

B033: Soziale Sicherheit und soziale Dimension Europas

Laufende Nummer: 094

Antragsteller_in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Soziale Sicherheit und soziale Dimension Europas

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Soziale Sicherheit durch Sozialpolitik ist die Ausgestaltung des Sozialstaatsgebots unseres Grundgesetzes. Sie dient dazu, soziale, wirtschaftliche und politische Teilhabe im Sozialstaat zu gewährleisten und abzusichern. Dies wollen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auch unter den Bedingungen des Wandels sicherstellen. Grundsätzlich muss der Sozialstaat seine Absicherungs- und Integrationsfunktion für alle Menschen, die zur Sicherung ihres Lebensunterhalts arbeiten müssen, erfüllen, wie etwa auch für Solo-Selbstständige.

1. Leben in Würde im Alter und bei Erwerbsminderung

Die gesetzliche Rentenversicherung muss im Alter und bei Erwerbsminderung ein Leben in Würde ermöglichen. Nach einem langen Erwerbsleben muss sie Frauen und Männer vor sozialem Abstieg schützen und Armut im Alter verhindern können. Dies ist ihre Stärke und ihre Basis für die breite Akzeptanz, die es heute und in Zukunft zu bewahren gilt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Stabilisierung des Rentenniveaus auf dem heutigen Stand von 48 Prozent und im weiteren Schritt die Anhebung, etwa auf 50 Prozent. Zusätzlich brauchen wir einen stärkeren solidarischen Ausgleich für Zeiten, in denen aus gesellschaftlich akzeptierten Gründen oder aufgrund einer persönlich unverschuldeten Situation, wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit, Krankheit und prekärer Beschäftigung, keine oder nur geringe Beiträge gezahlt werden konnten. Diese Zeiten müssen in der Rente abgesichert und aufgewertet werden.

Die rentenrechtlichen Regelungen bei Kindererziehung und ehrenamtlicher Pflege müssen dringend modernisiert werden. Für Kinder gibt es bis zum dritten Lebensjahr Kindererziehungszeiten und bis zum zehnten Lebensjahr Berücksichtigungszeiten. Heute sind diese für jeden Kalendermonat immer nur einem Elternteil anrechenbar und unabhängig davon, ob und in welchem Umfang die Erwerbsarbeit für die Erziehung reduziert wurde. Partnerschaftliche Teilung von Sorge- und Erwerbsarbeit wird damit regelmäßig schlechter abgesichert als das traditionelle Rollenmodell, in dem die Frau voll aussteigt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass Kindererziehungs- und Kinderberücksichtigungszeiten zwischen den Eltern in jedem Monat gleichmäßig aufgeteilt werden, wenn beide Eltern sich Sorge- und Erwerbsarbeit gleichberechtigt teilen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass für besonders langjährig Versicherte die Zeiten des Mutterschutzes sowie von schulischen Ausbildungen bei der Wartezeit von 45 Jahren für die Rente mitgezählt werden. Die geltende Regelung benachteiligt vor allem Frauen; gerade bei Zeiten des gesetzlichen Arbeitsverbots durch den Mutterschutz werden unmittelbar Frauen diskriminiert.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ergänzend zu den geltenden Rentenbeiträgen bei ehrenamtlicher Pflege von Angehörigen einen lohnbezogenen Ausgleich für eine Reduzierung der Arbeitszeit. Wird ehrenamtliche Pflege übernommen und dazu das versicherungspflichtige Einkommen gemindert, sollte die Pflegeversicherung 80 Prozent des

hierdurch entfallenden Entgelts verbeitragen.

Darüber hinaus muss dem Rechnung getragen werden, dass in einer Wissensgesellschaft Zeiten der Schul-, Fachschul- und Hochschulbildung sowie Weiterbildungsmaßnahmen zunehmende Bedeutung erlangen und sich daher in den Rentenanwartschaften besser wiederfinden müssen.

Die Rente muss vor sozialem Abstieg schützen und Armut im Alter und bei Erwerbsminderung vermeiden. Damit dies regelmäßig gelingt, müssen die Rentenansprüche bei geringen Löhnen aufgewertet werden. Unmittelbar wollen wir dazu insbesondere die Rente nach Mindestentgeltpunkten auch für Zeiten nach 1992 fortführen und die individuelle Rente so um bis zu 50 Prozent aufwerten. Mittelfristig muss die Regelung so weiterentwickelt werden, dass sich die Aufwertung beispielsweise am Stundenlohn orientiert. Die hierzu notwendige Ausgestaltung in den Sozialversicherungssystemen bedarf einer intensiven Prüfung, Erörterung und gegebenenfalls Neujustierung.

Entsprechend dem Beschluss des Bundeskongresses 2014 fordern wir für den Bezug von ALG II Rentenansprüche von 0,5 Entgeltpunkten pro Jahr, die aus Steuermitteln zu finanzieren sind. Auch die sogenannte Zwangsverrentung ist vollständig abzuschaffen.

Die systemwidrigen Abschläge auf Erwerbsminderungsrenten müssen abgeschafft und die Zurechnungszeiten weiter verlängert werden.

1.1 Betriebliche Altersversorgung nachjustieren

Die Gewerkschaften haben sich bereits seit vielen Jahren für eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) als Ergänzung der gesetzlichen Rente eingesetzt. Nach Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes und der darin enthaltenen Anreizinstrumente ist es nun Aufgabe der Arbeitgeber, die entsprechenden Beiträge für die betriebliche Altersversorgung ihrer Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Zentral für das Modell der Zielrente ist deren tarifexklusive Ausgestaltung, da alleine durch Tarifverträge Verhandlungen auf Augenhöhe erfolgen.

Aufgabe der Politik ist es, die Erfahrungen mit der Umsetzung des Gesetzes bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode zu evaluieren und die Gewerkschaften in diesen Prozess aktiv einzubeziehen. Die Evaluierung wird zeigen, welche Teile des Gesetzes sich auch in der praktischen Umsetzung bewähren und wo es Bedarf zur Nachjustierung des Gesetzes gibt. So haben die Gewerkschaften bereits während des Gesetzgebungsverfahrens auf Schwachpunkte hingewiesen, wie zum Beispiel die unzureichende Mitbestimmung von Betriebsräten bei der Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung, die Beibehaltung des vollen Beitragssatzes zur Kranken- und Pflegeversicherung auf Betriebsrenten und die Notwendigkeit einer praxisnäheren Ausgestaltung des Rechts der Allgemeinverbindlichkeit. Eine Anhebung der Einkommensgrenze für den steuerlichen Förderbeitrag auf zumindest 2500 € würde die Finanzierung der bAV durch die Arbeitgeber für eine erhebliche Anzahl weiterer Beschäftigter attraktiv machen.

