht von ihrem bzw.  
72 seinem Status.

### 73 **Mitbestimmung im öffentlichen Dienst stärken**

74 Beschäftigte in der Privatwirtschaft wie auch im öffentlichen Dienst müssen die Möglichkeit haben,  
75 ihre Arbeitsbedingungen und ihre Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Doch die Voraussetzungen dafür  
76 sind durchaus unterschiedlich. Die siebzehn verschiedenen Personalvertretungs- und  
77 Mitbestimmungsgesetze von Bund und Ländern weisen große Unterschiede auf und haben zu sehr  
78 unterschiedlichen Standards geführt. Zudem hat – auch bedingt durch die unterschiedlichen  
79 verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen – eine starke Auseinanderentwicklung von  
80 Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht stattgefunden. Der Gestaltung des  
81 Personalvertretungsrechtes in Bund und Ländern als eigenes Aufgabenfeld kommt damit für den DGB eine  
82 besondere Bedeutung zu.

83 Der DGB setzt sich daher für eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte von Personalräten in Bund und  
84 Ländern sowie für eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz der Mitbestimmung ein.

85 Generell gilt es dabei, die Mitbestimmung zu stärken und eine lückenlose Mitbestimmung zu  
86 gewährleisten, die Informations- und Beschwerderechte der einzelnen Beschäftigten auszubauen und die  
87 Organisation und Arbeitsfähigkeit der Personalräte zu verbessern sind. Hinsichtlich der  
88 Arbeitsfähigkeit der Personalräte ist auch die besondere Situation oft sehr kleinteiliger  
89 Personalratsstrukturen wie z. B. in Schulen oder Kommunen in den Blick zu nehmen. Eine  
90 tarifvertragliche Gestaltung der Mitbestimmung ist auch im öffentlichen Dienst zu ermöglichen.  
91 Insbesondere im Bereich des Personalvertretungsrechts sind die Unterschiede zwischen den  
92 Statusgruppen im Sinne eines modernen und einheitlichen Personalrechtes zu überwinden.

93 Seitens des Bundes ist die Mitbestimmung der Personalräte im öffentlichen Dienst des Bundes und in  
94 den öffentlichen Unternehmen des Bundes durch eine Novellierung des  
95 Bundespersonalvertretungsgesetzes zu stärken. Im Rahmen der Novellierung sind insbesondere folgende  
96 Verbesserungen zu anzustreben:

97 1. Eine Ausweitung der Mitbestimmung bei sozialen, personellen, organisatorischen und sonstigen  
98 innerdienstlichen Maßnahmen, z. B. durch eine innerdienstliche allgemeine Mitbestimmung der  
99 Personalräte, so dass wesentlich mehr Tatbestände als bisher mitbestimmungsrechtlich erfasst  
100 werden,

101 2. Streichung des bestehenden Versagungskataloges, der die Mitbestimmung aushöhlt, wenn sie nur  
102 greift, so einer der wenigen restriktiven Voraussetzungen des sogenannten Versagungskataloges  
103 vorliegt,

104 3. ein umfassendes Initiativrecht der Personalräte durch Abschaffung des Versagungskataloges und  
105 mehr Mitbestimmungstatbestände,

106 4. die Verankerung einer Zuständigkeit des Personalrates auch für Personen, die für die  
107 Dienststelle oder für Angehörige der Dienststelle tätig sind, ohne dienst- oder  
108 arbeitsrechtlich an sie gebunden zu sein, und

109 5. die Einführung einer ressortübergreifenden Mitbestimmung durch Vereinbarungsrechte zwischen der  
110 Bundesregierung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes.

111 **Beamtinnen und Beamte gerecht besolden**

112 Mit der Föderalismusreform haben die Länder wieder die Möglichkeit erhalten, die Besoldung und  
113 Versorgung ihrer Beamtinnen und Beamten gesetzlich zu regeln. Dies hat bundesweit zu deutlichen  
114 Unterschieden zwischen den einzelnen Ländern geführt. Von annähernd gleichen Arbeitsbedingungen kann  
115 hier keine Rede sein.

116 Im Jahr 2015 hat das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen zu amtsangemessenen  
117 Alimentationen Kriterien für eine amtsangemessene Höhe der Beamtenbesoldung aufgestellt und die  
118 Begründungs- und Prüfungspflichten des Landesgesetzgebers deutlich erweitert. Die Rechtsprechung  
119 wird allerdings die teilweise großen Unterschiede zwischen den Ländern und dem Bund nicht  
120 beseitigen. Sie lässt große Gehaltsunterschiede zu und bietet den Gesetzgebern erhebliche  
121 Spielräume.

122 Der DGB erwartet, dass die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und  
123 Versorgungsempfänger nicht von der Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes und der  
124 Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse insgesamt abgekoppelt  
125 werden. Die Bundesregierung und die Landesregierungen werden aufgefordert, die Tarifabschlüsse zu  
126 den jeweiligen Tarifverträgen für die Beschäftigten des Bundes und der Länder zeit- und  
127 wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung zu übertragen.

128 Eingangsgämter sind strukturell an gestiegene Anforderungen anzupassen. Beispielsweise wird eine  
129 Besoldung mit dem Einstiegsamt A 7 im ehemaligen mittleren Dienst den Anforderungen vielfach nicht  
130 mehr gerecht. Eine derartige Maßnahme dient auch der Sicherung der Attraktivität des öffentlichen  
131 Dienstes für besonders motivierte und engagierte Bewerberinnen und Bewerber.

132 Ein besonderes Problemfeld stellt die höchst unterschiedliche Bezahlung der Lehrkräfte dar. Mit den  
133 Veränderungen im Rahmen der Lehrerausbildung verfügen Lehrkräfte in acht Bundesländern über einen  
134 gleichwertigen Masterabschluss und absolvieren einen vergleichbaren Vorbereitungsdienst. Trotzdem  
135 werden die Lehrkräfte bisher sehr unterschiedlich mit A 12, A 13 oder aber A 13 plus  
136 Studienratszulage besoldet. Der DGB tritt hier im Rahmen der Gleichbehandlung und mit dem Ziel der  
137 Beendigung der Diskriminierung von Grundschullehrkräften aufgrund des Geschlechts für eine Besoldung  
138 aller Lehrkräfte mit mindestens A 13 ein.

139 Bestandteil der Besoldung sind auch die Erschwerniszulagen, die beispielsweise für Arbeit in der  
140 Nacht, an Wochenenden oder aber für besonders belastende Dienstformen gewährt werden. Diese Zulagen  
141 sind größtenteils seit längerer Zeit nicht mehr erhöht worden. Landesspezifische Besonderheiten sind  
142 nach wie vor nur unzureichend berücksichtigt. Hierüber können insgesamt auch die positiven  
143 Entwicklungen im Bund und in einzelnen Ländern nicht hinwegtäuschen. Der DGB tritt deswegen für eine  
144 Weiterentwicklung, erkennbare Erhöhung und Dynamisierung der Erschwerniszulagen ein.

145 **Beamtenversorgung zukunftsfähig gestalten**

146 Der verfassungsrechtlich gesicherte Anspruch der Beamtinnen und Beamten auf eine amtsangemessene  
147 Alimentation endet nicht mit der Pensionierung. Der DGB erwartet deshalb von den Gesetzgebern in  
148 Bund und Ländern, dass sie die notwendigen Maßnahmen zur Sicherung dieser Ansprüche treffen.  
149 Einschnitte in die Versorgung der Beamtinnen und Beamten lehnt der DGB ab.

150 Im Bund und in vielen Ländern wurden in den letzten Jahren Versorgungsrücklagen zur teilweisen  
151 Finanzierung der Versorgungsansprüche gebildet. Durch einen zweckgebundenen Abzug von 0,2 % von  
152 jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung wurden sowohl das Besoldungs- als auch das  
153 Versorgungsniveau deutlich abgesenkt. Dieser Abzug läuft Ende 2017 in den meisten Ländern aus, der  
154 Bund und einzelne Länder führen ihn darüber hinaus fort. Die Versorgungsrücklagen sind damit  
155 Ergebnis eines jahrelangen unfreiwilligen Verzichtes der Beamtinnen und Beamten auf Anpassungen der  
156 Besoldung und Versorgung. Der DGB erwartet deswegen ausdrücklich, dass mit diesen Mitteln sorgsam  
157 und verantwortungsvoll umgegangen wird.

158 Zu einem sorgsamem und verantwortungsvollen Umgang gehört beispielsweise, dass die operative  
159 Verwaltung des Fondsvermögens nicht durch private Banken, sondern durch die Finanzministerien selbst  
160 oder die Deutsche Bundesbank im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages erfolgt. Zudem sind aufgrund der  
161 Risiken hohe Aktienanteile und riskante Anlagen zu vermeiden. Hinsichtlich der Auswahl der Anlagen  
162 legen der DGB und seine Gewerkschaften Wert auf Anlagen, die soziale Standards berücksichtigen.  
163 Hierzu zählen an zentraler Stelle die Einhaltung der ILO- Kernarbeitsnormen und der damit verbundene  
164 Ausschluss von Sklaven- oder Kinderarbeit in Produktions- und Lieferketten, aber auch die  
165 Berücksichtigung mitbestimmter Unternehmen und bestehende Tarifbindungen. Die Entwicklung  
166 entsprechender Anlagestrategien durch einzelne Länder wird vom DGB ausdrücklich unterstützt.

#### 167 **Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamten reduzieren**

168 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten liegt in vielen Bundesländern  
169 oberhalb des entsprechenden Tarifniveaus, teilweise bei über 40 Stunden in der Woche und damit bei  
170 mehr als acht Stunden täglich. Der DGB tritt dafür ein, die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten  
171 an das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes anzugleichen und die Pflichtstunden bei den Lehrkräften  
172 abzusenken. Dort, wo die Arbeitszeit mehr als 40 Stunden beträgt, ist sie in einem ersten Schritt  
173 auf maximal 40 Stunden zu reduzieren.

#### 174 **Befristungen im öffentlichen Dienst begrenzen**

175 Der öffentliche Dienst zeichnet sich mittlerweile durch eine hohe Quote an befristeten  
176 Beschäftigungsverhältnissen aus. Dies betrifft zunehmend nicht nur klassische Problembereiche wie  
177 die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie  
178 Vertretungslehrkräfte, sondern auch Bereiche, in denen die unbefristete Beschäftigung bisher die  
179 Regel war. Die Befristungspraxis im öffentlichen Dienst muss deswegen einer kritischen Revision  
180 unterzogen werden. Auf sachgrundlose Befristungen ist vollständig zu verzichten, Befristungen mit  
181 Sachgründen müssen auf ein Minimum begrenzt werden. Die unbefristete Beschäftigung muss zum  
182 Regelfall werden.

#### 183 **Wahlmöglichkeit zwischen Beihilfe und Gesetzlicher Krankenversicherung schaffen**

184 Die aktuelle Ausgestaltung der Beihilfe bedeutet in der Praxis eine Zwangsmitgliedschaft der  
185 Beamtinnen und Beamten in der Privaten Krankenversicherung. Bisher wird seitens der Dienstherren für  
186 Beamtinnen und Beamte, die sich im Sinne der Solidargemeinschaft freiwillig in der Gesetzlichen  
187 Krankenversicherung versichern, kein Arbeitgeberbeitrag bzw. Arbeitgeberzuschuss gezahlt. Wer als  
188 Beamter oder als Beamtin diesen Weg wählt, muss also sowohl den Arbeitnehmer- als auch den  
189 Arbeitgeberanteil allein tragen. Der Beihilfeanspruch kommt in diesem Fall faktisch nicht mehr zum  
190 Tragen. Dies macht eine Versicherung in der Gesetzlichen Krankenversicherung für Beamtinnen und  
191 Beamte hochgradig unattraktiv.

192 Der DGB tritt dafür ein, einmalig zum Zeitpunkt der Verbeamtung eine Wahlmöglichkeit zwischen der

193 Beihilfe und einem Arbeitgeberzuschuss zur Gesetzlichen Krankenversicherung zu schaffen. Sind  
194 Beamtinnen und Beamte freiwillig gesetzlich krankenversichert, muss der Dienstherr zukünftig  
195 anstelle der Beihilfe einen Zuschuss in Höhe des Arbeitgeberbeitrags leisten. So könnte die  
196 Gesetzliche Krankenversicherung zu einer wirklichen Alternative für die Beamtinnen und Beamten  
197 werden.

#### 198 **Berufliche Weiterentwicklung ermöglichen und fördern**

199 Ein zentrales Instrument zur Förderung und Honorierung von Leistung wie auch Engagement sind reale  
200 Aussichten auf ein berufliches Fortkommen für die einzelne Beamtin bzw. den einzelnen Beamten.  
201 Gleichwohl sind die Möglichkeiten hierfür oft beschränkt. Hürden im Laufbahnrecht erschweren den  
202 Aufstieg, es werden keine gezielten Angebote der Weiterbildung unterbreitet oder aber es fehlen  
203 aufgabengerechte Dienstpostenbewertungen. Stellenobergrenzenverordnungen verhindern zudem nicht  
204 selten eine angemessene Bewertung von Tätigkeiten der Beamtinnen und Beamten. Insbesondere im  
205 Bereich der Tarifbeschäftigten fehlen Qualifizierungsangebote, die eine berufliche Weiterentwicklung  
206 ermöglichen.

207 Den Beschäftigten müssen Perspektiven geboten werden. Wir brauchen auch im öffentlichen Dienst eine  
208 strategische Personalentwicklung, die ein berufliches Fortkommen der Beamtinnen, Beamten und  
209 Tarifbeschäftigten ermöglicht. Dabei sind passgenau ausgestaltete berufsbegleitende  
210 Qualifizierungsmodule (wie bspw. ein als „training on the job“ angelegter Leistungsaufstieg mit  
211 voller Ämterreichweite) und ein Anspruch auf Fort- und Weiterbildung ebenso wichtig wie  
212 anschlussfähige Ausbildungsgänge und durchlässige Beamtenlaufbahnsysteme. Antiquierte Instrumente  
213 wie Stellenobergrenzenverordnungen sind durch aufgabengerechte Dienstpostenbewertungen zu ersetzen.

#### 214 **Gesellschaftliche Vielfalt im öffentlichen Dienst abbilden, Gleichstellung fördern**

215 Unsere Gesellschaft ist insbesondere in den Großstädten und Ballungsräumen von einer großen Vielfalt  
216 geprägt. So weist eine steigende Anzahl junger Menschen einen Migrationshintergrund auf. Der  
217 öffentliche Dienst bildet diese Vielfalt bisher ungenügend ab. Menschen mit Migrationshintergrund  
218 sind in vielen Bereichen unterrepräsentiert. Gleichzeitig ist es in den vergangenen Jahren gelungen,  
219 einen immer größeren Anteil von Frauen für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu gewinnen. In  
220 Führungspositionen bleiben sie gleichwohl unterrepräsentiert.

221 Die Vielfalt der Gesellschaft muss sich aus Sicht des DGB auch im öffentlichen Dienst widerspiegeln.  
222 Gezielte Maßnahmen zur Gewinnung junger Menschen mit Migrationshintergrund sind deswegen notwendig.  
223 Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen  
224 aufgrund des Geschlechtes, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen, sind die  
225 Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder konsequent anzuwenden. Insbesondere ist dabei das  
226 immer noch bestehende Ungleichgewicht der Geschlechter gerade in den Führungsebenen zu beseitigen.

#### 227 **Arbeit 4.0 im öffentlichen Dienst – die Interessen der Beschäftigten durch Mitbestimmung schützen**

228 Die Digitalisierung der Arbeitswelt schreitet auch im öffentlichen Dienst mit hoher Geschwindigkeit  
229 voran. Die Entwicklungen in Bund, Ländern und Kommunen unterscheiden sich dabei grundlegend.  
230 Wesentlich zur Wahrung der Interessen der Beschäftigten ist die kontinuierliche Ausgestaltung der  
231 Digitalisierung im öffentlichen Dienst im Rahmen der Mitbestimmung. Hier weisen die  
232 Personalvertretungsgesetze des Bundes und der meisten Länder insbesondere im Bereich der  
233 ressortübergreifenden Mitbestimmung erhebliche Defizite auf. Die hohe Geschwindigkeit der  
234 Veränderungen, die in vielen Bereichen ungenügende Mitbestimmung sowie die häufige Verknüpfung mit  
235 Personaleinspardiskussionen haben zu einer insgesamt hohen Verunsicherung und damit verbundenen

236 gesundheitlichen Belastungen der betroffenen Beschäftigten geführt.

237 Die Beschäftigten als wesentlicher Garant für die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes haben  
238 ein Anrecht darauf, dass ihre Interessen Beachtung finden. Die Befürchtungen und Eindrücke der  
239 Beschäftigten ernst zu nehmen heißt, sich mit ihnen tatsächlich auseinanderzusetzen. So muss bei der  
240 Verwaltungsdigitalisierung bei den öffentlichen Arbeitgebern und Dienstherrn das Verständnis  
241 einziehen, dass der Arbeitsort auch Lernort ist und am besten angstfrei lernt, wer bei Einführung  
242 eines neuen IT-Systems mitgestalten kann. Schließlich birgt die Einbeziehung der Beschäftigten bei  
243 der Arbeitsgestaltung und Technologieauswahl erwiesenermaßen Innovationspotenziale, auf die nicht  
244 verzichtet werden darf. Um Vorurteile abzubauen und Befürchtungen zu begegnen, müssen Beschäftigte  
245 und Personalräte nicht nur bei der Einführung eines IT-Systems eingebunden werden, sondern im Rahmen  
246 einer Qualifizierungsoffensive die nötigen Digitalkompetenzen erwerben. Neben formalisierten Fort-  
247 und Weiterbildungsmaßnahmen muss auch der Arbeitsalltag in Behörden selbst lernfreundlich gestaltet  
248 werden. Für kollegiale Unterstützung und Lernen im Prozess der Arbeit braucht es Freiräume und einen  
249 Wandel der Führungskultur. Dazu gehört auch, das Recht des Einzelnen auf Nichterreichbarkeit zu  
250 akzeptieren und zu leben. Aber auch die Soft- und Hardware müssen den Ansprüchen der Beschäftigten  
251 genügen. Themen wie Barrierefreiheit, Ergonomie und Datenschutz müssen bei der Entwicklung von  
252 Software für den öffentlichen Dienst stärker in den Blick genommen und zu einer  
253 Selbstverständlichkeit werden. In bundesweiten Abstimmungsstrukturen wie z. B. dem IT-Planungsrat  
254 sind institutionell verankerte feste Ansprechpartner für die Kommunikation mit den  
255 Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vorzusehen sowie Strukturen der Beteiligung wie z. B.  
256 Beiräte zu schaffen.

