

A001: Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

Laufende Nummer: 083

Antragsteller_in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1. Was wir wollen

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

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

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

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

Ziel dieses Dialoges ist es, gemeinsam über Wege für Deutschland und Europa zu diskutieren, die allen Menschen den

Zugang zu Guter und sicherer Arbeit sowie sozialer Sicherheit eröffnen und garantieren. Der Dialogprozess soll dazu beitragen, Optionen für eine sozial, ökonomisch und ökologisch nachhaltige Gestaltung der Transformation von Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft aufzuzeigen, und dabei auch den offenen Austausch über Zielkonflikte ermöglichen. Und schließlich sollen mit dem Zukunftsdialog die Weichen gestellt werden für eine progressive Politik, die durch einen starken Sozialstaat, handlungsfähige staatliche Einrichtungen und eine funktionierende öffentliche Daseinsvorsorge für gleichwertige Lebensverhältnisse und die Sicherheit der Menschen sorgt.

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

2. Wo wir stehen

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

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

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

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

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

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

- Die Folgen einer Politik der „Schwarzen Null“ und der Privatisierung von Einrichtungen der öffentlichen Daseinsvorsorge zeigen sich in maroden Schulen, wachsender Wohnungsnot, überlasteten Sicherheitsbehörden oder zu wenig und schlecht bezahltem Personal in Pflege und Gesundheit, in den Sozial- und Erziehungsberufen. In vielen Bereichen des öffentlichen Lebens erweisen sich staatliche Einrichtungen nur noch als beschränkt handlungsfähig.
- Vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren längst nicht alle. Weiterhin sind 3,4 Mio. Menschen arbeitslos oder unterbeschäftigt. Fast eine Million Menschen sind langzeitarbeitslos. Gleichzeitig hält die bestehende Spaltung des Arbeitsmarktes an. Zwar ist die Mehrheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland unbefristet in Vollzeit und sozialversichert beschäftigt. Für ein Viertel der Beschäftigten ist die Arbeitsmarktsituation jedoch prekär. Sie arbeiten in unfreiwilliger Teilzeit, Minijobs, Leiharbeit oder befristeten Arbeitsverhältnissen. Ihre Beschäftigung ist unsicher und die Einkommen liegen zum Teil unter dem Existenzminimum. Sie haben oft schlechtere Arbeitsbedingungen und geringere Aufstiegschancen. Gleichzeitig hat Deutschland trotz Einführung des gesetzlichen Mindestlohns einen der größten Niedriglohnsektoren in Europa. Jede bzw. jeder vierte Beschäftigte bezieht Niedriglöhne. Betroffen sind vor allem atypisch Beschäftigte, Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer sowie Soloselbständige – in erster Linie Frauen, Jüngere, Geringqualifizierte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund und mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der EU.
- Auch fast drei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung ist der Strukturwandel in Ostdeutschland noch nicht bewältigt. Zwar ist der Aufbau der Infrastruktur weitgehend gelungen, doch es fehlen wertschöpfungsstarke Betriebe und Forschungseinrichtungen. Daher sind die Einkommen deutlich geringer als in den alten Bundesländern – ein Zustand, zu dem auch die jahrelang verfolgten Niedriglohnstrategien ostdeutscher Bundesländer beigetragen haben. Absehbar wird ein hoher Anteil der Menschen in Ostdeutschland nur geringe Renten erhalten, was nochmals auf die Nachfrage drücken wird. Auch in den alten Bundesländern gibt es strukturschwächere Regionen, aber nicht in flächendeckendem Ausmaß, was sich bei allen wichtigen sozialen und wirtschaftlichen Kennziffern zeigt.
- Deutschlands wirtschaftliches Umfeld in Europa und der Welt bleibt äußerst fragil.

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

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

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

wiederholt.

