Inhaltsverzeichnis

A - Wege aus der Krise

A 001 Umdenken – Gegenlenken – Die Krise überwinden Gesellschaftspolitische Positionen und Perspektiven der Gewerkschaften

A 002 Wirtschaftspolitik in Krisenzeiten

A 003 Aus der Krise lernen – Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik neu ausrichten!

A 004 Für eine aktive und nachhaltige Industriepolitik

A 005 Nachhaltige Industriepolitik für die Sicherung und den Ausbau eines zukunftsfähigen Industriestandortes Europa

A 006 Industriepolitik

A 007 Dienstleistungspolitik

A 008 Beschäftigung im Dienstleistungsbereich sozial gestalten – Öffentliche Dienstleistungen ausbauen

A 009 Nachhaltige Energieversorgung entwickeln!

A 010 Stufenweiser Ausstieg aus der Atomenergie

A 011 Kostengünstige Energieversorgung für den Industriestandort Deutschland

A 012 Industrie- und Energiepolitik

A 013 Bündnis für Klima, Umwelt und Arbeit:Wir brauchen einen „Green New Deal"!

A 014 Offensive Politik für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

A 015 Für eine solidarische Gesellschaft

A 016 Humanes Gesellschaftsmodell

A 017 Schwerpunkte setzen – Zukunft gestalten

A 018 Aktiv aus der Krise

A 019 GUTES LEBEN

A 020 Frauenpolitische Aspekte bei der Bewältigung der Krise

A 021 Privatisierung

A 022 Den flächendeckenden, glasfaserbasierten Breitbandausbau vorantreiben

Inhaltsverzeichnis

Ä - Änderungsanträge

Ä 001	Soziale Marktwirtschaft durch Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa sichern und fortentwickeln
Ä 002	Für mehr Qualität in der Bildung und Betreuung von Kindern und für eine Aufwertung des Berufsfeldes
Ä 003	Mit guter Bildung aus der Krise – DGB-Thesen für eine neue Bildungsoffensive
Ä 004	Stopp der Bahnprivatisierung, Erhalt der Bahn als integrierter Konzern
Ä 005	Umdenken – Gegenlenken – die Krise überwinden Gesellschaftspolitische Positionen und Perspektiven der Gewerkschaften
Ä 006	Studierendenarbeit sichern, implementieren und weiterentwickeln
Ä 007	Dienstleistungspolitik für qualitativ hochwertige Dienstleistungen
Ä 008	Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus – Förderung der Zivilgesellschaft ausbauen
Ä 009	GUTE AUSBILDUNG

A 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung des Abänderungsantrags Ä 005

Umdenken – Gegenlenken – Die Krise überwinden Gesellschaftspolitische Positionen und Perspektiven der Gewerkschaften

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Weltwirtschaft steckt in der schwersten Krise seit 80 Jahren. Entgegen vielfacher Deutungen war die Krise auf den Finanzmärkten jedoch nicht die einzige Ursache, sie war vor allem der Auslöser. Seit Jahren gewachsene und politisch zu verantwortende Verwerfungen haben diese große Systemkrise des neoliberal-kapitalistischen Wirtschaftsmodells herbeigeführt. Sowohl einzelne Regierungen, aber auch die Europäische Kommission, haben umfassende Strategien der Deregulierung, Liberalisierung und Entstaatlichung vorangetrieben. In deren Folge hat eine massive Umverteilung zu Lasten der Masseneinkommen und zugunsten von Gewinnen und großen Vermögen stattgefunden.

In Deutschland hat die Umsetzung dieser neoliberalen Doktrin deutliche Spuren hinterlassen:

- der Arbeitsmarkt wurde umfassend dereguliert – zuletzt im Zuge der Hartz-Reformen – und so der Druck auf das Lohnniveau massiv erhöht;
- der Finanzmarkt wurde weitgehend liberalisiert und von Beschränkungen weitestgehend befreit;
- die Privatisierung öffentlicher Leistungen wurde massiv vorangetrieben;
- Entstaatlichung und Entsolidarisierung wurden mit dem Ergebnis wachsender Ungleichheit immer weiter fortgesetzt und beschleunigt;
- die Steuerpolitik hat schließlich durch wiederholte Steuersenkungen für Unternehmen, Vermögende und Empfänger hoher Einkommen die Einnahmen des Staates massiv geschwächt.

Das Dogma „mehr Markt statt Staat“ ist nun nachhaltig erschüttert. Die neoliberale Politik konnte ihre Versprechungen bezogen auf mehr Wohlfahrt und Freiheit für alle nicht einhalten. Vielmehr haben angebotsorientierte und neoliberale Politik(muster) wie auch die Verharmlosung und Falschdeutung der Krisenerscheinungen das Gegenteil der Versprechungen beschert.

Der nach 1989 grenzenlose Kapitalismus hat überzogen, wir stehen vor einem neuen Umbruch. Es gibt großen Umbaubedarf, nicht nur in unserem Land, sondern in unserer westlichen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung. Letztere hat zuletzt mehr Probleme geschaffen als gelöst – daran werden wir ansetzen. Denn ein Umdenken findet nicht statt, erst recht kein Gegenlenken.

Das gilt fürs erste auch für die schwarz-gelbe Bundesregierung - auch wenn nur in Umrissen erkennbar ist, was sie vorhat. Prüfaufträge und Finanzierungsvorbehalte verschleiern wichtige Weichenstellungen. Aber das Staats- und Gesellschaftsverständnis ist schon im Koalitionsvertrag formuliert: Mehr Eigennutz statt gemeinsamer Gestaltung, mehr Privatisierung statt Stärkung der Solidarität, mehr Deregulierung und Liberalisierung statt klarer Regeln und starker Kontrolle. Faktisch drohen in Zukunft Sozialabbau und ein weiteres Ausbluten bei öffentlicher Infrastruktur und Bildung, um die durch krisenbedingten Mindereinnahmen und die Bankenrettungen entstandenen Staatsschulden abzubauen.

Die Antworten der Regierung auf die Krise sind unzureichend. Dabei sind viele Menschen durch die Ereignisse der letzten Monate und Jahre verunsichert. Sie haben erlebt, dass Arbeit unsicherer wird und nicht mehr vor Armut schützt. Sie sehen, dass soziale oder ethnische Herkunft immer noch über Lebenschancen entscheidet. Sie merken, dass Politik immer weniger in der Lage ist, Antworten auf Überlebensfragen zu geben oder sich gegen Klientelinteressen durchzusetzen. Sie nehmen zur Kenntnis, dass sich Parallelgesellschaften bilden: den einen gehört die Zukunft, die anderen haben keine Perspektiven. Sie verlieren den Glauben an die Demokratie und wenden sich von demokratischer Beteiligung und Einmischung ab.

1. Gesellschaftspolitische Positionen und Perspektiven der Gewerkschaften

Unser Selbstverständnis

Unsere Werte sind Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Sie leiten unser Handeln. Sie sind unverzichtbar für eine menschenwürdige Gesellschaft und einen demokratischen Staat. Das Sozialstaatsgebot ist für uns Ausdruck einer modernen Demokratie. Ein starker Sozialstaat ist Garant für ein friedliches und gerechtes Zusammenleben und den Zusammenhalt einer Gesellschaft.

Darauf aufbauend steht seit jeher die Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden mit einem hohen Maß an sozialer Sicherung im Mittelpunkt unserer Arbeit. Kurz: es geht um das Wohlergehen der Menschen. Wir wollen vermeiden, dass sie in Abhängigkeit von staatlichen Bedürftigkeitsleistungen leben müssen. Dafür ist existenzsichernde Erwerbsarbeit die Voraussetzung.

Die soziale Marktwirtschaft mit ihren Kernelementen Tarifautonomie, Mitbestimmung und Betriebsverfassung, das Solidarprinzip und der durch soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit definierte Sozialstaat bilden die Grundpfeiler für eine gerechte Gesellschaft. Sie sind auch in Zukunft unverzichtbar.

Wir sind selbstbewusst genug zu sagen: Ohne starke Gewerkschaften sähe unsere Gesellschaft anders aus. Auf die vielen Fortschritte, die wir vor allem in betrieblichen Auseinandersetzungen und mittels Tarifverträgen erreichen konnten, können wir stolz sein: Vom Lohn und Gehalt zum Entgelt, von der Absicherung im Krankheitsfall, dem Rationalisierungsschutz oder der Weiterbildung, vom Urlaub und der Arbeitsplatzgestaltung bis zum Kündigungsschutz, von der Fünf-Tage-Woche bis zum 13. Monatsgehalt reicht der Katalog. Hinzu kommen Wochenarbeitszeitverkürzung und die gerechte Verteilung der vorhandenen Arbeit, Vereinbarungen über Vorruhestand, Altersteilzeit und sehr, sehr viele betriebliche und tarifliche Initiativen zum Schutz vor Entlassungen und zur ökonomischen Sicherung der Unternehmen.

In unserer langen Geschichte haben wir unseren Gestaltungswillen immer wieder bewiesen, auch und gerade in der aktuellen Krise. Ohne Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung, auch ohne unsere Tarifpolitik und unseren politischen Druck, wären die Krisenfolgen noch härter gewesen. Für Gewerkschaften ist es selbstverständlich, Verantwortung für den Einzelnen und für das Ganze zu übernehmen.

Wir führen eine Debatte darüber wie eine zukunftsfähige und nachhaltige Gesellschaft und Arbeitswelt aussehen und welche Rolle darin den Gewerkschaften und ihrem Bund zukommen soll. Wir wollen die gesellschaftlichen Entscheidungsträger zum Umdenken bewegen und damit ein Gegenlenken herbeiführen. Diese Debatte erfordert einen breiten gesellschaftlichen Diskurs - auch um Beschäftigte aktiv einzubinden und mobilisieren zu können. Wir wollen sie transparent und beteiligungsorientiert anlegen um ein gemeinsames und breit akzeptiertes Verständnis der vor uns liegenden Aufgaben zu erreichen.

Stärke und Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften sind Voraussetzung für eine sozialintegrative und nachhaltige Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. An ihr werden wir arbeiten. Denn die Vertreter des neoliberalen Politikansatzes haben über Jahre das gesellschaftliche Klima vergiftet, die politische Debatte verengt und jeden Ansatz von politischen Alternativen im Keim erstickt. DGB und Gewerkschaften sind nicht nur die Experten der Arbeitswelt, sie begreifen sich auch als Interessenvertretung für eine gerechte Gesellschaft und ein gutes Leben. In der heutigen Zeit heißt das in besonderem Maße den jungen Menschen Perspektiven zu bieten.

Wir wollen gesellschaftliche Bündnisse mit denen ausbauen, die unsere Zielsetzung unterstützen. Unsere Partner sind Kirchen, Sozialverbände, soziale Bewegungen, Sportvereine und andere Organisationen des öffentlichen Lebens, die Solidarität organisieren und Gemeinsinn stiften.

Krisen und Brüche sowie ein beschleunigter gesellschaftlicher Wandel stellen uns ständig vor veränderte Herausforderungen, auf die wir Antworten finden müssen. Wir werden den Diskurs mit der Wissenschaft fördern und dort zusammenarbeiten, wo tief greifende und umfassende politische Antworten erforderlich sind.

Die im Grundgesetz garantierte Tarifautonomie, eine demokratische Betriebsverfassung und die Arbeit der Betriebsräte sowie die gewerkschaftliche Mitbestimmung in Unternehmen sichern uns selbständige Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen. Seit jeher verfolgen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften das Ziel, diese zu verbessern. Wir wollen die Menschenwürde in der Arbeit zur Geltung bringen. Das heißt auch, dass Menschen von ihrer Arbeit gut leben können müssen. Wir kämpfen gegen jede Form von Ausbeutung und Unterdrückung, Diskriminierung und Rassismus. Wir wollen die Wirtschaft demokratisieren und setzen uns mit unserer Tarif- und Betriebspolitik für eine gerechte Verteilung, Humanisierung der Arbeit („Gute Arbeit") und umfassende Teilhabemöglichkeiten von Männern und Frauen ein.

Die Rolle des DGB

Der DGB ist und bleibt der Bund der Gewerkschaften. Er ist ihr politischer Arm und Sprachrohr. Der Dachverband und seine Gewerkschaften vertreten Millionen von Frauen und Männern: Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte und Beamte, Erwerbslose, Auszubildende, Studenten und Praktikanten - und dies unabhängig davon, welcher Partei sie angehören, wo sie herkommen, welche ethnische Herkunft sie haben, ob sie religiös gebunden oder weltanschaulich geprägt sind. Hauptaufgabe der Gewerkschaften ist die Interessenvertretung in den Betrieben und Verwaltungen, der DGB hat dabei unterstützende Funktion.

Genauso vertreten der DGB und seine Gewerkschaften die Interessen derer, die nicht mehr aktiv im Erwerbsleben stehen. Sie brauchen unsere Unterstützung um in den öffentlichen Debatten wahrgenommen zu werden und erwarten unseren Einsatz für ihre gesellschaftliche Teilhabe insbesondere bei Themen wie Rente, Pflege, Betreutes Wohnen oder Sicherheit im Alter.

Wir wollen die Gewerkschaften als Wertegemeinschaft stärken. Das ist in einer immer weiter individualisierten Gesellschaft eine zentrale Herausforderung. Dabei ist klar: Solidarität ist ein unverzichtbarer Wert des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Wir haben zukunftsweisende Konzepte für eine moderne Wirtschafts-, Sozial-, Finanz- oder Bildungspolitik, die wir gemeinsam und offensiv in die politische Arena tragen. Neue Parteien und neue Koalitionsmöglichkeiten machen es nötiger denn je, die parteipolitische Unabhängigkeit auf Grund des Prinzips der Einheitsgewerkschaft zu wahren. Wir führen kritisch-konstruktive Dialoge mit allen Regierungen, Parlamenten und demokratischen Parteien. Damit nehmen wir pragmatisch Einfluss – in den Kommunen, auf Landes- und Bundesebene, aber auch in Europa und den Gremien globaler Zusammenarbeit.

In der Kommunikation müssen wir neue Medien nutzen um den Veränderungen im Medienverhalten vor allem junger Menschen gerecht zu werden. Wer Politik gestalten und attraktiv für jüngere Menschen sein will, muss sie aufgreifen. So wichtig es ist, in und über die Parteien Einfluss auf Politik zu nehmen – es ist in der heutigen Zeit nicht mehr ausreichend.

Wir vertreten also die Interessen unserer Mitglieder in den Parlamenten, in den Medien, im Internet und auf der Straße, insbesondere bei Themen wie Arbeit, Rente mit 67, Gesundheitspolitik oder Mindestlohn. Dafür bauen wir wo nötig Druck auf Regierungen und Parlamente auf. Wir müssen für unsere Anliegen werben, Themen wenn nötig zuspitzen, unsere Bündnisse mit Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft stärken, kritische Diskurse anstoßen und öffentlichkeitswirksame Aktionen durchführen.

Starke Gewerkschaften – starker Bund

DGB und Gewerkschaften formulieren ihre Ziele und Anforderungen an die Politik und andere gesellschaftliche Gruppen. Der DGB trägt diese gemeinsamen Vorstellungen im Namen der Gewerkschaften in die Politik. Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft ist die Grundlage für sein politisches Agieren. Unsere Stärke hängt eng mit der Mitgliederentwicklung zusammen. Ohne starke, einige und solidarisch handelnde Mitgliedsgewerkschaften ist auch ihr Bund weniger durchsetzungsstark. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nur durch gemeinsames Handeln in starken Einheitsgewerkschaften ihre sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und gesellschaftspolitischen Interessen in der Arbeitswelt, in der Gesellschaft und im Staat wirkungsvoll vertreten.

Neue Mitglieder gewinnen

Die Mitgliederentwicklung ist und bleibt die zentrale Frage. Es geht um den Erhalt und den Ausbau der gewerkschaftlichen Organisationsmacht als Voraussetzung für größere betriebs- und gesellschaftspolitische Durchsetzungskraft. Die Gewerkschaften müssen ihre Bindungen zu ihren Mitgliedern stärken und neue Mitglieder gewinnen. Wir alle zusammen müssen in Betrieben und Unternehmen, in Verwaltungen und Einrichtungen, in Politik und Öffentlichkeit präsenter werden. Neue innovative Branchen, mittelständische Unternehmen und vor allem junge und weibliche Beschäftigte in höherqualifizierten Berufsgruppen müssen für unsere betriebs- und gesellschaftspolitische Durchsetzungskraft hinzugewonnen werden. Sich ausdifferenzierende Beschäftigtengruppen mit neuen Anforderungen an eine starke Interessenvertretung erfordern eine neue Form gewerkschaftlichen Handelns. Passgenaue und schnelle Kommunikation, mehr gemeinsame Arbeitsweisen und neue Organisationsformen über die heutigen Grenzen hinweg werden immer wichtiger.

Betriebsarbeit stärken

Die gewerkschaftliche Betriebspolitik ist der Kern der Organisationsentwicklung. Sie muss durch einen ständigen Erfahrungsaustausch gestärkt und von öffentlichkeitswirksamen Aktionen begleitet werden. Ohne starke betriebliche Verankerung gibt es keine Mobilisierungs- und Aktionsfähigkeit der Gewerkschaften.

Tarifpolitik als herausragende Aufgabe

Die Tarifpolitik ist das zentrale Handlungs- und Gestaltungsfeld der Gewerkschaften, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie sichert die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften in der Tarifpolitik. Eine starke Mitgliederbasis ist eine wesentliche Voraussetzung für die Durchsetzung tarifpolitischer Ziele. Weiterhin nimmt der DGB als Spitzenorganisation in beamtenrechtlichen Fragen seine Funktion wahr.

Gewerkschaftliche Tarifpolitik orientiert sich an der Entwicklung von Produktivität sowie an der Preisentwicklung und Umverteilungs- sowie Gestaltungszielen.

Die Gewerkschaften agieren zur tarifpolitischen Gestaltung von Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gemeinsam. In den letzten Jahren hat die Auseinandersetzung um Mindestentlohnungsbedingungen an Bedeutung gewonnen. Durch vielfältige Aktionen müssen Kolleginnen und Kollegen mobilisiert, durch eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit die breite Bevölkerung für die legitimen tarifpolitischen Ziele der Gewerkschaften gewonnen werden. Eine qualitative Tarifpolitik hat zudem die Aufgabe, auf gesamtgesellschaftliche Herausforderungen, z.B. die demografische Entwicklung, einzugehen und praxistaugliche Antworten zu finden. Sie kann und soll nicht sozialstaatliche Regelungen ersetzen. Eine neue Herausforderung besteht darin, den europarechtlichen Einschränkungen des Streikrechts oder der tarifpolitischen Handlungsfähigkeit entgegenzutreten. DGB und Gewerkschaften wenden sich gegen alle Einschränkungen des gewerkschaftlichen Streikrechts auf europäischer und nationale Ebene. Verschlechterungen unserer elementaren Rechte werden wir mit allen Mitteln abwehren.

2. Die Ursachen der Krise überwinden – der menschliche Weg

Die gängige Interpretation, dass Deutschland insgesamt auf einem guten Weg gewesen und lediglich Opfer der von den USA ausgehenden Finanzmarktkrise geworden sei, ist falsch. Sie übersieht die globalen Folgen einer neoliberalen Politik, die auf immer „mehr Markt" und „weniger Staat", auf immer mehr Deregulierung und Umverteilung von unten nach oben setzt. Und sie übersieht, dass unser Land als vielmaliger Exportweltmeister zwar in vielfältiger Hinsicht von der globalisierten Wirtschaft profitiert, genauso aber die Schattenseiten der Globalisierung zu spüren bekommt. Der weltweite Unterbietungswettbewerb um niedrige Steuern, soziale Sicherungssysteme und Standards sowie Arbeitskosten und -bedingungen hat auch hier tiefe Spuren hinterlassen.

Tatsächlich haben wir es in Deutschland und weltweit mit verschiedenen, sich gegenseitig bedingenden und zuspitzenden Krisen zu tun:

- einer Weltwirtschaftskrise – denn die Weltwirtschaft ist vor der Finanz-Krise 2008 aus dem Gleichgewicht geraten;
- einer Finanzkrise – denn die Finanzmärkte wurden in vielen Ländern mit dem Ergebnis dereguliert, dass mit Finanzanlagen in den vergangenen Jahren mehr Geld verdient wurde als mit Investitionen in Maschinen, Anlagen und Arbeitsplätze;
- einer weltweiten Beschäftigungskrise – verursacht durch die völlig unzureichende Schaffung von Arbeit in den Entwicklungsländern und durch die Zerstörung vorhandener Arbeit in den Industrie und Entwicklungsländern verschärft;
- einer ökologischen Krise – denn trotz der sich dramatisch zuspitzenden ökologischen Krise ist von konkreten Ansätzen zu einem qualitativen Wachstum bislang kaum etwas zu spüren;
- einer Konjunkturkrise – denn auch ohne Finanzmarktkrise war der Aufschwung bereits im Sommer 2008 zu Ende;
- einer Strukturkrise – denn viele Branchen wurden und werden von Überkapazitäten belastet. Dieses Problem wird durch die unbalancierte Entwicklung von Export und Binnennachfrage noch verschärft;
- einer Sozialstaatskrise – denn wir erleben eine seit Jahren andauernde Unterfinanzierung des Sozialstaats einerseits und andererseits mehr soziale Polarisierung und Prekarisierung, die Erosion der „Mittelschicht" und damit ein Auseinanderdriften der Gesellschaft. Vor allen Dingen die Jugend wird um ihre Zukunft gebracht;
- einer Legitimationskrise – denn die Politik der Entstaatlichung hat nicht nur Folgen für die Beschäftigten in privatisierten Bereichen sondern für die Demokratie, deren Handlungsfähigkeit gemäß dem Dogma „Privat vor Staat" vielerorts beschnitten wurde

Die Vorstellung sich selbst steuernder Märkte wurde einmal mehr als Mythos enttarnt. Ohne Staat waren die Märkte nicht mehr zu stabilisieren. Es ist unbestritten, dass Märkte einen wichtigen Wohlstandsbeitrag leisten, doch gleichzeitig sind sie sozial und ökologisch blind. Die aktuelle Renaissance des Staates ist kein Ausdruck eines Umdenkens. Im Gegenteil: Die Finanzindustrie instrumentalisiert den Staat für ihre Interessen. Sein sozialer Charakter bleibt ein umkämpftes Feld.

Die Anhänger des neoliberalen Politikansatzes haben stets betont, dass dieser alternativlos sei. Doch es gibt Alternativen zu ihren politischen oder unternehmerischen Entscheidungen, genauso wie es Antworten auf die Folgen technologischer Entwicklungen oder des demografischen Wandels gibt.

Die ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen verändern

Der moderne Kapitalismus hat enormen sozialen, ökonomischen und ökologischen Modernisierungsbedarf. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen sich dieser Herausforderung. Wir treten für eine Politik ein, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt und nicht den Markt und die Gewinninteressen einer Minderheit. Dabei sind die sozialen, ökonomischen und ökologischen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien, die zunehmend auch durch den Klimawandel gefährdet sind, für uns stets der wichtigste Orientierungsrahmen. Er bestimmt das verantwortliche Handeln der Gewerkschaften und ihren Einsatz für einen grundlegend neuen Entwicklungspfad in Wirtschaft und Gesellschaft: er wird sozial, gerecht, solidarisch, ökologisch und ökonomisch effizient sein – es wird ein Pfad qualitativen Wachstums sein. Er wird das Verhältnis von Realwirtschaft und Finanzkapitalismus wieder zurechtrücken.

Finanzmarktregulierung

Wir haben Konzepte entwickelt, die die Wiederholung einer Krise dieses Ausmaßes verhindern. Sie gilt es auf nationaler und internationaler Ebene durchzusetzen. Grundsätzlich halten wir mehr Transparenz, Aufsicht und verbindliche Schranken auf den internationalen Finanzmärkten für unabdingbar.

Wir brauchen einen neuen Ordnungsrahmen für die Finanzmärkte. Dieser sollte langfristige Realinvestitionen fördern und kurzfristige Spekulation verhindern.

Banken müssen zukünftig wieder der Realwirtschaft dienen. Die Geschäftspolitik muss am Wohl der Allgemeinheit und darf nicht am Wohl der Manager und Aktionäre ausgerichtet sein.

Schließlich sollte verhindert werden, dass Kommunen und Landesbanken sich an riskanten Finanzgeschäften beteiligen, in denen Steuergelder verspielt werden. Hier bedarf es klarer gesetzlicher Regeln.

Die Verursacher der Krise sollen an den Kosten ihrer Bewältigung beteiligt werden. Andere Länder machen vor dass das geht.

Globale Wirtschaftspolitik

Die akuten Krisen verstärken die weltweite Ungleichheit. Wir setzen uns daher für ein neues globales Wirtschaften ein, das auch die in den Blick nimmt, die bislang abgehängt sind. Wir wollen dazu beitragen, dass das Instabilitätspotential des kapitalistischen Systems abnimmt und die Ressourcenvernichtung begrenzt wird. Voraussetzung ist eine neue Weltwirtschaftsordnung und eine politische Regulierung des kapitalistischen Systems. Auch im Rahmen des G20-Prozesses haben wir unsere Vorstellungen einer gerechteren und sozialeren Weltwirtschaftsordnung eingebracht.

Globale Krisen erfordern globale Antworten – auch von Arbeitnehmerseite. Mit dem Zusammenschluss zu einem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) hat die Gewerkschaftsbewegung ein deutliches Zeichen gesetzt. Die Gewerkschaften werden ihre internationale Zusammenarbeit ausbauen und einer neuen sozial und ökologisch ausgerichteten Weltwirtschaftsordnung Geltung verschaffen.

Soziales Europa

Die europäische Integration wurde vom DGB und den Gewerkschaften stets positiv begleitet, nicht zuletzt wegen ihrer friedensstiftenden Funktion nach dem Zweiten Weltkrieg. Gerade die jungen Menschen sollen wieder eine positive Idee von Europa und seinen Werten bekommen können – auch wenn der Integrationsprozess gegenwärtig durch eine einseitige Wettbewerbsorientierung und fortschreitenden Liberalisierungs- und Deregulierungsdruck immer mehr in Schieflage gerät. Während der Binnenmarkt weiter an Konturen gewinnt, tritt die soziale Gestaltung Europas in den Hintergrund. Das Europa der Zukunft muss ein soziales sein, sonst verliert es die politische Akzeptanz in der breiten Bevölkerung - in Deutschland, aber auch in den anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.

Die sozialen Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Grundrechte und müssen Vorrang vor den wirtschaftlichen Grundfreiheiten haben. Wir brauchen eine soziale Fortschrittsklausel im EU-Recht. Soziale Schutz- und Arbeitnehmerrechte sowie Grundrechte müssen im Konfliktfall einen höheren Stellenwert haben als die Dienstleistungsfreiheit und der Binnenmarkt. Wirtschaftliche Freiheiten dürfen nicht so ausgelegt werden, dass sie es Unternehmen ermöglichen, die nationalen Arbeits- und Sozialrechte zu umgehen oder sie für Sozialdumping zu missbrauchen.

Die Mobilität von Unternehmen und damit auch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird zunehmen, nicht zuletzt durch das Auslaufen der Übergangsfristen zur Freizügigkeit und die zunehmende Entsendung von Arbeitnehmern. Umso wichtiger ist es jetzt, den gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland zu verankern und dem Prinzip "Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit am gleichen Ort" Geltung zu verschaffen.

Für eine soziale Entwicklung in Europa ist die effektive Koordinierung der Wirtschaftspolitik nötig. Die Europäische Zentralbank ist gleichrangig den Zielen hohen Wirtschaftswachstums, Vollbeschäftigung und hoher Geldwertstabilität verpflichtet. Dazu ist aus gewerkschaftlicher Sicht eine Koordination ihrer Politik mit der Wirtschaftspolitik unter Beteiligung der Sozialpartner erforderlich. Zusätzlich ist die grundlegende Überarbeitung des starren Stabilitäts- und Wachstumspakts von 1997 die Voraussetzung dafür, dass eine koordinierte Wirtschaftspolitik künftig für Wachstum, Beschäftigung und einen ökologischen Umbau sorgen kann.

Krisenmanagement und Zukunftsgestaltung

Zunächst einmal müssen wir die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien vor den Auswirkungen der Krise schützen. Die gewerkschaftlichen Initiativen zur Kurzarbeiterregelung, zu öffentlichen Zukunftsinvestitionen und zur Umweltprämie haben die Bedeutung eines beteiligungsorientierten Krisenmanagements deutlich gemacht. Aber es geht um mehr – es geht uns um die menschliche Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

Gute Arbeit bei fairem Lohn - für eine menschliche Arbeitswelt

Die moderne Arbeitswelt ist immer mehr durch Leistungsdruck und Wettbewerb unter den Beschäftigten geprägt. Die Phasen der Erholung werden immer kürzer, gearbeitet wird rund um die Uhr, Wochenendarbeit wird zum Normalfall. Die Folgen sind psychische und physische Belastungen, Versagensängste, Burn-Out und Depressionen als Volkskrankheiten. Wir müssen die Arbeitswelt wieder menschlicher, solidarischer und gerechter machen.

Unser Ziel ist und bleibt eine menschliche Wirtschaftsordnung und Arbeitswelt, die den Einzelnen nicht überfordert und die genügend Raum und Zeit lässt für Privates, für die Familie und Freunde, für Erholung und die freie Entfaltung der Persönlichkeit, für gesellschaftliches und politisches Engagement.

Die Stärkung unseres bewährten Tarifvertragssystems ist die Grundlage für eine menschlichere Arbeitwelt. Wir werden uns daher mit Nachdruck für mehr Tarifbindung in Betrieben und Branchen einsetzen. In Ergänzung dazu fordern wir die Politik zu einer Reform des Verfahrens zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen auf. Sie muss für alle Tarifverträge möglich sein. Das ist vor dem Hintergrund der ab Mai 2011 geltenden Arbeitnehmerfreizügigkeit und dem Inkrafttreten der Dienstleistungsrichtlinie in Europa unerlässlich.

Auf dieser Grundlage werden wir die Unterbietungskonkurrenz bei Löhnen, Arbeitsbedingungen und Sozialstandards bekämpfen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine gesetzliche Grundlage, die ein branchenbezogenes Mindestentgelt auf der Grundlage von Tarifverträgen ermöglicht. Deshalb bedarf es der Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen. Zusätzlich ist ein gesetzlicher Mindestlohn einschließlich Mechanismen seiner regelmäßigen Anpassung einzuführen. Dieser gilt dann als unterste Grenze, wenn Tarifentgelte dieses Niveau unterschreiten oder in einer Branche keine Tarifverträge greifen. So ist auch für jene Bereiche eine Haltelinie eingezogen, in denen das System des branchenbezogenen Flächentarifvertrages wegen der Besonderheiten des Wirtschaftssektors nicht oder nicht voll wirksam ist. Die Vergabe öffentlicher Aufträge ist an die Erfüllung tariflicher und sozialer Mindeststandards zu knüpfen.

Lohn muss zum Leben reichen, Sicherheit bieten und Lebensplanung ermöglichen. Wir nehmen nicht hin, dass sichere durch unsichere, unbefristete durch befristete, gut bezahlte Arbeit durch Niedriglohn-Jobs ersetzt werden. Die zunehmend ungleiche Verteilung von Einkommen und Vermögen muss korrigiert werden. Die politisch gewollte Liberalisierung der Leiharbeit, die Ausweitung von Befristungsregeln, der Wegfall des Zumutbarkeitsschutzes, die Einführung von Ein-Euro-Jobs und des Arbeitslosengeldes II als Kombilohn sowie die Subventionierung der Minijobs haben Lohndumping in den letzten Jahren erheblich gefördert und die gewerkschaftliche Macht zur Durchsetzung höherer Einkommen geschwächt. Notwendig ist eine Re-Regulierung, also die Durchsetzung neuer Rahmenbedingungen und sozialer Ordnung auf dem Arbeitsmarkt, um gute Arbeit für möglichst alle durchzusetzen. Minijobs und die Möglichkeiten zur befristeten Beschäftigung müssen zurückgedrängt werden. Die Kriterien zur Arbeitsaufnahme für „Hartz IV"-Bezieher müssen die Qualifikation der Arbeitslosen berücksichtigen und gewährleisten, dass nur tariflich oder ortsüblich entlohnte Beschäftigungsverhältnisse zumutbar sind.

Auch die gesetzlichen Grundlagen der Leiharbeit, mit denen Arbeits- und Tarifbedingungen zunehmend unterlaufen und Dumpinglöhne etabliert werden, müssen dringend geändert werden. Wir fordern gesetzliche Regelungen, mit denen Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer vom ersten Tag an mit den Beschäftigten im Entleihbetrieb gleichgestellt werden – beim Entgelt und allen weiteren Leistungen und Arbeitsbedingungen.

Immer noch werden Frauen in gleicher Position schlechter bezahlt als Männer. Das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" muss also endlich realisiert werden. Gleichwertige Arbeit muss gleich entlohnt werden. Um dieses Ziel zu erreichen müssen alle gesellschaftspolitischen Kräfte ihrer Verantwortung gerecht werden: vom Gesetzgeber über die Tarifvertragsparteien bis zu den betrieblichen Akteuren sind im Rahmen einer national abgestimmten Strategie mehr Anstrengungen erforderlich. Außerdem setzen wir uns nachdrücklich für die repräsentative Vertretung von Frauen in Führungspositionen, bessere Aufstiegsmöglichkeiten und die Herstellung von Arbeitbedingungen ein, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Den Strukturwandel gestalten

Eine zukunftsfähige industrielle Basis einschließlich eines starken Dienstleistungssektors, eines modernen Handwerks und einer leistungsfähigen öffentlichen Infrastruktur bleibt die Erfolgsvoraussetzung unserer Wirtschaft. Deutschland muss ein starker Industrie- und Dienstleistungsstandort bleiben. Nur so können Gute Arbeit, Innovationen und ein hohes Qualifikationsniveau bewahrt werden.

Wir brauchen eine moderne Strukturpolitik, die auf die Entwicklung zukunftsfähiger Wertschöpfungsketten und regionaler Wirtschaftszusammenhänge ausgerichtet ist. Sie hilft den Beschäftigten der Industrie und des Dienstleistungssektors ebenso, wie denen des Handwerks und der öffentlichen Daseinsvorsorge. In der Krise ist ein öffentlicher Beteiligungsfonds das geeignete Instrument zur Sicherung der Wertschöpfungsketten und der Eigenkapitalbasis der Unternehmen. Er kann für Unternehmen, die ein tragfähiges Konzept haben und Arbeitsplätze erhalten, die Eigenkapitalausstattung und die Zukunftsfähigkeit sichern. So wie es Banken gibt, die „too big to fail" sind, gibt es strategisch relevante Unternehmen, die im Zweifel durch staatliche Eingriffe gerettet werden müssen. Denn die reale Wertschöpfung ist für den Wohlstand und die politische Stabilität in Deutschland ebenso systemisch wie Banken für die Kapitalversorgung der Märkte.

Eine zeitgemäße Dienstleistungs-, Industrie- und Handwerkspolitik in Deutschland und Europa steht unter dem Eindruck von Globalisierung und Demografie, Rohstoffverknappung und Klimawandel. Klimaschutz und ökologischer Umbau werden in Zukunft die industrielle Wertschöpfung prägen. Eine nachhaltige Wirtschaftspolitik fördert gezielt die neuen industriellen Technologien, gute Dienstleistungen und Organisationsinnovationen. Der ökologische Umbau ist eine Notwendigkeit, gerade auch im Mittelstand. Aber für Qualitätsproduktion „Made in Germany" auch eine Chance. Die Weichen müssen jetzt gestellt werden für einen effizienteren Umgang mit Rohstoffen und Energieressourcen, um den Weg zu bereiten für qualitatives Wachstum, das die Lebensqualität steigert und Beschäftigung nachhaltig sichert.

Das bedeutet den Wachstumsbegriff zu erweitern. Kennzahlen wie das Bruttoinlandsprodukt messen zwar die Wirtschaftsleistung, sagen aber wenig über das Wohlergehen der Menschen aus. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften beteiligen sich aktiv an einem interdisziplinären Dialog zur Implementierung und Weiterentwicklung solcher Kriterien und helfen neue Indikatoren zur Messung des Wohlergehens der Menschen zu entwickeln. Dieses Nettoinlandsprodukt soll auch soziale, menschliche und umweltrelevante Werte betrachten und damit die Lebensqualität oder Umweltstandards eines Landes darstellen.

Qualitatives Wachstum muss zukünftig zwischen Außenwirtschaft und Binnenmarkt ausbalanciert werden. Öffentliche und private Investitionen müssen erhöht und in entsprechende Bereiche, vor allem forschungsintensive Branchen, gelenkt werden, um die Zukunftsfähigkeit Deutschlands zu sichern. Erforderlich ist ein Zukunftsinvestitionsprogramm mit Schwerpunkten wie Netztechnologien (Daten, Energie, Verkehr, Ver- und Entsorgung), Gesundheitswirtschaft, Ressourceneffizienz, erneuerbare Energien, Wohnungsbau und Bildungs- und Forschungsinfrastruktur. Wir fordern zudem verstärkte Anstrengungen, um den Anspruch des Grundgesetzes einzulösen, gleichwertige Lebensbedingungen in allen Regionen der Bundesrepublik zu gewährleisten. Dies gilt im Besonderen für Ostdeutschland.

Der Strukturwandel von Industrie und Dienstleistungen kann nicht nur durch den Markt getrieben werden, sondern bedarf der politischen Gestaltung durch die Gesellschaft – ein Prozess, auf den wir Einfluss nehmen. Eine aktive Strukturpolitik zu betreiben heißt Industrie, Dienstleistungen und Handwerk zusammen zu denken und zu verantworten. Ihr Ziel ist der Erhalt und die Schaffung von zukunftsfähigen Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Wir übernehmen nicht nur in den Betrieben Verantwortung für Innovationsprozesse und nachhaltiges Wirtschaften.

Für uns bedeutet das auch uns einzumischen in die Struktur- und Wirtschaftsförderungspolitik in Regionen, Ländern, Bund und EU sowie Schnittstellen zu betrieblicher Mitbestimmung und zu Initiativen für „Gute Arbeit" zu schaffen.

Es bedeutet aber auch, die Zusammenarbeit im DGB zu verbessern und die Schlagkraft der Gewerkschaften zu erhöhen – auch entlang von Wertschöpfungsketten.

Mitbestimmung stärken, Wirtschaftsdemokratie ausbauen

Wir wollen mehr Mitbestimmung. Sozialer Fortschritt setzt immer auch ein Mehr an Demokratie voraus. Sie darf nicht vor dem Werkstor enden. Die Krise hat verdeutlicht, dass Aktionärs- und Gesellschafterinteressen keinen Vorrang haben dürfen vor den Interessen der Beschäftigten und des Allgemeinwohls. Mehr Wirtschaftsdemokratie bedeutet ein Mehr an betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung, eine demokratische Selbstverwaltung der Wirtschaft, plurale Eigentumsformen und eine bessere Regulierung und makroökonomische Steuerung.

Für die Arbeitnehmervertretungen gilt es aber gerade angesichts einer Krise durch mehr Beteiligung auch präventiv handeln zu können. Dafür bedarf es der Information und qualifizierten Mitbestimmung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen. Gerade in Krisenzeiten darf es keinen einseitigen Verzicht der Arbeitnehmer geben.

Arbeitnehmerrechte stärken, Arbeitnehmerdaten schützen

Der Kündigungsschutz gehört zu den zentralen Schutzrechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und darf auf keinen Fall gelockert werden. Er schützt vor Willkür und bietet Sicherheit in unsicheren Zeiten. Vor allem in Kleinbetrieben muss er ausgebaut werden.

Gleiches gilt für die Tarifautonomie, sie ist und bleibt eine wesentliche Grundlage unserer Gesellschaftsverfassung. Zumal die Flächentarifverträge zusammen mit hoch flexiblen Arbeitszeitmodellen in der Krise sehr geholfen haben.

Der Gesetzgeber ist für die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen der Tarifautonomie zuständig, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände regeln unabhängig von staatlicher Einmischung die Arbeitsbedingungen als Mindestbindungen rechtsverbindlich in Tarifverträgen. Dieses System hat sich bewährt und muss wo immer möglich ausgebaut werden – auch dadurch, dass die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen erleichtert wird.

Die vielen Bespitzelungsskandale der jüngsten Vergangenheit belegen, dass wir dringend ein Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz brauchen, wie es der DGB und die Gewerkschaften schon seit langem fordern. Mit der Bespitzelung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss Schluss sein, denn es darf nicht sein, dass grundlegende Bürgerrechte in den Betrieben ausgehebelt werden.

Sozialsysteme stabilisieren und solidarisch finanzieren

Unsere Gesellschaft erfordert einen aktiven Staat, um soziale Sicherheit, soziale Gerechtigkeit und sozialen Fortschritt zu erreichen. Wir brauchen Sozialsysteme, die ausreichende Sicherheit in hoher Qualität zu angemessenen Beiträgen bieten. Dazu muss die paritätische Beitragsfinanzierung der sozialen Sicherungssysteme gestärkt und ausgeweitet werden, denn gerade in der Krise zeigt unser Sozialsystem seine Stärke. Sozialpartnerschaft und starke solidarische Sozialsysteme sind von der breiten Mehrheit der Bevölkerung gewollt und sorgen für Gerechtigkeit, Sicherheit und einen fairen Ausgleich zwischen Jung und Alt, Gesunden und Kranken sowie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Vorsorge und Vorbeugung sollen die bestehenden Säulen der sozialen Sicherungssysteme unterstützen.

Im Gesundheitswesen und bei der Pflege fordern wir die Einführung einer solidarischen Bürgerversicherung, deren Finanzierung sich nach der Leistungsfähigkeit richtet und auch hohe Kapitaleinkünfte berücksichtigt. Die privaten Krankenversicherungen werden in den Solidarausgleich einbezogen. Für Krankenhäuser und Altenpflege brauchen wir dauerhaft mehr Geld, einschließlich der Ausgaben für qualifiziertes Personal. Denn gute Qualität bei Gesundheit und Pflege hängt auch von guten Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten ab. Für die bereits privatversicherten Beamten und Versorgungsempfänger ist ein Wahlrecht für die Bürgerversicherung vorzusehen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters – wie auch die schrittweise Anhebung der Pensionsaltersgrenze – auf das 67. Lebensjahr weiterhin ab.

Wir benötigen flexible, sozialstaatlich abgesicherte Regelungen für den Übergang in den Ruhestand – vor allem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch ihre berufliche Tätigkeit starken körperlichen oder psychischen Belastungen ausgesetzt und deswegen im Alter gesundheitlich beeinträchtigt sind.

Zudem müssen die öffentlichen Alterssicherungssysteme auch künftig den wesentlichen Beitrag zur Lebensstandardsicherung leisten. Die vom Gesetzgeber beschlossene Absenkung des Renten- und Versorgungsniveaus reißt eine zu große Lücke in die Absicherung der Beschäftigten für das Alter und für den Fall der Erwerbsminderung bzw. der Dienstunfähigkeit. Dadurch wird die Akzeptanz der gesetzlich geregelten Alterssicherungssysteme gefährdet.

Ein moderner Sozialstaat setzt auf Prävention. Qualifizierung und Weiterbildung müssen an die Stelle des phantasielosen Drucks durch Transferkürzungen und verschärfter Zumutbarkeit treten. Wir brauchen im Gegenteil eine deutliche Erhöhung der Hartz IV-Sätze. Ein moderner Sozialstaat betreibt Beschäftigungspolitik. Der Ausbau von öffentlichen Angeboten, sozialen Dienstleistungen und von Kultur- und Freizeiteinrichtungen ist die Alternative zur passiven Finanzierung von Langzeitarbeitslosigkeit. Ein moderner Sozialstaat ist aber auch ein investiver Sozialstaat. Er muss in Bildung, Gesundheit, Klimaschutz und Infrastruktur investieren.

Bildung für alle, finanziert von allen

Bildung ist ein Menschenrecht. Eine gute Qualifizierung und Bildung ist wichtig für die Entwicklung der Menschen sowie für Innovationen und technologischen wie gesellschaftlichen Fortschritt. Gute Bildung für alle wird für ein stabiles demokratisches Gemeinwesen und für soziale Gerechtigkeit immer entscheidender. Ihre Funktionen für Demokratie, die Persönlichkeitsentwicklung und die Qualifikation müssen gestärkt werden.

Bildung entscheidet wie kein zweiter Faktor über die Verwirklichung grundlegender Werte wie Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit. Denn ohne Bildung sind Menschen chancenlos auf dem Arbeitsmarkt und eingeschränkt bei der Entfaltung ihrer Persönlichkeit. Deshalb bleibt sie vornehmste Aufgabe des Staates und sollte nicht privaten Bildungsträgern überlassen werden.

Bildung darf nicht vom Geldbeutel der Eltern abhängen. Wir setzen uns für die „Schule für Alle" ein, denn gemeinsames Lernen fördert Chancengleichheit und Leistungsfähigkeit.
Die Talente und Begabungen junger Menschen brachliegen zu lassen können wir uns nicht leisten. Wir müssen sie fördern, ihnen gleiche Bildungschancen bieten, ihnen Raum zur Entfaltung geben und genügend Ausbildungs- und Studienplätze bereitstellen.
Qualifizierung und Ausbildung helfen, Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Fachkräftemangel nach der Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge ist absehbar. Die Ausbildung junger Menschen muss deshalb immer, nicht nur in Krisenzeiten, oberste Priorität haben. Und das Ziel der betrieblichen Ausbildung muss die Übernahme der Auszubildenden in den Betrieb sein. Die Gewerkschaften engagieren sich aktiv auf dem Feld der betrieblichen Weiterbildung. Mit dem

Aufbau von Beratungsstrukturen und der Unterstützung betrieblicher Qualifizierungsinitiativen können die technologie- und demografiebedingten Herausforderungen im Interesse der Menschen und der Unternehmen gestaltet werden.

Die Gewerkschaften sind aktiv in der Mitbestimmung in der beruflichen Bildung. In den Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen kämpfen sie für die Qualität der beruflichen Bildung. Gewerkschaften mischen sich ein, wenn es darum geht, die soziale Spaltung in unserem Bildungswesen zu bekämpfen. Sie unterstützen die Schülerinnen und Schüler sowie die Studierenden als Lobby für Chancengleichheit im Bildungswesen.
Bildungsarbeit gehört wieder ins Zentrum gewerkschaftlicher Arbeit. Auch die politische Bildung muss gestärkt werden. Sie gehört zu den unerlässlichen Elementen einer demokratischen Kultur. Sie vermittelt Verständnis für und Wissen über unsere Gesellschaft und ist ein unverzichtbares Instrument, um gerade junge Menschen zu motivieren und zu befähigen, kritisch und aktiv am politischen Leben teilzunehmen.

Gerechtes Steuersystem und ausreichende öffentliche Einnahmen

Die Steuerpolitik der vergangenen Jahre hat die Verteilungsungerechtigkeit vergrößert und den Handlungs- und Gestaltungsspielraum des Staates eingeengt. Hinzu kommt, dass die Schuldenbremse dem Staat erschwert, in Krisenzeiten antizyklisch gegenzusteuern. Sie muss weg. Wir brauchen ein sozial gerechtes Steuersystem, das insgesamt höhere Staatseinnahmen als heute sichert.

Steuergerechtigkeit ist eine wesentliche Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit. Die krisenbedingten Mindereinnahmen und Mehrausgaben der öffentlichen Haushalte dürfen nicht mit verstärkten Ausgabenkürzungen beantwortet werden. Wir setzen uns für eine fundamentale Umkehr in der Steuerpolitik ein. Denn ohne stärkere Belastung von Unternehmen, Vermögenden und Empfängerinnen und Empfängern hoher Einkommen droht sozialer Kahlschlag. Um eine solche Politik im nationalen Rahmen abzusichern, bedarf es auch konsequenter Zusammenarbeit auf europäischer Ebene. Dann können legale und illegale Steuerflucht und ein schädlicher Steuerwettbewerb besser bekämpft werden.

Öffentlich ist wesentlich

Die Handlungs- und Steuerungsfähigkeit des Staates darf nicht weiter durch Deregulierung, Privatisierungen und Steuersenkungen, die sich Bund, Länder und Kommunen nicht leisten können, ausgehöhlt werden. Der Staat muss wieder mehr in die Zukunft investieren. Der Anteil der öffentlichen Investitionen an der Wirtschaftsleistung muss mindestens auf das europäische Durchschnittsniveau von 2,5% am BIP angehoben werden. Damit werden öffentliche Investitionen dauerhaft auf hohem Niveau verstetigt.

Deutschland weist wegen des massiven Personalabbaus in den vergangenen Jahren im internationalen Vergleich einen sehr kleinen Anteil an öffentlichen Beschäftigten auf. Die öffentliche Hand muss die bestehende Lücke im Bereich der sozialen und gesellschaftsorientierten Dienstleistungen – das sind die Felder Gesundheit, Erziehung und Bildung, Soziales, aber auch die öffentliche Verwaltung – durch eine nachhaltige Erhöhung der öffentlichen Beschäftigung schließen. Zugleich gilt es Qualifikationsanforderungen und angemessene gute Löhne auch bei den privaten und freigemeinnützigen Anbietern solcher Dienstleistungen durchzusetzen.

Es bleibt beim klaren Nein der Gewerkschaften zu weiteren Privatisierungen im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge. Gerade die Kommunen nehmen vielfältige Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge wahr. Deshalb dürfen die Städte und Gemeinden nicht durch Steuersenkungen ausbluten, denn ihre Dienstleistungen sind wesentlich für die Lebensqualität der Menschen. Das gilt gleichermaßen für die Aufgaben der Länder im Bereich der Bildung oder

der öffentlichen Sicherheit.

Integration heißt Teilhabe

Integration ist und bleibt eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben in unserem Land. Wir setzen uns für eine grundsätzliche Neuausrichtung der Integrationspolitik ein. Die Teilhabechancen der Migrantinnen und Migranten müssen in allen Lebensbereichen verbessert werden. Das kann nur gelingen, wenn wir das Thema Integration als eines ansehen, das die Grundlagen unserer Demokratie berührt. Der Einsatz für bessere Integration steht im Mittelpunkt unseres Einsatzes für mehr Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung.

3. Umbau jetzt

Die Krise hat schwere soziale Verwerfungen in Deutschland, Europa und weltweit offen gelegt und verstärkt. Ein Zurück zur Vor-Krisen-Zeit darf es nicht geben. Vielmehr ist die Erarbeitung und Durchsetzung einer neuen Weltwirtschaftsordnung dringlicher denn je, damit nicht schon bald die nächste Blase platzt. Ein tiefgehender Umbau der Wirtschaft- und Sozialordnung ist unausweichlich und notwendig. Dafür werden ein starker DGB und durchsetzungsfähige Gewerkschaften mehr denn je gebraucht – im Interesse der Mehrheit der Menschen.

Ä 001 Gabi Schmidt, Jutta Ahrweiler und Kolleg/innen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Soziale Marktwirtschaft durch Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa sichern und fortentwickeln

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Einfügung 3.3. nach Punkt 3.2., die folgenden Punkte werden 3.4. und 3.5.

3.3. Mitbestimmung in öffentlich-rechtlichen Rechtsformen
ermöglichen

In den öffentlich-rechtlichen Rechtsformen werden öffentliche Einrichtungen wirtschaftlich geführt, aber ohne Unternehmensmitbestimmung. Diese Rechtsformen werden auch genommen, um die Unternehmensmitbestimmung, wie sie im privat-rechtlichen Unternehmen existiert, zu umgehen.

Deshalb fordert der DGB für öffentlich-rechtliche Rechtsformen, wie z. B. für Anstalten des öffentlichen Rechts, Aufsichtsgremien (z.B. Verwaltungs- oder Aufsichtsräte) mit mindestens einer Drittelbeteiligung der ArbeitnehmerInnen vorzusehen.

Ähnliche Regelungen sind für die Betriebsausschüsse
in Eigenbetrieben oder eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen aufzunehmen. Auch in Beiräten oder anderen Gremien, die bei öffentlichen Einrichtungen bei Bund, Länder und Gemeinden über die betrieblichen Geschicke zu befinden haben, ist mindestens eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen.

A 002 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen
Erledigt durch Teile des Antrags A 006

Wirtschaftspolitik in Krisenzeiten

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1. Lage und Perspektiven

Im Jahr 2008 stürzte die Weltwirtschaft in die schwerste Krise seit 80 Jahren. Ausgelöst von der Krise auf den Finanzmärkten wurden seit Jahren gewachsene Verwerfungen offenbar, die diese große Systemkrise des neoliberalen Wirtschaftsmodells herbeigeführt haben. Umfassende Deregulierung, nicht zuletzt der Finanzmärkte, falsche Ideologien und Politik haben zu einer neuen Polarisierung von Armut und Reichtum im finanzmarktgetriebenen Kapitalismus geführt. Das Ergebnis sind verschiedene, sich gegenseitig bedingende und alles andere als überwundene Krisen:

Weltwirtschaftskrise

Die Weltwirtschaft war bereits vor der Krise von einer extrem ungleichgewichtigen Entwicklung geprägt. Vor der Krise waren die USA die kreditgetriebene Lokomotive für die Weltmärkte. Die weltgrößten Exporteure, Deutschland, China und Japan, profitierten von der kreditgetriebenen Nachfrage und erzielten kontinuierlich massive Leistungsbilanzüberschüsse. Nach dem Platzen der Blase werden sich US-amerikanische Verbraucher und Unternehmen entschulden. Gleiches gilt für andere Defizitländer wie Großbritannien, Spanien und Irland. Jeder US-Dollar, der in den Schuldendienst fließt, steht aber nicht mehr für den Kauf ausländischer Produkte zur Verfügung. Dieser verschuldungsbasierte Entwicklungstyp der USA und damit auch der Weltwirtschaft ist gescheitert.
Auch die mittel- und osteuropäischen Länder haben inzwischen massive Finanzierungsprobleme und können nicht wie vor der Krise ihre Modernisierung mit gleicher Dynamik vorantreiben. Die Impulsfunktion der ausländischen Märkte für das deutsche Wachstum hat sich abgeschwächt. Dieser Entzug weltweiter Nachfrage wird sich auch auf die deutschen Exportindustrien auswirken. Hier stehen wir vor großen wirtschafts- und industriepolitischen Herausforderungen.

Finanzkrise

Mit Finanzanlagen wurde in den vergangenen Jahren mehr Geld verdient als mit Investitionen in Maschinen, Anlagen und Arbeitsplätze. Nicht nur die berüchtigten Hedgefonds, sondern auch Vorstände und Aufsichtsräte vieler Unternehmen spekulierten auf kurzfristige Gewinne anstatt eine solide und nachhaltige Unternehmenspolitik zu verfolgen. Ermöglicht wurde all dies durch eine Politik der Deregulierung, mit der unverzichtbare Regeln und Kontrollen im Finanzsystem verhindert und beseitigt wurden. Am Ende entpuppte sich die Verheißung ewiger Geldvermehrung als teure Illusion mit katastrophalen Folgen. Auch deutsche Finanzinstitute haben im globalen Finanzkasino mitgespielt und Risiken in Zweckgesellschaften versteckt. Hunderte Milliarden Euro risikobehafteter Papiere belasten langfristig die Stabilität des deutschen Finanzsektors.

Weltweite Beschäftigungskrise

Sie wird durch die völlig unzureichende Schaffung von Arbeit in den Entwicklungsländern verursacht und durch die Zerstörung vorhandener Arbeit in den Industrie- und Entwicklungsländern verschärft.

Konjunkturkrise

Die kreditgetriebene Wachstumslokomotive forcierte Investitionen weltweit, insbesondere in den Schwellenländern. Von dieser Entwicklung profitierte die deutsche Exportindustrie massiv. Die Exportwirtschaft prägte das Wachstumsmodell Deutschlands immer stärker, mit der Folge, dass die Entwicklung von Wachstum und damit Beschäftigung kontinuierlich abhängiger wurde von der Kaufkraft auf den ausländischen Märkten. Allerdings ging die wachsende Bedeutung der Auslandsnachfrage für das deutsche Wachstum einher mit einer wachsenden Schwäche der Binnennachfrage. Die Exporterfolge Deutschlands wurden in der gegenwärtigen Weltwirtschaftskrise zur Achillesferse der deutschen Wirtschaft. Denn die seit Jahren darniederliegende Binnennachfrage war in der Krise viel zu schwach, um ein Gegengewicht zum Einbrechen der Nachfrage auf den Weltmärkten zu bilden. Aber: Auch ohne Finanzmarktkrise war der konjunkturelle Aufschwung bereits im Sommer 2008 zu Ende. Eine Ursache dafür sind die in Deutschland trotz des Aufschwungs stagnierenden Arbeitnehmerentgelte in den vergangenen Jahren. Das Bruttoentgelt in Deutschland blieb seit Jahren hinter den Preissteigerungen zurück. Die zunehmende Prekarisierung der Arbeit in vielen Bereichen hat tiefe Spuren in der deutschen Gesellschaft und der Wirtschaft hinterlassen. Eine Folge dieser Entwicklungen ist, dass der private Konsum als Wachstumstreiber ausfiel.

Strukturkrise

Hinzu kommt, dass sich Industriebranchen – wie die Automobilindustrie – in einer tiefen Strukturkrise befinden. Weltweite Überkapazitäten belasten die Unternehmen. Für die spezifische Produktstruktur der deutschen Industrie mit dem Schwerpunkt der Investitionsgüterindustrie würde aber eine reine Ausrichtung auf den Binnenmarkt zu kurz greifen. Ihr Erfolg auf den Weltmärkten ist in erster Linie ein Erfolg gut qualifizierter und motivierter Belegschaften, aber auch das Ergebnis von Industrieclustern und von gewachsenen Zulieferbeziehungen. Eine starke Industrie hätte aber nicht zwangsläufig zu einem so hohen Handelsüberschuss führen müssen. Immer stärkere Fehlentwicklungen bei der Einkommensverteilung, stagnierende Löhne und eine rückläufige Staatsnachfrage haben zu einer Drosselung der Nachfrage geführt. Das hat eine Stärkung der Binnensektoren ebenso verhindert wie eine entsprechende Entwicklung der Importnachfrage.