257 **Gesunderhaltung fördern – betriebliches Gesundheitsmanagement ausbauen**

258 Die Krankenstände im öffentlichen Dienst liegen seit Jahren über dem Durchschnitt aller  
259 Beschäftigten in Deutschland. Um dies zu ändern, sind die Auslöser krankmachender Arbeit  
260 systematisch zu identifizieren. Die regelmäßige Durchführung physischer und psychischer  
261 Gefährdungsbeurteilungen sind daher Pflichtaufgaben eines jeden öffentlichen Arbeitgebers und  
262 Dienstherrn. Bisher wird dieser Verpflichtung in vielen Bereichen nur ungenügend nachgekommen. Ein  
263 systematisches betriebliches Eingliederungsmanagement ist nicht flächendeckend vorhanden. Die  
264 Ergebnisse der Sonderauswertung des DGB Index Gute Arbeit für den öffentlichen Dienst legen für den  
265 hohen Krankenstand zwei Ursachen nahe: Personalknappheit und zugleich wachsende/sich wandelnde  
266 Aufgaben.

267 Neben dem zwingend erforderlichen Personalaufwuchs sind deshalb die öffentlichen Arbeitgeber und  
268 Dienstherrn gefordert, ihrer arbeitsschutzrechtlichen Verantwortung nachzukommen. Ein  
269 bedarfsgerecht ausgestaltetes und systematisches Gesundheitsmanagement sowie die Schaffung der für  
270 dessen Umsetzung zuständigen Stellen und Strukturen tragen ebenso zur Gesunderhaltung der  
271 Beschäftigten bei wie die Ermöglichung des zeitnahen Abbaus von Mehrarbeit und Überstunden.  
272 Erforderlich ist vor allem eine Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers zur Installation von  
273 Maßnahmen, die dazu geeignet sind, die in der Gefährdungsanalyse identifizierten krankmachenden  
274 Faktoren zu beseitigen bzw. zu mildern. Dies macht ebenfalls eine verpflichtende Regelung zur  
275 regelmäßigen Evaluation der erfolgten Maßnahmen notwendig.

276 Die Zunahme der Fälle physischer wie psychischer Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst  
277 macht es zudem erforderlich, dass die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherrn im Zuge der  
278 anzustellenden Gefährdungsanalysen ermitteln, um welche Art von Vorfällen es sich handelt. Nur so  
279 können die Führungskräfte sensibilisiert und gemeinsam mit Personalräten und Gewerkschaften

280 Maßnahmen entwickelt werden, die den Betroffenen die nötige Sicherheit zurückgeben.

## C009: Privatisierung im Bildungsbereich eindämmen

Laufende Nummer: 030

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesjugendausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 4: Ersetzung Zeile 10 - 12: Streichung Zeile 19: Ergänzung Zeile 23 - 24: Streichung Zeile 25: Ergänzung

### Privatisierung im Bildungsbereich eindämmen

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Ein gut ausgestattetes Bildungssystem und kostenfreie Bildungsangebote sind Grundvoraussetzung
- 2 dafür, dass Bildung einen zentralen Beitrag zu einer sozialen, demokratischen und inklusiven
- 3 Gesellschaft leisten kann.
- 4 Der Staat hat die Aufgabe, das Recht auf Bildung bundesweit unabhängig vom Geldbeutel der Eltern
- 5 abzusichern. Die schlechte finanzielle
- 6 Ausstattung des gesamten Bildungssystems hat der Privatisierung in diesem Bereich Vorschub
- 7 geleistet.
- 8 Private Schulen und Hochschulen sind auf dem Vormarsch, öffentlich-private Partnerschaften (ÖPP)
- 9 zwischen Schulen/Hochschulen und Unternehmen nehmen zu und erfolgreiche Arbeitgeberlobbyarbeit z.B.
- 10 in Baden-Württemberg hat zur Einführung des Faches Wirtschaft, Berufs- und Studienorientierung (WBS)
- 11 zunächst ohne Beteiligung von Gewerkschaften und Fachverbänden geführt. ~~Die zunehmende~~
- 12 ~~Privatisierung~~
- 13 ~~organisiert das Bildungswesen nach einer „zwei-Klassen-Logik“, lässt Bildungsgebühren vermeintlich~~
- 14 ~~salonfähig erscheinen und widerläuft dem gewerkschaftlichen Anspruch auf „gute Bildung für alle“.~~
- 15 Der DGB fordert deshalb deutlich mehr Investitionen in Bildung! Die staatlichen Bildungsausgaben
- 16 sollten mindestens den OECD-Durchschnitt erreichen und das Bildungssystem von der Kita bis zur
- 17 Hochschule finanziell deutlich besser ausgestattet werden. Bildungsgebühren lehnen wir ab.
- 18 **Wir fordern:**
- 19 • das Kooperationsverbot zwischen Bund und Ländern abzuschaffen.
- 20 • die öffentliche Bildung zu stärken und Privatisierung im Bereich der öffentlichen
- 21 Daseinsvorsorge im Bildungsbereich zu beenden.
- 22 • befristete Programme, wie die Hochschulpakete, in dauerhafte Bundeszuschüsse zu überführen.
- die Unabhängigkeit der Schulen von Unternehmen. Unternehmen dürfen keinen Einfluss auf
- Lerninhalte nehmen.

- 23 • ~~die HBS auf, eine Studie zu Umfang und qualitativen Aspekten der Privatisierung im~~  
24 ~~Bildungsbereich zu erheben, um die gewerkschaftliche Positionsfindung zu unterstützen.~~
- 25 -
- eine Überprüfung der staatlichen Bezuschussung für Projekte von Arbeitgeberverbänden.

## Begründung

Deutschland gibt gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) deutlich weniger für Bildung aus als die OECD-Länder im Durchschnitt. Trotz der guten wirtschaftlichen Lage der letzten Jahre wurde die Politik der „schwarzen Null“, sprich Schuldenabbau statt Zukunftsinvestition, weiter vorangetrieben. Die Steuerpolitik seit Ende der neunziger Jahre, die zu einer Umverteilung nach oben durch Entlastung Besserverdienender geführt hat, brachte darüber hinaus erhebliche Steuereinbußen mit sich, die gerade die für Bildung zuständigen Länder und Kommunen finanziell beschneiden.

Folge davon ist ein unterfinanziertes Bildungssystem, das sich durch Personalmangel, marode Kitas/ Schulen/ Berufsschulen/ Hochschulen, qualitativ und quantitativ unzureichende Bildungsangebote und eben die voranschreitende Privatisierung in diesem Bereich auszeichnet.

## **C010: Gendergerechte Haushaltspolitik der Bundesregierung – Gender Budgeting**

Laufende Nummer: 016

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

### **Gendergerechte Haushaltspolitik der Bundesregierung – Gender Budgeting**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Die Delegierten des 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses fordern, dass die unterschiedlichen
- 2 Auswirkungen von Haushalts- und Finanzentscheidungen auf Frauen und Männer bei bundespolitischen
- 3 Entscheidungen aller Ressorts und Politikbereiche grundsätzlich berücksichtigt werden.
- 4 Die Delegierten fordern die Bundesregierung auf, eine gleichstellungsorientierte
- 5 Gesetzesfolgenabschätzung vorzunehmen mit dem Ziel, die Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung
- 6 von Frauen und Männern (Art. 3 Abs. 2 GG) wirksam umzusetzen. Dafür ist ein institutionalisiertes
- 7 Monitoring mit gleichstellungspolitischen Kriterien und Zielen einzuführen und auf der Grundlage von
- 8 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting konsequent umzusetzen.
- 9 Damit wird § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO), wonach die
- 10 Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen politischen Maßnahmen der Bundesministerien in ihren
- 11 Bereichen gefördert werden soll, Rechnung getragen. Das Bundesfinanzministerium als federführendes
- 12 Ministerium für die Haushaltspolitik trägt hierfür besondere Verantwortung.

### **Begründung**

Die Verpflichtung zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ergibt sich sowohl aus EU-Recht als auch aus bundesdeutschem Verfassungsrecht. Die vom Europarat für die öffentlichen Haushalte beschlossene Strategie erfordert die geschlechtergerechte Gestaltung aller haushaltspolitischen Steuerungsinstrumente. Zudem hat der Prüfausschuss der von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierten UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) die Bundesregierung dafür kritisiert, dass ein „Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtergerechtes Finanzmanagement öffentlicher Haushalte“ nicht umgesetzt ist. (Alternativbericht CEDAW, Kapitel 4, Empfehlungen 23 und 24)

Auch das Gutachten der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht weist dezidiert auf den Mangel einer gleichstellungsorientierten Haushaltsführung für den Bundeshaushalt als Ganzes hin (vgl. Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 176f.). Bei der Haushaltsführung sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten.

Grundlage für die Identifikation von Ungleichverteilung und möglichen Ungerechtigkeiten ist Haushaltstransparenz, und Ziel eines geschlechtersensiblen Haushalts ist eine geschlechtergerechte Beteiligung. Dieses umfasst die zahlenmäßig ausgeglichene Beteiligung von Frauen und Männern und die Thematisierung möglicher Benachteiligungen von Frauen und Männern bei der Mittelverteilung.

Hierfür steht der internationale Fachbegriff „Gender Budgeting“. Gender Budgeting ist das Instrument, das Gender Mainstreaming in der Haushaltspolitik umsetzt. Im Ergebnis bedeutet das nicht notwendigerweise, dass alle öffentlich geförderten Maßnahmen jeweils zu 50 Prozent Männern und Frauen zu Gute kommen müssen. Mithilfe des Gender Budgeting können Einnahmen und Ausgaben so strukturiert werden, dass dem Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Rechnung getragen wird. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass die Integration der Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter in den Haushalt wichtig ist und nur gelingen kann, wenn ihr in den Steuerungsstrukturen und Instrumenten des Haushalts ein hoher Stellenwert zukommt.

Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit ist eine Querschnittsaufgabe, die sich auf alle Ressorts und Politikbereiche erstreckt. Somit steht das Bundesfinanzministerium, das federführend für die Haushaltspolitik verantwortlich ist, in besonderer Pflicht bei der Umsetzung einer strukturierten gendergerechten Finanzpolitik.

## **C011: Klima, Energie, Mobilität - Den Wandel gerecht gestalten**

Laufende Nummer: 097

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesvorstand
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

### **Klima, Energie, Mobilität - Den Wandel gerecht gestalten**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Um dem Klimawandel zu begegnen, ist eine schrittweise Abkehr von der Verbrennung fossiler  
2 Energieträger notwendig, so wie sie in internationalen Abkommen vereinbart wurde. Der Übergang zu  
3 einer kohlenstoffarmen Wirtschaft stellt bestehende Strukturen unseres Wirtschaftssystems in Frage,  
4 zumal gegenwärtig noch weitaus mehr als 80 Prozent des Primärenergieverbrauchs aus fossilen Quellen  
5 stammen.

6 Volkswirtschaften, Regionen, Branchen, Unternehmen und Beschäftigte befinden sich bereits mitten in  
7 den tiefgreifenden Veränderungsprozessen einer Energie- und Mobilitätswende. Aufgabe der  
8 Gewerkschaften ist es, dafür zu sorgen, dass dieser Wandel aus der Perspektive der arbeitenden  
9 Menschen heraus gerecht gestaltet wird. Nur so kann dauerhaft die Akzeptanz für die notwendigen  
10 Veränderungen unserer Wirtschaftsstruktur gewährleistet sein. Das gewerkschaftliche Konzept der  
11 gerechten Gestaltung dieses Übergangs („Just Transition“) konnte im Pariser Klimaschutzabkommen  
12 verankert werden.

13 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die sozial gerechte Gestaltung des  
14 Strukturwandels künftig viel stärker in den Mittelpunkt der politischen Debatte gestellt wird. Wir  
15 wollen, dass „Just Transition“ zum Leitprinzip der deutschen, europäischen und internationalen  
16 Klimapolitik ausgearbeitet wird. Handlungsleitend sind dabei vor allem folgende Aspekte:

17 • Gute Arbeit, Tarifbindung und Mitbestimmung müssen gestärkt werden. Dies muss gleichermaßen für  
18 bestehende wie für neue Arbeitsplätze und Branchen gelten.

19 • Eine aktive Strukturpolitik muss nachhaltige und ökonomisch tragfähige Perspektiven schaffen,  
20 dabei insbesondere regionale und dezentrale Potentiale zur Strukturentwicklung heben und auf  
21 eine positive Beschäftigungsbilanz abzielen.

22 • Eine fortwährende Qualifizierung von Beschäftigten sowie verstärkte Aus-, Fort- und  
23 Weiterbildung müssen die Beschäftigten befähigen, als Innovatoren neue Ideen voranzutreiben.

24 • Eine gerechte Verteilung der Kosten und Erträge muss sicherstellen, dass mögliche negative  
25 Verteilungseffekte des Strukturwandels weitestgehend eingegrenzt werden. Verbrauchergruppen  
26 dürfen nicht über ihre eigenen Fähigkeiten hinaus belastet werden.

- 27 • Versorgungssicherheit und Bezahlbarkeit von Energie und Mobilität müssen mit einer  
28 ambitionierten Klimapolitik im Einklang stehen.
- 29 Gewerkschaften werben weltweit für eine länderspezifische Umsetzung gerechter Übergänge. Gemeinsam  
30 mit den Beschäftigten sind sie zentrale Akteure des Veränderungsprozesses:
- 31 • Wir kennen die Hürden, die auf dem Weg zu klimagerechten Versorgungsstrukturen stehen.
- 32 • Wir wollen die Chancen für den Aufbau und Erhalt hochwertiger Arbeitsplätze nutzen.
- 33 • Wir wollen die Transformation unserer Energie- und Transportsysteme mitbestimmen – für Gute  
34 Arbeit und mehr Lebensqualität.
- 35 Gut qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind eine Voraussetzung für einen erfolgreichen  
36 Transformationsprozess. Es sind die Beschäftigten vor Ort, die neue Konzepte und Systeme anwenden  
37 und umsetzen. Deshalb gilt es, sie weiter gut auszubilden und weiter zu qualifizieren. Gleichzeitig  
38 gilt es auch, in den Betrieben eine Kultur der Beteiligung und der Mitbestimmung aufzubauen oder zu  
39 stärken. Ideen und Innovationen aus der Belegschaft können nur in einer Unternehmenskultur  
40 entstehen, die Engagement willkommen heißt. Betriebsräte sind wichtige Akteure bei der Umsetzung des  
41 Klimaschutzes vor Ort. Entsprechende Mitbestimmungsstrukturen und Experimentierräume helfen, die  
42 Beschäftigten für neue Ideen zu aktivieren.
- 43 Heute ist insbesondere im industriellen Sektor noch nicht abschließend geklärt, mit welchen  
44 Technologien die ambitionierten Klimaschutzziele erreicht werden sollen. Es ist deshalb  
45 unerlässlich, dass Innovationen und Investitionen entlang der Wertschöpfungsketten forciert und  
46 konsequent auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise ausgerichtet werden. Im Transformationsprozess ist  
47 ein handlungsfähiger Staat notwendig, der mit einem ausgewogenen Mix aus Rahmensetzung,  
48 Einflussnahme und öffentlichen Investitionen (auch in eine klimaneutrale Infrastruktur) einen  
49 gerechten Übergang gestaltet.
- 50 Eine aktive beschäftigtenorientierte Industriepolitik fördert Innovationen, um die Leistungs- und  
51 Wettbewerbsfähigkeit industrieller Wertschöpfung zu stärken, statt einen Dumpingwettbewerb um  
52 Arbeitsbedingungen und Umweltstandards anzutreiben. Dabei sind vollständige Wertschöpfungsketten  
53 wichtig, um auch die Problemlösungskompetenz der Industrie zu erhalten. Nur so kann die Industrie  
54 ihre spezifischen Beiträge zur Erreichung der Klimaziele leisten, etwa als Ausrüster der  
55 Energiewende oder durch Bereitstellung von Produkten für eine CO<sub>2</sub>-arme Mobilität.  
56 Deindustrialisierung hingegen ist kein nachhaltiges Entwicklungsmodell.
- 57 Regionen, deren Wohlstand weitgehend von CO<sub>2</sub>-intensiven Produkten, von CO<sub>2</sub>-intensiver Produktion  
58 oder Energieversorgung abhängt, stehen vor massiven Veränderungen. Dies trifft auch auf Regionen zu,  
59 die heute wirtschaftlich gut dastehen. Für alle müssen durch eine präventive regionale  
60 Strukturpolitik schon jetzt Zukunftsperspektiven entwickelt werden, um einen wirtschaftlichen  
61 Niedergang abzuwenden. Dabei müssen ganzheitliche Strategien verfolgt werden, die an die  
62 industriellen Kompetenzen der jeweiligen Regionen anknüpfen und auf den Aufbau hochwertiger  
63 Arbeitsplätze ausgerichtet sind. Für Deutschland bedeutet dies auch, dass neben den bestehenden  
64 Förderstrukturen (Europäische Strukturfonds, Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen  
65 Wirtschaftsstruktur) zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden müssen.

