A 001
Lfd.-Nr. 1051

DGB-Bundesvorstand

Für eine Neue Ordnung der Arbeit

Beschluss des DGB-Bundeskongresses:
Annahme in geänderter Fassung

I. Leitbild Gute Arbeit

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für ein Leitbild „Gute Arbeit" und eine zukunftsfähige Arbeitsgesellschaft ein. Das ist der Gegenentwurf zu einer jahrzehntelangen Deregulierungs- und Flexibilisierungsstrategie auf Kosten der arbeitenden Menschen.

Gute Arbeit ist und bleibt eine wichtige Voraussetzung für die Selbstverwirklichung der Menschen und für ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Jeder Mensch hat das Recht auf ein Einkommen aus Arbeit, das ihm ein Leben in Würde ermöglicht. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen sichere Arbeitsplätze mit Entwicklungsperspektiven und ein festes Einkommen, das zumindest den Lebensunterhalt gewährleistet. Nur so können sie ihr Leben frei planen und gestalten. Zu Guter Arbeit gehören auch die Anerkennung von Leistung und ein respektvoller Umgang miteinander, persönliche Entwicklungschancen für jeden Einzelnen und jede Einzelne und gute Qualifizierungsangebote.

Gute Arbeit ist selbst- und mitbestimmt. Die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen mitzugestalten und über zentrale Fragen des Arbeitslebens selbst mitzubestimmen ist das Recht arbeitender Menschen. Den Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Betriebs- und Personalräte verfügen über die notwendigen Kompetenzen, um die betriebliche Arbeitswelt zu gestalten. Mitbestimmte Aufsichtsräte stehen für eine langfristige und nachhaltige Unternehmenspolitik.

Gute Arbeit ist gleichermaßen auf die Interessen von Frauen und Männern ausgerichtet und planbar. Sie muss gleichberechtigte Teilhabe und gesellschaftliches Engagement ermöglichen. Und sie muss – gerade vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung – alters- und alternsgerecht ausgestaltet sein. Sie muss den Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben gerecht werden.

Gute Arbeit muss die unterschiedlichen Lebensphasen arbeitender Menschen berücksichtigen: jungen Menschen bietet sie Perspektiven, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familien die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Pflege, älte-

ren Beschäftigten ermöglicht sie einen gesunden Übergang in den Ruhestand.

Gute Arbeit ist eine Voraussetzung für Innovationen und damit auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Die Strategie einer zukunftsfähigen Entwicklung Deutschlands heißt „besser statt billiger" und verknüpft Wachstum, Beschäftigung, Wohlstand und Nachhaltigkeit miteinander. Mit einer Billiglohnstrategie wird dies nicht gelingen, sondern nur mit mehr Investitionen in Menschen und Bildung. Niedriglöhne, Werkverträge und Leiharbeit, Minijobs und weitere prekäre Beschäftigung verhindern ebenso wie entgrenzte Arbeitszeiten und psychischer Stress am Arbeitsplatz mehr Lebensqualität und höheren allgemeinen Wohlstand.

II. Gute Arbeit braucht einen stabilen gesetzlichen Rahmen

Flexibilisierung, Deregulierung und die Absenkung sozialer Standards haben den Arbeitsmarkt gespalten. Prekäre und niedrig entlohnte Jobs verdrängen sichere und gut bezahlte Arbeit. Die staatliche Förderung der „working poor" ist Ausdruck einer neoliberalen sozialfeindlichen Politik. Die Gesellschaft subventioniert damit dauerhaft nicht bedarfsdeckende Arbeitsentgelte während die Kapitaleigner die Maximalrenditen verdienen.

Für diese Entwicklungen sind politische Entscheidungen genauso verantwortlich wie Arbeitgeberstrategien und die Verbandsflucht vieler Arbeitgeber.

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften fordern von der Politik, zügig einen gesetzlichen Rahmen zu schaffen,

- der die Tarifautonomie und die Tarifbindung stärkt,
- das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen umgehend reformiert,
- das Unterlaufen von Tarifverträgen durch den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen strukturell unterbindet,
- das Arbeitnehmerentsendegesetz auf alle Branchen ausweitet,
- prekäre Beschäftigung und Niedriglöhne durch einen bundesweiten flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro in der Stunde eindämmt.

1. Tarifautonomie sichern

Seit Mitte der 90er Jahre bis heute ist die Tarifbindung in Deutschland erheblich und kontinuierlich zurückgegangen. Waren noch 1996 an die 70 Prozent der Betriebe in

Westdeutschland und 56 Prozent in Ostdeutschland tariflich über einen Branchentarifvertrag gebunden, lag der Anteil zehn Jahre später nur noch bei 57 Prozent in Westdeutschland und 41 Prozent in Ostdeutschland. Mittlerweile sind es nur noch 53 bzw. 37 Prozent der Betriebe. Die Tarifbindung ist ein entscheidender Faktor in der Begrenzung von Niedriglohnjobs und prekärer Beschäftigung.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen das Bekenntnis der Großen Koalition zu Tarifautonomie, Tarifeinheit und Sozialpartnerschaft. Sie werden durch gestärkte Flächentarifverträge auch im Öffentlichen Dienst und erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (u. a. durch Wegfall des 50-Prozent-Quorums bei gleichzeitiger Präzisierung des öffentlichen Interesses sowie Wegfall des faktischen Vetorechts der Arbeitgeberseite) gefördert. Die Bundesregierung ist aufgefordert, dieses Vorhaben schnell zu realisieren.

Unverzichtbar zur Tarifautonomie gehört die Verbindlichkeit und Unabdingbarkeit tarifvertraglicher Regelungen. Tarifflucht durch den Austritt aus einem Arbeitgeberverband oder den Wechsel zu einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT) übt zusätzlichen Druck auf das System der Tarifautonomie aus.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich daher dafür ein,

- dass die Nachbindungswirkung von Tarifverträgen nach Tarifflucht des Arbeitgebers unbefristet bis zum Ablauf des Tarifvertrages fortbestehen muss,
- dass die unbefristete Nachwirkung von Tarifverträgen nicht durch einzelvertragliche Vereinbarungen vor Eintritt der Nachwirkung ausgehöhlt werden darf.
- Solange die Rechtsprechung diese OT-Mitgliedschaft für zulässig erachtet, ist zumindest der kurzfristige Austritt oder Wechsel zu unterbinden, indem erhöhte Anforderungen an die satzungsrechtliche Ausgestaltung gestellt werden und Mitteilungspflichten hierüber verschärft werden.

Zur Sicherung der Tarifautonomie gehört, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber in allen Branchen das uneingeschränkte Recht haben, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen tarifvertraglich zu regeln. Daher muss endlich die Tarifsperre aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz gestrichen werden, die derzeit die tarifvertragliche Regelung der Befristung von Arbeitsverträgen mit Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausschließt.

Für die Gewerkschaften hat der Grundsatz der Tarifeinheit einen hohen Stellenwert für die Gewährleistung einer solidarischen und einheitlichen Interessenvertretung aller Beschäftigten in den Betrieben und Dienststellen. Tarifeinheit begrenzt die Konkurrenz, sichert die Durchsetzungsfähigkeit der Belegschaften und fördert die Akzeptanz der Tarifautonomie. Eine fortschreitende tarifliche Zersplitterung wäre fatal, weil den Schwächeren die Solidarität der Stärkeren verweigert würde. Grundsatz der Tarifpolitik muss die einheitliche Vertretung aller Beschäftigten in Betrieb und Dienststelle sein. ~~Der DGB und seine Gewerkschaften lehnen aber eine gesetzliche Regulierung des Streikrechts grundsätzlich ab.~~ **Der DGB und seine Gewerkschaften lehnen jegliche Eingriffe in die bestehenden Regelungen ab, die das Streikrecht oder die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie beeinträchtigen.**

Zur Stärkung der Tarifautonomie gehört auch, Arbeitskampfmaßnahmen als grundgesetzlich garantiertes Freiheitsrecht aus Artikel 9 Absatz 3 GG nicht einzuschränken.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,

- die Einschränkungen des Streikrechts durch die sog. kalte Aussperrung durch Verweigerung von Kurzarbeitergeld bei Fernwirkungen eines Streiks (§ 160 Abs. 3 SGB III) zurückzunehmen.
- das Streikrecht als Menschenrecht im Sinne der Europäischen Menschenrechtskonvention auch für Beamtinnen und Beamte anzuerkennen – so wie es das Übereinkommen 151 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorsieht. Auch der Bereich der Polizei darf nicht durch eine innerstaatliche Gesetzgebung ausgenommen werden.