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

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

Die populistischen Vereinfacher nutzen diese Verunsicherung, um mit ihren nationalistischen Rufen nach neuen Grenzen und Abschottung, ihren extremistischen, menschenfeindlichen und rassistischen Parolen die gesellschaftliche und politische Spaltung in Deutschland und Europa zu vertiefen. Gerade bei Wählergruppen, die besonders anfällig für diese Parolen sind, wissen wir aber auch: Die Populisten erhalten dort weit weniger Zulauf von Beschäftigten, wenn diese in einem sicheren, unbefristeten und tarifvertraglich geschützten Arbeitsverhältnis stehen und im Betrieb mitbestimmen können.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist klar, dass sie als starke und handlungsfähige Gewerkschaften gefordert sind, um die großen Umbrüche, vor denen wir stehen, aktiv mitzugestalten. Sie betrachten den tiefgreifenden Wandel durch Globalisierung und europäische Integration, Klimawandel, Digitalisierung, Migration, gesellschaftlichen Wertewandel und demographische Entwicklung nicht nur als Bedrohung, sondern vor allem als Herausforderung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nutzen den Transformationsprozess als Gestaltungschance für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen, für eine Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft, in der die Menschen sichere Zukunftsperspektiven haben, ihr Leben verlässlich und selbstbestimmt planen können, wo es sozial gerecht zugeht und das Zusammenleben durch Weltoffenheit, Vielfalt und Solidarität geprägt ist.

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

3. Unser Selbstverständnis und unsere Rolle als Gewerkschaften

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

Es ist die demokratische Beteiligung der Vielen, die die Gewerkschaften als Mitgliederorganisationen handlungs- und durchsetzungsfähig macht. Wir streiten und kämpfen für eine demokratische Gesellschaft und für gleichberechtigte

Teilhabe und machen selbst vor, „wie Demokratie geht“. Alle, die in Deutschland leben und arbeiten, können Gewerkschaftsmitglieder werden. Jede und jeder kann vom ersten Tag an mitmachen – wählen, sich für den Betriebs- oder Personalrat aufstellen lassen, sich im Betrieb als Vertrauensfrau oder -mann engagieren, sich für Tarifkommissionen bewerben oder unsere gewerkschaftlichen Bildungsangebote nutzen. Gewerkschaften ermöglichen es, dass jedes ihrer Mitglieder die eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten kann.

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

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

- Wir werden uns noch mehr darauf konzentrieren, unseren gewerkschaftlichen **Organisationsgrad** zu erhöhen, um so kollektive Regelungen und solidarische Prinzipien in der Arbeitswelt durchsetzen zu können. Gemeinsam entwickeln wir neue Ansätze, um Männer und Frauen im Arbeitsleben als Mitglieder zu gewinnen und diese langfristig an uns zu binden – auch in Zeiten des Berufswechsels oder der Elternzeit, auch wenn sie in Ausbildung oder Studium, auf Arbeitssuche oder im Ruhestand sind.
- Die abnehmende Tarifbindung und das Anwachsen tariffreier Zonen ist ein Angriff auf gewerkschaftliche Mitgestaltung und Mitbestimmung in Wirtschaft und Gesellschaft. Wir machen uns für eine Kehrtwende hin zu einer **flächendeckenden Tarifbindung** stark. Wir kämpfen mit aller Entschlossenheit gegen die Tariffucht auf der Arbeitgeberseite und für eine Stärkung von Allgemeinverbindlicherklärungen. Nur ein starkes Tarifsystem hilft gegen Niedriglohn und prekäre Beschäftigung. Eine starke Tarifbindung ist zentral für mehr Einkommensgleichheit, soziale Gerechtigkeit, gute Arbeitsbedingungen und mehr Selbstbestimmung, wenn es um die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben geht.
- Wir setzen uns mit vereinter Kraft dafür ein, der Bekämpfung, Sabotage und Unterdrückung von Gewerkschaften („Union Busting“) und der Be- und Verhinderung von Betriebs- und Personalratsarbeit Einhalt zu gebieten. Wir werden dafür sorgen, dass die **Präsenz von Betriebs- und Personalräten in der Fläche** zunimmt und ihre Mitbestimmungsrechte ausgebaut werden. Auf nationaler und europäischer Ebene haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass bestehende gesellschaftsrechtliche Schlupflöcher geschlossen und neue verhindert werden, die es ermöglichen, sich der **Unternehmensmitbestimmung** zu entziehen. Deshalb werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre gemeinsame „Offensive Mitbestimmung“ in den kommenden Jahren fortführen.
- Die verschiedenen Zweige der sozialen Sicherung sind aus gutem Grund selbstverwaltete Institutionen der Sozialpolitik. Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter sind näher dran an der Lebenswirklichkeit der Menschen. Wir werden deshalb unser gewerkschaftliches Engagement in den **Selbstverwaltungen** ausbauen.