1.2 Übergang von der Arbeit in die Rente sozial absichern

Die Altersgrenzen in der Rentenversicherung wurden deutlich angehoben. Der früheste Zeitpunkt ist regelmäßig um drei Jahre gestiegen, eine Rente ohne Abschläge ist für die große Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zukünftig erst ab Vollendung des 67. Lebensjahrs möglich. Die Berufsunfähigkeitsrente ist abgeschafft, soziale, geförderte Übergänge wurden gestrichen. Ohne Alternative müssen die Menschen, ohne Rücksicht auf ihre Gesundheit, so lange wie möglich weiterarbeiten.

Wir fordern für alle Beschäftigten einen sozial abgesicherten Übergang von der Arbeit in die Rente. Dazu sind verschiedene Instrumente nötig. Mit dem Rentenversicherungsleistungsverbesserungsgesetz und dem Flexirentengesetz wurden einige vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften geforderten Änderungen umgesetzt, die den Übergang aus Beschäftigung in Rente für manche sichern und flexibler gestalten. Hier muss jedoch nachgebessert werden, um flexible Altersübergänge für alle Beschäftigten zu ermöglichen: Eine Teilrente ist bereits ab dem 60. Lebensjahr zu ermöglichen, neue Formen von Altersteilzeit müssen als arbeitsmarktpolitisches Instrument wieder gefördert und das Erwerbseinkommen parallel zum Rentenbezug muss bei Krankheit und Arbeitslosigkeit vollwertig abgesichert werden. Gravierender ist, dass die umgesetzten Instrumente nur bei einigen Beschäftigtengruppen greifen werden: So muss eine stetige Teilzeitbeschäftigung vorhanden sein und die auf die Teilrente anfallenden Abschläge müssen kompensiert werden können. Um auch andere Beschäftigtengruppen zu erreichen, haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften frühzeitig einen Katalog weiterer notwendiger Bausteine zur Gestaltung sozial abgesicherter Übergänge vorgelegt. Leider wurden diese weiteren notwendigen Bausteine von der Politik bislang nicht aufgegriffen. Hier sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weiter dringenden Handlungsbedarf.

Aktuell ist eine Polarisierung bei den Altersübergängen festzustellen: Einerseits gelingt es heute Vielen, länger in Arbeit zu bleiben. Andererseits ist eine ebenfalls steigende Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von prekären Altersübergängen bedroht: Etliche können – auch bei weiteren Anstrengungen im Bereich der Prävention – aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in ihrem bisherigen Betrieb weiterarbeiten. Andere verlieren auch bei guter Konjunktur ihren Arbeitsplatz und wer ab dem 55. Lebensjahr erwerbslos ist oder wird, bekommt trotz guter Konjunktur regelmäßig deutlich schwerer einen neuen Arbeitsplatz als jüngere Menschen. Für die Betroffenen entwertet dies regelmäßig ihre Lebensleistung kurz vor der Rente, indem sie in den Langzeitbezug von ALG II fallen und in vielen Fällen ergebnislos und wiederholt auf die Erwerbsminderungsrente verwiesen werden.

Es bedarf besonderer Anstrengungen, um diese Sicherungslücke zu schließen. Dazu sind die bisherigen renten- und arbeitsmarktpolitischen Instrumente weiterzuentwickeln und ggf. zu ergänzen und zusammenzuführen. Sie müssen besser koordiniert und aufeinander abgestimmt werden. Auch hierzu haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften konkrete Vorschläge vorgelegt, u.a. die Stärkung der konkreten Betrachtungsweise bei der Erwerbsminderungsrente. Sie wurden in der politischen Diskussion u.a. mit dem „Arbeitsicherungsgeld“ teilweise aufgegriffen. Der DGB wird diese Diskussion weiterführen und erwartet von der Bundesregierung, die Arbeitsmarktsituation Älterer differenziert zu evaluieren und unter Einbezug der Tarifpartner Lösungsvorschläge zu entwickeln. Dabei sind Fragen der Zugangskriterien zu Erwerbsminderung – beispielsweise eine Berücksichtigung einer faktisch fehlenden Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für ältere gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte – ebenso zu prüfen wie gezielte Angebote im SGB III. Vorrang vor Lohnersatzleistungen hat dabei die Einkommenssicherung durch qualifikationsangemessene (Teilzeit-) Beschäftigung. Hierzu muss auch geprüft werden, wie Arbeitgeber stärker in die Verantwortung genommen werden können.

2. Teilhabe stärken

Flankierend sind die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie der beruflich-medizinischen Rehabilitation zu stärken und auch bei gehobenem Alter noch teilhabeorientiert zu leisten. Ziel muss die Teilhabe jeder und jedes einzelnen Versicherten am Arbeitsleben sein und nicht eine aus Sicht des Trägers kosteneffiziente Minimallösung. Es geht darum, den Menschen mit Beeinträchtigungen eine reale Möglichkeit zu bieten, bis zum regulären Rentenbeginn durch eine auskömmliche Erwerbsarbeit ihren Lebensunterhalt zu sichern und eine volle Teilhabe zu gewährleisten.

In diesem Kontext gilt es auch, die Prävention zu stärken und mit der Rehabilitation so abzustimmen, dass eine volle und wirksame Teilhabe gewährleistet wird. Dabei muss die Verhältnisprävention vorrangig sein, denn unser Ziel ist es, dass alle Beschäftigten aus Guter Arbeit in eine Gute Rente kommen. Das Reha-Budget der gesetzlichen Rentenversicherung muss sich am Bedarf an Rehabilitationen ausrichten und darf keiner gesetzlichen Deckelung unterliegen.

Dazu müssen die Sozialversicherungsträger in der Prävention und Rehabilitation konsequent die Arbeitswelt als lebensweltlichen Ansatz verstehen und noch stärker in den Fokus nehmen. Der arbeitende Mensch und seine Angehörigen müssen im Mittelpunkt aller Bemühungen und Konzepte stehen.

3. Gute Gesundheitsversorgung für alle

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden weiterhin an der Verbesserung des Gesundheitswesens und der gesetzlichen Krankenkassen arbeiten, damit eine qualitativ hochwertige Versorgung der Patientinnen und Patienten gewährleistet ist. Die gesetzlichen Krankenkassen sind eine tragende Säule des Sozialstaates. Ihre Verfasstheit als Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Profiterzielungsabsicht gilt es zu erhalten. Getragen werden die gesetzlichen Krankenkassen weitgehend durch Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmer als soziale Selbstverwaltung. So sind die gesetzlichen Krankenkassen in ihrer Selbstverwaltung überwiegend paritätisch strukturiert. Die gesetzlichen Spielräume werden seitens der gewerkschaftlichen Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter im Interesse der Mitglieder der Krankenkassen und ihrer Angehörigen genutzt. Der DGB koordiniert die Schwerpunkte der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen, die für die Gewerkschaften in die soziale Selbstverwaltung entsandt werden. Selbstverwaltertagungen des DGB bieten eine Plattform zum Erfahrungs- und Meinungsaustausch. Qualifizierungsangebote bieten gerade neu gewählten Selbstverwalterinnen und Selbstverwaltern einen systematischen Einstieg.