- 66 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Politik und die Unternehmen auf,  
67 • einen ambitionierten Klimaschutz zu verfolgen, der mit den internationalen, europäischen und  
68 nationalen Zielen in Einklang steht;
- 69 • einen Pfad für eine gerechte Strukturentwicklung – einer „Just Transition“ – zu zeichnen;
- 70 • die Sicherung von Beschäftigungsperspektiven im Strukturwandel durch Qualifizierung und  
71 Innovationsaktivitäten sicherzustellen;
- 72 • Innovationen und Technologieentwicklung entlang der Wertschöpfungsketten zu stärken;
- 73 • Klima- und Umweltschutz, Wettbewerbsfähigkeit, Versorgungssicherheit, gute Arbeit und soziale  
74 Sicherheit, Bezahlbarkeit und gerechte Lastenverteilung in Einklang zu bringen;
- 75 • die Voraussetzungen für ein effizientes Gesamtenergiesystem aus Strom, Wärme und Verkehr zu  
76 schaffen;
- 77 • Experimentierräume unter Beteiligung der Tarifvertragsparteien zu schaffen, in denen neue  
78 Konzepte, Systeme und Innovationen erprobt werden können. Städte, Kommunen und Unternehmen  
79 müssen neue Kooperationsformen, wie z.B. in Städtemobilitätspartnerschaften, suchen.

## 80 **1. Klimaschutz voranbringen**

- 81 In den vergangenen Jahren wurden Klimaschutzziele auf internationaler, europäischer und nationaler  
82 Ebene verabschiedet:
- 83 Mit dem Klimaabkommen von Paris hat sich die Menschheit dazu verpflichtet, den globalen  
84 Temperaturanstieg auf unter zwei Grad Celsius zu begrenzen.
- 85 In Elmau haben die Staaten der G7 das Ziel des vollständigen Abbaus von CO<sub>2</sub>-Emissionen bis zum Ende  
86 des Jahrhunderts verabschiedet.
- 87 Die EU hat sich Klima-Ziele für 2030 gesetzt. Das Ziel der EU ist es, bis 2030 den CO<sub>2</sub>-Ausstoß um 40  
88 Prozent zu senken.
- 89 Mit dem Klimaschutzplan 2050 hat die deutsche Bundesregierung weiter konkretisiert, wie die  
90 Klimaziele der Bundesregierung erreicht werden können.
- 91 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die Klimaschutzziele von Paris. Die im Jahr  
92 2016 sehr kontrovers geführte Debatte über den Klimaschutzplan 2050 der Bundesregierung hat  
93 allerdings gezeigt, dass die gesellschaftlichen Aushandlungsprozesse über Prioritäten und  
94 Abhängigkeitspfade erst am Anfang stehen. Besonders deutlich wurde dies an den im Klimaschutzplan  
95 enthaltenen Zielen zur CO<sub>2</sub>-Reduktion für die einzelnen Sektoren bis zum Jahr 2030. Das Zeitfenster  
96 wird immer kleiner. Je konkreter die Umbauprozesse werden, umso mehr Zielkonflikte treten auf, für

97 deren Bearbeitung es bisher noch zu wenig adäquate Instrumente gibt. Sie erfordern in jedem Fall  
98 eine breite Einbindung aller Stakeholder und eine fachliche Beratung und Folgenabschätzung der  
99 notwendigen Maßnahmen. Wir Gewerkschaften werden uns in diesem Sinne in die Arbeit der geplanten  
100 Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ sachlich und konstruktiv einbringen.

101 Die Energiewende erfordert ebenso wie die Verkehrswende ein Umsteuern sehr komplexer Systeme. Ohne  
102 eine breite gesellschaftliche Akzeptanz und ohne die Bereitschaft auch das eigene Verhalten zu  
103 überdenken, wird dies nicht gelingen. Für den DGB liegt deshalb in der Gestaltung der notwendigen  
104 Transformationsprozesse eine große gesellschaftliche Verantwortung.

105 Von der Bundesregierung erwarten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in dieser  
106 Legislaturperiode eine politische Steuerung, mit der eine breite gesellschaftliche Beteiligung und  
107 eine hohe Transparenz bei den Zielen und Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele ermöglicht werden  
108 können.

109 Dafür muss

- 110 • die strategische Klimaschutzplanung zu einer alle Sektoren umfassenden Klimapolitik beitragen.  
111 Wir treten dafür ein, dass das Forschungs- und Industrienetzwerk Deutschlands mit seinem hohen  
112 Innovationspotential genutzt wird, um die Klimaschutzziele zu erreichen. Dabei darf die Balance  
113 zwischen Innovation, Klimaschutz und Beschäftigung nicht gefährdet werden. Insbesondere müssen  
114 fortlaufend wissenschaftliche Erkenntnisse aufgenommen und eine Folgenabschätzung im Hinblick  
115 auf die Sozial- und Wirtschaftsverträglichkeit und auf die Zielerreichung vorgenommen werden.
  
- 116 • eine stärker integrierte Steuerung der Energie- und Verkehrswende erfolgen. Notwendig ist die  
117 **Einrichtung eines „Transformationsbeirates“** auf Bundesebene, der ministeriumsübergreifend an  
118 der Gestaltung einer integrierten Energie- und Verkehrswende arbeitet. Der DGB und seine  
119 Mitgliedsgewerkschaften sehen darin eine Möglichkeit, die unterschiedlichen Handlungsfelder aus  
120 Industrie-, Forschungs- und Arbeitsmarktpolitik und eine an klimapolitischen Erfordernissen  
121 ausgerichtete gesetzliche Regulierung miteinander zu verbinden.

122

## 123 **2. Strom, Wärme und Verkehr zusammen denken**

124 Kennzeichnend für ein klimafreundliches System ist das Zusammenwachsen der verschiedenen  
125 Verbrauchssektoren. In Zukunft müssen die Teilsysteme Strom, Wärme und Mobilität ganzheitlich  
126 zusammenwirken. Dabei ist es entscheidend, nicht nur Einzelinnovationen voranzubringen, sondern  
127 systemische Ansätze zur Integration von unterschiedlichen Erzeugern, Verbrauchern und Speichern zu  
128 verfolgen. Die fortschreitende Digitalisierung kann dafür die informationstechnischen  
129 Voraussetzungen liefern.

130 Der DGB fordert eine **Investitionsoffensive in eine moderne Infrastruktur** und hat dabei das physische  
131 Verkehrsnetz, die Infrastruktur für alternative Kraftstoffe und eine grenzüberschreitende digitale  
132 Infrastruktur gleichermaßen im Blick. Wenn die Synergien zwischen Verkehrs-, Energie- und  
133 Telekommunikationsinfrastruktur genutzt werden sollen, sind erhebliche Koordinierungsaufgaben zu  
134 erfüllen, die nur ein – entsprechend ausgestatteter – handlungsfähiger Staat leisten kann.

135 Um das Ziel einer kohlenstoffarmen Energieversorgung zu erreichen, gilt es, in den Bereichen Wärme

136 und Verkehr zukünftig erneuerbaren Strom zu nutzen. Um diese Sektoren intelligent zu verbinden  
137 („Sektorenkopplung“), müssen jedoch eine Reihe von technischen, wirtschaftlichen und  
138 infrastrukturellen Voraussetzungen erfüllt sein. Entsprechend muss der Ausbau erneuerbarer Energien  
139 vorangetrieben werden, damit die Stromversorgung immer mehr auf treibhausgasfreien Energiequellen  
140 basiert. Nur so können die seit Jahren stagnierenden Treibhausgasemissionen im Wärme- und  
141 Verkehrssektor reduziert werden.

142 Es bestehen theoretisch vielfältige Möglichkeiten, die Energienutzung insbesondere in  
143 energieintensiven Industrien zeitlich zu verschieben (Demand-Side-Management). Industrielle  
144 Energieverbraucher benötigen aber angemessene wirtschaftliche Anreize sowie auf ihre spezifischen  
145 Anforderungen zugeschnittene Rahmenbedingungen, damit die Potenziale auch wirklich genutzt werden  
146 können. Flexibilisierung der Nachfrage im industriellen Bereich sollte nur auf freiwilliger Basis  
147 erfolgen.

### 148 **3. Anforderungen an die Gestaltung der Energiewende**

149 Die Umsetzung der Energiewende in Deutschland und Europa ist eines der wesentlichen Handlungsfelder,  
150 um die Klimaschutzziele zu realisieren. Knapp sieben Jahre nach dem zweiten Beschluss zum  
151 Atomenergieausstieg zeigt sich, dass die Umsetzung der Energiewende in Deutschland nicht in allen  
152 Bereichen reibungslos funktioniert und die gesetzten Ziele teilweise verfehlt werden: Die Emissionen  
153 von Treibhausgasen sind nur unwesentlich gesunken, die Energieeffizienz ist kaum gestiegen. Der  
154 Ausbau der Netzinfrastruktur lahmert ebenso wie die Marktentwicklung von Großspeichern. Die  
155 eingeleiteten Reformen beim Erneuerbare-Energien-Gesetz haben den Ausbau des Ökostroms begrenzt,  
156 obwohl der Bedarf nach klimaneutralem Strom durch die Sektorenkopplung stark anwachsen wird.

157 Der beginnende Strukturwandel in der Energiewirtschaft hat zu einem Verlust von Arbeitsplätzen  
158 geführt, gleichzeitig stockt der Aufbau von neuen Arbeitsplätzen in der Windindustrie und entlang  
159 der Wertschöpfungsketten. Offen bleibt zudem, wie mittelfristig Versorgungssicherheit gewährleistet  
160 werden kann, wenn sich gegenwärtig ein Großteil des Kraftwerksparks aufgrund der Preisentwicklung am  
161 Strommarkt nicht mehr refinanziert und Neuinvestitionen in gesicherte Leistung ausbleiben. Auch hat  
162 sich die Finanzierung der Energiewende deutlich in den Endverbraucherpreisen niedergeschlagen, was  
163 wiederum soziale und industriepolitische Rückwirkungen hat.

164 Ein derart tiefgreifender Wandel kann nicht zu jedem Zeitpunkt und in allen Handlungsfeldern  
165 reibungslos funktionieren. Allerdings fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass die  
166 Politik die bestehenden Zielkonflikte und gegenläufigen Entwicklungstendenzen künftig besser auflöst  
167 als dies bislang geschehen ist. Deswegen gilt:

168 • Wir brauchen eine „**Just Transition**“: Denn auch bei der Energiewende braucht Deutschland einen  
169 gerechten Übergang. Dabei kann Deutschland auf die erfolgreiche Tradition der  
170 Sozialpartnerschaft zurückgreifen. Politik und Unternehmen müssen zusammen mit Gewerkschaften  
171 aktiv werden und die notwendige gesellschaftliche Beteiligung einfordern, um gemeinsam eine  
172 gerechte Strukturentwicklung zu gestalten.

173 • Wir brauchen **Investitionen**: Der Ausbau erneuerbarer Energien, der Aufbau neuer Infrastrukturen,  
174 die Steigerung der betrieblichen Energieeffizienz sowie die Gebäudesanierung bedürfen massiver  
175 Investitionen. Dabei sind insbesondere bei der Gebäudesanierung die finanziellen staatlichen

176 Anreize deutlich zu steigern, um die gesetzten Ziele erreichen zu können.

177 • Wir brauchen **Innovationen**: Die informationstechnische Verknüpfung von Erzeugern und  
178 Verbrauchern muss vorangetrieben werden. Neue Materialien, Technologien und Verfahren in der  
179 Energie- und Speichertechnik sorgen für wettbewerbsfähige und sichere Versorgung. Innovationen  
180 sorgen auch für neue (günstigere und effizientere) Produkte und Technologien, die die  
181 Energiewende voranbringen.

182 • Wir brauchen **Infrastruktur**: Strom- und Gasnetze, Wärmenetze sowie Speicher für Strom und Wärme  
183 sowie eine intelligente Verknüpfung der Infrastrukturen in Deutschland und Europa sind die  
184 Grundlage für eine erfolgreiche Energiewende.

185 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten deswegen die folgenden Maßnahmen für notwendig:

186

### 187 **3.1 Europäische Energieunion vorantreiben**

188 Die Energiewende sollte künftig verstärkt europäisch umgesetzt werden. Die Notwendigkeit dafür zeigt  
189 sich insbesondere bei der Reduktion von Treibhausgasen oder beim Ausbau von (Netz-)Infrastrukturen.  
190 Doch weder eine rein europäische noch eine rein nationale Steuerung können erfolgversprechend sein.  
191 Entscheidend ist, dass die Harmonisierung durch die Schaffung von europäischem Primärrecht erfolgt  
192 und nicht wie bisher vor allem über den Umweg des Beihilferechts, mit dem die EU-Kommission  
193 rückwirkend in die Gesetzgebung der Mitgliedstaaten eingreift. Eine Europäisierung darf dabei nicht  
194 mit einer kritiklosen Alleinorientierung auf den Binnenmarkt gleichgesetzt werden. Nationale  
195 Steuerungsinstrumente und soziale Leitplanken sind auch weiterhin unverzichtbar.

196 Zudem ist die Umsetzung der Energieunion nicht nur aus einer engen energie- und klimapolitischen  
197 Perspektive zu betrachten. Es besteht die Chance, die notwendigen Investitionen in ein  
198 klimaverträgliches Energie- und Mobilitätssystem zum Hebel einer wirtschaftlichen Gesundung Europas  
199 zu machen. „Just Transition“ muss dabei eine tragende Säule der Energieunion werden.

200 Nur mit ambitionierten Energie- und Klimazielen werden flächendeckende Investitionen in Europa  
201 angeregt. Wir fordern darüber hinaus verpflichtende **Ziele für Versorgungssicherheit, industrielle**  
202 **Entwicklung, Erneuerbare Energien und Energieeffizienz**, die auf sämtliche Mitgliedstaaten  
203 entsprechend ihrer Möglichkeiten heruntergebrochen werden.

204 Energieeffizienz kann dabei deutlich stärker zur Verhinderung des Klimawandels beitragen. Im  
205 Hinblick auf die Ziele von Paris fordern wir ein EU-weites Ziel, die **Energieeffizienz** bis 2030 um 40  
206 Prozent zu steigern. Dies muss unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Entwicklung geschehen.  
207 Einsparziele, die die Entwicklung der Wirtschaftskraft ignorieren, verhindern Investitionen und die  
208 Schaffung von Arbeitsplätzen.

209 Der Emissionshandel (ETS) ist das zentrale Instrument zur Senkung der Treibhausgasemissionen in  
210 Europa. Es wird darauf ankommen, dass ein künftiges System drei Kernziele erreicht: Die effektive  
211 **Reduktion von Treibhausgasen**, die **Förderung von Investitionen in innovative Technologien** innerhalb  
212 des ETS-Sektors sowie den **Schutz und Ausbau industrieller Wertschöpfung in Europa** (Ziel: Anteil der  
213 Industrie am BIP von 20 Prozent).

214 Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es entscheidend, dass eine vergleichbare CO  
215 2-Bepreisung mittelfristig auch auf Ebene der G20-Staaten erreicht wird. EU-Kommission und  
216 Bundesregierung sind deshalb aufgefordert, entsprechende Initiativen zu verstärken.

217

### 218 **3.2 Energie- und Ressourceneffizienz endlich steigern**

219 Energieeffizienz ist die beste Möglichkeit, um Treibhausgase in sämtlichen Sektoren einzusparen. Der  
220 DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb ein **Energieeffizienzgesetz**, um  
221 Übersichtlichkeit und Planungssicherheit für Investitionen und Innovationen zu schaffen.

222 Die Bundesregierung hat in ihrem „Grünbuch Energieeffizienz“ Vorschläge für neue Instrumente zur  
223 Energieeffizienzsteigerung gemacht. Im geplanten „Weißbuch Energieeffizienz“ müssen diese nun  
224 ausgearbeitet werden, um Energieeffizienz-Investitionen in allen Sektoren deutlich zu steigern.

225 Durch gesenkte Energie- und Rohstoffkosten ist die Ressourceneffizienz im Betrieb ein Mittel der  
226 Standort- und Beschäftigungssicherung. Energie- und Ressourceneffizienz ist also auch das beste  
227 Mittel, um den Strukturwandel im Sinne von mehr Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit von  
228 Unternehmen zu begleiten. Zur betrieblichen Energieeffizienz können Beschäftigte ihren Beitrag  
229 leisten.

230 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Politik und Unternehmen auf – analog zur  
231 „Energieeffizienzstrategie Gebäude“ – eine „**Strategie für Innovation und Energieeffizienz**“ gemeinsam  
232 mit den Gewerkschaften zu erarbeiten. Die Einbindung von Beschäftigten, Betriebsräten und  
233 Gewerkschaften muss dabei integraler Bestandteil sein.

234 Ein **nahezu klimaneutraler Gebäudebestand** ist – neben Maßnahmen in den Sektoren Verkehr und  
235 Landwirtschaft – zentral für das Erreichen der Klimaziele. Die „Energieeffizienzstrategie Gebäude“  
236 der Bundesregierung kann ein transparenter und gerechter Fahrplan sein. Sie muss jedoch neu  
237 aufgelegt werden und konkreter darstellen, mit welchem Instrumentenmix das Ziel erreicht werden  
238 soll.

239 Auf jeden Fall braucht der Gebäudesektor in den kommenden Jahrzehnten massive Investitionen. Vor  
240 allem wenn andere Sektoren nicht angemessen zur Erreichung von Reduktionszielen beitragen können,  
241 sind im Gebäudesektor zusätzliche Anstrengungen verstärkt zu fördern. Entsprechend muss die  
242 **energetische Gebäudesanierung** mit jährlich mindestens fünf Milliarden Euro unterstützt werden. Dies  
243 kann durch Direktzuschuss, günstigen Kredit oder (sozial ausgewogener) steuerliche Förderung  
244 erfolgen. In allen Fällen ist die Förderung – entsprechend dem Prinzip der „Just Transition“ – daran  
245 zu koppeln, dass die Arbeiten von qualifizierten Beschäftigten zu guten Arbeitsbedingungen  
246 ausgeführt werden.

247 Für die Steigerung der Sanierungsrate werden gute Fachkräfte gebraucht. Eine hochwertige Sanierung  
248 des Gebäudebestands hängt von der Qualifizierung der Beschäftigten und der Qualität der Arbeit ab.  
249 Nicht ordnungsgemäß durchgeführte Sanierungsmaßnahmen an Gebäuden können zu höheren Kosten,  
250 schlechterer Lebensqualität und geringer Energieeinsparung führen. Ausbildungsordnungen und  
251 Weiterbildungen müssen deshalb auf die neuen Anforderungen ausgerichtet werden, um die Beschäftigten  
252 für neue Arbeitsfelder zu qualifizieren, wie etwa mit der Fortbildung zum Gebäudeenergieberater.  
253 Dies hilft auch, einen möglichen Fachkräftemangel zu verhindern. Um Qualitätsstandards zu  
254 vereinheitlichen, ist eine bundeseinheitliche Prüfungsordnung notwendig.