Sozialstaatskrise

Staatliche Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise, darunter die Rettungsschirme für Banken, haben zu einem massiven Anstieg der Staatsverschuldung geführt. Die Steuer- und Abgabenpolitik hat zur Verschärfung der gesellschaftlichen Spaltung beigetragen. Einer Senkung der Steuern für Unternehmen und Bezieher hoher Einkommen folgte z.B. die drastische Erhöhung der Mehrwertsteuer für alle. In der Renten- und Gesundheitspolitik wurden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusätzliche Belastungen aufgebürdet, die Arbeitgeber hingegen schleichend aus der solidarischen Finanzierung entlassen.
Laut Finanzplanung wird allein die Zinsbelastung für den Bund um über 20 Prozent auf 52 Milliarden Euro im Jahr 2013 steigen. Gleichzeitig erfordert die Schuldenbremse ab 2011 einen erheblichen Konsolidierungsbedarf: Laut Sachverständigenrat müsste der Bund jährlich durch erhöhte Einnahmen und sinkende Ausgaben einen Betrag von sechs Milliarden Euro erzielen, der jedes Jahr bis zum Jahr 2016 durchschnittlich um weitere sechs Milliarden Euro aufgestockt werden müsste. Ohne eine fundamentale Umkehr in der Steuerpolitik hin zu einer stärkeren Belastung von Vermögenden, Empfängerinnen und Empfängern hoher Einkommen und von Unternehmen droht ein sozialer Kahlschlag.

Ökologische Krise

Eingebettet sind diese Krisen in eine sich dramatisch zuspitzende ökologische Krise. Der Klimawandel steht auf der politischen Agenda, ohne dass sich bisher ein Pfad zur notwendigen Senkung der globalen Treibhausgasemissionen schon in diesem Jahrzehnt abzeichnet. Aber auch der rasante Rückgang der Artenvielfalt und die Verknappung zahlreicher natürlicher Ressourcen signalisieren, dass unsere bisherige Wirtschaftsweise nicht zukunftsfähig ist. Dennoch ist von konkreten Ansätzen zu einem qualitativen Wachstum bislang kaum etwas zu spüren. Statt die Krise für einen ökologischen Umbau und für den Ausbau sozialer und öffentlicher Dienstleistungen zu nutzen, werden vorhandene Strukturen zementiert.

Legitimationskrise

Die Politik der Entstaatlichung beeinträchtigte das soziale Fundament unserer Demokratie. Der Staat hat sich in der Vergangenheit immer weiter aus seiner Verantwortung zur Bereitstellung öffentlicher Güter zurückgezogen. Immer mehr Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge – von der Post- und Telekommunikation bis zur Wasser- und Stromversorgung – wurden in private Hände gegeben und den Kräften des Marktes überlassen.

Wer immer mehr Zuständigkeiten an den Markt delegiert, politische Entscheidungen mit den Sachzwängen der Globalisierung begründet und sich in seiner Politik vorrangig den Partikularinteressen der Lobbyisten aus Banken, Versicherungen und Wirtschaftsverbänden beugt, darf sich über den Vertrauensverlust der Politik nicht wundern. Die niedrige Beteiligung an den letzten Wahlen ist ein Warnsignal an alle Parteien.

2. Ursachen der derzeitigen Wirtschafts- und Finanzkrise

Ein normaler konjunktureller Abschwung ist kaum erklärungsbedürftig. Dies gilt nicht für den historischen Kollaps der Finanzmärkte. Die Ursachen der Finanzkrise liegen in einem Mix aus ökonomischer Ungleichheit, deregulierten Kapitalmärkten und internationalen Ungleichgewichten.
In fast allen Industrieländern stieg in den letzten Jahrzehnten die Ungleichheit. Dies gilt sowohl für die funktionelle (Arbeit- und Kapitaleinkommen) als auch für die personelle Verteilung (Personen- bzw. Haushaltseinkommen). Während die Gewinn- und Vermögenseinkommen explodierten, erreichten die Lohnquoten historische Tiefstände. Kurzfristige Höchstrenditeerwartungen der Investmentbanken, Versicherungen, Pensionsfonds und anderer Finanzinvestoren bestimmten die Gewinnziele der Unternehmen. Die hohen Renditeansprüche, die Industrie-Manager im Namen des Shareholder-Value reklamierten, konnten in vielen Unternehmen nicht aus gewöhnlichen betrieblichen Produktivitätszuwächsen gespeist werden. Folglich wurden viele Firmen ohne Rücksicht auf langfristige Folgewirkungen ausgeplündert und Beschäftigte zum Verzicht gezwungen. Während die Dividenden stiegen, kürzten die Vorstände die Investitionsausgaben.
Krisenverschärfend war, dass die Rekordgewinne nicht in die Realwirtschaft zurückgeflossen sind. Vielmehr stieg die Geldvermögensbildung stark an. So erhöhten sich die Einsätze im internationalen Casino. Die Kehrseite der steigenden Einkommens- und Vermögenskonzentration waren stagnierende Masseneinkommen. Folglich kam der private Verbrauch nicht mehr vom Fleck.
Die USA lösten diese Wachstumsbremse, indem sie den Konsum über eine wachsende Verschuldung sicherstellten. Mit der Krise funktioniert aber der kreditfinanzierte US-Staubsauger der Weltmärkte nicht mehr. Folglich müssen die bisherigen Trittbrettfahrer der Weltwirtschaft zukünftig ihre Binnenmärkte entwickeln. Tun sie das nicht, droht anhaltende Stagnation.
Durch ein wirtschaftspolitisch vernünftiges Auflegen von Konjunkturprogrammen seitens der großen Industrieländer wurde die wirtschaftliche Talfahrt gebremst. Insofern hat dieses Realexperiment gezeigt, dass Konjunkturprogramme nicht nur ein Strohfeuer entfachen, wie neoliberale Ökonomen immer wieder behaupteten. Ein baldiger Ausstieg aus der aktiven Konjunkturpolitik – Exit-Strategie - würde die schwache wirtschaftliche Erholung massiv gefährden. Viel-

mehr müssen die durch die Konjunkturpakete angestoßenen öffentlichen Investitionen verstetigt und aufgestockt werden. Dank Kurzarbeit und anderer Mittel der Arbeitszeitverkürzung konnte vorerst verhindert werden, dass die historischen Produktionseinbrüche im gleichen Maße auf die Beschäftigung durchschlugen. Vor dem Hintergrund mittelfristig schlechter Absatzperspektiven ist jedoch ungewiss, wie lange die Unternehmen die beschäftigungspolitischen Maßnahmen durchhalten werden, wenn sie in Liquiditäts-, Ertrags- und am Ende in Eigenkapitalschwierigkeiten geraten. Ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit führt unweigerlich auch zu einem schweren Rückschlag für die konjunkturelle Erholung. Steigende Arbeitslosigkeit verringert unmittelbar die Masseneinkommen und damit die Kaufkraft. Mittelbar schwächt sie die Kampfkraft der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften und erhöht den Druck auf die Löhne. Sinkende Arbeitnehmerentgelte und Preise sind Gift für die Volkswirtschaft. Es droht eine sich selbst verstärkende deflationäre Entwicklung: Verbraucher verschieben ihre Kaufentscheidungen und Schuldner können ihre Kredite nicht mehr bedienen. Hierdurch verstärkt sich die Nachfrageproblematik weiter. Wie schwer es ist, aus einer deflationären Situation wieder herauszukommen, hat das japanische Beispiel gezeigt. Es droht eine anhaltende wirtschaftliche Stagnation. Hohe Risiken gibt es auch weiterhin auf den Finanzmärkten. Abschreibungen auf toxische Wertpapiere haben das Eigenkapital vieler Banken aufgezehrt. Weltweit haben Regierungen massive Bankenrettungsprogramme aufgelegt. Zentralbanken haben umfassend Liquidität zur Verfügung gestellt. Trotzdem geben die Banken die Politik des billigen Geldes nicht an ihre Kunden weiter. Deswegen stockt die Liquiditätsversorgung in Teilbereichen der deutschen Wirtschaft. Die Gefahr einer Kreditklemme wird zur Bedrohung für einen möglichen Aufschwung.

3. Kurswechsel der Wirtschaftspolitik

Die Politik hat in der Krise schnell gehandelt. Sie wiederholte nicht die schweren politischen Fehler der großen Depression der 1930er Jahre. Mit Hilfe der heimischen Arbeitsmarktpolitik und staatlichen Konjunkturhilfen wurden hunderttausende Jobs erst einmal abgesichert. Nur wenige Finanzminister sparen gegen die Krise an. Die überwiegende Mehrheit schnürt Konjunkturpakete. Und die Zentralbanken senken kräftig die Zinsen. Die Krise politisch zu bekämpfen ist wichtig. Gleichzeitig müssen jedoch grundlegende Lehren gezogen werden. Ein „Weiter so " darf es nach der Krise nicht geben. Das wirtschaftsliberale Markt- und Staatsverständnis befindet sich in einer schweren Legitimationskrise. Ohne Staat waren die Märkte in dieser historischen Krise nicht mehr zu stabilisieren. Die Vorstellung sich selbst steuernder Märkte wurde einmal mehr als Mythos enttarnt. Die historische Erfahrung lehrt uns aber auch, dass Märkte einen wichtigen Wohlstandsbeitrag leisten. Gleichzeitig sind Märkte sozial und ökologisch blind. Die reformpolitische Herausforderung der Zukunft besteht somit in der umfassenden sozialen und ökologischen Regulierung des modernen Kapitalismus.

4. Forderungen der Gewerkschaften

Gewerkschaften und Betriebsräte haben in den letzten 18 Monaten erfolgreich zur Krisenbewältigung und Beschäftigungssicherung beigetragen.

Mit Beginn der Krise haben wir die Beschäftigungssicherung ganz oben auf der öffentlichen Agenda platziert. Erst der gesellschaftliche Konsens „Keine Entlassungen in der Krise" hat die Unternehmen unter den öffentlichen Druck gesetzt, den Instrumenten der Beschäftigungssicherung Vorrang vor Entlassungen zu geben.

Die Ausweitung der Kurzarbeit, die Nutzung von Arbeitszeitkonten, aber und vor allem die Durchsetzung der Konjunkturpakete I und II sind die Ergebnisse erfolgreicher gewerkschaftlicher Politik.
Die Gewerkschaften fordern, dass aus der Krise grundlegende Lehren gezogen werden. Wir stellen an eine solidarische Reformpolitik folgende zentrale Forderungen:

- Wir brauchen einen neuen Ordnungsrahmen für die Finanzmärkte. Die Dreigliedrigkeit unseres Bankenwesens hat sich in der Krise als stabilisierend erwiesen. Deswegen muss der öffentliche und genossenschaftliche Bankensektor weiter gestärkt werden. Ziel ist es, die regionale Kreditversorgung auf hohem Niveau zu stabilisieren. Ein neuer Regulierungsrahmen für die Finanzmärkte sollte langfristige Realinvestitionen fördern und kurzfristige Spekulation diskriminieren. Banken müssen zukünftig wieder der Realwirtschaft dienen. Deswegen müssen Prävention, Haftung und Langfristorientierung gestärkt werden. Exemplarisch hilft ein TÜV für Finanzmarktprodukte mit einem Zulassungsverfahren, striktere Eigenkapitalanforderungen, ein internationales Kreditregister und eine europäische Finanzmarktaufsicht. Ungedeckte Leerverkäufe müssen verboten werden. Für Verbriefungen fordern wir zukünftig einen Selbstbehalt von mindestens 30%. Der Weiterverkauf von Hypothekenkrediten ist gesetzlich zu unterbinden. Der Derivatehandel muss über regulierte Börsen organisiert werden. Ratingagenturen müssen staatlich reguliert werden. Alle Bankgeschäfte müssen in den Bilanzen abgebildet werden. Steueroasen gilt es zu schließen. Mit Hilfe einer Finanztransaktionssteuer lässt sich der kurzfristige spekulative Wertpapierhandel zurückdrängen.

  Der bisherigen Dominanz des Shareholder-Value-Prinzips in der Unternehmensführung muss eine Ausweitung der betrieblichen und unternehmerischen Mitbestimmung entgegengesetzt werden. Der Einfluss der Stakeholder auf die Unternehmensführung kann auch durch goldene Aktien und strategische öffentliche Beteiligungen (z.B. VW-Gesetz) ausgebaut werden.
- Im Bereich der Währungspolitik bedarf es einer stärkeren Koordination der Wechselkurse zwischen den Dollar-, Euro- und Yenräumen. Um die Gefahr großer Wechselkursschwankungen zukünftig zu beschränken, wäre die Schaffung von Zielzonen ein hilfreicher erster Schritt.
- Wir brauchen einen handlungsfähigen Staat. In Abschwungphasen muss der Staat konjunkturpolitisch gegensteuern. Die aktuelle Krise hat die Bedeutung aktiver Konjunkturpolitik nochmals unterstrichen. Für eine effektive antizyklische Finanzpolitik braucht es aber auch eine Reform der grundgesetzlich verankerten Schuldenbremse und der strikten Verschuldungsregeln des Europäischen Wachstums- und Stabilitätspaktes. Diese verhindern eine wachstums- und beschäftigungsorientierte Finanzpolitik. Eine nachhaltige Konsolidierung der öffentlichen Haushalte kann jedoch nur über einen höheren Wachstumspfad erfolgen.
- Der Staat muss wieder in die Zukunft investieren. Zunächst müssen die durch die Konjunkturpakete erhöhten kommunalen Investitionen über die Krise hinaus dauerhaft verstetigt werden.

Darüber hinaus müssen die öffentlichen Investitionen in Bildung, Gesundheit, Umwelt, Forschung und Entwicklung und Infrastruktur verstärkt werden.

Wir fordern ein nachhaltiges, auf mittelfristige Sicht angelegtes Zukunftsinvestitionsprogramm. Der Anteil der öffentlichen Investitionen an der Wirtschaftsleistung muss mindestens auf das europäische Durchschnittsniveau von 2,5% am BIP angehoben werden. Es gibt große Bedarfe bei Infrastruktur, für mehr und bessere Bildung und Forschung, für den ökologischen Umbau unserer Gesellschaft, für nachhaltiges Wirtschaften, die Bekämpfung sozialer und kultureller Defizite sowie die Aufrechterhaltung der inneren Sicherheit. Eine leistungsfähige öffentliche Infrastruktur, Bildung sowie Forschung und Entwicklung sind eine wichtige Grundlage eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums.
In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass Deutschland einen im internationalen Vergleich relativ kleinen Anteil an öffentlichen Beschäftigten aufweist und hier allein zwischen 1998 und 2007 rund eine Million Beschäftigungsverhältnisse abgebaut worden sind. Dieser Trend ist im Vergleich der Industrieländer einmalig – vergleichbare Staaten haben die Zahl der öffentlich Beschäftigten stabil gehalten oder sogar ausgebaut. Er muss umgekehrt werden. Und die öffentliche Hand muss die bestehende Lücke im Bereich der sozialen und gesellschaftsorientierten Dienstleistungen – das sind die Felder Gesundheit, Erziehung und Bildung, Soziales, aber auch die öffentliche Verwaltung – durch eine Erhöhung der öffentlichen Beschäftigung schließen.

- Wir brauchen eine moderne, auf die Entwicklung zukunftsfähiger Wertschöpfungsketten und regionaler Wirtschaftszusammenhänge gerichtete und koordinierte Industrie-, Dienstleistungs- und Handwerkspolitik. In der Krise müssen die industriellen Wertschöpfungsketten und die Eigenkapitalbasis der Unternehmen geschützt werden. Hierfür ist ein öffentlicher Beteiligungsfonds das geeignete Instrument. Für Unternehmen, die ein tragfähiges Konzept haben und die Arbeitsplätze erhalten, soll der Zufluss von öffentlichem Kapital (Public Equity) die Eigenkapitalausstattung und die Zukunftsfähigkeit sichern. Das zukünftige qualitative Wachstum muss stärker zwischen Außenwirtschaft und Binnenmarkt ausbalanciert werden. Dabei müssen Bildung, Forschung, Gesundheit, Qualifizierung und der ökologische Umbau eine zentrale Rolle spielen. Die Gewerkschaften fordern verstärkte Anstrengungen, um den Anspruch des Grundgesetzes einzulösen, gleichwertige Lebensbedingungen in allen Regionen der Bundesrepublik zu gewährleisten. Dies gilt im Besonderen für Ostdeutschland.
- Ein handlungsfähiger Staat braucht eine ausreichende Finanzierungsbasis. Die krisenbedingten Mindereinnahmen und Mehrausgaben der öffentlichen Haushalte dürfen nicht mit verstärkten Ausgabenkürzungen beantwortet werden. Grundlage für die Finanzierung einer sozialen, beschäftigungsorientierten und ökologischen Politik ist ein solidarisches Finanzierungskonzept. Fortgesetzte Steuerentlastungen für Unternehmen und Reiche haben die finanzielle Situation der öffentlichen Haushalte zusätzlich belastet. Steuergerechtigkeit ist jedoch die Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit. Die Steuerpolitik muss sich daher grundsätzlich an einer Besteuerung nach Leistungsfähigkeit orientieren. Erforderlich ist eine Politik, die hohe Einkommen, Unternehmensgewinne, hohe Vermögen und Spekulationsgewinne wesentlich höher besteuert, um einen angemessenen Finanzierungsbeitrag zur Modernisierung der gesellschaftlichen und sozialen Infrastruktur zu leisten. Um eine solche Politik im nationalen Rahmen abzusichern, bedarf es auch konsequenter Zusammenarbeit auf europäischer Ebene, um legaler und illegaler Steuerflucht und einem schädlichen Steuerwettbewerb entgegenzutreten.
- Die trotz erfolgreicher Tarifpolitik immer ungleichere Verteilung von Einkommen und Vermögen muss korrigiert werden. Der politisch gewollten Unterbietungskonkurrenz bei Löhnen, Arbeitsbedingungen und Sozialstandards (Liberalisierung Leiharbeit, Ausweitung Befristungsregeln, Wegfall Zumutbarkeitsschutz, Ein-Euro-Jobs, Arbeitslosengeld II als Kombilohn etc.) muss künftig durch verstärkte Aktivitäten und Kontrollen zur Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen entgegengewirkt werden. Dies erfordert eine Reregulierung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. In der Leiharbeit muss das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" gelten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine gesetzliche Grundlage, die ein branchenbezogenes Mindestentgelt auf der Grundlage von Tarifverträgen ermöglicht. Deshalb bedarf es der Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen, um allgemeinverbindliche Mindestentgelte und Arbeitsbedingungen für inländische und ausländische Arbeitskräfte verbindlich zu machen und Lohndumping zu bekämpfen. Zusätzlich ist ein gesetzlicher Mindestlohn einschließlich Mechanismen seiner regelmäßigen Anpassung einzuführen. Dieser gilt dann als unterste Grenze, wenn Tarifentgelte dieses Niveau unterschreiten oder in einer Branche keine Tarifverträge greifen. So ist auch für jene Bereiche eine Haltelinie eingezogen, in denen das System des branchenbezogenen Flächentarifvertrages wegen der Besonderheiten des Wirtschaftssektors nicht oder nicht voll wirksam ist. Die Durchsetzung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ist zu erleichtern. Die Vergabe öffentlicher Aufträge ist an die Erfüllung tariflicher und sozialer Mindeststandards zu knüpfen.

Gewerkschaftliche Tarifpolitik orientiert sich an der Entwicklung von Produktivität sowie an der Preisentwicklung und Umverteilungs- sowie Gestaltungszielen. Eine daran orientierte Lohnpolitik ist eine wichtige Voraussetzung für qualitatives Wachstum und Arbeitsplätze

- Qualitatives Wachstum allein reicht allerdings heute nicht mehr aus, um die Massenarbeitslosigkeit abzubauen und langfristig ganz zu beseitigen. Notwendig sind auch in Zukunft kürzere tatsächliche Arbeitszeiten. In einem ersten Schritt streben die Gewerkschaften an, die Überstunden zu reduzieren, Arbeitszeiten besonders belasteter

Beschäftigter zu verkürzen sowie Teilzeitarbeit – soweit gewünscht – sozial abgesichert auszubauen. Generelle Verlängerungen der Arbeitszeit lehnen die Gewerkschaften als völlig falschen Weg ab.

Der Staat hat eine Verantwortung, den ökonomischen Wandel sozial, technologisch und ökologisch mit zu gestalten. Aktiver ökologischer Umbau der Wirtschaft muss die Produkte und Produktionsprozesse einbeziehen und die Energie- und Ressourceneffizienz verbessern. Dort, wo dieser Wandel Arbeitsplätze gefährdet, brauchen wir belastbare Zukunftsszenarien, um Konzepte für alternative Beschäftigung gemeinsam mit Politik und Unternehmen zu entwickeln. Branchenräte sind hierfür das geeignete Instrument.

- In der aktuellen Krise muss auch die Eigentumsfrage neu diskutiert werden. Die bisherige Privatisierungs- und Liberalisierungsbilanz hat nicht überzeugt. Eine flächendeckende, hochwertige und für alle zugängliche Versorgung mit öffentlichen Gütern konnte nicht erreicht werden. Auch für die Beschäftigten in diesen Bereichen ist die Bilanz ernüchternd, betrachtet man etwa die Entwicklung der Löhne und Arbeitsbedingungen privatisierter Bereiche. In welchen Bereichen privates, staatliches, vergesellschaftetes oder genossenschaftliches Eigentum die höchste ökonomische und gesellschaftliche Effizienz bringt, muss wieder neu diskutiert und entschieden werden.
- Sozialer Fortschritt setzt immer auch ein Mehr an Demokratie voraus. Deswegen darf die Demokratie nicht vor dem Werkstor enden. Aktionärs- und Gesellschafterinteressen (Shareholder-Value) dürfen keinen Vorrang mehr gegenüber den Interessen der Beschäftigten und des Allgemeinwohls haben. Mehr Wirtschaftsdemokratie bedeutet ein Mehr an betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung ebenso wie plurale Eigentumsformen, eine bessere Regulierung und makroökonomische Steuerung.

Die Mitgliedsgewerkschaften und der DGB werden diese Zielsetzungen und Forderungen offensiv gegenüber den Arbeitgebern, der Politik und der Öffentlichkeit vertreten, in ihren Publikationen, Veranstaltungen und Aktionen aufklären und die Mobilisierung in diesem Sinne vorantreiben.

Ä 002 **Bettina Kutz, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und Kolleginnen und Kollegen**

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Für mehr Qualität in der Bildung und Betreuung von Kindern und für eine Aufwertung des Berufsfeldes

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich für eine qualitative Verbesserung in Bildung und Betreuung von Kindern einzusetzen und dazu folgende Grundsätze und Ziele aufzunehmen:

1. Kinderförderungsgesetz mit Vorfahrt für Qualität

~~Das im Bundestag und Bundesrat verabschiedete und seit dem 1.1. 2009 in Kraft getretene Kinderförderungsgesetz hat zu einem Paradigmenwechsel von einer öffentlichen frei zugänglichen Bildung hin zur Privatisierung im Bereich der Kindertagesstätten geführt. In § 74a des Kinderförderungsgesetzes ist festgelegt, dass „alle Träger von Einrichtungen, die die rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen für den Betrieb der Einrichtung erfüllen, gefördert werden können". Die von der Politik gewollte politische Stärkung gewerblicher Betreiber von Tageseinrichtungen für Kinder halten wir für das falsche Signal. Denn: Das Ziel gewerblicher Betreiber ist es nachweislich, Profit zu machen. Das bedeutet, dass aus Steuermitteln der Gewinn von gewerblichen Kindertagesstätten ermöglicht wird. Wir bezweifeln, dass Qualitäts- und Sozialstandards in Kindertagesstätten über Marktmechanismen zu regeln und zu sichern sind.~~

~~Wir fordern:~~
- ~~An Personal und Ausstattung in den Kitas darf nicht gespart werden.~~
- ~~Die Novellierung von Kita-Gesetzen in den Ländern muss kritisch begleitet werden.~~
- ~~Die Öffnung für gewerbliche Träger muss zurückgenommen werden.~~

Nach den Vorstellungen der schwarz-roten Bundesregierung sollten private gewerbliche Kitaunternehmen den freien gemeinnützigen Trägern gleichgestellt werden. Damit wären die Länder verpflichtet gewesen, sie in gleicher Weise aus öffentlichen Mitteln zu finanzieren. Nach massiven Protesten der Fachverbände und Gewerkschaften ist im am 1.1.2009 in Kraft getretenen Kinderförderungsgesetz nunmehr geregelt, dass es den Ländern freigestellt ist, ob sie privatgewerbliche Träger fördern. Damit ist es gelungen, den Paradigmenwechsel von einer öffentlichen frei zugänglichen Bildung hin zur Privatisierung im Bereich der Kindertagesstätten zu verhindern. In § 74a des Kinderförderungsgesetzes ist nunmehr festgelegt, dass „alle Träger von Einrichtungen, die die rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen für den Betrieb der Einrichtung erfüllen, gefördert werden können". Die von der Politik gewollte politische Stärkung gewerblicher Betreiber von Tageseinrichtungen für Kinder halten wir weiterhin für das falsche Signal. Denn: Das Ziel gewerblicher Betreiber ist es nachweislich, Profit zu machen. Das bedeutet, dass gewerblichen Trägern von Kindertagesstätten aus Steuermitteln privater Gewinn finanziert wird. Der DGB bezweifelt, dass Qualitäts- und Sozialstandards in Kindertagesstätten über Marktmechanismen geregelt und gesichert werden können und wird deshalb die Novellierung von Kita-Gesetzen in den Ländern kritisch begleiten. Der DGB fordert deshalb die Länder auf, von der Möglichkeit des § 74a keinen Gebrauch zu machen.

2. Rechtsanspruch vom ersten Lebensjahr

~~Wir sagen ja zum~~ **Der DGB begrüßt** den Rechtsanspruch auf einen ~~Betreuungsplatz~~ **Platz in einer Kindertagesstätte** für alle Kinder vom ersten Lebensjahr an, den die Bundesregierung ab 2013 festgeschrieben hat. ~~Wir kritisieren: Die Instrumente, mit denen dieser Rechtsanspruch verwirklicht werden soll, sind aus unserer Sicht nicht geeignet, um die notwendige Qualität abzusichern und zu verbessern.~~ **Wir dürfen jedoch nicht nur auf die Ausbauquote achten. Mindestens ebenso wichtig ist es, die notwendige Qualität abzusichern und zu verbessern.**

Wir fordern eine Qualitätsoffensive und das bedeutet

- ~~gebraucht wird eine gute Bildungs- und Betreuungsstruktur~~
- ~~deutlich bessere Personalschlüssel~~
- ~~die Möglichkeiten individueller Förderung von Kindern~~
- **deutlich bessere Personalschlüssel**
- gut ausgebildete pädagogische Fachkräfte
- gute und regelmäßige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- eine ~~angemessene~~ **gesicherte** Finanz- und Sachausstattung
- **mehr Bildung und individuelle Förderung von Kindern**

Wir fordern, dem zu erwartenden Fachkräftemangel mit einer Qualifizierungs- und Qualitätsoffensive und den notwendigen Investitionen zu begegnen. Dazu gehört vor allem auch, den Weg der Akademisierung der ErzieherInnenausbildung fortzusetzen. Ein höheres Ausbildungsniveau wird dem Beruf deutlich mehr Attraktivität verleihen.

3. Tagespflege als Regelangebot

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz sieht den Begriff der "Eignung" für die Fachlichkeit der Tagespflegeperson vor. Verbindliche Standards, wie sie für die Betreuung in Tageseinrichtungen vorgeschrieben sind, werden im § 23 KJHG nicht näher ausformuliert.

Wir kritisieren: die (Schein-)„Selbstständigkeit" der Tagespflegepersonen, da dadurch viele Risiken auf sie verlagert werden. Im Falle von Erkrankung etc. entstehen Effekte, die i.d.R. zu Lasten der Tagespflegeperson selbst gehen.

Wir bemängeln: die kritikwürdigen Zustände bei den Arbeitsbedingungen der Tagespflegepersonen, die von der Bezahlung über Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen alle Aspekte der Tätigkeit umfassen.

Wir fordern: Eine Fortsetzung der Diskussion um die Akademisierung der ErzieherInnenausbildung, um deutlich zu machen, dass ein höheres Ausbildungsniveau wünschenswert ist, um damit die Möglichkeiten der frühkindlichen Bildung ausschöpfen zu können.

Wir lehnen eine Strategie ab, die zu Lasten der Qualität und der Arbeitsbedingungen aller ~~Tätigen~~ **Beschäftigten** in dem Arbeitsfeld geht. Wir lehnen ab, dass das Verhältnis von institutionellen Angeboten der Elementarbildung und Tagespflege von Konkurrenz statt von Kooperation geprägt sein soll.

4. Bezahlung <u>der Beschäftigten</u>

Die frühkindlichen Bildungs- und Betreuungsangebote werden als gesellschaftlich notwendig und wichtig beschrieben, aber eine gesellschaftliche Anerkennung **der Arbeit der Beschäftigten** erfolgt bislang nicht im gleichen Maße. Dies gilt nicht nur für die Kindertagespflege, sondern ebenso für die Arbeit in den Kindertagesstätten.

~~Wir fordern: Dringend muss in diesem Zusammenhang die Bezahlung deutlich verbessert werden.~~

Der DGB fordert, die Bezahlung der Beschäftigten in Tageseinrichtungen für Kinder und in der Tagespflege deutlich zu verbessern.

A 003 DGB-Bezirksvorstand Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag A 002

Aus der Krise lernen – Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik neu ausrichten!

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der 19. ordentliche Bundeskongress des DGB wird gebeten, den nachfolgenden Antrag zu beschließen.

Deutschland befindet sich nicht nur in der schlimmsten Rezession seit den 1930er Jahren, sondern erfährt zugleich eine seit Bestehen der Bundesrepublik in diesem Ausmaß nicht gekannte soziale Ungleichheit. Die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise ist ein Fanal des Scheiterns neoliberaler Marktideologien. Sie zeigt: Nicht der Abbau von Marktregulierungen sowie von Rechten der Beschäftigten, sondern Mitbestimmung, soziale Sicherheit und Gerechtigkeit und eine umfassende politische Begrenzung der Marktwirtschaft sind gefragt. Die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung formulierten Grundsätze weisen aber in eine entgegengesetzte Richtung. Der DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt hält vor diesem Hintergrund einen grundlegenden Kurswechsel in der Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik für überfällig.

A. Die Industrie erhalten und zukunftsfähig machen!

Die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise hat gezeigt, dass es für eine zukunftsfähige und nachhaltige Entwicklung der Industrie ein umfassendes Engagement der öffentlichen Hand braucht. Neben einer strikten Regulierung der Finanzmärkte braucht es ein aktiv gestaltendes wirtschafts- und strukturpolitisches Handeln des Staates.

1. Es gilt, die industrielle Basis Deutschlands zu erhalten und weiterzuentwickeln. Gerade die exportorientierte Industrie ist von Umsatzrückgängen und unverschuldet schlechten Kreditbedingungen betroffen. Hier gilt es, staatlicherseits einzugreifen: Mit Bürgschaften, Darlehen, Zuschüssen und Eigenkapital aus öffentlichen Mitteln (Public equity) muss den Unternehmen geholfen werden, die aktuelle Rezession zu überwinden. Eine offensive staatliche Wirtschaftsförderung ist darüber hinaus aber auch und gerade dann gefragt, wenn es darum geht, notwendige Zukunftsinvestitionen zu tätigen und Unternehmen, Beschäftigte und Produkte für die kommenden ökologischen, sozialen und ökonomischen Herausforderungen fit zu machen. Dabei darf die Vergabe öffentlicher Mittel allerdings keine Einbahnstraße sein: Wirtschaftsförderung muss an Kriterien Guter Arbeit geknüpft sein und auf die Durchsetzung von Tariftreue sowie Mitbestimmung hinwirken. Qualitativ hochwertige Arbeit in leistungsfähigen Betrieben ist zudem durch eine Vergabepolitik zu unterstützen, die Gute Arbeit und Tariftreue zur Voraussetzung auch für die Vergabe öffentlicher Aufträge macht.

2. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der vielfältigen Regionen Niedersachsens, Bremens und Sachsen-Anhalts wird ganz wesentlich durch den Umfang und die Wirtschaftskraft der Industrien und des Handwerks bestimmt, die dort produzieren. Dabei verfügen alle drei Bundesländer über Regionen, die nur über einen geringen Industrialisierungsgrad verfügen oder deren Wirtschaft in einem massiven Strukturwandel begriffen ist. Hier gilt es, eine offensive Strukturpolitik zur Förderung benachteiligter oder vermeintlich peripherer Räume zu betreiben und derzeitige Anstrengungen zu verstärken – durch die Entwicklung der Infrastruktur, die Förderung von Unternehmensansiedlungen, die Qualifizierung der Beschäftigten und den Ausbau von Forschungs- und Bildungseinrichtungen.

3. Die bisherige, marktideologische Politik der Standortkonkurrenz und der damit zusammenhängenden Senkung von Lohn- und Lohnnebenkosten ist gescheitert – spätestens mit der Finanz- und Wirtschaftskrise ist dies deutlich geworden. Die stagnierenden oder gar zurückgehenden Reallöhne haben massiv zur Schwächung der Binnenkonjunktur und zu einem (die Krise mit verursachenden) weltweiten Ungleichgewicht der Außenhandelssaldi beigetragen. Die durch erzwungene Lohnzurückhaltung ermöglichten zusätzlichen Gewinne der Unternehmen wurden zu einem großen Teil nicht wieder investiert, sondern in internationalen Börsen-Kasinos verzockt. Es bedarf deshalb in Zukunft einer offensiven Lohn- und Arbeitsmarktpolitik gerade auch in der Industrie, die Gute Arbeit und gute Entlohnung in den Mittelpunkt rückt. Eine solche Politik ist staatlicherseits durch eine Stärkung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen zu unterstützen – etwa durch den Ausbau der Mitbestimmung, der sozialen Sicherungssysteme und der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

4. Der Klimawandel und die Endlichkeit der Rohstoffe bilden für die Menschheit Probleme ohne historisches Beispiel. Bisherige Muster des Produzierens und Konsumierens sind längst an ihre Grenzen geraten. Industrie und Handwerk, aber auch Landwirtschaft und Tourismus zukunftsfähig zu machen, bedeutet deshalb nicht zuletzt, auch hier neue Wege zu finden: Produkte und Produktion sind konsequent ökologisch auszurichten; beim Verbrauch von Rohstoffen und Energie bedarf es einer Effizienzoffensive. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, müssen die Unternehmen ihre Anstrengungen in Forschung und Entwicklung ebenso wie in der Qualifikation ihrer Beschäftigten verstärken. In Niedersachsen, Bremen und Sachsen-Anhalt haben schon heute Zukunftsindustrien Fuß gefasst, traditionelle Industrien richten sich ökologisch neu aus – nicht zuletzt auch dank staatlicher Förderung. Hier wäre beispielhaft zu verweisen auf die Windenergie- und die Biogasbranche, die maritime Wirtschaft und im Automobilbau auf Forschungen zur Elektromobilität. Diese Entwicklung ist ebenso zu verstärken wie die nachfragewirksame Förderung von Investitionen der privaten und öffentlichen Haushalte etwa im Bereich der energetischen Gebäudesanierung, der verbrauchsarmen Fahrzeuge und Haushaltsgeräte oder der dezentralen Energiegewinnung.

B. Die öffentlichen Institutionen stärken!

Der öffentliche Dienst erbringt wichtige Leistungen, die privatwirtschaftlich nicht oder nicht ausreichend garantiert werden können. Zugleich stellt die öffentliche Hand einen bedeutenden Wirtschaftsfaktor dar: Staatliche und kommunale Haushalte sowie die Sozialversicherungen bilden wichtige antizyklische Korrektive gerade in Zeiten wirtschaftlicher Krisen. Durch ihre Ausgabenpolitik übernehmen sie nicht nur wesentliche ökonomische Lenkungsfunktionen, sondern verwirklichen auch zentrale verteilungs- und sozialpolitische Ziele. Sie tragen zudem in hohem Maße zu einem solidarischen regionalen Ausgleich bei.

1. Die öffentlichen Haushalte bedürfen einer ausreichenden finanziellen Basis, die nur durch eine angemessene Besteuerung von Einkommen und Vermögen sichergestellt werden kann. Dabei gilt, dass gerade höhere Einkommen und große Vermögen einen größeren finanziellen Beitrag für das Gemeinwesen zu leisten haben als schwache. Der DGB schlägt hierzu u.a. folgende Elemente vor: Erhöhung der Erbschaftssteuer, der Körperschaftssteuer und des Spitzensteuersatzes der Einkommensteuer sowie die Einführung der Vermögenssteuer. Die Steuersenkungspolitik der vergangenen 15 Jahre hat demgegenüber zu einer Erosion der finanziellen Leistungsfähigkeit von Bund, Ländern und Gemeinden geführt. Da sie teilweise über Mehrwertsteuer-Erhöhungen finanziert wurde, belastete sie in überdurchschnittlichem Maße niedrige und mittlere Einkommen und damit die Binnenkonjunktur. Auf der anderen Seite aber haben Steuersenkungen gerade keine Konjunkturimpulse zur Folge. Vielmehr konnte die aktuelle Krise nur durch öffentliche Konjunkturprogramme und Wirtschaftsfördermaßnahmen eingedämmt werden. Um dies auch in Zukunft zu ermöglichen, ist die finanzielle Leistungsfähigkeit der öffentlichen Haushalte zu stärken. Ideologiegeprägte Vorhaben wie die so genannte „Schuldenbremse" sind in diesem Zusammenhang ebenso kontraproduktiv wie weitere Senkungen der Einkommens-, Unternehmens- und Erbschaftssteuern. Gerade die im Koalitionsvertrag aufgeführten steuerpolitischen Vorhaben der Bundesregierung weisen hier in eine mehr als ungute Richtung: Sie führen in den Jahren

2010 bis 2013 zu Belastungen der öffentlichen Haushalte in Höhe von insgesamt rund 92 Mrd. Euro, von denen die Länder rund 40 Mrd. Euro und die Kommunen rund 14 Mrd. Euro zu tragen haben werden. Dagegen müssen die im Konjunkturprogramm II begonnenen öffentlichen Investitionen in die Infrastruktur auf europäischem Niveau verstetigt werden. Deutschland braucht ein Zukunftsinvestitionsprogramm mit Schwerpunkten in der Netztechnik (Daten, Energie, Verkehr), in erneuerbaren Energien und in der Bildungs- und Forschungsinfrastruktur.

2. Der öffentliche Dienst vermag seine zahlreichen Aufgaben nur mit einem angemessenen Personalbestand zu erfüllen. In den zurückliegenden Jahren wurde aber in kaum einem westlichen Industriestaat die Zahl der öffentlich Beschäftigten so stark reduziert wie in Deutschland. Diese Entwicklung hat zu einer Erosion der öffentlichen Dienstleistungen von Bund, Ländern und insbesondere Kommunen geführt. Notwendig ist deshalb keine weitere Reduktion des öffentlichen Personalbestandes, wie er angesichts der derzeitigen Haushaltslage diskutiert wird.
Insbesondere im Bildungs- und Erziehungswesen und im Gesundheitswesen ist die Personalausstattung zu verbessern.

3. Die Privatisierung öffentlicher Aufgaben und Institutionen hat in vielen Fällen zu einer verschlechterten Leistung bei höheren Preisen geführt. Wie Beispiele aus Deutschland und dem europäischen Ausland zeigen, hat Privatisierung zudem nicht selten finanzielle Belastungen für die öffentlichen Haushalte zur Folge. Hier wäre etwa zu denken an die Privatisierung der Müllentsorgung in vielen Kommunen, die öffentlich-private Finanzierung von Straßenbauprojekten und die Privatisierung der britischen Bahnen. Zugleich aber verschlechtern sich die Arbeits- und Entgeltbedingungen für die Beschäftigten massiv, wie etwa das Beispiel der Post-Privatisierung zeigt. Öffentliche Institutionen zu stärken, bedeutet deshalb auch, weitere Privatisierungen zu stoppen und gescheiterte Privatisierungen rückgängig zu machen.

4. Gerade die Finanzlage der Kommunen droht sich durch Krise und die Finanz- und Steuerpolitik der schwarz-gelben Koalition massiv zu verschlechtern. Es ist zu befürchten, dass gerade sie versucht sein werden, Personal zu entlassen, Löhne zu drücken und ihr Leistungsangebot einzuschränken. Kommunen erfüllen aber wichtige Aufgaben vor Ort, die für die Menschen unmittelbar und alltäglich notwendig sind – sie unterhalten beispielsweise Schulen, Kindertagesstätten, Kultur- und Verkehrseinrichtungen, Sportstätten, Krankenhäuser und Pflegeheime. Überdies unterstützen sie zahlreiche sinnvolle Initiativen und Vereine. Es gilt deshalb, die finanzielle Basis der Kommunen zu stärken und ihre Einnahmesituation konjunkturunabhängiger zu gestalten. Dies impliziert insbesondere eine Neuordnung der Gewerbesteuer.

C. Einkommen und Arbeitsbedingungen verbessern!

Die Bezieher hoher Einkommen und Besitzer großer Vermögen haben in den vergangenen Jahren einen wachsenden Anteil des gesellschaftlichen Reichtums vereinnahmt. Umgekehrt sind die Reallöhne der Beschäftigten gesunken, was nicht zuletzt die Binnennachfrage massiv geschwächt hat. Zugleich haben sich die Arbeits- und Anstellungsbedingungen weiter Teile der Beschäftigten gravierend verschlechtert. Auch in Niedersachsen, Bremen und Sachsen-Anhalt sind Leiharbeit, Mini-Jobs, befristete Arbeitsverträge und unfreiwillige Teilzeitarbeit ein Massenphänomen geworden. Das gilt schon lange in Sachsen-Anhalt. Dass Niedriglöhne auch in den alten Bundesländern immer weiter um sich greifen, hat die 2009 vom DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt in Auftrag gegebene Studie „Niedriglöhne in Niedersachsen" aufgezeigt. Es bedarf einer grundlegend anderen Politik, die allen Menschen durch ihre Arbeit Sicherheit, Würde und ausreichende finanzielle Mittel ermöglicht.

1. Eine gerechtere Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums und damit eine Stärkung der Binnenkonjunktur setzt eine kräftige Anhebung der Einkommen voraus. Durch die zunehmende Tarifflucht der Unternehmen hat sich ein dem Sozialstaatsprinzip zuwider laufender Wettbewerb um die niedrigsten Löhne entwickelt, der einen sinnvollen

Wettbewerb um die besten Produkte und die effektivsten Produktionsverfahren konterkariert. Diese Abwärtsspirale ist zu stoppen. Dies impliziert, neben einer Stärkung des Tarifsystems, nicht zuletzt auch eine Stärkung der sozialen Sicherungssysteme zum Schutz vor Ausbeutung: Die Beschäftigten müssen auch rechtlich und finanziell wieder in die Lage versetzt werden, unzumutbare und schlecht bezahlte Arbeit abzulehnen.

2. Immer mehr Menschen können nicht von dem Einkommen leben, das sie durch Erwerbsarbeit erzielen. Sie stocken im Regelfall ihr Einkommen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts mit staatlichen Transferleistungen auf. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse schaffen vor diesem Hintergrund nicht nur enorme Einnahmeausfälle bei Steuern und Sozialversicherungen, sondern sie müssen durch Steuerzahler und Beitragszahlerinnen mitfinanziert werden. Dieser Praxis der faktischen Subventionierung von Lohnkosten muss ein Riegel vorgeschoben werden: Nicht der Staat und die Steuerpflichtigen, sondern die Arbeitgeber haben Existenzen sichernde Einkommen der Beschäftigten zu finanzieren.

3. In den vergangenen Jahren ist das Lohngefüge in bis dato nicht gekanntem Ausmaß nach unten ausgefranst. In vielen Branchen werden kaum noch Löhne über dem Niedrigstlohn-Niveau bezahlt. Hier muss eine Untergrenze eingezogen und durchgesetzt werden, die gerade die unteren Lohngruppen auf ein akzeptables, existenzsicherndes Niveau hebt. Dies bedeutet einerseits, die Ausweitung von branchenbezogenen Mindestlöhnen auf der Basis von Tarifverträgen zu unterstützen. Wo dies nicht ausreicht oder nicht gelingt, muss andererseits als unterste Grenze ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden. Lohnkostenzuschüsse, etwa für leistungseingeschränkte Menschen oder Langzeitarbeitslose, darf es nur für Löhne ab diesem Mindestlohn geben. Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wird allerdings ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn abgelehnt und als Untergrenze die Sittenwidrigkeit von Löhnen auf einem völlig inakzeptablen Niveau festgelegt. Damit werden Niedrigstlöhne nicht bekämpft, sondern legitimiert.

4. Eine wachsende Zahl der Beschäftigten ist mit Leiharbeit, unfreiwilliger Teilzeitarbeit, befristeten Anstellungen und Minijobs konfrontiert. Diese Beschäftigungsverhältnisse gehen nicht nur meist mit einer geringeren Entlohnung und schlechteren Arbeitsbedingungen einher, sondern sie erhöhen zugleich den Druck auf die Löhne und Arbeitsbedingungen der Kernbelegschaften. Hier gilt es gegenzusteuern: Notwendig ist erstens eine eindeutige Regulierung und radikale Reduktion von Leiharbeit und unfreiwilliger Teilzeitarbeit. Zweitens muss auch geringfügige Beschäftigung voll steuer- und sozialversicherungspflichtig werden. Drittens ist befristete Beschäftigung, soweit sie nicht explizit zur Beschäftigungssicherung gegen Entlassungen dient, auf ein Minimum zu reduzieren. In allen drei Fällen sind den Beschäftigten hinreichende Möglichkeiten kostenfreier beruflicher Weiterqualifizierung einzuräumen.

D. Arbeitsmarktpolitik beschäftigungsorientiert gestalten!

Arbeitsmarktpolitik ist konsequent an den Interessen der Beschäftigten zu orientieren. Sie unterstützt die Beschäftigten bei der Bewältigung konjunktureller und struktureller Krisen und stabilisiert die Binnennachfrage. Eine gute Arbeitsmarktpolitik unterstützt und flankiert zudem wirtschafts-, struktur- und lohnpolitische Maßnahmen: Kurzarbeit erhält Jobs in Zeiten der Krise; Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen es ihnen, neue berufliche Wege einzuschlagen. Sie kann zudem Beschäftigungsbrücken bauen, indem ältere Arbeitnehmer zu annehmbaren Konditionen früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden, um Einstiegsmöglichkeiten für Jüngere – z.B. nach der Ausbildung oder nach dem Studium – zu schaffen.

1. Das Arbeitslosengeld wirkt in konjunkturellen Krisen als doppelter Schutzschirm. Es schützt die Existenz der von Arbeitslosigkeit Betroffenen und wirkt damit zugleich als Stabilisator für die Binnennachfrage. Es ist in diesen Funktionen zu stärken: Das schnelle Absinken von Arbeitslosen auf das Niveau des Arbeitslosengeldes II ist durch die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I auf einheitlich 24 Monate zu verhindern. Außerdem sind der

Regelsatz des Arbeitslosengeldes zu erhöhen und die Möglichkeiten individueller beruflicher Weiterqualifizierung auszubauen. Zur Finanzierung dessen ist es notwendig, die Arbeitslosenversicherung sachgerecht zu entlasten und die Defizithaftung des Bundes für konjunkturbedingte Belastungen der Arbeitslosenversicherung wieder einzuführen. Die Hartz-IV-Gesetze sind grundlegend zu ändern: Die enorm ausgedehnten Ein-Euro-Jobs sowie die Zumutbarkeitsregelungen sind abzuschaffen; es bedarf stattdessen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die über Qualifizierung und angemessene Bezahlung in den ersten Arbeitsmarkt führt.

2. Mit dem Instrument der Kurzarbeit ist, auch mit finanziellen Einbußen unserer Kolleginnen und Kollegen, die Zunahme der Arbeitslosigkeit um Hunderttausende verhindert worden. Es muss alles dafür getan werden, die Menschen auch weiterhin in betrieblichen Arbeitsverhältnissen zu halten – die erfolgte gesetzliche Ausweitung der Kurzarbeit auf 24 Monate bildet dafür eine gute Basis. Darüber hinaus regen wir eine bezirkliche Initiative zur Arbeitszeitverkürzung an. Vor dem Hintergrund der betrieblichen und branchenmäßigen Situation in den verschiedenen Bundesländern unseres Bezirkes soll dabei eine offene Diskussion über vielfältige Formen der Arbeitszeitverkürzung und der Anpassung von Arbeitszeiten in Ost und West geführt werden.

3. Um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen und den Beschäftigten neue berufliche Möglichkeiten zu eröffnen, sind die betrieblichen Anstrengungen zur qualifizierten Aus- und Weiterbildung zu verstärken. Hier wäre etwa an die Einführung einer Umlagefinanzierung der Ausbildung zu denken – aber etwa auch daran, Ältere und Frauen noch stärker in berufliche Qualifikationsmaßnahmen einzubeziehen. Im Rahmen der Kurzarbeit sind den Beschäftigten umfassende Möglichkeiten der Weiterqualifizierung anzubieten, etwa um eine Berufsausbildung nachzuholen, eine höher qualifizierte Ausbildung zu erreichen oder ein Studium zu absolvieren. Über die Ausdehnung des Kurzarbeitergeldes auf 36 Monate könnte hierfür eine Freistellung mit Lohnersatz geschaffen werden.

4. Das Auslaufen der geförderten Altersteilzeit im Jahr 2009 und die Rente mit 67 sind – erst recht unter den Bedingungen eines krisenhaften Arbeitsmarktes – unverantwortlich und gegen die Interessen älterer und jüngerer Beschäftigter gerichtet. Beide gesetzliche Regelungen sind zurückzunehmen. Für die Übernahme von Auszubildenden und die Einstellung von Hochschulabsolventen muss kurzfristig wieder eine Förderung der Altersteilzeit möglich werden.

Ä 003 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Mit guter Bildung aus der Krise – DGB-Thesen für eine neue Bildungsoffensive

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Ergänzung: Zeile 147 und 148

„Die gemeinsame Bildungsplanung muss wieder eingeführt und **Artikel 91b(2) GG entsprechend geändert** werden".

A 004 Gewerkschaften IG BCE / IG Metall

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung
Erledigt Teile des Antrags A 006

Für eine aktive und nachhaltige Industriepolitik

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Zukunft der deutschen Industrie sichern
Das Zusammenwirken von Industrie und Dienstleistungen ist von großer Bedeutung für eine nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung in unserem Land. Der industrielle Sektor bildet in Deutschland bis heute das Fundament für Wachstum, Wohlstand und Arbeitsplätze. Die Leistungsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft ist dabei durch einen engen Verbund von industrieller Produktion und industrienahen Dienstleistungen geprägt. Die heutige Industrie besteht aus einer hochkomplexen Fertigung mit einem hohen Anteil anspruchsvoller Tätigkeiten und einem hohen Anteil von Wissenschaft und Forschung Deutsche Industrieunternehmen sind in vielen Bereichen Weltmarktführer oder ein zentrales Glied in der Wertschöpfungskette für viele Endprodukte. Diese zentrale Rolle können die Unternehmen nur mit ihren hoch motivierten und gut qualifizierten Beschäftigten einnehmen.

Wichtige Branchen der deutschen Industrie sind durch die Weltwirtschaftkrise stark getroffen worden. Gleichzeitig legt die Krise in einzelnen industriellen Bereichen erhebliche Strukturprobleme offen. Im Zuge der weiteren Entwicklung können daraus Verwerfungen für Produktion, Beschäftigung und sozialen Frieden entstehen.

Bereits vor der Weltwirtschaftskrise stand die deutsche Industrie vor grundlegenden gesellschaftspolitischen Herausforderungen. Im Zusammenhang mit dem technologischen Wandel, der zunehmenden wissensbasierten Industrie, dem Klimawandel, der Rohstoffverknappung und der demografischen Entwicklung werden Fragen nach zukünftigen Produkten, Arbeitsprozessen, Märkten und Kunden neu gestellt. Bisher hat die deutsche Industrie die enormen Chancen des industriellen Strukturwandels für sich nutzen können. Die Zuversicht ist deshalb berechtigt, dass die Industrie auch künftig von dem industriellen Strukturwandel profitieren wird und ein wichtiger Problemlöser bleibt.

Notwendig: Aktive und nachhaltige Industriepolitik
Für die Zukunftssicherung von Wachstum, Beschäftigung und Wohlstand brauchen wir starke, qualitativ hochwertige Industrien und Dienstleistungen. Der DGB fordert deshalb von Europäischer Union, Bundesregierung und Bundesländern eine aktive und nachhaltige Industriepolitik ein, die:

- aktuell die deutsche Industrie durch die Krise hindurchführt;
- gesellschaftspolitisch relevante Zukunftsfelder für Wachstum und Beschäftigung entwickelt;
- die technologische-Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der industriellen Branchen stärkt;
- die Industriebeschäftigung qualitativ und quantitativ sichert und ausbaut;
- den Industriesektor für den internationalen Wettbewerb fortentwickelt.

Der Markt kann allein-weder die Krise überwinden noch eine an sozialen und ökologischen Kriterien ausgerichtete Neuaufstellung der Wirtschaft in Gang setzen. Die Industriepolitik hat deshalb die Aufgabe, den strukturellen Wandel hin zu umweltverträglichen Produkten und Produktionsverfahren sozial und ohne beschäftigungspolitische Verwerfungen zu gestalten. Die Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt muss gesichert werden. Mittel- und langfristig müssen industriepolitische Kompetenzen aufgebaut werden, die ökonomische Notwendigkeiten mit be-

schäftigungspolitischen und ökologischen Aspekten verbinden.

Aus beschäftigungspolitischer Sicht muss eine aktive Industriepolitik:

- ökonomische, ökologische und soziale Fehlentwicklungen verhindern oder korrigieren;
- die berufliche Qualifikation und soziale Kompetenz der Beschäftigen erhöhen;
- die Grundlage für die soziale und gesellschaftliche Akzeptanz von Umstrukturierungen liefern;
- die erforderliche Zeit für beschäftigungspolitische, regionale und betriebliche Anpassungen einräumen;
- dauerhafte Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven über gesicherte Übergänge in neue Beschäftigung, lebenslanges Lernen und eine regional ausgewogene Entwicklung gewährleisten;
- gesellschaftlich notwendige Umstrukturierungen über Innovationen forcieren;
- den globalen Verdrängungswettbewerb durch einen internationalen Gestaltungswettbewerb um nachhaltige industrielle Problemlösungen ersetzen.

Bestandteile einer aktiven und nachhaltigen Industriepolitik sind aus Sicht des DGB:

Einrichtung eines Public Equity Fonds
Die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise führen viele Unternehmen direkt in die Liquiditätskrise. Kann die Frage der Zahlungsfähigkeit kurz- und mittelfristig nicht geklärt werden, steuern viele Unternehmen in die Insolvenz. Beschäftigung in den Betrieben zu sichern ist somit gleichbedeutend mit der Sicherung der Liquidität. Kein betriebswirtschaftlich sinnvoller Auftrag und keine Zukunftsinvestition dürfen an der fehlenden Finanzierung scheitern. Zwar setzt die Bundesregierung mit dem Wirtschaftsfonds Deutschland folgerichtig an der Kreditklemme an, aber dieses Geld kommt nicht bei den Betrieben an. Hier müssen die Rahmenbedingungen überprüft und geändert werden. Um dem Fortbestand der Unternehmen zu sichern, fordert der DGB darüber hinaus die Einrichtung eines Public Equity Fonds.
Gleichzeitig kann Belegschaftskapital eine Lösung in Krisenfällen sein. Der Gesetzgeber wird aufgefordert, die lohnsteuerlichen Grundlagen dafür zu schaffen

Finanzhilfen nach Beschäftigung und Kriterien „Guter Arbeit" ausrichten
Eine aktive und nachhaltige Industriepolitik ist kein Nebenprodukt von Deregulierung. Wir brauchen eine Industriepolitik, die sich zuallererst an den Interessen und Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert. Deshalb dürfen öffentliche Mittel nur an Unternehmen fließen, die ein tragfähiges Zukunftskonzept vorlegen, wie sie die Krise produktiv bewältigen wollen, und die nachvollziehbar machen, wie sie Beschäftigung in der Krise sichern wollen. Solche Unternehmen werden dann in der Lage sein, die Hilfen zurückzuzahlen und zukünftig ohne Subventionen zu wirtschaften. „Gute Arbeit" ist bei der Vergabe staatlicher Hilfen ein entscheidendes Kriterium: Ein Unternehmen soll nur dann staatliche Hilfen erhalten, wenn es auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet, Einkommen zahlt, die Existenz sichernd sind, Gesundheitsstandards und Tarifverträge einhält, Dauerarbeitsplätze sichert und Auszubildende übernimmt.

Strukturwandel politisch gestalten – gewerkschaftliche Beteiligungsrechte sichern
Darüber hinaus fordert der DGB industriepolitische Beteiligungsrechte. Die Bundesregierung wird aufgefordert, auf Dauer angelegte institutionelle Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft fördern und Unternehmen zu sozialverantwortlichem Handeln verpflichten. Hierbei kann an Forderungen angeknüpft werden, die die IGBCE mit der Schaffung eines „Rats für verantwortliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft " und die
IG Metall mit dem Branchenrat „Zukunft der Mobilität" und der Schiffbauinitiative „Leadership Deutschland" verfolgen.

Die Bewältigung des industriellen Strukturwandels erfordert die Einbindung der Gewerkschaften. Der DGB fordert Europäische Union, Bundesregierung und Bundesländer auf, Gewerkschaften und Betriebsräte an den industriepolitischen Entscheidungsgremien auf allen regionalen Ebenen zu beteiligen. Gewerkschaften und Betriebsräte geben nicht nur in Krisenzeiten wichtige Impulse für die erfolgreiche Gestaltung des strukturellen Wandels. Die gesellschaftliche Gestaltung der industriellen Entwicklung bedarf einer effektiven Kontrolle wirtschaftlicher Entscheidungen und der Sicherung bzw. Etablierung von demokratischen gesellschaftlichen Beteiligungsstrukturen. Damit strategisch und offensiv vor und in krisenhaften Situationen gehandelt werden kann, sind die Mitbestimmungsrechte in den Betrieben und Unternehmen sicherzustellen und auszubauen. In von Krisen und dem Strukturwandel besonders betroffenen Branchen sind verbindliche Branchendialoge mit Gewerkschaften, Wirtschaft und Politik einzurichten.