Durch den politisch gewollten Kassenwettbewerb ist an die Stelle der Solidargemeinschaft der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) als Ganzes, wie im Sozialgesetzbuch bestimmt, der Preiswettbewerb der Solidargemeinschaften einzelner Krankenkassen getreten. Dieser politischen Fehlsteuerung müssen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in der sozialen Selbstverwaltung entgegenwirken. Der ausschließlich auf Preise und Mitglieder reduzierte Wettbewerb wird einem solidarischen Gesundheitssystem nicht gerecht. Zu einem wettbewerblichen System gehören in gleicher Weise die Dimensionen Versorgung und Qualität. Der Wettbewerb insgesamt muss evaluiert werden und dann eine gesellschaftliche Diskussion darüber initiiert werden, ob dieser Weg weitergegangen werden soll.

3.1 Rückkehr zu paritätischen Beiträgen in der GKV

Zur paritätischen gesetzlichen Krankenversicherung gehört neben den paritätischen Strukturen in der sozialen Selbstverwaltung die paritätische Finanzierung der Beiträge. Arbeit ist ein wichtiger Entstehungsfaktor für Krankheit und damit für Behandlungsbedarf und Ausgaben in der GKV. Die Arbeitgeber profitieren von einer hochwertigen Krankenversorgung, weil diese zu einer schnellen Wiedereingliederung von arbeitsunfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beiträgt. Gerade in einer älter werdenden Gesellschaft haben die Arbeitgeber ihren Teil der Verantwortung für die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der paritätischen Finanzierung zu tragen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen eine Rückkehr zu paritätischen Beiträgen an die gesetzlichen Krankenkassen.

Dies kann jedoch nur ein erster Schritt sein. Trotz beiderseitiger Vorteile durch ein gutes Gesundheitssystem sind Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanziell unterschiedlich belastet: 35 Prozent der Kosten werden von den Arbeitgebern getragen, 65 Prozent von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Darüber hinaus machen diese Zahlen zu den weiteren Belastungen der Arbeitnehmer-Haushalte durch GKV-bedingte Ausgaben deutlich, dass hier eine größere Entlastung notwendig ist. Diese finanzielle Benachteiligung ist ein Ergebnis der politischen Ungleichheit, die wiederum die soziale und damit die gesundheitliche Ungleichheit verstärkt. Wie diese verringert werden kann, auch durch konkrete Handlungsansätze, wird der DGB in den nächsten Jahren gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften aufzeigen.

Die gesamtgesellschaftlichen Aufgaben, die der GKV vom Gesetzgeber übertragen worden sind, inklusive der Kosten des demografischen Wandels z.B. in strukturschwachen Regionen, müssen im Gesundheitswesen steuerfinanziert werden – regelgebunden und verlässlich.

3.2 Soziale Gesundheitswirtschaft schafft Innovation und Qualität

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften folgen der Idee einer sozialen Gesundheitswirtschaft, in der versorgungsbezogene Aufgaben, sozialpolitische Aufgaben und wirtschaftspolitische Aufgaben kein Widerspruch sind. Das Ausgabenvolumen im Gesundheitswesen beträgt aktuell über 344 Milliarden Euro. Ausgabenvolumen und Personalbestand befinden sich weiterhin in einem starken Wachstumstrend. Angesichts des Wachstums der Gesundheitswirtschaft ist die GKV immer wieder Gegenstand von weiteren Privatisierungs- oder Individualisierungsversuchen. Dies lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab.

Die Gesundheitswirtschaft wird weit überwiegend durch Sozialgesetze gesteuert und kann daher politisch so gestaltet werden, dass die Versorgung besser, effizienter und gerechter und die Arbeitsbedingungen in den Gesundheitsberufen attraktiver werden. Dem bisher dominierenden Leitbild einer anbieterorientierten Gesundheitswirtschaft setzen wir ein neues, bedarfs- und versichertenorientiertes Leitbild entgegen. Die soziale Gesundheitswirtschaft ermöglicht allen den Zugang zu den notwendigen und medizinisch sinnvollen Gesundheitsleistungen.

Zentrale Punkte für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind der Ausbau der integrierten Versorgung, von Gesundheitsförderung und Prävention sowie eine gerecht verteilte, solide Finanzierung der Leistungen durch alle. Innovationen und Wettbewerb müssen zu verbesserter Versorgungsqualität der Erwerbstätigen beitragen. Daher setzt sich der DGB für versicherten- und arbeitnehmerorientierte Innovationen in der sozialen Gesundheitswirtschaft ein.

3.3 Qualitätsstandards für Patientinnen und Patienten und für Personal einhalten

Mindestanforderungen an die Struktur- und Prozessqualität müssen verbindlich eingehalten werden, sie sind zentrale Qualitätsdimensionen in der Gesundheitsversorgung. Mehr Qualität ist notwendig in der ambulanten und der stationären Versorgung. Ein Schlüssel hierzu ist, die Sektorengrenzen zwischen den beiden Versorgungsbereichen zu überwinden. Eine höhere Strukturqualität wird durch mehr Personal in der gesundheitlichen Versorgung der Menschen erreicht, das tarifvertraglich entlohnt wird und über seine Arbeitsbeziehungen mitbestimmt. Dazu gehören insbesondere an dem tatsächlichen Bedarf der Patientinnen und Patienten bemessene gesetzliche Personalvorgaben für die Versorgung im Krankenhaus. Am Ende muss den Krankenversicherten zudem eine höhere Ergebnisqualität zuteilwerden. Voraussetzung ist, dass die Versorgungsansprüche und -bedürfnisse der Versicherten – in ihren unterschiedlichen Rollen, z.B. als Berufstätige und Mütter bzw. Väter – und ihrer Angehörigen zentraler Orientierungspunkt im gesundheitlichen Versorgungsgeschehen sind.