255 Um einen kohlenstoffarmen Wärmemarkt zu verwirklichen, ist die bestehende Gas- sowie Nah- und  
256 Fernwärmeinfrastruktur unerlässlich. Entsprechend muss in Nah- und Fernwärmekonzepten verstärkt  
257 investiert werden, dabei sind **Fahrpläne für Treibhausgasneutralität von Wärmenetzen** zu erarbeiten.

258 Auch im **Gebäudesektor** muss der Wandel im Sinne einer „Just Transition“ gerecht gestaltet werden:

259 • So muss bei der **Umlage der Sanierungskosten auf Mieter** auf Sozialverträglichkeit geachtet  
260 werden. Gebäudesanierung darf nicht als Hebel zur Verdrängung einkommensarmer  
261 Bevölkerungsgruppen genutzt werden. Kosten für die energetische Sanierung im Wohnungsbestand  
262 sollten jeweils zu einem Drittel vom Staat, von den Vermieterinnen bzw. Vermietern und den  
263 Mieterinnen bzw. Mietern getragen werden.

264 • Stärker in den Blick sollte das **Konzept der Quartierssanierung** genommen werden, mit dem ganze  
265 Stadtteile sukzessive saniert werden können. Hier können neben dem Ziel der energetischen  
266 Sanierung auch Entwicklungen wie der demografische Wandel und Umbauten hin zu barrierefreien  
267 Räumen mit einbezogen werden.

268 • **Ordnungsrechtliche Vorgaben** für energetische Standards von Bestandsgebäuden sollten  
269 schrittweise über einen längeren Zeitraum ausgeweitet werden. Dabei gilt es, soziale Härten zu  
270 verhindern. Frühzeitige unbürokratische Förderung und Informationen (z.B. durch  
271 gebäudeindividuelle Sanierungsfahrpläne) schaffen Planungssicherheit.

272

### 273 **3.3 Erneuerbare Energien effizient und dynamisch ausbauen**

274 Der Ausbau erneuerbarer Energien muss mit Nachdruck fortgesetzt werden. Die Rahmenbedingungen müssen  
275 so fortgeschrieben werden, dass Investitionen in Erneuerbare Energien dynamisch und effizient  
276 erfolgen können. Die Bundesregierung hat bereits beschlossen, vom bisherigen System der  
277 Einspeisevergütungen zu Ausschreibungen überzugehen. Gleichzeitig muss der Netz- und Speicherausbau  
278 forciert und mit dem Ausbau erneuerbarer Energien koordiniert werden.

279 Insbesondere im Hinblick auf die Sektorenkopplung muss ein erhöhter Bedarf an erneuerbar erzeugtem  
280 Strom berücksichtigt werden. Auch hier sind entsprechende Investitionen in Infrastruktur und  
281 Erneuerbare-Energien-Anlagen vonnöten. Es müssen sowohl die zur Zeit bestehenden **Ausbauziele für**  
282 **erneuerbare Energien** mit Blick auf die Sektorenkopplung überprüft und angepasst als auch  
283 regulatorische Hemmnisse für neue Anwendungen in diesem Bereich abgebaut werden.

284 Um **Investitionen in erneuerbare Energien** im Strombereich zu stärken, brauchen wir im Rahmen der  
285 Ausschreibungen jährliche Mindestausbauziele für erneuerbare Energien. Sollten Projekte nicht  
286 realisiert werden, die in den Ausschreibungen den Zuschlag bekommen haben, müssen die gleichen  
287 Volumina erneut ausgeschrieben werden.

288 Ein gerechter Strukturwandel der Energieversorgung bedeutet, dass gute Arbeitsplätze in neuen  
289 Branchen entstehen. Allerdings müssen die Rahmenbedingungen für die Branchen der erneuerbaren  
290 Energien noch auf einen „**Just Transition**“-Pfad gebracht werden. Der Wettbewerbsdruck, der aus der  
291 wettbewerblichen Förderung erneuerbarer Energien entsteht, darf nicht auf Kosten der Beschäftigten  
292 gehen. Bei Ausschreibungen für erneuerbare Energien darf nicht lediglich die Gebotshöhe

293 ausschlaggebend für den Zuschlag sein. Darüber hinaus müssen soziale und ökologische Kriterien (z.B.  
294 Tarifbindung, Ausbildungsquote, Gute Arbeit) als Voraussetzung für die Teilnahme an Ausschreibungen  
295 formuliert werden. Ähnliche Präqualifikationsregeln gibt es in Frankreich und Dänemark.

296

### 297 **3.4 Strommarkt muss Versorgungssicherheit garantieren**

298 Solange nicht ausreichend Alternativen zur Verfügung stehen, müssen **flexible und effiziente**  
299 **konventionelle Kraftwerke** auf der Basis von Gas und Kohle für eine sichere Stromversorgung  
300 vorgehalten werden. Dennoch ist die thermische Energieversorgung einem tiefgreifenden Strukturwandel  
301 ausgesetzt. Der Strukturwandel muss sozialverträglich gestaltet werden. Die betroffenen  
302 Beschäftigten brauchen eine positive berufliche Zukunftsperspektive. Dies wird die Aufgabe der  
303 Folgeprozesse zum Klimaschutzplan 2050 sein.

304 Im aktuellen Strommarkt können sich konventionelle Kraftwerke oder Speicher nicht ausreichend  
305 refinanzieren. Der von der Bundesregierung geplante „Energy Only Market 2.0“ wird dieser Anforderung  
306 absehbar nicht gerecht. Deshalb kommt es darauf an, für die notwendigen konventionellen Kraftwerke  
307 einen wirtschaftlichen Betrieb abzusichern. Andernfalls würden die privaten Eigentümer ihre  
308 Kraftwerke unplanmäßig vom Markt nehmen und weitere Investitionen zurückhalten. Das gefährdet die  
309 Versorgungssicherheit.

310 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die **Schaffung eines Kapazitätsmarkts**. Jede  
311 Form von gesicherter Leistung (Kraftwerke und Speicher), aber auch Lastmanagement sollen an einem  
312 solchen Markt teilnehmen können. Nur so können neue Investitionen und Innovationen im Kraftwerkspark  
313 angeregt werden. Insbesondere müssen Anreize für Investitionen in effiziente und flexible  
314 **Kraft-Wärme-Kopplung** im öffentlichen und industriellen Bereich gesetzt werden.

315 Stromgesteuerte, systemdienliche Gas-Kraft-Wärme-Kopplung (Gas-KWK) sollte auch nach dem Auslaufen  
316 der Förderung nach dem KWK-Gesetz im Jahr 2022 weiterhin verlässlich gefördert werden. Geeignet  
317 hierfür ist eine garantierte **Einspeisevergütung für KWK-Strom**. Dabei sollte der Kombination mit  
318 Wärme aus erneuerbaren Energien Beachtung geschenkt werden. Langfristig ist die **Umstellung von**  
319 **fossilen Energieträgern** auf durch Elektrolyse gewonnenes Gas aus Wind- und Solarstrom anzustreben  
320 (beispielsweise „power-to-gas“). Die **Zahlung sogenannter vermiedener Netzentgelte** für KWK-Strom ist  
321 dauerhaft beizubehalten.

322

### 323 **3.5 Energieinfrastruktur zügig ausbauen**

324 Die Infrastruktur an Übertragungs- und Verteilernetzen muss ausgebaut und modernisiert werden. Die  
325 Digitalisierung ermöglicht dabei die intelligente Vernetzung der Infrastrukturen und eine  
326 Synchronisierung von Angebot und Nachfrage.

327 Der **Ausbau des Stromübertragungsnetzes** ist entsprechend dem Netzentwicklungsplan zu beschleunigen.  
328 Der Ausbau und die **Digitalisierung der Verteilernetze** („Smart Grids“) muss entsprechend ihrer  
329 überragenden Bedeutung für die Einspeisung dezentraler erneuerbarer Energien kostengünstig mit  
330 innovativer Technik vorangetrieben werden.

331 Der Gesetzgeber hat bei der Bestimmung der **Netzentgelte für Strom und Gas** besondere Verantwortung.  
332 Die Netzentgeltregulierung muss neu justiert werden, um Anreize für ausreichend Investitionen der

333 Netzbetreiber zu setzen. Entsprechend muss der Effizienzvergleich zur Bestimmung der Erlösbergrenze  
334 in der Anreizregulierung angepasst werden.

335 Der **Ausbau der Wärmenetze** muss dort, wo dies auch bei einem langfristig klimafreundlicheren  
336 Gebäudebestand effizient ist, weiter gefördert werden. Mit den bestehenden Gasnetzen und -speichern  
337 steht eine Infrastruktur zur Verfügung, die eine Stromversorgung aus erneuerbaren Energien gut  
338 ergänzen kann. Langfristig muss die Gasinfrastruktur vollständig auf synthetisch erzeugtes Gas aus  
339 erneuerbarem Strom umgestellt werden.

340 Gleichzeitig müssen **Speicherkapazitäten** ausgebaut werden, die Energie nicht nur kurzfristig, sondern  
341 auch langfristig (saisonal) speichern können. Hierzu brauchen wir verstärkt Investitionen in allen  
342 Bereichen verfügbarer Speichertechnologien. Batterien, Wasserstoff- und  
343 Brennstoffzellentechnologien, Power-to-X-Technologien und Wärmespeicher im Zusammenhang mit KWK und  
344 Solarthermie sind dabei Schlüsseltechnologien und müssen gefördert werden. Entlang der  
345 energiepolitischen Ziele sollten deshalb ergänzend auch Ziele für den Ausbau von  
346 Energiespeicherkapazitäten gesetzt werden.

347

### 348 **3.6 Gerechte Finanzierung umsetzen**

349 „**Just Transition**“ bedeutet auch, dass bei der Finanzierung die Starken mehr schultern als die  
350 weniger Starken. Um die Energiewende langfristig für alle Verbrauchergruppen bezahlbar zu halten,  
351 sind umfassende Schritte auf dem Weg zu einer **Finanzierung der Energiewende aus Steuermitteln**  
352 vonnöten.

353 Eine Finanzierung über Umlagen und Abgaben belastet energieintensive Unternehmen und  
354 einkommensschwache Haushalte relativ stark. Sowohl die EEG-Umlage als auch perspektivisch steigende  
355 Netzentgelte werfen dabei Verteilungsfragen auf, die von der eigentlichen wichtigen Aufgabe, dem  
356 Umbau der Energieversorgung, ablenken.

357 Eine Energiewende, die stärker aus Haushaltsmitteln finanziert wird, ist gerechter. Starke Schultern  
358 tragen im progressiven Einkommenssteuersystem einen größeren Teil der Umbaukosten, so wie es die  
359 **Steuerpolitischen Eckpunkte des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften** vorsehen. Als erster Schritt  
360 auf dem Weg zur Haushaltsfinanzierung sollte die **Stromsteuer abgeschafft** werden, die im Hinblick auf  
361 einen steigenden Anteil erneuerbarer Energien im Strommix und die Sektorenkopplung falsche Anreize  
362 setzt. Die damit verbundenen Einnahmeausfälle dürfen nicht als Begründung für die Kürzung von  
363 Sozial- oder Rentenleistungen missbraucht werden, entsprechende Gegenfinanzierungen sind  
364 vorzunehmen. Weiterhin sollte ein aus Haushaltsmitteln finanzierter **Energiewendefonds** geschaffen  
365 werden. Dieser sollte vor allem den Teil der Kosten aus der EEG-Umlage refinanzieren, der für die  
366 Technologieentwicklung bei den erneuerbaren Energien notwendig gewesen ist.

367 Eine **Entlastung beim Strompreis** setzt zudem notwendige Anreize, um umweltfreundlich erzeugten Strom  
368 in den anderen Verbrauchssektoren einzusetzen und gibt damit einen wichtigen Impuls für  
369 Investitionen in die Sektorenkopplung.

370

### 371 **4. Anforderungen an die Gestaltung der Verkehrswende**

372 Ohne Verkehrswende kann die Energiewende nicht erfolgreich sein. Aber auch angesichts von

373 Verkehrswachstum, Verstädterung, Alterung und Ressourcenknappheit ist eine **sozial-ökologische**  
374 **Verkehrswende** notwendig. Mobilität verursacht derzeit fast 20 Prozent der deutschen  
375 Treibhausgasemissionen. Zweifellos ist die Zielmarke, auch den durch Mobilität verursachten CO2-  
376 Ausstoß bis 2050 vollständig abzubauen, ohne dass es dadurch zu sozialen oder wirtschaftlichen  
377 Verwerfungen kommt, noch anspruchsvoller als in anderen Sektoren. Denn trotz 25 Jahren Klimadebatte  
378 hat sich die CO2-Bilanz im Verkehr nicht verbessert, da Effizienzgewinne durch die Zunahme des  
379 Verkehrsvolumens überkompensiert wurden.

380 Eine Verkehrswende stellt für zwei komplexe Systeme einen Trendbruch dar. Auf der einen Seite gilt  
381 es, belastbare Konzepte für kohlenstoffarme Antriebstechnologien zu entwickeln, die auch die  
382 zugehörigen Infrastrukturfragen einschließen. Dies umfasst weit mehr als die Bereitstellung von  
383 Ladesäulen für E-Fahrzeuge – gleichermaßen zu adressieren sind Energieerzeugung, -verteilung und -  
384 speicherung.

385 Auf der Mobilitätsseite gilt es, die **Effizienz des Verkehrssystems** drastisch zu erhöhen, ohne dass  
386 damit ein Verzicht auf bezahlbare individuelle Mobilität einhergeht. Dies gestaltet sich  
387 insbesondere in Ballungsräumen als problematisch, weil dort schon heute die Mobilitätslasten  
388 besonders hoch sind, die Flächenkonkurrenz zunehmende Pendlerströme erzwingt und zugleich die  
389 Systeme des ÖPNV in Stoßzeiten vielfach überlastet sind.

390 Aus Sicht der EU-Kommission muss Europa bei der Gestaltung des durch Digitalisierung,  
391 Automatisierung und alternative Energiequellen vorangetriebenen Wandels auf globaler Ebene eine  
392 Führungsrolle einnehmen. Jedoch fehlt es bislang an einer hierzu passenden **Innovations- und**  
393 **Investitionspolitik auf europäischer Ebene**. Allein durch die CO2-Regulation der Fahrzeugantriebe und  
394 das Setzen auf marktwirtschaftliche Anreize wird der nötige umfassende Umbau des Verkehrswesens  
395 nicht gelingen.

396 Wichtige Herausforderungen werden in der nachhaltigeren Abwicklung des Verkehrs bei weiter  
397 steigender Nachfrage, in der Änderung des Verbraucherverhaltens und dem Erhalt von Beschäftigung und  
398 Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Mobilitätssektors im Zeichen des Übergangs zu einer  
399 kohlenstoffarmen Wirtschaft, wachsender Automatisierung und neuen Nutzungskonzepten gesehen.  
400 Digitale Geschäftsmodelle, also Online-Plattformen, kooperative Dienste und Smartphone-Apps, die  
401 Verkehrsdaten in Echtzeit anbieten, gewinnen an Gewicht. Diese Trends sind unmittelbar mit  
402 Veränderungen der Beschäftigung verbunden. In den Verkehrsindustrien kommen Arbeitsplätze für die  
403 herkömmlichen Antriebskonzepte hinsichtlich der Anzahl wie der Qualifikationsanforderungen erheblich  
404 unter Druck. Und die „schöne neue Welt“ der Digitaltechnologien ist auch im Verkehrssektor häufig  
405 durch prekäre Arbeit, schlechte Vergütung und Dequalifizierung geprägt.

406 Der Umbau des Verkehrssystems hin zu einem **integrierten Mobilitätskonzept** ist unerlässlich. Es wird  
407 noch stärker als bisher von der Vielfalt unterschiedlicher Verkehrsträger (vom Fußgänger über  
408 motorisierten Individualverkehr bis hin zum ÖPNV) und unterschiedlicher Nutzungskonzepte (vom  
409 Fahrzeugbesitz über Sharing-Konzepte bis hin zum „mobility-on-demand“) geprägt sein. Im Fokus stehen  
410 müssen daher die **Vernetzung der Verkehrsträger und verkehrsträgerübergreifende Innovationen**. Im  
411 Handwerk können etwa innovative Carsharing-Konzepte für flexible Transportlösungen ein erster  
412 Schritt sein.

413 Selbst wenn alle technologischen Potentiale für eine klimagerechtere Verkehrsabwicklung genutzt  
414 werden, ist die Verlagerung auf CO2-arme Verkehrsträger ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum CO2-

415 freien Verkehr bis 2050. Deshalb hat die Ausweitung öffentlicher Investitionen etwa in den **Ausbau**  
416 **des Schienennetzes, der Wasserstraßen oder der ÖPNV-Infrastruktur** eine hohe Priorität.

417

#### 418 **4.1 Infrastruktur**

419 Eine intakte Verkehrsinfrastruktur ist ein zentraler Faktor für Mobilität und inklusives Wachstum.  
420 Moderne Verkehrswege sind elementar für Beschäftigung und Lebensqualität. Gerade Deutschland ist als  
421 exportorientierte Wirtschaft und Transitland mitten in Europa auf intakte Straßen, Schienen und  
422 Wasserwege angewiesen. Doch Deutschlands Verkehrsinfrastruktur ist marode. Sie führt zu Mehrkosten  
423 durch Verzögerungen und Fehlallokationen und wird zunehmend zu einem Risiko für Wirtschaft und  
424 Gesellschaft.

425 Der **Investitionsstau bei der Verkehrsinfrastruktur muss abgebaut werden**. Die Investitionen müssen  
426 aus dem Haushalt und der Lkw-Maut bestritten und erhöht werden – und vorrangig in den Erhalt und die  
427 Engpassbeseitigung fließen. Auch die Infrastruktur der nichtbundeseigenen Eisenbahnen muss gefördert  
428 werden. Die Gründung der Infrastrukturgesellschaft Verkehr soll zwar die entstandenen strukturellen  
429 Umsetzungsdefizite abfedern; der Nachweis der größeren Effizienz einer solchen Zentralstruktur steht  
430 aber aus. Zudem werden mit ihr Öffentlich-Private Partnerschaften und Privatisierungen faktisch  
431 ermöglicht. Diese können zu Preissteigerungen und Qualitätsverlusten führen, so dass öffentliche  
432 Angebote nicht mehr allen Menschen offenstehen. Das muss verhindert werden.