Der DGB und seine Gewerkschaften respektieren das Selbstverwaltungsrecht der Religionsgesellschaften und weltanschaulichen Vereinigungen, das sich aus Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung ergibt. Das Selbstordnungs- und -verwaltungsrecht der Religionsgemeinschaften und damit auch der Kirchen und ihrer Einrichtungen in Caritas und Diakonie findet seine Schranke in den Grundrechten. Soweit die Kirchen und ihre Einrichtungen in Caritas und Diakonie Arbeitgeber sind, muss die Grenze ihres Selbstordnungs- und -verwaltungsrechts als Arbeitgeber deshalb von den Grundrechten ihrer Beschäftigten her bestimmt werden und nicht umgekehrt, denn Beschäftigtenrechte sind nicht teilbar. Das Streikrecht ist elementares

Grundrecht aller Arbeitnehmer/-innen und muss deshalb auch im kirchlichen Bereich gelten (ausgenommen ist der Verkündungsbereich).

Einige Arbeitgeber haben in den letzten Jahren wiederholt versucht, das Versammlungsrecht zu missbrauchen und Druck auf legale Arbeitskämpfe auszuüben, indem Akteure von Streiks und Streikkundgebungen wegen angeblicher Verstöße gegen das Versammlungsrecht angezeigt wurden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern von der Politik

- klarzustellen, dass die Regelungen des Versammlungsrechts keine Anwendung auf Arbeitskampfmaßnahmen finden und
- eine gesetzliche Arbeitskampfklausel in den Versammlungsgesetzen der Länder zu normieren.

2. Einen bundesweiten, flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn durchsetzen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen in der Vereinbarung der Koalition zur Einführung eines bundesweiten flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 die Stunde ab dem 1.1.2015 einen Durchbruch und erwarten, dass sich die Übergangsregelungen auf repräsentative und für allgemeinverbindlich erklärte Flächentarifverträge in den Branchen beschränken, die europafest sind. Eine Koppelung an Werkvertragsunternehmen oder entsandte Beschäftigte aus dem EU-Ausland darf nicht zum Unterlaufen des gesetzlichen Mindestlohns führen.

Bei der Umsetzung fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften von der Politik:

- Es ist zeitnah ein regelmäßig steigender, bundesweit flächendeckender, gesetzlicher Mindestlohn einzuführen.
- Der Mindestlohn darf nicht durch niedrigere arbeitsvertragliche oder tarifliche Entgelte oder niedrigere tarifgestützte Branchenmindestlöhne verdrängt, sondern nur durch für Arbeitnehmer/innen höhere Entgelte überschritten werden.
- Der Mindestlohn von mindestens 8,50 € pro Stunde ist durch Gesetz festzulegen. Die Mindestlohnkommission sollte mit Inkrafttreten des Gesetzes unverzüglich ihre Arbeit aufnehmen und eine erste Anpassung nach oben sollte schon im Jahr 2016 erfolgen. Für die regelmäßige Erhöhung des Mindestlohnes unterbreitet die Kommission bestehend aus jeweils drei Vertretern der Arbeitgeberseite und der Gewerkschaftsseite einen Vorschlag. Zu dieser Vertretung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite

sind Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler beratend hinzuziehen. Die Kommission fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit ihrer Mitglieder. Die Empfehlungen der Mindestlohnkommission werden letztendlich durch die Politik umgesetzt. Bei der Fortentwicklung des Mindestlohns orientiert sich die Kommission ausschließlich sowohl an der Lohnentwicklung wichtiger Branchen als auch daran, die Lohnspreizung im Niedriglohnsektor zu vermindern.

- Der Anspruch auf einen Mindestlohn kann lediglich innerhalb von drei Jahren verjähren, er kann nicht durch Ausschlussfristen verfallen und auch nicht verwirken.
- Der Mindestlohn findet auf alle in- und ausländischen Arbeitgeber Anwendung, deren Beschäftigte in Deutschland arbeiten, und räumt diesen Beschäftigten einen entsprechenden Anspruch ein.
- Die Einhaltung des Mindestlohnes ist durch effiziente Kontrollen mit ausreichendem Personal zu gewährleisten.

Um den Mindestlohn durchsetzen zu können, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften,

- ein Verbandsklagerecht einzuführen, um den Mindestlohn durchsetzen zu können.
- eine Nachunternehmerhaftung für den Mindestlohn und die Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen gesetzlich zu regeln, sodass diese bei der Weitergabe von Tätigkeiten an Subunternehmer wie ein Bürge dafür haften.

3. Mitbestimmung stärken

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kämpfen seit langem für mehr Demokratie in der Wirtschaft und in den Verwaltungen. Wir fordern von der Politik das Erfolgsmodell der Mitbestimmung der Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräte als Teil der sozialen Marktwirtschaft auszubauen und dafür in Europa zu werben.

Insbesondere die Verbesserung der Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte beim Einsatz von Leih- und Werkvertragsarbeit sowie beim Einsatz von Mini-Jobber/innen haben für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine besondere Bedeutung. Wir erwarten von der Politik, die erforderlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine Stärkung der Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen zu schaffen. Die Rahmenbedingungen für die Gründung und Arbeit von Betriebsräten insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben müssen verbessert werden.

Gute Arbeit ist immer auch mitbestimmte Arbeit. Für die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen muss deshalb auch das Betriebsverfassungsgesetz in vollem Umfang gelten. Für alle nicht unmittelbar glaubensbezogenen Tätigkeiten von kirchlichen Beamten muss das Personalvertretungsgesetz gelten.

Darüber hinaus erwarten der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften, dass Mitbestimmungslücken im öffentlichen Dienst geschlossen, Informationsrechte für Beschäftigte erweitert, die Organisation sowie Arbeitsfähigkeit der Personalräte verbessert und der rechtswidrige Ausschluss von Strukturtarifverträgen beendet werden.

4. Arbeitnehmerrechte schützen

Kündigungsschutz ausbauen

Der Kündigungsschutz ist das wichtigste Schutzrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Je weniger Angst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor willkürlicher Entlassung haben müssen, desto freier und sicherer sind sie, um auch ihre weitergehenden Rechte aus dem Arbeitsverhältnis einzufordern.

Die heute gültigen Regelungen schützen Beschäftigte nicht wirksam genug vor ungerechtfertigter Entlassung. Es genügt nicht, den Kündigungsschutz zu lassen, wie er ist und das Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse nicht weiter zu verschlechtern.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen den Kündigungsschutz ausbauen und setzen sich für folgende Ziele ein:

- für einen wirksamen Kündigungsschutz für alle Beschäftigten in allen Betriebsgrößen gleichermaßen,
- für einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses,
- die Möglichkeit beseitigen, einen Interessenausgleich mit Namensliste abzuschließen und so bei Einzelklagen von Beschäftigten die Überprüfung der Kündigungsgründe und der Sozialauswahl faktisch auszuschließen,
- bei betriebsbedingten Kündigungen für die Beachtung aller Kriterien der Sozialauswahl,
- für die Überprüfung der Unternehmensentscheidung zum Abbau von Arbeitsplätzen auf wirtschaftliche Notwendigkeit durch die Gerichte auf gesetzlicher Grundlage,
- für einen gesetzlichen Ausschluss von Verdachtskündigungen,

- für eine gesetzliche Regelung zur Pflicht des Arbeitgebers, bei einer Kündigung wegen gering-fügiger Vermögensdelikte eine Interessenabwägung durchzuführen und dabei den Vermögensschaden, die Beschäftigungszeit, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und mögliche Versetzungen zu berücksichtigen.