Innovationspfad sichern - Wissensbasierte Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft entwickeln

Der DGB fordert die Europäische Union, Bundesregierung und Bundesländer auf, den Einsatz neuer Technologien in bestehenden Branchen zu forcieren und die Träger von Innovationen in den Betrieben – die Beschäftigten – zu fördern. Die Entstehung neuer industrieller Wertschöpfungsketten soll durch eine aktive Clusterpolitik initiiert und etabliert werden. Die deutsche Industrie darf sich nicht auf den bisherigen Erfolgen ausruhen. Derzeit gibt es eine sich verengende Spezialisierung auf die Autoindustrie, den Maschinenbau und den Chemiebereich. Bis auf den Bereich der Umwelttechnologien droht Deutschland in strategisch zentralen neuen Branchen wie der Informations-, der Nano- und der Biotechnologie den Anschluss an die Weltspitze zu verlieren. Der wissenschaftliche und technologische Fortschritt treibt die Veränderungsprozesse in den Unternehmen voran und führt zu neuen Produktionsverfahren und Produkten. Aber eine Reduzierung von Innovationen auf reine technologische Aspekte greift zu kurz, weil auf der Ebene der Betriebe und Unternehmen die Potenziale der Mitarbeiter/innen damit nicht hinreichend berücksichtig werden. Ihre Einbeziehung bei der kontinuierlichen Verbesserung der Produkte wie der Arbeitsprozesse ist essentiell. Entscheidend für den DGB ist ein verantwortungsvoller Diskurs über die Chancen und Risiken neuer Technologien. Andere Staaten holen auf. Forschung, Entwicklung und durch sie angeregte Innovationen sind von zentraler Bedeutung, um Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung und gesellschaftlichen Wohlstand in Deutschland zu sichern. Investitionen in Forschung, Entwicklung und Innovation sind somit unverzichtbare Ansatzpunkte, um die wirtschaftliche Krise zu überwinden und zu neuem Wachstum zu kommen. Bundesländer, Bundesregierung und Europäische Kommission müssen deshalb verstärkt öffentliche Finanzmittel in diese Bereiche investieren.

Leitmärkte definieren, Entwicklungsszenarien erarbeiten

Eine demokratische, auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit setzende Industriepolitik muss klare Vorstellungen über gesellschaftlich relevante industrielle Zukunftsfelder haben. Der DGB fordert von EU, Bundes- und Landesregierungen ein ordnungspolitisches Konzept ein, das zum einen die Entwicklung von Leitmärkten und die Erarbeitung industrieller Entwicklungsszenarien (zum Beispiel „Mobilitätskonzept der Zukunft", ökologischer Umbau, Intelligente Infrastruktur) sowie einen Fahrplan zu deren „Umsetzung" beinhaltet. Zum anderen müssen industriepolitische Aktivitäten entwickelt werden, die bestehende Branchen, regionale Märkte und die Industriedichte fördern. Der absehbare Fachkräftemangel kann zu einem gravierenden Entwicklungshemmnis werden. Qualifiziertes Fachpersonal und Forschungskräfte sind immer schwieriger am Arbeitsmarkt zu bekommen. Zudem werden Belegschaften immer älter. Es ist nur noch eine Frage der Zeit, bis diese Hemmnisse zu dramatischen Einbrüchen in den Betrieben führen werden. Herausragende Anstrengungen von Unternehmen, dieser drohenden Tendenzen zu begegnen, sind nicht zu erkennen. Dort, wo der Strukturwandel Arbeitsplätze gefährdet, brauchen wir belastbare Szenarien, die Alternativen für die Beschäftigten aufzeigen. Diese Konzepte sind gemeinsam mit Gewerkschaften und Unternehmen zu erarbeiten.

Dabei könnte an den Erfahrungen der Strukturberichterstattung angeknüpft werden. Noch weit bis in die 1990er Jahre hinein hatten sich Wissenschaft und Politik mit den unterschiedlichen Facetten des Strukturwandels auseinandergesetzt. Die Strukturberichterstattung hatte viele Impulse zur Bewältigung des strukturellen Wandels geliefert.

Das Konzept einer Strukturberichterstattung muss wieder aufgenommen und weiterentwickelt werden.

Institutionellen Rahmen schaffen

Wirtschafts- und industriepolitische Kompetenzen sind in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend auf die europäische Ebene verlagert worden. Mit der Lissabon-Strategie setzte die Europäische Kommission bislang den falschen industriepolitischen Rahmen, indem sie die industriepolitischen Instrumente zu einseitig auf den Faktor „Wettbewerb " (Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, Standortwettbewerb) ausrichtete. Die meisten EU-Staaten verfehlten beide Lissabon-Ziele (drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts für Forschung und Entwicklung bereitzustellen, Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter auf 70 % zu erhöhen). Der DGB fordert die Europäische Union und die Bundesregierung auf, bei der Revision der Lissabon-Strategie im Jahre 2010 die einseitige Zielrichtung aufzugeben und stattdessen eine Strategie für nachhaltiges Wachstum und zukunftsfähige Arbeitsplätze einzuleiten.

Ä 004 TRANSNET Gewerkschaft GdED

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Stopp der Bahnprivatisierung, Erhalt der Bahn als integrierter Konzern

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Streichung und Ergänzung: Titel
Stopp der Liberalisierung, Erhalt und Stärkung der öffentlichen Daseinsvorsorge

Ergänzung: Zeile 2
Deutsche Bahn **AG**

Ergänzung: Zeile 12
Auch verurteilt der DGB-Bundeskongress den von allen Bundesländern betriebenen Teilprivatisierungsprozess des öffentlichen Personennahverkehrs in Form eines gegen die Interessen der Beschäftigten gerichteten Ausschreibungswettbewerbs.

Ergänzung: Zeile 13
Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, eine breite Diskussion über die Frage der öffentlichen Daseinsvorsorge und der sich daraus ergebenden Anforderungen, insbesondere im Bereich Verkehr und Mobilität zu initiieren.

Ergänzung: Zeile 16
Die Bahnprivatisierung, **als Teil einer über Jahrzehnte betriebenen Liberalisierung öffentlicher Daseinsvorsorge**, ist auch weiterhin hoch umstritten in der Bevölkerung und bei den Beschäftigten im Bahnkonzern.

Ergänzung: Zeile 19
Einschränkungen **bei** den Beschäftigten im Bahnkonzern.

Streichung und Ergänzung: Zeile 20 - 24
Schienenpersonenfernverkehr**,** sind **neben fehlerhaften Fahrzeugen**, auch ~~auf~~ **die** übertriebene**n** Kostensenkungen zur kurzfristigen, jedoch ~~nicht~~ **zur** nachhaltigen Erlangung der Kapitalmarktfähigkeit als Vorstufe zur Privatisierung der Bahn **sowie den durch die Bundesländer massiv betriebenenen Kostendruck im Ausschreibungswettbewerb** zurückzufüren.

Ergänzung: Zeile 33
Darüber hinaus bedarf es einer, den Herausforderungen der gegenwärtigen Krise und damit angespannten Lage der öffentlichen Haushalte gerecht zu werden, breiten Diskussion über die Aufgabe des Staates zur Gewährleistung der öffentlichen Daseinsvorsorge, die über die Bahn und die gesamte Verkehrswirtschaft, die Energie-, Abfall- und Kommunikationswirtschaft sowie das Gesundheits- und Bildungswesen einbezieht.

A 005 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag A 004

Nachhaltige Industriepolitik für die Sicherung und den Ausbau eines zukunftsfähigen Industriestandortes Europa

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Alle politischen Entscheidungsträger/-innen des DGB werden aufgefordert, sich für die Sicherung, den Ausbau und die Weiterentwicklung des Industriestandorts Europa einzusetzen. Um dieses zu gewährleisten, fordern wir:

1. Zusätzliche Investitionen des Bundes und der Länder zum Erhalt und Ausbau der für die Industrie unabdingbaren Infrastruktur

2. Ein Programm zur Beschleunigung von Genehmigungsverfahren zur Erleichterung von Investitionen für Industrieunternehmen herkömmlicher Branchen

3. Gezielte Förderung neuer sozial und ökologisch nachhaltiger Industrien

4. Investitionsanreize zum Ausbau von industrieller Forschung

5. Europaweit einheitliche ökologische und soziale Standards auf hohem Niveau

Ä 005 **Frank Bsirske, ver.di, Franz-Josef Möllenberg, NGG, Berthold Huber, IG Metall, Michael Vassiliadis, IGBCE, Regina Rusch-Ziemba, TRANSNET, Klaus Wiesehügel, IG BAU, und Kolleginnen und Kollegen**

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Umdenken – Gegenlenken – die Krise überwinden Gesellschaftspolitische Positionen und Perspektiven der Gewerkschaften

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Ergänzung: Zeile 314

lungsfähigkeit entgegenzutreten. **DGB und Gewerkschaften wenden sich gegen alle Einschränkungen des gewerkschaftlichen Streikrechts auf europäischer und nationaler Ebene.**

A 006 DGB-Bezirksvorstand Hessen-Thüringen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Zeilen 25 - 50
Angenommen

Zeilen 1 - 24 und 51 - 97
Erledigt durch die Anträge A 002 und A 004

Industriepolitik

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Industrie hat eine Schlüsselrolle in Deutschland und Europa.
Über 40 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa sind in der Industrie beschäftigt, davon 11 Millionen in Deutschland. Die starke Stellung der Industrie und das gute Zusammenwirken von Industrie und Dienstleistungen sind für die ökonomische, be-schäftigungspolitische und gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland und Europa von herausragender Bedeutung. Die hohe Qualität von Produktion und Handel, von Produkten und Dienstleistungen sichert Arbeitsplätze und schafft die Voraussetzungen für einen hohen Lebensstandard.

Der aktive Staat ist gefordert.
Seit Ausbruch der Weltwirtschaftskrise im Herbst 2008 verstärken sich dramatische Nachfrageeinbrüche und Finanzierungsengpässe gegenseitig. Damit sind nicht nur einzelne Unternehmen in Gefahr, sondern es droht der dauerhafte Verlust industrieller Kerne und der Zusammenbruch ganzer Wertschöpfungsketten. Der Staat muss kurzfristig Kredite und Bürgschaften bereitstellen, zusätzliche Nachfrage generieren und das Instrument der Kurzarbeit stärken. Banken, die mit Steuergeldern gestützt werden, müssen ihre restriktive Kreditvergabepolitik aufgeben.

Die Politik muss die Märkte gestalten und die gesellschaftliche Verantwortung der Wirtschaft gewährleisten.
Die Politik der entfesselten Marktkräfte, der Dominanz des Shareholder-value-Ansatzes und einer kurzfristigen Renditeorientierung hat versagt. Deshalb darf es nach der Krise nicht so weitergehen wie vor der Krise. Das maßlose Gewinnstreben muss begrenzt, die dienende Funktion der Banken für die Realwirtschaft durch Regulierung wieder hergestellt und der Markt durch einen Ordnungsrahmen auf das gesellschaftliche Wohl verpflichtet werden. Investitionen in Bildung, Forschung, Infrastruktur und Vernetzung sowie in die Förderung neuer Leitmärkte sind wichtig, aber nicht hinreichend.

Forderungen der Gewerkschaften

Wir fordern, einen öffentlichen Beteiligungsfonds einzurichten, der einen wirksamen Schutzschirm für Unternehmen aufspannt und Arbeitsplätze sichert.
Über die Bewilligung der Mittel muss unter Beteiligung der Sozialpartner entschieden werden.
Voraussetzung für die Mittelvergabe sind u. a. ein tragfähiges Unternehmenskonzept, ein substanzieller Eigenbeitrag der Eigentümer, der Erhalt der Arbeitsplätze sowie ein klares Bekenntnis zu Mitbestimmung und Tarifstandards.

Wir fordern eine nachhaltige Industriepolitik anstelle unregulierter Märkte. Notwendiger Strukturwandel muss im Rahmen einer nachhaltigen Industriepolitik bewältigt werden. Ökonomische Effizienz, soziale Ausgewogenheit - d. h. Bewältigung des Strukturwandels ohne Brüche bei Einkommen und Beschäftigung - und die Schonung

der natürlichen Ressourcen sind Eckpunkte einer solchen Strategie. Mit einer ökologischen Modernisierung der Industrie gestalten wir heute die Arbeits- und Lebensperspektiven zukünftiger Generationen.

Wir fordern umfassende demokratisch-gesellschaftliche Beteiligungsrechte. Notwendig ist eine Unternehmenspolitik, die sich zuallererst an den Interessen und Bedürf-nissen der Beschäftigten und nicht an denen von Investoren oder Managern orientiert. Um dies zu gewährleisten, ist es zwingend, strategisch relevante Unternehmensentscheidungen stärker als bisher zum Gegenstand der betrieblichen und unternehmerischen Mitbestimmung zu machen.

Wir fordern gute Arbeit und einen regulierten Arbeitsmarkt.
Im nächsten Aufschwung darf es keine Explosion der Leiharbeit und anderer ungeschützter Arbeitsverhältnisse geben. Die Prekarisierung von Arbeit torpediert das Ziel einer notwendigen industriepolitischen Neuorientierung. Sie untergräbt die hohe Qualifikationsbasis, schwächt die Innovationsfähigkeit der Industrie und gefährdet eine gerechte Verteilung des wirtschaftlichen Wohlstandes.

Wir fordern eine koordinierte Industriepolitik in Europa,
die die industrielle Kernkompetenz und Wachstumsbasis erhält. Das Gewicht der industriellen Wertschöpfung und guter Arbeit darf nicht länger ignoriert werden. Die neue EU-Kommission muss ihren einseitigen Deregulierungs- und Liberalisierungskurs ändern und den Rahmen für einen Gestaltungswettbewerb um die besten Lösungen schaffen.

Kosmetische Korrekturen ohne Substanz können wir uns angesichts der wirtschafts- und industriepolitischen Herausforderungen nicht leisten. Die Gewerkschaften sind zu einem konstruktiven Dialog bereit, der Handlungsspielräume öffnet und neue Entwicklungen fördert. **Wir fordern die Politik und die Arbeitgeber auf, ernsthaft über die notwendigen Konsequenzen der Krise zu verhandeln.**

Ä 006 **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**
(Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands und des Koordinierungsvorstands vom 15.05.2010)

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Studierendenarbeit sichern, implementieren und weiterentwickeln

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

In den Zeilen 57 und 58 werden die Worte ~~„und für Dozent/-innen und Wissenschaftler/innen an der Hochschule~~ " gestrichen.

A 007 Gewerkschaft ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag Ä 007

Dienstleistungspolitik

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dienstleistungspolitik für qualitativ hochwertige Dienstleistungen

Der DGB und seine Gewerkschaften engagieren sich für eine Dienstleistungspolitik, in deren Mittelpunkt die Förderung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen steht.

Die wachsende Verflechtung von Industrie und unternehmensnahen Dienstleistungen aber auch der wachsende Bedarf an sozialen und ökologischen Dienstleistungen erfordern eine gezielte Strategie, um sie zu fördern und auszubauen.

Mit einer aktiven Dienstleistungspolitik wollen wir das große Beschäftigungspotenzial nutzen, das sich in allen Ländern aus dem Strukturwandel von Wirtschaft und Gesellschaft ergibt. Aus Dienstleistungen erwachsen laut amtlicher Statistik mittlerweile etwa 70 Prozent der Bruttowertschöpfung und in diesem Sektor arbeiten in Deutschland 72 Prozent der Erwerbstätigen.

Dieser wachsenden Bedeutung der Dienstleistungen entsprechen jedoch das gesellschaftliche Image und die Ausgestaltung des Dienstleistungssektors bei weitem nicht. Dienstleistungen gelten noch immer bei vielen Entscheidungsträgern als wenig produktiv und werden deshalb als Beschäftigungsfeld für einfache und gering bezahlte Arbeit angesehen.

Gerade im Dienstleistungssektor wurde in den letzten Jahren auf Lohn- und Sozialdumping gesetzt, um Arbeitskraft unter Wert zu bezahlen. In der Industrie wurden und werden Dienstleistungen ausgegliedert, um Kosten meist zu Lasten der Beschäftigten einzusparen. Der verstärkte Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, die in der Statistik der Branche der unternehmensnahen Dienstleistungen zugerechnet werden, soll vor allem den Kündigungsschutz unterlaufen und die Lohnkosten senken.

Niedrigstlöhne, prekäre Arbeitsverhältnisse, Scheinselbstständigkeit und ein hohes Maß an Selbstausbeutung sollen zudem den wachsenden Bedarf an Dienstleistungen decken und zugleich den Profit der Arbeitgeber fördern. Firmen wie KiK und Lidl haben enorme Vermögen angehäuft, während immer mehr unzumutbare Arbeitsverhältnisse begründet werden.

Aber auch im Bereich der sozialen Dienstleistungen hat die Politik der Entstaatlichung der letzten Jahre und des Sozialabbaus zu einer kontinuierlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt. Zudem werden Arbeitslose vorwiegend in diesem Bereich eingesetzt, überwiegend um reguläre Arbeit zu leisten ohne entsprechend bezahlt zu werden.

Eine solche „Low Road Strategie" zur Steigerung des Dienstleistungsangebotes mittels Lohn- und Sozialdumping und möglichst geringer Investitionen hat nicht nur für die dort Beschäftigten negative Folgen. Sie wird weder dem wachsenden Bedarf an hochwertigen, wissensbasierten Dienstleistungen in der Wirtschaft noch im öffentlichen Sektor gerecht.

Darum engagieren sich der DGB und seine Gewerkschaften für eine klare Orientierung der Dienstleistungspolitik auf eine High Road Strategie zur Entwicklung, Förderung und Schaffung von hochwertigen Dienstleistungen. Eine solche Strategie ist unverzichtbar, um gute Arbeit in der Dienstleistungsgesellschaft durchsetzen zu können:

Der DGB und seine Gewerkschaften engagieren sich:

- für den quantitativen wie qualitativen Ausbau der Dienstleistungsforschung;
- für umfangreiche Investitionen und die systematische Förderung hochwertiger Dienstleistungen nicht zuletzt im Bereich ökologischer und sozialer Angebote;
- für die umfassende Professionalisierung der Dienstleistungsarbeit im Sinne guter Arbeit und einer umfassenden Aus- und Weiterbildung;
- für die Umwandlung prekärer in sozial abgesicherte Beschäftigung mit einem entsprechenden Entgelt;
- für die Aufwertung und die Anerkennung der Dienstleistungsarbeit;
- für eine europäische Dienstleistungspolitik, die der Förderung und dem Ausbau öffentlicher und privater Dienstleistungen und ihrer sozialen Gestaltung Vorrang vor der unbeschränkten Dienstleistungsfreiheit gibt.

Für den quantitativen wie qualitativen Ausbau der Dienstleistungsforschung

Insgesamt entwickelt sich der Dienstleistungsbereich sehr dynamisch. Es handelt sich bei ihm, einer Sektorenbetrachtung folgend, um einen heterogenen und wachsenden Sektor. Zu ihm zählen die unternehmensbezogenen Dienstleistungen wie etwa Beratung oder Marketing ebenso wie die öffentlichen Dienstleistungen und personenbezogene Dienste, insbesondere in Gesundheit und Pflege. Die Bedeutung von Dienstleistungen in der Ökonomie wird noch offensichtlicher, wenn statt einer Sektoren- eine Produktbetrachtung vorgenommen wird. Die Grenzen zwischen Waren und Dienstleistungen verschwimmen mehr und mehr. Kunden – insbesondere aus dem Unternehmensbereich - verlangen immer mehr Leistungsbündel von materiellen Gütern und Dienstleistungen wie Finanzierung, Beratung, Reparatur und Wartung. Dienstleistungsinnovationen sind immer häufiger der Treiber für technologische Innovationen, nicht bloß nützliches Beiprodukt. Dies macht eine bessere Verzahnung von Technologie- und Dienstleistungsentwicklung notwendig.

Wesentliche Forschungsschwerpunkte sind die Gesundheitswirtschaft, Dienstleistungen im demographischen Wandel (Pflege aber auch seniorengerechte DL), der Bildungsbereich – insbesondere Kitas, Schulen, Universitäten -, die Kreativwirtschaft, ÖPNV/Mobilität, ökologische Dienstleistungen und nach der Finanzkrise auch die Finanzdienstleistungen, deren Qualität für die Verbraucherinnen/Verbraucher wesentlich gesteigert werden muss. Ein wichtiger Querschnittbereich sind die Dienstleistungen im demografischen Wandel. Dabei darf nicht nur der Prozess des Alterns betrachtet werden, sondern alle damit verbundenen demografischen Entwicklungen. Dazu gehören die Zusammensetzung der Wohnbevölkerung, die Unterschiede zwischen Stadt und Land, die Chancen des Zusammenlebens von alten und jungen Menschen, das Zusammenleben unterschiedlicher sozialer und ethnischer Gruppen sowie Veränderungen der Haushaltsstrukturen.

Gemessen an diesen Anforderungen waren die Forschungsaufwendungen der bisherigen Bundesregierungen bescheiden. 1995 unter Bundesminister Rüttgers begonnen, wurden sie vom Bundesministerium für Bildung und Forschung nur ansatzweise ausgebaut. Im aktuellen Programm „Innovationen und Dienstleistungen" in der „High Tech Strategie", begonnen 2006, werden für eine Laufzeit von fünf Jahren 70 Millionen Euro ausgegeben. Das sind 15

Millionen Euro pro Jahr. Das Gesamtvolumen der High Tech Initiative beträgt 15 Milliarden Euro. Das Programm hat drei Schwerpunkte: "Innovationsmanagement", "Stärkung von Wachstumsfeldern" und "Menschen in der Dienstleistungswirtschaft". Neben dem Schwerpunkt des Programms "Menschen in Dienstleistungsunternehmen" werden in der arbeitsorientierten Forschung (Programm "Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt") auch dienstleistungsspezifische Themen behandelt, so zum Beispiel Fragen des präventiven Arbeitsschutzes. Da Dienstleistungsarbeit von Menschen für Menschen erbracht wird, müssen diese Schwerpunkte weiter entwickelt werden. Ein wesentlicher Schwerpunkt des Programms liegt in der arbeitsorientierten Dienstleistungsforschung (Menschen in DL-Unternehmen).

Seit Anfang des Jahrtausends werden vor allem in den USA und den asiatischen Ländern wie Japan, Südkorea und Taiwan erhebliche Anstrengungen im Bereich der Dienstleistungsforschung unternommen. Die EU-Kommission hat in einem Memorandum 2007 zur Stärkung der DL-Innovationen und DL-Forschung sieben Herausforderungen skizziert, darunter eine Verbesserung der Statistik, der Forschung und der Innovationskraft.

Darum muss die Dienstleistungsforschung, um die Innovationsfähigkeit im DL-Bereich für den gesamten Sektor (unternehmensnahe DL, personale und soziale DL, Bildung, Gesundheit usw.) zu steigern, deutlich aufgestockt werden Zudem muss die DL-Forschung im BMBF ein eindeutiger Schwerpunkt werden. In einem Dialog DL-Forschung und Innovation sollen auch die Wirtschaftsverbände, die Verbraucherorganisationen, Sozialverbände und die Gewerkschaften beteiligt werden.

Für umfangreiche Investitionen und die systematische Förderung hochwertiger Dienstleistungen nicht zuletzt im Bereich ökologischer und sozialer Angebote

Klimawandel und der wachsende Verbrauch natürlicher Ressourcen erfordern ökologisches Umsteuern mit dem Ziel einer nachhaltigen Entwicklung. Dies wird nur durch eine eng miteinander verbundene **ökologische Industrie- und Dienstleistungspolitik** möglich sein. Beides ist auch notwendig, um einen ökologisch verantwortbaren und sozial gerechten Weg aus der tiefsten Wirtschaftskrise seit 80 Jahren zu finden. Die Generierung von Wachstum um jeden Preis würde, wenn sie erfolgreich wäre, den Verbrauch der natürlichen Ressourcen beschleunigen, das Klima erwärmen, die Welt der ökologischen Katastrophe näher bringen. Nur ein ökologisch nachhaltiges, sozial verträgliches und ökonomisch effizientes Wachstum kann dauerhaft aus der Krise führen.

Notwendig sind Gesetze auf europäischer wie auch auf nationaler Ebene aber auch marktwirtschaftliche Instrumente wie der Emissionshandel. Erforderlich sind Innovationen und Investitionen.

Die Entwicklung und Überwachung von Regeln und Gesetzen im Umweltschutz, Forschung und Entwicklung, Beratung von Produzenten und Verbrauchern, Service für neue Produkte sind Beispiele für die Verzahnung von ökologischer Arbeit in Industrie und Dienstleistungen. Die Entwicklung und der Einsatz erneuerbarer Energien, Energieeinsparung und energetische Gebäudesanierung, die Kreislaufwirtschaft in der Ver- und Entsorgung, in der Wasserwirtschaft, die umweltgerechte Ausrichtung von Verkehrsdienstleistungen aber auch Umweltbildung und Verbraucherschutz sind Beispiele für die Weiterentwicklung und den Ausbau ökologischer Dienstleistungen. Laut einem Gutachten von Roland Berger arbeiteten 2006 1,8 Millionen Beschäftigte in der Umweltwirtschaft, das waren 4,5 Prozent aller Erwerbstätigen und davon 500 000 im verarbeitenden Gewerbe.

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern vor allem den skandinavischen Ländern ist Deutschland bei den **sozialen Dienstleistungen** nach wie vor auf einem deutlich niedrigeren Entwicklungsstand.

Im Vergleich zu den skandinavischen Ländern werden im Bereich der Bildung, Erziehung, im Gesundheitswesen, der sozialen Arbeit usw. in Deutschland ca. 30 Prozent Arbeitsstunden weniger geleistet. Pro 1.000 Einwohner arbeiten

in Deutschland zwei- bis dreimal weniger Menschen in diesem Bereich als in Dänemark, Schweden, Norwegen oder Finnland.

Um diese Dienstleistungslücke zu schließen und den wachsenden Bedarf nach sozialen Dienstleistungen zu decken, müssen die öffentlichen Ausgaben für Bildung und soziale Dienstleistungen deutlich gesteigert werden.

Notwendig sind umfangreiche **Investitionen in die Bildung**. Nur eine umfassende Bildung für alle Menschen, die soziale Ausgrenzung überwindet und allen die gleiche Möglichkeit gibt, ihre Persönlichkeit zu bilden, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln, Wissen aufzunehmen, zu verarbeiten und anzuwenden und darüber in einem demokratischen und humanistischen Zusammenhang zu reflektieren und politisch zu handeln, fördert eine demokratische und soziale Entwicklung unserer Gesellschaft ebenso wie die Qualität der Arbeit und ein nachhaltiges Wirtschaften. Bildungsinvestitionen in Strukturen, Gebäuden, Lernmitteln, Methoden und in Personal sind ein Motor für mehr Beschäftigung und ein nachhaltiges Wachstum.

Gleiches gilt für den **Ausbau der sozialen Dienstleistungen**. Neue Lebensformen und Lebensstile, ein neues gleichberechtigtes Verhältnis in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, ein neues flexibles Arbeitszeitregime, der demografische Wandel, die Fortschritte in der Medizin, aber auch die großen Herausforderungen, die sich aus einer Einwanderungsgesellschaft ergeben, fordern deutlich mehr soziale Dienstleistungen. Eine deutliche Steigerung der öffentlichen Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen sowie die Stärkung der Kaufkraft unterer und mittlerer Einkommen würden das Angebot und die Qualität der sozialen Dienstleistungen deutlich verbessern. Das skandinavische Beispiel zeigt, dass der Ausbau der sozialen Dienstleistungen vor allem des Gesundheitswesen, der Bildung und Erziehung Arbeitslosigkeit abbaut, eine hohe Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter ermöglicht, für mehr soziale Gerechtigkeit sorgt und zu einer hohen Wertschöpfung führt.

Soziale und auch ökologische Dienstleistungen müssen für alle Menschen bezahlbar und für alle zugänglich sein.

Wir fordern von Kommunen, Ländern und Bund das vorhandene Angebot öffentlicher Dienstleistungen auszubauen und, wo es möglich ist, in die Verfügung oder das Eigentum der öffentlichen Hand zurückzuführen. Künftig muss die Devise gelten: Gemeinwohl vor Profit.

Unter der Devise Privat vor Staat oder besser ausgedrückt Profit vor Gemeinwohl wurden immer mehr öffentliche Dienstleistungen an Private vergeben. Im Bildungswesen werden mit staatlicher Unterstützung immer mehr private Bildungseinrichtungen - Kitas, Schulen, Hochschulen - geschaffen. Aber auch in anderen Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge im Gesundheitswesen, der Altenpflege, der Ver- und Entsorgung, dem ÖPNV usw. wächst das Angebot privater Dienstleistungsunternehmen. Die neue Bundesregierung will im Bereich des Personenfern- und Nahverkehrs den Vorrang kommerzieller Anbieter durchsetzen. Bei Ausschreibungen sollen private Anbieter Vorrang haben, auch wenn das öffentliche Unternehmen die Dienstleistung in gleicher Qualität und Wirtschaftlichkeit erbringen kann.

Für die umfassende Professionalisierung der Dienstleistungsarbeit im Sinne guter Arbeit und einer umfassenden Aus- und Weiterbildung

Innovationen entstehen durch Forschung und Anwendung. Darum ist die Professionalisierung der DL-Arbeit in allen Bereichen unumgänglich. Die Kooperation der verschiedenen Qualifikationsstufen (Ingenieure, Meister, Facharbeiter) ist im Bereich von High Tech und Industrie selbstverständlich. Das muss auch in der Dienstleistungswirtschaft gelten. Nur durch eine breite Schicht gut ausgebildeter und qualifizierter Fachkräfte wird die Qualität gesteigert, die Effizienz erhöht und damit die Kosten gesenkt. Neben Qualifizierung gehört zu einer Professionalisierung auch die Verbesserung der Arbeitsgestaltung (zum Beispiel im Hinblick auf den Abbau von Belastungen, der Einsatz von älteren Be-

schäftigten, aber auch im Hinblick auf eine menschengerechtere Gestaltung der Arbeit, sei es der Interaktions- oder der Wissensarbeit, wie sie in den Dienstleistungen typisch sind).

Voraussetzung professioneller Dienstleistungsarbeit sind eine gute Ausbildung und eine beständige Weiterbildung. Die Annahme, vor allem die sozialen Dienstleistungen eigneten sich als Anwendungsfeld für an- und ungelernte Tätigkeiten auf der Basis verkürzter Ausbildungen, widerspricht den Erfordernissen einer qualitativ hochwertigen Dienstleistung. Dem müssen die Ausbildungsordnungen Rechnung tragen. Zudem muss gerade auf Grund des absehbaren Fachkräftemangels im Dienstleistungsbereich die Ausbildungskapazität gesteigert werden.

Für die Umwandlung prekärer in sozial abgesicherte Beschäftigung mit einem entsprechenden Entgelt

Die Deregulierung des Arbeitsmarktes und die Erosion der Tarifbindung haben viele Dienstleistungsbranchen betroffen. Nach den USA ist Deutschland mit einem Anteil von 22 Prozent aller Beschäftigten das Land mit dem größten Niedriglohnsektor. Dabei steigt der Anteil derjenigen, die trotz guter Qualifikation Löhne unterhalb der Niedriglohnschwelle bekommen.

Während in der Industrie vor allem der wachsende Anteil der Leiharbeit und der Befristungen zu einer zunehmenden Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse führt, nimmt in vielen Dienstleistungsbranchen die geringfügige Beschäftigung (Minijobs) zu. Befristete Beschäftigung und so genannte Praktika finden sich ebenfalls bei vielen Dienstleistungsunternehmen. Neben der Industrie wird Leiharbeit mehr und mehr im Dienstleistungsbereich eingesetzt. Untersuchungen unter anderem des Bundesrechnungshofes haben offen gelegt, dass Integrationsmaßnahmen für Langzeitarbeitslos vor allem die so genannten 1-Euro-Jobs zur Verdrängung regulärer Arbeit im Dienstleistungssektor geführt haben.

Viele Beschäftigte im Dienstleistungsbereich verdienen gutes Geld, aber viele Branchen des Dienstleistungssektors zum Beispiel das Bewachungsgewerbe, die Logistik, der Handel, aber auch die Weiterbildung oder die Entsorgung und nicht zuletzt die Pflege sind von der Erosion der Tariflandschaft und damit einem wachsenden Niedriglohnsektor betroffen. Zu einer Dienstleistungspolitik, die hochwertige Dienstleistungen fördern und damit gute Arbeit ermögliche will, muss daher die Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse, ihre Umwandlung in sozial abgesicherte Beschäftigung, die Durchsetzung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns und die Wiederherstellung der Bindewirkung der Tarifverträge gehören.

Für die die Aufwertung und die gesellschaftliche Anerkennung der Dienstleistungsarbeit

Trotz der wachsenden Bedeutung der Dienstleistungen für Wachstum und Beschäftigung findet die Dienstleistungsarbeit bei vielen nicht die notwendige Wertschätzung. Nach wie vor wird Arbeit in der Industrie deutlich höher bewertet als Arbeit in den Dienstleistungen. Diese Einschätzung übersieht, dass ein großer Teil der Exporterfolge der deutschen Industrie im Ausland wesentlich auch dem hohen Forschungsanteil und dem exzellenten begleitenden Service geschuldet ist: also den mit der Entwicklung, Herstellung, dem Vertrieb und der Instandhaltung verbundenen hochqualifizierten Dienstleistungen. Made in Germany ist kein bloßes „materielles" Produkt, sondern wesentlich ein „hybrides" Produkt aus materiellen Gütern und unmittelbar/untrennbar damit verbundenen Dienstleistungen.

Die oft geringe Anerkennung von Dienstleistungsarbeit äußert sich in Vorurteilen wie dem der „leichten Büroarbeit " oder der „eigentlich von Frauen natürlich zu bewältigenden Pflege- und Erziehungsarbeit" aber auch in Stilblüten wie der: „schließlich könne nicht die eine Hälfte Deutschlands der anderen die Haare schneiden".

Dieses Image zu ändern und zu einer ökonomisch und gesellschaftlich angemessenen Diskussion über Stellenwert und Bedeutung von Dienstleistungsarbeit als solcher und in allen ihren Ausprägungen in wichtigen ökonomischen, industriellen, sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Bereichen zu kommen, wird vieler Mühe bedürfen. Sie bedeutet den Wert der Arbeit neu einzuschätzen und deren Wert und gesellschaftlicher Wertschätzung zu steigern. Sie verlangt Kenntnisse und Aufklärung über grundlegende volkswirtschaftliche Zusammenhänge und Strukturdaten. Wenn wir uns zum Beispiel die Entwicklung der Bildungsdienstleistungen und der sozialen Dienste im Vergleich zu den skandinavischen Ländern ansehen, ist der deutsche Staat nicht schlank, sondern leidet an Magersucht.

Der Wertewandel in der Gesellschaft, die wachsende Bedeutung von Erziehung und Bildung, aber auch die Debatte über die Bewältigung der demographischen Herausforderung wie über eine qualitativ hochwertige Gesundheitsvorsorge bietet viele Anknüpfungspunkte für eine gesellschaftliche Initiative zur Aufwertung der Arbeit in vielen Dienstleistungsbereichen.

Die jetzige tiefe Krise der Wirtschaft könnte eine Chance bieten, eine neue Diskussion auch in Deutschland anzustoßen und gesellschaftlich zu verankern, wie wir die zunehmende Massenarbeitslosigkeit gesellschaftlich sinnvoll abbauen wollen und eine zukunftsfähige, soziale und gerechte Gesellschaft bauen wollen.

Für eine europäische Dienstleistungspolitik, die dem Recht der Mitgliedsstaaten, die öffentlichen und privaten Dienstleistungen zu fördern, auszubauen, sozial auszugestalten, Vorrang vor der unbeschränkten Dienstleistungsfreiheit gibt.

Seit den achtziger Jahren hat sich die europäische Dienstleistungspolitik darauf konzentriert, die Dienstleistungsfreiheit im europäischen Binnenmarkt durchzusetzen. Geleitet von einer wirtschaftsliberalen Interpretation der europäischen Verträge hat die Europäische Kommission – gestützt auf mehrere Urteile des Europäischen Gerichtshofes – und unter dem Druck multinationaler Unternehmen, neoliberaler Politiker sowie der nationalen und europäischen Wirtschaftsverbände die Liberalisierung, Deregulierung und die Privatisierung der öffentlichen Daseinsvorsorge in vielen Sektoren vorangetrieben. Mit sektoralen Richtlinien wurden und werden zentrale Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge wie die Telekommunikation und Post, die Energie- und Wasserversorgung, der Verkehr zu Wasser, auf der Straße und auf der Schiene, einschließlich des Personenfern- und –Nahverkehrs weitgehend den Regeln des Binnenmarktes unterworfen. Auch der öffentlich rechtliche Rundfunk oder die Patientenversorgung und das öffentlich-rechtliche Sparkassenwesen sehen sich von den europäischen Institutionen unter Druck gesetzt. In den letzten Jahren steht vor allem der engere Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge- und –fürsorge unter dem Druck, sich dem Wettbewerb zu öffnen. Strikte Vorgaben von Kommission und Urteile des EUGH zwingen die Gebietskörperschaften immer mehr öffentliche Dienstleistungen selbst soziale und gemeinwohlorientierte Dienstleistungen den Regeln des freien Wettbewerbs zu unterwerfen. Der rigorose Preiswettbewerb führt vielfach zu deutlichen Verschlechterungen der Qualität sowie zu Lohn- und Sozialdumping.

Die Unterwerfung immer weiterer Bereiche der öffentlichen Dienstleistungen widerspricht jedoch dem im Lissaboner Vertrag präzisierten Recht der Mitgliedsstaaten die öffentliche Daseinsvorsorge und Daseinsfürsorge gemäß dem Subsidiaritätsprinzip unter Wahrung ihrer sozialen und kulturellen Verschiedenheiten selbst zu organisieren. Der DGB wird sich daher auf europäischer Ebene dafür engagieren, dass der Vorrang und die Autonomie der Mitgliedsstaaten in der Ausgestaltung der öffentlichen Daseinsvorsorge respektiert und die diese Autonomie durch eine Änderung der entsprechenden Richtlinien wieder hergestellt wird.

Mit dem Inkrafttreten der Dienstleistungsrichtlinie muss auch im Bereich der privaten Dienstleistungen mit einer neuen Welle eines rigorosen Wettbewerbs vorwiegend zu Lasten der Beschäftigten gerechnet werden: Auch wenn es der Kommission nicht gelungen ist, das Herkunftslandprinzip durchzusetzen so greift sie doch tief in die Normen und Regeln der Mitgliedsstaaten ein. Unter dem Vorwand, diese Regeln verstoßen gegen die Binnenmarktfreiheit dürfte

die Vergabepraxis der öffentlichen Hand noch weiter dem rigorosen Wettbewerb unterworfen werden. Statt den Wettbewerb zu regeln, werden die sozialstaatlichen Regeln und Errungenschaften selbst dem Wettbewerb unterworfen.

Die Urteile des EUGH im Falle Viking, Laval, Rüffert und Luxemburg belegen zudem, dass die Entsenderichtlinie nicht dazu geführt hat, den Vorrang sozialer Rechte vor der Dienstleistungsfreiheit und der Niederlassungsfreiheit zu garantieren. Im Gegenteil: Mit diesen Urteilen drohen fundamentale Arbeitnehmerrechte wie das Streikrecht und die Tarifautonomie aber auch das Recht der Mitgliedsstaaten soziale Regeln zum Beispiel im Vergaberecht durchzusetzen ausgehebelt zu werden. Dies widerspricht aber eindeutig der Intention der Entsenderichtlinie, die es den Mitgliedsstaaten ermöglicht, den sozialen Schutz und die sozialen Rechte der Beschäftigten im europäischen Binnenmarkt wirksam zu regeln.

Der DGB fordert daher eine Novellierung der Entsenderichtlinie, in der der soziale Schutz der Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer als vorrangiges Ziel verankert wird. Umgehungsmöglichkeiten vor allem durch Arbeitnehmerüberlassung oder Umwandlung von entsandten Arbeitnehmern in Scheinselbständige müssen ausgeschlossen werden. Klargestellt werden muss, dass die Entsenderichtlinie Minimale und nicht maximale Sozialstandards vorschreibt. Ermöglicht werden muss eine flexible Umsetzung der Schutzvorschriften und eine wirksame Kontrolle und wirkungsvolle Sanktionen gewährleistet sein. Dies muss noch in diesem Jahr geschehen, um dem Missbrauch der unbeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit ab dem Jahre 2011 in Europa wirkungsvoll verhindern zu können.

Der Dienstleistungssektor ist seit Jahren der dynamischste, beschäftigungsintensivste und für die Beschäftigung- wie die Lebensqualität der Menschen in Europa. Darum ist es eine wichtige Aufgabe der Europäischen Union, die Qualität der Dienstleistungen und ihre soziale Gestaltung durch einen intensiven Informationsaustausch, durch Forschungs- und Innovationsförderung und durch ein hohes Maß an sozialem Schutz und sozialer Gestaltung zu fördern. Die Offenheit der Verträge gegenüber verschiedenen Eigentumsformen (privat, öffentlich, genossenschaftlich oder gemischt) muss dabei ebenso beachtet werden, wie das Recht der Mitgliedsstaaten, ihre öffentlichen und privaten Dienstleistungen zu fördern und sozial auszugestalten. Dies ist eine Voraussetzung für den gemeinsamen sozialen Fortschritt. Zudem muss bei der gegenseitigen Anerkennung von Berufsabschlüssen im Dienstleistungssektor darauf geachtet werden, dass die Qualität der Arbeit nicht dadurch geschmälert wird.

Ä 007 ver.di und Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Dienstleistungspolitik für qualitativ hochwertige Dienstleistungen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Einfügungen und Streichungen:

Der DGB und seine Gewerkschaften engagieren sich für eine Dienstleistungspolitik, in deren Mittelpunkt die Förderung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen steht.

~~Die wachsende Verflechtung von Industrie und unternehmensnahen Dienstleistungen aber auch der wachsende Bedarf an sozialen und ökologischen Dienstleistungen erfordern eine gezielte Strategie, um sie zu fördern und auszubauen.~~

Der wachsende Bedarf an sozialen und ökologischen Dienstleistungen aber auch die wachsende Verflechtung von Industrie und unternehmensnahen Dienstleistungen erfordern eine gezielte Strategie, um sie zu fördern und auszubauen.

Mit einer aktiven Dienstleistungspolitik wollen wir die **öffentliche Daseinsvorsorge** verstärken und das große Beschäftigungspotenzial nutzen, das sich in allen Ländern aus dem Strukturwandel von Wirtschaft und Gesellschaft ergibt. Aus Dienstleistungen erwachsen laut amtlicher Statistik mittlerweile etwa 70 Prozent der Bruttowertschöpfung und in diesem Sektor arbeiten in Deutschland 72 Prozent der Erwerbstätigen.

Dieser wachsenden Bedeutung der Dienstleistungen entsprechen jedoch das gesellschaftliche Image und die Ausgestaltung des Dienstleistungssektors bei weitem nicht. Dienstleistungen gelten noch immer bei vielen Entscheidungsträgern als wenig produktiv und werden deshalb als Beschäftigungsfeld für einfache und gering bezahlte Arbeit angesehen.

Im Bereich der sozialen Dienstleistungen hat die Politik der Entstaatlichung der letzten Jahre und des Sozialabbauszu einer kontinuierlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt. Zudem werden Arbeitslose vorwiegend in diesem Bereich eingesetzt, überwiegend um reguläre Arbeit zu leisten ohne entsprechend bezahlt zu werden.

Gerade im Dienstleistungssektor wurde in den letzten Jahren auf Lohn- und Sozialdumping gesetzt, um Arbeitskraft unter Wert zu bezahlen. In der Industrie wurden und werden Dienstleistungen ausgegliedert, um Kosten meist zu Lasten der Beschäftigten einzusparen. Der verstärkte Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, die in der Statistik der Branche der unternehmensnahen Dienstleistungen zugerechnet werden, soll vor allem den Kündigungsschutz unterlaufen und die Lohnkosten senken.

Niedrigstlöhne, prekäre Arbeitsverhältnisse, Scheinselbstständigkeit und ein hohes Maß an Selbstausbeutung sollen zudem den wachsenden Bedarf an Dienstleistungen decken und zugleich den Profit der Arbeitgeber fördern. Firmen

wie KiK und Lidl haben enorme Vermögen angehäuft, während immer mehr unzumutbare Arbeitsverhältnisse begründet werden.

~~Aber auch im Bereich der sozialen Dienstleistungen hat die Politik der Entstaatlichung der letzten Jahre und des Sozialabbaus zu einer kontinuierlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt. Zudem werden Arbeitslose vorwiegend in diesem Bereich eingesetzt, überwiegend um reguläre Arbeit zu leisten ohne entsprechend bezahlt zu werden.~~

Eine solche „Low Road Strategie" zur Steigerung des Dienst-Leistungsangebotes mittels Lohn- und Sozialdumping und möglichst geringer Investitionen hat nicht nur für die dort Beschäftigten negative Folgen. Sie wird weder dem wachsenden Bedarf an hochwertigen, wissensbasierten Dienstleistungen in der Wirtschaft noch im öffentlichen Sektor gerecht.

Darum engagieren sich der DGB und seine Gewerkschaften für eine klare Orientierung der Dienstleistungspolitik auf eine High Road Strategie zur Entwicklung, Förderung und Schaffung von hochwertigen Dienstleistungen. Eine solche Strategie ist unverzichtbar, um gute Arbeit in der Dienstleistungsgesellschaft durchsetzen zu können:

Der DGB und seine Gewerkschaften engagieren sich:

- ~~für den quantitativen wie qualitativen Ausbau der Dienstleistungsforschung;~~
- für den Ausbau der öffentlichen Daseinsvorsorge und des Angebots öffentlicher Dienstleistungen für umfangreiche Investitionen und die systematische Förderung hochwertiger Dienstleistungen nicht zuletzt im Bereich ökologischer und sozialer Angebote;
- für die umfassende Professionalisierung der Dienstleistungsarbeit im Sinne guter Arbeit und einer umfassenden Aus- und Weiterbildung;
- für die Umwandlung prekärer in sozial abgesicherte Beschäftigung mit einem entsprechenden Entgelt;
- für die Aufwertung und die Anerkennung der Dienstleistungsarbeit;
- **für den quantitativen wie qualitativen Ausbau der Dienstleistungsforschung;**
- für eine europäische Dienstleistungspolitik, die der Förderung und dem Ausbau öffentlicher und privater Dienstleistungen und ihrer sozialen Gestaltung Vorrang vor der unbeschränkten Dienstleistungsfreiheit gibt.

Für den Ausbau der öffentlichen Daseinsvorsorge und des Angebots öffentlicher Dienstleistungen und, wo es möglich ist, deren Rückführung in die Verfügung oder das Eigentum der öffentlichen Hand. Künftig muss die Devise gelten: Gemeinwohl vor Profit.

Unter der Devise Privat vor Staat oder besser ausgedrückt Profit vor Gemeinwohl wurden immer mehr öffentliche Dienstleistungen an Private vergeben. Im Bildungswesen werden mit staatlicher Unterstützung immer mehr private Bildungseinrichtungen - Kitas, Schulen, Hochschulen - geschaffen. Aber auch in anderen Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge im Gesundheitswesen, der Altenpflege, der Ver- und Entsorgung, dem ÖPNV usw. wächst das Angebot privater Dienstleistungsunternehmen. Die neue Bundesregierung will im Bereich des Personenfern- und Nahverkehrs den Vorrang kommerzieller Anbieter durchsetzen. Bei Ausschreibungen sollen private Anbieter Vorrang ha-

ben, auch wenn das öffentliche Unternehmen die Dienstleistung in gleicher Qualität und Wirtschaftlichkeit erbringen kann.

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern vor allem den skandinavischen Ländern ist Deutschland bei den **sozialen Dienstleistungen** nach wie vor auf einem deutlich niedrigeren Entwicklungsstand.

Im Vergleich zu den skandinavischen Ländern werden im Bereich der Bildung, Erziehung, im Gesundheitswesen, der sozialen Arbeit usw. in Deutschland ca. 30 Prozent Arbeitsstunden weniger geleistet. Pro 1.000 Einwohner arbeiten in Deutschland zwei- bis dreimal weniger Menschen in diesem Bereich als in Dänemark, Schweden, Norwegen oder Finnland.

Um den wachsenden Bedarf nach Ausbau der öffentlichen Daseinsvorsorge und sozialen Dienstleistungen zu decken und um diese Dienstleistungslücke zu schließen, müssen die öffentlichen Ausgaben für Bildung und soziale Dienstleistungen deutlich gesteigert werden.

Notwendig sind umfangreiche **Investitionen in die Bildung**. Nur eine umfassende Bildung für alle Menschen, die soziale Ausgrenzung überwindet und allen die gleiche Möglichkeit gibt, ihre Persönlichkeit zu bilden, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln, Wissen aufzunehmen, zu verarbeiten und anzuwenden und darüber in einem demokratischen und humanistischen Zusammenhang zu reflektieren und politisch zu handeln, fördert eine demokratische und soziale Entwicklung unserer Gesellschaft ebenso wie die Qualität der Arbeit und ein nachhaltiges Wirtschaften. Bildungsinvestitionen in Strukturen, Gebäuden, Lernmitteln, Methoden und in Personal sind ein Motor für mehr Beschäftigung und ein nachhaltiges Wachstum.

Gleiches gilt für den **Ausbau der sozialen Dienstleistungen**. Neue Lebensformen und Lebensstile, ein neues gleichberechtigtes Verhältnis in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, ein neues flexibles Arbeitszeitregime, der demografische Wandel, die Fortschritte in der Medizin, aber auch die großen Herausforderungen, die sich aus einer Einwanderungsgesellschaft ergeben, fordern deutlich mehr soziale Dienstleistungen.
Eine deutliche Steigerung der öffentlichen Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen sowie die Stärkung der Kaufkraft unterer und mittlerer Einkommen würden das Angebot und die Qualität der sozialen Dienstleistungen deutlich verbessern. Das skandinavische Beispiel zeigt, dass der Ausbau der sozialen Dienstleistungen vor allem des Gesundheitswesen, der Bildung und Erziehung Arbeitslosigkeit abbaut, eine hohe Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter ermöglicht, für mehr soziale Gerechtigkeit sorgt und zu einer hohen Wertschöpfung führt.

Soziale und auch ökologische Dienstleistungen müssen für alle Menschen bezahlbar und für alle zugänglich sein.

Für umfangreiche Investitionen und die systematische Förderung hochwertiger Dienstleistungen nicht zuletzt im Bereich ökologischer und sozialer Angebote

Klimawandel und der wachsende Verbrauch natürlicher Ressourcen erfordern ökologisches Umsteuern mit dem Ziel einer nachhaltigen Entwicklung. Dies wird nur durch eine eng miteinander verbundene **ökologische Industrie- und Dienstleistungspolitik** möglich sein. Beides ist auch notwendig, um einen ökologisch verantwortbaren und sozial gerechten Weg aus der tiefsten Wirtschaftskrise seit 80 Jahren zu finden. Die Generierung von Wachstum um jeden Preis würde, wenn sie erfolgreich wäre, den Verbrauch der natürlichen Ressourcen beschleunigen, das Klima erwärmen, die Welt der ökologischen Katastrophe näher bringen. Nur ein ökologisch nachhaltiges, sozial verträgliches und ökonomisch effizientes Wachstum kann dauerhaft aus der

Krise führen.

Notwendig sind Gesetze auf europäischer wie auch auf nationaler Ebene aber auch marktwirtschaftliche Instrumente wie der Emissionshandel. Erforderlich sind Innovationen und Investitionen.

Die Entwicklung und Überwachung von Regeln und Gesetzen im Umweltschutz, Forschung und Entwicklung, Beratung von Produzenten und Verbrauchern, Service für neue Produkte sind Beispiele für die Verzahnung von ökologischer Arbeit in Industrie und Dienstleistungen. Die Entwicklung und der Einsatz erneuerbarer Energien, Energieeinsparung und energetische Gebäudesanierung, die Kreislaufwirtschaft in der Ver- und Entsorgung, in der Wasserwirtschaft, die umweltgerechte Ausrichtung von Verkehrsdienstleistungen aber auch Umweltbildung und Verbraucherschutz sind Beispiele für die Weiterentwicklung und den Ausbau ökologischer Dienstleistungen. Laut einem Gutachten von Roland Berger arbeiteten 2006 1,8 Millionen Beschäftigte in der Umweltwirtschaft, das waren 4,5 Prozent aller Erwerbstätigen und davon 500 000 im verarbeitenden Gewerbe.

Für die umfassende Professionalisierung der Dienst-Leistungsarbeit m Sinne guter Arbeit und einer umfassenden Aus- und Weiterbildung

Innovationen entstehen durch Forschung und Anwendung. Darum ist die Professionalisierung der DL-Arbeit in allen BereiChen unumgänglich. Die Kooperation der verschiedenen Qualifikationsstufen (Ingenieure, Meister, Facharbeiter) ist im Bereich von High Tech und Industrie selbstverständlich. Das muss auch in der Dienstleistungswirtschaft gelten. Nur durch eine breite Schicht gut ausgebildeter und qualifizierter Fachkräfte wird die Qualität gesteigert, die Effizienz erhöht und damit die Kosten gesenkt. Neben Qualifizierung gehört zu einer Professionalisierung auch die Verbesserung der Arbeitsgestaltung (zum Beispiel im Hinblick auf den Abbau von Belastungen, der Einsatz von älteren Beschäftigten, aber auch im Hinblick auf eine menschengerechtere Gestaltung der Arbeit, sei es der Interaktions- oder der Wissensarbeit, wie sie in den Dienstleistungen typisch sind).

Voraussetzung professioneller Dienstleistungsarbeit sind eine gute Ausbildung und eine beständige Weiterbildung. Die An-

nahme, vor allem die sozialen Dienstleistungen eigneten sich als Anwendungsfeld für an- und ungelernte Tätigkeiten auf der Basis verkürzter Ausbildungen, widerspricht den Erfordernissen einer qualitativ hochwertigen Dienstleistung. Dem müssen die Ausbildungsordnungen Rechnung tragen. Zudem muss gerade auf Grund des absehbaren Fachkräftemangels im Dienstleistungsbereich die Ausbildungskapazität gesteigert werden.

Für die Umwandlung prekärer in sozial abgesicherte Beschäftigung mit einem entsprechenden Entgelt

Die Deregulierung des Arbeitsmarktes und die Erosion der Tarifbindung haben viele Dienstleistungsbranchen betroffen. Nach den USA ist Deutschland mit einem Anteil von 22 Prozent aller Beschäftigten das Land mit dem größten Niedriglohnsektor. Dabei steigt der Anteil derjenigen, die trotz guter Qualifikation Löhne unterhalb der Niedriglohnschwelle bekommen.

Während in der Industrie vor allem der wachsende Anteil der Leiharbeit und der Befristungen zu einer zunehmenden Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse führt, nimmt in vielen Dienstleistungsbranchen die geringfügige Beschäftigung (Minijobs) zu. Befristete Beschäftigung und so genannte Praktika finden sich ebenfalls bei vielen Dienstleistungsunternehmen. Neben der Industrie wird Leiharbeit mehr und mehr im Dienst-Leistungsbereich eingesetzt. Untersuchungen unter anderem des Bundesrechnungshofes haben offen gelegt, dass Integrationsmaßnahmen für Langzeitarbeitslos vor allem die so genannten 1-Euro-Jobs zur Verdrängung regulärer Arbeit im Dienstleistungssektor geführt haben.

Viele Beschäftigte im Dienstleistungsbereich verdienen gutes Geld, aber viele Branchen des Dienstleistungssektors zum Beispiel das Bewachungsgewerbe, die Logistik, der Handel, die Entsorgungswirtschaft aber auch die Weiterbildung und nicht zuletzt die Pflege sind von der Erosion der Tariflandschaft und damit einem wachsenden Niedriglohnsektor betroffen. Zu einer Dienstleistungspolitik, die hochwertige Dienstleistungen fördern und damit gute Arbeit ermögliche will, muss daher die Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse, ihre Umwandlung in sozial abgesicherte Beschäftigung, die Durchsetzung von Mindestlöhnen und die Wiederherstellung der Bindewirkung der Tarifverträge gehören.

Für die Aufwertung und die gesellschaftliche Anerkennung der Dienstleistungsarbeit

Trotz der wachsenden Bedeutung der Dienstleistungen für Wachstum und Beschäftigung findet die Dienstleistungsarbeit bei vielen nicht die notwendige Wertschätzung. Nach wie vor wird Arbeit in der Industrie deutlich höher bewertet als Arbeit in den Dienstleistungen. Diese Einschätzung übersieht, dass ein großer Teil der Exporterfolge der deutschen Industrie im Ausland wesentlich auch dem hohen Forschungsanteil und dem exzellenten begleitenden Service geschuldet ist: also den mit der Entwicklung, Herstellung, dem Vertrieb und der Instandhaltung verbundenen hochqualifizierten Dienstleistungen. Made in Germany ist kein bloßes „materielles" Produkt, sondern wesentlich ein „hybrides" Produkt aus materiellen Gütern und unmittelbar/untrennbar damit verbundenen Dienstleistungen.

Die oft geringe Anerkennung von Dienstleistungsarbeit äußert sich in Vorurteilen wie dem der „leichten Büroarbeit" oder der „eigentlich von Frauen natürlich zu bewältigenden Pflege- und Erziehungsarbeit" aber auch in Stilblüten wie der: „schließlich könne nicht die eine Hälfte Deutschlands der anderen die Haare schneiden".

Dieses Image zu ändern und zu einer ökonomisch und gesellschaftlich angemessenen Diskussion über Stellenwert und Bedeutung von Dienstleistungsarbeit als solcher und in allen ihren Ausprägungen in wichtigen ökonomischen, industriellen, sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Bereichen zu kommen, wird vieler Mühe bedürfen. Sie bedeutet den Wert der Arbeit neu einzuschätzen und deren Wert und gesellschaftlicher Wertschätzung zu steigern. Sie verlangt Kenntnisse und Aufklärung über grundlegende volkswirtschaftliche Zusammenhänge und Strukturdaten. Wenn wir uns zum Beispiel die Entwicklung des Bildungswesens und der sozialen Dienste im Vergleich zu den skandinavischen Ländern ansehen, ist der deutsche Staat nicht schlank, sondern leidet an Magersucht.

Der Wertewandel in der Gesellschaft, die wachsende Bedeutung von Erziehung und Bildung, aber auch die Debatte über die Bewältigung der demographischen Herausforderung wie über eine qualitativ hochwertige Gesundheitsvorsorge bietet viele Anknüpfungspunkte für eine gesellschaftliche Initiative zur Aufwertung der Arbeit in vielen Dienstleistungsbereichen.

Die jetzige tiefe Krise der Wirtschaft könnte eine Chance bieten, eine neue Diskussion auch in Deutschland anzustoßen und gesellschaftlich zu verankern, wie wir die zunehmende

Massenarbeitslosigkeit gesellschaftlich sinnvoll abbauen wollen und eine zukunftsfähige, soziale und gerechte Gesellschaft bauen wollen.