433

#### 434 **4.2 Innovation**

435 Die Vorteile von Digitalisierung, Automatisierung und intelligenten Mobilitätsdienstleistungen für  
436 effizientere Transport- und Logistikketten, geringeren Verwaltungsaufwand für Unternehmen oder für  
437 den einfachen Wechsel zwischen öffentlichen und privaten Verkehrsmitteln sind erheblich. Die  
438 Vernetzung digitaler Informationen in Echtzeit dürfte die Effizienz von Verkehrsnetzen erhöhen und  
439 so Mobilität klimaverträglicher machen: **Digitale Vernetzung** kann die kombinierte Nutzung  
440 verschiedener Verkehrsträger zur Beförderung von Gütern und Personen erleichtern, die  
441 Fahrzeugauslastung erhöhen, eine umweltfreundliche Transportwahl befördern oder den Suchverkehr  
442 minimieren. Aus „Just Transition“-Perspektive können zudem Sozialvorschriften besser durchgesetzt  
443 werden. Die Digitalisierung kann aber auch – bei fehlender Regulation und ohne einheitliche  
444 Plattformen – neue Nutzungskonkurrenzen schaffen und die soziale Selektion im Zugang zu Mobilität  
445 verstärken.

446 Vor dem Hintergrund des globalen Wettbewerbs muss alles unternommen werden, damit Deutschland  
447 Vorreiter bei zukunftsfähigen und nachhaltigen Innovationen ist und eine langfristige Perspektive  
448 für die **Technologieführerschaft** insbesondere der Automobilindustrie eröffnet wird. Alle  
449 Effizienzpotenziale in der Fahrzeugtechnik müssen ausgeschöpft werden. Gleichzeitig müssen  
450 erhebliche Investitionen in die Entwicklung alternativer Antriebe und insbesondere in die  
451 Elektromobilität getätigt werden. **Forschungsprogramme** sind ein wichtiges unterstützendes  
452 industriepolitisches Instrument. Die zu erhöhende staatliche Förderung muss auch massiv in den  
453 Bereich der Schiene fließen, wo bereits seit sehr langer Zeit ein funktionierendes System der  
454 Elektromobilität existiert, um dessen Potentiale noch stärker zu nutzen. Die beschleunigte  
455 **Bereitstellung von Infrastruktur für alternative Kraftstoffe**, insbesondere Ladestationen für  
456 Elektrofahrzeuge, ist eine Voraussetzung für einen breiten Markteintritt der Elektromobilität.

457 Obwohl die Umstellung von Produkten, Technologien und Wertschöpfungsketten auf **klimafreundliche**  
458 **Antriebskonzepte** gravierende Effekte für die Beschäftigung haben kann, ist sie nicht frei von  
459 Widersprüchen. So sind elektrische Fahrzeuge im heutigen Strommix nicht klimafreundlicher als  
460 Diesel- oder Ottomotoren, da die Bereitstellung der notwendigen Ökostrommenge nicht gesichert ist.  
461 Die Verteilernetze können angesichts ihrer eingeschränkten Spitzenlastfähigkeit diese Größenordnung  
462 nicht ohne große zusätzliche Investitionen flächendeckend bewältigen. Die Batteriezellenproduktion  
463 verbraucht zusätzlich enorme Energiemengen und kritische Rohstoffe, während adäquate  
464 Recyclingverfahren fehlen. Zudem würde die in der EU-Kommission diskutierte Quote von 30 Prozent  
465 elektrischer Fahrzeuge bis 2030 allein in Deutschland mehrere zehntausend Arbeitsplätze im Bereich  
466 des Antriebsstrangs gefährden.

467 Auch im Verkehrsbereich ist die **Energiespeicherung** eine zentrale Herausforderung. Obwohl auf EU-  
468 Ebene frühzeitig Forschungsmittel zur Verfügung standen, ist es der Industrie bisher nicht gelungen,  
469 eine vollständige Wertschöpfungskette aufzubauen. Ein integriertes **europäisches „Batterie-Öko-**  
470 **System“** zur Förderung von Elektromobilität und Energiespeicherung ist ein innovationspolitisch  
471 vielversprechendes Vorhaben. Das Recyceln von Batterien könnte angesichts knapper Ressourcen die  
472 Basis für ein neues Geschäftsmodell der Kreislaufwirtschaft in der Automobilindustrie sein.

473 Rund ein Drittel der Verkehrsleistungen und des Treibhausgasausstoßes entfallen dabei auf schwere  
474 Nutzfahrzeuge, Schiffe und Flugzeuge, die nach aktuellem Stand nur schwer zu elektrifizieren sind.  
475 Als Ergänzung zur Elektrifizierung können **erneuerbar erzeugte synthetische Kraftstoffe** – also eine  
476 Form der Sektorenkopplung – mittel- bis langfristig einen Beitrag leisten, um die Klimaziele auch im  
477 Transportsektor zu erreichen.

478

#### 479 **4.3 Öffentliche Investitionen**

480 Die **Potentiale der Digitalisierung und der Elektromobilität** müssen **verkehrsträgerübergreifend**  
481 genutzt werden. Öffentliche Investitionen sollten deshalb einen starken Fokus auf die intermodale  
482 Vernetzung, die Elektrifizierung der Schienenwege, eine flächendeckende Ladeinfrastruktur und die  
483 Batterieforschung haben. Neben monetären Anreizen – z. B. Abschreibungsmöglichkeiten für gewerblich  
484 angeschaffte, elektrisch betriebene Fahrzeuge – sollte ein umfangreiches **öffentliches**  
485 **Beschaffungsprogramm** für emissionsarme und emissionsfreie Fahrzeuge in Angriff genommen werden.

486 Die **öffentliche Auftragsvergabe** ist ein wichtiger Hebel, um die Marktentwicklung voranzutreiben. Um  
487 die große Chance zu nutzen, Fahrzeuge des öffentlichen Nahverkehrs mit emissionsarmen Alternativen  
488 auszustatten und so Leitmärkte zu schaffen, müssen die lokalen Beschaffungsstellen allerdings mit  
489 erheblich mehr finanziellen Mitteln ausgestattet werden. Derzeit kostet ein Elektrobus noch das  
490 Mehrfache eines Dieselbusses. Hinzukommen die Aufwendungen für den Aufbau einer parallelen  
491 Ladeinfrastruktur.

492 Im **ÖPNV** müssen die öffentlichen Investitionen in Material, Infrastruktur und attraktive  
493 Stadtverkehrskonzepte hochgefahren, über das Jahr 2019 hinaus zweckgebunden für den ÖPNV gesichert  
494 und jährlich an das Fahrgastwachstum angepasst werden.

495

#### 496 **4.4 "Just Transition" in der Verkehrswende**

497 Elementarer Teil erfolgreicher „Just Transition“ ist der **Erhalt vollständiger Wertschöpfungsprozesse**  
498 im Fahrzeugbau in Deutschland. „Billigheimer-Strategien“ sind nicht zukunftsweisend. Die  
499 diversifizierte Qualitätsproduktion deutscher Prägung ist eng mit den Systemen von **Mitbestimmung und**  
500 **Tarifverträgen** verbunden, gerade bei strukturellen und betrieblichen Veränderungsprozessen. „Low-  
501 cost-Strategien“, Verlagerungen oder Outsourcing hingegen sind kurzfristig ausgerichtet, gefährden  
502 Wertschöpfungsketten und bedrohen den Technologie-, Produktions- und Entwicklungsstandort  
503 Deutschland.

504 Der interne Veränderungsbedarf ist für alle Fahrzeughersteller immens – ob in der Pkw-,  
505 Nutzfahrzeug-, Eisenbahn-, Flugzeug- oder Schiffsproduktion. Gefordert ist nicht nur eine hohe  
506 Innovationsfähigkeit und Investitionsbereitschaft, sondern auch die Fähigkeit, neuartige **Konzepte**  
507 **zur Personalentwicklung** einzuführen und zu finanzieren. Sie müssen sicherstellen, dass die  
508 Beschäftigten die notwendigen Qualifizierungen erwerben und ihre Beschäftigungsperspektiven erhalten  
509 können. Hierzu muss auch die Arbeitsmarktpolitik Beiträge leisten.

510 Die Industrie braucht ein **industriepolitisches Konzept**, das den Erhalt und Ausbau der industriellen  
511 Wertschöpfungsketten, des Innovationspotentials und der Arbeitsplätze am Forschungs-, Entwicklungs-  
512 und Produktionsstandort Deutschland langfristig sichert. Technologische Kompetenz, industrielle  
513 Systemfähigkeit und die dazugehörigen Arbeitsplätze müssen zugleich auf europäischer Ebene politisch  
514 verankert werden. Transparente, sichere und belastbare Zulassungsverfahren sind hierfür eine  
515 wichtige Rahmenbedingung, ebenso wie der Schutz vor unlauterem Wettbewerb durch Lohn-, Sozial- oder  
516 CO<sub>2</sub>-Dumping. Notwendig sind **strukturpolitische Leitziele der Bundesregierung für die**  
517 **Verkehrsindustrie** zugunsten von Beschäftigung und Standorten. Notwendig sind von diesen Zielen  
518 abgeleitete **branchenspezifische Förderprogramme und öffentliche Aufträge**, um die Zukunftsfähigkeit  
519 der Hightech-Branchen der Auto-, Bahn-, Luftfahrtindustrie und des Schiffbaus in Deutschland zu  
520 unterstützen. Der deutsche Markt ist auch der Referenzmarkt der hiesigen Verkehrsindustrie.

521 Weder eine „Just Transition“ noch eine nachhaltige Verringerung der CO<sub>2</sub>-Einträge des Verkehrssektors  
522 können gelingen, wenn auch künftig durch **intermodale Wettbewerbsverzerrungen** gerade die  
523 Verkehrsträger benachteiligt werden, die für öffentliche Daseinsvorsorge und für  
524 Klimaverträglichkeit stehen. Eine Mehrwertsteuer-Ermäßigung für den Schienenpersonenfernverkehr, die  
525 Absenkung der Stromsteuer für den Fahrstrom bzw. die Abschaffung der Stromsteuer,  
526 Modernisierungsprämien für besonders leise Güterwagen, eine Fernbusmaut und vergleichbare  
527 Fahrgastreue für alle Verkehrsträger könnten die Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten der Schiene  
528 verringern. Die Aufteilung eines integrierten Schienenunternehmens wie der Deutschen Bahn wird  
529 hingegen abgelehnt, da die Abtrennung der Infrastruktur der Zuverlässigkeit, Sicherheit und  
530 Innovationsfähigkeit des gesamten Schienensystems großen Schaden zufügen würde. Einer politisch  
531 beabsichtigten Zerschlagung der Deutschen Bahn werden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften  
532 entschieden entgegenstellen.

533 Die „Just Transition“ zu einem klimagerechten Verkehrssystem kann nicht allein durch ökologische  
534 Vorgaben geprägt werden. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gehören zu einer gerechten  
535 Strukturentwicklung in allen Verkehrsbereichen:

- 536 • **Faire Wettbewerbsbedingungen**, die Umwelt-, Lohn- und Sozialdumping und eine Vergabepaxis, die  
537 auf dem niedrigsten statt dem wirtschaftlichsten Angebot beruht, durch einen Wettbewerb um die  
538 Qualität der Dienstleistungen und Produkte ablösen. Auch eigenwirtschaftliche Verkehre müssen  
539 alle von den Kommunen vorgegebenen sozialen und qualitativen Vorgaben einhalten;

- 540 • Vergabeverfahren, Verkehrs- und Handelsabkommen, die eine **Verankerung von Sozialstandards und**  
541 **ILO-Kernarbeitsnormen** sicherstellen, damit Qualitäts- statt Kostenwettbewerb Vorfahrt erhält;
- 542 • größte **Anstrengungen bei der Ausbildung und Qualifizierung** der Beschäftigten, um die neuen  
543 Kompetenzen zügig zu vermitteln und die Chancen der Digitalisierung in einer vernetzten  
544 Verkehrswirtschaft zu sichern. Nur so kann das Knowhow in Deutschland gehalten werden;
- 545 • verbindliche **gesetzliche Regelungen für Lenk- und Ruhezeiten** der Fahrzeugführer und eine  
546 angemessene personelle und technologische Ausstattung der Kontrollbehörden. Digitale  
547 Erfassungsgeräte müssen bis 2020 flächendeckend, bei Neufahrzeugen sofort verpflichtend sein;
- 548 • die Schaffung gesetzlicher Voraussetzungen für einen fairen und gerechten **Personalübergang bei**  
549 **Schiene und Bus**, der bundesweit und obligatorisch durchzuführen ist, zum Schutz von  
550 Beschäftigung und Sozialstandards bei Vergabeentscheidungen im gesamten ÖPNV.

## **C012: Ein ausgewogener Energiemix für eine erfolgreiche Energiewende**

Laufende Nummer: 045

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Sachsen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag C011
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

### **Ein ausgewogener Energiemix für eine erfolgreiche Energiewende**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 dass sich der DGB-Bundesvorstand weiterhin für eine Energiewende mit Vernunft, Augenmaß und sozialer
- 2 Balance einsetzt. Insbesondere geht es hierbei um die Frage der Braunkohle-Verstromung, die wir als
- 3 Brückentechnologie in der Energiewende sehen.
- 4 Folgende Punkte sind dabei von zentraler Bedeutung:
- 5 1. Klimaschutz und der Stopp der Erhöhung der Welttemperatur sind für die Menschheit zentrale
- 6 Ziele.
- 7 2. Dabei müssen wir die Konsequenzen für die Energieversorgung berücksichtigen. Zu beachten ist
- 8 selbstverständlich auch, welche Auswirkungen eine veränderte Klimapolitik auf die Menschen in
- 9 bestimmten Regionen (z.B. in der Lausitz) haben werden.
- 10 3. Der beschlossene Kompromiss zur Klimaschutzpolitik inklusive der so genannten
- 11 Kraftwerksreserve, führt schon zu erheblichen Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen in
- 12 den Kraftwerksbetrieben und im Braunkohletagebau. Dieser Kompromiss muss auch politisch
- 13 eingehalten werden und darf nicht durch neue Vorschläge in Frage gestellt werden.
- 14 4. Zuerst müssen die Fragen der Energieversorgung beantwortet werden und der daraus resultierende
- 15 Strukturwandel auf einen klaren Lösungsweg gebracht werden. Erst dann kann über ein Enddatum
- 16 der Braunkohleverstromung entschieden werden.
- 17 5. Die Menschen in den Revieren brauchen genau wie die Unternehmen, für die sie arbeiten,
- 18 Planungssicherheit. Das betrifft vor allen Dingen auch bereits genehmigte Abbaugelände und
- 19 Umsiedlungspläne.
- 20 6. Wir setzen uns für einen ausgewogenen Energiemix ein. Dieser beinhaltet neben den
- 21 konventionellen und fossilen Energieträgern, wie Kohle und Gas, Wasser-, Wind- und
- 22 Sonnenenergie. Hierbei sind jedoch auch die Verhältnisse in Deutschland mit oftmals wenig Wind
- 23 und wenig Sonne zu berücksichtigen.
- 24 7. Die technische Weiterentwicklung von Wasser-, Wind- und Sonnenenergie ist in jedem Fall und auf
- 25 allen Ebenen zu unterstützen. Insbesondere in der Elektromobilität können sich hierbei in
- 26 Zeiten von strukturellem Wandel neue Beschäftigungsfelder öffnen, die unbedingt
- 27 gewerkschaftlicher Organisation bedürfen. Das Gleiche gilt für die Forderungen nach einem
- 28 Ausbau der Gebäudedämmung, der sowohl der CO<sub>2</sub>-Reduzierung wie auch des Sparens von Energie
- 29 dient.

- 30 8. Wenn wir auf fossile Energieträger setzen, sind sowohl aufgrund der Arbeitsbedingungen wie auch  
31 aufgrund teilweise schwieriger politischer Lagen heimische Rohstoffe zu bevorzugen. Der  
32 Ausstieg aus der Steinkohle hat dazu geführt, dass wir nunmehr Steinkohle beispielsweise aus  
33 Kolumbien importieren müssen. Die dortigen Arbeitsbedingungen sind katastrophal und die CO2-  
34 Bilanz im Transport steht in keinem Verhältnis. Auch für einen Ausstieg aus der heimischen  
35 Braunkohle würde das gelten. Darüber hinaus bringt es uns nichts, wenn wir unsere Tagebaue und  
36 Kraftwerke schließen, um anschließend Braunkohlestrom aus Polen und Tschechien zu importieren.
- 37 9. In der Diskussion über die heimische Braunkohle ist auch weiterhin die Forschung über die  
38 stoffliche Verwertung der Braunkohle zu unterstützen. Hier sehen wir großes Potential – auch  
39 für zukünftige Arbeitsplätze.

## C013: Wohnungspolitik - Kurswechsel bei den Modernisierungskosten

Laufende Nummer: 054

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung als Material zu Antrag C011
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 1 - 2: Ersetzung

### Wohnungspolitik - Kurswechsel bei den Modernisierungskosten

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Die Investitionsumlage für energetische Sanierungen von Wohngebäuden ~~ist von 11 Prozent auf 8-~~
- 2 ~~Prozent~~ an die Mieter ist deutlich zu senken. Modernisierungskosten können bislang zeitlich unbegrenzt auf die
- 3 Mieter umgelegt werden. Dies ist zu begrenzen, wenn die Kosten für die Modernisierung abgegolten
- 4 sind.

### Begründung

Wohnen muss wieder bezahlbar werden.

Trotz der nachgewiesenen Unwirtschaftlichkeit der energetischen Sanierung für die Mieter, setzen große Immobiliengesellschaften auf die energetische Sanierung, da die entstandenen Investitionskosten in Höhe von 11 % auf die Mieter umgelegt werden können. Immobiliengesellschaften, die ihre Renditen durch Mieteinnahmen erzielen, dienen vornehmlich nur den Interessen der Anleger und nicht den Mietern.