Befristungen einschränken

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz hat befristete Beschäftigung nicht eingeschränkt. Für immer mehr vor allem jüngere Beschäftigte ist das befristete Arbeitsverhältnis nicht die Ausnahme, sondern die Regel.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb

- die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung sowie
- die Neuregelung der Sachgrundbefristungen mit dem Ziel, Missbrauch durch Kettenbefristungen, insbesondere zur Vertretung und aufgrund eines angeblich vorübergehenden Bedarfs, zu unterbinden.

Wir setzen uns zudem für

- die Streichung des Sachgrundes der „Haushaltsmittelbefristung"
- die Streichung des Sachgrundes „zur Erprobung",
- den Weiterbeschäftigungsanspruch ein, wenn innerhalb des befristeten Arbeitsverhältnisses ein Sonderkündigungsschutz entstanden ist.

Rahmenbedingungen für Teilzeit verbessern

Zu oft endet Teilzeitarbeit in einer Einbahnstraße. Statt den Wechsel in Vollzeitarbeit z. B. nach der Elternzeit reibungslos vollziehen zu können, stecken viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis fest und müssen Karriereeinbußen und schlechtere Beschäftigungsbedingungen in Kauf nehmen. Nur wenn das verändert wird, werden auch mehr Väter die Arbeitszeit zugunsten von Familienaufgaben reduzieren.
Damit Teilzeitarbeit als eine mögliche Beschäftigungsform akzeptabel wird, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass

- ein Anspruch auf befristete Teilzeit gesetzlich verankert wird und
- ein Anspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit bis hin zur Vollzeit abgesichert wird, wenn das entsprechende Arbeitszeitvolumen betrieblich vorhanden ist.

Beides soll durch eine bessere und schnellere Durchsetzung mittels Beweislastumkehr und Verfahrensrechten vor Gericht flankiert werden. Sämtliche Regelungen sind so zu gestalten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Kleinbetrieben entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten haben wie in anderen Betrieben.

Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vertreten den Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse. Dieser Grundsatz bezieht sich auch auf die Ausgestaltung der geringfügigen Beschäftigung. Folgende politische Maßnahmen sind jetzt durch die Bundesregierung geboten:

- Die Beschäftigten müssen in ihrer Position gestärkt werden, um arbeitsrechtliche Ansprüche durchsetzen zu können.
- Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro durch die Erweiterung der so genannten Gleitzone zwischen 1 und 850 Euro.
- Beendigung der pauschalen Besteuerung der Einkommen aus Minijobs mit einer angemessenen Übergangsfrist. Diese Arbeitsverhältnisse werden in das allgemeine Besteuerungssystem eingegliedert.
    - Gerechte Verteilung der Steuern auf beide Ehepartner. Das so genannte Faktorverfahren wird verpflichtend eingeführt, wenn beide Ehepartner erwerbstätig sind.
    - Sonderregelungen für Jugendgruppen, Sportvereine usw. Diese ehrenamtlichen Tätigkeiten müssen klar von gewerblichen Arbeitsverhältnissen abgegrenzt und abschließend definiert werden. Somit könnte es für diese Tätigkeiten auch weiterhin Steuerfreibeträge geben.

Arbeitnehmer-Datenschutz stärken

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Gesetzgeber auf, in einer Arbeitswelt, in der immer mehr elektronisch kommuniziert wird und die gegebenen technischen Möglichkeiten ohne großen Aufwand eine umfassende Datenerfassung ermöglichen, den Schutz der Beschäftigten vor unzulässiger Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung sicherzustellen. Mit dem Ausbau des Einsatzes von digitalen Informations- und Kommunikationstechniken muss immer eine Überprüfung, Anpassung und im besten Falle Optimierung des Beschäftigtendatenschutzes einhergehen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten von der Bundesregierung endlich ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz, das diesen Namen verdient. Es muss z.B. ein grundsätzliches Verbot der gezielten Beobachtung und Überwachung am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld, ein Verbot des Zugriffs auf personenbezogene oder beziehbare Nutzerdaten bei der Verwendung moderner Kommunikationsmittel sowie konkrete Regelungen zum Fragerecht des Arbeitgebers beinhalten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ein Gesetz, dass verbindlich sein muss und nicht durch individuelle Einwilligung des Arbeitnehmers oder kollektive Vereinbarungen von betrieblichen Interessenvertretungen unterschritten werden kann. Ein Gesetz soll insbesondere folgende Inhalte umfassen:

- eine Verpflichtung des Arbeitgebers, alle technischen Anlagen so einzurichten, dass der höchstmögliche Grad an Datensparsamkeit und Datensicherheit gewährleistet ist,
- klare Verbote der direkten und indirekten Überwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit engen, konkret definierten Ausnahmen für Straftaten oder schwere Gefährdungen von Beschäftigten oder der Allgemeinheit, wenn die Einschaltung von Polizei und Staatsanwaltschaft nicht möglich oder zumutbar ist und die betriebliche Interessenvertretung oder in Betrieben ohne Interessenvertretung die Aufsichtsbehörde zugestimmt hat,
- ein Verbot der Kontrolle des E-Mail- und Internetverkehrs einschließlich Ausnahmeregelungen für gesetzlich genau definierte Fälle mit einem entsprechenden gesetzlich zu regelnden Verfahren, um sicher zu stellen, dass ein Datenmissbrauch nicht erfolgt,
- ein Verbot von Screenings,
- einschränkende, gesetzlich genau definierte Themen des Fragerechts des Arbeitgebers bei Einstellung, Verbot der Nutzung „allgemein" zugänglicher Daten, unter Beachtung des Grundsatzes der Datenerhebung beim Betroffenen,
- ein Verbot medizinischer Untersuchungen mit Ausnahme der gesetzlich geregelten arbeitsmedizinisch vorgeschriebenen und ein Verbot der Entgegennahme „freiwillig" angebotener medizinischer Untersuchungsergebnisse,
- einen Schutz der Beschäftigten vor unzulässigen Datenerhebungen in Bezug auf Drogen- und Alkoholtests,

- die Vermeidung der Privilegierung der Datenübermittlung im Konzern,
- ein Verwertungsverbot für unrechtmäßig erhobene Daten und
- Sanktionsregelungen, die Straf- und Ordnungswidrigkeiten genauso erfassen wie Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche für vom Datenmissbrauch Betroffene.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Aktivitäten der EU Kommission, den Datenschutz durch verbindliche Standards auf europäischer Ebene weiterzuentwickeln. Dies darf allerdings nicht zu einer Gefährdung höherer nationaler Standards führen. Eine Angleichung auf mittlerem Niveau kann nicht das Ziel europäischer Politik sein.
Nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften sind folgende Positionen zentral für europäische Datenschutzregelungen:

- die Regelung soll als verbindlicher europäischer Mindeststandard auch für Beschäftigte gelten und zusätzlich strengere nationale Gesetze für Beschäftigte ermöglichen,
- die individuelle Einwilligung des Beschäftigten darf keine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmer/innen durch den Arbeitgeber im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen sein,
- die Durchsetzung des Beschäftigtendatenschutzes muss wirksam durch Sanktionen abgesichert sein,
- das Recht auf Löschung von Daten muss wirksam ausgestaltet werden,
- ein stärkerer Schutz und die Pflicht, betriebliche Datenschutzbeauftragte in erweitertem Maße zu bestellen, ist erforderlich,
- der technische Datenschutz muss auf hohem Niveau ausdrücklich geregelt werden und verbindlich für die Mitgliedstaaten sein.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass E-Government nicht der Kontrolle und Überwachung der Beschäftigten dienen darf.