Flankiert wird die Tarif- und Betriebspolitik der Mitgliedsgewerkschaften durch gesellschaftspolitische Arbeit. Aufgabe des DGB als Bund der Gewerkschaften ist es dabei, die Einzelinteressen der Mitgliedsgewerkschaften zu Gesamtinteressen zu

bündeln, um die in seiner Satzung formulierten Aufgaben zu erfüllen. Der DGB ist für die Gewerkschaften das gemeinsame Forum, um den Diskurs über gesellschaftliche Zukunftsfragen zu organisieren.

Wir können selbstbewusst auf eine lange Erfolgsgeschichte zurückblicken. Die Gewerkschaften haben die Entwicklung unserer Demokratie und unserer sozialen Marktwirtschaft maßgeblich geprägt. Überall dort, wo Tarifverträge gelten, bedeutet dies mehr Sicherheit für den Arbeitsplatz, bessere Löhne, geregelte Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, bessere Arbeitszeiten und Entwicklungschancen für die Beschäftigten. Für Vieles, was heute selbstverständlich erscheint, aber teilweise wieder in Frage gestellt wird, haben Gewerkschaften hart gekämpft – von tariflichen und gesetzlichen Mindestlöhnen, dem Acht-Stunden-Tag, der Arbeitslosen-, Kranken- und Unfallversicherung über den Kündigungsschutz und die Beschäftigungssicherung in Krisenzeiten bis zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und dem bezahlten Jahresurlaub.

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

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

4. Den Wandel gerecht gestalten: Unsere Gestaltungsziele

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

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

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

4.1 Globalisierung und europäische Integration fair und solidarisch gestalten

Der enorm gewachsene internationale Handel und die Zunahme grenzüberschreitender Investitionen haben zu einer

vertieften weltwirtschaftlichen Integration und Arbeitsteilung beigetragen und eine beachtliche ökonomische Dynamik entfaltet, von der viele Menschen profitieren. Damit die Weltwirtschaft auch weiterhin zentrale Wohlstandsquelle für Deutschland bleibt, muss der bisherige Globalisierungskurs jedoch grundlegend verändert werden. Es geht uns darum, den Welthandel so zu gestalten, dass er die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen verbessert und dem ungezügelter Spiel der Marktkräfte klare Grenzen setzt. Denn die bisherige Globalisierungspolitik hat die Ungleichheit zwischen Ländern, Regionen und Einkommen vertieft, sie führt zu einer ungerechten Verteilung der Wohlstandsgewinne und schafft damit Globalisierungsgewinner und -verlierer.

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

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

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

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

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

einer Erhöhung der Rüstungsetats auf zwei Prozent des Bruttoinlandsprodukts ist hingegen völlig verfehlt und wird deshalb abgelehnt.

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

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

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

4.2 Den digitalen Wandel für sozialen Fortschritt nutzen

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

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

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

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

Entscheidend ist, die Digitalisierung als einen Prozess zu verstehen, der nur mit der **Beteiligung und Mitbestimmung**

der Beschäftigten erfolgreich gestaltet werden kann. Wer die Menschen ernsthaft in das digitale Zeitalter „mitnehmen“ will, muss sie einbeziehen und zugleich das Risiko einer missbräuchlichen Nutzung digitaler Technologien für die Fremdbestimmung von Arbeit minimieren. Ein zentrales Spannungsfeld bildet dabei der Umgang mit Daten. Dies gilt insbesondere für digitale Kontrollmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Um eine breite Akzeptanz für den digitalen Wandel herzustellen, muss das **Recht auf informationelle Selbstbestimmung** auch am Arbeitsplatz gewahrt bleiben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen vermeiden, dass datengetriebene Arbeitsprozesse oder Mensch-Maschine-Interaktionen im Betrieb zu neuen Formen von fremdbestimmtem Arbeiten für die Beschäftigten führen.