Modernisierungskosten können bislang zeitlich unbegrenzt auf die Miete umgelegt werden.

Es ist nicht einzusehen, warum Mieter und Mieterinnen belastet werden, obwohl die Kosten für die erfolgten Modernisierungsmaßnahmen schon längst abgegolten sind. Die bisherige Regelung erhöht damit unangemessen auf Dauer die Mieten und ist ein lukratives Geschäft für die Immobiliengesellschaften.

Die vorgesehene Absenkung der Investitionsumlage von 11 % auf 8 % sollte schnellstens Gesetzeskraft erlangen, da diese die Mieter nicht so hoch belastet und damit eine eventuelle Verdrängung aus der Wohnung vermieden wird.

Abgesehen davon, dass diese Mieterhöhung für die Mieter ein Nachteil ist, hat diese in der Folge soziale, gesamtgesellschaftliche und volkswirtschaftliche Auswirkungen. Soziale Auswirkungen entstehen dadurch, dass viele Mieter damit zu Sozialfällen werden, mit der konkreten Bedrohung, sich ihren Wohnraum nicht mehr leisten zu können und ausziehen zu müssen.

Mehrausgaben für Miete belasten den Bürger, verringern den Wohlstand und beeinflussen die

Konjunktur, denn das Geld, das für Miete mehr zu zahlen ist, muss woanders eingespart werden. In den knappen Kassen vieler Normal- und Geringverdiener-Haushalte zählt jedoch bereits jetzt jeder Euro.

## C014: Forderung eines nachhaltigen Lebensmittelsystems

Laufende Nummer: 063

<b>Antragsteller_in:</b>	NGG
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 30 - 32: Streichung

### Forderung eines nachhaltigen Lebensmittelsystems

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Die Ernährungswirtschaft in Deutschland und Europa ist nach Umsatz und Anzahl der Beschäftigten eine  
2 der stärksten Branchen. Die schlechten Nachrichten im Bereich Lebensmittel und Ernährung belasten  
3 ihre Attraktivität jedoch stark: In Deutschland nimmt die Zahl der Übergewichtigen zu, sagt der DGE-  
4 Ernährungsbericht 2017 auf Basis des Mikrozensus. Lebensmittelkrisen wie der Fipronil-Skandal  
5 belasten das Vertrauen der Verbraucherinnen und Verbraucher in die industrielle Produktion von  
6 Lebensmitteln. Es gibt weiterhin hohe Quoten von Werkvertragsarbeit in der Fleischindustrie und  
7 Arbeitgeber, die den Mindestlohn umgehen.

8 Beim Thema Lebensmittelpolitik steht die Bundesregierung vor großen Herausforderungen. Das  
9 Lebensmittelsystem in Deutschland (und der EU) muss mit Blick auf eine gesündere und ausgewogenere  
10 Ernährung neu gestaltet werden. Ein Lebensmittelsystem beinhaltet im Allgemeinen Materialien,  
11 Prozesse und Infrastrukturen, die sich auf die Landwirtschaft, die Herstellung, den Einzelhandel,  
12 den Transport und den Verbrauch von Lebensmitteln beziehen. Eine ganzheitliche Betrachtung fördert  
13 nachhaltigere Produktionsweisen, aber auch Verbrauchermuster. Um nicht nachhaltigen Verbrauch zu  
14 bekämpfen, müssen das gesamte Ressourcensystem einschließlich der Fertigungsmethoden, des  
15 Nachfrageverhaltens und der Lieferketten betrachtet werden. Nachhaltige Ernährungsgewohnheiten  
16 generieren sich aus nachhaltigen Lebensmittelsystemen. Das heißt: Für Verbraucherinnen und  
17 Verbraucher muss es möglich sein, auf sichere und sozial nachhaltig produzierte Lebensmittel einfach  
18 zugreifen zu können.

19 Die Erwartungen der Verbraucherinnen und Verbraucher, Entwicklungen auf den Rohstoff- und  
20 Energiemärkten, ein hoher Altersdurchschnitt, neue Qualifikationsanforderungen und die Konzentration  
21 auf nationalen und internationalen Märkte verlangen, dass sich die industrielle Produktion von  
22 Nahrungsmitteln stärker am Leitbild der Nachhaltigkeit in all ihren Dimensionen ausrichtet.  
23 Verschiedene Politikbereiche und Ministerien (BMEL, BMJV, BMUB, BMG) befassen sich mit den Themen  
24 Lebensmittelproduktion, Landwirtschaft, Umwelt, Gesundheit, Verbraucherpolitik, Beschäftigung und  
25 ländliche Entwicklung. Um Alleingänge und nicht abgestimmte Vorgehensweisen wie bei der Glyphosat-  
26 Abstimmung zukünftig zu verhindern, braucht es einen integrierten Ansatz und eine enge Abstimmung  
27 zwischen den Ressorts beim Thema Lebensmittel und Ernährung.

28 Eine Studie des IMK der Hans-Böckler-Stiftung bescheinigt der Wirtschaftspolitik in Deutschland  
29 besonders bei der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit in den letzten Jahren nur geringe  
30 Fortschritte. ~~Zum Beispiel sind die Artenvielfalt und der Insektenbestand seit den 1970er Jahren~~

31 ~~deutlich zurückgegangen. Der im Glyphosat enthaltene Wirkstoff bedeutet ein Verlust an biologischer~~  
32 ~~Artenvielfalt und einen fortschreitenden Rückgang des Insektenbestandes.~~ Gefragt ist eine  
33 nachhaltige Wirtschaftspolitik, die Klima- und Umweltschutz ebenso einschließt wie  
34 Wirtschaftswachstum. Deutschland muss auch qualitativ wachsen können. Die Nahrungsmittelindustrie in  
35 Deutschland und Europa will Menschen mit guten und sicheren Lebensmitteln versorgen. Die Umwelt zu  
36 schonen sowie gute und sichere Arbeitsplätze zu erhalten sind dabei gleichberechtigte Ziele.

37 Die Säulen eines umfassenden Lebensmittelsystems sind:

- 38 • **Landwirtschaft** – Eine umfassende und wirkungsvolle nachhaltige Agrarpolitik.
- 39 • **Nachhaltige Verarbeitung** – Veränderte Produktrezepturen.
- 40 • **Ökonomie** – Gegen kurzfristige Billigstrategien, für konsequent nachhaltige Unternehmensführung.
- 41 • **Kreislaufwirtschaft** – Ressourceneffizienz, Rohstoff- und Lebensmittelverschwendung minimieren,  
42 Energieeffizienz.
- 43 • **Umweltschutz** – Böden, Biodiversität, Wasser- und Luftqualität.
- 44 • **Soziale Auswirkungen** – Beschäftigung, Werkvertragsarbeit fair gestalten, Einkommensverteilung,  
45 Anwendung Kriterien Guter Arbeit.
- 46 • **Nachhaltiger Lebensmittelverbrauch** – Ernährungsentscheidungen, die Gesundheit und Umwelt  
47 schützen.
- 48 • **Gesundheit/ Ernährung** – Lebensmittelsicherheit, ausgewogene Ernährung.
- 49 • **Bildung** – Ernährungsbildung durch Schulfach Ernährung, Wert von Lebensmitteln.
- 50 • **Handel** – Faire Handelspraktiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette

51 **Wir fordern** eine umfassende zeitgemäße Lebensmittelpolitik, die tragfähig, abgestimmt und inklusiv  
52 ist und die die produktive Verflechtung der unterschiedlichen Branchen in der  
53 Lebensmittelherstellung erhält und weiterentwickelt.

54 **Wir fordern** eine Lebensmittelpolitik, die ökologisch nachhaltig ist. Die sozial-ökologische  
55 Modernisierung der Lebensmittelwirtschaft muss im Einklang mit den Interessen der Verbraucherinnen  
56 und Verbrauchern sowie der Beschäftigten beteiligungsorientiert erfolgen.

57 **Wir fordern** die Bundesregierung auf, im Bereich Industrie- und Wirtschaftspolitik auch einen  
58 deutlichen Fokus auf Lebensmittelpolitik zu legen und eine bessere Abstimmung der zuständigen  
59 Ministerien zu gewährleisten.

60 Die Lebensmittelpolitik muss auf die Herstellung hochwertiger Lebensmittel durch Innovationen, gute  
61 Arbeit und hohe Qualifikation der Beschäftigten setzen. Lebensmittelerzeugung muss „besser statt  
62 billiger“ werden. Gute und ökologisch nachhaltig erzeugte Lebensmittel haben ihren Preis. Damit er  
63 für alle bezahlbar ist, brauchen wir für die Beschäftigten in allen Branchen eine deutliche  
64 Verbesserung der Einkommen.

## **C015: Nachhaltige und zukunftsfähige Verpackungen in der Getränkeindustrie stärken - Mehrwegquote stabilisieren und erhalten**

Laufende Nummer: 061

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

### **Nachhaltige und zukunftsfähige Verpackungen in der Getränkeindustrie stärken - Mehrwegquote stabilisieren und erhalten**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Wir fordern den DGB dazu auf, sich hinsichtlich einer Stärkung von Mehrweg politisch zu
- 2 positionieren, damit die Beschäftigten und die Umwelt nicht zu Verlierern der Entwicklung werden.
- 3 Der DGB wird aufgefordert zur Stärkung von Mehrweg die politische Diskussion hierzu voranzutreiben
- 4 und unter der Einbindung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, Umweltverbänden, Politikern
- 5 demokratischer Parteien sowie weiterer potentieller Bündnispartner/innen, die entsprechende
- 6 Gesetzesinitiative auf den Weg zu bringen. Folgende Punkte müssen hierbei beachtet werden:
- 7 Eine Kennzeichnungspflicht der Verpackungsarten bei Einweg oder Mehrweg.
- 8 Die Öffnung der Verkaufskanäle, auch der Discounter, sowohl bei Einweg als auch für Mehrweg.
- 9 Ein einheitliches Rücknahmesystem.
- 10 Es muss weiterhin eine verbindliche Mehrwegquote festgeschrieben werden.
- 11 Die Schaffung eines Anreizsystems für Mehrweggebinde, u.a. durch die Einführung einer Lenkungsabgabe
- 12 auf nicht nachhaltige Einwegverpackungen. Deren Erlöse sollen für die Stärkung und den Ausbau eines
- 13 zukunftsfähigen Mehrwegsystems eingesetzt werden. Dabei muss Ziel sein, die Vernichtung von
- 14 Arbeitsplätzen zu verhindern, indem insbesondere auch den mittelständischen Unternehmen eine
- 15 Überlebensperspektive geboten werden muss

### **Begründung**

#### **Strukturwandel:**

Mehrwegverpackungen verlieren immer weiter am Markt an Bedeutung. Verschiedenste Verkaufskanäle wie Discounter lassen Mehrweg erst gar nicht zu. Die dadurch entstehende Strukturveränderung in den Betrieben verursachen Beschäftigungseinbrüche.

Bestehende Mehrweggebinde sind eingespielte Systeme und ermöglichen einen schonenden Rohstoffeinsatz und eine geringere Belastung der Umwelt. Die gängigen Verfahren in der Lebensmittelwirtschaft zur Wiederverwendung von Mehrwegflaschen sind qualitätsgesichert und werden laufend verbessert.

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten ist daher auch nicht prinzipiell gegen Einwegverpackungen, aber allein schon aus ökologischen Gründen ist eine Stärkung der Mehrwegproduktion sinnvoll. Weshalb der Strukturwandel in der Getränkeindustrie kritisch und politisch auch im Interesse der Beschäftigten begleitet werden muss.

**Ziel:**

Dabei muss Ziel sein, die Vernichtung von Arbeitsplätzen zu verhindern, indem insbesondere auch den mittelständischen Unternehmen eine Überlebensperspektive geboten werden muss.

**Mehrweg stärken:**

Vor dem Hintergrund, dass der Mehrweganteil in der Getränkeindustrie in der Zeit von 2004 bis 2016 von ca. 66 % auf ca. 45 % gesunken ist, ist es wichtig die Bedeutung der Mehrwegverpackung in der Getränkeindustrie herauszuheben.

Ab dem 01.01.2019 soll das neue Verpackungsgesetz (Einweg/Mehrweg) in Kraft treten. Darin soll wieder eine Mehrwegquote festgeschrieben werden. Der Mehrweganteil soll mindestens bei 70 % liegen. Sanktionen, etwa für Hersteller oder Supermarktketten, sind aber auch weiterhin nicht geplant. Auch wird es keine extra Abgabe auf Einwegflaschen geben.

Kritisch bleibt aber auch, dass einen Großteil der Organisation eine neue „Zentrale Stelle“ übernimmt, die die Wirtschaft selbst organisiert und finanziert. Die Gewerkschaften werden dabei nicht berücksichtigt.

**Anreizsystem schaffen:**

Zur Stärkung der Mehrwegsysteme ist ein ökonomisches Anreizsystem notwendig. Ziel muss es sein, dass die Verwendung von Mehrwegverpackungen für Getränke wirtschaftliche Vorteile gegenüber Einweggebinden hat.

Das Pfandsystem für Einweggebinde zeigte auf dem Markt keine lenkende Wirkung, dennoch hat sich dieses System bewährt und muss beibehalten werden. Zur zusätzlichen Stärkung des Mehrwegsystems ist es unumgänglich, eine zusätzliche Verpackungssteuer oder Abgabe auf Einwegverpackungen einzuführen. Sollte hier nicht eingegriffen werden, sind Arbeitsplätze und Unternehmen die Mehrweg produzieren kurz- und mittelfristig stark gefährdet, gerade im ländlichen Raum, wo der größte Teil dieser Hersteller beheimatet ist.

## C016: Mehr Steuergerechtigkeit für eine solidarische und vielfältige Gesellschaft

Laufende Nummer: 098

Antragsteller_in:	DGB-Bundesvorstand
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

### Mehr Steuergerechtigkeit für eine solidarische und vielfältige Gesellschaft

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Das deutsche Steuerrecht ist mit vielen Ungerechtigkeiten behaftet. Gemessen an ihrer  
2 Leistungsfähigkeit tragen Superreiche, multinational tätige Konzerne und Topverdiener zu wenig zur  
3 Finanzierung unseres Gemeinwesens bei. Hingegen finanzieren die abhängig Beschäftigten über die  
4 direkten und indirekten Steuern den ganz überwiegenden Teil der Haushalte von Bund, Ländern und  
5 Kommunen. Dennoch fehlen den öffentlichen Haushalten – von der Bildungspolitik über die  
6 Bereitstellung einer leistungsfähigen Infrastruktur bis hin zur Aufrechterhaltung der öffentlichen  
7 Ordnung - die ausreichenden finanziellen Mittel, um dem berechtigten Anspruch an einen modernen und  
8 handlungsfähigen Staat gerecht werden zu können.

9 Auf Grundlage der Beschlüsse des 20. Parlaments der Arbeit haben der DGB und seine  
10 Mitgliedsgewerkschaften mit den Steuerpolitischen Eckpunkten zur Bundestagswahl 2017 gezeigt, wie  
11 eine verteilungsgerechtere Besteuerung gelingen und zugleich die Unterfinanzierung von öffentlicher  
12 Daseinsvorsorge und Infrastruktur beendet werden kann. Auch nach der Bundestagswahl haben unsere  
13 Alternativen nicht an Bedeutung verloren. Eine grundlegend gerechtere Lohn- und Einkommensteuer  
14 sowie eine wirksame Besteuerung großer Vermögen und Erbschaften ist weiterhin ebenso wenig in Sicht  
15 wie eine auskömmliche Finanzierung wichtiger öffentlicher Aufgaben. Der DGB und seine  
16 Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihre Ende 2016 verabschiedeten Steuerpolitischen Eckpunkte und  
17 werden die darin formulierten Forderungen in den kommenden Jahren weiterentwickeln und  
18 fortschreiben.

19

#### 20 **1. Für eine Besteuerung von Arbeits- und Kapitaleinkommen nach finanzieller** 21 **Leistungsfähigkeit**

22 Bei der **Einkommensteuer** muss der Grundfreibetrag kräftig erhöht werden, um Beschäftigte und Familien  
23 mit niedrigen Einkommen zu entlasten. Es muss mindestens ein realistisch ermitteltes Existenzminimum  
24 effektiv steuerfrei gestellt werden. Daran soll sich ein linearer Tarif mit einem deutlich erhöhten  
25 Spitzensteuersatz anschließen, der aber erst ab einem deutlich höheren Einkommen als heute einsetzt.  
26 Der gesonderte Reichensteuersatz, der heute erst oberhalb eines Einkommens von mehr als einer  
27 Viertelmillion Euro wirksam wird, läuft weitgehend ins Leere. Deshalb sollte dieser bereits ab der  
28 Hälfte des heutigen Betrages greifen.

29 Der DGB fordert, dass alle **Kapitaleinkünfte** personenbezogen den Finanzbehörden mitgeteilt und mit

30 dem persönlichen Einkommensteuersatz belegt werden. Die Abgeltungsteuer ist abzuschaffen. Dabei darf  
31 es weiter keine Spekulationsfrist geben und die Einschränkung der Verrechnungsmöglichkeit von  
32 Verlusten ist ebenso beizubehalten wie die pauschale Abgeltung von Werbungskostenabzug durch einen  
33 erhöhten Sparerfreibetrag.

34 Wir fordern die Abschaffung des bisherigen Kinderfreibetrags, der einkommensstarke Eltern  
35 überproportional begünstigt. Stattdessen soll das **Kindergeld** für alle deutlich erhöht werden.

36 Die bisherige **Entfernungspauschale** soll erhöht und zugleich zu einem Mobilitätsgeld umgestaltet  
37 werden, bei dem die Steuerpflichtigen unabhängig von Einkommen und Verkehrsmittel einen gleichen  
38 Betrag je Entfernungskilometer von der Steuerschuld abgezogen oder bei geringerer Steuerschuld als  
39 Zulage ausbezahlt bekommen.