Für den quantitativen wie qualitativen Ausbau der Dienstleistungsforschung

Insgesamt entwickelt sich der Dienstleistungsbereich sehr dynamisch. Es handelt sich bei ihm, einer Sektorenbetrachtung folgend, um einen heterogenen und wachsenden Sektor. Zu ihm zählen die unternehmensbezogenen Dienstleistungen wie etwa Beratung oder Marketing ebenso wie die öffentlichen Dienstleistungen und personenbezogene Dienste, insbesondere in Gesundheit und Pflege. Die Bedeutung von Dienstleistungen in der Ökonomie wird noch offensichtlicher, wenn statt einer Sektoren- eine Produktbetrachtung vorgenommen wird. Die Grenzen zwischen Waren und Dienstleistungen verschwimmen mehr und mehr. Kunden – insbesondere aus dem Unternehmensbereich - verlangen immer mehr Leistungsbündel von materiellen Gütern und Dienstleistungen wie Finanzierung, Beratung, Reparatur und Wartung. Dienstleistungsinnovationen sind immer häufiger der Treiber für technologische Innovationen, nicht bloß nützliches Beiprodukt. Dies macht eine bessere Verzahnung von Technologie- und Dienstleistungsentwicklung notwendig.

Wesentliche Forschungsschwerpunkte sind die Gesundheitswirtschaft, Dienstleistungen im demographischen Wandel (Pflege aber auch seniorengerechte DL), der Bildungsbereich – insbesondere Kitas, Schulen, Universitäten - die Kreativwirtschaft, ÖPNV/Mobilität, ökologische Dienstleistungen und nach der Finanzkrise auch die Finanzdienstleistungen, deren Qualität für die Verbraucherinnen/Verbraucher wesentlich gesteigert werden muss. **Fehlender Verbraucherschutz an den Finanzmärkten und hoher Provisionsdruck bzw. hohe Vertriebsvorgaben für die Beschäftigten in der Finanzbranche haben kristenhaften Entwicklungen an den Finanzmärkten verstärkt. Die Politik muss deshalb den Verbraucherschutz an den Finanzmärkten stärken und die Beschäftigten in der Finanzindustrie vor dem hohen Druck und kaum erfüllbaren Zielvorgaben schützen.**
Ein wichtiger Querschnittbereich sind die Dienstleistungen im demografischen Wandel. Dabei darf nicht nur der Prozess des Alterns betrachtet werden, sondern alle damit verbundenen demografischen Entwicklungen. Dazu gehören die Zusammensetzung der Wohnbevölkerung, die Unterschiede zwischen Stadt und Land, die Chancen des Zusammenlebens von alten und jungen Menschen, das Zusammenleben unterschiedlicher sozialer und ethnischer Gruppen sowie Veränderungen der Haushaltsstrukturen.

Gemessen an diesen Anforderungen waren die Forschungs-Aufwendungen der bisherigen Bundesregierungen bescheiden. 1995 unter Bundesminister Rüttgers begonnen, wurden sie

vom Bundesministerium für Bildung und Forschung nur ansatzweise ausgebaut. Im aktuellen Programm „Innovationen und Dienstleistungen“ in der „High Tech Strategie“, begonnen 2006, werden für eine Laufzeit von fünf Jahren 70 Millionen Euro ausgegeben. Das sind 15 Millionen Euro pro Jahr. Das Gesamtvolumen der High Tech Initiative beträgt 15 Milliarden Euro. Das Programm hat drei Schwerpunkte: "Innovationsmanagement", "Stärkung von Wachstumsfeldern" und "Menschen in der Dienstleistungswirtschaft". Neben dem Schwerpunkt des Programms "Menschen in Dienstleistungsunternehmen" werden in der arbeitsorientierten Forschung (Programm "Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt") auch dienstleistungsspezifische Themen behandelt, so zum Beispiel Fragen des präventiven Arbeitsschutzes. Da Dienstleistungsarbeit von Menschen für Menschen erbracht wird, müssen diese Schwerpunkte weiter entwickelt werden. Ein wesentlicher Schwerpunkt des Programms liegt in der arbeitsorientierten Dienstleistungsforschung (Menschen in DL-Unternehmen).

Seit Anfang des Jahrtausends werden vor allem in den USA und den asiatischen Ländern wie Japan, Südkorea und Taiwan erhebliche Anstrengungen im Bereich der Dienstleistungsforschung unternommen. Die EU-Kommission hat in einem Memorandum 2007 zur Stärkung der DL-Innovationen und DL-Forschung sieben Herausforderungen skizziert, darunter eine Verbesserung der Statistik, der Forschung und der Innovationskraft.

Darum muss die Dienstleistungsforschung, um die Innovati-Onsfähigkeit im DL-Bereich für den gesamten Sektor (unter-Nehmensnahe DL, personale und soziale DL, Bildung, Gesundheit usw.) zu steigern, deutlich aufgestockt werden Zudem muss die DL-Forschung im BMBF ein eindeutiger Schwerpunkt werden. In einem Dialog DL-Forschung und Innovation sollen auch die Wirtschaftsverbände, die Verbraucherorganisationen, Sozialverbände und die Gewerkschaften beteiligt werden.

Für eine europäische Dienstleistungspolitik, die dem Recht der Mitgliedsstaaten, die öffentlichen und privaten Dienstleistungen zu fördern, auszubauen, sozial auszugestalten, Vorrang vor der unbeschränkten Dienstleistungsfreiheit gibt.

Seit den achtziger Jahren hat sich die europäische Dienstleistungspolitik darauf konzentriert, die Dienstleistungsfreiheit im europäischen Binnenmarkt durchzusetzen. Geleitet von einer wirtschaftsliberalen Interpretation der europäischen Verträge hat die Europäische Kommission – gestützt auf mehrere Urteile des Europäischen Gerichtshofes – und unter dem Druck multinationaler Unternehmen, neoliberaler Politiker sowie der nationalen und europäischen Wirtschaftsverbände die Liberalisierung, Deregulierung und die Privatisierung der öffentlichen

Daseinsvorsorge in vielen Sektoren vorangetrieben. Mit sektoralen Richtlinien wurden und werden zentrale Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge wie die Telekommunikation und Post, die Energie- und Wasserversorgung, der Verkehr zu Wasser, auf der Straße und auf der Schiene, einschließlich des Personenfern- und –Nahverkehrs weitgehend den Regeln des Binnenmarktes unterworfen. Auch der öffentlich rechtliche Rundfunk oder die Patientenversorgung und das öffentlich-Rechtliche Sparkassenwesen sehen sich von den europäischen Institutionen unter Druck gesetzt. In den letzten Jahren steht vor allem der engere Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge- und –fürsorge unter dem Druck, sich dem Wettbewerb zu öffnen. Strikte Vorgaben von Kommission und Urteile des EUGH zwingen die Gebietskörperschaften immer mehr öffentliche Dienstleistungen selbst soziale und gemeinwohlorientierte Dienstleistungen den Regeln des freien Wettbewerbs zu unterwerfen. Der rigorose Preiswettbewerb führt vielfach zu deutlichen Verschlechterungen der Qualität sowie zu Lohn- und Sozialdumping.

Die Unterwerfung immer weiterer Bereiche der öffentlichen Dienstleistungen widerspricht jedoch dem im Lissaboner Vertrag präzisierten Recht der Mitgliedsstaaten die öffentliche Daseinsvorsorge und Daseinsfürsorge gemäß dem Subsidiaritätsprinzip unter Wahrung ihrer sozialen und kulturellen Verschiedenheiten selbst zu organisieren. Der DGB wird sich daher auf europäischer Ebene dafür engagieren, dass der Vorrang und die Autonomie der Mitgliedsstaaten in der Ausgestaltung der öffentlichen Daseinsvorsorge respektiert und die diese Autonomie durch eine Änderung der entsprechenden Richtlinien wieder hergestellt wird.

Mit dem Inkrafttreten der Dienstleistungsrichtlinie muss auch im Bereich der privaten Dienstleistungen mit einer neuen Welle eines rigorosen Wettbewerbs vorwiegend zu Lasten der Beschäftigten gerechnet werden: Auch wenn es der Kommission nicht gelungen ist, das Herkunftslandprinzip durchzusetzen so greift sie doch tief in die Normen und Regeln der Mitgliedsstaaten ein. Unter dem Vorwand, diese Regeln verstoßen gegen die Binnenmarktfreiheit dürfte die Vergabepraxis der öffentlichen Hand noch weiter dem rigorosen Wettbewerb unterworfen werden. Statt den Wettbewerb zu regeln, werden die sozialstaatlichen Regeln und Errungenschaften selbst dem Wettbewerb unterworfen.

Die Urteile des EUGH im Falle Viking, Laval, Rüffert und Luxemburg belegen zudem, dass die Entsenderichtlinie nicht dazu geführt hat, den Vorrang sozialer Rechte vor der Dienstleistungsfreiheit und der Niederlassungsfreiheit zu garantieren. Im Gegenteil: Mit diesen Urteilen drohen fundamentale Arbeitnehmerrechte wie das Streikrecht und die Tarifautonomie aber auch das Recht der Mitgliedsstaaten soziale Regeln zum Beispiel im Vergaberecht durchzusetzen ausgehebelt zu werden. Dies widerspricht aber eindeutig der Intention der Entsenderichtlinie, die es den Mitgliedsstaaten ermöglicht, den sozialen Schutz und die sozialen Rechte der Beschäftigten im europäischen Binnen-

markt wirksam zu regeln.

Der DGB fordert daher eine Novellierung der Entsenderichtlinie, in der der soziale Schutz der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer als vorrangiges Ziel verankert wird. Umgehungsmöglichkeiten vor allem durch Arbeitnehmerüberlassung oder Umwandlung von entsandten Arbeitnehmern in Scheinselbständige müssen ausgeschlossen werden. Klargestellt werden muss, dass die Entsenderichtlinie Minimale und nicht maximale Sozialstandards vorschreibt. Ermöglicht werden muss eine flexible Umsetzung der Schutzvorschriften und eine wirksame Kontrolle und wirkungsvolle Sanktionen gewährleistet sein. Dies muss noch in diesem Jahr geschehen, um den Missbrauch der unbeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit ab dem Jahre 2011 in Europa wirkungsvoll verhindern zu können.

Der Dienstleistungssektor ist seit Jahren der dynamischste, beschäftigungsintensivste und für die Beschäftigung- wie die Lebensqualität der Menschen in Europa. Darum ist es eine wichtige Aufgabe der Europäischen Union, die Qualität der Dienstleistungen und ihre soziale Gestaltung durch einen intensiven Informationsaustausch, durch Forschungs- und Innovationsförderung und durch ein hohes Maß an sozialem Schutz und sozialer Gestaltung zu fördern. Die Offenheit der Verträge gegenüber verschiedenen Eigentumsformen (privat, öffentlich, genossenschaftlich oder gemischt) muss dabei ebenso beachtet werden, wie das Recht der Mitgliedsstaaten, ihre öffentlichen und privaten Dienstleistungen zu fördern und sozial auszugestalten. Dies ist eine Voraussetzung für den gemeinsamen sozialen Fortschritt. Zudem muss bei der gegenseitigen Anerkennung von Berufsabschlüssen im Dienstleistungssektor darauf geachtet werden, dass die Qualität der Arbeit nicht dadurch geschmälert wird.

A 008 DGB-Bezirksvorstand Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Beschäftigung im Dienstleistungsbereich sozial gestalten – Öffentliche Dienstleistungen ausbauen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der 19. ordentliche Bundeskongress des DGB wird gebeten, den nachfolgenden Antrag zu beschließen. f

Der DGB fordert einen **aktiven Sozialstaat**, in dem öffentliche Dienstleistungen und staatliches Handeln darauf ausgerichtet sind, die Menschen vor sozialen Risiken zu schützen, wirksam gegen Armut und Ausgrenzung zu kämpfen und für ein Bildungssystem zu sorgen, das allen gleiche Chancen eröffnet. Darüber hinaus fordern wir eine demokratische Wirtschaftsordnung und eine gerechte Steuerpolitik, die die Konzentration auf die Stärkung des Reichtums Einzelner beendet. Nur Reiche können sich einen armen Staat leisten.

Von den Landesregierungen fordert der DGB eine **Bundesratsinitiative** zur gesetzlichen Bekämpfung von prekären Beschäftigungsverhältnissen mit dem Ziel, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wieder auszuweiten. Mini- und Midi-Jobs gehören ebenso abgeschafft wie Ein-Euro-Jobs. Die Leiharbeit muss eingeschränkt und gleicher Lohn für gleiche Arbeit vom ersten Tag an durchgesetzt werden.
Außerdem brauchen wir zu den branchenbezogenen Mindestlöhnen einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn.
Der DGB und seine Gewerkschaften fordern eine branchenübergreifende **Qualifizierungsoffensive** mit Politik, Unternehmen und der Bundesagentur für Arbeit, um dem drohenden Fachkräftemangel in den Dienstleistungs-berufen schnellstmöglich zu begegnen. Diese Offensive muss sowohl die verstärkte Berufsausbildung als auch die Qualifizierung von Arbeitslosen sowie die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten umfassen.

Besondere Finanzmittel und Investitionsmittel fordert der DGB vor allem in den Dienstleistungsbereichen Gesundheit, Bildung und Soziales, wie zum Beispiel

- bei der Krankenhausfinanzierung sowohl im Personalbereich als auch bei der Gerätetechnik
- in der Altenpflege vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Pflegebedarfs älterer Menschen
- bei den Betreuungs- und Bildungsangeboten in Kitas für alle Bevölkerungsgruppen zur Erfüllung des Rechtsanspruchs
- bei der personellen und baulichen Ausstattung der Schulen zur Durchsetzung von Bildungsstandards wie in anderen europäischen Ländern
- bei der personellen und investiven Ausstattung der Hochschulen in Forschung, Lehre und Entwicklung
- in der Jugend- und Sozialarbeit, um Menschen in sozialen Brennpunkten vor allem in städtischen Ballungsräumen zu helfen.

Ä 008 Bernd Hampel, ver.di und Kolleginnen und Kollegen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus – Förderung der Zivilgesellschaft ausbauen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Streichung und Ergänzung: Zeile 335 – 336

Demokratie ~~– unabhängig von notwendigen Maßnahmen gegen den Linksextremismus~~ ~~**Gewalt jeder Art**~~ – finanziell zu unterstützen.

A 009 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Nachhaltige Energieversorgung entwickeln!

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Klimawandel und die damit verbundenen Folgen müssen unser Handeln massiv beeinflussen. Die schon sichtbaren und erwarteten Schäden erfordern einen weltweiten Paradigmenwechsel, der den Zusammenhang von Arbeit, Ökologie und Ökonomie neu definiert. Die Energiepolitik ist ein entscheidender Schlüssel und der Hebel für die Wertschöpfung der Zukunft.

Energieeffizienz und erneuerbare Energien sind der Schlüssel

Auf dem Weltklimagipfel im Dezember 2009 in Kopenhagen wurde kein neues Klimaschutzabkommen unterzeichnet. Deutschland hat sich aber bereits im Vorfeld dazu verpflichtet, die eigenen Emissionen bis 2020 um 40 % zu reduzieren. In Kopenhagen haben sich eine Reihe von Schwellen- und Entwicklungsländern zumindest zu nationalen Minderungsmaßnahmen bekannt. Deshalb ist von einem Investitionsschub in Umweltschutztechnologien auf Grund neuer Klimaschutzmaßnahmen in diesen Ländern auszugehen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen ausdrücklich das von der Bundesregierung formulierte Ziel einer Reduktion der Treibhausgase in Deutschland von 40 % bis 2020 sowie die angestrebte Verdopplung der Energieproduktivität bis 2020 gegenüber 1990. Wir setzen uns dafür ein, eine weltweite Reduzierung der Treibhausgase in den Industriestaaten um mindestens 85 % bis zum Jahr 2050 zu erreichen, um die globale Erwärmung auf 2°C im Vergleich zum vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Da die Staatengemeinschaft auf der Weltklimakonferenz 2009 hierfür die Weichen nicht gestellt hat, müssen wirksame Emissionsminderungsziele spätestens in Mexiko im Dezember 2010 vereinbart werden.

Die Klima- und Energiekrise hat den langfristigen Lösungsweg bereits geebnet: Ausschöpfung aller Ressourceneffizienzpotentiale und Umstieg auf erneuerbare Energien. Ein weltweites verbindliches Klimaabkommen mit einem fairen Ausgleich zwischen Industrie-, Schwellen- und Entwicklungsländern ist die wichtigste Voraussetzung für wirksamen Klimaschutz und bleibt unverzichtbar. Es dürfen keine weiteren Wettbewerbsverzerrungen durch zusätzliche einseitige Verschärfungen der Klimaziele in Deutschland und Europa entstehen, soweit negative Auswirkungen auf Arbeitsplätze zu befürchten sind. Ökologische Erneuerung muss sozialen Fortschritt einschließen. Deshalb dürfen nachwachsende Rohstoffe für Industrie oder Energieerzeugung nicht in Konkurrenz zur Produktion von Nahrungsmitteln geraten.

Wir treten im Bereich der Energiepolitik ein für:

- Die Ausschöpfung der Effizienzpotentiale in Industrie, Dienstleistung und bei Verbraucherinnen und Verbrauchern.

- Den Umbau der Energieversorgung hin zu einer Deckung aus erneuerbaren Energien und für Kohle als Brückentechnologie: Auch in Deutschland leisten die heimische Braunkohle und die Steinkohle nach wie vor einen wichtigen Beitrag zur Energieversorgung, insbesondere zur Stromgrundlast. Durch Kraftwerkserneuerung und den vom DGB unterstützten Kernenergieausstieg muss bis 2020 die Hälfte des deutschen Kraftwerksparks ersetzt

werden. Wir brauchen neue Kohle- und Gaskraftwerke, die hocheffizient arbeiten. Wenn die CCS-Technologie einsatzfähig ist, muss CO2 abgeschieden und gespeichert werden.

- Die Entwicklung und den Export von effizienten Energie- und Umwelttechnologien. Gerade für die deutsche Wirtschaft verbinden sich mit den neuen umweltorientierten Märkten enorme Chancen in den wichtigen Leitmärkten der Zukunft, wie z.B. in der Energieerzeugung und -effizienz, der Materialeffizienz, der nachhaltigen Wasserwirtschaft, der Recyclingtechnologie oder der nachhaltigen Mobilität. Im Bereich der erneuerbaren Energien wird für den Zeitraum 2008 bis 2020 mit Investitionen von jährlich rund 12 Mrd. Euro gerechnet. Hier können Hunderttausende neuer hochqualifizierter Arbeitsplätze entstehen.

- Eine Intensivierung der Anstrengungen im Bereich der energetischen Gebäudesanierung. Die öffentlichen und privaten Gebäude stehen für rund 40% des Energieverbrauchs und 20% des gesamten CO2-Ausstoßes in Deutschland. Gleichzeitig sind drei von vier der rund 39 Millionen Wohnungen und mehr als die Hälfte der rund 150.000 Gebäude der Bildungsinfrastruktur aus energetischer Sicht sanierungsbedürftig. Maßnahmen der energetischen Gebäudesanierung haben hohe positive Effekte auf das Wirtschaftswachstum und auf die Beschäftigung, weil sie arbeitsintensiv sind und die Aufträge dazu meist an kleine und mittelständische regionale Unternehmen vergeben werden. Daher sind die Fördermittel für die energetische Sanierung öffentlicher und privater Gebäude zu erhöhen, mindestens aber auf dem Niveau des Jahres 2009 zu verstetigen.

- Einen Technologietransfer und gemeinsame Unternehmungen, die Entwicklungs- und Schwellenländer in die Lage versetzen, die sozialen und ökologischen Probleme besser zu lösen und somit die Armut in der Welt zu bekämpfen.

- Für die Entkopplung des Wachstums vom Energie- und Ressourcenverbrauch, etwa indem Produktionsprozesse im Hinblick auf den Ressourcenverbrauch optimiert werden; dafür, dass Produkte so entworfen und gestaltet werden, dass sie viel stärker als bisher wieder verwertbar sind. Es gilt: Je weniger fossile Energieträger wir verbrauchen, desto geringer belasten wir das Klima und umso unabhängiger werden wir von Importen dieser Energieträger.

Für den massiven Ausbau der erneuerbaren Energien hat sich das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) sehr bewährt. Es hat praktische Alternativen gefördert und Deutschland die weltweite Technologieführerschaft bei den erneuerbaren Energien eingebracht. Dies muss konsequent fortgesetzt werden. Zusätzlich benötigen wir ordnungsrechtliche Mittel, damit nötige Investitionen über Länder- und Gemeindegrenzen hinweg zügiger erfolgen können. Das gilt auch für den Kraftwerksbau in Deutschland, der bestehende Kohlekraftwerke mit schlechtem Wirkungsgrad und hohem CO2-Ausstoß ersetzen muss.

Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Energieversorgung werden global noch lange fossile Energieträger, in erster Linie Kohle, eingesetzt werden. Wie nachhaltig dies erfolgen kann, hängt von der Modernisierung, der Wirkungsgradsteigerung und der CO2-Reduzierung der Kraftwerke ab.

Der nötige Energiemix kommt ohne Kernkraft aus, deren Langfristfolgen nach wie vor nicht gelöst sind. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen an den bisherigen Beschlüssen zum Ausstieg aus der Kernenergie festhalten. Sie fordern die Bundesregierung auf, dies im Rahmen des für Ende 2010 angekündigten energiepolitischen Konzepts ebenfalls zu tun.

Für eine nachhaltige Energiepolitik sind nachfolgende Elemente von besonderer Bedeutung:

- Der Einsatz fossiler Energieträger nur in umwelt- und klimafreundlicher Technologie.

- Der Einsatz von CCS (CO2-Speicherung und -Lagerung) bzw. CO2-Recycling-Technologien zur Erzeugung von Biomasse und industriell nutzbaren Produkten wie neuen Biomaterialien und Biokunststoffen durch CO2-Assimilation von Mikroorganismen oder durch hydrothermale Karbonisierung.

- Der stetige Ausbau der erneuerbaren Energien, insbesondere auch bei grundlastfähigen Erneuerbaren wie Geothermie.

- Die Erhöhung der Energieeffizienz über die gesamte Energiekette.

- Die Substitution von Erdöl und Erdgas durch erneuerbare Energien im Verkehrs- und Wärmesektor, insbesondere vor dem Hintergrund, dass Erdöl und Erdgas nicht in erster Linie Brennstoffe, sondern wertvolle Rohstoffe für Industrie und Gewerbe darstellen. Durch die reine Verbrennung werden diese der Produktionskette entzogen, obwohl sie ansonsten durch stoffliche Nutzung mit weit höherer Wertschöpfung in der verarbeitenden Industrie eingesetzt werden könnten.

- Die zunehmende Substitution von Erdöl als wichtigstem Rohstoff für die chemische Industrie durch nachwachsende Rohstoffe, etwa für Schmier-, Kunst- oder Dämmstoffe.

- Der Ausbau der Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung (KWK), denn die gemeinsame Erzeugung von Strom und Wärme kann einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung der Energieproduktivität und zum Klimaschutz leisten. KWK-Kraftwerke erreichen einen Nutzungsgrad von bis zu 90% und sparen damit im Vergleich zu den modernsten herkömmlichen Kraftwerken immer noch bis zu 25% Primärenergie ein. Nachhaltig ist die Anwendung von KWK bei der Nutzung erneuerbarer Energieträger.

- Eine neue Balance zwischen dezentraler Energieerzeugung und zentralen Kraftwerken, die für eine Übergangszeit zur Versorgung industrieller Prozesse notwendig sind.

- Der Ausbau und die Anpassung der Energienetze, um umweltfreundliche Großtechnologien und dezentrale Stromversorgung zu integrieren.

- Die Vereinheitlichung der Bedingungen, unter denen Strom in Europa gehandelt wird, um faire Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten.

- Effizientere Antriebe im Fahrzeugbereich, wie verbesserte Verbrennungsmotoren mit niedrigerem Kraftstoffverbrauch, Brennstoffzellen auf regenerativer Wasserstoffbasis und Serienfertigung gebrauchstauglicher Elektrofahrzeuge, die mit Strom aus erneuerbaren Energien fahren.

- Neue und bessere Speichersysteme für Elektrizität.

Mit der Realisierung dieser Maßnahmen ist ein großer Schritt in Richtung einer nachhaltigen Energieversorgung getan. Er muss flankiert werden durch innovative Konzepte im Bereich der Struktur-, Forschungs- und Steuerpolitik. Die

Bundesregierung ist aufgefordert, die nötigen gesetzgeberischen Schritte zu veranlassen und Investitionen für die Forschung und Förderung neuer Technologien zur Verfügung zu stellen, wo dies erforderlich ist.

Veränderungen als sozialer Prozess: Die Beschäftigten an den Veränderungen beteiligen!

Die Erkenntnis ist unbestritten, dass unser ressourcenintensives Wohlstands- und Wachstumsmodell für etwa eine Milliarde Menschen nicht auf neun Milliarden ausgedehnt werden kann, ohne unseren Planenten zu sprengen. Über die Konsequenzen daraus wird gestritten. Es gibt nur noch einen Handlungskorridor von zehn bis zwanzig Jahren – sehr wenig, denn kultureller Wandel braucht Zeit.

Nur mit neuen Technologien und den bekannten Instrumenten der vorhandenen Institutionen wird der nötige Wandel nicht gelingen. Ihn in eine sinnvolle Richtung zu lenken, bedeutet, den schwierigen Weg zu gehen, alte, bisher bewährte Denk- und Handlungsmuster und bestehende Strukturen zu durchbrechen. Der dafür nötige Transformationsprozess hin zu einer nachhaltigen Entwicklung sowohl in den Unternehmen als auch in der Gesellschaft ist vor allem ein sozialer und politischer Prozess. Er erfordert individuelle Verantwortungsbereitschaft, gemeinsames Engagement durch direkte Beteiligung, ein geändertes Führungsverständnis und Mut.

Es ist zu begrüßen, dass auch die großen deutschen Energieversorger die Zeichen der Zeit erkannt haben, eine Strategieänderung beginnen und ihre Investitionen in erneuerbare Energien und zur Reduktion von CO2 ausbauen. Das Investitionsvolumen muss jedoch noch deutlich gesteigert werden.

Heutige Entscheidungen, die zum Wandel und einem anderen Entwicklungspfad führen, werden beim Weltklima frühestens in zwanzig bis dreißig Jahren Früchte tragen. Dies ist ein Problem sowohl für die verantwortlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger wie für jeden von uns. Weil Folgen und Wirkungen erst nachfolgende Generationen treffen, alte Krisenbewältigungsstrategien nicht greifen, Strukturbrüche deutlich werden und Politikerinnen und Politiker sowie Managerinnen und Manager eher kurzfristig agieren, sind ergänzende neue Kommunikations- und Handlungsprozesse erforderlich - auch um zunehmenden Instabilitäten in der Gesellschaft zu begegnen. Deshalb fordert der DGB von Unternehmen, Politik, Gesellschaft u.a.:

- Die Unterstützung von Gruppen, Netzwerken, Unternehmen und Institutionen, die sich lösungsorientierten Zukunftsentwürfen widmen.

- Die Erhöhung der Chancen und die Minimierung der Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Aus-, Fort- und Weiterbildung, damit sie in neuen „grünen" Berufsfeldern Fuß fassen, mit den technologischen Veränderungen Schritt halten und sie gleichzeitig forcieren können.

- Betriebliche Weiterbildungsprogramme für Führungskräfte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und den Aufbau von „Energiepaten" im Betrieb als handelnde Akteure für Energie- und Ressourceneffizienz.

- Das Zulassen und das Fördern von innovativen Freiräumen in Unternehmen und Organisationen, um schöpferisches neues Handeln zu ermöglichen und einzuüben.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden dies durch eigene Vorhaben unterstützen, z.B.:

- Durch die offensive Beteiligung der Gewerkschaften am Dialog in der Gesellschaft darüber, wie wir leben und arbeiten wollen.

- Durch die stärkere Beeinflussung der Investitionsentscheidungen und der grundsätzlichen Politik in den Unternehmen durch mitbestimmte Aufsichtsräte.

- Durch die ökologisch ausgerichtete Arbeitsplatzgestaltung der Beschäftigten selber, ihrer Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte durch im Sinne einer verbesserten Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb.

- Durch gewerkschaftsübergreifende Plattformen und Dialogforen für Lösungsräume und Aktionen.

Jede Veränderung im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung bedarf auch einer unmittelbaren Betroffenheit und Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen – nicht nur einer Vision in ferner Zukunft. Der ökologische Umbau ist überlebensnotwendig. Er eröffnet positive Perspektiven, wenn er sozial gestaltet wird und interessante neue Arbeitsbedingungen sowie auskömmliches Einkommen bietet. Veränderungen, die dem Klimaschutz dienen, beginnen in den Köpfen und Herzen und vor allem in der Kommunikation zwischen den Menschen. Die in den Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können dazu einen großartigen Beitrag leisten. Eine solche Gewerkschaftspolitik, die auf Beteiligung und eine Synthese zwischen sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekten setzt, ist attraktiv und wird auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ansprechen, die noch nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind. Der nötige Paradigmenwechsel verfolgt die optimistische Vision einer lebenswerten, sozial gerechten Welt für die Nachkommen, nicht den kurzfristigen Gewinn oder materielles Wachstum um jeden Preis. Dieser Transformationsprozess bekommt eine große Kraft und wird gelingen, wenn Kreativität, Mitmenschlichkeit und aktive Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefordert, praktiziert und möglich gemacht werden. Dies ist eine alte Botschaft und eine alte Sehnsucht der Gewerkschaftsbewegung. Gewerkschaften bieten eine Plattform, dies zu realisieren, besonders für die junge Generation, die diesen Prozess aktiv tragen und treiben wird.

Ä 009 Jörg Grünefeld, ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag C 003

GUTE AUSBILDUNG

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Ergänzung Zeile 89

Außerbetriebliche Ausbildungen ergänzen derzeit das duale System. Dies darf nicht die Perspektive sein. Vollzeitschulische Ausbildungen außerhalb des dualen Systems, wie zum Beispiel im Gesundheitswesen, sind davon nicht betroffen.

Ergänzung Zeile 213

Zu diesem Zeitpunkt sollen generell keine ungeregelten Praktika mehr absolviert werden, da die Qualifikation dann ausreicht, um regulär angestellt zu werden. Alternativen können lediglich qualifizierte Berufseinstiegs- bzw. Trainee-Programme sein, die eine existenzsichernde Entlohnung garantieren. Dies umfasst auch Volontariate, Referendariate o. ä. als integrale Bestandteile einer Ausbildung.

A 010 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Stufenweiser Ausstieg aus der Atomenergie

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB fordert die Bundesregierung auf, an den
bisherigen Beschlüssen bezüglich des Ausstiegs aus der Atomwirtschaft festzuhalten

Die Absicht der neuen Bundesregierung, die Laufzeiten der Kernkraftwerke noch weiter zu verlängern, lehnt der DGB ab.

A 011 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Kostengünstige Energieversorgung für den Industriestandort Deutschland

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die DGB-Jugend fordert alle Entscheidungsträger/-innen des DGB auf, sich für eine nachhaltige, bezahlbare Energieversorgung durch Nutzung heimischer Energieträger einzusetzen. Folgende Punkte sind zu berücksichtigen:

1. Die Schaffung der politischen Rahmenbedingungen für einen langfristig und leistungsfähig ausgerichteten Steinkohlebergbau über das Jahr 2018 hinaus und Revision der diesbezüglich durch die Bundesregierung gefassten Beschlüsse zum Ausstieg aus dem subventionierten Steinkohlebergbau.
2. Die Absicherung und Weiterentwicklung des Braunkohlebergbaus in den Braunkohlerevieren der BRD.
3. Die Einbeziehung und Förderung neuer und regenerativer Energieträger zur deutlichen Erhöhung ihres Anteils an der Energieversorgung. Der DGB stellt in diesem Zusammenhang an die Bundesregierung folgende Forderung: Die Bundesregierung strebt den schrittweisen Ausstieg aus der Verwendung von fossilen Energiequellen sowie die Abkehr von der Nutzung und Gewinnung von Kernenergie an. Ersatzweise soll die Verwendung von regenerativen Energiequellen gefördert werden. Hierfür sollen Industriestrukturen in diesem Bereich geschaffen und Arbeitskräfte qualifiziert werden. Im Rahmen des schrittweisen Ausstieges aus fossilen Brennstoffen und der Beendigung von Kernenergieverwendung muss ein Konzept erstellt werden, in der die Beschäftigten aus den Bereichen der fossilen Energiegewinnung und Kernenergie für neue oder andere Berufsfelder qualifiziert werden. Die stetige Förderung von regenerativen Energiequellen muss hierfür eine Perspektive bieten.
4. Die Modernisierung und Neubau der Kraftwerke (außer Kernkraft) auf Grundlage neuester ökologischer und ökonomischer Standards.
5. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen im Handel mit CO2-Zertifikaten und Überarbeitung der Emissionshandels-Richtlinie auf europäischer Ebene, um vorübergehende preisliche Belastungen beim ökologischen Umbau des Energiemixes zu vermeiden.

A 012 DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Industrie- und Energiepolitik

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Industrie ist der Motor für unternehmensorientierte Dienstleistungen, Wissenschaft und Forschung. Umgekehrt prägen Dienstleistungen, Informations- und Kommunikationstechnologien industrielle Produkte und Prozesse immer stärker.
Die effiziente Nutzung von Ressourcen, Lösungen für ökologische Probleme und Herausforderungen können nicht gegen, sondern nur mit der Industrie erreicht werden. So wie die Industrie ihrerseits dann eine gute Zukunft hat, wenn sie zur Einsparung von Ressourcen beiträgt.
Der DGB bekennt sich ausdrücklich zu dem Ziel, die Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2020 gegenüber dem Jahr 1990 um mindestens 30% zu senken. Gleichzeitig bekennen wir uns klar und eindeutig zur Zukunft für den Industriestandort Deutschland, in dem auch zukünftig industriellen Großprojekten realisiert werden.. Industrielle Großprojekte sind auf eine verbindliche, zuverlässige Politik und auf Rechtssicherheit angewiesen. Sie werden dauerhaft aber nur dann Akzeptanz finden, wenn hohe Standards bei Umweltschutz und klimarelevanten Fragen eingehalten und gesichert werden können. Und wenn die gesellschaftlichen Gruppen und insbesondere die betroffenen „Nachbarn" frühzeitig informiert und die Ausgestaltung eines fairen Interessenausgleichs einbezogen werden.

1. Ressourceneffiziente Industrie

Material-, Energie- und Ressourceneffizienz ist ein klimapolitisches Thema. Es ist aber auch ein betriebspolitisch brisantes Thema. In vielen Betrieben bilden Material- und Energiekosten inzwischen einen größeren Kostenblock als die Personalkosten. Die industrielle Entwicklung in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahrzehnten stark auf die Verbesserung der Arbeitsproduktivität ausgerichtet: Von 1960 bis heute hat sich die Arbeitsproduktivität der deutschen Industrie fast vervierfacht. Die Ressourceneffizienz wurde demgegenüber vernachlässigt: Die Materialproduktivität – also die Ressourcenproduktivität – hat sich im gleichen Zeitraum nur verdoppelt. Und die Energieproduktivität liegt mit einem Zuwachs von nur 50% noch weit zurück.
In Deutschland haben viele Unternehmen die den Kern einer „grünen Industrie" ausmachen und ausmachen können ihren Standort. Damit wird hier mit entschieden über die effizientere Nutzung der Ressourcen, für die Zukunft und für die Reduzierung der Treibhausgasemissionen. Deshalb brauchen wir eine wirtschafts- und industriepolitisch aktive Bundesregierung die ökologische Ziele nicht vernachlässigt.

1.1 Der Energiesektor

Der weitere Ausbau der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien wird der wichtigste Vermeidungshebel für die Treibhausgasemissionen sein.
Damit die erneuerbaren Energien ihren Anteil an dem gesamten Energieverbrauch von heute rund 10% auf 20% und an der Stromerzeugung von heute fast 15% auf 30% im Jahr 2020 steigern können, sind zukünftig erhebliche Investitionen in Windenergie „Onshore" und „Offshore", in die Nutzung von Freiflächen und Gebäuden für Photovoltaik sowie Biomassenutzung notwendig. Der DGB unterstützt das „Erneuerbare Energien Gesetz" (EEG) und alle Anstrengungen, die Produktivität der erneuerbaren Energien zu verbessern und diese Steigerungen auch für die Senkung der Preise der Stromeinspeisung zu nutzen.

Trotzdem wird Deutschland noch für einige Jahrzehnte auf nicht erneuerbare Energieträger angewiesen sein.
Der DGB hält an dem Gesetz zum Ausstieg aus der Atomenergie fest. Die Verlängerung von Restlaufzeiten von Atomkraftwerken ist aufgrund bestehender Sicherheitsrisiken und der ungeklärten Entsorgungsproblematik umweltpolitisch gefährlich. Sie ist aber auch wirtschaftspolitisch riskant, weil Dumpingpreise aus abgeschriebenen Atomkraftwerken - die ihre Entsorgungskosten der Allgemeinheit aufgebürdet haben - Investitionen in zukunftsfähige Energien beeinträchtigen.
Steinkohle und Braunkohle werden gemeinsam mit dem Energieträger Gas beim Ausstieg aus der Atomenergie bis Mitte dieses Jahrzehntes noch bis zu 50 % des nachgefragten Stroms liefern müssen.
Der DGB unterstützt technologische Verbesserungen, die die Wirkungsgrade der Kraftwerke erhöhen und damit zusätzliche Potenziale der Senkung der Treibhausgasemissionen erschließen.
Der DGB fordert den Ersatz der alten Braunkohlekraftwerke in Grevenbroich (Frimmersdorf, Neurath) und Eschweiler-Weisweiler durch die neuen, effizienteren Blöcke in Niederaußem (Braunkohlekraftwerk mit optimierter Anlagentechnik (*BoA*) 1), Neurath (BoA 2+3) und Hürth (mit CO*Carbon Dioxide Capture and Storage*, kurz *CCS*).
Durch die Steigerung des Nutzungsgrades mit optimierter Anlagentechnik kann kurzfristig eine deutliche Reduzierung des CO2-Ausstoßes erzielt werden.
Die maßgeblich in Deutschland entwickelte CCS-Technologie muss unter Beachtung umwelt- und sicherheitstechnischer Belange zur großtechnischen Reife und praktischen Umsetzung gebracht werden. Die Politik im Bund und in den Ländern ist gefordert, hierfür schnellstmöglich die rechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, da ansonsten CO2-Emissionen nicht ausreichend gesenkt werden oder Zukunftsinvestitionen blockiert werden und diese Hochtechnologie in andere Regionen abzuwandern droht.
Der DGB unterstützt den Bau der Steinkohlekraftwerke in Duisburg-Walsum (Evonik), Lünen (Trianel), Hamm (RWE/Stadtwerke) und Datteln (E.On). Wir fordern die Bundes- und Landesregierungen auf, ihren Beitrag zu leisten, um Rechtssicherheit für die Investitionen an den Kraftwerksstandorten zu schaffen.
Kohleverstromung basiert überwiegend auf Importkohle. Der DGB fordert dennoch, den geplanten Ausstieg aus der Steinkohleförderung in Deutschland zu revidieren. Damit soll die Preisstabilität für Kohle unterstützt, die Versorgungssicherheit verbessert, die Zukunft der Bergbautechnologie nachhaltig gestärkt und der Zugang zu den Lagerstätten für den Grundstoff Kohle mit seinen vielfältigen Verwertungsmöglichkeiten nachhaltig gesichert werden.
Während konventionelle Kraftwerke nur bis zu ca. 45% (bei modernen Braunkohlekraftwerken) des eingesetzten Brennstoffs wie Kohle, Erdgas oder Öl in Nutzenergie umwandeln, können KWK-Anlagen bis zu 90 Prozent des Brennstoffes nutzen, indem auch die erzeugte Wärme verwendet wird.
Der DGB fordert den Ausbau der Nah- und Fernwärmeversorgung über den verstärkten Einsatz der Kraft-Wärme-Kopplung und über die Nutzung der Abwärme aus Kraftwerken. Auch weil die industrielle Nutzung der Abwärme in ChemParks gut genutzt werden kann, setzt sich der DGB für den Bau von Steinkohlekraftwerken ein.

1.2 Die Industriesektoren

In den Industriesektoren können Treibhausgasemissionen sowohl durch fortgesetzte Steigerung der Energieeffizienz (z.B. durch den zunehmenden Einsatz effizienterer Antriebssysteme von Energiesparmotoren bis zu Elektroantrieben) als auch durch industriespezifische Einzelmaßnahmen (z.B. gezieltes Abfangen von Lachgas in der Chemie, Ausbau und Optimierung des Schmelzverfahren im Elektrolichtbogenofen (EAF-Verfahren) statt Sauerstoffblasverfahren im Sauerstoffkonverter (BOF) in der Stahlindustrie) reduziert werden.
Gleichzeitig können viele Branchen von einer Marktdynamik für eine ressourceneffiziente Industrie profitieren. Chemische Produkte sind an vielen Zukunftslösungen beteiligt: Beispiele sind Dämmmaterialien für Gebäude, organische Sensoren für hocheffiziente Photovoltaik, neue organische Substanzen für sparsame Beleuchtung (OLEDs), Materialien für Brennstoffzellen und andere Energiespeichersysteme oder Hochleistungspolymere für die Gewichtsreduzierung in Transportmitteln. Auch aus diesem Grund setzt sich der DGB für die Stärkung der chemischen Industrie und für den Ausbau der industriellen Infrastruktur und die Vernetzung untereinander als Voraussetzung für industrielle Produktion in der Chemie ein.

Beschäftigungsstarke Branchen wie der Maschinenbau, können davon profitieren, dass substanzielle Umwandlungen in Energiegewinnung aus erneuerbaren Energien (z.B. Windenergie, Photovoltaik) neue Investitionen in Maschinen und Anlagen auslösen. Ressourcensparende Maschinen und Anlagen finden Absatzchancen quer durch alle Industriezweige.
Besseres Energiemanagement erfordert oft komplexere Mess- und Steuersysteme. Auch bei der Steigerung der Energieeffizienz bei Haushaltsgeräten und elektrischen Antrieben kommen Innovationen in der Elektrotechnik zum Einsatz.

Der Gebäudesektor

Bei der Sanierung des Altbestandes von Gebäuden entsteht Umsatz und Beschäftigung in der Bauwirtschaft durch die Installation effizienter Wärmedämmsysteme. Auch der Kraftwerksneu- und -rückbau bieten Chancen für die Bauwirtschaft. Die Gebäudetechnik profitiert vom Einsatz effizienter Heizungs-, Lüftungs-, Klima-, Beleuchtungs- und Regelungstechnik.
Der DGB setzt sich dafür ein, die Sanierungsrate aller bisher unsanierten Wohngebäude mit Baujahr vor 1979 auf 3% pro Jahr zu erhöhen und damit gegenüber dem bisherigen „historischen Trend" mehr als zu verdoppeln. Der Energieverbrauch öffentlicher Gebäude muss reduziert, beobachtet und gemanagt werden.

Transportbereich

Die Umstellung auf neue Antriebstechniken auf der Basis anderer Treibstoffe schafft zusätzliche Möglichkeiten für umweltverträgliches Wachstum und Beschäftigung im Individualverkehr. Notwendig ist ein integrierter Ansatz der Automobilhersteller, der Verkehrsteilnehmer, der Infrastrukturhersteller, -betreiber und der Energiewirtschaft (Stromerzeuger, Mineralölindustrie), d.h. ein Zusammenwirken aller Teile der „Mobilitätskette". Der DGB unterstützt Modellregionen für Elektromobilität z.B. im Rhein-Ruhr-Gebiet.

Der DGB setzt sich für die Sicherung und den Ausbau des Schienenpersonenverkehrs und des Schiengüterverkehrs ein.
In der Energiewirtschaft sind Stromnetze und in der Chemie sind und Gas- und Rohstoff-Pipelines die wichtigsten Transportmittel. Der DGB setzt sich dafür ein, diese Infrastruktur für industrielle Wertschöpfung auszubauen und die Standortqualität damit weiter zu verbessern. Dabei ist zu gewährleisten, dass die bestmögliche Technik verwendet wird, Gefahrenpotentiale minimiert bzw. ausgeschlossen werden und ein frühzeitiger Dialog sowie ein fairer Ausgleich mit den Interessen evtl betroffener „Nachbarn" herbeigeführt wird.

2. Industrielle Querschnittsbereiche

2.1 Informations- und Kommunikationstechnologien

Industrielle Produkte integrieren immer mehr unterschiedliche Technologien. Industrielle Prozesse sind immer stärker abhängig von modernen, leistungsfähigen Informations- und Kommunikationstechnologien. Nach Angaben des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM) stieg das Datenaufkommen in Deutschland allein im vergangenen Jahr 2008 um 50 Prozent auf rund 2,5 Mrd. Gigabyte an. Auch für dieses Jahr wird wieder mit einer solchen Steigerung gerechnet.
Um die Standortqualität bei steigenden Anforderungen in allen Regionen zu sichern ist es aus Sicht des DGB unverzichtbar, die Breitband-Grundversorgung auch in bislang un- und unterversorgten Gebieten sicher zu stellen und den weiteren Ausbau einer nachhaltig leistungsfähigen Basisinfrastruktur voranzubringen.

2.2 Mikrotechnologie, Neue Werkstoffe und Biotechnologie

Der DGB unterstützt die Forschung und Entwicklung in forschungsintensiven Querschnittstechnologien wie die Mikrotechnologie, Neue Werkstoffe und Biotechnologie.
Diese Technologien bilden nicht nur das Potenzial für die Gründung neuer Unternehmen und die Schaffung neuer Beschäftigungsverhältnisse. Sie fördern und erfordern auch Innovationen in Betrieben, die diese Technologien in ihre bisherigen Produkte integrieren können. Innovations- und Technologiepolitik muss helfen, die Fähigkeit dieser Betriebe zur Nutzung und Integration neuer Technologien zur Weiterentwicklung bestehender Produkte und Prozesse zu verbessern. Technologiezentren können dazu einen wichtigen Beitrag leisten, wenn sie entsprechend ausgerichtet sind.

A 013 Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Bündnis für Klima, Umwelt und Arbeit:Wir brauchen einen „Green New Deal"!

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Klimawandel, endliche Ressourcen und Massenarbeitslosigkeit sind zentrale Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Als Antwort hierauf brauchen wir auch in Deutschland einen „Green New Deal", der den Umbau der Wirtschaft in Richtunfg auf umwelt- und klimafreundlichere Strukturen engagiert vorantreibt und dabei zusätzliche Arbeitsplätze schafft.

Wir fordern die Bundesregierung auf, ein „Bündnis für Klima, Umwelt und Arbeit" zu initiieren, das die Grundlagen für einen „Green New Deal" entwickelt. Einbezogen werden müssen – neben den Gewerkschaften – Arbeitgeberverbände, Umwelt- und Verbraucherverbände, Kirchen, Initiativen für globale Entwicklungszusammenarbeit und weitere gesellschaftliche Akteure.

Da Klimapolitik nicht nur nationale Politik ist, ist es darüber hinaus unverzichtbar, dass sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit großem Engagement an internationalen klimapolitischen Prozessen und Bündnissen beteiligen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind der Überzeugung, dass ein „Green New Deal" – und zwar beginnend auf nationaler Ebene - überfällig ist:

Der Klimawandel erfordert Anpassungsmaßnahmen, die großen Einfluss auf die Wirtschaft insgesamt und einzelne Sektoren haben werden. Wir wollen, dass die deutsche Klimapolitik klarere Vorstellungen über den Weg zu einer CO2-armen Wirtschaft entwickelt und zu einer erheblichen Senkung der Klimatreibhausgase beiträgt.

Gleichzeitig liegen in diesem Umstrukturierungsprozess Chancen für Arbeitnehmer. Umwelt- und Klimapolitik kann ein Motor für Innovation und Beschäftigung sein. Volkswirtschaften, die auf Effizienz und Ressourcenschonung setzen, werden die Gewinner des Umstrukturierungsprozesses sein. In den innovativen Branchen werden viele neue Arbeitsplätze entstehen. Neue Technologien und der Wille zu Veränderungen sind die Basis eines nachhaltigen Wirtschaftens und machen uns zukunftsfähig. Effiziente Umwelttechnologien bieten Standort- und Wettbewerbsvorteile. Durch den Ausbau erneuerbarer Energien sind bis 2008 bereits 280.000 Arbeitsplätze entstanden. Eine Minderung der Treibhausgasemissionen geht in der Regel einher mit der Substitution von fossilen durch erneuerbare Energieträger, mit einer Steigerung der Energieeffizienz, mit Investitionen in effizientere Gebäude, Anlagen und Geräte sowie mit einer besseren Organisation, Wartung und Instandhaltung des Bestands. Der Import fossiler Energieträger wird also ersetzt durch Investitionen in überwiegend im Inland produzierte Güter und Dienstleistungen. Arbeitsplätze im Inland werden dadurch geschaffen. Ein konsequenter Umbau der Produktionsstrukturen hin zu Energie- und Ressourceneffizienz, Umwelttechnologien und Klimaschutz kann das durchschnittliche reale Wirtschaftswachstum der Bundesrepublik im kommenden Jahrzehnt auf deutlich mehr als zwei Prozent pro Jahr erhöhen. Dies ist das Ergebnis der Studie „Wege aus der Wachstumskrise", die im Auftrage des Bundesumweltministeriums Mitte 2009 vorgelegt wurde. Dagegen ist bei einem Festhalten am bisherigen Wirtschaftsmodell lediglich eine schleppende wirtschaftliche Erholung mit einem durchschnittlichen Wachstum von jährlich kaum mehr als einem Prozent zu erwarten. Durch ein entschlossenes Umsteuern kann die Arbeitslosigkeit noch vor 2020 auf knapp zwei Millionen Menschen reduziert werden.

Eine sozial-ökologische Reformstrategie des „Green New Deals", die wirtschaftliche Effizienz, Ressourcen schonende Produktion, umweltgerechten Konsum und soziale Gerechtigkeit miteinander verbindet, ist mit Blick auf ökonomische, soziale und ökologische Entwicklungsmöglichkeiten erheblich erfolgreicher als Entwicklungsstrategien, die sich an den Leitpunkten Kostenentlastung für Unternehmen, niedrigere Löhne und schlanker Staat orientieren.

Es ist gesamtgesellschaftlich billiger, den Klimawandel aktiv zu bekämpfen als die Folgen einer „Weiter so!" - Politik bezahlen zu müssen. Die global erbrachte Wirtschaftsleistung würde durch einen ungebremsten Klimawandel um 20 Prozent einbrechen. Das sind jährlich 5,5 Billionen Euro.

Um das Klimaschutzziel einer max. Erderwärmung von 2°C zu erreichen, muss in Deutschland gegenüber 1990 der CO2-Ausstoß bis 2020 um 40% und bis 2050 um 85 % gesenkt werden. Hierfür ist ein klares, transparentes Ausstiegsszenario für die fossilen Brennstoffe zu entwickeln.

Es gilt, Energie einzusparen und effizienter zu nutzen. Der Anteil erneuerbarer Energien an der Stromversorgung soll 2020 bei mindestens 40% und an der Wärmeerzeugung bei 20% liegen. Dieser Prozess muss auch in den nachfolgenden Jahren konsequent weiterbetrieben werden. Hierzu sind vor allem Investitionsprogramme für einen effizienteren Energieverbrauch, erneuerbare Energien und eine dezentrale Energiegewinnung (z. B. durch die energetische Sanierung von Gebäuden, Kraft-Wärme-Kopplung, Geothermie usw.) geeignet.

Für verschiedene Sektoren werden die klimapolitischen Anpassungsmaßnahmen negative Auswirkungen haben. Die Betroffenen bedürfen des besonderen Schutzes der Gesellschaft. Deshalb müssen faire Übergangsstrategien entworfen werden, die die Menschen nicht nur vor sozialem Abstieg und Armut schützen, sondern ihnen auch lebenswerte Zukunftsperspektiven und Beschäftigung bieten. Wir fordern hierfür konkrete Konzepte, die im Rahmen des „Green New Deals" entwickelt werden müssen.

Verursacher des Klimawandels sind in erster Linie die Industrienationen, deren CO2-pro-Kopf-Ausstoß deutlich über dem der Entwicklungs- und der Schwellenländer liegt. Die Industrienationen müssen auch im Sinne der internationalen Gerechtigkeit einen entsprechenden Beitrag zum Klimaschutz leisten. Eine intensive Kooperation mit den Schwellen- und Entwicklungsländern sowie Finanz- und Technologietransfers sind dafür unerlässlich.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich an einem Bündnis für Klima, Umwelt und Arbeit mit folgenden Positionen beteiligen:

I. Der Ausstoß von Treibhausgasen muss deutlich reduziert werden. Dazu bedarf es der zielgerichteten Weiterentwicklung des Integrierten Energie- und Klimaschutzprogramms, um den Anteil erneuerbarer Energien zu erhöhen und die Energieeffizienz zu steigern. Wir brauchen keine Brückentechnologien wie z. B. Kernenergie, sondern einen schnelleren Ausbau der regenerativen Alternativen. Insgesamt muss die Struktur der Energieversorgung neu konzipiert werden, um eine höhere Dezentralisierung der Stromproduktion zu ermöglichen und damit die Anpassung an lokale Gegebenheiten und den effektiven Verbrauch sicherzustellen. Hierbei sollte vor allem das effiziente Kraft-Wärme-Kopplung-Netz ausgebaut werden. Es muss ein klares und nachhaltiges Bild einer CO2-armen Wirtschaft entwickelt werden, für die veränderte Produktions- und Konsumverhalten die Grundlage bilden werden.

II. Dies muss eingebettet werden in eine Strategie für nachhaltige Entwicklung, die einen Investitionsschub auslöst und einen konsequenten Umbau der Produktionsstrukturen hin zu Energie- und Ressourceneffizienz zur Folge hat. Eine mögliche Grundlage für eine solche Strategie wird z. B. im Gutachten „Wege aus der Wachstumskrise" beschrieben.

Konkrete Elemente einer solchen Strategie müssen u. a. sein:
a) Eine Verstetigung der Programme zur energetischen Sanierung von privaten und öffentlichen Gebäuden und die Aufstockung der Förderbeträge

b) Mehr Investitionen in alternative Transportsysteme und den Ausbau des Schienennetzes und öffentlichen Nahverkehrs. Die Privatisierung öffentlicher Verkehrsbetriebe ist nicht hilfreich.

c) Mehr Anreize für private und öffentliche Forschung in den Bereichen Klimaschutz und Energieeffizienz.

III. Es muss ein klares Konzept für faire Übergangsstrategien und die Integration von sozialen Kriterien in alle Klimaanpassungspolitiken erarbeitet werden, um Anpassungsmaßnahmen stark betroffener Sektoren nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer auszutragen. Um dies zu realisieren müssen u. a. Bildungsprogramme, die Aus-, Weiter-, und informelle Bildung umfassen, schnell entwickelt und umgesetzt werden. Die Partizipation von Arbeitnehmern und Sozialpartnern auf betrieblicher, lokaler und nationaler Ebene muss erhalten und gesetzlich ausgebaut werden. Durch internationale Abkommen, die Klimaschutzmaßnahmen global vorschreiben, können energieintensive Produktionen am Abwandern in Schwellenländer gehindert werden.

IV. Deutschland mit seiner hohen Verantwortung für den Klimawandel muss einen fairen Anteil in Form von kurz- und langfristigen Finanz- und Technologietransfers übernehmen. Daher verlangen wir konkrete Zusagen von deutscher Seite in Bezug auf kurzfristige finanzielle Unterstützung bis 2012 und langfristige Unterstützung bis 2050, die nicht Teil der regulären entwicklungspolitischen Gelder sein darf, und auf Organisation von Technologietransfers. Die bisher von der EU zugesicherten Leistungen von 7,7 Milliarden Euro in den nächsten drei Jahren für Entwicklungsländer sind zu gering.

V. Deutschland muss sich innerhalb der EU für einen funktionierenden, CO2-verringernden Emissionshandel und die Berücksichtigung der Klimaschutzziele in allen EU-Richtlinien einsetzen. Der bisherige Emissionshandel ist mit massiven Ungerechtigkeiten, Ineffizienzen und Marktverzerrungen verbunden. Unternehmen, die schon in der Vergangenheit die Luft verschmutzten, haben Emissionsrechte kostenlos bekommen. Damit die Knappheitsrente nicht als privater Profit an die Umweltverschmutzer geht sondern Innovationsprozesse anstößt und so der Allgemeinheit zugute kommt, sollten die Umweltverschmutzer die Emissionsrechte in einem transparenten, neutralen, marktgesteuerten Prozess erwerben müssen. Die Atmosphäre gehört allen Menschen, nicht wenigen Konzernen.

VI. Da die Landwirtschaft weltweit zum Klimawandel beiträgt und sie auch besonders stark von der Veränderung betroffen ist, ist eine nachhaltige Reform der europäischen Landwirtschaft (GAP) mit der Integration von strengeren ökologischen und der Einführung von so-zialen Kriterien unverzichtbar.

A 014 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Offensive Politik für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der 19. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die aktuelle Wirtschaftskrise bedroht und vernichtet Arbeitsplätze und damit die soziale Sicherheit vieler Menschen. KurzarbeiterInnen verzichten auf Einkommen. SteuerzahlerInnen zahlen die Nothilfen für Banken. Die Verursacher dieses Desasters werden dagegen mit Boni und Abfindungen belohnt.

Diese Krise ist der Beweis des Scheiterns einer Wirtschaftsideologie, die einzig und allein auf den freien Markt setzte. 30 Jahre Politik der Deregulierung von Arbeits- und Finanzmärkten, Privatisierung, Abbau von Sozialstaat haben die Welt nicht besser, sondern Wohlhabende reicher und die Armen ärmer gemacht.

Wir Gewerkschaften wollen kein „Weiter so", sondern fordern eine Offensive für gute Arbeit und soziale Gerechtigkeit.

Gute Arbeit

Von den Menschen wird gute Arbeit mit sicheren Arbeitsplätzen bei einem existenzsichernden Einkommen gleichgesetzt. Dem steht ein wachsender Anteil der atypischen und prekären Beschäftigungsformen gegenüber. Rund 12,78 Millionen Menschen waren 2008 in Deutschland atypisch beschäftigt, bspw. in Mini-Jobs, als LeiharbeitnehmerInnen und in Teilzeit. Mehr als jeder zehnte abhängige Erwerbstätige ist befristet beschäftigt.

Besonders LeiharbeiterInnen und befristet Beschäftigte tragen ein hohes Arbeitsmarktrisiko. Sie verdienen weniger Geld und waren die Ersten, die seit Beginn der Krise ihre Arbeit verloren haben. Diese prekären Beschäftigungsformen müssen zurückgedrängt werden.