3.4 Gesetzliche Krankenversicherung weiterentwickeln

Gemessen an seinen Aufgaben hat sich das Modell der GKV im internationalen Vergleich bewährt. Ihren Ursprung hat die GKV im Selbsthilfegedanken der abhängig Beschäftigten und ist damit Ausdruck organisierter Eigenverantwortung. Der Erfolg der GKV basiert auf einigen, schon bei der Gründung getroffenen, noch heute im Grundsatz gültigen Entscheidungen zur Steuerung und Finanzierung der Krankenversorgung.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die gesetzliche Krankenversicherung als Teil der öffentlichen

Daseinsvorsorge weiterentwickeln. Dieser soziale, solidarische und selbstverwaltete Schutzschirm soll auf alle Teile der Bevölkerung ausgeweitet werden. Das nennen wir Bürgerversicherung. Der Übergang ist so zu gestalten, dass dies nicht zu Lasten der Beschäftigten der privaten Krankenversicherungsunternehmen geht, sondern für diese zukunftsfeste Arbeitsplätze erhalten und geschaffen werden. Für Beamtinnen und Beamte sowie Dienstordnungsangestellte dürfen daraus keine finanziellen Mehrbelastungen erwachsen. Das Recht der Gesetzlichen Krankenversicherung muss so ausgestaltet werden, dass es für die Beihilferegelungen des Bundes und der Länder anschlussfähig ist.

4. Absicherung bei Erwerbslosigkeit verbessern

Der Sozialstaat muss Beschäftigte, die von Erwerbslosigkeit betroffen oder bedroht sind, umfassend unterstützen. Dazu gehören die materielle Absicherung des Lebensstandards und der Schutz vor Armut ebenso wie die Förderung der Integration in Arbeit und die Unterstützung bei der Anpassung und Weiterentwicklung von Qualifikationen durch eine präventive Arbeitsmarktpolitik.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die **Sicherungsfunktion der Arbeitslosenversicherung zu stärken**, um das Risiko der Erwerbslosigkeit im Regelfall abzusichern. Statt zwei Jahren sollen die Beschäftigten drei Jahre Zeit haben, um die Anwartschaftszeit für die Arbeitslosenversicherung zu erfüllen. Dabei soll die Anwartschaftszeit von 12 auf 10 Monate verkürzt werden. Hierdurch erhalten auch Beschäftigte, deren Beschäftigungsstatus wechselt, eine Chance, nicht nur Beiträge zu zahlen, sondern tatsächlich den Versicherungsschutz zu erwerben und im Sinne des Äquivalenzprinzips Leistungen zu erhalten. Einen besonderen Anspruch auf den Schutz der Solidargemeinschaft haben langjährig Beschäftigte. Dies muss sich auch in adäquaten Bezugszeiten für das Arbeitslosengeld für Ältere und in einer angemessenen Förderung von Anpassungs- und Weiterqualifizierungen widerspiegeln.

Auch im Hartz-IV-System besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass **Langzeiterwerbslose eine echte Perspektive** bekommen. Auch für diejenigen, die heute chancenlos sind, muss soziale Teilhabe über Erwerbsarbeit möglich gemacht werden. Dazu müssen die Angebote der beruflichen Weiterbildung geschlechtergerecht ausgebaut und öffentlich geförderte Beschäftigung in Form regulärer Arbeitsverhältnisse angeboten werden. Diese Angebote richten sich an Langzeitarbeitslose und – um ein Abrutschen in das Hartz-IV-System zu vermeiden – an ältere Arbeitslose bereits während des Bezugs von Arbeitslosengeld. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die Zumutbarkeitsregelungen am Leitbild „Guter Arbeit“ ausgerichtet und bestehende Sanktionen für Arbeitssuchende überwunden werden.

Um die Integration von Langzeitarbeitslosen zu verbessern, muss auch das Hartz IV-System entlastet werden. So sollten zum Beispiel ‚Aufstocker‘, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, sowie weitere Personengruppen, deren vorrangiges Problem nicht ein fehlender Arbeitsplatz ist, sachgerechter abgesichert werden. Dazu ist es erforderlich, den Anspruch auf kinderbezogene Leistungen und das Wohngeld weiter zu verbessern. Keine Familie mit einem Einkommen aus Vollzeit- Erwerbstätigkeit sollte Hartz IV beziehen müssen, nur weil sie Kinder hat oder die Wohnkosten zu hoch sind. Für einen wirksamen Schutz vor Armut und ein **Mindestmaß an sozialer Teilhabe** ist zudem eine grundlegende Neu-Ermittlung der Hartz-IV-Regelbedarfe erforderlich.

5. Bessere Leistungen für Pflegebedürftige und Pflegendе

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich auch in Zukunft für die Verbesserung der Leistungen für pflegebedürftige Menschen, pflegende Angehörige sowie für verbesserte Rahmenbedingungen beruflich Pflegendе ein. Vor dem Hintergrund der stark steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen ist die gute pflegerische Versorgung eine der vordringlichsten Aufgaben in einer solidarisch gestalteten Gesellschaft. Selbstbestimmung, Teilhabe und Selbstständigkeit

sind die Leitlinien moderner pflegerischer Versorgung. Daran muss sich die Pflegepolitik des 21. Jahrhunderts ausrichten.

Die Lebenswirklichkeit pflegebedürftiger Menschen wird noch immer weitestgehend durch die Pflege durch Angehörige geprägt. Diese Entwicklung ist jedoch rückläufig. Nicht allen ist die persönliche Übernahme einer Pflegetätigkeit möglich und nicht immer ist sie erwünscht. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf lassen sich oftmals nicht in ausreichendem Maße realisieren. Viele Menschen ohne Familie geraten in die Pflegebedürftigkeit und wollen den Einzug in eine Pflegeeinrichtung so lange wie möglich vermeiden. Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den Ausbau professioneller Angebote in der ambulanten Pflege, die einen bezahlbaren Verbleib in der eigenen Häuslichkeit sicherstellen; dies umfasst auch den bedarfsgerechten Ausbau der Infrastruktur für die Tages- und Kurzzeitpflege. Professionelle Anbieter müssen Leistungen auf der Basis sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung anbieten. Dabei muss eine tarifvertragliche Entlohnung Standard sein. Die „Mindestlohn-Pflege“ ist dabei die unterste Haltelinie. Es darf keine Förderung prekärer Beschäftigung oder von Scheinselbstständigkeit in der Pflege geben.

5.1 Pflege im Quartier ist die Zukunft

Die Zukunft der Pflege ist eine Pflege im Quartier. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich in diesem Sinne für die Stärkung von Prävention und Rehabilitation ein, damit die Menschen lange gesund bleiben und Pflegebedürftigkeit vermieden oder zumindest hinausgeschoben werden kann. Die Stärkung der ambulanten Pflege ist wichtig, damit die Menschen, wenn sie Pflege brauchen, so lange wie möglich selbstbestimmt in der gewohnten Umgebung leben und aktiv sein können. Pflege im Quartier ist vor allem aus Sicht der Versicherten wünschenswert und sinnvoll, setzt aber eine verbesserte Zusammenarbeit nicht nur zwischen Pflegekassen und Kommunen, sondern zwischen allen Entscheidungs- und Leistungsträgern voraus. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb ein trägerübergreifendes Schnittstellenmanagement für eine bestmögliche Versorgung der Versicherten, welches die Bedarfe erhebt und entsprechende Versorgungsstrukturen sicherstellt. Dabei sollten Doppelstrukturen vermieden und eine angemessene Abstimmung bei Steuerung und Finanzierung zwischen Pflegeversicherung und Kommunen erreicht werden.