40 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und  
41 Männern am Erwerbsleben ein. Zugleich müssen sich Frauen und Männer in gleichem Maße an der  
42 Familien- und Hausarbeit beteiligen können. Diesem Ziel wirkt das **Ehegattensplitting** entgegen, da es  
43 Ehen mit ungleich verteilten Einkommen fördert. Dadurch werden insbesondere Frauen und ihre  
44 Erwerbstätigkeit benachteiligt. Der Steuervorteil ist dabei umso größer, je höher das Einkommen ist  
45 und je ungleicher es zwischen den Ehepartnern verteilt ist. Zudem bekommen unverheiratete Paare mit  
46 Kindern und Alleinerziehende durch das Ehegattensplitting keinerlei Steuervorteile zugestanden  
47 (jedes dritte heute in Deutschland geborene Kind wird außerhalb einer Ehe geboren).

48 Wir setzen uns für das Auslaufen der steuerlichen Regelungen zum Ehegattensplitting ein, wie bereits  
49 2014 vom 20. Ordentlichen Bundeskongress beschlossen. Die mit dem Ehegattensplitting praktizierte  
50 Steuerlogik entspricht immer weniger den Lebens- und Arbeitsrealitäten von Familien und Paaren. Wir  
51 fordern deshalb bessere steuerliche Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von beiden  
52 Elternteilen und von Alleinerziehenden sowie die Förderung aller Familien mit Kindern. Die  
53 Erwerbstätigkeit von Müttern ebenso wie Vätern ist eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass  
54 Kinder unabhängig von der jeweiligen Familienkonstellation in wirtschaftlich stabilen Verhältnissen  
55 aufwachsen.

56 Die mit dem Ausstieg aus dem Ehegattensplitting entstehenden Steuernehreinnahmen sind vorrangig in  
57 eine gerechte Kinderförderung zu investieren, um Familien und insbesondere Alleinerziehende mit  
58 niedrigem Einkommen zu unterstützen und ganztägige Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder  
59 aller Altersgruppen auszubauen.

60 Die zwischen dem Bund und den Ländern vereinbarte Anschlussregelung an die bis 2019 gültigen  
61 föderalen Finanzbeziehungen ist kein Beitrag zur Herstellung gleicher Lebensverhältnisse und zur  
62 Verringerung regionaler Disparitäten. Zwar werden zunächst alle Bundesländer finanziell  
63 bessergestellt, aber nur fünf Flächenländer, darunter alle bisherigen Geberländer im  
64 Länderfinanzausgleich, profitieren überdurchschnittlich. Hinzu tritt, dass künftig die Bundesländer  
65 nur noch in geringem Umfang finanziell füreinander einstehen müssen. Damit steht der Bund künftig in  
66 deutlich größerer Pflicht, dem grundgesetzlichen Gebot zur Herstellung gleichwertiger  
67 Lebensverhältnisse nachzukommen. Um dieser Verantwortung gerecht werden zu können, ist der  
68 **Solidaritätszuschlag** auf die Einkommensteuer und die Körperschaftsteuer ein geeignetes und bewährtes  
69 Instrument, das sich zudem durch eine besonders stark an der finanziellen Leistungsfähigkeit  
70 ausgerichtete Erhebung auszeichnet. Deshalb lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine  
71 Abschaffung des Solidaritätszuschlages ab. Er muss über 2019 hinaus zur Förderung strukturschwacher

72 Regionen in Ost- und Westdeutschland weiter erhoben werden, ansonsten ungeschmälert in die  
73 Einkommensteuer und Körperschaftsteuer integriert werden.

74

75 **2. Für eine umgehungsfreie Besteuerung von Gewinnen, großen Vermögen und**  
76 **Spekulationsgeschäften**

77 Gemeinsam mit dem EGB unterstützen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Bemühungen der  
78 Europäischen Union, der OECD und der Vereinten Nationen, die Möglichkeiten international agierender  
79 Konzerne zur Verschiebung ihrer Gewinne in Niedrigsteuerländer und an Schattenfinanzplätze  
80 einzuschränken und letztlich zu beenden. Unternehmensgewinne müssen dort besteuert werden, wo sie  
81 entstehen, weil auch dort die Menschen ausgebildet und die Infrastrukturen bereitgestellt werden,  
82 die für eine erfolgreiche und innovative Volkswirtschaft unerlässlich sind.

83 Um dieses Ziel zu erreichen, sollten sich die Staatengemeinschaften auf eine einheitliche und  
84 ökonomisch sinnvolle Ermittlung der Besteuerungsgrundlagen einigen. Eine Verständigung auf eine nur  
85 schmale Bemessungsgrundlage als kleinsten gemeinsamen Nenner, die es einzelnen Staaten verbieten  
86 würde nach oben abzuweichen, lehnen wir hingegen ab. Es muss sichergestellt werden, dass alle Arten  
87 von Kapitaleinkommen vollständig der Besteuerung unterworfen werden. Doppelbesteuerungsabkommen und  
88 EU-Richtlinien sind so zu reformieren, dass dies erreicht werden kann. Nach Jahrzehnten eines  
89 schädlichen internationalen Wettlaufs um die niedrigsten Steuersätze für Unternehmen treten wir  
90 gemeinsam mit dem EGB dafür ein, dass der Steuersatz der **Körperschaftsteuer** mindestens 25 Prozent  
91 betragen muss. Wir fordern die Einführung einer **Quellensteuer**, die von den EU-Mitgliedstaaten auf  
92 alle Zahlungen von Zinsen, Dividenden und Lizenzgebühren in Niedrigsteuerländer erhoben werden kann,  
93 und zwar unabhängig davon, ob diese Länder auf der EU-Liste der kooperationsunwilligen Steuergebiete  
94 stehen. Gewinne können aber nicht nur durch niedrige Steuersätze, schmale Bemessungsgrundlagen und  
95 die Verschiebung in Niedrigsteuergebiete einer angemessenen Besteuerung entzogen werden. Auch die in  
96 Deutschland bestehende Möglichkeit, Verluste in voller Höhe und zeitlich unbegrenzt auf spätere  
97 Jahre zu verteilen, ist eine unverhältnismäßige, bisher legale Form der Steuervermeidung. Wir  
98 fordern die Bundesregierung auf, dem Beispiel vieler europäischer Staaten zu folgen und die  
99 Möglichkeit des unbegrenzten Verlustvortrages zu beschränken.

100 Die **Gewerbsteuer** soll durch die Einbeziehung einkommensstarker Selbstständiger und durch eine  
101 erweiterte Hinzurechnung von Zahlungen für Zinsen, Mieten, Pachten und Leasing-Raten zu einer  
102 Gemeindegewerbesteuer ausgebaut werden.

103 Wir bekräftigen die Positionen des DGB-Bundeskongresses aus den Jahren 2010 und 2014 zur Einführung  
104 einer **Finanztransaktionssteuer**. Trotz weit gediehener Verhandlungen zwischen mehreren  
105 Mitgliedstaaten der Europäischen Union, darunter auch Deutschland, steht die politische Entscheidung  
106 zur Einführung der Finanztransaktionssteuer immer noch aus, selbst ein vollständiges Scheitern ist  
107 nicht auszuschließen. Dieses fortwährende Verschleppen ist skandalös und unverantwortlich.

108 Wir wehren uns dagegen, dass Banken mit dem Verzicht auf eine Finanztransaktionssteuer erneut der  
109 rote Teppich ausgerollt werden soll. Wir fordern die Bundesregierung auf, sich mit Nachdruck für  
110 eine europäische abgestimmte Finanztransaktionssteuer einzusetzen, falls nötig aber auch zügig  
111 Schritte zur Einführung einer Finanztransaktionssteuer in Deutschland einzuleiten. Zur Vermeidung  
112 der Steuerumgehung sollte dazu auf den vorliegenden Vorschlag der Europäischen Kommission  
113 zurückgegriffen werden. Ähnlich der britischen Börsensteuer (stamp duty) und der deutschen

114 Grunderwerbsteuer muss die Rechtmäßigkeit des Erwerbs von Wertpapieren an die Entrichtung der Steuer  
115 gebunden werden.

116 Der DGB fordert eine **Vermögensteuer** auf Nettovermögen mit einem Freibetrag von einer Million Euro je  
117 Person und zusätzlicher Freistellung von Altersvorsorgevermögen. Die Privilegierung bestimmter  
118 Vermögensarten lehnt der DGB ab. Der Steuersatz soll ein Prozent im Jahr betragen und auf zwei  
119 Prozent bei Milliardenvermögen ansteigen. Vermögen von Kapitalgesellschaften und anderen  
120 juristischen Personen soll bei diesen und bei den Anteilseignerninnen und Anteilseignern jeweils mit  
121 dem halben Satz besteuert werden.

122 Die übermäßigen **Begünstigungen der Erbinnen und Erben oder Beschenkten** von großen  
123 Unternehmensvermögen – dazu zählen auch große Aktienanteile – sind abzuschaffen. Bei Nachweis von  
124 Zahlungsschwierigkeiten sind Stundungsregelungen hinreichend.

125

### 126 **3. Für eine handlungsfähige Steuerverwaltung**

127 Die Finanzverwaltungen müssen bedarfsgerecht mit Personal ausgestattet und die bundesweite  
128 Zusammenarbeit und IT-Vernetzung müssen verbessert werden. Der automatische internationale  
129 Informationsaustausch ist auszuweiten. Internationale Regelungen und veränderte  
130 Doppelbesteuerungsabkommen müssen Steuerflucht und -vermeidung bekämpfen. Kontrollen und  
131 Steuerstrafrecht sind zu verschärfen.

## **D001: Aufhebung des § 219a StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft)**

Laufende Nummer: 022

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	D - Weitere Politikfelder

### **Aufhebung des § 219a StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft)**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, sich bei politischen
- 2 Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern auf allen Ebenen für die Aufhebung des § 219a StGB
- 3 einzusetzen.

### **Begründung**

Ausgangspunkt für den vorliegenden Antrag ist der Fall der Allgemeinmedizinerin Kristina Hänel, die im November 2017 wegen Verstoßes gegen § 219a des Strafgesetzbuches zu einer Geldstrafe von 6.000 Euro verurteilt worden ist. Die Ärztin hatte mitgeteilt, dass sie Schwangerschaftsabbrüche vorzunehmen bereit ist.

Gemäß § 219a StGB – Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft – macht sich strafbar, wer öffentlich, in einer Versammlung oder durch Verbreiten von Schriften seines Vermögensvorteils wegen oder in grob anstößiger Weise eigene oder fremde Dienste zur Vornahme oder Förderung eines Schwangerschaftsabbruchs bewirbt. Damit soll verhindert werden, dass der Schwangerschaftsabbruch in der Öffentlichkeit als etwas „Normales“ dargestellt und kommerzialisiert wird. Der Strafrahmen des § 219a StGB beträgt Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

Das Werbeverbot für Schwangerschaftsabbrüche wurde 1933 im Reichsstrafgesetzbuch verankert. Von Abtreibungsgegnern wird es heute zunehmend genutzt, Frauenärztinnen und Frauenärzte anzuzeigen, die über Schwangerschaftsabbruch informieren und/oder mitteilen, dass sie Schwangerschaftsabbrüche vornehmen. Die Rechtsvorschrift des § 219a StGB widerspricht heutigen Vorstellungen von Informationsfreiheit und dem Recht auf informierte Entscheidung sowie der freien Arztwahl.

Schwangere sollen durch Informationen in die Lage versetzt werden, selbstständig zu entscheiden, wie und bei welcher Ärztin oder bei welchem Arzt sie einen Schwangerschaftsabbruch vornehmen lassen. Ärztinnen und Ärzte dürfen nicht sanktioniert werden, wenn sie sachlich mitteilen, dass sie bereit sind, Schwangerschaftsabbrüche vorzunehmen und sie damit ihrer Aufklärungspflicht gegenüber Patientinnen nachkommen. Berufswidrige Werbung – das heißt anpreisende, irreführende oder vergleichende Werbung – ist bereits im Berufsrecht der Ärztinnen und Ärzte

verboten.

Über Schwangerschaftsabbrüche, die unter den Voraussetzungen des § 218 ff. StGB straffrei sind, muss auch rechtmäßig informiert werden dürfen. § 219a StGB ist daher entbehrlich und kann aufgehoben werden.

## E001: Der Deutsche Gewerkschaftsbund muss der Feminisierung der Arbeitswelt gerecht werden!

Laufende Nummer: 021

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesfrauenausschuss
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung (Zeile 1-34) und Annahme als Material an den DGB-Bundesvorstand (Zeile 35-40)
<b>Sachgebiet:</b>	E - Organisationspolitik
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 1: Ersetzung Zeile 5: Ersetzung Zeile 11: Ersetzung Zeile 28 - 29: Ersetzung Zeile 35 - 40: Annahme als Material an den DGB-Bundesvorstand

### Der Deutsche Gewerkschaftsbund muss der Feminisierung der Arbeitswelt gerecht werden!

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Die Feminisierung ist einer der Megatrends in der Arbeitswelt: Die durchweg ganz überwiegend von Frauen erbrachten
- 2 (personenbezogenen) Dienstleistungen erfahren in Zeiten des demografischen Wandels (und der
- 3 Digitalisierung) einen enormen Bedeutungszuwachs. Die „stille Reserve“ am Arbeitsmarkt wird
- 4 angesichts des drohenden Fachkräftemangels zum umworbene Arbeitskräftepotenzial. Der demografische
- 5 Wandel wird auch in der zumeist noch männlich geprägten Mitgliederstruktur der Gewerkschaften erkennbar wirksam.
- 6 Vor diesem Hintergrund ist die Gewinnung neuer Kolleginnen eine existenzielle Herausforderung. Die
- 7 Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen
- 8 in Betrieben und Verwaltungen, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik gehören zu den zentralen
- 9 Zielen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der in ihm vereinigten Gewerkschaften.
- 10 Trotz des ausdrücklichen Bekenntnisses zum Gender-Mainstreaming als zentralem Handlungsprinzip wird
- 11 die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Vorhaben und Positionen derzeit noch immer fast ausschließlich von
- 12 Frauen innerhalb der satzungsgemäß verankerten Frauenstrukturen betrieben. Doch
- 13 Gleichstellungspolitik muss integraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit sein. Die dafür
- 14 notwendigen Prozesse, die dies auf allen Ebenen des DGB vorantreiben, sind institutionell
- 15 abzusichern.
- 16 Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, Frauen- und Gleichstellungspolitik auf allen
- 17 Organisationsebenen und in allen Fachpolitiken aktiv zu gestalten:
- 18 • **Gender-Mainstreaming ist in alle gewerkschaftlichen Vorhaben und (Entscheidungs-) Prozesse einzubeziehen.** Die systematische Integration der Geschlechterperspektive in die fachliche
- 19 Arbeit wird sichergestellt: Da sich die Lebenswirklichkeiten und die Interessen von Frauen und
- 20 Männern gravierend unterscheiden und institutionelle und gesetzliche Rahmenbedingungen sich für
- 21

22 Frauen und Männer unterschiedlich auswirken, werden bei der Entwicklung von Positionen und  
23 Forderungen deren Auswirkungen auf Frauen und Männer analysiert. Daraus muss sich in der  
24 fachpolitischen Arbeit (geschlechter-)differenziertes Denken und Handeln ableiten. Die  
25 Organisationsspitze bekennt sich zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming als Prozess, in den  
26 alle Entscheidungsträger/innen durch Informationsveranstaltungen, verpflichtende Trainings und  
27 regelmäßigen Austausch (z. B. im Rahmen der Führungskräfte-Qualifizierung, der regelmäßigen  
28 DGB-Frühjahrs- bzw. Herbst-Tagungen) eingebunden werden. ~~Eine eigene Arbeitseinheit wird mit-~~  
29 ~~der~~ Es werden klare Verantwortlichkeiten für Durchführung und Koordination dieser Prozesse  
beauftragt festgelegt.

- 30 • **Die Gleichstellung von Frauen und Männern im DGB ist sicherzustellen.** Zu diesem Zweck werden  
31 alle vier Jahre geschlechterdifferenzierte Organisationsanalysen (u. a. Personalwesen, Mandate)  
32 erstellt, die ein kontinuierliches Monitoring garantieren, aus dem der Handlungsbedarf auf  
33 allen Ebenen (insbesondere in Führungsfunktionen) abgeleitet wird. Durch abgestimmte Verfahren  
34 wird die Diskussion möglicher Zielvereinbarungen, deren Auswahl und Umsetzung gewährleistet.
- 35 • **Die Beteiligung des DGB-Bundesfrauenausschusses durch Verfahren gewährleisten.** Die Beteiligung  
36 des DGB-Bundesfrauenausschusses an allen gewerkschaftspolitischen Fragestellungen und  
37 Entscheidungen von frauen- und gleichstellungspolitischer Relevanz ist durch klar festzulegende  
38 Verfahren zu gewährleisten. Insbesondere bei der Besetzung externer Gremien, für die der DGB  
39 Entsendungs- bzw. Vorschlagsrechte hat, ist dieser in Personalfindung und Personalvorschläge  
40 einzubeziehen.

## **E002: DGB-Frauenquote für Haupt- und Ehrenamt in allen Ebenen**

Laufende Nummer: 081

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Material zu Antrag E001
<b>Sachgebiet:</b>	E - Organisationspolitik

### **DGB-Frauenquote für Haupt- und Ehrenamt in allen Ebenen**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Nur eine Beteiligung von Frauen in allen Ebenen ermöglicht eine gerechte Teilhabe von Männern und
- 2 Frauen in unserer Organisation und bei allen gesellschaftlichen und arbeitsrechtlichen Aspekten.
- 3 Ziel der Gesamtorganisation sollte es sein, Frauen auf allen gewerkschaftlichen Ebenen und in allen
- 4 Bereichen zu beteiligen. Daher werden die Gewerkschaften, die DGB-Führungskräfte und der/die DGB-
- 5 Bundesvorsitzende aufgefordert, intern und extern, bei Besetzung von Gremien, Ausschüssen,
- 6 Aufsichtsräten, Arbeitsagenturen, Kammern und Konferenzen, ehrenamtlichen Richter/innen und
- 7 Stellenausschreibungen dafür Sorge zu tragen, dass der Anteil der Frauen mindestens gemäß dem Anteil
- 8 der weiblichen Mitglieder entspricht. Eine transparente Darstellung der Entscheidungsprozesse bei
- 9 der Besetzung von Positionen ist dabei erforderlich.