Wir fordern:

- Die Begrenzung der Leiharbeit.
  Dazu ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
  zu ändern.
  Es muss das Prinzip der Gleichbehandlung beim Entgelt und bei den Arbeitsbedingungen gelten.

- Mehr Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte in Entleihbetrieben.

- Die Wiedereinführung des Synchronisationsverbots, damit LeiharbeiterInnen nach ihrem Einsatz in Entleihbetrieben nicht entlassen werden.

- Statt sachgrundlose Befristungen auszuweiten, müssen befristet Beschäftigte den Anspruch auf Übernahme in den Betrieb bzw. Dienststelle erhalten, wenn im Unternehmen Stellen zu besetzen sind.

- Die Beschränkung versteckter Befristungen, wie z.B. durch Praktika, durch gesetzliche Regelungen. Dazu gehören klare zeitliche Begrenzungen.
  Für Praktika, die nicht unmittelbar der Ausbildung dienen, muss ein existenzsichernder Lohn gezahlt werden.

- Eine Sozialversicherungspflicht für alle Jobs, statt Mini-Jobs stärker zu fördern.

Mindestlohn

Gute Arbeit beinhaltet ein Einkommen, von dem man leben kann. Dieser selbstverständliche Anspruch bleibt für eine immer weiter wachsende Anzahl von Beschäftigten unerfüllt. Mehr als jeder fünfte Beschäftigte arbeitet zu einem Niedriglohn. Selbst in den Boomjahren 2006 und 2007 stieg die Zahl der Menschen mit nicht existenzsichernden Niedriglöhnen.

Das Lohndumping geht weiter. Mit neuen Grenzwerten sollen Mini-Jobs ausgebaut werden, obwohl gerade diese Jobs oft besonders niedrige Stundenlöhne haben. Bestehende Mindestlöhne sollen bis 2011 auf den Prüfstand der neuen Bundesregierung.

Wir fordern:

- Statt einer Prüfung brauchen wir eine gesetzliche Lohnuntergrenze.
  Deutschland braucht den Mindestlohn.

- Hände weg von bestehenden Mindestlöhnen.

Gesundheitliche Prävention

Gesundheit und gute Arbeit haben für die Beschäftigten einen hohen Stellenwert. Doch noch immer sind Prävention und Gesundheitsförderung stark vernachlässigte Bereiche, in denen aus gesundheitspolitischer und finanzieller Perspektive enormer Nachholbedarf besteht.
Wir brauchen eine systematische Präventionspolitik, die der Prävention, neben den Heilverfahren, der Pflege und der Rehabilitation, einen gleichwertigen Stellenwert gibt.

Wir fordern:

- Prävention vor Rehabilitation als Ergänzung zum Grundsatz „Rehabilitation vor Rente".

Präventionsmaßnahmen müssen in den zentralen Lebens- und Gefährdungsbereichen ansetzen. Daher ist die Arbeitswelt systematisch einzubeziehen. Die gesundheitliche Prävention in Betrieben, Verwaltungen und Dienststellen ist ebenso wie der Arbeitsschutz auszubauen. Dazu zählt, alle Arbeitsplätze regelmäßig darauf zu untersuchen, ob sie gesundheitliche Schäden hervorrufen oder verstärken.

Wir fordern:

- Für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz muss mehr getan werden.

Die Beschäftigungsfähigkeit ist durch Maßnahmen im Unternehmen bzw. Dienststelle und auf individueller Ebene zu stärken.

Gezielte Programme zur Vermeidung von Erkrankungen sind ein Mittel, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und damit ein krankheitsbedingtes Ausscheiden zu vermeiden.

Auch die demografischen Veränderungen verlangen Antworten einer alternsgerechten und lernförderlichen Gestaltung der Arbeit, denn frühzeitige Prävention in der Arbeitswelt kann die Sozialkosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Frühinvalidität erheblich senken.

Wir fordern:

- Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, um es den Beschäftigen zu ermöglichen, bis zum tatsächlichen Rentenalter erwerbstätig sein zu können.

- Keine Rente und keine Pension mit 67.

Arbeitszeitdebatte führen

Für uns Gewerkschaften ist die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen eng verbunden mit der gerechten Verteilung der Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung.

Gerade in der aktuellen Krise muss es darum gehen, das sinkende Arbeitsvolumen gerechter zu verteilen, statt Menschen in die Arbeitslosigkeit zu entlassen.

Zudem sehen wir Gewerkschaften in der Arbeitszeitverkürzung einen entscheidenden Beitrag, Arbeit und Leben in eine bessere Balance zu bringen und die Gesundheit präventiv zu fördern.

Wir starten daher eine neue Arbeitszeitdebatte, um intelligente Formen der Arbeitszeitverkürzung zu entwickeln, die den Interessen der arbeitenden Menschen gerecht werden, Arbeitsplätze sichert und neue schafft.

Sozialstaat stärken statt schwächen

Der in der Vergangenheit viel gescholtene Sozialstaat hat sich in der Krise mit seinen Instrumenten als automatischer Stabilisator bewiesen. Auch wenn mit Kurzarbeit Arbeitsplätze gehalten werden konnten und unsere börsen- und finanzmarktunabhängige Rentenversicherung das Einkommen Älterer garantierte, sind doch die Lücken des Sozialsystems offen zu Tage getreten.

Aktive Arbeitsmarktpolitik

Vorrangig ist der Erhalt sowie die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern, insbesondere, wenn die Wirtschaftskrise stärker als bisher negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben wird.

Wir fordern:

- Die neuen und erleichterten Kurzarbeitsregelungen müssen unbefristet weitergeführt werden.

- Die Möglichkeiten des Transfer-Kurzarbeitergeldes sind zu erweitern.

  Die Bezugsdauer muss von derzeit 12 auf 24 Monate verlängert werden und eine Rückkehr auf einen Arbeitsplatz in einen Betrieb des gleichen Unternehmens ermöglichen.

- Die Förderung der Altersteilzeit muss wieder aufgenommen werden, um jungen Menschen eine Übernahme nach der Ausbildung und Neueinstellung nach dem Studium zu ermöglichen.

Arbeitslosigkeit kann jeden treffen. In der Krise erhöht sich das Risiko, arbeitslos zu werden. Zum Verlust des Arbeitsplatzes darf jedoch nicht auch noch der bodenlose soziale Absturz kommen. Der Anspruch auf die Würde des Menschen und eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben reduziert sich nicht mit der Dauer der Arbeitslosigkeit.

Wir fordern:

- Die Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I
  für ältere Arbeitslose auf 36 Monate.

- Die Verlängerung der Rahmenfrist für die notwendigen Beitragszeiten
  für das Arbeitslosengeld I um ein Jahr.

  Damit werden die vielen instabilen und befristet Beschäftigten im Falle der Arbeitslosigkeit vor Hartz IV geschützt.

- Die Hartz IV-Regelsätze sind deutlich zu erhöhen und damit armutsfest auszugestalten.

- Die Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen müssen erhöht werden.

Kein weiteres Aufweichen der paritätischen Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme

Die Systeme der sozialen Sicherheit sind zu stabilisieren. Dazu müssen alle ihren Beitrag leisten. Ein weiteres Aufweichen der paritätischen Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme lehnen wir ab.

Wir fordern:

- Eine 100-prozentige solidarische und paritätische Finanzierung,
  um die Einnahmebasis der Solidarsysteme zu stärken.

- Die Steuerfinanzierung gesamtgesellschaftlicher Leistungen, die in den Systemen der sozialen Sicherung aufgebracht werden.

- Eine staatliche Defizithaftung für alle Sozialversicherungszweige zur Vermeidung von Sozialabbau in Zeiten von Krisen.

Solidarische Kranken-Bürgerversicherung statt Kopfpauschale

Wir fordern:

- Den Ausbau der Krankenversicherung zu einer gerechten und langfristig stabilen Bürgerversicherung.

- Die Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze

- Eine kostenfreie Versorgung

  Dafür muss die Trennung zwischen Privater und Gesetzlicher Krankenversicherung aufgehoben werden. Auch das stärkt die Finanzierungsbasis und beendet die Benachteiligung von Kassen-patienten. In Kombination mit der Steuerfinanzierung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben und der Umsetzung einer paritätischen Finanzierung in der Kranken- und Pflegeversicherung, können so Belastungen der Versicherten gesenkt und eine Unterfinan-

zierung und damit Zusatzbeiträge in der GKV vermieden werden.

- Die paritätische Finanzierung der Krankenversicherung statt einer Zwei-Klassen-Medizin für die Versicherten.

Erwerbstätigenversicherung in der Rentenversicherung

Das deutsche System der umlagefinanzierten Rente hat sich gerade in der Krise als stabilisierend erwiesen. Während in Ländern, deren Alterssicherungssystem auf Kapitaldeckung beruht, die Krise unmittelbar auf die Einkommen der Renterinnen und Rentner durchschlug, war dies hierzulande nicht der Fall. Dies verdeutlicht nochmals die Notwendigkeit einer starken umlagefinanzierten Rente als Kern des Gesamtsicherungssystems.

Wir fordern:

- Den Umbau der Gesetzlichen Rentenversicherung zu einer umlagefinanzierten Erwerbstätigenversicherung.

  Indem alle Erwerbstätigen (Selbständige und geringfügig Erwerbstätige und in weiteren Schritten auch politische Mandatsträger, Beamt/innen und Berufsständler) einbezogen werden, wird die Solidargemeinschaft und die gesetzliche Rentenversicherung als wichtigste Säule der Alterssicherung gestärkt.

Öffentliche Daseinsvorsorge

Wir fordern:

- Einen modernen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst,
  der in der Lage ist, das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes auch unter schwierigen Umständen zu erfüllen.

- Der öffentliche Dienst darf sich nicht den kommerziellen Marktmechanismen der privaten Ökonomie unterordnen oder anpassen.
  Vielmehr ist das eigene Profil als effizienter, leistungsbereiter, gerechter und sozial verantwortlicher Sektor zu behaupten. Eine Finanzpolitik des Bundes und der Länder, die insbesondere zu Lasten der kommunalen Daseinsvorsorge geht, lehnt der DGB ab.

Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen

Wir fordern:

- Den Stopp einer Politik der Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und Aufgaben.
  Privatisierungen in der Vergangenheit führten kaum zur nachhaltigen Entlastung der Haushalte und zu einem deutlichen Verlust an politischen Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten sowie zu einer Verschlechterung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der betroffenen Beschäftigten.
  Die Rekommunalisierung von Dienstleistungen ist einzufordern.

- Keine weiteren Public-Private-Partnertship-Modelle (PPP) in den Ländern und in den Kommunen.
  Sie widersprechen dem Verfassungsgrundsatz, dass jede Staatsgewalt vom Volke ausgeht. Dies führt dazu, dass öffentliche Mittel nicht allein dem Gemeinwohl zugute kommen, sondern den privaten Partnern. Inwieweit die Öffentlichkeit, insbesondere Gebietskörperschaften, einen wirklich Nutzen haben, ist bisher nicht belegt.

Personal

Wir fordern:

- Ein einheitliches Tarifrecht für Bund, Länder und Gemeinden.
  Deshalb muss der TVöD und TV-L an das jeweils höhere Niveau angeglichen werden.

- Die Weiterentwicklung des geltenden öffentlichen Dienstrechts zu einem an einheitlichen Grundsätzen orientierten Personalrecht unter Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten.

  Ein zukunftsfähiges Personalrecht fördert die beruflichen Möglichkeiten der Beschäftigten sowie die Durchlässigkeit zwischen Beschäftigungen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

- Personalvertretungsgesetze, die der demokratischen Teilhabe der Beschäftigten an Entscheidungen, die ihren Arbeitsplatz betreffen, gerecht werden.

  Mitbestimmung ist im öffentlichen Dienst ein wesentliches und unverzichtbares Element einer modernen, kooperativen, Verwaltungsorganisation und Verwaltungsführung.

  Die Modernisierung des öffentlichen Dienstes erfordert deshalb mehr Teilhabe und Mitbestimmung - nicht weniger.

- Gerade in Krisenzeiten muss der öffentliche Dienst eine arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Vorreiterrolle einnehmen.

  Ein weiterer Personalabbau ist kontraproduktiv. Stattdessen müssen mehr Auszubildende übernommen und befristete Arbeitsverträge entfristet werden.

eGovernment

Die Einführung von Electronic Government bedeutet eine Neubestimmung des Verhältnisses zwischen Staat und Gesellschaft. Dies drückt sich im Wandel bereitgestellter öffentlicher Dienstleistungsangebote aus. Die Gestaltung der Dienstleistungsangebote im Rahmen von eGovernment beeinflusst erheblich die Sicherheit von Arbeitsplätzen in und außerhalb der Verwaltung. Die Art und Weise der Umsetzung von eGovernment zeigt den Weg zwischen Chancen und Risiken, wie z.B. die Gefahr von Privatisierungen.

Wir fordern:

- Mehr Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei der Einführung und Anwendung von eGovernment.

Nachhaltige Industriepolitik

Staat, Wirtschaft und Gesellschaft müssen den wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Herausforderungen ein politisches Leitbild gegenüberstellen. Deutschland braucht einen industrie- und dienstleistungspolitischen Kurs, der dem Ziel der Nachhaltigkeit verpflichtet ist.

Wir fordern:

- Die Weiterentwicklung der ökonomischen und ökologischen Effizienz unter Betrachtung der gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunkte.

- Einen sozial ausgewogenen Strukturwandel ohne Brüche bei Einkommen und Beschäftigung.

- Die Forcierung der notwendigen Umstrukturierungen über Innovationen.

- Die Garantie für umfassende demokratisch-gesellschaftliche Beteiligungs- und Teilhaberechte.

Ökologischer Umbau

Wir fordern von der Bundesregierung:

- Verstärkte Anstrengungen für einen ökologischen Umbau.

  Dies erfordert eine moderne ökologische regionale Strukturpolitik, die auf die Entwicklung und Koordinierung tragfähiger regionaler Wirtschaftszusammenhänge und -kreisläufe gerichtet ist. Forschung und Entwicklung, Qualifizierung und die Verbesserung der so genannten "weichen Standortfaktoren" müssen dabei eine wichtige Rolle spielen. So kann es gelingen, neues Wachstum, neue Wertschöpfung, neue Produkte und Verfahren und dadurch auch neue Beschäftigung zu generieren.

Förderung der Ressourceneffizienz

Eine nachhaltige Innovationsstrategie fördert die Entwicklung von neuen Produkten und Verfahren, die nicht nur schadstoffarm sind, sondern dazu den notwendigen Energie-, Rohstoff- und Flächenverbrauch reduziert. Ressourceneffiziente und nachhaltige Produkte und Verfahren müssen das Qualitätskriterium für Deutschland werden.

Neue Erkenntnisse der Klimaforschung verdeutlichen, dass ein Nachlassen im Klimaschutz fatale Auswirkungen zur Folge hätte. Deutschland muss große Anstrengungen für die Erreichung der Klimaschutzziele unternehmen. Klimaschonende Maßnahmen und Energieeffizienz sind nach Auffassung des DGB zwei Seiten ein und derselben Medaille.

Ein zentraler Hebel um die Energieeffizienz in Deutschland kräftig zu steigern, ist die energetische Gebäudesanierung. Diese Sanierungsmaßnahmen sind beschäftigungsintensiv und könnten vom lokalen Handwerk durchgeführt werden.

Wir fordern von der Bundesregierung:

- Den Ausbau der Förderung von Forschung und Anwendung zum effizienten Ressourceneinsatz.

Erneuerbare Energien ausbauen

Angesichts der Endlichkeit der fossilen Energieträger müssen schon heute die Weichen für die Energieversorgung von übermorgen gestellt werden, denn die heutige Energieversorgung ist in wesentlichen Aspekten nicht nachhaltig.

Der DGB fordert von der Bundesregierung ein rohstoff- und energiepolitisches Gesamtkonzept.
Dazu gehören

- die Effizienzerhöhung auf allen Ebenen der energetischen Kette, z.B. durch Ausbau der rationellen Energienutzung wie der effizienten Stromerzeugung in Kraft-Wärme-Kopplung, soweit technisch möglich und wirtschaftlich sinnvoll

- der Ausbau der erneuerbaren Energien zur Strom- und Wärmeerzeugung. Stärker als bisher sind grundlastfähige erneuerbare Energien in der Stromerzeugung, wie Geothermie oder Biomassenutzung, zu fördern

- die Forschung und Anwendung effizienter Energiegewinnungs- und Energieerzeugungstechniken, z.B. Entwicklung und Markteinführung innovativer Energietechnologien (u.a. clean coal, Wasserstofftechnologie, Brennstoffzelle).

Umweltfreundliche Mobilität vorantreiben

Als Standort der Automobilindustrie ist Deutschland gefordert Konzepte zukünftiger und umweltfreundlicher Mobilität zu entwickeln. Der Anspruch nach individueller Mobilität der Menschen, sowie die Ansprüche der Wirtschaft nach

Gütertransporten müssen in Einklang gebracht werden mit notwendigen Schritten zum Klimaschutz und den knapper werdenden fossilen Brennstoffen.

Wir fordern:

- Von der Industrie die Entwicklung neuer verbrauchsarmer und schadstofffreier Antriebstechniken und neuer Werkstoffe.

- Eine Energie-Infrastruktur, die den Ansprüchen veränderter verbrauchsarmer und schadstofffreier Antriebstechniken und dem zunehmenden Anteil von Autos mit Elektroantrieb gerecht wird.

- Von der Bundesregierung ein integriertes Mobilitätskonzept, bei dem der öffentliche Nahverkehr und der Individualverkehr miteinander verknüpft werden.

- Eine beschäftigungsfördernde Begleitung des Strukturwandels, der sich aus neuen Antriebstechniken und Verkehrskonzepte ergibt.

- Einen politischen Dialog mit Gewerkschaften, Unternehmen, Wissenschaft und Umweltverbänden.

Bildungspolitik

In kaum einem anderen Land hängen die Bildungschancen der Kinder so sehr vom sozialen Status der Eltern ab wie in Deutschland.

Gerade junge Menschen sind die Verlierer der Wirtschafts- und Finanzkrise. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze sinkt, die Jugendarbeitslosigkeit steigt, immer mehr Jugendliche arbeiten in prekärer Beschäftigung, sei es als unbezahlte PraktikantInnen, LeiharbeiterInnen oder befristet Beschäftigte. Junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, werden als nicht ausbildungsreif und ausbildungsunwillig abgestempelt.

Bildungsarmut ist ein sozialer Skandal und schadet auch der Wirtschaft. Der Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften steigt, während gering qualifizierte Tätigkeiten in wichtigen Branchen zunehmend aus Unternehmen verschwinden. Bis 2015 werden nach einer Studie von Prognos 2,23 Mio. Fachkräfte in Deutschland fehlen.

Wir fordern:

- Die Herstellung von Bildungsgerechtigkeit.

- Bildungspolitik darf jedoch nicht auf Standortpolitik reduziert werden.
  Bildung ist ein Menschenrecht. Sie muss demokratische, soziale und kulturelle Teilhabe sichern.

Kindertageseinrichtungen

Bildung beginnt in der frühen Kindheit. Ganztägige Betreuung reicht nicht aus, die Betreuungseinrichtungen müssen zu frühkindlichen Bildungseinrichtungen weiterentwickelt werden durch die Umsetzung der Bildungspläne, der individuellen (Sprach-)Förderung und des Orientierungsplans.
Für eine solche Qualitätsoffensive muss das Personal besser aus- und weitergebildet und damit besser entlohnt werden.

Wir fordern:

- Für die Sicherung von guter Qualität landesweit einheitliche Standards bezüglich Aus- und Weiterbildung der Erzieherinnen und Erzieher Gruppengrößen, Zeiten für Vor- und Nachbereitung, etc.

Diese Standards sind in allen Regionen unabhängig von der jeweiligen Trägerschaft umzusetzen.

- Kitas und Kindergärten sind gebührenfrei als öffentliche Dienstleistung zur Verfügung zu stellen.

Schule

Die Bilanz unseres Schulsystems ist Besorgnis erregend: Jahr für Jahr verlassen zu viele Jugendliche die Schule ohne einen Abschluss. Wir brauchen deshalb auch für unsere Schulen eine neue Philosophie: Fördern statt Auslesen. Eine Schule für alle Kinder erreicht durch individuelle Förderung zwei Ziele: Chancengleichheit und Leistungsfähigkeit. Das pädagogisch sinnlose Sortieren und Etikettieren in unterschiedlich anspruchsvolle Bildungsgänge muss überwunden werden.

Wir fordern:

- Die Ganztagsschule als Pflicht- und Regelschule, in der junge Menschen bis zum Ende der 10. Klasse gemeinsam lernen.

- Die Senkung des Klassenteilers und zusätzliches Personal für individuelle Förderung und professionelle Unterstützung, wie Schulsozialarbeiter/innen und Schulpsychologen/innen.

Ausbildung

Zehntausende Jugendliche bewerben sich Jahr für Jahr erfolglos um einen Ausbildungsplatz und werden in Warteschleifen zwischen Schule und Beruf geparkt – ohne dass sie eine voll qualifizierende Ausbildung beginnen können. Das duale System der Berufsausbildung gilt es zu modernisieren. Im Mittelpunkt sollte die Entwicklung einer ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz in europäischen Kernberufen stehen.

Wir fordern:

- Eine konjunkturunabhängige Sicherung der betrieblichen Ausbildung.

- Ausbildungsbegleitende Hilfen und Schulsozialarbeit als Standardangebot für Betriebe und Auszubildende, um allen Jugendlichen gute Abschlüsse zu ermöglichen.

- Qualitätssicherungssicherungssysteme in Betrieben und bei den Kammern, um hohe Abbrecherquoten zu vermeiden.

- Ein flächendeckendes regionales Übergangsmanagement und den Abbau des Unterrichtsdefizits an Schulen

- Entlastung der Betriebe von ausbildungsbedingten Gebühren und eine Bevorzugung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.

- Der bedarfsgerechte Ausbau der beruflichen Schulen.

Weiterbildung

Wir brauchen ein wirksames solidarisches Weiterbildungssystem, das allen Menschen einen besseren Zugang ermöglicht.

Dazu gehören auch unabhängige Informations- und Beratungsstellen für alle Beschäftigten sowie Betriebe und Dienststellen. Alle Akteure der Weiterbildung – vom Bund über die Kommunen bis zu Gewerkschaften und Unternehmen – müssen ihre Aktivitäten sinnvoll vernetzen, sich gegenseitig ergänzen und unterstützen. Kleine und mittlere

Unternehmen sind besonders gefordert, ihre Weiterbildungsanstrengungen zu erhöhen. Dazu ist eine effiziente Beratung unverzichtbar.

Wir fordern:

- eine innovative betriebliche Weiterbildungspolitik
- eine bessere Unterstützung von Betriebs- und Personalräten bei der Wahrnehmung ihrer Initiativ- und Mitbestimmungsrechte
- mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen und
- eine aktive staatliche Weiterbildungsförderung.

Hochschule

Das deutsche Hochschulwesen ist auch im internationalen Vergleich sehr leistungsfähig. Dennoch erleben die deutschen Hochschulen zurzeit einen Umbruch. Dominierendes Leitbild ist dabei ein wirtschaftsnahes Verständnis einer „deregulierten", „entfesselten" oder „unternehmerischen" Hochschule. Ziel ist es, die Hochschulen nach dem Vorbild profitorientierter Steuerungsmodelle umzubauen. Eliteuniversitäten, autokratische Leitungs-strukturen, steinige Karrierewege, verschulte und verdichtete Kurzzeitstudiengänge prägen den Alltag an den deutschen Hochschulen.

Wir fordern:

- Einen gesellschaftlichen Dialog über die künftige Entwicklung der Hochschulen.

  Die Gewerkschaften stehen für ein alternatives Leitbild einer „demokratischen und sozialen Hochschule" mit klaren Eckpunkten: Wir wollen Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen sozial öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln sowie Arbeits- und Studienbedingungen verbessern.

- Eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte von Beschäftigten und Studierenden an den Hochschulen.
  Der DGB lehnt sowohl die staatliche Detailsteuerung der Hochschulen als auch den kompletten Rückzug der Politik aus ihrer Verantwortung für die Hochschulen ab.

- Die Umsetzung der Bologna-Reformen an deutschen Hochschulen ist dringend einem Evaluations- und Reparaturprozess zu unterziehen.

- Die Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte unter Anrechnung von deren Kompetenzen.
  Der KMK-Beschluss vom März 2009 ist zeitnah in Landesrecht umzusetzen. Ein Landesprogramm sollte die Hochschulen zur Entwicklung von geeigneten Teilzeitstudiengängen sowie zum Aufbau einer Beratungs- und Vorbereitungsstruktur für diese Studierendengruppe einladen.

- Die Abschaffung von Studiengebühren.

Steuerpolitik - nicht auf Kosten sozialer Politik

Ein handlungsfähiger, moderner Staat braucht Steuereinnahmen zur Bewältigung seiner Aufgaben. Sozialstaatliche Leistungen, ein gutes Bildungssystem, eine zukunftsorientierte Infrastruktur sind nicht zum Nulltarif zu haben.

Mit Steuern kann der Staat auch steuern. Investitionen können belohnt und Spekulationen diskriminiert werden.

Einkommen kann umverteilt werden, indem starke Schultern mehr Lasten tragen. Umweltschonendes Verhalten kann gefördert und umweltschädliches Verhalten bestraft werden.

Dazu bedarf es eines sozial gerechten Steuersystems. Die Steuerpolitik der vergangenen Jahre hat überwiegend die Bezieher hoher Einkommen begünstigt. Die Steuerpläne der neuen Bundesregierung gehen weiter in diese Richtung.

Damit entziehen sie den öffentlichen Haushalten dringend benötigte Finanzmittel. Die beschlossene Schuldenbremse wird die Politik in den nächsten Jahren zu zusätzlichen Haushaltseinsparungen zwingen.

Wir fordern von der Bundesregierung:

- Einen steuerpolitischen Kurswechsel.
- Eine ausreichende Finanzbasis für staatliches Handeln.
- Eine Erhöhung der Gewinn-, Einkommens- und Kapitalertragssteuern.
- Eine Börsenumsatzsteuer statt höherer Mehrwertsteuern.
- Die Wiedereinführung der Vermögenssteuer und die Anhebung der Erbschaftssteuer auf ein international vergleichbares Niveau.

A 015 Gewerkschaft ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Für eine solidarische Gesellschaft

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB und seine Gewerkschaften wirken in Betrieben und Verwaltungen, in der Gesellschaft, in der Öffentlichkeit verstärkt darauf hin, die Grundwerte Freiheit, soziale Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und Solidarität wieder stärker zu verankern.

Über die Akzeptanz politischer Forderungen aber auch über die Verankerung gesellschaftlicher und staatlicher Institutionen, von Gesetzen und Regeln entscheiden nicht nur Interessen und Meinungen, sondern die Vorstellungen, die die Menschen für wert halten.

Darum müssen wir gerade in dieser Zeit der Krise unsere Werte offensiv darlegen und als Grundlage unseres politischen Handelns wie unserer Forderungen deutlich machen:

- Alle Menschen haben das Recht, Rechte zu haben und diese Rechte in Freiheit so auszuüben, dass sie die Freiheitsrechte anderer zugleich anerkennen und ermöglichen.

- Freiheit ist die Freiheit zum politischen Handeln, zur freien Meinungsäußerung und zum demokratischen Engagement.

- Freiheit ist die Freiheit von politischer Unterdrückung, Überwachung, Einschränkung und Behinderung der Meinungsfreiheit.

- Freiheit ist Freiheit von Armut, Not und Ausbeutung und damit die unbedingte Voraussetzung eines selbstbestimmten Lebens, in Verantwortung für andere.

Darum kann Freiheit umfassend nur in einer sozial gerechten Gesellschaft verwirklicht werden.

Soziale Gerechtigkeit beruht auf der Gleichheit aller Menschen als gleich geborene und verlangt die gerechte Verteilung des Reichtums, aber auch die gleiche Teilhabe aller an Bildung, Kultur, öffentlichen Gütern. Gerechtigkeit bedeutet Gleichberechtigung der Geschlechter und die Ablehnung jeder Diskriminierung.

Solidarität wächst aus der Fähigkeit der Menschen zu Anteilnahme am Schicksal der des anderen. Entgegen allen Versuchen der Entsolidarisierung ist die Bereitschaft, am Schicksal anderer Anteil zu nehmen nach wie vor groß. Dazu gehört die Solidarität mit den Armen und den Ausgegrenzten, aber auch die Bereitschaft zum solidarischen Handeln in der Gesellschaft.

Solidarität bleibt die unverzichtbare Grundlage des Sozialstaates und einer auf Solidarität gegründeten sozialen Sicherung.

Wir Gewerkschaften setzen auf die Solidarität auf der Grundlage gleicher Interessen und gemeinsamer Überzeugungen als Voraussetzung unseres Handelns, der nationalen wie der internationalen Gewerkschaftsbewegung.

Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität müssen Grundlage gesellschaftlicher Ordnung sein das Handeln der Menschen in der Gesellschaft wie der Politik leiten.

Wir wollen eine Gesellschaft, in der die Menschenwürde respektiert und anerkannt wird.

Wir engagieren uns für eine Arbeitswelt, in der viele Menschen gute Arbeit haben.

Wir streiten für eine gerechte Verteilung des erwirtschafteten Reichtums, die allen ein planbares und die Existenz sicherndes Einkommen ermöglicht.

Wir wollen einen Sozialstaat, der ein Leben frei von Armut und Not durch gegenseitige Solidarität und Verteilungsgerechtigkeit verwirklicht.

Wir fordern das Recht auf Bildung und Ausbildung, um allen Menschen gleichen Zugang zu guter Arbeit aber auch zu einem guten und selbstbestimmten Leben zu ermöglichen.

Ein selbstbestimmtes Leben für alle ist nur möglich auf der Grundlage von Gleichberechtigung und dem Verbot jeglicher Diskriminierung.

Ein selbstbestimmtes Leben in einer solidarischen Gesellschaft muss ein Leben in Verantwortung für andere auch in Familien und Lebenspartnerschaften sein.

Zu dieser Verantwortung gehört auch die Verantwortung für das Überleben der Menschheit angesichts der Krisen des Weltklimas aber auch die Verantwortung für das Leben von Millionen angesichts der weltweiten Hungerkrise, der Millionenfachen Ausbeutung und Unterdrückung und der Kriege und Bürgerkriege in vielen Teilen dieser Erde. Darum ist unsere Vision die Vision einer Weltordnung, in der alle Menschen das Recht auf Nahrung, Wasser, Arbeit, Bildung, körperlicher Unversehrtheit, persönlicher und politische Freiheit haben.

Ein unbegrenzter, schrankenloser globaler Kapitalismus kann eine solidarische Gesellschaft nicht verwirklichen. Im Gegenteil: Ungeheure Produktivität und wachsende Ungleichheit und Ungerechtigkeit sind zwei Seiten derselben Entwicklung. Darum muss er durch die Staatengemeinschaft- vor allem durch demokratisch legitimierte Politik eingegrenzt, geregelt, auf nachhaltiges Wachstum, den Schutz der Umwelt verpflichtet und durch Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie kontrolliert werden.

Mit der Weltwirtschaftskrise ist das neoliberale Dogma gescheitert. Aber nicht zuletzt die politischen Entwicklungen in Deutschland und in anderen europäischen Ländern zeigen, wie tief neoliberale Werte und Weltdeutungen über die an neoliberaler Politik interessierten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Eliten und organisierten Interessen hinaus in breiten Schichten der Bevölkerung bis hinein in die Mitgliedschaft der Gewerkschaften nach wie vor verankert sind.

Es reicht nicht aus neoliberale Politik zu kritisieren, zu verurteilen und zu bekämpfen. Vielmehr müssen wir Gewerkschaften ebenso wie alle anderen Bewegungen, Organisationen und politischen wie wissenschaftlichen Denkrichtungen, die sich einer solidarischen Gesellschaft verpflichtet sehen, ihre Kritik grundsätzlich begründen und dafür engagieren.

Im Vordergrund dieser Auseinandersetzung steht der Wert der Freiheit. Freiheit und Selbstbestimmung durch die wirtschaftliche Freiheit auf möglichst wenig geregelten Märkten, Freiheit und Selbstbestimmung durch ein hohes

Maß an Eigentum, an verfügbaren Ressourcen, verbunden mit der Möglichkeit ein von staatlicher Bevormundung freies und selbstbestimmtes Leben zu führen, dieses Freiheitsverständnis bestimmt den neoliberalen Wertekanon.

Verbunden wird dieser Freiheitsbegriff mit dem der an wirtschaftlichem Erfolg gebunden Wert der Leistungsgerechtigkeit. Unter dem Motto „Leistung muss sich wieder lohnen" sollen die so genannten Leistungsträger die Eliten in Wirtschaft und Gesellschaft von ihrer besonderen Verpflichtung durch Steuern und Sozialabgaben zur Finanzierung des Sozialstaates beizutragen, weitgehend entbunden werden.

An die Stelle einer solidarischen Absicherung gegen die grundlegenden Risiken des Lebens soll die private Eigenvorsorge treten. Wenn aber jeder nur für sich sorgt, sorgt niemand mehr für die anderen. In einer von Eigenvorsorge bestimmten Sozialordnung bleibt dem Staat nur noch die Aufgabe, eine minimale soziale Grundsicherung für alle durch ein Bürgergeld zu organisieren, das aber im Sinne der Leistungsgerechtigkeit durch Bürgerarbeit verdient werden muss.

Dieser neoliberale Begriff von Freiheit und Gleichheit ist attraktiv für alle, die sich den individuellen Aufstieg in Konkurrenz mit Anderen zutrauen. Sie orientieren sich ausschließlich an einem Leitbild von gesesellschaftlicher Ungleichheit, das von einer unterschiedlichen Leistungsfähigkeit ausgeht. Sie lehnen den Sozialstaat und die solidarische Sicherung als Bevormundung ab und deshalb wollen sie das Bild eines bevormundenden und übermächtigen Staates, der Ressourcen verschleudert und Untätigkeit belohnt, im öffentlichen Bewusstsein verankern.

Darum ist eine offensive Auseinandersetzung in der Gesellschaft, der Öffentlichkeit und auch in der Politik notwendig und auch möglich. Zum einen wurden und werden die Kehrseiten eines neoliberalen Weltbildes – ein ungebremster Egoismus, soziale Kälte, gnadenlose Konkurrenz und Rücksichtslosigkeit – vor und auch in der Krise immer sichtbarer. Die Folgen der systemisch geforderten aber individuell geförderten Gier im Weltfinanzsystem sind ebenso deutlich geworden wie die Auswirkungen gnadenloser Konkurrenz und eines rücksichtslosen Egoismus auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt und damit auch den sozialen Frieden.

Zum anderen hält die große Mehrheit der Menschen an ihrem auf sozialer Gerechtigkeit beruhenden Wertverständnis fest. Soziale Gerechtigkeit bedeutet für sie Verteilungsgerechtigkeit, Sicherheit das Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz und Sicherheit bei den Risiken des Lebens, Solidarität die gegenseitige Unterstützung und eine nach individueller Leistung gestaffelten Leistung für den Staat und die soziale Sicherheit.

Gewerkschaften sind Interessensvertretung, erbringen Dienstleistungen für ihre Mitglieder und sind zugleich soziale Bewegung für eine solidarische gerechte und freiheitliche Gesellschaft. Darum stellen wir einem in der Krise gescheiterten neoliberalen Dogma unsere Werte von Freiheit, sozialer Gerechtigkeit und Solidarität entgegen.

A 016 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag A 015

Humanes Gesellschaftsmodell

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB wird aufgefordert, einen Denk- und Diskussionsprozess zu organisieren, der die Entwicklung eines humanen Gesellschaftsmodells zum Ziel hat und im Nachgang daraus ein tragfähiges Konzept zu erstellen, welches als Grundlage für ein Gesetzgebungsverfahren dienen soll.

A 017 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag A 001

Schwerpunkte setzen – Zukunft gestalten

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB wird aufgefordert, sich im Rahmen eines politischen Arbeitsprogramms mit folgenden Themenfeldern zu beschäftigen:

- Finanz- und Wirtschaftskrise
mit dem Ziel, dem Markt Regeln zu geben und Grenzen zu setzen durch ordnungspolitische Maßnahmen des Staates (soziale Marktwirtschaft).

- Handlungsfähiger Staat und sozial gerechte Steuerpolitik
mit dem Ziel, die Aufgaben des Staates im Sinne der Daseinsvorsorge für die Bürgerinnen und Bürger zu definieren und die ausreichende Finanzierung der gesellschaftlichen Aufgaben auf allen Ebenen durch ein sozial gerechtes Steuersystem zu Gunsten der Bevölkerung sicherzustellen.

- Arbeits- und Ausbildungsplätze durch nachhaltige Industrie- und Dienstleistungspolitik
mit dem Ziel, zukunftsfähige Arbeits- und Ausbildungsplätze in Industrie und Dienstleistung zu schaffen und zu erhalten

- Gute Arbeit, menschenwürdige Arbeit
mit dem Ziel, sozial sichere, humane und menschenwürdige Arbeitsplätze in allen Bereichen der Gesellschaft zu schaffen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu beseitigen.

- Zukunft der Arbeit / Beschäftigung
mit dem Ziel einer gewerkschaftlichen, arbeitszeitpolitischen Offensive.

- Demokratie in der Wirtschaft
mit dem Ziel, die Gewerkschaftsrechte zu sichern und die Mitbestimmungsrechte auszubauen.

- Löhne und Gehälter
mit dem Ziel, die Binnennachfrage zu stärken und die Lohnquote zu erhöhen.

- Recht auf Bildung
mit dem Ziel einer qualifizierten, humanen, sozialen und fachlichen Bildung und Ausbildung für alle.

- Europäische / Internationale Gewerkschaftsarbeit
mit dem Ziel, an einer neuen Weltwirtschaftsordnung unter sozialen und ökologischen Kriterien mitzuarbeiten.

- Soziale Sicherungssysteme
mit dem Ziel, die umlagefinanzierten Sicherungssysteme zu erhalten und zu stärken.

- Dialog mit der Wissenschaft

mit dem Ziel, Fragen und Themen der Zukunft konzeptionell zu bearbeiten.

A 018 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag A 001

Aktiv aus der Krise

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Deregulierung der Finanzmärkte, die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte, die Privatisierung der Sozialstaatlichkeit, und die Umverteilung von unten nach oben haben uns in eine neue Weltwirtschaftskrise gestürzt. In dieser Krise ist eine Strategie gescheitert, die allein auf exportorientierte Modernisierung gesetzt und den Binnenmarkt geschleift hat. In der Metall- und Elektroindustrie drohen Insolvenzen, stehen Tausende Arbeitsplätze und Existenzen auf dem Spiel.

1. Durch die faire und solidarische Verteilung der Arbeit(szeit) kann das Ziel "keine Entlassungen in der Krise" erreicht werden. Die vereinfachte und verlängerte Kurzarbeit ist das entscheidende Fundament dafür. Zusätzlich sind weitere arbeitszeitpolitische Initiativen erforderlich, wie z.B. die befristete Erweiterung der Möglichkeiten des TV Beschäftigungssicherung, um die Arbeitszeit absenken zu können. Dies erfordert einen angemessenen Teillohnausgleich.
2. In der Krise treten wir ein für die Erhaltung des Ausbildungsangebotes und die Übernahme nach der Ausbildung. Es geht um die Zukunft der jungen Generation und um ein neues Wettbewerbsmodell, das nicht auf Niedriglöhne und prekäre Arbeit setzt. Umso wichtiger ist es Fachkräftemangel zu verhindern, der durch kurzfristiges Kostendenken entstehen würde.
3. Wir stehen vor der Herausforderung, der drohenden Ausweitung von prekärer Beschäftigung und Leiharbeit entgegenzutreten. Was wir nicht verhindern können, muss besser reguliert werden.
4. Durch die Krise darf es nicht zu einem Verlust industrieller Kerne kommen. Der Zugang zu Liquidität muss sichergestellt, Kreditklemmen müssen verhindert werden. Das erfordert eine aktive, verantwortungsvolle und entschiedenere Rolle von Bundes- und Landesregierungen. Wir fordern die Einrichtung von Public Equity Fonds, mit denen Unternehmen in der Krise finanziert werden. Banken müssen Kredite zu fairen Bedingungen vergeben, wenn Zukunftsperspektiven vorhanden sind. Wir fordern die Landesregierungen auf, mit Banken, Arbeitsagenturen, Gewerkschaften und Arbeitgebern an der Lösung der Kreditversorgungs- und Eigenkapitalprobleme zu arbeiten.
5. Eine über die tarifpolitischen Möglichkeiten hinausgehende Stabilisierung des Binnenmarktes durch Kaufkraft-Stärkung ist nötig. Was zur Sicherung der Beschäftigung in der Automobilindustrie funktioniert hat, könnte in anderen sozialen, ökologischen, bildungspolitischen und kulturellen Feldern noch erheblich bessere Ergebnisse zeitigen, beispielsweise im Rahmen eines umfassenden Programms zur Armutsbekämpfung.
6. Die »eingebauten Stabilisatoren« des Sozialstaats wirken, wie auch die Propagandisten der Privatisierung und des Sozialabbaus einräumen mussten. Konfrontiert mit der Forderung der US-Administration, doch auch in Europa größere Krisenbekämpfungsprogramme aufzulegen, haben die im März in London versammelten Staats- und Regierungschefs auf ihre Sozialstaatsausgaben als »Stabilisatoren« gegen ein weiteres Abrutschen in der Krise verwiesen. Sozialstaatspolitik ist die Basispolitik der Demokratie. Deshalb geht es jetzt darum, Fehler der Vergangenheit zu korrigieren, die Fundamente und Säulen unseres Gemeinwesens unter Herstellung von Verteilungsgerechtigkeit neu konstruieren und langfristig zu stabilisieren.
7. Öffentliche Konjunkturpolitik bremst einen Konjunkturabsturz ab. Und: öffentliche Investitionen sind wirkungsvoller als Steuersenkungen. Deshalb treten wir ein einen Ausbau öffentlicher Investitionen und wenden uns gegen Steuergeschenke für Privilegierte.

8. Der Staat darf nicht kleingespart werden, wenn er in der Krise wirken soll. Deshalb treten wir ein für ergiebige Steuern auf Vermögenseinkommen. Sie sichern die Ressourcenausstattung des Staates und verringern die Spekulationsmasse.
9. Der Finanzmarktkapitalismus ist systemisch instabil – und seine Rettung extrem teuer. Deshalb treten wir ein für umfassende regulierende Maßnahmen bis hin zu Eingriffen in die Eigentumsverhältnisse systemrelevanter Finanzinstitute.
10. Wir brauchen eine Neuausrichtung der Unternehmenspolitik – die Orientierung am Shareholder Value hat sich als unternehmerisches Systemrisiko erwiesen. Wir treten deshalb ein für eine nachhaltige Unternehmenspolitik und eine Demokratisierung der Wirtschaft.

Die Weltwirtschaftskrise bietet auch Chancen für Alternativen, zum Beschreiten nachhaltiger, an sozialen und ökologischen Erfordernissen ausgerichteten Entwicklungspfaden. Doch nicht im Selbstlauf. Wenn wir eine Rückkehr alter Gespenster – in welchen längst verbrauchten traditionellen Regierungsformationen auch immer – verhindern wollen, müssen wir eine breite betriebliche und gesellschaftliche Debatte über Auswege aus der Krise und deren soziale Qualität organisieren und vorantrieben.

Der DGB Bundeskongress, die Tarifbewegungen und die Betriebsratswahlen bieten gleichermaßen Anlass und Notwendigkeit, damit sofort zu beginnen.

A 019 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

GUTES LEBEN

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Das Sozialstaatsprinzip

Der deutsche Staat ist zur sozialen Gerechtigkeit in Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtssprechung verpflichtet. Dieses Sozialstaatsprinzip findet sich insbesondere genannt in Art. 20 Abs 1 GG sowie Art. 28 Abs. 1 S. 1 GG. Der Sozialstaat soll einen angemessenen Lebensstandard für alle und den Abbau erheblicher sozialer Unterschiede sichern. Fürsorge für Hilfebedürftige, soziale Sicherungssysteme, Herstellung von Chancengleichheit, Ausgleich von sozialen Gegensätzen sind dabei nur einige der Ziele und Aufgaben. Kurz: Armut soll bekämpft bzw. verhindert werden. Dabei unterliegt das Sozialstaatsprinzip einer Ewigkeitsgarantie und kann folglich als Grundsatz weder geändert noch gestrichen werden.

Gleichzeitig jedoch hat Deutschland ein kapitalistisches Wirtschaftssystem, welches dazu geführt hat, dass Armut nicht bloß als Mangel etwa an Konsumgütern verstanden wird, sondern zunehmend auch als Makel. Aber: Armut verletzt die Menschenwürde, insbesondere dann, wenn Politik, Staat und Verwaltung – obwohl dem Sozialstaatsprinzip verpflichtet – eher die Armen bekämpfen statt die Armut. Eine Demokratie aber muss auf sozial ausgewogener Basis stehen, da sie sich nicht mit massenhafter Armut auf der einen und extremem Reichtum auf der anderen Seite verträgt. Die Bekämpfung von Armut und ein hohes Maß an Verteilungsgerechtigkeit sind daher zentrale Ziele der Gewerkschaften.

Die Krise des Kapitalismus

Wir erleben derzeit eine systembedingte Weltwirtschafts- und Finanzmarktkrise und zugleich eine Legitimationskrise des kapitalistischen Systems. Für den DGB ergibt sich hier die Chance, Diskussionen über einen grundlegenden gesellschaftlichen Wandel und gesellschaftliche Alternativen anzuregen, zu befördern und in die öffentliche Debatte zu bringen. Als Gewerkschaften machen wir in diesem Zusammenhang deutlich, dass die soziale Sicherheit der Menschen den absoluten Vorrang haben muss. Dies gilt verstärkt für die Frage des Ausbildungsplatzangebots sowie insgesamt der Notwendigkeit, Beschäftigungschancen auch und gerade für junge Menschen zu sichern. Zudem muss die finanzielle Stabilität des Staates aufrecht erhalten werden. Keinesfalls darf die Krise zu Lohnverzicht der abhängig Beschäftigten führen. Andererseits muss die Frage von wöchentlicher Arbeitszeit bzw. die Verteilung der Arbeit wieder stärker in den Fokus der Diskussionen gerückt werden. Hierzu müssen die Gewerkschaften und die Gewerkschaftsjugend öffentlichen Druck aufbauen, die politische Lobbyarbeit intensivieren und alle zur Verfügung stehenden tariflichen wie betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten konsequent nutzen.

Mittel- bis langfristig benötigen wir eine tiefgreifende Diskussion über einen generellen gesellschaftlichen Wandel. Dabei müssen wir als Gewerkschaften Antworten darauf finden, unter welchen Rahmenbedingungen wir zukünftig leben wollen und wie wir den Begriff der ‚Gerechtigkeit' – insbesondere hinsichtlich von Verteilungsfragen – konkret definieren. Zu allen diesen Fragen und Themen rund um den Komplex „Gutes Leben" müssen wir intern wie gesamtgesellschaftlich – auch mit anderen relevanten Gruppen – einen umfassenden Diskussionsprozess initiieren beziehungsweise pflegen. Dabei wird insbesondere der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit eine zentrale Rolle zukom-

men, die zu jeder Zeit berücksichtigt und eingebunden sein muss.

Unsere Forderungen an den Sozialstaat

Das Vertrauen in die soziale Gerechtigkeit ist in den letzten Jahren und insbesondere im Zusammenhang mit der aktuellen Weltwirtschaftskrise stark erschüttert worden. Für uns als Gewerkschaften ergeben sich daher konkrete Forderungen an den Sozialstaat, um im Sinne sozialer Gerechtigkeit den Auswirkungen der Krise insbesondere auch systemisch gegenzusteuern und ‚Gutes Leben für alle' zu ermöglichen.

Arbeit muss gerecht verteilt werden

Als Gewerkschaften sind wir in erster Linie den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet. Daher ist es unser Ziel, gerade für diese Gruppe das Problem der Prekarität zu bekämpfen, Beschäftigungsbrücken zu bauen und Wertschätzung von Arbeit zu fordern. Die Regierung Merkel ab 2005 hat mit den Stimmen der großen Koalition das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre angehoben. Dies lehnt der DGB kategorisch ab und fordert die Rücknahme dieser Entscheidung sowie darüber hinaus die deutliche Absenkung des Renteneintrittsalters. Die zuständigen Strukturen des DGB setzen sich dafür ein, die im Gesetz vorgesehene Überprüfungsklausel 2010 zu nutzen, um den Rentenbeginn auf 65 zurückzusetzen. Im Gegensatz zur derzeitigen Politik fordert der DGB Bundeskongress:

- Beendigung der unterschiedlichen Berechnungen der Rentenansprüche in den neuen Bundesländern
- Bessere Absicherung von Langzeitarbeitslosigkeit in der Rentenversicherung
- Garantierte Dynamisierung der Renten zumindest in Höhe der Preissteigerungsrate
- Erleichterter Zugang zur Erwerbsminderungsrente für ältere Arbeitnehmer/-innen
- Abschlagsfreier Renteneintritt nach vollen 40 Rentenversicherungsjahren

Zudem möge der DGB die Bundesregierung mit allen seinen politischen Möglichkeiten auffordern, das SGB II dahingehend zu verändern, dass niemand gegen seinen Willen gezwungen werden kann, die Rente zu beantragen. Auch muss die Zeit des Studiums wieder auf die Rente angerechnet werden.

Wir sehen mit Sorge das wachsende Spannungsfeld zwischen der Rente mit 67 und der Frage des Berufseinstiegs junger Menschen. Hier fordert der DGB nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung die Übernahme in ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis unter Berücksichtigung der tatsächlich absolvierten Ausbildung sowie des Wohnorts, das frühestens mit Erreichen der Anwartschaft auf volle Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung gekündigt werden kann. Hier sind alle Mitgliedsgewerkschaften aufgefordert, entsprechende tarifvertragliche Regelungen abzuschließen. Entsprechende Aktivitäten müssen gebündelt werden mit dem Ziel, ein Jugendbündnis für die Lebensperspektiven junger Menschen zu schließen und eine gesellschaftliche Diskussion um diese Perspektiven anzustoßen.

All dies geht einher mit der Forderung des DGB nach einem Grundrecht auf Ausbildung und auf Beschäftigung. Zu diesen Forderungen müssen bestehende Kampagnen fortgeführt werden und muss die politische Lobbyarbeit intensiviert werden. Arbeit muss gerecht verteilt werden! Dies kann neben der Absenkung des Renteneintrittsalters zusätzlich über Formen von Arbeitszeitverkürzungen erfolgen.

Da die Beschäftigungsprobleme gerade der jungen Generation kein deutsches Problem sind, sollen internationale Austausche und Begegnungen organisiert werden, um gemeinsame (europäische) Standards zu entwickeln.

Der Sozialstaat muss handlungsfähig werden

Für den DGB gilt, dass es soziale Gerechtigkeit nur mit einem Sozialstaat geben kann, der Lebensstandards sichert. Soziale Sicherheit bedeutet für uns, dass jede und jeder, der oder die in soziale oder gesundheitliche Schwierigkeiten gerät, durch das soziale Sicherungssystem aufgefangen wird. Dabei stehen wir zur paritätischen Umlagefinanzierung und wollen die Basis der Beitragszahler/-innen deutlich verbreitern. Wir glauben nicht, dass die Privatisierung von Lebensrisiken sozial gerecht ist. Um für den DGB das Sozialversicherungssystem der Zukunft zu definieren, fordern wir daher dazu auf, die Konzepte wesentlicher sozialpolitischer Diskutanten zu sichten und zu bewerten. Am Ende dieses Prozesses soll eine Positionierung des DGB stehen, die in den einzelnen Sozialversicherungszweigen folgende Anregungen berücksichtigt:

1. Rentenversicherung
- Eine Rente, die vor Altersarmut schützt
- Rücknahme der beschlossenen Beitragseinfrierung
- Abschaffung jeglicher privater Rentenversicherung und Investition der dadurch freiwerdenden Mittel in die staatliche Rentenversicherung
- Wir brauchen einen neuen Generationenvertrag mit einer Erwerbstätigenversicherung, in der alle arbeitenden Menschen einzahlen und damit eine solidarische und existenzsichernde Rentenversicherung gewährleisten

2. Arbeitslosenversicherung
- Berücksichtigung der Dauer der Beitragszahlung bei ALG I-Bezug

3. Gesundheit und Pflege
- Eine gesetzliche Krankenkasse für alle – Abschaffung der PKV
- Abschaffung von Praxisgebühren, Zuzahlungen und Krankenhaus-Tagegeld
- Rücknahme des höheren Pflegeversicherungsbeitrags für Kinderlose

In diesem Zusammenhang wird zu klären sein, welches die konkreten staatlichen Aufgaben der Zukunft sein werden. Aus Sicht des DGB sind hier insbesondere zu nennen: Infrastruktur, Bildung, ÖPNV, Sicherheit, Verwaltung, (sozialer) Wohnungsbau, Energie- und Wasserversorgung. Wir brauchen die Abkehr vom Prinzip „Gewinne privatisieren, Verluste sozialisieren"! Der DGB hat daher die politische Forderung an die Bundesregierung zu stellen, dass diese aufgefordert ist, die Aufgaben für das Gemeinwohl wie Bildung, Gesundheit und ÖPNV, Strom und Wasserversorgung zurück in die Hand der Gesellschaft und aus dem freien Markt heraus zu lösen. Im Übrigen sind die genannten Bereiche durch öffentliche Investitionen zu stärken und auszubauen.

Allen Kritikern, die meinen solche Forderungen widersprächen dem Prinzip der Generationengerechtigkeit, sei empfohlen, Produktivitätsfortschritte und –gewinne zukünftig für die Finanzierung sozialer Sicherheit zu verwenden. Soziale Gerechtigkeit ist für den DGB zivilisatorische Errungenschaft. Wer maroden Banken zu einer Zukunft verhilft, kann auch für das Wohl heutiger und kommender Generationen sorgen.

In diesem Kontext soll der DGB auch weiterhin im Rahmen seiner politischen Möglichkeiten auf die Einführung einer Devisenhandels- und Finanztransaktionssteuer hinwirken und dieses Bestreben intensivieren. Diese Steuer soll nationale und internationale Devisengeschäfte sowie Transaktionen an den Finanzmärkten, welche bislang steuerfrei sind, mit einem marginalen Steuersatz von 1 % belegen. Der Steuersatz muss grenzübergreifend und einheitlich erhoben werden, um dem Wildwuchs auf dem Devisen- und Finanzmarkt entgegen zu wirken.

Zudem ist der DGB aufgefordert, sich vehement öffentlich dafür einzusetzen, dass in Deutschland neben einem (gesetzlichen) Mindestlohn eine Obergrenze für Managementgehälter (damit sind sowohl die Bezüge klassischer Mana-

ger/-innen, als auch Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder entsprechender Unternehmen gemeint) eingeführt wird. Gerade Gewerkschaften müssen dies vehement fordern und mit Nachdruck in der Öffentlichkeit sowie gegenüber der Politik für eine entsprechende gesetzliche Umsetzung eintreten.

A 020 DGB-Bezirksvorstand Bayern

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Frauenpolitische Aspekte bei der Bewältigung der Krise

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

- ein Forschungsprojekt gemeinsam mit z.B. der Hans-Böckler-Stiftung auszuschreiben, das eine konkrete Analyse der jetzigen Krisensituation und ihre Auswirkung auf Arbeitsplätze unter Gender-Gesichtspunkten erarbeitet,
- auf Regions-, Bezirks- und Bundesebene Arbeitsgruppen zum Thema einzusetzen, die ihre Arbeit mit dem Forschungsprojekt koordinieren und ihre Ergebnisse und Handlungsvorschläge zeitnah den zuständigen Gremien im DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften zur Verfügung stellen,
- zeitnah eine bundesweite Fachtagung einzuberufen, die sich mit den frauenpolitischen Aspekten bei der Bewältigung der Krise konstruktiv auseinandersetzt, sicherzustellen, dass frauenpolitische Aspekte bei der Einschätzung und Bewältigung der Krise in Verlautbarungen, wie z.B. Presseerklärungen und Statements, nachdrücklich und offensiv vertreten werden.

A 021 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag A 001

Privatisierung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dass der DGB die Privatisierung öffentlichen Eigentums ablehnt.

Er entwickelt mit den Einzelgewerkschaften eigene Initiativen zur öffentlichen Daseinsvorsorge.

Er unterstützt u.a. vorhandenen Widerstand gegen die Privatisierung der Deutschen Bahn.

A 022 Gewerkschaft ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Den flächendeckenden, glasfaserbasierten Breitbandausbau vorantreiben

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Bei der laufenden Breitbandinitiative der Bundesregierung sind die Umsetzungsdefizite zu beseitigen, eine Ergänzung und Präzisierung ist notwendig. Es fehlt heute an ausreichenden strukturellen und rechtlichen Investitionsanreizen und an Vorleistungen des Bundes.

Deshalb fordert der DGB:

- die industriepolitische Förderung des glasfaserbasierten Breitbandausbaus als einen wichtigen Konjunkturmotor;
- staatliche Investitionsanreize, damit Telekommunikations-Unternehmen (TK-Unternehmen) in die infrastrukturellen Bedingungen investieren;
- eine Neuausrichtung der Regulierungspolitik auf Infrastruktur- und Beschäftigungsförderung und eine Abkehr von Regulierungsbedingungen, die allein auf Preissenkung zielen.

Inhaltsverzeichnis

B - Struktur- und Tarifpolitik

B 001	Armutslöhne bekämpfen – die Existenz sichernde Lohnuntergrenze für einen Mindestlohn auf 8,50 Euro erhöhen
B 002	Tarifautonomie und Mindestlöhne
B 003	Erhöhung der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn auf 9 €
B 004	Fortsetzung Mindestlohnkampagne
B 005	Festlegung eines Mindestlohnes in der Pflege
B 006	„Verkehrswende für zukunftssichere Arbeitsplätze, soziale Sicherheit und ökologische Verantwortung“
B 007	Stopp der Liberalisierung, Erhalt und Stärkung der öffentlichen Daseinsvorsorge
B 008	ÖPNV
B 009	Verkehrsprojekt EU-Osterweiterung
B 010	Nachhaltige Unternehmensverantwortung (CSR) – Verbindliche Regeln, die für alle gelten!
B 011	Wohnungsbau in Deutschland stärken!
B 012	Kartellrecht

B 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Armutslöhne bekämpfen – die Existenz sichernde Lohnuntergrenze für einen Mindestlohn auf 8,50 Euro erhöhen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundeskongress bekräftigt die 2006 vom 18. Ordentlichen Bundeskongress mit Initiativantrag 4 beschlossene Forderung nach Entgelten, die eine Existenz sichernde Grundlage bilden müssen.