<u>Whistleblowing schützen</u>
Nach wie vor gehen Arbeitnehmer/innen, die Missstände bei ihrem Arbeitgeber öffentlich machen, nicht selten ein hohes Risiko ein. Sie riskieren mit ihrem Mut die Kündigung. Zudem sieht die Rechtsprechung die Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber immer noch als höherwertiger an, als das Gewissen des Einzelnen und dessen Anliegen, Missstände nicht weiter hinzunehmen. Auch wenn der Europäische Men-

schenrechtsgerichtshof diese Rechtsprechung eingeschränkt hat als er die Kündigung einer Krankenpflegerin, die Pflegemissstände öffentlich machte, als Verletzung des Rechts auf Meinungsfreiheit eingestuft hat, ist eine gesetzliche Regelung dringend notwendig.
Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Politik auf, den Schutz bei Whistleblowing gesetzlich zu gewährleisten. Eine gesetzliche Regelung muss folgende Punkte beinhalten:

- das Recht von Beschäftigten, Unternehmen oder im Betrieb handelnde Personen wegen gravierender Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften bei öffentlichen Stellen anzeigen zu können, ohne Sanktionen ausgesetzt zu sein,
- das Verbot von arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen den Beschäftigten und zwar auch dann, wenn sich die Anzeige nachträglich als grundlos erweist, der Beschäftigte aber in gutem Glauben von einem gesetzwidrigen Verhalten des Arbeitgebers ausging,
- die Möglichkeit einer Vereinbarung von betrieblicher Interessenvertretung und Arbeitgeber, die vorsieht, dass die Anzeige zunächst bei einer innerbetrieblichen Stelle erfolgen kann. Allerdings darf eine Verpflichtung für Arbeitnehmer/innen, Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzen anzuzeigen, nicht vorgesehen werden. Innerbetriebliches Denunziantentum darf weder unterstützt noch gefördert werden.

Schutz vor Diskriminierung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich erfolgreich für das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) eingesetzt, das 2006 in Kraft getreten ist. Es bedeutet einen großen Schritt nach vorn, auch wenn noch immer zu wenige Unternehmen eine diskriminierungsfreie Wertschätzung aller Beschäftigten anstreben.
Das AGG muss an die europäische Richtlinie angepasst und Ausnahmetatbestände für kirchliche Einrichtungen müssen aufgehoben werden.
Das AGG weist aber auch noch Leerstellen auf: Zum einen im Hinblick auf ein echtes Verbandsklagerecht. Zum anderen in Bezug auf die Rechte der Personalräte und die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften für die im Öffentlichen Dienst Beschäftigten. Auch Beschäftigte im kirchlichen Bereich bzw. bei Einrichtungen religiöser Träger erleben weiterhin gravierende Diskriminierungen.
Das AGG weist den betrieblichen Interessenvertretungen und den Gewerkschaften eine besondere Verantwortung bei der Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes zu. Der DGB und

seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich folglich für eine Verbesserung und Mitgestaltung eines kollegialen Betriebsklimas, Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen und zur Erhöhung von Chancengleichheit ein.

III. Prekäre Arbeit überwinden

1. Den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen wirkungsvoll bekämpfen

Ohne eine Neue Ordnung der Arbeit werden die Auswüchse prekärer Arbeit nicht zu beseitigen sein. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen vor allem den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen bekämpfen.
Dazu fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften,

- die Gleichbehandlung beim Entgelt und den Arbeitsbedingungen vom ersten Tag an,
- in der Leiharbeit das Synchronisationsverbot wiederherzustellen,
- den Streikbrecher-Einsatz gesetzlich zu verbieten und bei Zuwiderhandlung hart zu sanktionieren,
- die Überlassungsdauer auf eine klar bestimmte Zeit zu begrenzen, bei Verstößen muss ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zustande kommen,
- die Aufnahme der Leiharbeit als eine Branche in das Arbeitnehmerentsendegesetz (solange dieses Gesetz noch nicht auf alle Branchen ausgedehnt ist) und eine Festlegung der Mindestarbeitsbedingungen für die verleihfreie Zeit auf der Basis eines Tarifvertrages durch Rechtsverordnung und nicht -wie derzeit- durch eine Lohnuntergrenze im AÜG,
- das Verbot befristeter Verträge mit Leiharbeitnehmer/innen sowie von Kettenarbeitsverträgen,
- die Einführung eines gesetzlichen Anspruchs des Leiharbeitnehmers auf Festanstellung im Entleihbetrieb nach Ablauf einer bestimmten Frist,
- gesetzliche Regelungen, die die Bildung von so genannten Strohfirmen ausschließen, die gegründet werden, um Stammbeschäftigte als Leiharbeitnehmer/innen zu schlechteren Arbeitsbedingungen auf den gleichen Arbeitsplätzen zu beschäftigen,
- die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Pflichten durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und die Ausweitung der Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Erteilung der Verleiherlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit

- der Ausschluss der Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge, die die Regelungen missachten.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften hat es hohe Priorität, den Missbrauch von Werkverträgen einzugrenzen. Denn neben Leiharbeit, Minijobs und befristeter Beschäftigung ist der Werkvertrag ein verbreitetes Instrument zum Unterlaufen des Arbeitsrechts und von Schutzbestimmungen der Beschäftigten.

Um den Missbrauch von Werkverträgen einzudämmen, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

- eine gesetzliche Vermutungsregelung dahingehend, dass Solo-Selbständige, bzw. Beschäftigte eines Werkvertragsunternehmens, die im Einsatzbetrieb wie ein/e Arbeitnehmer/in des Einsatzbetriebes tätig sind als solche angesehen werden, wenn mindestens zwei der folgenden Kriterien vorliegen:
  - die Tätigkeit wird auf Weisung von Beschäftigten des Auftraggebers ausgeführt (fachlich, zeitlich, örtlich), oder
  - es erfolgt eine Eingliederung des/der Werkvertragsbeschäftigten in die organisatorischen Abläufe, z.B. durch Aufnahme in einen Dienstplan, oder
  - Arbeitnehmer/innen der Stammbelegschaft und/oder Leiharbeitnehmer/innen sind mit den gleichen Aufgaben betraut bzw. die Arbeitsleistung ist vorher durch Arbeitnehmer/innen des Betriebs erbracht worden, oder
  - die Arbeit wird im Wesentlichen mit Material und Werkzeug des Bestellers erbracht.
- eine entsprechende gesetzliche Vermutungsregelung, dass formal Selbständige tatsächlich scheinselbständig und damit Arbeitnehmer sind, wenn zwei der fünf folgenden Kriterien vorliegen:
  - Es werden im Zusammenhang mit der konkreten Tätigkeit mit Ausnahme von Familienangehörigen keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer/innen beschäftigt.
  - Die Tätigkeit erfolgt regelmäßig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber.
  - Es werden für Beschäftigte typische Arbeitsleistungen erbracht, der/die Mitarbeiter/in unterliegt insbesondere den Weisungen des Auftraggebers und ist in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingegliedert.

- Der /Die Auftragnehmer/in zeigt kein unternehmerisches Auftreten am Markt.
- Die Tätigkeit entspricht ihrem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die vorher für denselben Auftraggeber in einem Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wurde.

- bei Vorliegen von Indizien, die Missbrauch vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber/Auftraggeber die Beweislast, dass ein echter Werkvertrag vorliegt (entsprechend § 22 AGG),
- bei Vorliegen eines Scheinwerkvertrags entsteht ein Arbeitsverhältnis zum Werkgeber; das Recht des Arbeitnehmers, der Entstehung dieses Arbeitsverhältnisses zu widersprechen, bleibt bestehen,
- die „Umdeutung" eines einmal als Werkvertrag definierten Vertrages als Überlassungsvertrag für Leiharbeit zu verbieten,
- bei grenzüberschreitendem Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten das Recht auf Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsvertrag am Arbeitsort und im Sitzland des Unternehmens einzuführen sowie generell die Missbrauchsmöglichkeiten beim grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitskräften zu erschweren,
- die Vergabe von Unteraufträgen auf Unternehmen zu beschränken, die sowohl fachlich als auch personell in der Lage sind, diese Aufträge auch selbst auszuführen, und die zumindest einen Teil des Auftrages mit eigenem Personal erbringen,
- die Zahl der maximal möglichen vertikalen Untervergaben auf wenige und fachlich zu begründende Stufen zu beschränken.