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

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

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

4.3 Klimaschutz sozialverträglich und nachhaltig gestalten

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

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

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

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

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

4.4 Die Würde des Menschen im Arbeitsleben durchsetzen

Die neoliberale Deformation der sozialen Marktwirtschaft und die daraus resultierende **Spaltung des Arbeitsmarktes** sind längst noch nicht überwunden. Wenn viele Beschäftigte heute angesichts der Umgehung von Tarifverträgen, von arbeitsrechtlichen Ansprüchen und Mitbestimmungsrechten ständig um ihre Existenzgrundlagen fürchten müssen, sich persönlich nicht entfalten können und keine Anerkennung für ihre Arbeit erhalten, so bedeutet dies auch: Ihnen bleiben wesentliche **Grundlagen für ein menschenwürdiges Leben**, für gesellschaftliche Teilhabe und für die Entfaltung ihrer Bürgerrechte vorenthalten. Deshalb bleibt der gewerkschaftliche Kampf gegen prekäre Beschäftigung und Ausbeutung zentraler Bestandteil unseres Engagements für Demokratie und gesellschaftlichen Zusammenhalt. **Die Würde des Menschen ist auch im Arbeitsleben unantastbar.**

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

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

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

Frauen und Männer dürfen nicht länger Gefahr laufen, unfreiwillig in der **Teilzeitfalle** stecken zu bleiben, wenn sie neben ihrer Erwerbstätigkeit beispielsweise zuhause Erziehungs- oder Sorgearbeit leisten. Auch die **Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der jungen Generation** müssen stärker in den Blick genommen werden. Über 60 Prozent der befristet Beschäftigten sind jünger als 35 Jahre und durch diese Arbeitssituation in ihrer Lebens- und Familienplanung

stark eingeschränkt. Die **sozialen Dienstleistungsberufe in Erziehung, Bildung, Gesundheit und Pflege** müssen eine deutliche Aufwertung erfahren – auch in Gestalt einer guten Bezahlung, die ihrer Bedeutung für unsere Gesellschaft gerecht wird.

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

4.5 Migration: Diskriminierung beenden, faire Mobilität sichern

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

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

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

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

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

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

wirtschaftlichen Entwicklung gesteuert werden darf.

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

4.6 Geflüchtete in Arbeitsmarkt und Gesellschaft integrieren

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden weiter daran arbeiten, die Arbeitsbedingungen alters- und altersgerecht zu gestalten. Neben einem stärkeren Arbeitsschutz sind dafür zusätzliche gewerkschaftliche Initiativen zur Senkung von Arbeitsbelastungen erforderlich, beispielsweise durch eine **zeitweise Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, insbesondere für besonders belastete Beschäftigtengruppen**, wie Schichtarbeiterinnen und -arbeitnehmer. Darüber hinaus brauchen wir auch angesichts der demografischen Entwicklung **erweiterte Möglichkeiten zu lebensbegleitendem Lernen**. Dafür müssen moderne Arbeitszeitmodelle mit einer zeitgemäßen Bildungs- und Qualifizierungsstrategie verzahnt und in der Fläche bessere Angebote für Lernen im Betrieb gemacht

werden.