Die vom DGB-Kongress 2006 beschlossene Untergrenze für einen solchen Einstieg in Höhe von 7,50 Euro wird auf 8,50 Euro erhöht. Sollte der Mindestlohn nicht bis zum 1. Mai 2011 (Eintritt der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU) gesetzlich abgesichert sein, wird der DGB-Bundesvorstand beauftragt, die Forderung entsprechend der Entwicklung in den führenden europäischen Industrieländern anzupassen. Der Mindestlohn ist eingebettet in ein Maßnahmebündel, das zum Ziel hat, die Tarifautonomie zu sichern und zu stärken. Der gesetzliche Mindestlohn soll dann als gesetzliche Untergrenze greifen, wenn Tarifentgelte in den jeweiligen Branchen unterhalb dieser Grenze liegen oder in der Branche keine bzw. nur teilweise tariflichen Regelungen gelten. Er darf nicht unterschritten werden.
Zu den Instrumenten zur Stärkung der Tarifautonomie und zur Sicherung von gesetzlichen Mindestlöhnen gehören mindestens:

- Erleichterung der Voraussetzungen zur Erteilung der Allgemeinverbindlicherklärung,
- Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Wirtschaftsbereiche,
- die Einführung eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohnes,
- eine gesetzliche Regelung, die ein über dem gesetzlichen Mindestlohn liegendes Tariftentgelt in der jeweiligen Branche sichert.

B 002 Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag B 001

Tarifautonomie und Mindestlöhne

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Tarifautonomie, das Flächentarifsystem und eine starke Tarifbindung sind das Herzstück gewerkschaftlicher Gestaltungsfähigkeit und Identität. Sie bieten die Grundlage, leistungsgerechte und solidarische Vereinbarungen zu treffen und die Beschäftigten an der wirtschaftlichen Dynamik teilhaben zu lassen.

Für immer mehr Beschäftigte greift eine solche tarifliche Absicherung jedoch nicht mehr, so dass bis zur Wiederherstellung handlungsfähiger Strukturen eine Kombination tariflicher und gesetzlicher Regelungen erforderlich ist, um Mindestarbeitsbedingungen, insbesondere Einkommensuntergrenzen, verbindlich festzulegen.

Um die Tarifautonomie und die Vereinbarung von Tarifverträgen zu stärken sind die Anwendung der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (AVE) auszubauen und die Voraussetzungen der Erteilung der AVE zu erleichtern. Zusätzlich ist die Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen notwendig, um nach Inkrafttreten der Dienstleistungsrichtlinie und der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf nationaler Ebene die Geltungskraft von vorhandenen Tarifverträgen zu gewährleisten. In Branchen, in denen weniger als 50% der Unternehmen einer repräsentativen Tarifbindung unterliegen, müssen branchenbezogene gesetzliche Mindestlöhne festgelegt werden.
Hierzu sind die Regelungen des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes entsprechend anzupassen und anzuwenden. Durch diese Priorisierung des Verhältnisses von tariflichen und gesetzlichen Regelungen bleibt der gewerkschaftliche Anspruch auf die Tarifautonomie und die selbstbestimmte tarifliche Gestaltung der Arbeitsnormen erhalten und zugleich wird in den betroffenen Bereichen ein Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor sittenwidrigen, ausbeutenden Beschäftigungsverhältnissen erreicht.

Konkret muss die Bundesregierung daher umsetzen:

1. Eine Änderung und Erleichterung der Handhabe zur Erteilung von Allgemeinverbindlicherklärungen.
2. Die Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Wirtschaftsbereiche.
3. Überarbeitung des Anwendungsverfahrens des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes, um zu wirkungsvollen Regelungen zu gelangen.
4. Eindeutige Fokussierung auf repräsentative Tarifverträge im Hinblick auf gebundene Unternehmen und gewerkschaftlich organisierte Mitglieder

B 003 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag B 001

Erhöhung der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn auf 9 €

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn wird auf 9 € erhöht werden. Sie wird in angemessenen Zeitabständen entsprechend der allgemeinen Einkommensentwicklung fortgeschrieben.

B 004 DGB-Bezirksvorstand Sachsen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Fortsetzung Mindestlohnkampagne

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB setzt die in den Jahren 2007 - 2009 durchgeführte Mindestlohnkampagne fort. Die Kampagne des DGB und der Gewerkschaften hat das gesellschaftliche Klima für die Einführung von Mindestlöhnen in den letzten Jahren positiv verändert.

Gerade nach der Bundestagswahl und bei einer Regierungskoalition, welche die Einführung von Mindestlöhnen kategorisch ablehnt, muss der gesellschaftliche Druck aufrechterhalten werden.

B 005 DGB-Bezirksvorstand Sachsen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Festlegung eines Mindestlohnes in der Pflege

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundeskongress fordert, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Kommission zur Erarbeitung von Arbeitsbedingungen in der Alten- und ambulanten Altenpflege beauftragt, einen Mindestlohn in der Pflege festzulegen, der den einschlägigen Tarifvertrag von
ver.di zur Grundlage hat.

B 006 Gewerkschaften TRANSNET / ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

„Verkehrswende für zukunftssichere Arbeitsplätze, soziale Sicherheit und ökologische Verantwortung"

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Mobilität ist die Grundlage der Freiheit. Verkehr ist das Ergebnis dieses elementaren Menschenbedürfnisses, gleiches gilt auch für die für eine florierende Wirtschaft notwendigen Warenströme. Oft werden die Verkehrswege zu Recht als „Lebensadern" bezeichnet.

Mit dem rasanten Aufstieg der gesellschaftlichen und individuellen Mobilität im letzten Jahrhundert gingen leider auch Fehlentwicklungen einher. Als Beispiel gilt hier die – bis in die betonhafte Städteplanung manifestierte – Auto-Gläubigkeit seit den sechziger Jahren des 20. Jahrhunderts.

Freiheit bedeutet auch Verantwortung, gesellschaftliche wie auch persönliche. Eine unserer Grundüberzeugungen ist, dass wir nicht länger gewillt sind hinzunehmen, dass Menschen weder andere Menschen, noch die natürlichen Lebensgrundlagen heutiger und zukünftiger Generationen ausbeuten. Das Klima verändert sich durch den immer größer werdenden Ausstoß von Kohlendioxid und anderen Umweltgiften. Spätestens angesichts der globalen Bedrohung durch den Klimawandel muss jedem klar werden, dass wir in dieser Verantwortung gegenüber den Generationen nach uns auf unserer Erde zu einer Verkehrswende gelangen müssen, da unsere Mobilität einen großen Teil der Kohlendioxid-Emissionen verursacht.

Die Waren- und Menschenströme durch die weiter steigende Globalisierung der Wirtschaft und der Arbeitswelt werden immer größer. In Europa öffnen sich die Verkehrsmärkte, der Bedarf an Verkehrsdienstleistungen im Personen- und Güterverkehr wird weiter steigen. Der DGB und seine Gewerkschaften sind sich dieser Tatsache bewusst. Gleichwohl sind Mobilität und Logistik unverzichtbare Teile unserer Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft. Alle Verbraucher sind aufgefordert, durch ihr Konsumverhalten einen Beitrag zur nachhaltigen Mobilitätsentwicklung zu leisten. Die Politik ist angehalten, Anreize für ein umweltbewusstes Mobilitätsverhalten zu schaffen bzw. weiter auszubauen.

Eine zukünftige deutsche sowie europäische Verkehrspolitik muss nachhaltig gestaltet werden. Die Förderung öffentlicher Verkehre ist ein aktiver Beitrag zum Klimaschutz, denn der öffentliche Personenverkehr mit Bussen und Bahnen vermindert den Ausstoß klimaschädlicher Gase gegenüber dem motorisierten Individualverkehr erheblich.

Der Auto-Boom des vergangenen Jahrhunderts hat dazu geführt, dass der öffentliche Verkehr lediglich als Auffangbecken für Menschen ohne eigenes Auto verstanden wurde. Er hat in vielen Städten zudem architektonisch dazu beigetragen, die lebens- und liebenswerten Stadtkerne zu betonieren und gewachsene ÖPNV-Strukturen zu zerschlagen (Beispiel: Rückbau der Straßenbahnen). Wir müssen die Fehler der Vergangenheit heute korrigieren, um Zukunft schaffen zu können. Der öffentliche Verkehr, in den städtischen Ballungszentren ebenso wie im ländlichen Raum, muss von uns allen vollumfänglich als Teil der staatlichen Daseinsvorsorge verstanden werden. Verantwortliche Verkehrspolitik wird sich daran messen lassen müssen, ob sie ein ökologisch sinnvolles und für die Gesellschaft attraktives Angebot bieten kann. Nur ein attraktiver und sozial gestalteter öffentlicher Personenverkehr als Ergänzung zum Individualverkehr gibt Berufstätigen die Möglichkeit und den Anreiz, für den täglichen Weg zur Arbeit auf öffentliche Verkehrsmittel umzusteigen und auch in der Freizeit mehr auf das Auto zu verzichten.

Der öffentliche Verkehr muss als sinnvolle Alternative zum motorisierten Individualverkehr verstanden werden und sich selbst als Solche verstehen. Der motorisierte Individualverkehr ist und bleibt ein wichtiger Bestandteil der Mobilität und eine Stütze für die Wirtschaft. Aufgabe der Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie muss es in den nächsten Jahren sein, einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Dazu gehört die serienreife Entwicklung wirklich sparsamer Motoren und alternativer Antriebsmöglichkeiten.

Um nachhaltigen Verkehr gewährleisten zu können, muss die Finanzierung der Infrastruktur sichergestellt werden. Dazu müssen die Transeuropäischen Netze und Paneuropäischen Korridore in die nationale deutsche Verkehrsinfrastruktur eingebettet werden. Hierzu müssen **EU**, Bund und Länder ausreichende Mittel bereitstellen. Nur so können im Personenverkehr attraktive Reiseketten und im Güterverkehr Logistikangebote „von Werkstor zu Werkstor" angeboten werden, die den Verkehr auf Schiene und Straße, in der Luft und auf den Wasserstraßen sinnvoll verknüpfen.

Der DGB und seine Gewerkschaften fordern:

Bei der anstehenden Novellierung des Personenbeförderungsgesetzes darf es nicht zu einem Vorrang von kommerziellen Verkehren im **Personennahverkehr** kommen. Die Ausschreibung von Strecken im Nahverkehr darf nur in Linien- bzw. Streckenbündeln geschehen, um eine „Rosinenpickerei" um attraktive Strecken zu verhindern und somit weniger attraktive Strecken nicht verkümmern zu lassen. Wir fordern einen „Wettbewerb um den Markt" und nicht einen „Wettbewerb im Markt", in dem nur lukrative Strecken bedient werden. Verkehrsunternehmen in öffentlicher Hand würden somit zu einem Auffangbecken für unattraktive Strecken werden, was ein weiteres finanzielles Ausbluten dieser Unternehmen zur Folge hätte.

Wir fordern die politisch Verantwortlichen auf, Direkt- bzw. In-House-Vergaben an öffentliche Verkehrsunternehmen auch weiterhin den Vorrang zu geben. Gefordert sind starke Verkehrsunternehmen. Dies ist auch im Sinne der Beschäftigungsbedingungen unserer Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, denn eine Privatisierung öffentlicher Unternehmen geht viel zu oft einher mit der Beschneidung erkämpfter Lohn- und Sozialstandards.

Bei Ausschreibungen müssen die bisherigen Lohn- und Sozialstandards ein verbindlicher Teil der Ausschreibungsunterlagen sein. Die im Dezember 2009 in Kraft getretene EU-Verordnung 1370/2007 gibt diese Möglichkeit ausdrücklich her. Wir fordern die Politik auf, im Rahmen der anstehenden Novellierung des Personenbeförderungsgesetzes auf die verbindliche Festlegung dieser Standards zu achten und den mit der EU-Verordnung 1370/2007 eröffneten Handlungsspielraum zur Förderung qualitativ hochwertiger und personell hochqualifizierter Verkehrsdienstleistungen zu nutzen . Die ausnahmslose Einbeziehung aller Verkehrsträger im ÖPNV in den Bereich der EU-Verordnung 1370/2007 ist deshalb notwendig. Zudem müssen verbindliche Lohn- und Sozialstandards in den Vergabegesetzen der Länder, so es sie denn schon gibt, als verpflichtender Teil von Ausschreibungen verankert werden. Alle anderen Länder müssen verpflichtet werden diese einzuführen. Das Prinzip des Betriebsübergangs muss in den Ausschreibungen von Verkehrsdienstleistungen implementiert werden. Dazu gehört der Übergang der Arbeitsverhältnisse ebenso wie Einkommen und die Sicherung des sozialen Besitzstands.

Die Marktöffnung im europäischen **Personenfernverkehr**auf der Schiene schreitet immer mehr voran. Der Gesetzgeber ist aufgefordert für eine sinnvolle Regulierung zu sorgen, um eine wilde Konkurrenz auf den Strecken im grenzüberschreitenden Verkehr zu verhindern. Zu einer solchen Regulierung gehören auch international einheitliche Standards wie der internationale Lokführerschein, eine einheitliche Zertifizierung von Zugbegleitern und ein einheitlicher Mindestlohn im grenzüberschreitenden Verkehr. Ein ungezügelter Wettbewerb um das „billigste" Angebot würde auch auf diesen Strecken immer auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Kolleginnen und Kollegen verschiedener europäischer Eisenbahnverkehrsunternehmen dürfen nicht gegeneinander ausgespielt wer-

den. Die Eisenbahnverkehrsunternehmen und die europäischen Regierungen sind aufgefordert, in Kooperation den Personenverkehr von der Straße auf die Schiene zu verlagern.

Um die Finanzierung der öffentlichen Personenverkehre sicherzustellen, muss das Ende der verkehrlichen Zweckbindung in Gemeindeverkehrsfinanzierungsgesetz (GVFG) ausgesetzt werden. Es müssen Mittel mindestens in Höhe der derzeitigen GVFG- und Entflechtungsgesetz-Mittel zuzüglich eines Inflationsausgleichs dauerhaft, das heißt über 2019 hinaus, zur Verfügung gestellt werden. Die vorgesehene Überprüfung der Zahlungen darf nicht für eine Kürzung der Mittel genutzt werden. Aufgrund der langen Planungszeiträume bei Investitionen müssen nicht verbrauchte Mittel in den Folgejahren weiterhin zur Verfügung stehen.

Zur Gestaltung eines nachhaltigen Verkehrssystems gehört die transparente und faire Gestaltung der Mobilitätskosten. Bisher ist nur der Schienenverkehr über den Bezug von Fahrstrom in den Emissionshandel einbezogen. Es müssen aber alle Verkehrsträger unmittelbar einbezogen werden, und die Vergabe von Zertifikaten so geregelt werden, dass alle Transportsparten die gleichen Bedingungen im Emissionshandel vorfinden. Dazu gehört auch die Einbeziehung von Kosten durch Luftverschmutzung, Lärm, Klimawandel oder dem Zeitverlust durch Staus in dem Emissionshandel. Eine faire Beteiligung der Verursacher an den Umweltkosten kann alternativ auch über ein Mautsystem oder über Steuern, die diesen Kosten für die Allgemeinheit Rechnung tragen, eingeführt werden. In diesem Zusammenhang begrüßen wir die Einbeziehung des Luftverkehrs in den europäischen Emissionshandel ab dem Jahr 2012. Damit einher geht die schwierige Aufgabe sicherzustellen, dass Schlupflöcher geschlossen werden.

Ebenso wie im Personenverkehr setzen wir auf einen ökologisch sinnvollen **Güterverkehr**. In nachhaltigen Logistikketten werden Güter auf langen Strecken auf der Schiene befördert und die Straßen damit entlastet. „Riesen-LKWs" mit bis zu 60 Tonnen lehnen wir entschieden ab. Die Einführung solcher „Monster-Trucks" mit Längen von mehr als 25 Metern verursacht erhebliche Kosten für den Umbau von Straßen und Brücken, den unsere Mitglieder und alle anderen Bürgerinnen und Bürger über ihre Steuerabgaben mitfinanzieren würden.

Die **maritime Wirtschaft**in Deutschland und Europa muss weiter gefördert werden, auch wenn wir die einseitig exportorientierte Ausrichtung der Wirtschaft mit Sorge sehen. Parallel zum Ausbau der Seehäfen muss der Ausbau der Hinterlandanbindungen verbessert werden. Die im Konjunkturpaket II bereitgestellten Mittel zur Förderung der Hafenhinterlandverkehre müssen deutlich aufgestockt werden. Nur so kann die für die nächsten Jahre prognostizierte Menge an Containern abgefahren werden. Und nur so kann verhindert werden, dass es zu einer Rückverlagerung des Containerverkehrs auf die Straße kommt.

Das „Maritime Bündnis" sehen wir als gutes Beispiel für eine fachlich hochqualifizierte und in ihrer Ausrichtung zukunfts- und lösungsorientierte Zusammenarbeit aller Beteiligten. Dieses Erfolgsmodell muss weitergeschrieben werden und in andere Bereiche „exportiert" werden.

Eine zukünftige nachhaltige Verkehrspolitik ist eine Aufgabe aller gesellschaftlicher Gruppen

Eine nachhaltige Verkehrspolitik bedarf der Anstrengungen aller Unternehmen des Straßen-, Schienen-, Luft- und Schiffsverkehr. Im Personenverkehr und im Güterverkehr muss es zu einer Kostenwahrheit kommen, die alle gesellschaftlichen Kosten beinhaltet. Wir müssen wegkommen von der Maxime, dass billiger besser sei. Alle relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere aber die Politik, stehen in der Pflicht zu vermitteln, dass ein nachhaltiger Verkehr Geld kostet, für die Zukunft aber unverzichtbar ist.

Der von der letzten Bundesregierung aufgelegte Masterplan Güterverkehr und Logistik ist ein guter Ansatz für eine zukünftige Verkehrspolitik. Dieser Masterplan ist um die Aspekte des Personenverkehrs zu erweitern, um dann einen gesamthaften Masterplan Mobilität für Deutschland erstellen zu können. Hier müssen die Ideen für eine zukünftige

Verkehrspolitik so konkret formuliert werden, dass einer zukünftige Bundesverkehrswegeplanung wieder ein gesamthaftes Konzept zu erkennen ist.

Im Zusammenhang mit einer ökologisch und ökonomisch nachhaltigen Neuorientierung deutscher und europäischer Verkehrspolitik mit der den Ängsten der Beschäftigten vor einem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu spielen oder Einschnitte bei Löhnen, Gehältern und Sozialstandards zu fordern ist verantwortungslos und kein Zeichen guter Unternehmensführung. Die Beschäftigten bei den verschiedenen Verkehrsträgern lassen sich nicht gegeneinander ausspielen. Solche Bestrebungen werden den massiven Widerstand des DGB und seiner Gewerkschaften hervorrufen.

B 007 Gewerkschaft ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Stopp der Liberalisierung, Erhalt und Stärkung der öffentlichen Daseinsvorsorge

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundeskongress lehnt Pläne der Bundesregierung für eine Privatisierung der Deutschen Bahn AG ab. Eine Teilprivatisierung darf weder für den Infrastruktur-, noch für den Transportbereich durchgeführt werden. Die Deutsche Bahn muss als integrierter Konzern bestehen bleiben. Der öffentliche Finanzbedarf zur Modernisierung des Schienenverkehrs muss gewährleistet sein. Der DGB-Bundeskongress fordert die verantwortliche Politik und das Bahnmanagement auf, vom Kurs der Kapitalmarktfähigkeit Abstand zu nehmen und stattdessen Kundenzufriedenheit, Zuverlässigkeit, Sicherheit und Verbesserung des Schienenverkehrs in den Mittelpunkt zu stellen.
Auch verurteilt der DGB-Bundeskongress den von allen Bundesländern betriebenen Teilprivatisierungsprozess des öffentlichen Personennahverkehrs in Form eines gegen die Interessen der Beschäftigten gerichteten Ausschreibungswettbewerbs.
Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, eine breite Diskussion über die Frage der öffentlichen Daseinsvorsorge und der sich daraus ergebenden Anforderungen, insbesondere im Bereich Verkehr und Mobilität zu initiieren.

B 008 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag B 006

ÖPNV

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dass der DGB sich verstärkt für die Weiterentwicklung und den Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) einsetzt.

Er entwickelt in Kooperation mit den Einzelgewerkschaften geeignete Initiativen und fördert den öffentlichen Diskurs über die Wichtigkeit des ÖPNV.

B 009 DGB-Bezirksvorstand Sachsen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag B 006

Verkehrsprojekt EU-Osterweiterung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB wird aufgefordert, mit allen ihm zur Verfügung stehenden politischen Möglichkeiten die Auflage eines Verkehrsprojektes EU-Osterweiterung Schiene von der Bundesrepublik Deutschland kurzfristig abzuverlangen. Die Ein- und Anbindung der sächsischen Landeshauptstadt Dresden in die PAN – europäischen Korridore III und IV mit der Verlängerung des TEN – T 22 Projektes bis Berlin (- Rostock) ist in dieses Projekt einzuarbeiten.

B 010 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Nachhaltige Unternehmensverantwortung (CSR) – Verbindliche Regeln, die für alle gelten!

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Nachhaltige Unternehmensverantwortung (CSR) in der Wirtschafts- und Finanzkrise:

Corporate Social Responsibility (CSR) beruht auf der Selbstverpflichtung von Unternehmen, sich über gesetzliche Regelungen hinaus sozial, ökologisch und gesellschaftlich verantwortungsvoll zu verhalten. Die CSR-Debatte ist eine Reaktion auf die weltweite Kritik an sozial und ökologisch unverantwortlichem unternehmerischen Handeln. Im Kern geht es dem DGB und den Gewerkschaften um die bis heute fehlenden verbindlichen zwischenstaatlichen Regelungen zur Durchsetzung einer sozialen Dimension der Globalisierung. Die gegenwärtige Finanz- und Wirtschaftskrise und der Klimawandel zeigen deutlich: Wir brauchen einen Ordnungsrahmen, der soziale, ökologische und wirtschaftliche Ziele gleichstellt. Der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Verbraucherinnen und Verbraucher und nicht zuletzt der Umwelt vor unternehmerischen Missbräuchen muss hierbei ausgeweitet werden.

In einer demokratisch verfassten Gesellschaft müssen Unternehmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Demokratisch gewählte Arbeitnehmervertretungen müssen an der Ausarbeitung einer unternehmerischen CSR-Strategie beteiligt werden. Eine Debatte um den Umfang und die Folgen von CSR macht für die Deutschen Gewerkschaften deshalb nur Sinn, wenn Mitbestimmung und Partizipation der Arbeitnehmerschaft und Gewerkschaften wesentliche Strukturelemente darstellen. Der DGB wird sich für vereinheitlichte, überprüfbare CSR-Standards einsetzen. Nur eine Standardisierung eröffnet denjenigen Unternehmen Wettbewerbsvorteile, die auch gesellschaftlich verantwortungsbewusst handeln, nur eine Vergleichbarkeit erleichtert Verbraucherinnen und Verbrauchern ihre Kaufentscheidung. National wie international gilt: Die Unternehmen sind nicht legitimiert, ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft allein zu definieren. Die Gewerkschaften werden durch ihre Vertretung in staatlichen und zwischenstaatlichen Gremien darauf hinwirken, dass robuste gesetzliche Regelungen beibehalten und nicht durch freiwillige Regelungen ersetzt werden können.

Dies gilt insbesondere für die gewerkschaftliche Begleitung der Ausarbeitung einer bundesdeutschen nationalen CSR-Strategie. Eine nachhaltige und soziale Unternehmensführung muss die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen verbessern und zum nachhaltigen Erhalt der Umwelt beitragen. Besonders der nicht nationalstaatlich regulierte Bereich globalen Wirtschaftens kann durch CSR-Regeln gestaltet werden. Dies setzt jedoch die Einhaltung internationalen Rechts wie bspw. die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen voraus. Auch in Krisenzeiten dürfen geltende Konventionen nicht aufgeweicht und sinnentleert werden.

Gewerkschaftliche Anforderungen an CSR (10-Punkte-Papier)

Folgende Anforderungen stellt der DGB an den CSR-Prozess der kommenden Jahre:

1. Unternehmen akzeptieren CSR nur, solange CSR auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht. Deshalb ist CSR allein nicht geeignet, das notwendige Niveau zum Schutz von Arbeitnehmerrechten und Gewerkschaften zu gewährleisten.
   Die deutschen Gewerkschaften stehen für robuste und gesetzlich verankerte Schutzregelungen am Arbeitsplatz, für Tarifautonomie und Mitbestimmung zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten und guten Arbeitsbedingungen.

CSR kann über gesetzliche Regelungen hinaus den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergänzen, dies setzt jedoch den Nachweis der Rechtskonformität als Mindestanforderung voraus. Freiwillige CSR-Konzepte können nationale, europäische und internationale Rechtsvorschriften und Tarifvereinbarungen ergänzen, sie aber auch in Zukunft niemals ersetzen. Außerdem darf die Weiterentwicklung und der Ausbau gesetzlicher und tarifvertraglicher Standards nicht behindert werden. In der betrieblichen Mitbestimmung stehen die Gewerkschaften für die Zielsetzung, Strukturen verbindlicher Einflussnahmemöglichkeiten zu schaffen, um über die Institutionalisierung von Regeln und Verfahren eine stärkere Durchsetzungskraft zu erreichen (etwa durch die Bildung von Welt-Betriebsräten, Welt-Konzernausschüssen, globalen Arbeitnehmerforen usw.). Das deutsche Mitbestimmungsmodell bindet betriebliche und gewerkschaftliche Entscheidungsträger bereits jetzt – ganz ohne CSR - in die Ausgestaltung der Unternehmensstrategie mit ein. Die Glaubwürdigkeit einer nationalen bzw. internationalen CSR-Strategie eines Unternehmens hängt elementar mit der innerbetrieblichen Ausgestaltung der Sozialpartnerschaft zusammen. Die DGB-Gewerkschaften stellen fest: Nur dort, wo arbeitnehmerfreundliche Arbeits- und Mitbestimmungsstrukturen anzutreffen sind, kann eine glaubwürdige CSR-Strategie nach außen kommuniziert werden.

2. Arbeitnehmervertreter in Betriebs- und Aufsichtsräten werden zunehmend mit CSR-Konzepten konfrontiert. Für den praktischen Umgang mit CSR-Konzepten zeichnen sich Risiken und Chancen ab. Die Risiken liegen insbesondere darin, dass von Arbeitgeberseite freiwillige Selbstverpflichtungen als Argument gegen die Notwendigkeit betrieblicher Vereinbarungen oder gesetzlicher Regelungen genutzt werden könnten. Außerdem besteht die Möglichkeit, dass Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in ein möglicherweise nur zu PR-Zwecken aufgelegtes und inhaltlich anspruchsloses CSR-Konzept eingebunden werden, ohne dieses wirklich beeinflussen zu können. Demgegenüber können Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat auf eine möglicherweise bestehende Diskrepanz zwischen dem öffentlich bekundeten Anspruch eines Unternehmens hinsichtlich der Übernahme von sozialer, gesellschaftlicher und ökologischer Verantwortung und der praktischen Umsetzung hinweisen und auf Veränderungen hinwirken. Weiterhin kann die Einbeziehung von Arbeitnehmervertreter/innen in ein CSR-Konzept die Chance eröffnen, dass Mitbestimmungsträger über ihre jeweiligen institutionellen Grenzen hinaus agieren können. Dies setzt jedoch einen signifikanten Einfluss der Arbeitnehmervertreter auf die CSR-Strategie voraus. Insgesamt spricht vieles für einen kritischen Umgang mit CSR.

3. Auf internationaler Ebene fehlt bis heute ein verbindliches Rahmenwerk für die Regulierung der Tätigkeit von Unternehmen auf den Weltmärkten. Es fehlt an einer politischen und sozialen Einbettung der Wirtschaftsglobalisierung. Die deutschen Gewerkschaften fordern ein verbindliches internationales Regelwerk zur Durchsetzung sozialer und ökologischer Mindeststandards bei der Globalisierung. Der jährliche Bericht des IGB über die weltweite Verletzung von Gewerkschaftsrechten ist ein wiederkehrendes Bild des Schreckens. Erschreckend deshalb, weil immer mehr Menschen aufgrund ihrer Gewerkschaftstätigkeit ermordet werden. Mit den ILO-Kernarbeitsnormen und insbesondere mit der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation von 1998 über „Grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit" ist ein Rahmen geschaffen worden, der völkerrechtlich verbindlich ist. Die Kernarbeitsnormen sind ein fester Bestandteil der Menschenrechte und verpflichten auch diejenigen ILO-Mitgliedsländer zur Einhaltung, die die entsprechenden ILO-Normen nicht ratifiziert haben. Vor diesem Hintergrund fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verbindliche zwischenstaatliche Regelungen der Operationalisierung zur Durchsetzung der Kernarbeitsnormen, beispielsweise durch ein effizienteres und effektiveres Sanktionssystem bei der ILO bzw. bei der Welthandelsorganisation (WTO) oder in Zusammenarbeit mit WTO/ILO. Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) müssen in das Vertragswerk der Welthandelsorganisation (WTO) integriert werden. Zur Überwachung der ILO-Normen im Vertragswerk der WTO müssen die bereits vorhandenen Überwachungsmechanismen der ILO gestärkt und ausgebaut werden, so wie es auch in der ILO-Erklärung zu sozialer Gerechtigkeit in einer globalisierten Welt aus dem Jahr 2008 gefordert wird. Die Staatengemeinschaft und ihre Regierungen tragen die Hauptverantwortung dafür, endlich verbindliche und sanktionierbare zwischenstaatliche Regelungen zur Durchsetzung und Umsetzung einer

sozialen Dimension der Globalisierung zu realisieren. Zusätzlich zu den Kernarbeitsnormen und weiteren ILO-Konventionen, die lediglich Mindeststandards bedeuten, können freiwillige Verpflichtungen mit Unternehmen einen zusätzlichen Effekt bedeuten, d.h. Core Labour Standards (CLS) plus Corporate Social Responsibility (CSR). Solange ein internationales Regelwerk und zugehörige Überprüfungsmechanismen fehlen, sind die Gewerkschaften weiter bereit, den konsensualen Weg des Dialogs innerhalb der CSR-Debatte weiterzugehen und über pragmatische Wege diejenigen Unternehmen zu unterstützen, die soziale und ökologische Mindeststandards garantieren wollen. Internationale Rahmenabkommen können einen funktionalen Beitrag zur Sicherung von Mindeststandards für Arbeitsbedingungen an allen Standorten der Unternehmen leisten. Dennoch gilt auch hier: Freiwillige Vereinbarungen können staatliche Regelungen nur ergänzen, niemals aber ersetzen.

4. Die DGB-Gewerkschaften fordern die Unternehmen bei ihrem weltweiten Engagement auf, die relevanten ILO-Übereinkommen und die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die Umweltauflagen der einzelnen Länder, sowohl an ihren Standorten als auch entlang der Wertschöpfungskette einzuhalten. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit ist nicht nur ein Auftrag an die Staaten, diese umzusetzen, auch Unternehmen - mit ihrer Zulieferkette - können hier gute Beispiele setzen. Darüber hinaus fordern die deutschen Gewerkschaften international tätige Unternehmen auf, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu beachten und umzusetzen. Die OECD-Leitsätze sind aus Sicht des DGB trotz vorhandener Schwächen das derzeit umfassendste Instrument zur Durchsetzung international gültiger Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards.

5. Der DGB fordert die Bundesregierung auf, die notwendigen Schritte einzuleiten, damit die OECD-Leitsätze ihr volles Potenzial zur weltweiten Durchsetzung sozialer und ökologischer Unternehmensverantwortung entfalten können. Erste Schritte wären

- die Schaffung einer wirklich interministeriellen Nationalen Kontaktstelle
- die Erhöhung der Transparenz und Effizienz der deutschen nationalen Kontaktstelle
- die OECD-Leitsätze müssen allen Regierungsaktivitäten zu CSR als Mindeststandards zugrunde gelegt werden.

6. Die deutschen Gewerkschaften fordern strengere Haftungsregeln für nationale und internationale Unternehmensverstöße. Unternehmen müssen für die sozialen, ökologischen und humanitären Auswirkungen ihrer Tätigkeiten in größerem Umfang haften. Betroffene Staaten und Parteien müssen die Möglichkeit haben, sie auf rechtlichem Weg zu belangen.

7. CSR-Selbstverpflichtungen dürfen keine Kosmetikmaßnahme der Unternehmen sein. Der Wettbewerbsvorteil bei kritischen Verbrauchern soll nur nachweislich sozial- und ökologisch verantwortungsbewusst handelnden Unternehmen zu Gute kommen. Die Einhaltung der Selbstverpflichtungen muss deshalb einer externen Kontrolle unterliegen, die alle relevanten Stakeholder einbezieht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Politik auf, Rechenschafts- und Publizitätspflichten für Unternehmen zu Umwelt, Soziales und Menschenrechten einzuführen. Freiwillige unternehmerische Berichterstattung reicht nicht aus. Unablässliche Kriterien für CSR sind Transparenz, Überprüfbarkeit, Vergleichbarkeit und Beteiligung. Im Rahmen der CSR-Berichterstattung ist konkret über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen, über die Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer, die Zusammenarbeit mit ihren Vertretungen, über die Förderung benachteiligter Personengruppen und über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berichten. Berichterstattung über Werteorientierung und soziale Verantwortung schließt darüber hinaus Chancengleichheit mit gleichen Berufsperspektiven und Aufstiegschancen im eigenen Unternehmen mit ein.

8. Die deutschen Gewerkschaften fordern eine strikte Verknüpfung der Vergabe öffentlicher Aufträge an die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und an die Zahlung von tarifvertraglich vereinbarten oder ortsüblichen Löhnen. Freiwillige Selbstauskünfte der Unternehmen reichen bei einer sozialen und gerechten Beurteilung zur

Vergabe öffentlicher Aufträge nicht aus. Die Gewerkschaften fordern seit langem, die Vergabe öffentlicher Aufträge an das Kriterium der Tariftreue zu koppeln. Lohndumping bei öffentlichen Aufträgen muss beendet werden.

9. Die deutschen Gewerkschaften fordern die Verankerung von sozialen und ökologischen Unternehmenspflichten in internationalen Wirtschaftsabkommen.

10. Im privatwirtschaftlichen Normenbereich (DIN/ISO) fordert der DGB Rechtskonformität gegenüber gültigem Recht und die Einhaltung der bereits vorhandenen Regelungen (z.B. der ILO) als Mindestanforderung. Freiwillige ISO-CSR-Standards sind nicht zielführend. Zur Sicherstellung der sozialen und ökologischen Unternehmensverantwortung bedarf die ISO 26000 eindeutiger Ziele und Kriterien, Überprüfung auf Einhaltung der Ziele und Kriterien (Monitoring) sowie bei Nichteinhaltung der Anforderungen zunächst die Chance auf Nachbesserung. Sollten die Missstände jedoch nicht abschließend beseitigt werden, so sind die Öffentlichkeit und gegebenenfalls auch die zuständigen Behörden darüber zu informieren.

B 011 Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Wohnungsbau in Deutschland stärken!

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1. Ziele

Wohnen ist ein elementares Grundbedürfnis. Es ist zugleich eine wichtige Zukunftsaufgabe. Wir wollen uns verstärkt einsetzen für ausreichend bezahlbaren Wohnraum, der gleichzeitig den Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte wie insbesondere Klima und Demografie gerecht wird und zudem Arbeitsplätze sichert.

• Angesichts des spürbaren und sich zukünftig vergrößernden Mangels an bezahlbaren Wohnungen in Ballungsgebieten bedarf es jährlich des Neubaus von mindestens 250.000 bis 300.000 Wohnungen. Hierzu sind verbesserte Abschreibungsbedingungen das geeignete Instrument. Zudem bringt es dem Staat mehr Einnahmen als es ihn kostet.

• Gleichzeitig müssen die rund 30 Millionen Wohnungen in Deutschland, die in energetischer Hinsicht Altbauwohnungen sind, schneller als bislang saniert werden. Hierzu können staatliche Fördermaßnahmen wie auch verstärkte aktive Informationskampagnen wichtige Beiträge leisten.

• Der Wohnungsbestand muss rechtzeitig an die aufgrund der demografischen Entwicklung älter werdende Gesellschaft angepasst werden – aus wirtschaftlichen wie aus sozialen Gründen.

2. Ausgangslage im Wohnungsbau

Die gesamtdeutsche Wohnungsproduktion erreichte 1995 mit rund 603.000 Fertigstellungen ihren Höhepunkt. Seitdem ist ein konstanter und drastischer Rückgang zu verzeichnen; 2009 dürften nur noch rund 160.000 Wohnungen fertig gestellt worden sein.

Fertiggestellte Wohnungen (Neubau und Umbau)
1995 = 602.757
2000 = 423.044
2005 = 242.316
2006 = 248.435
2007 = 210.729
2008 = 179.900
2009 P = 161.300
2010 P = 157.200
P) Schätzung ifo- Institut

Diese Entwicklung resultiert vor allem aus dem Geschosswohnungsbau (Miet- und Eigentumswohnungen), wo die Fertigstellungszahlen von 1995 bis 2009 um gut 80 % zurückgingen. Neben der Tatsache, dass es in vielen regionalen Märkten zu einem Marktausgleich bzw. vereinzelt zu Überangeboten kam, ist diese Entwicklung insbesondere auf die deutliche Verschlechterung der staatlichen Rahmenbe-dingungen (u. a. Kürzung und späterer Wegfall der

degressiven Abschreibung, Erhöhung der Grunderwerbsteuer, Verlängerung der Spekulationsfrist, Begrenzung der Verlustverrechnung zwischen den Einkunftsarten) zurückzuführen.

Fertiggestellte Wohnungen in Mehrfamilienhäusern
1995 = 312.481
2000 = 136.445
2005 = 61.518
2006 = 69.362
2007 = 59.859
2008 = 55.900
2009 P = 54.500
2010 P = 56.400
P) Schätzung ifo- Institut

Der Eigenheimbau erfuhr zwar zwischenzeitlich eine Stabilisierung durch die Einführung der Eigenheimzulage ab 1996. Die Fertigstellungszahlen bei Ein- und Zweifamilienhäusern legten gegen den Trend im Geschosswohnungsbau von 1995 bis 2000 noch zu, erst danach erfolgte auch hier ein Rückgang. Dieser ist insbesondere auf die zwischenzeitliche Senkung der Einkommensgrenzen sowie auf den anschließenden kompletten Wegfall der Eigenheimzulage Ende 2005 zurückzuführen. 2009 dürften nur noch rund 85.000 Wohnungen in diesem Marktsegment fertiggestellt worden sein, das Niveau des Jahres 2000 wurde damit ebenfalls um mehr als die Hälfte unterschritten.

Begründet wurde der nahezu komplette Rückzug der Politik aus der Wohnungsbauförderung vor allem mit zwei Argumenten: Zum einen seien die Nachfrageüberhänge abgearbeitet worden, regional würden Leerstände bestehen. Zum zweiten würde die demografische Entwicklung dafür sorgen, dass langfristig der Bedarf nach Wohnraum in Deutschland zurückgeht. Diese Argumentation verkennt allerdings folgende Tatsachen:

• Die Zahl der privaten Haushalte als relevanter Nachfrageparameter wird bis zum Jahr 2020 noch ansteigen und selbst danach langsamer zurückgehen als die Zahl der Wohnbevölkerung.

• Die Nachfrage nach Wohnfläche (Quadratmeter je Bewohner) dürfte auch zukünftig im Trend deutlich zulegen, nicht zuletzt wegen der demografischen Entwicklung.

• In einigen Ballungsgebieten, die langfristig Wirtschaftswachstum und Arbeitsplatzsicherheit versprechen, werden mehr Wohnungen nachgefragt als angeboten. Dies gilt besonders für den Mietwohnungsmarkt.

• Viele leer stehende Wohnungen befinden sich in Städten bzw. Regionen, die bereits jetzt bzw. langfristig unter Abwanderung leiden. Eine Saldierung mit fehlenden Wohnungen in Zuzugsgebieten ist unsinnig.

• Ein wachsender Teil des Wohnungsbestandes ist wirtschaftlich nicht mehr sanierungsfähig (Zuschnitt der Wohnung, Sanierung zu teuer) und muss durch Neubau ersetzt werden.

Es dürfte unstrittig sein, dass mittelfristig in Deutschland ein jahresdurchschnittliches Fertigstellungsniveau von 250.000 bis 300.000 Wohnungen erforderlich ist, um die Nachfrage zu decken. Davon sind wir mit 160.000 Fertigstellungen in 2009 und einer noch niedrigeren Zahl im kommenden Jahr weit entfernt. Diese Einschätzung geht zurück auf die jüngste vorliegende Berechnung zum Wohnungsbaubedarf in Deutschland durch das Pestel Institut in Hannover.

• Der demografische Bedarf wird nach der „üblichen" Vorgehensweise ermittelt, in dem (auch basierend auf Wanderungsbewegungen innerhalb Deutschlands) die Entwicklung der Zahl der Haushalte vorausberechnet und in Wohnungseinheiten umgesetzt wird. Danach besteht ein Fertigstellungsbedarf, der bis 2013 mit jahresdurchschnittlich 250.000 Wohnungen seinen Höhepunkt erreicht und 2025 auf rund 150.000 Wohnungen absinken wird.

• Zusätzlich ermittelt Pestel einen „qualitativen Wohnungsbedarf" in Deutschland. Darunter werden nicht mehr sanierungswürdige Wohnungen der Baualtersklassen bis 1978 verstanden, bei denen die zur (energetischen) Sanierung und Modernisierung notwendigen Kosten als zu hoch eingeschätzt werden. Der so ermittelte qualitative Zusatzbedarf bis zum Jahr 2025 wird auf jährlich 175.000 Wohnungen geschätzt.

Mit dem derzeitigen weiter rückläufigen Niveau des Wohnungsneubaus steuern wir auf weitere Mietsteigerungen, insbesondere in Ballungsgebieten, zu. Das kann auch der Wirtschaft und den Arbeitgebern in diesen Regionen nicht egal sein. Für sie wird es immer schwerer, geeignete Arbeitskräfte zu finden, weil sich viele Familien in Ballungsräumen, beispielsweise in München, die hohen Mieten nicht mehr leisten können.

Auch die sozialen Brennpunkte in häufig unzeitgemäßen Wohnungsbeständen dürften weiter zunehmen. Zudem steigt die Nachfrage nach altersgerechten Wohnungen mit der demografischen Entwicklung rasant an.

In vielen Großstädten steht somit immer weniger bezahlbarer familien- und altersgerechter Wohnraum zur Verfügung.

Mieten und Renten entwickeln sich mit zunehmender Geschwindigkeit auseinander. Langfristig werden immer mehr Rentner- und andere sozial schwache Haushalte zunehmend Schwierigkeiten bekommen, eine bezahlbare Mietwohnung zu finden.

3. Unsere Forderungen zur Wohnungsbaupolitik

Angesichts dieser Situation auf dem Wohnungsmarkt fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

1. Verdoppelung des Abschreibungssatzes im Mietwohnungsbau für die ersten fünf Jahre von 2 auf 4 %, damit Anreize für Investitionen in Wohnungen statt auf dem Finanzmarkt gegeben werden.

2. Erhöhung, zumindest aber Verstetigung der Programme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) zur CO2 - Gebäudesanierung über das Jahr 2011 hinaus, damit die Bemühungen für Klimaschutz und Beschäftigung nicht wieder zurückgehen.

3. Ausbau und Verstetigung der Förderung des KfW-Programms „Seniorengerechtes Wohnen – Altersgerecht umbauen". Hier ist die bisherige staatliche Förderung von jährlich nur 80 Mio. € viel zu gering.

Neben diesen drei Kernforderungen fordern wir zudem:

- Die Auflegung eines KfW-Förderprogramms für den Abriss und Neubau eines Gebäudes bei nicht mehr sanierungsfähigen Wohnbauten, weil sich in bestimmten Fällen eine Sanierung wirtschaftlich nicht mehr rechnet.

- Die Beibehaltung der Bundesmittel für den sozialen Wohnungsbau von jährlich gut 500 Mio. € über das Jahr 2013 hinaus und deren Aufstockung durch die Bundesländer in gleicher Höhe.

- Die deutliche Anhebung der steuerlich absetzbaren Beträge für Arbeitskosten von Handwerkerleistungen im selbst genutzten Wohnungsbestand nach § 35a Abs. 2 EStG.

4. Kernforderung Nr. 1: Maßnahmen gegen drohenden Wohnungsmangel bzw. –überschuss

Ein effektives Instrument gegen den drohenden Wohnungsmangel stellt unsere Kernforderung nach einer Verdoppelung des Abschreibungssatzes im Mietwohnungsbau in den ersten Jahren dar. Hierzu hat das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) in einer Untersuchung für die Landesregierung Nordrhein-Westfalen die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer Verbesserung der Abschreibungsbedingungen im Geschosswohnungsbau untersucht.

Sowohl kurz- wie auch mittelfristig kommt es gleichzeitig zu einem Wachstumsimpuls und zu mehr Beschäftigten. Dieser Effekt nimmt zwar langfristig ab, bleibt jedoch dauerhaft positiv. Obwohl in den ersten Jahren geringere Steuerzahlungen der Investoren anfallen, nehmen die öffentlichen Haushalte wegen des Wachstums- und Beschäftigungszuwachses insgesamt dauerhaft mehr Geld ein. Allein in Nordrhein-Westfalen würden im ersten Jahr nach Einführung einer degressiven Abschreibung die öffentlichen Haushalte Mehreinnahmen von 350 – 600 Millionen Euro erzielen.

Neben unseren Forderungen nach einer Abschreibungserhöhung und einer verbesserten KfW-Förderung gibt es weitere wohnungsbaupolitische Instrumente, die dem Mangel an bezahlbarem Wohnraum entgegenwirken können, beispielsweise im sozialen Wohnungsbau.

Sozialer Wohnungsbau

Der Staat hat seit Jahrzehnten über verschiedene wohnungspolitische Instrumente in den Wohnungsmarkt eingegriffen. Damit sollte u. a. bezahlbarer Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten geschaffen werden. Neben dem nahezu vollständigen Ausstieg des Staates aus der Neubauförderung sowohl im Eigenheim - wie auch im Geschoßwohnungsbau wurde in den letzten Jahren auch die Förderung von Sozialwohnungen immer stärker zurückgefahren. Die Förderstatistik des Statistischen Bundesamtes hierzu wurde 2006 sogar eingestellt.

Beim gegenwärtigen Rückgang des Sozialwohnungsbestands um etwa gut 100.000 Wohnungen pro Jahr wird der Bestand in den nächsten 15 Jahren zu einer minimalen Restgröße des gesamten Mietwohnungsbestandes geschrumpft sein.

Schon heute werden für rund 11 Prozent aller privaten Haushalte die Wohnkosten vollständig oder teilweise vom Staat übernommen. Dieser Anteil würde beim fortgesetzten Abschmelzen des Sozialwohnungsbestandes und einer zu erwartenden zunehmenden Altersarmut weiter steigen. Hier ist der Staat gefordert, die Mittel für den sozialen Wohnungsbau nicht auslaufen zu lassen und verstärkt für den Neubau von Sozialwohnungen in Zuzugsregionen einzusetzen.

Wohnungsüberschuss / -leerstand

Eine völlig andere Problematik stellt sich in den Regionen, vornehmlich in den neuen Bundesländern, in denen durch Um- und insbesondere Wegzug erheblicher Wohnraum freigeworden ist. Zwar erfolgen hier schon seit vielen Jahren mit staatlicher Hilfe Wohnungszusammenlegungen bis hin zum Abriss von Wohngebäuden. Dieser sich zukünftig noch fortsetzende Prozess muss die wirtschaftlichen Belange der Wohnungsgesellschaften wie auch die sozialen Belange der Mieter gleichermaßen berücksichtigen.

Gleichberechtigt dazu bedarf es aber – wie von uns gefordert - einer KfW-Förderung für Maßnahmen von Abriss und Neubau aus wirtschaftlichen Gründen.

5. Kernforderung Nr. 2: Energetische Gebäudesanierung ausbauen

Der Schutz des Klimas stellt für unsere Gesellschaft eine der größten Zukunftsherausforderungen dar. Dennoch geschieht auf diesem Gebiet bislang zu wenig. Die öffentlichen und privaten Gebäude stehen für rund 40% des Energieverbrauchs und 20% des gesamten CO2-Ausstoßes in Deutschland. Zum Klimaschutz hatten Bundesregierung und EU bereits vor dem Kopenhagener Klimagipfel eine Senkung des CO2-Ausstoßes bis zum Jahr 2020 um mindestens 20% gegenüber 1990 vereinbart.

Gleichzeitig sind drei von vier der rund 39 Millionen Wohnungen und mehr als die Hälfte der rund 150.000 Gebäude der Bildungsinfrastruktur wie Schulen und Kindergärten aus energetischer Sicht sanierungsbedürftig.

Maßnahmen der energetischen Gebäudesanierung haben neben Umwelt- auch hohe positive Effekte auf das Wirtschaftswachstum und auf die Beschäftigung. Die Ausgaben hierfür fließen fast uneingeschränkt in die inländische Nachfrage. Sie werden auch nicht – wie beispielsweise eine Steuersenkung – durch Sparprozesse hoher Einkommen verringert. Zudem sind die auszuführenden Arbeiten beschäftigungsintensiv und werden meist an kleine und mittelständige Unternehmen vergeben.

Verschiedene Studien haben gezeigt, dass Maßnahmen der energetischen Gebäudesanierung bereits mit einem Volumen von 1 Million Euro 18 – 21 Arbeitsplätze für ein ganzes Jahr bei den direkten Auftragnehmern und ihren Zulieferern schaffen bzw. sichern.

Von daher finanzieren sich staatliche Fördermaßnahmen in diesem Bereich zu einem erheblichen Teil selbst. Nachdem die Bundeszuschüsse zu den CO2-Gebäudesanierungsprogrammen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) auch aufgrund massiver gewerkschaftlicher Forderungen 2009 auf knapp 1,5 Milliarden Euro erhöht wurden, erfolgte im Jahresverlauf angesichts eines deutlichen Nachfrageanstiegs nach den KfW-Programmen eine weitere Aufstockung der Mittel um 750 Millionen Euro. Dieser letztgenannte Betrag soll nunmehr aber von den Mitteln in 2010 abgezogen werden, damit das Förderbudget für den Gesamtzeitraum nicht erhöht werden muss. Eine solche Kürzung, die z. B. zu einer Halbierung der Fördermittel in 2010 führt, darf nicht sein. Sie ist volkswirtschaftlich unsinnig und konterkariert alle bisherigen Bemühungen um einen verbesserten Klimaschutz. Wir setzen uns deshalb dafür ein, dass auch in den kommenden Jahren das erreichte Niveau beibehalten und möglichst weiter erhöht wird.

Leider ist festzustellen, dass viele Privathaushalte immer noch völlig unzureichend über die Fördermöglichkeiten der energetischen Gebäudesanierung informiert sind.

Hier gibt es gute Ansätze für Aktivitäten, die zu verstärken sind. So hat beispielsweise die Deutsche Bundesumweltstiftung DBU in vielen Regionen Aktivitäten vor allem mit Handwerksbetrieben initiiert, um den Hausbesitzern kompetente Informationen und Anregungen für verbrauchssenkende Maßnahmen aus erster Hand zukommen zu lassen.

Auch die KfW hat seit April 2009 ihr Förderprogramm endlich einfacher und durchschaubarer gestaltet. Zudem wurden neben der Zinsverbilligung verbesserte Regelungen für Investitionszuschüsse getroffen, was ebenfalls zu einer erhöhten Inanspruchnahme der Programme geführt haben dürfte.

Gebäudeeigentümer – und dies gilt vom kleinen Einfamilienhaus bis zur großen Gewerbeimmobilie – profitieren letztlich doppelt von Maßnahmen zur energetischen Gebäudesanierung: Die Investitionen rentieren sich mittel- bis langfristig durch Einsparungen bei den sicherlich auch künftig steigenden Energiekosten für Wärme, Strom und

Warmwasser. Zugleich wird aber auch der Wert eines Gebäudes durch eine erhöhte Energieeffizienz maßgeblich gesteigert.

6. Kernforderung Nr. 3: Verstärkt altersgerecht Bauen und Modernisieren

Das Aufeinandertreffen von real sinkenden Alterseinkommen und steigenden Wohnkosten bedroht die wirtschaftliche Existenz und Lebensqualität der kommenden Rentnergeneration teilweise dramatisch. Eine Studie des Pestel-Instituts aus dem Jahre 2009 zeigt, dass der Wohnkostenanteil von Haushalten mit niedrigen Renten schon heute bis zu 40% des Haushaltseinkommens beträgt und in Zukunft sogar noch steigen wird. Mieten für seniorengerecht gestaltete Wohnungen können die meisten dieser Haushalte dann nicht mehr aufbringen. Daher ist es notwendig und sinnvoll, den Neubau von und den Umbau zu seniorengerechten Wohnungen öffentlich zu fördern.

Das dazu von der früheren Bundesregierung 2009 gestartete KfW-Programm ist allerdings viel zu gering dotiert. Zumindest die ursprünglich beabsichtigte Budgeterhöhung muss in den nächsten Jahren dringend umgesetzt werden.

Eine verstärkte öffentliche Förderung von altersgerechten Wohnungen wie auch des Mehr-Generationen-Wohnens kann nämlich nicht nur das Problem der Altersarmut entschärfen, sondern gleichzeitig auch die öffentlichen Haushalte entlasten. Die von den meisten älteren Menschen gewünschte ambulante Pflege in der eigenen Wohnung ist viel preisgünstiger als die stationäre Pflege im Heim. Unter der Annahme, dass sich mit der Ausweitung des Angebots an barrierearmen Wohnungen die Quote der stationär zu Pflegenden nur um 5 Prozentpunkte absenken lässt, ergeben sich ab 2025 Einspareffekte in Höhe von fast 3 Milliarden Euro jährlich.

Andererseits werden potenzielle Bauherren nicht in seniorengerechte Wohnungen investieren, solange sie damit keine kostendeckenden Mieten erzielen können. Damit bliebe der Bau dringend benötigter altersgerechten Wohnungen aus. Solche Versäumnisse werden sich aufgrund der demografischen Entwicklung aber erst viele Jahre später bemerkbar machen. Deshalb muss die Politik die Rahmenbedingungen für den Neubau und Umbau von seniorengerechten Wohnungen so rasch wie möglich verbessern.

B 012 DGB-Bezirksvorstand Hessen-Thüringen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Kartellrecht

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB fordert den Gesetzgeber auf, kommunale Eigenbetriebe und Betriebe in kommunaler Trägerschaft aus dem Geltungsbereich des Gesetzes zur Wettbewerbsbeschränkung (GWB) zu entfernen.

Inhaltsverzeichnis

C - Bildungs- und Berufsbildungspolitik

C 001 Mit guter Bildung aus der Krise - DGB-Thesen für eine neue Bildungsoffensive

C 002 Bildung besser machen!

C 003 GUTE AUSBILDUNG

C 004 Kontrolle der Ausbildung verbessern

C 005 Ausbildungsbeginn = Berufsschulbeginn

C 006 Ohne Prüfer/-innen – keine duale Berufsausbildung

C 007 Betreuung und Qualifizierung von Prüfenden durch den DGB sichern

C 008 Hochschulzugangsberechtigung ohne Abitur erleichtern

C 009 Gegen Studiengebühren

C 010 Förderung der Hans-Böckler-Stiftung

C 011 Für mehr Qualität in der Bildung und Betreuung von Kindern und für eine Aufwertung des Berufsfeldes

C 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung des Abänderungsantrags Ä 003

Mit guter Bildung aus der Krise - DGB-Thesen für eine neue Bildungsoffensive

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Nationale und internationale Vergleichsstudien stellen dem deutschen Bildungswesen ein schlechtes Zeugnis aus: Die Zahl der Jugendlichen ohne Schul- und Berufsabschluss ist erschreckend hoch. Hauptschülerinnen und Hauptschüler haben nach wie vor kaum Chancen, direkt einen Ausbildungsplatz zu ergattern. Migrantinnen und Migranten verlassen die Schule doppelt so häufig wie ihre deutschen Mitschülerinnen und -schüler ohne Abschluss. Rund eine halbe Million Jugendliche „verschwindet" im Übergangssystem zwischen Schule und Beruf – die meisten von ihnen in Warteschleifen ohne Chance auf eine qualifizierende Ausbildung. Gleichzeitig gelingt es nicht, signifikant mehr Jugendliche für ein Studium zu gewinnen. Menschen ohne Abitur, die sich im Berufsleben bewährt haben, bleiben die Türen zu den Hochschulen meist verschlossen. Trotz Nachholbedarfs sind die Budgets in der Weiterbildung in den vergangenen Jahren drastisch gekürzt worden. Der Abstand zu internationalen Anforderungen wächst.

In kaum einem anderen Land hängen die Bildungschancen der Kinder so sehr vom Geldbeutel der Eltern ab wie in Deutschland. Selbst bei gleicher Leistung hat das Kind eines Akademikers gegenüber einem Arbeiterkind eine drei Mal so große Chance das Gymnasium zu besuchen. Gute Bildung bleibt ein vererbtes Privileg der höheren Schichten.

Gerade junge Menschen sind die Verlierer der Wirtschafts- und Finanzkrise. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze sinkt, die Jugendarbeitslosigkeit steigt, immer mehr junge Menschen arbeiten in prekärer Beschäftigung – sei es als unbezahlte Praktikanten/-innen, Leiharbeiter/-innen oder befristet Beschäftigte. Die junge Generation leidet unter einem Bildungswesen, das sozial ausgrenzt und zu wenig Menschen gut qualifiziert. Gleichzeitig erleben wir den Versuch, junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, als nicht ausbildungsreif und ausbildungswillig abzustempeln. Dieses Vorgehen ist nicht nur zynisch, es lenkt den Blick weg von der Krise unseres Bildungssystems.

Die Wirtschafts- und Finanzkrise droht die Bildungskrise weiter zu verschärfen. Während Milliarden für Bad Banks bereitgestellt werden, leidet unser Bildungswesen unter chronischer Unterfinanzierung. Der Krippenausbau kommt nur schleppend voran, ein Milliarden-Paket für Hochschulen steht unter Finanzierungsvorbehalt. Die Verabredungen des Dresdner Bildungsgipfels, mindestens 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Bildung und Forschung zu investieren, sind gefährdet. So werden Zukunftschancen für junge Menschen und für unsere Gesellschaft verbaut.