2. Selbständige Arbeit besser absichern

Obwohl bei vielen Selbständigen, und auch den Solo- und Kleinstselbständigen mit bis zu zwei Angestellten eine mit einem Arbeitnehmer vergleichbare Abhängigkeit nicht besteht, also auch keine arbeitnehmerähnliche Beziehung vorliegt, z. B. weil sie eine Vielzahl von wechselnden Auftraggebern haben (IT-Berater, Dozenten in der Weiterbildung, selbständige Handwerker, selbständige Pflegekräfte), kann ihre soziale und wirtschaftliche Situation mit der von Arbeitnehmer/innen und arbeitnehmerähnlichen Personen vergleichbar sein.

Sie benötigen Hilfen bei der Durchsetzung von angemessenen Honoraren und vor allem eine Einbeziehung in die soziale Sicherung zu bezahlbaren Bedingungen.

Dies soll durch Mindestvergütungsordnungen erfolgen:

- in Anlehnung an die Regelung über eine angemessene Vergütung von Urhebern (§§ 32 und 36 des Urheberrechtsgesetzes) und unter Berücksichtigung, dass neben der eigentlichen Honorierung der Leistung auch die Finanzierung von Ausfallzeiten, Urlaub, Nichtbeschäftigungszeiten, Krankheitszeiten und Ähnliches abgedeckt werden
- durch Festlegung von Mindesthonoraren durch das BMAS auf Antrag von Berufsverbänden oder Gewerkschaften unter Einbeziehung vertretungsbefugter Vereinigungen von Auftraggebern und unter Berücksichtigung eines angemessenen Verhältnisses unterschiedlicher Selbständigengruppen.
- Außerdem sollte ein Verbandsklagerecht für kollektive Verstöße gegen die Mindestvergütungsordnungen eingeführt werden.
- Darüber hinaus müssen die Gewerkschaften auch das Recht erhalten, allgemeinverbindliche Vergütungsvereinbarungen für Selbständige abzuschließen. Das gilt bisher nur in einigen Branchen.
- Die Einhaltung der Mindestvergütung ist durch effiziente Kontrollen zu gewährleisten. Dazu soll die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit" personell aufgestockt werden.

Sie müssen Zugang zu allen Systemen der sozialen Sicherung erhalten:

- Selbständige werden durch die vom DGB geforderte Erwerbstätigenversicherung im Alter besser abgesichert. Bis zur Einführung ist es notwendig, alle Selbstständigen, die bislang nicht obligatorisch für das Alter abgesicherten sind, als Pflichtversicherte in die gesetzliche Rentenversicherung (gRV) einzubeziehen. Dabei muss auf eine finanziell zumutbare Beitragstragung unter Einbeziehung der Auftraggeber hingewirkt werden.
- In der Krankenversicherung besteht schon jetzt eine Pflichtversicherung, diese muss zu angemessenen Beiträgen möglich sein.
- Für Zeiten von Auftragsmangel können Selbstständige sich in der Arbeitslosenversicherung absichern. Der Zugang zur Versicherung sollte allen Selbstständigen offen stehen. Die Beiträge müssen finanzierbar sein, vor allem in der Startphase und den einheitlichen Beiträgen müssen auch einheitliche Leistungen gegenüber stehen.

Sämtliche dieser Maßnahmen zur Durchsetzung von angemessenen Honoraren und zur Einbeziehung Selbständiger in die sozialen Sicherungssysteme dürfen keinesfalls geeignet sein, direkte oder indirekte Anreize zur Umwandlung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in selbständige Erwerbstätigkeit zu schaffen oder verstärken. In allen sozialen Sicherungssystemen ist eine Quersubventionierung zu Lasten heutiger Beitragszahler wirksam auszuschließen.

3. Die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklichen

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist wirtschaftliche Unabhängigkeit der Maßstab für die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern neben gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit die geschlechterpolitische Schärfung der Arbeitsmarktpolitik und ihrer Instrumente. Sowohl die Zuweisung von sogenannten „Zuverdienst-Beschäftigungen" an Frauen als auch die nach wie vor wirksamen Stereotypen der Arbeitsvermittlung und Instrumente wie die Bedarfsgemeinschaft sind gleichstellungspolitisch unzulässig und müssen überwunden werden.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt kann nur durch einen Mix aus gesellschaftlichem Umdenken, betrieblichem Handeln und gesetzlichen Vorgaben erreicht werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf, ihren gleichstellungspolitischen Beitrag zu leisten durch

- gesetzliche Regelungen zur besseren Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern,
- gesetzliche Regelungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Privatwirtschaft,
- ein energisches Umsetzen ihrer Vorbildfunktion für den öffentlichen Dienst, für den vorhandene gesetzliche Regelungen endlich konsequent umgesetzt werden müssen.

4. Für eine nachhaltige und Existenz sichernde Integration auf dem Arbeitsmarkt

Arbeitsmarktpolitik soll das gute Arbeitsverhältnis stärken, eine nachhaltige und qualifikationsgerechte Vermittlung gewährleisten und der Polarisierung am Arbeitsmarkt entgegen wirken.

Die Arbeitsvermittlung darf die Qualifikation der Arbeitslosen nicht entwerten und Arbeitslose dürfen nicht so unter Druck gesetzt werden, dass sie „jede" Arbeit, egal zu welchen

Bedingungen, akzeptieren bzw. akzeptieren müssen. Deswegen kommt hier der Arbeitslosenversicherung und dem Hartz-IV-System eine wichtige ordnungspolitische Funktion zu. Arbeitslosigkeit darf nicht zum Katalysator für ungünstige Arbeitsbedingungen werden.

Die Neue Ordnung der Arbeit soll dazu beitragen, gute Arbeitsverhältnisse zu erhalten und Entgelt- und Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie Aufwärtsmobilität am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Risiken des Arbeitsmarktes dürfen nicht einseitig den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgebürdet werden. Die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter im Hartz-IV-System können durch ihr Handeln diese Ordnung stützen oder durch falsche Strategien die Ordnung gefährden.

Ziel ist nicht das schnelle Ergebnis durch Erhöhung des Kontrolldrucks und durch Sanktionen, sondern die nachhaltige und Existenz sichernde Integration auch durch ein anspruchsvolles Förderangebot zur Aus- und Weiterbildung.

Zu einer neu ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik gehört für den DGB und seine Gewerkschaften weiterhin, dass:

- der gesetzliche Auftrag der Vermeidung „unterwertiger " Beschäftigung umgesetzt wird. Dazu müssen die Weiterbildungsmöglichkeiten sowohl für Arbeitsuchende wie Beschäftigte ausgebaut werden. Das Programm WeGebAU mit seiner Zielrichtung Ältere in KMU sowie geringqualifizierte Beschäftigte ist vorbildlich.
- eine untere Haltelinie bei der Zumutbarkeit von Arbeitsangeboten (§ 10 SGB II bzw. § 140 SGB III) eingeführt wird, um einem Auswuchern des Niedriglohnbereichs entgegenzuwirken. Zumutbar sollen nur Arbeitsangebote sein, die tariflichen Regelungen entsprechen. Sofern kein Tarifvertrag vorliegt, gilt der ortsübliche Lohn für vergleichbare Tätigkeiten als Untergrenze. Gleichzeitig müssen die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter sicherstellen, dass nur solche Stellen vermittelt werden, bei denen tarifliche Mindestlöhne – soweit sie allgemeinverbindlich sind – auch tatsächlich gezahlt werden. Lohnkostenzuschüsse an den Arbeitgeber sollen nur bei einer tariflichen oder ortsüblichen Bezahlung, grundsätzlich aber nicht unter einem Stundenlohn in Höhe von mindestens 8,50 Euro gewährt werden.
- Arbeitsagenturen und Jobcenter aktiv gegen sittenwidrige Löhne vorgehen, sie sind ein Straftatbestand. Es reicht nicht, wenn Jobcenter gegen sittenwidrige Löhne

nur bei der direkten Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung tätig werden oder wenn aufstockende Leistungen gewährt werden müssen. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter sollen Arbeitgeber, die für sittenwidrige Löhne bekannt sind, auf die Rechtswidrigkeit hinweisen. Bei Wiederholungstätern ist die Staatsanwaltschaft einzuschalten. Arbeitssuchende dürfen in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber nicht allein gelassen werden, denn sie können sich in ihrer schwachen Position oft nicht zur Wehr setzen, ohne ihre Jobchancen zu gefährden.