4.8 Gesellschaftlicher Wertewandel: Mehr Selbstbestimmung ermöglichen

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Zentrale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gestaltung des Wandels

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

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

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

5.1 Förderung und Verteidigung demokratischer Werte und Einstellungen

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

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

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb den **Ausbau der Präventionsarbeit**. So müssen die politische Bildung in Schulen und Berufsschulen und die betriebliche Präventionsarbeit gestärkt werden. Die soziale Infrastruktur und die Präsenz von demokratischen Vereinen und Verbänden müssen auch in strukturschwachen Regionen erhöht werden. Der DGB fordert alle betrieblichen Akteure auf, gegen jegliche Diskriminierung am Arbeitsplatz entschlossen vorzugehen. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, dass **rechtsextreme Straftaten konsequent verfolgt** werden. Gefährdete Personen und Einrichtungen müssen wirksam durch staatliche Sicherheitskräfte vor rechten Gewalttaten geschützt werden.

Auch die **physische und psychische Gewalt gegen Beschäftigte** hat zugenommen. **Arbeitsschutz** bedeutet auch, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gewalt zu schützen. Dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften ist es gelungen, das Problem der massiven Gewalt gegen Beschäftigte in Politik und Gesellschaft überhaupt erst als solches wahrnehmbar zu machen. Die Gewerkschaften werden sich viel stärker dafür einsetzen, dass die Opfer von Attacken die erforderliche Unterstützung erhalten. Dazu gehört auch, allen Beschäftigten mit hoheitlichen Funktionen sowie Trägerinnen und Trägern

von Dienst- und Unternehmenskleidung wieder **Respekt in der Öffentlichkeit** bei der Ausübung ihres Berufes zu verschaffen.

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

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

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

5.2 Gesellschaftliche Integrationsfähigkeit des Bildungssystems

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

Unsere Bildungseinrichtungen – Kitas, Schulen, Hochschulen, Berufsschulen und Weiterbildungseinrichtungen – zählen zu den Orten, an denen sich die unterschiedlichen Schichten und Milieus unserer Gesellschaft begegnen können. Viele Analysen und Diskussionen rund um das Bildungswesen konzentrieren ihren Blick auf die erreichten Abschlüsse und Kompetenzen. Das ist richtig, denn sie sind entscheidend für die späteren Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten aber eine ganzheitliche Bewertung des Bildungssystems für nötig, die auch berücksichtigt, ob es soziale Integration fördert und Milieus zusammenführt oder – im Gegenteil – zu einem Auseinanderdriften verschiedener Lebenswelten beiträgt. Es ist wesentlich für die Stabilität der Demokratie, dass das Bildungssystem seine **gesellschaftliche Integrationsfunktion** erfüllt.

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

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

Um der gesellschaftlichen Polarisierung unseres Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungssystems entgegenzuwirken, brauchen wir an erster Stelle eine **inklusive Bildungsstrategie**, für die der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften im Rahmen ihres gesellschaftspolitischen Zukunftsdialogs einen wichtigen Impuls geben werden. Eine solche Strategie ist gemeinsam mit Bund, Ländern, Kommunen und Sozialpartnern sowie anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen zu

entwickeln. Dazu gehört insbesondere, dass das **Kooperationsverbot aus dem Grundgesetz gestrichen** wird. Die gemeinsame Strategie muss massive **öffentlichen Investitionen** in gebundene „echte“ Ganztagschulen, in die Schul- und Hochschulsanierung, zur Überwindung des Lehrkräftemangels und zur Bekämpfung prekärer Arbeitsbedingungen vorsehen, wie sie heute an Hochschulen, in der Weiterbildung, bei Integrationslehrkräften und bei Erzieherinnen und Erziehern herrschen.

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

5.3 Ein handlungsfähiger und aktiv gestaltender Staat

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

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

Gleichzeitig muss durch eine aktive **Industrie-, Dienstleistungs-, Handwerks-, Struktur-, Wettbewerbs- und Vergabepolitik** und mit Hilfe öffentlicher Investitionen dafür gesorgt sein, dass gleichwertige Lebensverhältnisse in Stadt und Land hergestellt werden und die tiefgreifende Transformation von Wirtschafts- und Unternehmensstrukturen ebenso wie die Entstehung neuer Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodelle sozialverträglich und gerecht abläuft.

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

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

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

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

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