### **Begründung**

Bei allen Themen muss die Perspektive von Frauen mitgedacht werden. Frauen müssen stärker in die Gremien integriert und Informationen geschlechtergerecht kommuniziert werden. Bei den Delegationen zu DGB-Gremien und Konferenzen muss darauf geachtet werden, dass der Anteil der Frauen mindestens ihrem jeweiligen Mitgliederanteil entspricht. Frauen sind in vielen Ebenen der Organisation unzureichend beteiligt. In den örtlichen Gremien sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Somit werden viele Themen aus dem ausschließlich männlichen Blickwinkel betrachtet. Auch auf Veranstaltungen und Konferenzen sind Frauen oft in der Unterzahl. In der Kommunikation nach Außen und Innen wird nicht durchgehend auf die Perspektive von Frauen geachtet. Frauenpolitische Elemente in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit sind nicht stark ausgeprägt. Die Teilnahme von Kolleginnen an regionalen und zentralen Seminaren muss verbessert werden. Das Bildungsprogramm muss um Angebote zu frauenpolitischen Themen und Geschlechtergerechtigkeit erweitert werden. Bei der Benennung der Delegierten für Konferenzen und Stadt- und Kreisverbände müssen die zuständigen Hauptamtlichen vor Ort das starke Interesse kommunizieren und dazu motivieren, auch ausreichend Kolleginnen zu entsenden.

## **E003: Kräfte bündeln – Interessen noch besser vertreten**

Laufende Nummer: 089

<b>Antragsteller_in:</b>	EVG
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Material an den DGB-Bundesvorstand
<b>Sachgebiet:</b>	E - Organisationspolitik

### **Kräfte bündeln – Interessen noch besser vertreten**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der Deutsche Gewerkschaftsbund wird Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-
- 2 Organisationen (BAGSO).

### **Begründung**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund vertritt die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Um die Interessen und Forderungen seiner Mitglieder durchzusetzen, ist der DGB in der Vergangenheit immer wieder Netzwerken und Initiativen beigetreten.

Die Gewerkschaftsmitgliedschaft endet nicht mit dem Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben. Bereits heute liegt der Anteil der Seniorinnen und Senioren innerhalb des DGB bei über 20 Prozent. Sie engagieren sich ehrenamtlich in der Gewerkschaftsbewegung. Es ist daher an der Zeit, dass der DGB dem größten Verband für seniorenpolitische Interessen, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO), beiträgt.

Unter dem Dach der BAGSO haben sich über 100 Verbände mit vielen Millionen älteren Menschen zusammengeschlossen. Die BAGSO vertritt überparteilich deren Interessen gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und dringt dabei auf generationenübergreifende Lösungen.

Bereits fünf der acht Mitgliedsgewerkschaften im DGB sind stimmberechtigte Mitglieder innerhalb der Bundesarbeitsgemeinschaft. Sie vertreten in Arbeitsgruppen und Fachkommissionen die gewerkschaftlichen Positionen. Bislang fehlt jedoch eine einheitliche Positionierung der DGB-Gewerkschaften innerhalb dieser Gremien. Dies kann nur der DGB als Dachverband garantieren.

Der Mitgliedsbeitrag für den DGB würde sich nach aktueller Beitragsordnung gem. § 6 (2) der Satzung auf 820 Euro jährlich belaufen.

## **E004: Gründung eines LSBTIQ-Bundesarbeitskreises beim DGB**

Laufende Nummer: 005

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bezirk Nord
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Material an den DGB-Bundesvorstand
<b>Sachgebiet:</b>	E - Organisationspolitik

### **Gründung eines LSBTIQ-Bundesarbeitskreises beim DGB**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB soll seine Antidiskriminierungsarbeit insgesamt stärken. In diesem Zusammenhang sollen auch
- 2 verlässliche Strukturen für den Bereich LSBTIQ (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender,
- 3 Intersexuelle, Queer) aufgebaut werden. Dazu gehört die Gründung eines DGB-Bundesarbeitskreises
- 4 LSBTIQ.
- 5 Der Arbeitskreis soll gewährleisten, dass die Bedürfnisse von LSBTIQ in der Arbeit des DGB als
- 6 gewerkschaftliche Querschnittsaufgabe Berücksichtigung finden. Hierzu sind ein regelmäßiger
- 7 Austausch und die Entwicklung von gemeinsamen Handlungskonzepten notwendig.

### **Begründung**

LSBTIQ sind in unserer Gesellschaft und auch der Arbeitswelt immer noch von Diskriminierung betroffen. Jede zweite lesbische Kollegin und jeder zweite schwule Kollege berichtet von Diskriminierungserfahrungen aufgrund der eigenen sexuellen Identität. Aus Angst vor Stigmatisierung und Diskriminierung verschweigen die Beschäftigten oft ihre sexuelle Orientierung sowie eventuell daraus resultierende Benachteiligung.

Der DGB setzt sich für die Rechte aller Arbeitnehmenden ein – unabhängig ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen Identität, Abstammung, Herkunft, einer möglichen Behinderung, ihres Glaubens oder ihrer religiösen oder politischen Anschauungen. Deshalb tritt der DGB dafür ein, dass jegliche Ausgrenzung aufgrund der sexuellen Identität beendet wird. Hierzu müssen Präventionsmaßnahmen sowie Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen entwickelt werden.

Bei der Interessenvertretung von LSBTIQ handelt es sich um eine gewerkschaftliche Querschnittsaufgabe. Es müssen deshalb Möglichkeiten des Austauschs und der Vernetzung geschaffen werden. Dies soll durch die Gründung eines Arbeitskreises LSBTIQ auf Bundesebene gewährleistet werden.

## S001: Repräsentanz von Frauen in Wahlämtern des DGB

Laufende Nummer: 085

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesvorstand
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	S - Satzungsanträge

### Repräsentanz von Frauen in Wahlämtern des DGB

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 **Die Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Stand Mai 2014) wird wie folgt geändert:**

2 **1. In § 2 Ziffer 3 wird ein neuer Punkt c mit folgendem Wortlaut eingefügt:**

3 „c) in der Gleichstellungs- und Frauenpolitik und in der Frauenarbeit:

4 • die Vertretung der Interessen der Frauen in allen Bereichen der politischen Aufgaben des Bundes  
5 mit dem Ziel der Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe  
6 von Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft;

7 • Gemäß dieser Zielsetzung hat bei allen hauptamtlichen Wahlämtern der DGB-Satzung,  
8 einschließlich der Regionsgeschäftsführer/innen, der Frauenanteil auf der jeweiligen Wahlebene  
9 mindestens dem Anteil aller weiblichen Gewerkschaftsmitglieder zu entsprechen. Näheres regelt  
10 eine Richtlinie.

11 • In den Gremien und Delegationen, in denen der DGB die Benennungskompetenz bzw.  
12 Einflussmöglichkeiten hat, sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der  
13 Mitgliedschaft in Mandaten vertreten sein.“

14 **2. In § 2 Ziffer 3 wird der bisherige Punkt f gestrichen.**

15 **3. In § 2 Ziffer 3 werden die bisherigen Punkte c bis e zu den Punkten d bis f.**

16 **4. In § 9 Ziffer 5 g wird folgender Halbsatz eingefügt:**

17 „unter Berücksichtigung des Frauenanteils gemäß § 2 Ziffer 3 c“

18 § 9 Ziffer 5 g lautet dann wie folgt:

19 „den Bezirkskonferenzen unter Berücksichtigung des Frauenanteils gemäß § 2 Ziffer 3 c Vorschläge für  
20 die Wahl der bzw. des Bezirksvorsitzenden und der bzw. des stellvertretenden Bezirksvorsitzenden zu  
21 unterbreiten;“

22 **5. In § 9 Ziffer 5 h wird in Satz 2 („Die Bestätigung kann versagt werden, wenn [...]**  
23 **erfordert.“) folgender Halbsatz eingefügt:**

- 24 „oder der Frauenanteil gemäß § 2 Ziffer 3 c nicht eingehalten wurde“.
- 25 § 9 Ziffer 5 h Satz 2 lautet dann wie folgt:
- 26 „Die Bestätigung kann versagt werden, wenn ein gewerkschaftspolitischer oder ein in der Person
- 27 liegender Grund es erfordert **oder der Frauenanteil gemäß § 2 Ziffer 3 c nicht eingehalten wurde.**“

## Begründung

Der DGB-Bundeskongress hat mit Begleitbeschluss zur Satzungsreform 2010 den DGB dazu verpflichtet, „gemäß dem Anspruch der Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern bei allen Wahlmandaten von Organen der DGB-Satzung, einschließlich der Regionsgeschäftsführer/innen, [...] darauf hinzuwirken, dass diese auf der jeweiligen Wahlebene dem Anteil aller weiblichen Gewerkschaftsmitglieder entsprechen.“ (K001/19.OBK)

Die Satzungsergänzung hat zum Ziel, die bestehende Beschlusslage des Bundeskongresses aus 2010 (Begleitbeschluss zur Satzungsreform) in die aktuell gültige Satzung des DGB zu übertragen. Die derzeit gültige DGB-Satzung enthält keine entsprechende verbindliche Regelung. Die Vorgabe des Bundeskongresses zur Besetzung von Wahlämtern auf Bundes- und Bezirksebene sowie in den Regionen in die DGB-Satzung zu übertragen, ist ein wichtiger Schritt, die Verbindlichkeit des Ziels zu stärken und die Repräsentanz von Frauen und Männern in Organen und Gremien sicherzustellen.

Der DGB bekräftigt zudem seine politische Glaubwürdigkeit bei seinen politischen Forderungen nach einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft, wenn Frauen in seinen eigenen Spitzenfunktionen künftig ebenfalls entsprechend repräsentiert sind.

## Satzungsregelung

Die Neufassung in § 2 „Grundsätze, Ziele und Aufgaben des Bundes“ unter Ziffer 3 c (neu) bildet die rechtsverbindliche Grundlage für sämtliche Regelungen der Satzung in diesem Zusammenhang, die insbesondere konkret Wahlmandate und Gremien betreffen. Die Neuregelung in § 2 ist allgemeingültig für alle weiteren Regelungen und ausreichend konkret in ihren Vorgaben zur Umsetzung.

Detailregelungen und Einzelspezifizierungen in einzelnen Satzungsnormen bedarf es darüber hinaus nicht.

## Richtlinie

Bei einer neuen Satzungsvorgabe geht es nicht nur um die Quotierung von Gremien. Ziel ist vielmehr, die ihrem Mitgliederanteil entsprechende Repräsentanz von Männern und Frauen in der Gesamtschau der Wahlmandate auf der jeweiligen Ebene zu gewährleisten – auch wenn sie von

unterschiedlichen Organen gewählt werden. Dazu bedarf es eines Aushandlungsprozesses auf der jeweiligen Ebene, der von der darüber liegenden Ebene gesteuert werden muss und im Ergebnis deren Zustimmung benötigt. Das dazu notwendige Verfahren kann im Detail nicht in der Satzung festgeschrieben werden, sondern muss Gegenstand von Ausführungsbestimmungen in Form einer Richtlinie sein. Sie muss u.a. festlegen

- welche Zielvorgabe für welche Wahlämter konkret gilt;
- wer zu welchem Stichtag den zu beachtenden Anteil weiblicher Mitglieder festlegt;
- welche Gremien die Verantwortung für das *Vorschlagsverfahren* haben;
- welche Verfahrensschritte und welche Fristen einzuhalten sind;
- welche Sanktionsmechanismen ggf. angewandt werden;
- ob es in Ausnahmen Härtefallregelungen gibt;
- dass die Einhaltung der Vorgaben regelmäßig evaluiert wird.

## **S002: Übertragung des geltenden Vereinsrechts zur Vorstandsvergütung in die DGB-Satzung**

Laufende Nummer: 087

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesvorstand
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	S - Satzungsanträge

### **Übertragung des geltenden Vereinsrechts zur Vorstandsvergütung in die DGB-Satzung**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Die Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Stand Mai 2014) wird in § 9 Nr. 3 wie folgt ergänzt:
- 2 1. Die Regelung in § 9 Nr. 3 wird zu § 9 Nr. 3 a.
- 3 2. Eingefügt wird in § 9 eine neue Nr. 3 b mit folgendem Inhalt:
- 4 "Die Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes sind hauptamtlich tätig. Ihnen ist für ihre
- 5 Tätigkeit eine Vergütung zu zahlen."

### **Begründung**

Die empfohlene Satzungsänderung vollzieht die geltenden gesetzlichen Regelungen im Vereinsrecht über die Vergütungen von Vereinsvorständen für die DGB-Satzung nach.

Auf der Grundlage des Ehrenamtsstärkungsgesetzes vom 21. März 2013 (BGBl. 2013 I, S. 556) trat am 1. Januar 2015 eine Regelung in § 27 Absatz 3 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Kraft, wonach die Mitglieder eines Vereinsvorstandes grundsätzlich unentgeltlich tätig sind, es sei denn, die Satzung trifft eine hiervon abweichende Regelung. Die Satzung muss in diesem Punkt eindeutig sein.

Die DGB-Satzung wird in der Vergütungsregelung für die Mitglieder des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes der geltenden Rechtslage angepasst, um Rechtssicherheit und Rechtsklarheit herzustellen.

## S003: Wir sind dabei – Seniorinnen und Senioren innerhalb des DGB

Laufende Nummer: 086

<b>Antragsteller_in:</b>	EVG
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Ablehnung
<b>Sachgebiet:</b>	S - Satzungsanträge

### Wir sind dabei – Seniorinnen und Senioren innerhalb des DGB

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 DGB Satzung § 2, 3. Aufgaben

2 Die Personengruppen Frauen und Jugend sind bislang wie folgt berücksichtigt:

3

4 f) in der Gleichstellungs- und Frauenpolitik und in der Frauenarbeit:

5 • die Vertretung der Interessen der Frauen in allen Bereichen der politischen Aufgaben des Bundes  
6 (mit dem Ziel der Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten  
7 Teilhabe von Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft);

8 • dabei sollen Frauen in den Gremien und Delegationen, in denen der DGB die Benennungskompetenz  
9 bzw. Einflussmöglichkeiten hat, mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft in  
10 Mandaten vertreten sein;

11 g) in der Jugendpolitik und Jugendarbeit:

12 • die Vertretung der Interessen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen;

13 • die Förderung der DGB-Jugend als Teil des Deutschen Gewerkschaftsbundes und zugleich  
14 eigenständiger Jugendverband;

15 • die Festlegung von Entscheidungsstrukturen der DGB-Jugend in eigenen Richtlinien;

16

17 **Hinzugefügt wird neu:**

18 *h) in der Seniorenpolitik:*

19 • *die Vertretung der Interessen der Seniorinnen und Senioren in allen Bereichen der politischen*  
20 *Aufgaben des Bundes mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Senioren;*

21

22 • *bisherige Buchstaben h und i werden i und j*

## **Begründung**

Erfolgt mündlich

## **S004: Änderung der DGB-Satzung – satzungsrechtliche Gleichstellung der Seniorinnen und Senioren mit den Personengruppen Frauen und Jugend**

Laufende Nummer: 024

<b>Antragsteller_in:</b>	GdP
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Ablehnung
<b>Sachgebiet:</b>	S - Satzungsanträge

### **Änderung der DGB-Satzung – satzungsrechtliche Gleichstellung der Seniorinnen und Senioren mit den Personengruppen Frauen und Jugend**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Änderung der DGB-Satzung – satzungsrechtliche Gleichstellung Seniorinnen und Senioren mit
- 2 Personengruppen Frauen und Jugend. Durch Satzungsänderung ist den Seniorinnen und Senioren im DGB
- 3 der gleiche satzungsrechtliche Status und das gleiche Beteiligungsrecht wie den Gruppen Frauen und
- 4 Jugend auf allen Ebenen des DGB zu gewähren. Dazu sind auf allen Organisationsebenen des DGB
- 5 Seniorenausschüsse zu bilden. Ferner sind den Seniorenausschüssen entsprechende Antragsrechte, wie
- 6 bei der Jugend und bei den Frauen, einzuräumen.

### **Begründung**

Der DGB als Zusammenschluss seiner Mitgliedsgewerkschaften spiegelt die Organisationsstruktur der Mitgliedsorganisationen wieder. Dazu gehören auch die 1,5 Millionen in den Mitgliedsgewerkschaften organisierten Seniorinnen und Senioren, die entsprechend ihres Anteils im DGB auf allen DGB-Ebenen in Organen und Delegationen, Gremien und Funktion vertreten sein müssen! Die Forderung nach mehr politischer Mitbestimmung der Seniorinnen und Senioren gehört wieder auf die Tagesordnung. Und zwar nach echter Mitbestimmung, nicht nur nach eventueller und nach Anhörungs- und Beratungsrechten.

Ohne die vielen Aktivitäten der Seniorinnen und Senioren in den Gewerkschaften wäre es um die gewerkschaftliche Kampagnenfähigkeit schlecht bestellt. Das Rentenniveau der heutigen Rentnergeneration wird weiter abgesenkt. Die künftigen Seniorinnen und Senioren sollen mit noch niedrigen Renten und Pensionen auskommen. Der DGB muss die Erfahrungen und Engagement der Seniorinnen und Senioren für die anstehenden Aufgaben, die aus dem demografischen Wandel erwachsen, nutzen.

In zwei Stadtstaaten und zwei Bundesländern haben die Seniorinnen und Senioren durch die Seniorenmitwirkungsgesetze die Möglichkeit, über Landesseniorenvertretungen und Landesseniorenbeiräte Einfluss auf die jeweiligen politischen Gremien (Senat und Landesregierungen) bei der Gestaltung, Umsetzung und Weiterentwicklung von Programmen zur Seniorenpolitik des Landes Einfluss zu nehmen. Diese Möglichkeit der Mitbestimmung und Einflussnahme der Seniorinnen und Senioren auf den DGB-Ebenen ist auch hier zu gewährleisten. Die bisherige Benachteiligung der Seniorinnen und Senioren in den DGB-Gremien ist eine Diskriminierung, deren Bekämpfung ständige Aufgabe der Gewerkschaftsbewegung ist.