- die Vermittlung in Minijobs bis zu deren Abschaffung nur auf freiwilliger Basis erfolgt. Minijobs gewährleisten keine soziale Sicherung. Deswegen müssen auch während der Beschäftigung weitere Vermittlungsversuche in sozialversicherungspflichtige und tariflich entlohnte Arbeit erfolgen. Zudem schlägt der DGB vor, Minijobs in den regulären Arbeitsmarkt zu überführen.
- die Vermittlung in ein Leiharbeitsverhältnis in den ersten sechs Monaten der Arbeitslosigkeit nur auf freiwilliger Basis erfolgt. Arbeitgeber müssen sich verpflichten, den Beschäftigten die gleichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes zu gewähren, wie sie für die Beschäftigten des Entleihbetriebes gelten bzw. den Tarifvertrag vollständig und umfassend anzuwenden.
- die öffentlich geförderte Beschäftigung von Arbeitslosen nach SGB II und SGB III, die besonders arbeitsmarktfern sind, weiterentwickelt und gestärkt wird.

5. Für einen besseren Schutz bei Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenversicherung muss ihrer Schutzfunktion umfassender gerecht werden. Kürzungen der Leistungen und politische Entscheidungen erhöhen den Druck auf Arbeitslose, auch prekäre Arbeit anzunehmen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit als Grundvoraussetzung für eine Neue Ordnung und gesellschaftliche Stabilität zu verbessern. Dazu gehören:

- den Zugang zur Arbeitslosenversicherung zu erleichtern, indem die Rahmenfrist auf drei Jahre verlängert wird und bereits nach sechs Monaten Beitragszahlung ein Anspruch auf Versicherungsleistung entsteht. Dabei sollte sich die Dauer nach der vorangegangenen Beitragszahlung richten.
- die Schaffung eines Überbrückungsgeldes, das für einen begrenzten Zeitraum im Anschluss an SGB-III-Leistungs-

bezug vor einem Abrutschen in einer SGB II-Bedürftigkeit gewährt wird.

- Darüber hinaus müssen die Regelsätze im Hartz-IV-System überprüft werden. Es muss ein methodisch sauberes und transparentes Verfahren zur Bestimmung des soziokulturellen Existenzminimums angewandt werden. Sinnvoll ist die Einsetzung einer unabhängigen Kommission, die dem Gesetzgeber Vorschläge unterbreitet.

IV. Die Zukunft der Arbeit gestalten

Allein eine gesetzliche Reregulierung der Arbeit wird nicht ausreichen, um abhängig Beschäftigten die Sicherheit zu geben, die sie für ihre Lebensplanung brauchen. Das Internet als neues Produktionsmittel nicht nur im Dienstleistungsbereich verändert die Arbeit rasant. Neue Formen der schlanken Arbeitsorganisation und moderne Führungsstrategien ziehen neue Krankheitsbilder nach sich. In einer alternden Gesellschaft hängt der allgemeine Wohlstand von einer hohen Produktivität ab. Diese wird aber nur zu erhalten sein, wenn es gelingt, für weniger Beschäftigte, Arbeit so zu organisieren, dass sie nicht auf Verschleiß, sondern auf Förderung angelegt ist. Bei der Formulierung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kommt dem DGB, den Gewerkschaften und den Akteuren der Mitbestimmung eine herausragende Rolle zu.

1. Für eine neue Arbeitszeitsouveränität

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen mehr Flexibilität im Arbeitsverhältnis, wenn dabei den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Lage und Dauer der Arbeitszeit besser Rechnung getragen und nicht das Unternehmerrisiko auf die Beschäftigten verlagert wird. Es geht hier um die Gestaltung der wöchentlichen wie der Lebensarbeitszeit. Neue Arbeitszeitmodelle müssen auch für den „entgrenzten Arbeitnehmer" Mindeststandards sichern oder einen Ausgleich für geleistete Arbeit schaffen.

Im Rahmen von Tarifstandards müssen Modelle in Betrieben und Verwaltungen gefunden werden, die konkrete Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten stärker aufgreifen.

„Zeitpolitik" muss in Bezug auf die Geschlechter konkretisiert und dabei müssen Beschäftigte aller Einkommensgruppen mit ihren unterschiedlichen finanziellen Ressourcen berücksichtigt werden. Auch kann die Verantwortung für familienfreundliche Arbeitszeiten nicht allein auf die Sozialpartner abgeschoben werden. Hier bleibt der Gesetzgeber in der Pflicht.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Gesetzgeber auf, das Arbeitszeitrecht zu verbessern. Es muss an die Anforderungen der heutigen Arbeitswelt angepasst werden. Dazu gehören

- gesetzliche und insolvenzsichere Regelungen für Arbeitszeitkonten, die auch über die Betriebs- und Branchengrenzen gelten müssen,
- eine gesetzliche Einschränkung des Umfangs und der Anlässe von Mehr-, Nacht- und Schichtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit, die auch die Arbeitsbelastung durch die neuen Informationstechnologien und die Aushöhlung der Arbeitsbedingungen insbesondere in den personennahen Dienstleistungen berücksichtigt. Mehrarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz darf nur in dringenden Ausnahmefällen und bei gleichzeitiger Abgeltungsmöglichkeit zugelassen werden, Nacht- und Schichtarbeit sind ebenfalls auf Ausnahmefälle zu beschränken, Sonn- und Feiertagsarbeit darf nur zugelassen werden, wo sie zur Versorgung der Bevölkerung oder zur Verhütung von Schäden an Produktionseinrichtungen notwendig ist,
- das Verbot von Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers oder seiner Mitarbeiter in Ruhezeiten sowie die Entgegennahme „freiwilliger" Arbeitsleistungen in Ruhezeiten sowie an Sonn- und Feiertagen zum Schutz des Privatlebens infolge des Einsatzes neuer Kommunikationstechnologien in der Freizeit,
- eine Erweiterung der Dokumentationspflichten des Arbeitgebers in § 16 Abs. 2 ArbZG um die Erfassung der tatsächlich vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeiten. Hierzu können Dokumentationen der Beschäftigten zugrunde gelegt werden; diese sollten auch als Grundlage für die Ermittlung der Mehrarbeitsstunden herangezogen werden können.

2. Für eine neue Humanisierung der Arbeit – psychische Belastungen eingrenzen

Gute Arbeit ist das Modell des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften für eine humane Arbeitswelt. Unser Ziel ist es, die Gesundheit am Arbeitsplatz und in der Arbeitswelt besser zu schützen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten von der Politik, dass sie die Gewerkschaften bei ihren Bemühungen um gesunde Arbeit unterstützt. Es gibt bereits vorbildliche technische Maßnahmen im Arbeitsschutz, die helfen, Arbeitsunfälle präventiv zu vermeiden. Davon ist die betriebliche Realität, was den mentalen und kognitiven Bereich angeht, noch weit entfernt.