Das vergangene Jahrzehnt hat gezeigt: Der marktradikale Weg, der auf eine reine Kostensenkungsstrategie setzte, ist gescheitert. Eine soziale, demokratische und ökologische Wirtschaftsordnung kann nur über Innovationen, über lebenslanges Lernen, Qualifizierung und Wachstum der Produktivität erreicht werden. Dabei spielt die Gestaltung der Arbeits- und Lebenswelt eine entscheidende Rolle. Neues Wissen und neue Ideen entstehen nicht nur in den Forschungs- und Entwicklungs-Abteilungen der Unternehmen, sondern in allen Gliedern der Wertschöpfungskette - vor allem im kundennahen Bereich. Rationalisierung und Auslagerung schwächen die Innovationskraft der Unternehmen. Sie zerstören die Qualifikation der Beschäftigten, nehmen ihnen die Möglichkeiten, neue Kompetenzen aufzubauen und mindern die Motivation zur Weiterbildung.

Bildungspolitik darf jedoch nicht auf Standortpolitik reduziert werden. Bildung ist vor allem ein Menschenrecht. Sie muss kulturelle, demokratische und soziale Teilhabe sichern. Kognitives Lernen und soziale Verantwortung, Wissen

und Werte gehören zusammen. Bildung eröffnet den Zugang zur Welt. Sie bedeutet Entwicklung der Persönlichkeit. Bildung ermöglicht die rationale und kritische Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Realität – und zielt somit auf die Weiterentwicklung und Verbesserung der gesellschaftlichen Verhältnisse. Durch Bildung sichert sich der Einzelne den Zugang zu Arbeit und Beruf. So ist Bildung vor allem auch eine soziale Frage.

Wenn Deutschland gestärkt aus der Krise kommen will, brauchen wir eine neue Bildungsoffensive. Wenn der Einsicht über die soziale Ausgrenzung in unserem Bildungswesen keine tiefgreifenden Veränderungen folgen, drohen Demokratie und soziale Marktwirtschaft die nötige Legitimation zu verlieren. Ohne die Umsetzung des Menschenrechts auf Bildung lassen sich soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit, wirtschaftlicher Wohlstand und demokratische Stabilität in Deutschland nicht erreichen. „Wir brauchen alle, wir dürfen kein Kind zurücklassen" – diese Philosophie des skandinavischen Bildungswesens muss auch zur Maxime der deutschen Bildungs- und Sozialpolitik werden. Auf jeder Stufe unseres Bildungswesens muss es Rechtsansprüche geben – bis hin zum Recht auf Aus- und Weiterbildung.

Für **eine neue Bildungsoffensive** schlagen der DGB und seine Mitgliedgewerkschaften folgende Punkte vor:

1. Eine nationale Bildungsstrategie entwickeln:

Soll Deutschland gestärkt aus der Krise kommen und bildungspolitisch zur Weltspitze aufschließen, muss es den „Wettbewerbsföderalismus" in der Bildung überwinden. Eine gute Bildungspolitik ist entscheidend für die Zukunft unserer Gesellschaft. Bildung darf deshalb nicht dem föderalen Gegeneinander überlassen werden. Notwendig ist eine nationale Bildungsstrategie von Bund, Ländern und Kommunen mit klaren Entwicklungszielen. Im Mittelpunkt dieser Strategie müssen folgende Ziele stehen:

- Deutliche Senkung der Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss,
- Reduzierung der Zahl der funktionalen Analphabeten,
- Berufsqualifizierende Abschlüsse für alle Jugendlichen und die Verwirklichung des Grundrechts auf Ausbildung,
- Weiterbildungsbeteiligung auf europäischem Niveau,
- Anhebung der Zahl der Studienanfänger und Hochschulabsolventen,
- Soziale Öffnung der Hochschulen durch verbesserte Studienförderung, erweiterte Hochschulzugänge und die Anrechnung beruflicher Kompetenzen,
- Entkopplung von sozialer bzw. ethnischer Herkunft und Bildungserfolg,
- Verbesserung fachlicher Leistungen in den Schulen auf OECD-Spitzenniveau,
- Umfassende Bildungsbeteiligung schon in der frühkindlichen Bildung,
- Gemeinsames Lernen bis zur zehnten Klasse.

Bund, Länder und Kommunen müssen in all diesen Bereichen belastbare und verbindliche Vereinbarungen treffen. Die Umsetzung muss von einer unabhängigen Stelle auf ihre Wirkung geprüft werden. Das Bildungssystem kann nur dann erfolgreich sein, wenn alle staatlichen Ebenen über gemeinsames Verantwortungsbewusstsein und die geeigneten Instrumente verfügen, um die Ziele der nationalen Bildungsstrategie zu erreichen und zu kontrollieren.

Kurzfristig müssen die verfassungsrechtlichen Grundlagen für einen kooperativen Bildungsföderalismus gestärkt werden. Insbesondere das Kooperationsverbot für das Schulwesen in Artikel 104 b GG ist eine Reformbremse für das deutsche Bildungswesen. Bund und Länder müssen weiterhin gemeinsam zum Beispiel Ganztagsschulen fördern dürfen. Zudem müssen die Kompetenzen des Bundes bei den Hochschulen um den Zugang für beruflich Qualifizierte erweitert werden. Die gemeinsame Bildungsplanung muss wieder eingeführt und Artikel 91b(2) GG entsprechend geändert werden.

Grundsätzlich muss die Rolle des Bundes im Rahmen kooperativen Föderalismus gestärkt werden. Wir brauchen ein Bundeshochschulgesetz sowie Bundeskompetenzen für die Berufsschulen. Vorbild für eine Neujustierung könnte die föderale Schweiz sein. Sie hat die Kompetenzen des Bundes im Vergleich zu den Kantonen gestärkt, in dem ein neuer Bildungsrahmenartikel eingeführt wurde. Bisher waren für Bildungspolitik dort allein die Kantone zuständig. Nun sollen Bund und Kantone auf dem Wege der Koordination für hohe Qualität und Durchlässigkeit sorgen. Können sich die Kantone nicht einigen, hat der Bund die Entscheidungskompetenz und kann eigenständige Vorschriften erlassen.

2. Mehr Geld in Bildung investieren:

Die Finanzierung von Bildung ist eine gesellschaftliche Aufgabe und gehört in öffentliche Verantwortung. Bildung hat ihren Preis, aber sie ist diesen Preis auch wert. Wer am Bildungssystem spart, lastet der Gesellschaft hohe Folgekosten auf. Für eine erfolgreiche Bildungsoffensive brauchen wir mehr Geld für unsere Kindertagesstätten, Schulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen. Das erfordert einen finanziellen Kraftakt von Bund, Ländern und Kommunen. Derzeit werden in Deutschland lediglich 4,4 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP) aus öffentlichen Mitteln in das Bildungswesen investiert. Will die Bundesrepublik wieder den Anschluss an europäisches Spitzenniveau schaffen, müssen die öffentlichen Ausgaben für Bildung und Wissenschaft auf sieben Prozent des BIP nach OECD-Standard steigen.

Wir brauchen auch ein Gebäudesanierungsprogramm für unsere Bildungseinrichtungen. Über Jahre hinweg haben viele Kommunen und Bundesländer ihre Kindertagesstätten, Schulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen verkommen lassen. Das Deutsche Institut für Urbanistik schätzt den Sanierungsbedarf an Deutschlands Schulen allein auf 73 Milliarden Euro. Zu einem guten Bildungswesen zählt zudem ein leistungsfähiges System öffentlicher und wissenschaftlicher Bibliotheken.

3. Privatisierung verhindern und Gebühren abschaffen:

Wer Bildungsarmut bekämpfen will, muss soziale Barrieren abbauen. Die Flucht vieler Eltern zu Privatschulen und zunehmend auch zu privaten Kindertagesstätten ist vielfach eine Reaktion auf Mängel im staatlichen Bildungswesen. Der Staat muss ein hervorragendes Bildungswesen für alle Menschen sichern und finanzieren. Dazu muss der Staat aber handlungsfähig sein. Milliarden-Schulden als Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise sowie die neue Schuldenbremse in der Verfassung werden die Spielräume der öffentlichen Hand drastisch beschränken. Wir brauchen deshalb eine höhere Besteuerung von Erbschaften und Vermögen, eine Besteuerung von Finanztransaktionen und flexiblere Schuldenregeln im Grundgesetz, damit Bildung in Deutschland ein öffentliches Gut bleibt.

Bildung zu privatisieren oder die Kosten mehr und mehr auf die oder den Einzelnen abzuwälzen, kann ebenso wenig eine Alternative zu einem zukunftsfähigen Bildungswesen sein wie von Unternehmen finanzierte und kontrollierte Eliteeinrichtungen. Der Trend zu einem abgeschotteten privaten Bildungssystem verschärft die soziale Spaltung in der Gesellschaft. Staatliche Subventionen für kommerzielle Bildungsträger von Kindertagesstätten, Schulen und Hochschulen darf es nicht geben. Bildungsschecks und Bildungssparen führen zu einer Privatisierung der Bildungsfinanzierung und sind Subventionen für kommerzielle Bildungsanbieter. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen diese Form der Privatisierung von Bildungschancen ab, da sie die soziale Spaltung in unserem Bildungswesen vertieft. Hohe Gebühren für Kindertagesstätten, für das Studium, Beiträge für Lernmittel, Klassenfahrten sowie kräftige Teilnahmegebühren in der Weiterbildung verhindern eine höhere Bildungsbeteiligung. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine gebührenfreie Bildung – von der Kita bis zur Hochschule.

4. Gute Bildung braucht mehr Zeit:

Gute Bildung braucht Zeit. Dieser Grundsatz ist in zahlreichen Bildungsreformen der vergangenen Jahre leider nicht berücksichtigt worden. Im Gegenteil: Regierungen in Bund und Ländern haben unter starkem Druck der Wirtschaftsverbände Bildungsprozesse in allen Bereichen des Bildungswesens verdichtet. Die verkürzte Schulzeit (G8), der sechssemestrige Bachelor und die zweijährigen Ausbildungen sind die bekanntesten Auswüchse einer Bildungspolitik unter dem Effizienz-Diktat. Andere Länder lassen mehr Freiraum und Zeit für Bildungsprozesse. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb auch in Deutschland mehr Zeit für Bildung.
In kaum einem anderen Industrieland setzt der Staat seine Kinder schon mittags vor die Tür. In Deutschland hingegen sind Halbtags-Schulen noch immer die Regel und in vielen Regionen sind Kindertagesstätten auf den Vormittag beschränkt. Langsam setzt sich auch in der Bundesrepublik die Erkenntnis durch, dass Ganztagsangebote ein wichtiger Baustein sind, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten – und so sowohl Männern als auch Frauen Chancengleichheit beim Zugang zur Arbeitswelt zu bieten.

Doch nicht nur die Eltern, auch die Kinder profitieren enorm von Ganztagsangeboten. Pädagoginnen und Pädagogen müssen den Spielraum gewinnen, individuelle Angebote für einzelne Kinder und Jugendliche zu machen. Gute Ganztagsschulen helfen Kindern dort, wo ihre Eltern sie nicht ausreichend unterstützen können. Wir brauchen deshalb flächendeckend und verbindlich Ganztags-Kindertagesstätten, Ganztagsschulen und Angebote der Jugendhilfe – mit gut ausgestatteten Arbeitsplätzen für das pädagogische Personal. Dazu gehört auch die Gewährleistung einer ausgewogenen, gesunden Verpflegung an Schulen und Kindertagesstätten. Um dafür eine kostengünstige Lösung zu erzielen, ist hier der ermäßigte Mehrwertsteuersatz vorzusehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ein Ganztagsschulprogramm II. Auch nach der Föderalismus-Reform kann der Bund mit einem Zwei-Milliarden-Paket mehr als 40.000 Sozialarbeiter-Stellen für Ganztagsschulen schaffen.

5. Den Europäischen Bildungsraum gestalten:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die Zielsetzung europäischer Bildungspolitik, die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu erhöhen. Wir erwarten von der Umsetzung europäischer Berufsbildungspolitik einen Beitrag zu mehr Gleichwertigkeit zwischen beruflicher Bildung im Vergleich zur schulischen und hochschulischen Bildung. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten müssen durch leichtere Zugänge zum tertiären Bereich verbessert werden. Insgesamt geht es um mehr Chancengleichheit. Europäische Berufsbildungspolitik darf nicht bedeuten, dass statt gesellschaftlich normierter und standardisierter Lernprozesse (z.B. Ausbildungsordnungen) Kombinationen von beliebigen Lernvorgaben treten. Die Outcome-Orientierung darf nicht eine Beliebigkeit oder vorrangige Marktorientierung von Inhalten und Lernmethoden mit sich bringen. Moderne Beruflichkeit mit einer umfassenden beruflichen Qualifizierung und der institutionell und gesetzlich gewährleistete Erwerb beruflicher und beruflich-wissenschaftlicher Handlungsfähigkeit muss erhalten bleiben.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich den Aufbau eines Europäischen Hochschulraums durch den Bologna-Prozess, weil wir uns die Erleichterung von Mobilität sowie eine bessere Qualität von Lehre und Studium erhoffen. Die Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland läuft jedoch schlecht. Die neuen Studienstrukturen erschweren oft den Studienortwechsel und führen zu einem Anstieg der Abbrecherquoten. Statt die Betreuung der Studierenden zu verbessern, ist es zu einer höheren Belastung für das Personal und die Studierenden gekommen. Statt Praxisanteile auszubauen, wurden sie vielerorts zusammengestrichen. Oft werden ganze Diplom-Studiengänge in einen sechssemestrigen Bachelor gepresst. Um ein Scheitern der Reform zu vermeiden, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen Kurswechsel bei der Umsetzung des Bologna-Prozesses. Wir brauchen die sorgfältige Umsetzung einer Reform, die Qualität des Studiums und der Lehre nachhaltig verbessert und die Kriterien der Studierbarkeit und der beruflichen Qualifizierung umsetzt. Kurzfristig brauchen wir mehr sieben- oder achtsemestrige Bachelor, mehr soziale Durchlässigkeit und den freien Zugang zum Master-Studium, eine bessere finanzielle Ausstattung sowie die Entrümpelung der Prüfungsordnungen und Modulhandbücher.

6. Migranten besser fördern:

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Schon seit Jahrzehnten leben hier Millionen Menschen aus anderen Kulturen. Das Zusammenleben von Menschen verschiedener Sprachen und Nationen ist eine Bereicherung moderner Gesellschaften. Dass darin ein großer Reichtum und viele kulturelle, soziale und ökonomische Potenziale liegen, wird noch immer nicht hinreichend erkannt. In unserem Bildungssystem sind vor allem junge Einwanderer die Verlierer. 40 Prozent der jungen Migrantinnen und Migranten erhalten keine weiterführende schulische oder berufliche Ausbildung. Selbst junge Menschen mit guten Abschlüssen werden im Berufsleben wegen ihrer Herkunft benachteiligt. Das Menschenrecht auf Bildung muss endlich auch uneingeschränkt für Einwanderer verwirklicht werden. Die Verletzung dieses Rechts für Kinder statusloser Eltern muss beendet werden. Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund müssen unabhängig vom Aufenthaltsstatus einen gleichberechtigten und freien Zugang zur frühkindlichen und schulische Bildung haben.

Die deutsche Sprache ist ein Schlüssel zur Integration in unsere Gesellschaft. Sprachtests und Sprachförderung müssen schon in Tageseinrichtungen für Kinder ermöglicht – und in Schulen, Hochschulen, in Aus- und Weiterbildung angeboten werden. Auch die Muttersprachen der Kinder und Jugendlichen dürfen nicht vernachlässigt werden. Die Mehrsprachigkeit birgt ein enormes Entwicklungspotenzial. Deshalb sprechen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für die verstärkte Förderung zentraler Herkunftssprachen im gesamten Bildungswesen aus.

Schon heute gibt es Bildungs- und Erziehungseinrichtungen, die hohe Integrationserfolge erreichen. Ohne Zweifel brauchen Einrichtungen mit hohem Migrantenanteil besondere materielle und personelle Unterstützung. Bei der Einstellung von pädagogischem Personal sollen insbesondere Fachkräfte mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit einer Zusatzqualifikation „Deutsch als Zweitsprache" berücksichtigt werden.

Noch haben Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt schlechte Aussichten. Um ihre Chancen zu stärken, schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mehrere Maßnahmen vor: Wir brauchen mehr Berufsberater mit Migrationshintergrund bei der Bundesagentur für Arbeit (BA), eine bessere Fort- und Weiterbildung der Berater in Sachen interkultureller Kompetenzen sowie die Nutzung der Berufseinstiegsbegleitung zur individuellen Übergangsbegleitung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. Dies sollte in lokalen Bündnissen unter Beteiligung von Gewerkschaften, Wirtschaft, Schulen, Eltern und Migrationsverbänden geschehen.

In Deutschland leben zurzeit rund 500.000 Migranten mit einem qualifizierten Berufs- und Hochschulabschluss, der im Ausland erworben wurde – und hier nicht anerkannt wird. So wird Integration erschwert, so werden Ressourcen vergeudet. Wenn es um die Anerkennung ausländischer Abschlüsse geht, herrscht in Deutschland immer noch ein föderales Wirrwarr. Eine einfachere Anerkennung ist längst überfällig. Die Zuwanderer brauchen einen Rechtsanspruch auf ein bundeseinheitliches Anerkennungsverfahren und die Möglichkeit zur Anpassungs- und Ergänzungsqualifizierung.

7. Gute Bildung und gute Arbeit im Bildungswesen gehören zusammen:

Wer das deutsche Bildungswesen besser machen möchte, braucht dafür ausreichend gut ausgebildetes und hoch motiviertes Personal. Bisher nehmen Politik und Gesellschaft die Entwicklung und Pflege der Professionalität des pädagogischen Personals jedoch kaum in den Blick. Im Gegenteil: Unter dem Diktat der Sparkommissare in den Regierungen hat eine schleichende Deprofessionalisierung der Beschäftigten im Bildungssystem begonnen. Statt endlich die notwendige Unterstützung durch Fortbildung und Beratung zu sichern, wird der Druck erhöht.

Die Beschäftigten im Bildungswesen sind der Schlüssel für eine nachhaltige Verbesserung unseres Bildungssystems. Die Gestaltung ihrer Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen ist in hohem Maße entscheidend für den Erfolg einer Bildungsoffensive. Professionalität, Qualität und Arbeitsbedingungen gehören untrennbar zusammen. Eine gute Ausbildung, angemessene Bezahlung und eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens und Respekts bilden die Grundlage eines guten Bildungswesens. Sie machen Bildungsberufe auch für den Nachwuchs interessant.

Zurzeit steuert Deutschland auf einen gravierenden Fachkräftemangel auch im Bildungswesen zu. Soll zum Beispiel der Krippenausbau bis 2013 verwirklicht werden, müssen in den kommenden Jahren 45.000 zusätzliche Erzieherinnen und Erzieher eingestellt werden. In den nächsten 15 Jahren wird mehr als die Hälfte der Fachkräfte an den Tageseinrichtungen für Kinder und Schulen, aber auch den Hochschulen in den Ruhestand gehen. Wenn dieser Generationenwechsel gelingen soll, muss jetzt massiv um qualifizierte Fachkräfte geworben werden. Dabei geht es nicht nur um Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher. Gute Bildungseinrichtungen sind multi-professionell, dort arbeiten auch Sozialarbeiter/-innen, Heilerziehungspädagogen/-innen und Psychologen/-innen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Gewährleistung exzellenter Arbeitsbedingungen, insbesondere verbesserte Personalschlüssel und eine deutlich bessere Bezahlung der Erzieherinnen und Erzieher, die Reduzierung der Pflichtstunden für Lehrkräfte, spürbar kleinere Klassen und eine Verpflichtung zur öffentlich-finanzierten Weiterbildung.

Darüber hinaus brauchen wir eine aufgabengerechte Personalstruktur für Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Anders als in vielen ausländischen Wissenschaftssystemen gibt es in Deutschland jenseits von Professur und Professorenlaufbahn keine anerkannte Position für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Wer nicht Professor wird, landet regelmäßig in einer Sackgasse: ohne Aussicht auf eine dauerhafte Beschäftigung in Hochschule und Forschung, überqualifiziert für den freien Arbeitsmarkt. Für Daueraufgaben in Hochschule und Forschung müssen daher mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zur Verfügung stehen.

8. Frühkindliche Bildung verbessern:

Bildung beginnt in der frühen Kindheit. Ein Rechtsanspruch auf ganztägige Kinderbetreuung ist deshalb überfällig. Dieser Anspruch muss unabhängig vom sozialen Status der Eltern von Geburt an gelten. Auch in Kindertagesstätten müssen Kinder mit und ohne Behinderung gemeinsam lernen. Um soziale Chancengleichheit zu erreichen, ist vor allem die Qualität in der frühkindlichen Bildung zu verbessern. Die Anforderungen sind gestiegen: Bildungspläne, Sprachförderung und individuelle Bildungsbegleitung und -dokumentation sollten eigentlich den Alltag in den Tageseinrichtungen für Kinder prägen. Um den Kindern den Übergang aus dem Kindergarten in die Grundschule zu erleichtern, sind die Erziehungs- und Bildungsziele sowie die Methoden zwischen beiden Einrichtungen besser miteinander abzustimmen. Für eine solche Qualitätsoffensive muss das Personal besser aus- und weitergebildet werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund und Länder auf, für die Sicherung von guter Qualität bundesweite Standards (Aus- und Weiterbildung der Erzieherinnen und Erzieher, Gruppengröße, Zeit für Vor- und Nachbereitung) zu entwickeln, die in allen Ländern umzusetzen sind. Diese Standards müssen für alle Einrichtungen gelten - unabhängig von deren Trägerschaft.

9. Eine gute Schule für alle Kinder einführen:

Die Bilanz unseres Schulsystems ist Besorgnis erregend: Jahr für Jahr verlassen mehr als 65.000 Jugendliche die Schule ohne einen Abschluss. Wir brauchen deshalb auch für unsere Schulen eine neue Philosophie: Fördern statt Auslesen. Eine Schule für alle Kinder erreicht durch individuelle Förderung zwei Ziele: Chancengleichheit und Leistungsfähigkeit. Das pädagogisch sinnlose Sortieren und Etikettieren in unterschiedlich anspruchsvolle Bildungsgänge muss überwunden werden. Vor allem Haupt- und Förderschulen können den Schülerinnen und Schülern den Übergang in Ausbildung und Beruf kaum noch ermöglichen. Auch in Deutschland sollen junge Menschen bis zum

Ende der 10. Klasse gemeinsam lernen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher die Einführung der einen guten Schule für alle.
Es darf nicht vom Geldbeutel der Eltern abhängen, wer Abitur machen darf und wer nicht. Jugendliche aus einkommensschwachen Familien sollen deshalb ab der Oberstufe finanziell gefördert werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten für eine Wiedereinführung des Schüler-BAföGs ein.

In den Schulen der Zukunft sollen Kinder mit und ohne Behinderung gemeinsam lernen. Für Kinder- und Jugendliche mit Behinderungen bedeutet die Ausgrenzung in Förderschulen oftmals den Einstieg in lebenslange Sonderwege an den Rändern der Gesellschaft. Mehr als 80 Prozent der Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf besuchen in Deutschland eine Förderschule. Das sind mehr als 400.000 Kinder und Jugendliche, die ausgesondert werden. In anderen Ländern werden dagegen über 80 Prozent der Schülerinnen und Schüler mit Behinderung an allgemeinen Schulen unterrichtet. Zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist ein verbindlicher Aktionsplan der Länder zur Umsetzung inklusiver Bildung notwendig. Dazu zählt das Recht auf Aufnahme in die zuständige allgemeine Schule.

Zu einer qualitativ hochwertigen Schule für alle Kinder gehört auch, die Qualifikation von Pädagoginnen und Pädagogen sowie die Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals endlich stärker ins Blickfeld zu rücken und zu verbessern. Die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer muss inhaltlich grundlegend reformiert werden. Sie muss - in den Bachelor- und Masterstudiengängen - für alle Lehrkräfte zum Master (300 ECTS-Punkte) führen. Alle Lehrerinnen und Lehrer sollen unabhängig von Schulart und Schulstufe einheitlich bezahlt werden.

Kurzfristig brauchen wir erhebliche Investitionen in die präventive individuelle Förderung vom Schulabbruch „gefährdeter" Jugendlicher. Um die hohe Zahl der jungen Menschen ohne Schulabschluss zu senken, müssen sich Bund und Länder endlich verbindlich auf konkrete Zielgrößen und Maßnahmen der Qualitätssicherung festlegen. Der mittlere Abschluss nach Klasse zehn in der einen Schule für alle Kinder muss zum Standard werden, damit die Jugendlichen den Übergang in Ausbildung und Beruf schaffen.

10. Den Übergang von Schule in Berufsausbildung neu gestalten:

Hunderttausende Jugendliche bewerben sich Jahr für Jahr erfolglos um einen Ausbildungsplatz und werden im sogenannten „Übergangssystem" in Warteschleifen zwischen Schule und Beruf versorgt – ohne dass sie eine voll qualifizierende Ausbildung beginnen können. Dieses so genannte Übergangsystem ist nicht effektiv, teuer und bietet den Absolventen/-innen kaum Perspektiven. Um den jungen Menschen einen möglichst direkten Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung zu ermöglichen, ist ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen unverzichtbar. Zudem brauchen wir eine optimierte, neu strukturierte Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule. Fundierte Entscheidungen über Berufswege können nur dann getroffen werden, wenn konkrete Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitswelt von Schüler/-innen gemacht wurden Handlungsorientierte Schulpraktika müssen künftig fester Bestandteil schulischen Lernens sein. Zudem ist eine enge Kooperation schulischer mit außerschulischen Lernorten eine wesentliche Voraussetzung, um den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung zu erleichtern. Durch die Neugestaltung der Berufsorientierung können finanzielle Mittel, die bisher für berufsvorbereitende Maßnahmen aufgewendet wurden, effektiv und zielgerichteter für Maßnahmen der Berufsorientierung oder zur Finanzierung des ersten Ausbildungsjahres eingesetzt werden.

In diesem Zusammenhang gibt das so genannte „Hamburger Modell" wertvolle Hinweise. Schon der abgestimmte Einsatz von Berufsschullehrern der allgemeinbildenden Schule ist ein wesentlicher Fortschritt. Das „Hamburger Modell" soll zudem Jugendlichen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, eine Ausbildungsplatzgarantie bieten. Dabei ist sicherzustellen, dass außerbetriebliche und vollzeitschulische Ausbildung das duale System nicht er-

setzt, sondern ergänzt.

11. Berufliche Ausbildung modernisieren:

Die Altbewerber/-innen machen inzwischen mehr als die Hälfte der jährlichen Bewerber/-innen aus. So wird der Start ins Leben erschwert, Lebenszeit und Ressourcen verschwendet, soziale Ausgrenzung, Resignation und Perspektivlosigkeit erzeugt. Es gilt das duale System der Berufsausbildung mit neuer Vitalität zu erfüllen. Dazu gehören gesetzliche Rahmenbedingungen, die die Konjunkturunabhängigkeit betrieblicher Ausbildung sichern und ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot sicherstellen. Dazu ist eine gerechtere Finanzierung der Berufsausbildung zu etablieren. Es muss einen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben geben (z.B. über branchenspezifische Fondslösungen oder Umlagefinanzierungen). Die ergänzende überbetriebliche Ausbildung ist und bleibt ein Bestandteil betrieblicher Ausbildung, wenn eine Branche dies für angemessen erachtet. Die überbetrieblichen Ausbildungsstätten haben geregelte Qualitätsanforderungen durch ein Zertifikat einer Zertifizierungsstelle nachzuweisen und zu erfüllen.

Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen Standardangebot der Berufsausbildung sein, um schwächeren Jugendlichen gute Abschlüsse zu ermöglichen. Um hohe Abbrecherquoten zu vermeiden, sind Qualitätssicherungssysteme nötig, an denen sich Betriebe messen können. Ein besseres Kontrollsystem muss sicherstellen, dass die Anforderungen für die Ausbildungsberechtigung erfüllt werden, falls die Kammern auch künftig ihrer Verantwortung zur Überwachung der Berufsausbildung nicht gerecht werden, sind die Zuständigkeiten neu zu vergeben.

Angesichts der zu erwartenden schnellen Veränderungen in der Arbeitswelt der Zukunft müssen die Erstausbildungen eine möglichst breite Grundbildung ermöglichen.
Das Grundrecht auf Ausbildung muss abgesichert werden, wie es in der gemeinsamen Petition von DGB und Landesschülervertretungen gefordert wird.

Umfassende berufliche Handlungs- und Gestaltungskompetenz ist das Leitziel der beruflichen Bildung. Moderne Beruflichkeit ist mit Zergliederung der Ausbildung in kleinste Einheiten und deren getrennter Zertifizierung nicht vereinbar. Es kommt darauf an, dass sich die Auszubildenden Kompetenzen aneignen, die weitere Berufswege öffnen. Kernberufe mit mindestens dreijähriger Ausbildungszeit bieten das Fundament, auf dem Fort- und Weiterbildungen Berufsperspektiven eröffnen. Auch Jugendliche mit Behinderungen, Benachteiligungen und Lernschwierigkeiten benötigen vollwertige Berufsausbildungen. Sie brauchen keine verkürzten Ausbildungen, sondern mehr Zeit und mehr Förderung.

Zu guter beruflicher Ausbildung gehört eine optimierte Berufsorientierung, bei der Betriebe, Schulen, Bundesagentur für Arbeit und alle weiteren Akteure des Ausbildungsbereichs kooperieren: mit einem System, zielgruppenorientierter und professioneller Beratungsangebote beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt.

12. Hochschulen demokratisch gestalten und sozial öffnen:

Das deutsche Hochschulwesen ist auch im internationalen Vergleich sehr leistungsfähig. Dennoch erleben die deutschen Hochschulen zurzeit einen Umbruch. Dominierendes Leitbild ist dabei ein wirtschaftsnahes Verständnis einer „deregulierten", „entfesselten" oder „unternehmerischen" Hochschule. Ziel ist es, die Hochschulen nach dem Vorbild privatwirtschaftlicher Steuerungsmodelle umzubauen. Dieser Systembruch hat fatale Folgen: Studierende werden zu zahlungspflichtigen Kunden, die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen verschlechtern sich drastisch. Die Konzentration der Förderung auf wenige Eliteuniversitäten, autokratische Leitungsstrukturen, steinige Karrierewege, verschulte und verdichtete Kurzzeitstudiengänge prägen den Alltag an den deutschen Hochschulen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb einen gesellschaftlichen Dialog über die künftige Entwicklung der Hochschulen. Die Gewerkschaften stehen für ein alternatives Leitbild einer „demokratischen und sozialen Hochschule" mit klaren Eckpunkten: Wir wollen Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen sozial öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln sowie Arbeits- und Studienbedingungen verbessern. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen sowohl die staatliche Detailsteuerung der Hochschulen als auch den teilweisen Rückzug der Politik aus ihrer Verantwortung für die Hochschulen ab. Hochschulautonomie macht nur dann Sinn, wenn die Mitbestimmungsrechte von Beschäftigten und Studierenden gestärkt werden. Dabei sind Mitbestimmung der Hochschulmitglieder und eine Professionalisierung der Hochschulleitung keine Gegensätze.

Eine hierarchische Unterscheidung zwischen Elite- und Massenuniversitäten lehnen wir ab. Bund und Länder müssen eine ausreichende Finanzierung der Hochschulen sichern und somit gute Leistung in der Masse und in der Spitze ermöglichen. Gute Studienbedingungen sind die Voraussetzung für ein erfolgreiches Studium: In überfüllten Hörsälen und mit fehlenden Labor- oder Praktikumsplätzen sowie veralteten Bibliotheksbeständen lässt sich nicht gut studieren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb, die Hochschulen besser auszustatten, das Betreuungsverhältnis zwischen Studierenden und Lehrenden zu verbessern und die Lehrenden auf Standards zu verpflichten. Die Länder müssen dringend erforderliche Investitionen in die Bausubstanz und für neue Hochschulbauten sichern.

Zu wenige junge Menschen nehmen ein Hochschulstudium auf, zu wenige schließen ihr Studium erfolgreich ab. Nicht zuletzt deshalb warnt die OECD vor einem Fachkräftemangel, insbesondere in den Ingenieur- und Bildungswissenschaften. Deshalb müssen Zulassungssperren wie der Numerus clausus fallen. Dies kann durch einen Ausbau der Zahl der Studienplätze gewährleistet werden, der allen die gleichen Chancen auf ein Studium bietet. Wir brauchen deshalb einen Hochschulpakt III.

Die Barrieren beim Übergang zwischen beruflicher Bildung und Hochschule müssen beseitigt werden. Die berufliche Bildung sollte grundsätzlich zur Studienberechtigung führen. Erworbene Kompetenzen und Fähigkeiten aus der Fort- und Weiterbildung müssen auf ein Studium anrechenbar sein. Wir brauchen für mehr Menschen mehr berufsbegleitende und Teilzeit-Studiengänge sowie veränderte Curricula. Der Lebensunterhalt der Studierenden muss über das reformierte BAföG abgesichert werden. Die Hochschulen müssen die beruflich Qualifizierten auch zu einem erfolgreichen Abschluss bringen wollen. Deshalb sollten die Hochschulen ausreichend Studienplätze für beruflich Qualifizierte zur Verfügung zu stellen.
Ebenso unumgänglich ist die soziale Absicherung der Studierenden durch den Ausbau der Studienförderung. Dabei müssen die materiellen Rahmenbedingungen so verbessert werden, dass sich alle Studierenden auf ihr Studium konzentrieren können. Für alle Studieninteressierten brauchen wir eine elternunabhängige Bildungsförderung. Insbesondere Studierende aus finanzschwachen Elternhäusern und Studierende mit Kindern sind auf eine solche Förderung angewiesen. Grundsätzlich ist das BAföG zu einem elternunabhängigen Studienhonorar für alle Studierenden weiterzuentwickeln. Ein Stipendiensystem kann das BAföG nur ergänzen und nicht ersetzen. Wir brauchen klare Rechtsansprüche jedes oder jeder Einzelnen auf eine angemessene Studienförderung – und kein „Mäzenatentum", das auf dem Wohlwollen von Stiftungen und Unternehmen basiert. Kurzfristig müssen die Mittel für die Ausbildungsförderung deutlich erhöht und die Förderung verbessert werden. Eine dynamische Anpassung der BAföG-Fördersätze an die Einkommensentwicklung und die Lebenshaltungskosten ist unverzichtbar. Der Darlehensanteil ist zu Gunsten eines nicht rückzahlungspflichtigen Zuschusses zu senken.

13. Chancen für Weiterbildung verbessern:

Immer noch fehlen die institutionellen, finanziellen, zeitlichen, rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen dafür, dass lebenslanges Lernen zum selbstverständlichen Teil der Biografien aller Menschen wird. Deutschland muss umsteuern. Wir brauchen ein wirksames solidarisches Weiterbildungssystem, das allen Menschen einen besseren

Zugang ermöglicht. Es muss auch erwerbslose Arbeitnehmer/-innen einschließen, für die durch Änderungen in den SGB II und III Rechtsansprüche auf berufliche Weiterbildung bis hin zu einem nachzuholenden Berufsabschluss (2. Chance) wieder verankert werden müssen.

Wer die Weiterbildung in Deutschland voranbringen will, muss wie im Berufsbildungsgesetz für die Ausbildung eindeutige Kompetenzstrukturen in dieser „vierten Säule" des Bildungswesens schaffen. Sie müssen geeignet sein, mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten herzustellen. Die Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung müssen durch finanzielle und gesetzliche Instrumente ergänzt werden. Wir brauchen einen konkreten Aktionsplan, der zeigt, wie die tiefe Krise der Weiterbildung überwunden werden kann und wie nachhaltige Strukturen geschaffen werden können.

Ein neues Weiterbildungssystem kann nur vom Staat, den Tarifvertragsparteien und den Betrieben gemeinsam gestaltet werden. Eine Weiterbildungsoffensive ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Notwendig sind Aktivitäten, die sich gegenseitig ergänzen und unterstützen. Wir brauchen eine innovative betriebliche Weiterbildung, eine bessere Unterstützung von Betriebs- und Personalräten bei der Wahrnehmung ihrer Initiativ- und Mitbestimmungsrechte, mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie eine aktive staatliche Weiterbildungspolitik.

Bundesregelungen für die Weiterbildung sind unverwechselbarer Bestandteil einer neuen Weiterbildungsstruktur. Länder wie Frankreich, Dänemark und Schweden zeigen, dass mehr öffentliche Verantwortung wichtige Impulse geben kann. In einem Bundesgesetz muss der Staat Rahmenbedingungen setzen für ein Recht auf Weiterbildung, für rechtlich garantierte Lernzeiten, für unterstützende Finanzierung, für mehr Beratung und Transparenz, für bessere Qualitätssicherung und Zertifizierung.

Wir wollen die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung erweitern – unter anderem durch die Förderung von Branchenfonds der Tarifvertragsparteien. Für Erwerbslose müssen Rechtsansprüche auf berufliche Weiterbildung im Arbeitsförderungsrecht eingeführt werden. Als weiterführende Maßnahme im Bereich der beruflichen (nicht betrieblichen) Weiterbildung schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vor, über die Arbeitslosenversicherung finanzierte Bildungszeiten in Abhängigkeit von der Dauer der Beitragsleistung einzuführen. Die Arbeitslosenversicherung wird im Sinne einer Beschäftigungsversicherung präventiv weiterentwickelt. Eine Verzahnung mit Langzeitarbeitskonten wird eröffnet.

Die Finanzierung der individuellen Weiterbildung soll mit einem Erwachsenen-BaföG für das Nachholen eines Hochschulstudiums und beruflicher Abschlüsse gewährleistet werden. Die Teilnahme an der Aufstiegsfortbildung soll wie bisher durch das Meister-BAföG finanziert werden, alle anderen individuellen Weiterbildungsmaßnahmen mit einem einkommensunabhängigen, sozialvertraglich ausgestalteten Darlehen.

C 002 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag C 001

Bildung besser machen!

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die zuständigen Gremien des DGB werden aufgefordert, gleiche Bildungschancen in einem föderalen System durch bundesweit einheitliche Mindeststandards zu verwirklichen, um allen gleiche Startchancen und Bedingungen zu ermöglichen. Dies setzt bedarfsgerechte Kapazitäten und ihren freien Zugang zu allen Bildungsebenen voraus, von der frühkindlichen Bildung bis hin zum lebensbegleitenden Lernen.

Perspektivisch fordern wir die Abschaffung der föderalen Bildungsstruktur in Deutschland sowie die Schaffung eines Schulsystems, das ohne soziale, psychische oder leistungsbezogene Ausgrenzung durch Mehrgliedrigkeit oder Schulnoten auskommt. Dabei soll der DGB sich aktiv in die Neugestaltung des Bildungssystems einbringen.

Ergänzend und notwendig bleibt die individuelle altergerechte Betreuung durch qualifiziertes Personal und kostenlose Lehr- und Lernmittel. Ganztägige Gemeinschaftsschulen bieten gute Chancen, die Selektion abzuschaffen und die Durchlässigkeit nach oben zu erhöhen. Des Weiteren muss die moderne fach- und sachgerechte Ausstattung von Bildungseinrichtungen gewährleistet sowie die kontinuierliche Weiterqualifizierung der pädagogischen Fachkräfte verpflichtend eingeführt werden.

C 003 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

GUTE AUSBILDUNG

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Gute Ausbildung ist ein Grundrecht

Nationale und internationale Vergleichsstudien stellen dem deutschen Bildungswesen ein miserables Zeugnis aus: Die Zahl der Jugendlichen ohne Schul- und Berufsabschluss ist erschreckend hoch. 1,5 Millionen Jugendliche im Alter zwischen 20 und 29 Jahren haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Hauptschüler haben nach wie vor kaum Chancen, direkt einen Platz in Ausbildung und Beruf zu ergattern.

In den vergangenen Jahren haben laut Bundesagentur für Arbeit nicht einmal 50 Prozent der Bewerber/-innen im jeweiligen Vermittlungsjahr eine betriebliche Ausbildung beginnen können. Die andere Hälfte landet in Warteschleifen und muss sich mit oftmals schlechten Alternativen zufrieden geben. Nur 24 Prozent der Unternehmen in Deutschland bilden aus. Auch der Hinweis auf den demografisch begründeten Rückgang der Bewerber/-innen löst das Problem der fehlenden Ausbildungsplätze nicht.

Jugendliche mit migrantischem Hintergrund sind die Verlierer unseres Bildungswesens. Sie verlassen die Schule doppelt so häufig wie ihre Mitschüler/-innen ohne Abschluss. Der soziale Status, sogar der Wohnort oder der Stadtteil entscheiden maßgeblich über die Perspektiven von Jugendlichen mit. Fast eine halbe Million Jugendliche „verschwindet" im Dschungel des Übergangssystems zwischen Schule und Beruf – die meisten von ihnen ohne Chance auf eine qualifizierende Ausbildung.

Gleichzeitig gelingt es nicht, signifikant mehr Jugendlichen einen Zugang zum Studium zu ermöglichen. Die Zugangsmöglichkeiten sind stark von sozialen Faktoren abhängig. Studiengebühren tragen dazu massiv bei. Von 100 Akademikerkindern erreichen 83 den Hochschulzugang, dagegen nur 23 von 100 Kindern aus Familien ohne akademische Tradition. Weiterhin fehlen entsprechende Kapazitäten an den Hochschulen und eine zielgerichtete Studienberatung.

Berufsorientierung effektiv gestalten

Der DGB fordert, frühzeitige Angebote zur Orientierung auf die Lebens- und Arbeitswelt für Jugendliche deutlich verbindlicher zu gestalten und flächendeckend auszubauen. Berufsorientierung muss von Beginn an fester Bestandteil aller weiterführenden Schulen sein.

Um diesen Prozess von Schulseite fundiert begleiten zu können, muss das Thema ‚Berufsorientierung' als fester Bestandteil in der Lehrer/-innenausbildung implementiert werden. Außerdem werden entsprechende Angebote durch die Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt und finanziert. Sie beinhaltet neben der Beratung zu Ausbildungsmöglichkeiten, Studium, alternativen Bildungswegen und möglichen Entwicklungspotentialen auch Fragen der Arbeitsbedingungen und Anforderungen einzelner Berufsrichtungen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten im Sinne eines lebensbegleitenden Lernens.

Unterstützung für Jugendliche mit schlechteren Startchancen

Ziel ist es, allen Bewerberinnen und Bewerbern im dualen System eine mindestens dreijährige betriebliche Ausbildung und damit einen gleichwertigen und qualifizierten Ausbildungsabschluss zu ermöglichen.

Der DGB setzt sich für ein neues, transparentes, effektives und anschlussfähiges Modell der Berufsvorbereitung ein. Dieses neue Modell sieht zunächst eine ausbildungsorientierte Analyse von Potentialen und Defiziten der Jugendlichen als Voraussetzung für eine weitere individuelle Förderung vor, die auf betrieblicher Ebene zu erfolgen hat.

Innerhalb des DGB wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die ein zukunftsfähiges Modell ausgestaltet und entwickelt.

Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen Standardangebote der Berufsausbildung sein, um Jugendlichen mit schlechteren Startchancen den Einstieg in Ausbildung und Berufsabschluss zu ermöglichen.

Ausbildung für alle

Der DGB fordert ein individuell einklagbares Grundrecht auf Ausbildung. Allen Bewerberinnen und Bewerbern auf eine Ausbildungsstelle in Deutschland muss es ermöglicht werden, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen.

Hierbei müssen alle Unternehmen ihren Beitrag leisten. Unser Ziel bleibt eine gesetzliche Ausbildungsplatzumlage, die konjunkturunabhängig ausreichend Ausbildungsplätze in den Betrieben sicherstellt. Unternehmen, die ausbilden, werden unterstützt. Bis zur Erreichung dieses Ziels unterstützt der DGB Initiativen, die zu einer quantitativen und qualitativen Steigerung des Ausbildungsplatzangebots führen.

Der DGB fordert eine verbindliche Meldepflicht von zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen in den Unternehmen. Ziel muss es sein, eine belastbare und objektive Statistik zu erhalten. Nur so entsteht ein reelles Bild der Ausbildungsplatzsituation, auf das notwendige Maßnahmen abgestimmt werden können.

Ferner wird der DGB damit beauftragt, darauf hinzuwirken, dass bei Auftragsvergaben nach öffentlichen Ausschreibungen eine (Mindest-)Ausbildungsquote erfüllt sein muss.

Gute Ausbildung ist umfassend

Der DGB setzt sich dafür ein, das duale Ausbildungssystem zu sichern und kontinuierlich zu entwickeln. Der Qualität der beruflichen Erstausbildung kommt in einer Zeit des immer schneller werdenden Wandels in allen Branchen eine bedeutende Rolle zu. Sie ermöglicht Zukunftschancen und Teilhabe junger Menschen und sichert qualifizierte Fachkräfte für die Unternehmen.

Qualifizierte Ausbildung zeichnet sich vor allem durch gut qualifiziertes Ausbildungspersonal, breit und umfassend angelegte Ausbildungsinhalte und die Einhaltung der Ausbildungsrahmenpläne aus. Bei der Neuordnung oder der Entwicklung von neuen Ausbildungsberufen müssen die Kernelemente der Beruflichkeit berücksichtigt werden.

Der DGB fordert Ausbildung mit einer regulären Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und lehnt teilqualifizierende Modulausbildungen ab. Außerdem ist es notwendig, dass die AEVO verbindlich eingehalten wird und zwischenzeitlich geschaffene Ausnahmetatbestände zurückgenommen werden.

Die Berufsschulen sind duale Partner im Ausbildungssystem. Sie müssen auch zukünftig den Anforderungen von sich weiter entwickelnden Berufen entsprechen. Hierzu fordert der DGB materiell und personell besser ausgestattete Be-

rufsschulen mit guten Arbeitsbedingungen und kontinuierlichen Qualifizierungsmöglichkeiten für Lehrer/-innen. Einblicke in den betrieblichen Ausbildungsablauf sind notwendig und müssen organisiert werden.

Der DGB fordert, dass die Rahmenlehrpläne der Länder der anerkannten Ausbildungsberufe inhaltlich auf die Anforderungen der bundeseinheitlichen Zwischen- und Abschlussprüfungen bzw. Teil 1 und 2 der Abschlussprüfungen angepasst werden. Des Weiteren muss das Anforderungsprofil der Abschlussprüfungen in Gänze mit den zu vermittelnden Inhalten der Ausbildungsrahmenlehrpläne übereinstimmen.

Die zuständigen Gremien des DGB werden zudem aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass es gewährleistet sein muss, dass alle Theorieinhalte, die in Teil 1 und Teil 2 der Abschlussprüfung geprüft werden, auch bis zum Prüfungszeitpunkt in der Berufsschule vermittelt worden sind. Gleiches muss auch für das normale Prüfungsverfahren sichergestellt sein.

Immer wieder kommt es zu Verstößen geltender Gesetze in der Ausbildung. In einigen Branchen kann von Qualität der Ausbildung keine Rede sein.

Der DGB fordert daher unabhängige Stellen, die die Unternehmen regelmäßig kontrollieren und bei Bedarf sanktionieren. Die zuständigen Stellen (Kammern) sind aufgrund ihres Interessenkonfliktes derzeit nicht dazu in der Lage.

Zur Sicherung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes fordert der DGB die Verbesserung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Ausweitung des Geltungsbereiches auf alle Auszubildenden im Sinne eines Ausbildungsschutzgesetzes.

Der DGB soll sich darüber hinaus dafür einsetzen, dass zukünftig für alle Auszubildenden an jedem Berufsschultag mit mindestens fünf Berufsschulstunden keine Rückkehrpflicht in den Ausbildungsbetrieb besteht. Entsprechende Regelungen für Blockunterricht sind zu finden. Auch soll sich der DGB dafür einsetzen, dass Auszubildenden vor ihrer Abschlussprüfung insgesamt fünf Tage Sonderurlaub gewährt wird. Hierzu sind Änderungen des Berufsbildungsgesetzes anzustreben.

Duale Studiengänge

Duale Studiengänge sind eine sinnvolle Ergänzung zum dualen Berufsbildungssystem einerseits und für angewandte Wissenschaft an Hochschulen und Universitäten andererseits. Es gilt, dieses System weiterzuentwickeln, bundesweit einheitliche Standards einzuführen und duale Studiengänge als betriebliche Ausbildungsverhältnisse zu deklarieren. Die Ausweitung der Studiengänge darf allerdings nicht zu Lasten der „normalen" betrieblichen Berufsausbildung gehen. Das System muss soweit ausgebaut werden, dass Studiengänge für Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung ohne weitere Zwischenschritte geöffnet werden. Dies würde zusätzliche Qualifizierung an Berufsakademien und Hochschulen voraussetzen, die es zulassen, nach erfolgter praktischer IHK- Prüfung nur noch die theoretischen Bestandteile zu absolvieren.

In diesem Zusammenhang wir der DGB aufgefordert, verstärkt auf politische Entscheidungen einzuwirken, die Arbeitsbedingungen von dual Studierenden definieren. Hierbei ist insbesondere die Zuordnung der dual Studierenden zum Anwendungsbereich des Berufsbildungsgesetzes voranzutreiben.

Praktikum als Lernverhältnis

Praktika erleichtern die Berufswahl und vermitteln Kompetenzen, die man sich in Schule und Studium nicht aneignen kann, sie sind Teil einer vielseitigen Ausbildung und müssen klar als Lernverhältnis definiert werden. Praktika nach

einer abgeschlossenen Ausbildung lehnt der DGB grundsätzlich ab. Ausnahmen sind ordentlich vergütete Praktika, die integraler Bestandteil einer Ausbildung sind.

Es müssen gesetzliche Regeln geschaffen werden, die den Ausbildungscharakter des Praktikums betonen und definieren.

Der DGB fordert die zeitliche Begrenzung auf drei Monate. Ausnahmen sind im Rahmen schulischer oder wissenschaftlicher Ausbildungen sowie bei staatlichen Programmen möglich.

Weiterhin ist eine angemessene tarifübliche Vergütung zu zahlen, ein Praktikumsvertrag zu schließen, der Ausbildungsinhalte und -ziele festlegt und Betreuungspersonen benennt.

Studienordnungen müssen es den Studierenden ermöglichen, studienbegleitend praktische Berufserfahrungen sammeln zu können. Vorpraktika sind in die Regelstudienzeit einzuberechnen, so dass eine BAföG-Förderung möglich ist.

Durchlässigkeit stärken

Der DGB setzt sich im Rahmen der Umsetzung eines vergleichenden europäischen Qualifikationsrahmens für die Werteerhaltung des deutschen Ausbildungssystems in Europa ein. Eine Unterbewertung ist zu verhindern.

Mit dem Ziel, einen durchlässigen europäischen Bildungsraum zu realisieren, ist es für den DGB unbedingt erforderlich, nicht den Lernort (Hochschule oder Betrieb), sondern die Kompetenz des Einzelnen zum Maßstab der Einstufung in den Europäischen Qualifikationsrahmen zu machen.

Eine abgeschlossene 3jährige Ausbildung in allen Berufsfeldern muss den Zugang zu jedem Hochschulstudium ermöglichen. Die Kompetenzen, die in der Ausbildung erlernt werden, müssen dabei angerechnet werden können. Hierfür müssen die maßgebenden Stellen und Universitäten gewonnen werden, ihre Curricula auf die Kompetenzen und Erfordernisse dieser Absolventen auszurichten und ggf. Anpassungen anbieten. Hierzu bedarf es u. a. besonderer Unterstützung der Hochschulen sowie die Möglichkeit von Teilzeitstudiengängen für Berufstätige. Um Jugendliche mit Ausbildungsabschluss auf die Anforderungen eines Studiums vorzubereiten, sind vorgelagerte und begleitende Einstiegshilfen für die Hochschule anzubieten.

Konkret zielen diese Forderungen auf folgende Maßnahmen ab:

Förderung des Studienzugangs

Hochschulen müssen einen Teil ihrer Studienkapazitäten für Bewerber/-innen ohne Abitur mit Berufserfahrung reservieren. Wichtig dabei ist, dass die Prüfung die Studienfähigkeit der Bewerber/-innen prüft. Die abgeschlossene Berufsausbildung muss der allgemeinen Hochschulreife im Punkt der Hochschulzugangsberechtigung gleichgestellt werden.

Erhalt des Studienzugangs im Fachbereich Sozialökonomie an der Universität Hamburg (ehemalige HWP)

Weiterhin werden die zuständigen Gremien des DGB aufgefordert, die Situation der ehemaligen HWP (Fachbereich Sozialökonomie) zu beobachten und sich hier stärker für den Erhalt dieser Bildungseinrichtung bzw. dieses Studien-

ganges einzusetzen.

Hochschule

Der DGB fordert eine Harmonisierung der Hochschulausbildung und eine Durchlässigkeit sowie die Vergleichbarkeit der Studiengänge und Abschlüsse zwischen allen Hochschulstandorten. Ein problemloser Wechsel ohne Studienzeitverlust muss möglich sein.

Der DGB fordert eine Anpassung des Hochschulstudiums an die sozialen, wirtschaftlichen sowie individuellen Lebensrealitäten von Studierenden bzw. Studierwilligen. Sie fordert daher eine bundesweite gesetzliche Regelung zur Ermöglichung des Teilzeitstudiums in allen Studiengängen.

Der DGB unterstützt den Aufbau eines Europäischen Hochschulraums mit dem Ziel, die Mobilität zu verbessern. Jedoch haben die Reformen im Zuge des Bologna-Prozesses leider wenig zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre beigetragen. Stattdessen erschweren die neuen Studienstrukturen den Studienortwechsel und führen zu einem Anstieg der Abbrecher/-innenquote; Auslandsaufenthalte und Praktika werden erschwert. Außerdem erhöhen die Reformen die Belastung für das Personal und die Studierenden.

Um ein Scheitern der Reform zu vermeiden, fordert der DGB einen Kurswechsel bei der Umsetzung des Bologna-Prozesses. Es muss der Grundsatz gelten: Qualität geht vor Tempo. Wir brauchen die sorgfältige Umsetzung einer Reform, die die Qualität des Studiums und der Lehre nachhaltig verbessert.

Kostenfreie Bildung

Für den DGB ist Bildung keine Ware, sondern ein Menschenrecht. Bildung dient nicht nur dazu, für die Wirtschaft verwertbare Kompetenzen zu erlangen, sondern auch um kritisches Denken zu entwickeln. Bildung soll der Entwicklung dienen, um persönliche Lebenskonzepte zu verwirklichen. Von den Lernenden zu begleichende Kosten und Gebühren für Bildung verhindern gleiche Chancen auf Bildung für alle. Bildung muss über die gesamte Bildungsbiografie für alle kostenlos sein. Deshalb fordert der DGB die Abschaffung von Bildungsgebühren und –kosten in jeglicher Form, ebenso Rückmelde- und Verwaltungsgebühren aller Art, die lediglich als versteckte Studiengebühren fungieren. Außerdem fordert der DGB eine elternunabhängige bedarfsdeckende Förderung für Ausbildung und Studium im In- und Ausland, die ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht.

In diesem Kontext möge der DGB sich bei der Bundesregierung bzw. den Landesregierungen dafür einsetzen, dass es an Schulen eine kostenlose Schulspeisung gibt. Hierbei soll auch auf den Gesundheitscharakter geachtet werden. Die zuständigen Gremien des DGB mögen sich zudem dafür einsetzen, dass an Schulen gesunde und ausgewogene Ernährung in Theorie und Praxis im Unterricht vermittelt wird. Wünschenswert ist die Einbindung der Eltern in diesen ernährungsspezifischen Unterricht.

Lebensbegleitendes Lernen

Das lebensbegleitende Lernen wird immer wichtiger. Der DGB soll sich daher dafür einsetzen, dass der Zugang erheblich erleichtert wird. Dazu gehören:

- Gesetze über Bildungsurlaub in allen Bundesländern
- Erweiterung des staatlichen Angebotes zur Weiterbildung

- Anerkennung von Abschlüssen über Ländergrenzen hinaus
- Unterstützung und Förderung aller Weiterbildungsmaßnahmen bei Bedürftigkeit
- Ausbau der tariflichen Möglichkeiten zur Weiterbildung

C 004 DGB-Bezirksvorstand Nord

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag C 003

Kontrolle der Ausbildung verbessern

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB setzt sich für eine stärkere und umfassende Kontrolle und Überwachung der Pflichten der Ausbildenden nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) in der betrieblichen Ausbildung ein.

Hierbei ist auch zu prüfen, inwieweit die politische Durchsetzungsfähigkeit besteht, dass die Überwachung der Einhaltung des Berufsbildungsgesetzes nicht mehr den zuständigen Stellen (Kammern) unterliegen soll, sondern von einer neutralen öffentlichen Institution unter Beteiligung und Mitbestimmung der Gewerkschaften übernommen werden kann.

C 005 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Ausbildungsbeginn = Berufsschulbeginn

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB soll sich dafür einsetzten, dass der Ausbildungsbeginn mit dem Berufsschulbeginn übereinstimmt. Es wird kritisiert, dass der Berufsschulbesuch privat und somit ohne Versicherungsschutz durch den Arbeitgeber erfolgt. Da es sich um einen Auftrag des Arbeitgebers gem. § 670 BGB handelt, muss eine Aufwandsentschädigung erfolgen, mindestens in Form einer Fahrtkostenerstattung. Dies hat aber zur Folge, dass der Arbeitgeber wiederum selektieren kann. Eine Regelung ist dringend nötig.

Zurzeit besteht für Azubis, die vor Ausbildungsbeginn schon die Berufsschule besuchen müssen, in dieser Zeit weder Versicherungsschutz durch den Arbeitgeber, noch erhalten sie eine Entgeltzahlung. Da der Arbeitgeber den Auszubildenden aber zur Berufsschule schickt, muss diese Berufsschulzeit genauso nach Tarifvertrag vergütet werden, wie die betrieblichen Ausbildungsabschnitte, das heißt, vom ersten Tag des Berufsschulbesuches an. Außerdem muss ein betrieblicher Versicherungsschutz bestehen. Die Zeit des Berufsschulbesuches ist außerdem auf die Probezeit und Ausbildungszeit anzurechnen.

C 006 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Ohne Prüfer/-innen – keine duale Berufsausbildung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB möge sich bei allen zuständigen Stellen dafür einsetzen, die Gewinnungs- und Weiterbildungsbedingungen für Mitglieder in Prüfungsausschüssen zu verbessern. Der DGB ist in diesem Zusammenhang aufgefordert, weiterhin in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften Betreuungs- und Qualifizierungsangebote für Mitglieder in den Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen anzubieten bzw. diese Angebote auszubauen.