5.2 Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung

Aus Sicht der pflegenden Angehörigen wurden weder mit Einführung der Pflegezeit noch der Familienpflegezeit in der letzten Legislaturperiode die Instrumente zur Verfügung gestellt, die für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf benötigt werden. Deswegen ist es notwendig, Unterstützungsangebote für Beschäftigte praktikabel weiterzuentwickeln, die bürokratischen Anforderungen so gering wie möglich zu halten und offen damit umzugehen, dass die Pflege eines Angehörigen mit enormen physischen und psychischen Belastungen verbunden ist. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern dafür eine sechsmonatige bezahlte Freistellung für pflegende Angehörige, die als Lohnersatzleistung ausgestaltet ist und sich an der Höhe des Elterngeldes orientiert. Dabei ist es wichtig, dass eine gerechte Verteilung der Pflegeaufgaben zwischen den Geschlechtern gefördert wird. Die Einführung von Pflegezeit – unabhängig von der Betriebsgröße – als Rechtsanspruch ist sinnvoll, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Pflegetätigkeit übernehmen wollen, mit dem Arbeitgeber Dauer, Rhythmus und Lage der Arbeitszeiten erörtern können, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen.

5.3 Gute Pflege braucht gut qualifiziertes Personal

Aufgrund der demografischen Situation ist eine Steigerung der Inanspruchnahme professioneller ambulanter Hilfen in der teilstationären und stationären Pflege absehbar. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen den

Paradigmenwechsel, der in den vergangenen Jahren stattgefunden hat – weg von der defizitorientierten Pflege, hin zum Erhalt der Selbstständigkeit.

Ob die Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes zu einem wirklichen Erfolg wird, hängt aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften maßgeblich davon ab, inwieweit die Leistungen zum Zweck der Erhaltung und Wiederherstellung der Selbstständigkeit und der Vermeidung schwererer Pflegebedürftigkeit nicht nur finanziell, sondern auch personell hinterlegt werden. Die hohe Zahl der osteuropäischen Haushaltshilfen und Betreuungskräfte, die in Privathaushalten alte und betreuungsbedürftige Personen versorgen, belegt die Notwendigkeit dieser Forderung. Hier ist ein grauer und prekärer Arbeitsmarkt entstanden, der dringend einer Regulierung bedarf. Dabei geht es in erster Linie darum, im Privathaushalt sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu schaffen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb Reformen in der Arbeitsmarkt- und Pflegepolitik. Neben den schon bekannten Steuererleichterungen für Haushalte, die Hausangestellte beschäftigen, sind Anreize für sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Zur Regulierung der Arbeit in Privathaushalten gehören Qualifizierung und Professionalisierung der Arbeit sowie die Formulierung von offiziellen Leitlinien für alle zu erledigenden Arbeiten. Darin inbegriffen ist mindestens die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, die Regelung von Arbeitszeiten, die Definition der zu leistenden Arbeit und die Einhaltung aller von der ILO geforderten Arbeitsschutzbestimmungen. Auch die Ausweitung von Beratungsangeboten in den Herkunftsländern und in Deutschland ist voranzutreiben. Der Arbeit dubioser Vermittlungsagenturen muss hingegen Einhalt geboten werden.

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff darf nicht auf dem Rücken des Pflegepersonals etabliert werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern in diesem Zusammenhang die sofortige Einführung bundeseinheitlicher, verbindlicher Personalvorgaben und Regelungen, welche nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ dem tatsächlichen Pflegebedarf entsprechen. Der bereits vorhandene, und zukünftig wesentlich höher prognostizierte, Fachkräftemangel in der Pflege ist ein hausgemachtes Problem und vor allem auf die schlechten Rahmenbedingungen für Pflegeberufe zurückzuführen. Er wirkt sich unmittelbar auf die Versorgung pflegebedürftiger Menschen aus. Zu den notwendigen Verbesserungen gehört eine deutlich höhere Bereitschaft der Betriebe, in die Ausbildung zu investieren und diese attraktiver zu gestalten. Für alle Beteiligten ist es wichtig, dass die Ausbildungen an veränderte Anforderungen der Praxis angepasst und die Ausbildungsbedingungen verbessert werden. Dabei besteht besonders großer Handlungsbedarf bei der praktischen Ausbildung. Auch zukünftig braucht es eine hinreichende Spezialisierung innerhalb der Pflegeausbildung. Das Ziel bleibt eine umfassende Professionalität im Sinne einer qualitativ guten pflegerischen Versorgung.

Um heute und in Zukunft Fachkräfte gewinnen und halten zu können, braucht es in erster Linie attraktive Arbeitsbedingungen und eine gute Bezahlung. Deshalb setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für eine Stärkung der vollzeitschulisch sowie betrieblich-schulisch erlernten Berufe insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen ein. Diese bilden ein weiteres Fundament der Berufsausbildung in Deutschland. Diese Ausbildungsberufe sind kostenfrei zu gestalten, Ausbildungsvergütungen einschließlich sozialer Absicherung in der Arbeitslosenversicherung sind einzuführen. Zudem sind Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildung zu schaffen und Teilzeitausbildung anzubieten. Hierbei muss die Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz über Fachschulen als Standard erhalten bleiben.

Mehr Zeit für Patientinnen und Patienten, ausreichend qualifiziertes Personal, verlässliche und planbare Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation sowie gesunde Arbeitsbedingungen tragen dazu bei, die Berufe attraktiver zu machen und dem Fachkräftemangel zu begegnen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Ausbau des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, damit der Beruf dauerhaft ausgeübt werden kann. Der Abbau von Arbeitsüberlastung und das Ermöglichen der erforderlichen Versorgungsqualität machen verbindliche und bundeseinheitliche, am Pflegebedarf orientierte Vorgaben für die Personalbemessung zwingend nötig. Die Fachkraftquote von mindestens 50 Prozent muss für die stationäre Pflege zwingend erhalten bleiben. Als Fachkräfte gelten explizit examinierte Pflegefachkräfte. Eine leistungsgerechte Vergütung qualitätsgesicherter Pflege muss garantiert bei den Pflegekräften ankommen. Nur mit einer solchen Aufwertungsstrategie für die Pflegeberufe werden ausreichend Fachkräfte gewonnen

und die weitere Abwanderung der qualifizierten Pflegefachkräfte in andere Branchen verhindert.

