

B001: Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Laufende Nummer: 090

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

Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

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

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

35

36 1. Arbeit der Zukunft

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

150

151 **2. Soziale Sicherung der Zukunft**

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

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

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

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

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

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern für die soziale Sicherung der Zukunft ein neues Übereinkommen zwischen Staat und Sozialpartnern, um die Ziele, Rollen und Aufgaben, Formen und die Finanzierung für eine nachhaltige soziale Sicherung aller Erwerbstätigen und Erwerbslosen langfristig zu justieren. Voraussetzung ist, dass der Staat sich uneingeschränkt zu seiner Gesamt- und Strukturverantwortung bekennt und den gesetzlichen Rahmen für ausreichende Leistungen, eine solidarische Finanzierung und die Grundzüge der Organisation sozialer Sicherheit setzt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften streben an, das kollektive, öffentlich-rechtlich verfasste System der sozialen Sicherung, wie es insbesondere in der solidarischen, selbstverwalteten Sozialversicherung zum Ausdruck kommt, weiterzuentwickeln, ohne traditionelle Rollenbilder zu zementieren. Hierzu bringen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Kompetenzen aus Arbeit und Betrieb ein und gestalten sozialstaatliches Handeln mit Blick auf die Bedürfnisse der Erwerbstätigen und ihrer Angehörigen. Darüber hinaus tragen die von den DGB-Gewerkschaften entwickelten tariflichen Angebote zu einer zusätzlichen sozialen Absicherung der Beschäftigten bei. Die Alterssicherung, Gesundheitsversorgung, Pflege, Rehabilitation und Absicherung gegen Arbeitslosigkeit als Teil der Daseinsvorsorge müssen staatlich reguliert sein und bleiben. Wettbewerb muss hier als Wettbewerb um gute Qualität und gute Leistungen, nicht aber um Mitglieder oder Marktanteile geführt und gefördert werden.

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

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

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

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

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

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

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

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