Da die Entgrenzung der Arbeit eine erhebliche Ursache psychischer Belastungen ist, muss sie und das durch sie hervorgerufene Arbeitszeitregime Gegenstand der Gefährdungsbeurteilungen im Arbeitsschutzgesetz werden. Denn es ist die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, Gefährdungen durch Belastungen zu vermeiden und gegen arbeitsbedingte Erkrankungen präventiv vorzugehen. Nach dem „DGB-Index Gute Arbeit" führen aber nicht einmal ein Drittel der Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung durch. Psychische Belastungen werden sogar nur bei neun Prozent der Beschäftigten untersucht. Solche Gefährdungsbeurteilungen sind aber eine wichtige Voraussetzung, damit im Betrieb konkrete und zielgerichtete Maßnahmen ergriffen werden können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine umfassende politische Initiative für eine bessere Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb und die bessere Versorgung von psychisch erkrankten Menschen. Im Mittelpunkt dieses Ansatzes müssen die psychischen Belastungen stehen, die Auslöser vieler arbeitsbedingter Erkrankungen sind. Die von staatlicher Seite verantworteten Aktivitäten greifen bislang zu kurz und sind auszubauen:

- Dazu gehört insbesondere eine Antistress-Verordnung, die Kriterien für psychisch belastende Tätigkeiten benennt. Der DGB fordert die Bundesregierung auf, umgehend eine solche Verordnung auf den Weg zu bringen. Regeln der Unfallversicherungsträger stellen einen wichtigen Baustein dar, um Arbeitgebern Handlungssicherheit zu geben und Beschäftigtenvertretungen zu unterstützen.
- Klare Regeln sind auch für die Aufsichtsdienste der Länder wichtig, um effektiv beraten und kontrollieren zu können. Bei Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften müssen wirksame Sanktionen verhängt werden. Damit die Aufsichtsdienste ihren Aufgaben wirklich nachkommen können, müssen die der Länder und der gesetzlichen Unfallversicherung personell verstärkt und ausreichend qualifiziert werden – auch in Bezug auf psychische Belastungen sowie die Genderperspektive des Arbeitsschutzes. Der DGB erwartet von der Bundesregierung, dass über die Verstärkung der Aufsichtsdienste mit den Bundesländern verhandelt wird und Festlegungen zu einer Verstärkung der Ressourcen führen. Zudem muss im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur Reduzierung von Stress („Stress reduzieren – Potentiale entwickeln") ausgebaut werden. Dann können die

Impulse der GDA besser von Arbeitgebern und Betriebsräten aufgegriffen werden. Auch die Initiative Neue Qualität der Arbeit muss spürbar gestärkt und weiter auf die Bearbeitung psychischer Belastungen ausgerichtet werden.

- Von großer Bedeutung, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben und Dienststellen verbessern zu können, ist eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte im Gesundheitsschutz. Insbesondere muss die Mitbestimmung der Betriebsräte im Rahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeitswelt nach §§ 90, 91 BetrVG erweitert und durch die Erwähnung psychischer Belastungen konkretisiert werden. Mitbestimmungsrechte dürfen nicht nur bei Änderungen greifen, sondern sie müssen auch gelten, wenn Arbeitsbedingungen unzureichend gestaltet sind und verbessert werden müssen. Die von den Krankenkassen unterstützte Betriebliche Gesundheitsförderung ist in § 87 I Nr. 7 BetrVG ausdrücklich zu erwähnen. Für den öffentlichen Dienst und kirchliche Arbeitsverhältnisse sind gleichwertige Regelungen zu schaffen. Kontinuierliche Befragungen der Beschäftigten zur Arbeitssituation helfen die echten Gefahrenquellen für Überlastungssymptome frühzeitig zu erkennen. Nur auf der Grundlage beteiligungsorientierter Analysen, die auch die unterschiedlichen Belastungen von Frauen und Männern in den Blick nehmen, kann der Betriebsrat präventiv und initiativ handeln. Allerdings müssen Betriebsräte durch bessere Beratung und gezielte Schulungsmaßnahmen besser auf ihre Aufgaben vorbereitet werden.
- Erkrankte Beschäftigte dürfen nicht gekündigt werden, sondern müssen in den Betrieb reintegriert werden. Deshalb ist gesetzlich klarzustellen, dass die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigungen ist.
- Die Sozialversicherungen und die Gewerbeaufsicht müssen die Unternehmen und Dienststellen bei geschlechtergerechter Prävention und Gesundheitsförderung besser unterstützen. Dazu müssen Krankenversicherungen und Unfallversicherungen besser zusammen arbeiten; die gewerkschaftlichen Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter werden dazu ihren Beitrag leisten. Außerdem müssen psychisch kranke Menschen einen schnelleren Zugang zu therapeutischen Leistungen erhalten, um zu verhindern, dass die Krankheit chronisch wird. Krankenkassen und Kassenärztliche Vereinigungen müssen diesen Anforderungen entsprechend hinreichend ausge-

stattet werden. In Therapie und Rehabilitation darf nicht nur die Stärkung der betroffenen Menschen vor psychischer Belastung in der Arbeit eine Rolle spielen, sondern es muss auch um die Frage gehen, wie die Arbeitsbedingungen gestaltet sein müssen, damit die Gesundheit der Beschäftigten geschützt und gefördert wird.

Der Schutz vor körperlichen und psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz ist und bleibt ein zentraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeitspolitik. Arbeitsschutz, alternsgerechte und altersgerechte Arbeitsgestaltung und Prävention fördern die Erwerbsbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

3. Gute Arbeit und demografischer Wandel

Der demografische Wandel kann mit mehr guter Arbeit und gesunder Arbeit über das ganze Arbeitsleben hinweg und gerade auch für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestaltet werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern dafür eine Arbeitspolitik, die den Erhalt der Arbeitsfähigkeit ins Zentrum stellt.

Für die Mitgliedsgewerkschaften des DGB ist die demografische Entwicklung längst ein wichtiger Bestandteil ihrer tarif- und betriebspolitischen Aktivitäten. Allerdings erleben sie immer wieder, dass die Möglichkeiten zur Mitbestimmung und Mitgestaltung nicht ausreichen. Deswegen fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mehr Mitbestimmung bei Themen wie dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Gefährdungsbeurteilungen, Prävention, Weiterbildung und Qualifizierung. Ohne eine Neuorientierung der betrieblichen Personalpolitik werden wir dem demografischen Wandel nicht begegnen können.

Um den demografischen Wandel zu gestalten, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

- die Arbeitslosigkeit entschiedener zu bekämpfen,
- die Beschäftigungschancen von Frauen zu verbessern,
- jungen Menschen eine gute Bildung und Ausbildung zu ermöglichen,
- Migrantinnen und Migranten besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren,
- das Potential und Wissen älterer Beschäftigter besser zu nutzen und
- die Integration von Behinderten in den Arbeitsmarkt deutlich zu verbessern.

- Zuwanderung so zu gestalten, dass Benachteiligung oder gar Ausbeutung ausgeschlossen sind.

4. Den DGB-Index Gute Arbeit dauerhaft weiterführen

Der „DGB-Index Gute Arbeit" ist zu einer festen Größe in der politischen Debatte und der medialen Berichterstattung zum Thema Arbeitsgestaltung geworden. Die Erkenntnisse über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind Ergebnis einer direkten Befragung der Beschäftigten. Der „DGB-Index Gute Arbeit" ist ein etabliertes Instrument, welches der gewerkschaftlichen Debatte um eine Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen fundierte und anerkannte Hintergründe liefert und den Handlungsbedarf aktuell und präzise aufdeckt.

Der DGB wird daher den „DGB-Index Gute Arbeit" dauerhaft fortführen.