5.4 Pflegekammern sind keine Lösung

Pflege verdient Anerkennung und Respekt. Der Schlüssel für eine Aufwertung der Pflegeberufe liegt nicht in der Einführung von Pflegekammern. Das Kammerwesen auf weitere einzelne, abhängig beschäftigte Berufsgruppen auszuweiten, führt zu einer weiteren Spaltung und Entsolidarisierung der Beschäftigten und der Belegschaften. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich deshalb gegen die Einführung von Pflegekammern aus. Höhere Löhne zu erstreiten ist ureigenste Aufgabe der Tarifpartner. Auch die Arbeitsbedingungen können nur durch Politik und Tarifverträge verbessert werden.

5.5 Pflegeversicherung weiterentwickeln

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen fest, dass auch mit Inkrafttreten der Pflegestärkungsgesetze die Probleme der Unterfinanzierung der Pflegeversicherungsleistungen nicht gelöst wurden. Noch immer reichen die Versicherungsleistungen nicht zur Deckung der Pflegekosten. Steigende Eigenanteile für Versicherte in der stationären Pflege fördern das Armutsrisiko. Es muss sichergestellt werden, dass Pflege weder die Pflegebedürftigen selbst noch deren Angehörige arm macht. Eine angemessene gesetzlich garantierte Leistungsdynamisierung in der Pflegeversicherung steht nach wie vor aus. Künftige Beitragssatzsteigerungen sind damit unausweichlich, können jedoch durch die Einführung einer solidarischen ‚Bürgerversicherung Pflege‘ begrenzt werden.

In der kommenden Legislaturperiode muss es deshalb darum gehen, die Weiterentwicklung der sozialen Pflegeversicherung hin zu einer ‚Bürgerversicherung Pflege‘ voranzutreiben. Für Beamtinnen und Beamte sowie Dienstordnungsangestellte dürfen daraus keine finanziellen Mehrbelastungen erwachsen. Das Recht der Gesetzlichen Pflegeversicherung muss so ausgestaltet werden, dass es für die Beihilferegelungen des Bundes und der Länder anschlussfähig ist.

Zur langfristigen Finanzierung der Pflegeversicherung haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bereits Konzepte vorgelegt, die weiterentwickelt und umgesetzt werden sollen. Durch eine Ausweitung der solidarischen Finanzierungsgrundlagen wären die heutigen und künftigen Herausforderungen auf lange Sicht finanzierbar. Zudem ist eine gesellschaftliche Debatte und wissenschaftliche Analyse darüber notwendig, welche Pflegebedarfe heute und in Zukunft bestehen. Darauf gründend muss definiert werden, welche Bedarfe die Pflegeversicherung abdecken soll. Die Weiterentwicklung der Teilkostenversicherung zu einer Pflegevollversicherung kann dabei eine sinnvolle Zukunftsperspektive sein.

6. Solidarische Absicherung gerecht finanzieren – Überforderung vermeiden

Gute Löhne, Gute Arbeit und ein starker Sozialstaat sichern ein gutes Leben der Erwerbstätigen, ihrer Angehörigen und ihrer Kinder. Gute Sozialversicherungen sichern eine hochwertige Versorgung bei Krankheit oder Pflegebedürftigkeit und ein gutes Auskommen in Zeiten der Arbeitslosigkeit, im Alter oder bei Erwerbsminderung. Finanziert und ermöglicht wird dies durch die Solidarität der Versicherten unter- und miteinander, denn nur gemeinsam sind der Verlust des Lohns oder die Kosten einer Krankheit hochwertig, günstig und verlässlich abgesichert. Hochwertige Leistungen und ein guter Lohnersatz sind unerlässlich für die Beschäftigten, bedürfen aber entsprechender Beiträge. Bei gutem Lohn sind Beiträge leichter zu tragen als in gering bezahlter und prekärer Beschäftigung. Ferner sind die Beiträge zu den Sozialversicherungen steuerlich abzugsfähig, was bei hohem Einkommen zu spürbaren Entlastungen führt. Unstrittig ist: Das eigentliche Problem

ist der zu geringe Lohn. Verantwortlich dafür sind Arbeitgeber, die Lohndrückerei betreiben, und eine Bundesregierung, die sich einer notwendigen Regulierung der Arbeitsbedingungen verweigert und weiterhin nahezu jede Arbeit als zumutbar ansieht. Höhere Löhne und bessere Arbeit sind die anzustrebende Lösung, damit alle am Wohlstand beteiligt werden.

6.1 Unterstützung bei geringen Einkommen

Im Hier und Jetzt muss der Beitrag aber bei geringem Lohn tragbar sein. Gerade untere Einkommensgruppen sind mit den steigenden Lebenshaltungskosten, inklusive der Sozialversicherungsbeiträge, stark belastet, profitieren aber kaum von steuerlichen Abzugsmöglichkeiten. Durch die Einbeziehung weiterer Bevölkerungsgruppen in die Sozialversicherungen sowie die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze der GKV können die Sozialversicherungsbeiträge in der Kranken- und Pflegeversicherung abgesenkt und die unteren und mittleren Einkommensschichten entlastet werden. Wir brauchen darüber hinaus kluge, zielgenaue Ansätze, um Geringverdienende bei der Beitragszahlung aktiv zu unterstützen, ohne den Sozialversicherungen direkte Beitragseinnahmen zu entziehen.

6.2 Doppelbesteuerung vermeiden

Im Jahr 2005 wurde mit der Umstellung auf die sogenannte nachgelagerte Besteuerung begonnen. Damit wird die Rente schrittweise voll einkommenssteuerpflichtig. Da Beitragszahlungen vor 2005 weitgehend aus besteuertem Lohn entrichtet wurden, besteht seitdem das Risiko der Doppelbesteuerung. Dies wurde bereits bei Beschluss des Alterseinkünftegesetzes ab Ende der 2010er Jahre erwartet. Dieser Sachverhalt muss geprüft werden und eine Doppelbesteuerung muss ausgeschlossen werden – der Grundfreibetrag zur Steuerfreistellung des Existenzminimums kann hierbei nicht den Ausschluss einer Doppelbesteuerung begründen.

6.3 Selbstständigkeit solidarisch absichern

Ein bislang ungelöstes Problem ist die soziale Absicherung prekärer Selbstständigkeit. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Ausweitung der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, Pflegeversicherung sowie Rentenversicherung auf Selbstständige. Nur bei vollständiger und vollwertiger Einbeziehung der Selbstständigen in den Schutz der gesetzlichen Sozialversicherungen können sie in gleichem Maße wie die Beschäftigten von der Solidarität und dem sozialen Ausgleich profitieren, ohne für die Solidargemeinschaft negative Selektionseffekte befürchten zu müssen.