5. Digitale und mobile Arbeit gestalten

Der in den 1990er Jahren begonnene digitale Umbruch in Industrie und Dienstleistungen hat die Arbeitswelt in Betrieben, Verwaltungen oder Pflegeeinrichtungen bereits grundlegend verändert. In den nächsten Jahrzehnten wird sich dieser Trend massiv fortsetzen. Dennoch wird Arbeit, wie wir sie kannten, die Herstellung von Gütern, die Dienstleistung gerade am und für den Menschen, das Handwerk, nicht verschwinden.

Die Produktivität wird sich durch räumlich wie zeitlich flexible Technologien sowohl im Produktions- wie im Dienstleistungsbereich einschließlich der Wissensarbeit enorm erhöhen. Menschliches Arbeitsvermögen und technische Optionen werden neu zusammen gefügt. Dadurch entstehen große Möglichkeiten für neue Freiheiten, andere Verantwortungen im Arbeitsprozess – aber auch weitere Polarisierungen zwischen schlecht und gut qualifizierten Arbeitnehmer/innen. Die Anforderungen an die Menschen steigen; an ihre Qualifikation wie ihre physische und psychische Arbeitsfähigkeit und ihre Arbeitsleistung.

Statt sich zu sehr auf die Technik zu fokussieren, müssen auch die Arbeitsorganisation und die Menschen in den Blick genommen werden. Eine gute Arbeitsorganisation und –umgebung wird immer wichtiger, insbesondere vor dem Hintergrund, dass Unternehmen ihre Fachkräfte binden wollen oder die bei den Sozialversicherungsträgern anfallenden Folgekosten begrenzt werden sollen. Ein wertschätzender Umgang mit den Beschäftigten ist der zentrale Erfolgsfaktor. Da-

bei geht es nicht nur um Unternehmensführung, sondern auch um kontrollierbare Normensetzung.

Die Digitalisierung macht eine Neue Ordnung der Arbeit, die Grenzen setzt, umso notwendiger. Nicht für jeden Beschäftigten wird jede Regelung passen, aber jede und jeder muss eine passende Option angeboten bekommen.

Die Gestaltung von mobiler, entgrenzter Arbeit ist schon lange ein wichtiges Thema der Gewerkschaften. Wenn Mobilität eine Grund-Anforderung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist, dann muss sie auch grundlegend geregelt, gestaltet werden. Es geht um klassische arbeitspolitische Themen wie Arbeitszeit und Arbeitsschutz oder auch die technische Ausstattung von Beschäftigten, aber immer mehr auch darum, deren individuelle Ansprüche mit der digital-mobilen Arbeitswelt in Einklang zu bringen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,

- den Beschäftigten mehr Gestaltungsspielräume (Arbeitsort, Arbeitszeit und verbesserte Work-Life-Balance) einzuräumen,
- die Befähigung und Qualifizierung zum vernetzten Arbeiten (z.B. Mobilitätskompetenz) zu fördern,
- Belastungen durch die permanente Erreichbarkeit aufgrund der digitalen Vernetzung (z.B. Begrenzung von Erreichbarkeit und Verfügbarkeit) zu minimieren,
- Recht auf „Log off“,
- individuelle und kollektive Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechte im Netz zu sichern und
- den Schutz der Persönlichkeitsrechte (z.B. Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz) zu gewährleisten.

Dafür müssen die kollektive Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge gestärkt und die Mitbestimmung auf Unternehmens- und betrieblicher Ebene sowie im öffentlichen Dienst ausgebaut werden.

Die Herausforderung für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften besteht darin, die „alte“ und die „neue “ Arbeit im Sinne einer neuen Kultur der Arbeit zu gestalten.

Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es, die Umbruch- und Veränderungsprozesse so zu entwickeln, dass die positiven Potenziale für Beschäftigung und die arbeitenden Menschen bestmöglich genutzt werden.

Hierzu werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

- ihre Aktivitäten zur Gestaltung der Arbeitswelt in den Industriebereichen und in den Dienstleistungsbereichen aktiv verstärken,
- eine gemeinsame Initiative „Zukunft der Arbeit" starten.

6. Die schöpferische Leistung von Urheber/innen schützen

Die Medien- und Kulturwirtschaft ist ein wichtiger Motor der digitalen Welt. Sie bezieht ihr Potenzial aus der schöpferischen Leistung von Urheberinnen und ausübenden Künstlern, die ohnehin nicht immer fair vergütet werden. Die Möglichkeiten problemlosen Kopierens und Verteilens, z.B. über der Tauschbörsen im Internet führen zudem zu einer stetigen Verletzung von Urheberrechten und damit zu ökonomischen Einbußen für kreativ Tätige.

Deshalb setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für gesetzliche Regelungen ein, die insbesondere Mindestvergütungen nach dem Urhebervertragsrecht sicherstellen. Dazu sollen

- die gesetzlichen Regelungen um ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und Urhebervereinigungen ergänzt und so durchsetzungsfähiger werden,
- in Anlehnung an das Arbeitnehmerentsendegesetz die Durchsetzung angemessener Vergütung staatlichen Stellen oder staatlich beauftragten Institutionen übertragen werden,
- Schlichtungsergebnisse nach § 36 UrhG Verbindlichkeit erhalten,
- Buy-out-Verträge verboten werden, durch die der/die Urheberin dem Verwerter alle Nutzungsrechte am eigenen Werk ohne sachliche und zeitliche Begrenzung für jegliche erdenklich bekannte oder unbekannte Nutzungsart gegen ein einmaliges Pauschalhonorar überlassen muss,
- der Rechtsschutz und die Rechtsdurchsetzung auch im Internet verbessert werden und
- illegale Angebote auf Nutzung urheberrechtlich geschützter Werke und der Finanzierung unter Strafe gestellt werden.

V. Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen stärken

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen Gute Arbeit, gesellschaftlichen Zusammenhalt, Wettbewerbsfähigkeit und ökologische Vernunft so miteinander

verbinden, dass damit die Zukunftsfähigkeit unseres Landes in einem demokratischen und sozialen Europa gesichert werden kann.

Nationalstaatliche Lösungen sind in einem europäisierten und globalisierten Wirtschaftszeitalter nicht mehr ausreichend. Wenn sich die Finanz-, Waren- und Dienstleistungsmärkte entgrenzen, ist es Aufgabe von EGB, DGB und der Mitgliedsgewerkschaften, die europäische Gestaltung der Arbeitsbeziehungen voran zu treiben.

Eine Europäisierung der Arbeitsbeziehungen ist notwendig, da viele politische Entscheidungen und Regulierungen wie Deregulierungen auf europäischer Ebene erfolgen. Fiskalpakt und anstehender Wettbewerbspakt haben unmittelbare Auswirkungen auf die industriellen Beziehungen und insbesondere auf die Tarifautonomie. Es ist deswegen auch Aufgabe des DGB und seiner Gewerkschaften sowie der Arbeitgeber und ihrer Verbände, ihren Beitrag zur Stärkung des branchenübergreifenden europäischen Sozialdialogs zu leisten.

Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen ist ein längerfristiger Prozess, den Betriebsräte und Gewerkschaften mit der Einführung Europäischer Betriebsräte und überbetrieblicher Mitbestimmung in den Aufsichtsräten europäischer Unternehmen verstärkt haben. Grenzübergreifende Unternehmensvereinbarungen gewinnen als Instrument der Erwerbsregulierung an Bedeutung. Die Verhandlungsakteure – Europäische Betriebsräte und Gewerkschaften sowie Unternehmen und ihre Verbände – befinden sich bei diesen Verhandlungsprozessen in einem noch wenig regulierten und strukturierten Raum. Dessen Ordnung muss also ebenfalls Gegenstand europäischer Rahmenregeln werden.

Vor dem Hintergrund der europäischen Integration kommen Mitbestimmung sowie Information und Konsultation besondere Bedeutung zu. Darüber hinaus muss der Soziale Dialog auf europäischer Ebene für den politischen Aushandlungsprozess einer europäischen Sozialen Ordnung ebenfalls wieder eine stärkere Rolle einnehmen.