Die soziale Sicherung von Selbstständigen ist geboten. Allerdings verbietet es sich, die finanziellen Risiken weitgehend den abhängig Beschäftigten aufzubürden. So dürfen die aktuellen Beitragsschulden bei den gesetzlichen Krankenkassen von insgesamt 8,4 Milliarden Euro nicht zu Lasten der Solidargemeinschaft der Beitragszahlerinnen und -zahler und hier insbesondere der abhängig Beschäftigten gehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher eine Entlastung der GKV von den Beitragsschulden. Der Staat muss über Steuerzuschüsse an die Kassen als Ausfallbürge eintreten, wenn die Beitragsschulden uneinbringbar sind. Die Entlastung der Solidargemeinschaft sollte dabei realistischerweise Schritt für Schritt erfolgen. Damit können die Zusatzbeiträge bis zur Wiederherstellung der paritätischen Beitragsfinanzierung abgedeckt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, die tatsächliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Selbstständigen zur Grundlage für die Zahlung der Mitgliedsbeiträge in den gesetzlichen Krankenkassen zu machen. Um den Schutz der Selbstständigen im Rahmen der GKV schnell zu verbessern und Beitragsschulden zu vermeiden, ist es notwendig, die Mindestbemessungsgrenze für Beiträge hauptberuflich selbstständig Erwerbstätiger, die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind, von derzeit 2.231,55 Euro pro Monat abzusenken. Als Berechnungsgrundlage der Beiträge von Selbstständigen sind – analog der

Berechnungsgrundlage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – ausschließlich die eigenen Einkünfte aus der Erwerbstätigkeit, nicht aber zum Beispiel die der Bedarfsgemeinschaft zugrunde zu legen. Gesetzliche Krankenkassen sind darüber hinaus zu verpflichten, dass für Selbstständige, die ihrer Versicherungspflicht verspätet nachkommen, auch im Falle von Beitragsschulden alle Leistungen bereitgestellt werden.

Für diejenigen Selbstständigen, die bereits heute versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung sind (unter anderem selbstständige Lehrkräfte oder Erzieherinnen und Erzieher), war in der Vergangenheit wegen der oft prekären Arbeitsbedingungen die Aufbringung des vollen Rentenversicherungsbeitrags nicht zu leisten. Zugleich ist auch die Motivation zur Beitragszahlung gering, wenn wegen geringer Einkünfte nicht erwartet wird, eine Rente oberhalb der Grundsicherung zu erreichen. Dies unterstreicht erneut die Notwendigkeit, über Maßnahmen des sozialen Ausgleichs (z.B. Rente nach Mindestentgeltpunkten) langjährige Systemzugehörigkeit zu honorieren. Um den Menschen, die aus Unwissen oder wegen zu niedriger Einkünfte bislang ihrer Rentenversicherungspflicht nicht nachgekommen sind, einen Einstieg zu ermöglichen, ohne sie mit Beitragsnachforderungen zu überfordern, ist eine einmalige „Amnestieregelung“ mit individuellen Stundungs- und Erlassmöglichkeiten nötig, ähnlich wie bereits 1999 praktiziert. Für die Zukunft sollte über Vorschriften für eine Beteiligung der Auftraggeber an den Sozialversicherungsbeiträgen von Honorarempfängern nachgedacht werden – für die Mehrwertsteuerpflicht von Honoraren funktioniert eine solche Regelung ja schon seit vielen Jahren.

Gleichzeitig muss auch in der Arbeitslosenversicherung der Schutz für Selbstständige verbessert werden. Dabei müssen die Beiträge angemessen sein, so dass keine Unterdeckung stattfindet. Die Bemessung der Leistung bei Versicherten auf Antrag (freiwillige Versicherung) muss – unabhängig von der Qualifikation – nach der Höhe des Beitrages bemessen werden. Auch bei wiederholter Inanspruchnahme der Leistung darf der Schutz nicht erlöschen.

7. Soziale Dimension Europas

Die Europäische Union steht für das staatenübergreifende Zukunftsversprechen, ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau zu fördern und die Lebens- und Arbeitsbedingungen aller EU-Bürgerinnen und -Bürger zu verbessern. Dies sind Hauptaufgaben der Europäischen Union, welche in den europäischen Verträgen fest verankert wurden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, den sozialen *acquis communautaire* zu bewahren und auszubauen, anstatt diesen durch das Programm zur „Besseren Rechtsetzung“ unter dem Deckmantel des Bürokratieabbaus oder durch Vorhaben zur weiteren Liberalisierung des Binnenmarktes zu gefährden. Die Europäische Kommission muss ihre jahrelange Strategie, den Binnenmarkt vorrangig zu liberalisieren, ohne eine komplementäre Förderung sozialer Sicherheit anzustreben, endlich aufgeben. Im Rahmen von Freihandelsabkommen müssen grundlegende Arbeits- und Sozialstandards abgesichert werden, um keinen internationalen Wettbewerb zu Lasten der Beschäftigten zu befördern. Die Europäische Union muss durchsetzbare soziale Rechte auf Gemeinschaftsebene fest verankern und das Streikrecht und die Tarifautonomie nach den Regeln der einzelnen Mitgliedstaaten wirksam schützen. Dies ist Voraussetzung für eine soziale Aufwärtskonvergenz, für faire Entlohnung und gute Arbeit in allen EU-Mitgliedstaaten. Hierzu gehört zuvorderst die Verankerung des sozialen Fortschrittsprotokolls als Grundlage der sozialen Sicherheiten und Errungenschaften innerhalb der EU. Für die Angleichung deutscher Standards an die der Länder, die sich im Europarat zusammengefunden haben, muss vor allem die längst überfällige Ratifizierung der Revidierten Europäischen Sozialcharta nebst dem Beschwerdeprotokoll erfolgen.

7.1 Sozialdumping verhindern

Insbesondere entsandte Beschäftigte müssen durch die wirksame Umsetzung des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit am gleichen Ort“ vor Ausbeutung und illegalen Sozialdumping-Praktiken geschützt werden. Der DGB

und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine sozial progressive Revision der Entsenderichtlinie. Dazu gehört, dass Entsandte mindestens nach Tariflöhnen entlohnt werden, auch wenn diese nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Die für Entsandte geltenden Mindestarbeitsbedingungen müssen in allen Branchen und Sektoren konsequent geschützt und kontrolliert werden. Dazu bedarf es einer Aufstockung des Personals bei den Arbeitsschutzbehörden, wie der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, und eines guten Zugangs von Entsandten zu Informationen über die in Deutschland geltenden Rechte bei der Arbeit sowie ausreichender Unterstützung bei der Durchsetzung dieser Rechte. Das Projekt „Faire Mobilität“ muss deshalb verstetigt und ausgebaut werden. Auch begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Pläne der EU-Kommission zur Einrichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde, soweit sie dem Ziel der Bekämpfung grenzüberschreitenden Lohn- und Sozialdumpings dient.

Der europäische Straßenverkehr entwickelt sich in diesem Zusammenhang durch eine absehbare sektorenspezifische Binnenmarktliberalisierung und ausbeuterische Beschäftigungsbedingungen zu einer besonderen Herausforderung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen sich diesen Tendenzen entgegen und fordern ein entschiedenes Handeln zum Schutz der Beschäftigten. Der Straßenverkehrssektor wie auch andere Branchen dürfen vom Anwendungsbereich der europäischen Entsenderichtlinie nicht ausgenommen werden.

7.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz stärken

Der Arbeitsschutz-Acquis, bestehend aus der Rahmenrichtlinie und 23 Einzelrichtlinien, ist eine der zentralen Errungenschaften des Sozialen Europas. Sie setzen verbindliche Mindeststandards im Arbeits- und Gesundheitsschutz, um die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Die Kommission hat in ihrer Mitteilung vom 10. Januar 2017 (COM (2017) 12) Modernisierungsbedarf festgestellt, da viele Richtlinien veraltet sind und nicht mehr den Anforderungen der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt entsprechen.

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften muss die EU sicherstellen, dass alle Beschäftigten umfassend vor sogenannten „alten“ und „neuen“ Gefährdungen der Arbeit geschützt werden und dass die Prävention das leitende Handlungsprinzip von Arbeitgebern wird. Konkret fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass psychosoziale Risiken und Muskelskeletterkrankungen in einer neuen Einzelrichtlinie reguliert werden. Das Recht auf Nichterreichbarkeit muss dabei enthalten sein. Weiterhin müssen mobile Arbeit und Arbeit im Home Office Eingang in die Arbeitsstättenrichtlinie finden. Darüber hinaus müssen berufsbedingte Krebserkrankungen verhindert werden. Hierfür muss die Kommission bindende Grenzwerte für mindestens 50 krebserregende Stoffe festlegen.

Die EU muss in geeigneter Weise sicherstellen, dass die Mitgliedstaaten nicht nur die Richtlinien umsetzen, sondern deren Durchsetzung in den Betrieben und Dienststellen gewährleistet wird. Das bestehende Vollzugs- und Durchsetzungsdefizit hat sich in den letzten Jahren nahezu europaweit verschärft. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, dass die Mindestanforderung, die sich aus dem ILO Übereinkommen 81 ergibt, welches den Mindestpersonalschlüssel von 1:10.000 (eine Aufsichtsbeamtin/ein Aufsichtsbeamter pro 10.000 Beschäftigte) vorsieht, für die Mitgliedstaaten bindend wird. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen jegliche Form der Aufweichung von Regulierungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz strikt ab. Die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten sind keine Ware oder unnötige Bürokratie, sondern ein Menschenrecht. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit kann nur durch verbindliche Rechtsetzung und Durchsetzung garantiert werden. An dieser Stelle ist die Zusammenarbeit zwischen der europäischen Ebene und den Mitgliedstaaten deutlich zu verbessern. Gleichzeitig sind Sanktionen über die europäischen Kontrollgremien bis hin zu Klageverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof vorzusehen.

7.3 Soziale Absicherung verbessern

Der Zugang aller Beschäftigten zu sozialer Absicherung und die zugehörige Stärkung der sozialen Sicherheitssysteme müssen als gesamteuropäische Verpflichtung verankert werden. Neue und unsichere Beschäftigungsformen müssen ebenso sozial abgesichert sein wie jene mobilen Beschäftigten, die innerhalb der EU grenzüberschreitend tätig sind und zum Teil keinen klassischen Erwerbsbiografien mehr folgen. Der Betrug bei der Ausstellung der sogenannten A1-Bescheinigungen muss beendet werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die entsprechenden Grundlagen in den sozialen Sicherheitssystemen der EU zu legen und den Zugang zu diesen im Rahmen tatsächlicher europäischer sozialer Rechte zu schaffen. In diesem Zusammenhang wird vom DGB begrüßt, dass die EU-Kommission die Initiative ergriffen hat und einen Entwurf von Vorschlägen zur Änderung der Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (VO EG 883/2004) vorgelegt hat. Der DGB hat zu den Vorschlägen der EU-Kommission bereits Ergänzungen und Alternativen eingebracht – insbesondere mit Blick auf den besseren Zugang zu Arbeitslosen-, Sozialhilfe- und Pflegeleistungen und die Bekämpfung von Missbrauch bei der A1-Bescheinigung. Primäres Ziel muss eine Verbesserung und Vereinfachung des Regelwerkes der VO 883/2004 zur Stärkung der Freizügigkeit sein. Jede Änderung, die zu Einschränkungen der Mobilität, und seien sie nur mittelbar, führen kann, ist zu vermeiden.

7.4 Deregulierung auf Kosten von Arbeits-, Qualitäts- und Sozialstandards verhindern

Im Rahmen verschiedener europäischer Richtlinienvorschlüsse im Bereich der Binnenmarktpolitik wie z.B. dem Dienstleistungspaket wird wiederholt deutlich, dass die Europäische Kommission versucht, über die Deregulierung im Binnenmarkt die Durchsetzung hoher Arbeitsstandards durch die Mitgliedstaaten erheblich zu erschweren. Dem treten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften entschieden entgegen. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften darf es keine Einführung des Herkunftslandprinzips durch die Einführung einer elektronischen Dienstleistungskarte oder anderer Instrumente geben. Diese würde Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit fördern. Darüber hinaus darf es keine Einschränkungen des Demokratieprinzips durch ein geändertes Pre-Notifizierungsverfahren im Rahmen der Dienstleistungsrichtlinie geben. Auch darf es keinen bürokratischen Verhältnismäßigkeitstest bei der Neuregulierung reglementierter Berufe geben, der insbesondere das duale Ausbildungssystem, die Meisterpflicht und die Selbstregulierung der Wirtschaft im Handwerksbereich oder die Qualitätsstandards im Gesundheits- und Sozialwesen in Frage stellen würde. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weisen diese fortgesetzten Bestrebungen zurück und werden auf nationaler wie europäischer Ebene binnenmarktgetriebenen Deregulierungen auf Kosten von Arbeits-, Qualitäts- und Sozialstandards innerhalb der EU entschlossen entgegenzutreten.