C 007 DGB-Bezirksvorstand Nord

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Betreuung und Qualifizierung von Prüfenden durch den DGB sichern

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der 19. Ordentliche Bundeskongreß des DGB möge beschließen:

„Das duale Berufsausbildungssystem in Deutschland zeichnet sich durch einen hohen Qualitätsstand seiner Ausbildung und die Innovationskraft seiner angehenden Facharbeiter/-innen aus. Als Qualitätsgarant sind hierfür die Mitglieder in Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen für die Kontrolle und den Erhalt einer guten Ausbildung und eines hohen Kenntnisstandes unabdingbar. Durch die ständigen Veränderungen in der Arbeitswelt ist auch das duale Berufsausbildungssystem einem beständigen Wandel unterworfen. Die immer komplexer werdenden Anforderungen an die Ausbildung erzeugen dabei einen hohen Qualifizierungsbedarf auf Seiten der Mitglieder in Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen, damit sie die Funktion als „Qualitätsgarant" weiterhin erfüllen können.
Daher werden alle zuständigen Stellen des DGB aufgefordert, weiterhin in Zusammenarbeit mit den Einzelgewerkschaften, Betreuungs- und Qualifizierungsangebote für genau diese Zielgruppen anzubieten, bzw. diese Angebote auszubauen.
Hierfür ist eine Fortführung des bisherigen BMBF-Projektes und eine Koordinierung durch die Bundesvorstandsverwaltung notwendig. Das zuständige Bundesministerium wird aufgefordert, eine entsprechende Finanzierung der Qualifikationsangebote für Vertreter/innen der Arbeitnehmer/innen weiterhin sicherzustellen.

C 008 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag C 001

Hochschulzugangsberechtigung ohne Abitur erleichtern

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die zuständigen Gremien des DGB werden aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die Möglichkeiten einer allgemeine Hochschulzugangsberechtigung nach einer abgeschlossenen, mindestens dreijährigen Berufsausbildung ohne Abitur erleichtert werden. Insbesondere die Voraussetzungen junger Facharbeiter/-innen, direkt nach der Ausbildung eine Hochschulausbildung zu beginnen, müssen verbessert werden.

C 009 DGB-Bezirksvorstand Nord

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt bei Annahme des Antrages C 001

Gegen Studiengebühren

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der 19. Ordentliche Bundeskongreß des DGB möge beschließen:

Der DGB setzt sich verstärkt für ein offenes und soziales Hochschulsystem und somit gegen Studiengebühren ein.

Der DGB fordert ein sozial gerechtes und öffentlich organisiertes Hochschulsystem. Jede Form von direkten oder indirekten Studiengebühren zur Finanzierung der Hochschulen muss strikt abgelehnt werden. Alle bereits bestehenden Gebührenpflichten sind abzuschaffen, ebenso Rückmelde- und Verwaltungsgebühren aller Art, die lediglich als versteckte Studiengebühren fungieren. Dies gilt auch für alle Berufsakademien.

C 010 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Förderung der Hans-Böckler-Stiftung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Hans-Böckler-Stiftung möge ehrenamtlich engagierten Stipendiaten/-innen eine materielle Vollförderung über die Regelstudienzeit hinaus gewähren. Ehrenamtlich engagierte Stipendiaten/-innen sollten durch die Ausführung ihres Ehrenamtes keine Nachteile haben. Die Hans-Böckler-Stiftung soll analog zur Regelung für Hochschulämter verfahren.

Deshalb wird die Bundesregierung aufgefordert, ihre Richtlinien für die Begabtenförderungswerke dahingehend zu ändern, dass ehrenamtlich engagierte Stipendiaten/-innen eine materielle Förderung über die Regelstudienzeit hinaus gewährt wird. Sie sollen durch die Ausübung ihres Ehrenamtes keine Nachteile haben. Wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, werden die gewerkschaftlichen Vertreterinnen und Vertreter in den Gremien der HBS aufgefordert, sich für eine bessere Förderung der ehrenamtlich engagierten Stipendiaten/-innen einzusetzen.

C 011 DGB-Bundesfrauenausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung des Abänderungsantrags C 011

Für mehr Qualität in der Bildung und Betreuung von Kindern und für eine Aufwertung des Berufsfeldes

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich für eine qualitative Verbesserung in Bildung und Betreuung von Kindern einzusetzen und dazu folgende Grundsätze und Ziele aufzunehmen:

1. Kinderförderungsgesetz mit Vorfahrt für Qualität

Nach den Vorstellungen der schwarz-roten Bundesregierung
sollten private gewerbliche Kitaunternehmen den freien gemeinnützigen Trägern gleichgestellt werden. Damit wären die Länder verpflichtet gewesen, sie in gleicher Weise aus öffentlichen Mitteln zu finanzieren. Nach massiven Protesten der Fachverbände und Gewerkschaften ist im am 1.1.2009 in Kraft getretenen Kinderförderungsgesetz nunmehr geregelt, dass es den Ländern freigestellt ist, ob sie privatgewerbliche Träger fördern. Damit ist
es gelungen, den Paradigmenwechsel von einer öffentlichen
frei zugänglichen Bildung hin zur Privatisierung im Bereich der Kindertagesstätten zu verhindern. In § 74a des Kinderförderungsgesetzes ist nunmehr festgelegt, dass „alle Träger von Einrichtungen, die die rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen für den Betrieb der Einrichtung erfüllen, gefördert werden können". Die von der Politik gewollte politische Stärkung gewerblicher Betreiber von Tageseinrichtungen für Kinder halten wir weiterhin für das falsche Signal. Denn: Das Ziel gewerblicher Betreiber ist es nachweislich, Profit zu machen. Das bedeutet, dass gewerblichen Trägern von Kindertagesstätten aus Steuermitteln privater Gewinn finanziert wird. Der DGB bezweifelt, dass Qualitätsund Sozialstandards in Kindertagesstätten über Marktmechanismen geregelt und gesichert werden können und wird deshalb die Novellierung von Kita-Gesetzen in den Ländern kritisch begleiten. Der DGB fordert deshalb die Länder auf, von der Möglichkeit des § 74a keinen Gebrauch zu machen.

2. Rechtsanspruch vom ersten Lebensjahr

Der DGB begrüßt den Rechtsanspruch auf den Platz in einer Kindertagesstätte vom ersten Lebensjahr an, den die Bundesregierung ab 2013 festgeschrieben hat. Wir dürfen jedoch nicht nur auf die Ausbauquote achten. Mindestens ebenso wichtig ist es, die notwendige Qualität abzusichern und zu verbessern.

Wir fordern eine Qualitätsoffensive und das bedeutet
- deutlich bessere Personalschlüssel
- gut ausgebildete pädagogische Fachkräfte
- gute und regelmäßige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- eine sichere Finanz- und Sachausstattung
- mehr Bildung und individuelle Förderung von Kindern

Wir fordern, dem zu erwartenden Fachkräftemangel
mit einer Qualifizierungs- und Qualitätsoffensive und den notwendigen Investitionen zu begegnen. Dazu gehört vor allem auch, den Weg der Akademisierung der ErzieherInnenausbildung fortzusetzen. Ein höheres Ausbildungsniveau

wird dem Beruf deutlich mehr Attraktivität verleihen.

3. Tagespflege als Regelangebot

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz sieht den Begriff der "Eignung" für die Fachlichkeit der Tagespflegeperson vor. Verbindliche Standards, wie sie für die Betreuung in Tageseinrichtungen vorgeschrieben sind, werden im § 23 KJHG nicht näher ausformuliert. Wir kritisieren: die (Schein-)„Selbständigkeit" der Tagespflegepersonen, da dadurch viele Risiken auf sie verlagert werden. Im Falle von Erkrankung etc. entstehen Effekte, die i.d.R. zu Lasten der Tagespflegeperson selbst gehen.
Wir bemängeln: die kritikwürdigen Zustände bei den Arbeitsbedingungen der Tagespflegepersonen, die von der Bezahlung über Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen alle Aspekte der Tätigkeit umfassen.
Wir fordern: Eine Fortsetzung der Diskussion um die Akademisierung der ErzieherInnenausbildung, um deutlich zu machen, dass ein höheres Ausbildungsniveau wünschenswert ist, um damit die Möglichkeiten der frühkindlichen Bildung ausschöpfen zu können.
Wir lehnen eine Strategie ab, die zu Lasten der Qualität und der Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten in dem Arbeitsfeld geht.
Wir lehnen ab, dass das Verhältnis von institutionellen Angeboten der Elementarbildung und Tagespflege von Konkurrenz statt von Kooperation geprägt sein soll.
Wir fordern, dem zu erwartenden Fachkräftemangel mit einer Qualifizierungs- und Qualitätsoffensive und den notwendigen Investitionen zu begegnen.

4. Bezahlung der Beschäftigten

Die frühkindlichen Bildungs- und Betreuungsangebote werden als gesellschaftlich notwendig und wichtig beschrieben, aber eine gesellschaftliche Anerkennung der Arbeit der Beschäftigten erfolgt bislang nicht im gleichen Maße. Dies gilt nicht nur für die Kindertagespflege, sondern ebenso für die Arbeit in den Kindertagesstätten.

Der DGB fordert, die Bezahlung der Beschäftigten in Tageseinrichtungen für Kinder und in der Tagespflege deutlich zu verbessern.

Inhaltsverzeichnis

D - Steuer- und Finanzpolitik

D 001 Steuerpolitik für mehr Verteilungsgerechtigkeit und einen handlungsfähigen Staat

D 002 Steuerpolitik

D 003 Kindergeld

D 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Steuerpolitik für mehr Verteilungsgerechtigkeit und einen handlungsfähigen Staat

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Steuerpolitik steht wieder im Mittelpunkt der politischen Auseinandersetzung. Mit Steuern, ihrer Höhe und Gestaltung werden Handlungsfähigkeit und Aufgaben des Staates beeinflusst. Eine zukunftsfähige Steuerpolitik muss die Handlungsfähigkeit des Staates garantieren und gleichzeitig für mehr Verteilungsgerechtigkeit sorgen.

Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise hat die Notwendigkeit eines handlungsfähigen Staates untermauert. Dafür braucht er eine ausreichende Finanzierungsbasis. Staatliche Handlungsfähigkeit muss aber auch über die Krise hinaus sichergestellt werden. Die Herausforderungen sind groß: Klimawandel, Energieeffizienz, demographischer Wandel, Bildung, Innovationsfähigkeit und die Modernisierung der Infrastruktur erfordern staatliches Handeln. Allein der Finanzierungsbedarf eines zukunftsfähigen Bildungswesens liegt bei mehr als 30 Milliarden Euro jährlich. Der Investitionsstau allein in den Kommunen beläuft sich auf rund 70 Milliarden Euro. Auch die Hartz IV-Sätze müssen dringend erhöht werden, um existenzsichernd zu sein. Ein unterfinanzierter Staat kann diese Zukunftsaufgaben nicht bewältigen. Die deutsche Steuerquote liegt aber im europäischen Vergleich auf einem der letzten Plätze.

Politische Handlungsfähigkeit setzt ausreichende Steuereinnahmen voraus. Allgemeine Steuersenkungen sind deshalb völlig fehl am Platz. Zu den 45 Milliarden Euro schweren Steuergeschenken der letzten Jahre kommen zusätzliche Steuersenkungen der neuen schwarz-gelben Regierung im Umfang von jährlich rund 29 Milliarden Euro. Diese werden die katastrophale Lage der öffentlichen Haushalte weiter verschärfen. Gleichzeitig erfordert die Schuldenbremse ab 2011 einen erheblichen Konsolidierungsbedarf: Viele öffentliche Aufgaben werden dann nicht mehr oder nur noch über teure Gebühren wahrgenommen werden können. Die Daseinsvorsorge würde in ihren Grundfesten erschüttert.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen einen Wettlauf um Steuersenkungen ab. Die Steuersenkungen von heute sind die Ausgabenkürzungen und Sozialabbauprogramme von morgen.

Wir brauchen ein sozial gerechteres Steuersystem. Ein Steuersystem ist dann sozial gerecht, wenn jeder nach seiner Leistungsfähigkeit zur Finanzierung der öffentlichen Aufgaben beiträgt. Steuerpolitik kann und soll die ungleiche Verteilung der Markteinkommen mindern. In den letzten Jahren ist dies immer schlechter gelungen. Die Ungleichheit stieg nach staatlicher Umverteilung – Steuern, Abgaben und Transfers – stärker als vor staatlicher Umverteilung. Der Anteil der indirekten Steuern und der Lohnsteuer am gesamten Steueraufkommen ist gestiegen. Dies belastet vor allem Arbeitnehmerhaushalte. Ganz anders sieht es bei den Steuern für Unternehmen, Vermögende und Spitzenverdiener aus: Die Unternehmen wurden durch die Unternehmenssteuerreform 2008 zum wiederholten Mal kräftig entlastet. Vermögen und Kapitalerträge werden hierzulande überhaupt nicht mehr, bzw. äußerst gering besteuert. Darüber hinaus hat die kräftige Senkung des Einkommenspitzensteuersatzes die Schieflage noch weiter verschärft. Diese skandalöse Entwicklung muss umgekehrt werden.

Angesichts der wachsenden öffentlichen Aufgaben muss jede Lohn- und Einkommensteuerreform mindestens aufkommensneutral sein. Insgesamt muss eine Steuerreform aber ein deutliches Mehraufkommen erzielen.

1. Einkommensteuer leistungsgerecht gestalten

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine progressiv ausgestaltete Einkommensteuer ein. Sie gewährleistet die Besteuerung nach individueller Leistungsfähigkeit und bewirkt eine Umverteilung über das Steuersystem. Die Leistungsfähigkeit ist abhängig von der Einkommenshöhe. Der progressive Verlauf der Einkommensteuer wirkt der ungleichen Verteilung der Markteinkommen entgegen. Der von der FDP in den Koalitionsvertrag gebrachte Stufentarif tritt diese Prinzipien mit Füßen.

In der Vergangenheit wurde die linear-progressive Wirkung des Tarifverlaufs mehrfach geschwächt: zum einen durch den auf 42 Prozent abgesenkten Spitzensteuersatz und zum anderen durch den so genannten Mittelstandsbauch (also durch den zunächst starken und dann bei Einkommen ab 13.140 Euro abflachenden Verlauf der Grenzsteuersätze). Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für die Abschaffung des „Mittelstandsbauchs" ein.

Aus verteilungspolitischen Gründen drängen wir auf die Veränderung der Steuerprogression. Konkret geht es um die Durchsetzung eines linear-progressiven Verlaufs der Steuerkurve mit einem deutlich höheren Spitzensteuersatz. Weiterhin wollen wir, dass der Tarifverlauf regelmäßig an die Einkommensentwicklung angepasst wird. So soll der kalten Progression entgegen gewirkt werden, die in erster Linie Arbeitnehmerhaushalte mit Tarifeinkommen belastet. Notwendig ist eine leistungsgerechte Besteuerung aller Steuerpflichtigen. Die Höhe des Grundfreibetrages muss sich grundsätzlich am Existenzminimum orientieren und wegen der Verteuerung der Lebenshaltung von Zeit zu Zeit angehoben werden.

2. Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge müssen steuerfrei bleiben

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sagen ganz klar nein zu jedwedem weiterem Angriff auf die Steuerfreiheit von Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen. Ihre Abschaffung wäre ein Angriff auf die wichtigen LeistungsträgerInnen unserer Gesellschaft. Die Gesellschaft hat ein Interesse daran, dass auch zu diesen außergewöhnlichen Arbeitszeiten, die mehr und mehr ausgeweitet wurden und zu hohen Belastungen führen, gearbeitet werden kann, z.B. für die Aufrechterhaltung eines öffentlichen Leistungsangebotes bei der Energieversorgung, im Gesundheitswesen und bei der Krankenversorgung, bei den Medien, bei der öffentlichen Sicherheit, den öffentlichen Verkehrsmitteln sowie der Kontinuität von Produktion und Dienstleistungen. Ein solcher Einsatz der Beschäftigten für die Gesellschaft wird seit Jahrzehnten mit Lohnzuschlägen honoriert, die durch eine teilweise Steuerfreiheit auch wirklich bei den Beschäftigten ankommen sollen. Das muss so bleiben.

3. Nein zur Erhöhung der Mehrwertsteuer

Die Erhöhung der Mehrwertsteuer von 16 auf 19 Prozent hat unser Steuersystem ungerechter gemacht. Deshalb sagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nein zu einer weiteren Erhöhung der Mehrwertsteuer. Diese belastet überproportional die Bezieher unterer und mittlerer Einkommen, da sie im Vergleich zu den Besserverdienenden über eine hohe Konsumquote verfügen. Auch einer Anhebung des niedrigeren Steuersatzes von 7 auf 19 Prozent für die lebensnotwendigen Produkte des täglichen Bedarfs widersprechen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften entschieden.

4. Die Besteuerung von Einkünften aus Kapitalvermögen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Abschaffung der Abgeltungsteuer. Seit Anfang 2009 werden Kapitalerträge (Zinsen, Dividenden, Veräußerungen) mit einer Abgeltungsteuer von pauschal 25% und nicht mehr mit dem persönlichen Einkommensteuersatz belegt. Dadurch werden Kapitalerträge gegenüber Arbeitseinkom-

men privilegiert. Das ist ungerecht. Deshalb fordern wir: Kapitalerträge sollen wieder mit dem persönlichen Einkommensteuersatz besteuert werden. Als ein Zwischenschritt muss mindestens eine Erhöhung der Abgeltungssteuer auf 35% erfolgen. Mit einem Abgeltungssteuersatz von 25% trägt die Bundesregierung zum internationalen Steuerunterbietungswettbewerb bei.

Zu einem wesentlichen Bestandteil einer gerechten Kapitalbesteuerung gehört auch, die grenzüberschreitenden staatlichen Kontrollregelungen zu verbessern und zu erweitern. Mit der Europäischen Zinsrichtlinie ist zwar eine wichtige Voraussetzung für eine steuerliche Erfassung der Zinseinkünfte Privater geschaffen worden. Das aber reicht nicht aus. Es müssen alle Arten von Kapitaleinkünften natürlicher und juristischer Personen in den automatischen Informationsaustausch einbezogen werden. Auch muss in Doppelbesteuerungs- und Steuerinformationsaustauschabkommen (Tax Information Exchange Agreements, TIEA) seitens der Bundesregierung darauf gedrungen werden, dass diese den automatischen Informationsaustausch vorsehen und nicht nur völlig unzureichende Detailabfragen.

5. Konsequente Förderung von Familien mit Kindern

Wir fordern eine grundsätzliche Reform der Familienförderung. Im Mittelpunkt muss die Kinderförderung stehen. In diesem Zusammenhang gehört die Ehegattenbesteuerung auf den Prüfstand. Das derzeit praktizierte Ehegattensplitting ist unzeitgemäß und ungerecht. Es begünstigt unabhängig vom Vorhandensein von Kindern die Alleinverdienerehe und bevorteilt außerdem Bezieher hoher Einkommen. Es sollte daher schrittweise in Richtung einer Individualbesteuerung umgeformt werden. Daraus resultierende finanzielle Mehreinnahmen sollen für die Förderung von Familien mit Kindern sowie die Ausweitung des Angebotes von Kinderbetreuungseinrichtungen eingesetzt werden.

6. Unternehmen steuerlich mehr in die Pflicht nehmen

Grundsätzlich gilt: Unternehmensgewinne, die in einem Land erwirtschaftet werden, müssen auch dort besteuert werden. Weitere Nettosteuersenkungen für Unternehmen darf es nicht geben. Vielmehr müssen die Unternehmen nach der Krise wieder einen größeren Teil an der Finanzierung der öffentlichen Leistungen übernehmen. Die von den Unternehmen selbst eingeforderte Sicherstellung und Nutzung der Infrastruktur und anderer öffentlicher Güter wie Bildung, Forschung, Rechtssicherheit, Eigentumsschutz usw. muss schließlich finanziert werden. Aus diesem Grund muss der Körperschaftsteuersatz wieder angehoben und die Vielzahl an Steuergestaltungsmöglichkeiten und -schlupflöchern eingeschränkt werden. Das gilt auch für die Schlupflöcher, die Schwarz-Gelb im sogenannten Wachstumsbeschleunigungsgesetz erneut eröffnet hat. Das Ziel muss sein, Unternehmensgewinne vollständig, realistisch und zeitnah zu erfassen. Des Weiteren müssen Anreize zur Verlagerung von Gewinnen verringert werden. Insbesondere folgende Regelungen und Problembereiche sollen zugunsten einer stabilen Einnahmeentwicklung der öffentlichen Haushalte und der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen auf den Prüfstand gestellt werden:

- die Aufhebung der Steuerfreiheit von Gewinnen aus der Veräußerung von Anteilsbesitz durch Kapitalgesellschaften,
- die Einschränkung von Gewinn- und Verlustverrechnungsmöglichkeiten zwischen rechtlich selbständigen Unternehmen und
- die Verschärfung bzw. Präzisierung der Bedingungen für die Inanspruchnahme von Verlustvorträgen/-verrechnungen hinsichtlich maximaler Abzugshöhen und zeitlicher Befristung.

Für eine Verbesserung von Konjunktur und Wachstum müssen zielgerichtete und wirkungsvolle Instrumente eingesetzt werden. Der DGB gibt deshalb im Grundsatz „zeitlich befristeten Investitionszulagen" den Vorrang vor dauerhaft „erhöhten Abschreibungssätzen".

Zur Bekämpfung des internationalen Steuerdumpings sowie der Auswüchse bei der Auslandsfremdfinanzierung und der Verrechnungspreisgestaltung internationaler Konzerne muss das Unternehmensteuerrecht in den Mitgliedstaaten der EU angeglichen werden. Diese Angleichung muss sowohl durch eine einheitlichere breite Gestaltung der Bemessungsgrundlagen als auch durch die EU-weite Einführung eines Mindeststeuersatzes erfolgen.

7. Für eine Gemeindewirtschaftssteuer

Die Kommunen sind die Hauptleidtragenden der Steuerausfälle. Verursacht wurden die Steuermindereinnahmen durch eine falsche Steuersenkungspolitik und die aktuelle Rezession. Die Einbrüche bei der Gewerbesteuer um rund 20% zeigen aber auch, dass die Steuer nach wie vor sehr konjunkturabhängig ist. Die Verbreiterung der Bemessungsgrundlagen konnte im Rahmen der Unternehmensteuerreform nicht konsequent umgesetzt wurden. Um die Einnahmen zu erhöhen und zu verstetigen, muss die Gewerbesteuer weiter zu einer umfassenden Gemeindewirtschaftssteuer ausgebaut werden. Dazu gehört beispielsweise die Einbeziehung von Selbständigen und Freiberuflern in den Kreis der Gewerbesteuerpflichtigen und die Beendigung der Steuerbefreiung von Gewinnen aus der Veräußerung von Beteiligungen an Kapitalgesellschaften.

Den Ersatz der Gewerbesteuer durch einen höheren Anteil an der Umsatzsteuer und einen kommunalen Zuschlag auf die Einkommen- und Körperschaftsteuer mit eigenem Hebesatz lehnen die Gewerkschaften scharf ab. Dies würde einen Ausbau der Wettbewerbselemente in der Besteuerung bedeuten. Dieser verschärfte Wettbewerb führt aller empirischer Erfahrung nach zu noch dramatischeren steuerlichen Einbrüchen. Denn dieser Wettbewerb funktioniert nur in eine Richtung: nach unten, d.h. zu geringeren Standards und geringeren Steuersätzen. Einem solchen Wettbewerbsföderalismus setzen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Forderung nach einer Erneuerung des kooperativen, solidarischen Föderalismus entgegen.

8. Vermögen und Erbschaften höher besteuern

Hohe Privatvermögen sind gesondert zu besteuern. Wir fordern eine verfassungskonforme Wiedereinführung der Vermögensteuer sowie eine deutlich höhere Besteuerung von großen Erbschaften und Schenkungen. Selbstgenutztes Wohneigentum sollte bei der Vermögensteuer mit großzügigen Freibeträgen (500.000 Euro pro Familienhaushalt) ausgestattet sein. Der Steuersatz sollte bei einem Prozent liegen. Dadurch würden spürbare Mehreinnahmen zugunsten der Länderhaushalte erzielt werden.

Die seit Anfang 2010 geltende neue Erbschaftsbesteuerung wird von den Gewerkschaften abgelehnt: ihr Aufkommen und ihre Steuersätze sind zu gering. Darüber hinaus produziert das neue Erbschaftsteuerrecht neue Ungleichheiten und damit Ungerechtigkeiten in der Vermögensbewertung.

9. Mit Steuern ökologisch umbauen

Die Einführung von Ökosteuern im Jahr 1999 war ein wichtiger Schritt, mit Steuern den ökologischen Umbau voranzubringen. Die Einführung bzw. schrittweise Umgestaltung und Erhöhung von Energiesteuern ist dabei ein wichtiges Instrument zur Senkung der CO2 Emissionen. Aus Sicht des DGB ist es an der Zeit, eine an sozialen und ArbeitnehmerInnenrechten orientierte Weiterentwicklung der Ökosteuer anzugehen und ökologisch problematische Steuertatbestände einer Prüfung zu unterziehen.

- **Besteuerung der Atomenergieerzeugung**: Seit 2005 wird Atomenergie durch den Emissionshandel begünstigt. Durch die Einpreisung der kostenlos verteilten CO2-Zertifikate in den Strompreis sind die Strompreise gestiegen, die Stromproduktionskosten jedoch nicht. Nach wie vor gibt es keine analoge Belastung für die

spezifischen Risiken und Kosten der Atomenergie. Die direkten Steuermehreinnahmen aus der Besteuerung der Atomenergie würden bei Besteuerung im Äquivalent von 2 Cent/kwh jährlich rund 3,2 Mrd. Euro betragen.

- **Emissionshandel, Kerosinsteuer und Ticketabgabe im Flugverkehr:** Wirksame klimapolitische Instrumente sind im Flugverkehr – einem klimaschädlichen und gleichzeitig am stärksten wachsenden Verkehrsmittel – überfällig. Deshalb ist die von der EU-Kommission angestrebte Einbeziehung des Luftverkehrs in den Emissionshandel prinzipiell zu begrüßen. Dabei müssen anspruchsvolle und zugleich realistische Emissionsziele gesetzt werden. Ziel muss ebenfalls die weltweite Erhebung einer Kerosinsteuer sein. Dies wäre die steuerlich konsequenteste Umsetzung des Klimaschutzgedankens. Zwischenschritte sind zu prüfen, zum Beispiel eine europäische Lösung bei der Kerosinsteuer oder auch eine Flugticketabgabe, in die nicht nur alle startenden, sondern auch alle landenden Flugzeuge einzubeziehen sind.

10. Konsequenzen aus der Finanzkrise ziehen: Finanztransaktionssteuer in Europa, Börsenumsatzsteuer in Deutschland einführen

Der explodierende Finanzmarkt der vergangenen Jahre war eine der Ursachen für die derzeitige Krise. Allein das Handelsvolumen von Derivaten, also Wetten auf die Kursentwicklung anderer Wertpapiere, von Währungen oder Rohstoffen, war 2007 50-mal höher als das Weltsozialprodukt. Der Handel mit „normalen" Wertpapieren kam nur auf das 7,5-fache. Diese Zahlen verdeutlichen, dass es einen großen Anteil von spekulativen Finanzgeschäften gibt, die nicht der Absicherung von realwirtschaftlichen Vorgängen dienen.

Wir fordern deshalb die Einführung einer Finanztransaktionssteuer. So könnten auch die Verursacher der Finanzkrise zur Finanzierung der Folgen herangezogen werden, Finanzströme würden transparent und Aktien, Rohstoffpreise und Wechselkurse stabilisiert. Die Steuer würde vor allem Spekulationsgeschäfte eindämmen. Denn je kurzfristiger ein Anleger handelt, desto öfter würde er zur Kasse gebeten. Wegen der breiten Bemessungsgrundlage könnten die Steuersätze einer Finanztransaktionssteuer sehr niedrig sein. Dennoch könnten Steuereinnahmen in erheblichem Umfang erzielt werden. Obwohl der Rückgang der Finanztransaktionen bereits mit eingerechnet ist, erbrächte eine Finanztransaktionssteuer in Europa einen Ertrag von rd. 2,2% des BIP bei einem Steuersatz von 0,1%. Steuern auf den Kapitalverkehr sind nichts Neues. Sie werden in einer ganzen Reihe von Ländern erhoben. Vor diesem Hintergrund ist es geboten, dass die Bundesrepublik Deutschland mit anderen Ländern in einer Vorreiterrolle schon vor der Durchsetzung einer europäischen oder gar internationalen Finanztransaktionssteuer eine Börsenumsatz-Steuer einführt. Je nach Ausgestaltung könnten so zwischen 4 und 13 Milliarden Euro jährliche Mehreinnahmen erzielt werden.

11. Maßnahmen für einen effektiven inländischen Steuervollzug

Wir fordern die Bundes- und Länderregierungen auf, die massiven Defizite im inländischen Steuervollzug zu beheben. Den Lohnsteuerpflichtigen wird bereits beim Arbeitgeber die Steuer abgezogen. Steuerpflichtigen mit Einkünften aus einem Gewerbebetrieb, selbstständiger Arbeit, Kapitalvermögen oder Vermietung und Verpachtung müssen sie dagegen erst nachträglich deklarieren. Im Ergebnis erklären sie in massivem Umfang geringere Einkünfte, als sie tatsächlich erzielt haben – zu Lasten der Allgemeinheit. Der mangelhafte und einseitige Vollzug der geltenden Steuergesetze muss beendet werden: Ein besserer Steuervollzug könnte Steuermehreinnahmen von mindestens zwölf Milliarden Euro im Jahr einbringen. Allein im Veranlagungsinnendienst fehlen bundesweit rund 2.700 Beschäftigte, in der Betriebsprüfung über 3.000 und in der Steuerfahndung über 300 Betriebs- und Umsatzsteuerprüferinnen und -prüfer. Diese erzielen pro Jahr durchschnittlich eine Million Euro an Mehrsteuern. Bei den Steuerfahnderinnen und -fahndern sind es 600.000 Euro. Es würde sich finanziell für den Staat mehr als lohnen, den Personalbestand in der Betriebsprüfung bedarfsgerecht aufzustocken.

D 002 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag D 001

Steuerpolitik

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dass der Bundesvorstand sich dafür einsetzt, dass grenzüberschreitende Finanztransfers besteuert werden, z.B. gemäß der Tobin-Steuer.

D 003 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Kindergeld

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB fordert beim Kindergeld die Neuregelung der Grenzbetragsregelung und eine Begrenzung der Rückwirkungsregelung. Wir wollen die Aufhebung der absoluten Wirkung der Grenzbetragsregelung, welche den sofortigen Wegfall des Kindergeldes zur Folge hat, sobald der Grenzbetrag mit auch nur 1 Euro überschritten wird. Wir fordern:

- eine verhältnismäßige Anrechnung des Kindergeldes bei Überschreitung des Grenzbetrages,
- eine Kürzung des Kindergeldes nur um maximal den tatsächlichen Überschreitungsbetrag,
- eine jährliche Anhebung der Freibetragsgrenze mindestens in Höhe der kumulierten Inflation.

Der DGB soll sich zudem dafür einsetzen, dass zukünftig für alle Auszubildenden und Studierenden, unabhängig von Alter und Höhe des Einkommens der Anspruch auf Kindergeld gilt. Deshalb ist der Grenzbetrag kurzfristig anzuheben.

Inhaltsverzeichnis

E - Gesellschaftspolitik

E 001	Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus – Förderung der Zivilgesellschaft ausbauen
E 002	Rechtsextremismus
E 003	DGB gegen extrem Rechte - Für ein Verbot der NPD und aller faschistischen Organisationen
E 004	Rechtsextremismus - Verbot der NPD
E 005	Gewerkschaftsarbeit gegen Rassismus
E 006	Abbau von Diskriminierungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern
E 007	Gewalt in der Gesellschaft – eine zentrale Herausforderung der Gesellschaft
E 008	Innere Sicherheit
E 009	Gegen den Einsatz der Bundeswehr in Afghanistan
E 010	Rückstellung vom Wehr- und Zivildienst
E 011	Abschaffung der Wehrpflicht und anderer Zwangsdienste
E 012	Beseitigung der in Deutschland gelagerten Atomraketen
E 013	ELENA
E 014	Das politische Streikrecht zurückerobern
E 015	Politische Streiks – Auch unser Mittel

E 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung des Abänderungsantrags Ä 008

Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus – Förderung der Zivilgesellschaft ausbauen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Rechtsextremismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus sowie die in den letzten Jahren zunehmende Feindlichkeit gegenüber den in Deutschland lebenden Menschen aus dem islamischen Kulturkreis sind Angriffe auf die Demokratie. Sie gefährden das Zusammenleben in einer vielfältigen und offenen Gesellschaft. Rechtsextreme und rassistische Einstellungen sind keine Phänomene an den Rändern der Gesellschaft, sondern bis weit in die Mitte der Bevölkerung verbreitet. In den letzten Jahren hat die Anzahl der rechtsextremistisch motivierten Straf- und Gewalttaten weiter zugenommen. Während die Polizeibehörden im Jahr 2005 rund 16.000 Straftaten, davon 1.034 Gewalttaten, registrierten, waren es mit Jahr 2008 rund 20.500 Taten, davon 1.113 Gewalttaten. Zugenommen haben auch organisierte Angriffe auf Menschen, die gegen Rechtsextremismus protestieren und für eine solidarische Politik streiten oder als „Gegner" definiert werden. Beispiele dafür waren die Angriffe gegen Demonstranten der Veranstaltung „GehDenken" im Februar 2009 oder am 1. Mai 2009 in Dortmund. Motive sind zumeist Hass auf Andersdenkende und Gruppen, die von den Tätern als „minderwertig" definiert werden.

Rechtsextreme Parteien und Gruppen sind in vielen Kommunalparlamenten und in den Landtagen von Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen vertreten. Sie nutzen die Wahlkämpfe und die parlamentarische Vertretung für die Verbreitung ihrer Ideologie. Dabei knüpfen sie häufig an soziale und gesellschaftliche Missstände an, deuten sie um und fordern eine Politik, die deutlich rassistische und nationalistische Züge trägt. Gerade die NPD tritt dabei mit verfassungsfeindlichen Vorstellungen auf und knüpft teils offen an die nationalsozialistische Ideologie an. Die Vertretung in den Parlamenten und die Beteiligung an den Wahlen ermöglichen den Einsatz von Steuermitteln für ihre rechtsextreme Propaganda.

Die Bekämpfung der demokratisch verfassten Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland und ihrer Organe ist ein Bestandteil rechtsextremer Ideologie, sie darf aber nicht darauf reduziert werden. Kernbestandteile rechtsextremer Einstellungen sind die Befürwortung der Diktatur, Chauvinismus, Sexismus, Ausländerhass, Antisemitismus, Sozialdarwinismus und die Verharmlosung des Nationalsozialismus.

Bekämpfung von Rassismus – eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft

Rassistische, fremdenfeindliche, antisemitische und rechtsextremistische Einstellungen sind keine Phänomene, die nur in bestimmten Altersgruppen oder in gesellschaftlich und sozial benachteiligten Gruppen zu finden sind. Sie sind nicht auf Ostdeutschland beschränkt, sondern zeigen sich auch in den westdeutschen Bundesländern. Rassistische Einstellungen sind, unabhängig von der sozialen und ethnischen Herkunft, in allen Bevölkerungsgruppen und auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie bei Mitgliedern der Gewerkschaften zu finden. Die Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Rechtsextremismus darf daher nicht auf einzelne Zielgruppen reduziert werden, sondern muss umfassend angelegt und als Aufgabe der gesamten Gesellschaft gesehen werden.

Programme und Maßnahmen gegen Rassismus und Rechtsextremismus können nur nachhaltig erfolgreich gestaltet werden, wenn sie mit einer Politik zur Verhinderung von sozialer und gesellschaftlicher Ausgrenzung einher gehen.

Daher ist eine Politik, die Armut verhindert, Bildungschancen verbessert und die Gerechtigkeitsfrage insgesamt in den Blick nimmt, ein wesentlicher Baustein bei der Bekämpfung des Rechtsextremismus. Das gilt auch für die Integrationspolitik. Gleichwohl gilt: Migrantinnen und Migranten, sind auch wenn sie vollständig integriert sind, von Rassismus betroffen. Sie und ihre Kulturen werden häufig nur als Projektionsfläche rassistischer Vorurteile und Stereotype genutzt und dies unabhängig von der eigenen Erfahrungen mit Zugewanderten. Abstiegsängste, Ängste vor Arbeitsplatzverlust oder auch die generelle Ablehnung einer vielfältigen Gesellschaft tragen zudem zur Entwicklung und Verfestigung von Vorurteilsstrukturen bei.

Die bisherigen Maßnahmen und Programme zur Förderung von Demokratie und Toleranz haben mit dazu beigetragen, die Auseinandersetzung mit Rassismus und Rechtsextremismus vor allem in den Kommunen zu befördern. Sie sind damit ein wichtiger Baustein einer gesamtgesellschaftlichen Strategie gegen Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus, in der auch Politik und Medien eine Verantwortung haben und die Betroffenengruppen gestärkt werden müssen. Diese Strategie, die weder im bisherigen Aktionsplan der Bundesregierung noch in den Koalitionsverhandlungen sichtbar wurde, muss entwickelt werden.

Statt Einzelmaßnahmen – Aktionsplan gegen Rassismus

Der von der Bundesregierung 2008 vorgelegte Aktionsplan gegen Rassismus, der aufgrund der Verpflichtungen aus der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus 2001 erstellt wurde, beschreibt zwar Programme und Maßnahmen, enthält aber keine Strategie zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und zur Förderung von Toleranz und Gleichbehandlung.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf – ähnlich wie beim Nationalen Integrationsplan – einen Prozess zur Entwicklung von Strategien zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus einzuleiten. Ziel muss sein, gemeinsam mit den Organisationen der Zivilgesellschaft, den Minderheitenorganisationen, den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie Ländern und Kommunen einen Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus zu entwickeln und entsprechende Maßnahmen auszubauen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass eine nachhaltige Strategie zur Bekämpfung des Rechtsextremismus repressive Maßnahmen gegenüber rechtsextremen Organisationen und Straftätern, die Auseinandersetzung mit rassistischen Vorurteilen, die Stärkung der Betroffenen und der Zivilgesellschaft, beinhalten muss.

In den Aktionsplan gegen Rassismus einbezogen werden müssen auch die Anregungen des Ausschusses zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierungen der Vereinten Nationen
(CERD) und der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI). Sie weisen vor allem auf Lücken in der Gesetzgebung und beim Schutz von Minderheiten hin.

1. Maßnahmen gegen rechtsextreme Organisationen

Rechtsextreme Organisationen, insbesondere die NPD, verbreiten – teils unter dem Schutz des Parteiengesetzes – nationalistische Ideologien. Ihre Vorstellungen sind nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften verfassungswidrig und zielen auf die Beseitigung der demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass ein Verbot der NPD unverzichtbar ist. Sie fordern Bund und Länder auf, ein Verbotsverfahren vorzubereiten und einzuleiten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern darüber hinaus die Bundesregierung auf,

- mit Organisations- und Vereinsverboten gegen rechtsextreme Organisationen und Kameradschaften vorzugehen,
- die Tätigkeit von im Ausland ansässigen Organisationen, insbesondere die Verbreitung rechtsextremer Propaganda, einzuschränken,
- die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten der EU bei der Bekämpfung des Rechtsextremismus zu verstärken und den vom EU-Rat verabschiedeten Rahmenbeschluss umzusetzen,
- gemeinsam mit den Ländern dafür Sorge zu tragen, dass rechtsextreme Aufmärsche verhindert und Gegendemonstrationen nicht behindert werden sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Demonstrationen demokratischer Organisationen zu schützen.

2. Auseinandersetzung mit rechtsextremer Ideologie und rassistischen Vorurteilen

Rassistische Vorurteilsstrukturen entwickeln sich nicht unabhängig von der politischen Debatte. Werden Ängste geschürt oder in der Bevölkerung vorhandene Vorurteile für die Durchsetzung politischer Forderungen genutzt, so werden rassistische Einstellungen legitimiert. Gerade auch über elektronische Medien und Print-Produkte werden Stigmatisierungen vorgenommen, die kulturelle Zuschreibungen beinhalten und zur Verfestigung von Vorurteilsstrukturen geeignet sind. Gesellschaftliche Missstände, z.B. im Bildungssystem, werden bestimmten Gruppen der Bevölkerung zugeschrieben. Politik und Medien müssen ihre Verantwortung bei der Verbreitung rassistischer und antisemitischer Stigmatisierungen wahrnehmen.

Rechtsextreme Organisationen greifen in ihrer Propaganda wirtschaftliche und soziale sowie gesellschaftliche Themen auf. Insbesondere im Bundestagswahlkampf nutzte die NPD die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise für die Verbreitung antisemitischer und nationalistischer Vorstellungen. Auch Forderungen von Gewerkschaften und demokratischen Organisationen, z.B. nach Verbesserungen bei der sozialen Absicherung und Mindestlohn, werden propagandistisch genutzt und umgedeutet.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass eine inhaltliche und politische Auseinandersetzung mit vermeintlich sozialen Forderungen der Rechtsextremen wichtiger Bestandteil einer nachhaltigen Strategie gegen Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus ist. Die Auseinandersetzung mit rassistischen, antisemitischen und islamfeindlichen Einstellungen und Ideologien muss in die Lehrpläne der allgemeinbildenden und die beruflichen Schulen aufgenommen und in den Universitäten verstärkt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass die Auseinandersetzung mit rassistischen und antisemitischen Einstellungen verstärkt auch in den Betrieben und Verwaltungen geführt werden muss. Abstiegsängste, Arbeitsplatzabbau und die Folgen der Globalisierung werden für die Verbreitung rechtsextremer Sozialdemagogie, insbesondere von der NPD, genutzt. Hinter ihrer Globalisierungs- und Kapitalismuskritik verbergen sich ein rassistischer Antisemitismus und die Ideologie einer nationalen „Volksgemeinschaft" mit rassistischen Zügen sowie die Bekämpfung solidarischer Prinzipien.

Die Auseinandersetzung mit rechtsextremen Ideologien und Einstellungen ist daher eine zentrale Aufgabe des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Die Aktivitäten und Maßnahmen wurden in den letzten Jahren verstärkt. Zu den Maßnahmen gehörten unter anderem Demonstrationen gegen rechtsextreme Aufmärsche, Veranstaltungen im Rahmen der internationalen Wochen gegen Rassismus und Bausteine für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden – im Rahmen der Entwicklung eines Aktionsplans gegen Rassismus – ihre Aktivitäten weiter ausbauen. Dazu gehören insbesondere

- der Ausschluss von Mitglieder und Kandidaten rechtsextremer Parteien aus den Gewerkschaften,

- Aktivitäten zur Demaskierung und inhaltlicher Auseinandersetzung mit rechtsextremer Sozialdemagogie sowie zur Verankerung gewerkschaftlicher Antworten auf die von der extremen Rechten instrumentalisierten sozialen Probleme,
- die Verhinderung von rechtsextremen Aufmärschen, gemeinsam mit anderen Organisationen der Zivilgesellschaft,
- die Weiterentwicklung der Erinnerungs- und Gedenkstättenarbeit,
- die verstärkte Auseinandersetzung mit rassistischen Einstellungen in den Betrieben und Verwaltungen und
- die Förderung der Gleichbehandlung.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Arbeitgeberverbände sowie die Unternehmen und Verwaltungen auf, gemeinsam mit Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräten die Auseinandersetzung mit Rassismus, Antisemitismus und Islamophobie zu verstärken und in der betrieblichen Aus- und Fortbildung zu verankern.

3. Rechte der Betroffenen stärken

Bei der Bekämpfung des Rechtsextremismus stehen vielfach die „Täter" im Mittelpunkt von Maßnahmen. Richtig sind Programme, die die Veränderung politischer Einstellungen zum Ziel haben. So genannte Aussteigerprogramme sind ebenfalls nötig. Gleichwohl müssen die von Rassismus und Antisemitismus betroffenen Gruppen gestärkt werden. Die Schaffung gleicher Partizipationsrechte und das Recht auf politische Teilhabe sind ein Instrument im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung. Zudem kann das Stimmrecht mit zur Entwicklung eines demokratischen Klimas beitragen und verhindern, dass rassistische Vorurteile zur Mobilisierung genutzt werden.

Wesentlicher Bestandteil einer antirassistischen Gesamtstrategie ist auch die Schaffung von Möglichkeiten, sich gegen jede Form der Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren daher die Ankündigung der Regierungsparteien im Koalitionsvertrag, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz „im Hinblick auf einen möglichen Abbau von Bürokratielasten" zu überprüfen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund, Länder und Kommunen auf, den Diskriminierungsschutz zu verbessern und die Klagemöglichkeiten auch von Betroffenen und Minderheitenorganisatonen zu erweitern.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,

- ihre Blockadepolitik gegen die von der EU-Kommission vorgeschlagene Richtlinie zur Erweiterung der europäischen Antidiskriminierungsgesetzgebung aufzugeben,
- die Ausnahmeregelungen vom Gleichbehandlungsgebot im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, z.B. bei der Wohnungssuche, abzuschaffen,
- ein Verbandsklagerecht, vor allem gegen strukturelle Diskriminierungen, zu verankern und
- gemeinsam mit den Bundesländern und Kommunen ein niedrigschwelliges Beratungs- und Unterstützungsangebot zu schaffen.

Zum Schutz von ausländischen Opfern rechtsextremer Gewalt und rassistischer Diskriminierung sind auch Veränderungen im Aufenthaltsrecht erforderlich; sie müssen ein Bleiberecht bekommen, das nicht allein während des gerichtlichen Verfahrens vor Abschiebung schützt.

4. Stärkung der Zivilgesellschaft – Beitrag zur Prävention und zur Auseinandersetzung

Die zivilgesellschaftlichen Organisationen, Vereine und Initiativen sind Bestandteil der demokratischen Gesellschaft. Sie können mit ihren Multiplikatorinnen und Multiplikatoren einen entscheidenden Beitrag zur Sensibilisierung der

eigenen Mitgliedschaft und darüber hinaus der ganzen Gesellschaft leisten. Sie tragen nach innen und außen eine Verantwortung für die Bekämpfung von Rassismus und Antisemitismus.

Mit dem von der Bundesregierung aufgelegten Bundesprogramm „Vielfalt tut gut" wurden knapp 100 lokale Aktionspläne in den Kommunen initiiert und verschiedene Modellprojekte gefördert. In den beteiligten Kommunen, vor allem auch über die Zusammenarbeit von staatlichen Stellen und Organisationen der Zivilgesellschaft, wurden Maßnahmen zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und zur Stärkung der demokratischen Kultur geschaffen. Gleichwohl auf Kritik gestoßen ist, dass die zivilgesellschaftlichen Organisationen nur teilweise in die Konzeptentwicklung einbezogen wurden. Mit dem zweiten Programm „kompetent. für Demokratie – Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus" werden vor allem Beratungsnetzwerke auf Landesebene unterstützt.

Beide Programme, die in 2010 auslaufen, sind ein wichtiger Bestandteil der Prävention und zur Auseinandersetzung mit Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus. Auch die neue Bundesregierung sieht eine Notwendigkeit zur weiteren Unterstützung entsprechender Maßnahmen. Im Koalitionsvertrag werden aber Rechts- und Linksextremismus in einem Zusammenhang genannt. Damit besteht die Gefahr der Gleichsetzung, der Veränderung der Zielsetzung der bisherigen Bundesprogramme und der Reduzierung der zur Bekämpfung des Rechtsextremismus zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel. Links- und Rechtsextremismus haben weder gleiche Ursachen noch sind die ideologischen Ziele identisch oder vergleichbar.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund und Länder auf, auch weiterhin die Bekämpfung des Rechtsextremismus und die Förderung von Vielfalt, Toleranz und Demokratie finanziell zu unterstützen. Sie fordern die Bundesregierung auf:

- die Anregungen von Verbänden und beteiligten Organisationen in der Evaluation der Programme und deren Weiterentwicklung aufzugreifen,
- den Umfang der finanziellen Unterstützung für das Programm „Vielfalt tut gut" nicht einzuschränken,
- das Programm „Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus", mit dem die Opferberatung und mobile Beratungsangebote gefördert werden, weiter auszubauen; gerade die Beratung von Kommunen und Organisationen muss weiter ausgebaut werden.

Nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften tragen die Kommunen – unabhängig von der konkreten Bekämpfung von Rassismus und Antisemitismus – eine Verantwortung für die Förderung von Vielfalt und Demokratie. Dort, wo Jugendhäuser geschlossen, Sozial- und Jugendhilfemaßnahmen eingeschränkt und Beratungseinrichtungen nicht mehr finanziert werden, können Rechtsextreme an Boden gewinnen. Sie bieten inzwischen Beratungs- und Freizeitmaßnahmen an und können darüber ihre Ideologie verbreiten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher die Bundesregierung auf, nicht nur die Bildungsanstrengungen der Kommunen finanziell zu unterstützen, sondern auch die Errichtung und den Betrieb von Jugendpflegeeinrichtungen zu fördern.

Bei der Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Feindlichkeit gegenüber in Deutschland lebenden Muslimen sind alle gesellschaftlichen und politischen Akteure gefordert. Auf kommunaler Ebene zeigt sich, dass Kooperationen nicht nur bei der Organisation von Gegenveranstaltungen und Demonstrationen erfolgreich sind. Sie können auch präventiv wirken und den demokratischen Zusammenhalt stärken. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen daher die Zusammenarbeit von zivilgesellschaftlichen Organisationen auf kommunaler Ebene, in den Ländern und im Bund.

E 002 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag E 001

Rechtsextremismus

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dass der DGB auf allen Ebenen verstärkt den Rechtsextremismus bekämpft.

Er klärt über Wurzeln, Ziele und Vorgehensweise rechtsextremer Organisationen auf und fördert die inhaltliche Auseinandersetzung insbesondere bei Jugendlichen.

Er unterstützt die Forderungen nach einem Verbot der NPD und anderer rechtsextremer Organisationen.

E 003 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag E 001

DGB gegen extrem Rechte - Für ein Verbot der NPD und aller faschistischen Organisationen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bekennt sich zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland und zu den im Grundgesetz verankerten Menschenrechten. Als Gewerkschafter/-innen werden wir mit aller Kraft gegen rechtsradikale Meinungen und Äußerungen sowie gegen jede Form von Gewalt vorgehen.

Die entsprechenden Gremien werden aufgefordert, sich im stärkeren Maße gegen extrem Rechte einzusetzen. Dies soll neben Aufklärungsarbeit in den Gremien auch öffentlichkeitswirksame Aktionen initiieren und unterstützen sowie Seminare beinhalten, welche sich den unterschiedlichen Facetten aktueller und hintergründiger rechter 'Kultur' widmen. Zudem muss nach Möglichkeit auf den Seminaren des DGB und der Gewerkschaften über die sogenannte extrem Rechte informiert werden. Auch wenn es oftmals nur Gedankenanstöße sind, die eine starke Meinung der Mitgliedsgewerkschaften aufbauen, so stärkt ständiges Aufrütteln der Gesellschaft den Zusammenhalt wesentlich mehr als einzeln verstreute Aktionen zu besonderen Anlässen.
Der Weg gegen extrem Rechte ist gemeinsam zu gestalten, und hierfür sind alle entsprechenden Gremien aufgefordert, sich nach bestem Wissen und Gewissen einzusetzen. Besonders aufgrund der Tatsache, dass die extrem Rechte immer mehr nicht nur die offensichtlichen und lange bekannten Wege nimmt und sich zu erkennen gibt, müssen auf allen Ebenen Dialoge gestartet oder fortgesetzt werden. Es gilt, Medienkompetenz auszubauen, um fair und geschichtlich korrekt darzustellen. Es gilt zu informieren, um über aktuelle Vorgänge informiert zu sein und gegen diese friedlich handeln zu können. Es gilt aufzuklären, um Taten vorzubeugen und die Demokratie zu sichern. Es gilt, über Mitarbeit Mitglieder und Bürger einzubinden und zu begeistern, dass gerade die Gewerkschaften eine Alternative für Freizeitgestaltung und Zusammenhalt sein können. Es gilt aufzustehen und sich einzusetzen, um keinen Nährboden für extrem rechtes Gedankengut der 'ewig Gestrigen' zu bieten und unterschwelligen Tendenzen entgegenzutreten.

Der DGB setzt sich für die konsequente Ausschöpfung aller demokratischen Mittel zur Bekämpfung der neofaschistischen Bedrohung in der Bundesrepublik ein.
Als ersten Schritt unterstützt er die Kampagne "NPD Verbot-jetzt" und fordert die Bundesregierung auf, ein neues Verbotsverfahren gegen die Nationaldemokratische Partei Deutschlands gemäß Art. 21(2) GG einzuleiten. Damit verbunden ist die Einziehung des Parteivermögens. Der DGB fordert, dass die staatlichen Organe bei der Verfolgung und Bekämpfung aller neofaschistischen Organisationen, d. h. auch der Freien Kameradschaften, die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel ausschöpfen.

E 004 DGB-Bezirksvorstand Sachsen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag E 001

Rechtsextremismus - Verbot der NPD

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundeskongress fordert ein Verbot der NPD.

Darüber hinaus fordert der DGB-Bundeskongress eine gesamtgesellschaftliche Anstrengung von allen demokratischen Parteien und Organisationen zur Bekämpfung von Rechtsextremismus. Der DGB unterstützt Initiativen von gesellschaftlichen Partnern zur Ächtung von Rechtsextremismus, Ausländerfeindlichkeit und Gewalt. Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert mit der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), dem Verband der kommunalen Arbeitgeber und dem Deutschen Industrie- und Handelstag (DIHT) in Verhandlungen über eine gemeinsame Erklärung zur Ächtung von Rechtsextremismus und Gewalt zu treten und sich gemeinsam für konkrete Projekte in Betrieben, Verwaltungen und Berufsschulen einzusetzen.

Jegliche Gewalt, insbesondere die Gewalt von Rechtsextremen gegen Ausländer und politisch Andersdenkende darf nicht geduldet werden. Rechtsextreme Gewalttäter müssen konsequent verfolgt und bestraft werden. Die Polizei muss dazu materiell und personell besser in die Lage versetzt werden. Nötig ist nicht der Abbau der Polizei, sondern die personelle und materielle Stärkung der Polizei.

Zur Auseinandersetzung mit der NPD reichen Appelle und Erklärungen allein nicht aus. Sie ist auch nicht zum Nulltarif zu haben. Es gilt die sozialen Ursachen zu bekämpfen. Nötig sind ausreichende finanzielle und personelle Mittel für Jugendarbeit, für Schule und Ausbildung. Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger dürfen nicht an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Der Sozialstaat hat eine wesentliche Aufgabe in der Auseinandersetzung mit rechtsextremen Organisationen. Bundesprogramme gegen Rechtsextremismus müssen gestärkt werden und vor Ort nachhaltige Wirkung zeigen.

Die Zivilcourage der Menschen muss gefördert werden. Schweigen und Übersehen bedeutet schon dulden. Wegschauen und Ausweichen sind keine Sache von Demokraten.

E 005 DGB-Bezirksvorstand Nord

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag E 001

Gewerkschaftsarbeit gegen Rassismus

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB wird aufgefordert, „Rassismus und Fremdenfeindlichkeit" stärker entgegen zu wirken. Dazu schlagen wir unter anderem folgende Arbeitsschritte vor:

1. Der DGB wird sich in allen Gremien noch stärker mit den Themen „Rassismus und extreme Rechte" auseinandersetzen.

2. In allen Bezirken wird mehr Öffentlichkeitsarbeit gegen Rassismus und extreme Rechte praktiziert. Dies soll in Form von Demos vor Wahlen und mit Informationsständen in den Innenstädten, Schulen und Jugendclubs, geschehen.

3. Auf Landes- und Bundesebene werden verstärkt Seminare zum Thema „Rassismus", „extreme Rechte" und den „Wahlprogrammen" der einzelnen Parteien angeboten. Dies soll sowohl für Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen, als auch für Mitglieder der DGB Gewerkschaften angeboten werden. Die dazu erforderlichen Mittel werden in Kooperation zwischen den Bezirken und der Bundesebene sichergestellt.

4. Der DGB erstellt ein Leitbild, in Form von Infomaterial über die politische Ausrichtung des DGB. In diesem Leitbild soll unter anderem festgehalten werden, dass der DGB sich gegen Rassismus und rechtsorientierte Parteien, wie der NPD stellt, sich für die Gleichberechtigung aller Menschen einsetzt und sich immer für einen demokratischen Weg einsetzt. Dieses Grundsatzpapier enthält die Grundwerte, die sich aus unserer Satzung ergeben. Es bietet den Mitgliedern und denen, die es werden wollen, einen kompakten Überblick ausschließlich über unsere Werte und nicht über unseren Aufbau. Des Weiteren soll ein bundesweiter Arbeitskreis gebildet und mit der Erstellung von weiterem Infomaterial gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und extreme Rechten beauftragt werden.

5. Der DGB arbeitet aktiv mit den Europäischen Verbänden wie z.B. EGB zusammen. Durch regelmäßige Teilnahme an den Treffen der Europäischen Dachverbände, durch den bestimmte Vertreter und eine schriftliche Rückkopplung in die einzelnen Gremien wird ein besserer Austausch und Informationsfluss über rassistische Vorgänge europaweit an die Mitglieder sichergestellt. Vorgehensweisen gegen Rassismus werden ausgetauscht und aufgegriffen. Ebenso soll eine aktivere Zusammenarbeit und Austausch mit den Gewerkschaften der anderen Länder stattfinden, um Ausländerfeindlichkeit, die durch länderübergreifende Arbeitsverhältnisse und dem damit verbundenen Lohndumping entsteht, abzubauen. Dies kann in Form von länderübergreifenden Seminaren und Austauschveranstaltungen geschehen.

E 006 Gewerkschaft ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Abbau von Diskriminierungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Einsatz gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgendern ist für den DGB untrennbarer Bestandteil des weltweiten Kampfes für Menschenrechte und für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft insgesamt. Nur in einem Umfeld, das die Talente und die Fähigkeiten aller nutzt und das Prinzip der Gleichbehandlung lebt und offensiv durchsetzt, kann ein solidarisches Klima entstehen. Eine Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen Identität ist unter keinen Umständen zu rechtfertigen.

Wichtige Erfolge zum Abbau rechtlicher Benachteiligungen, für die der DGB in den letzten Jahren eingetreten ist, sind das für gleichgeschlechtliche Paare am 1. August 2001 in Kraft getretene Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) und das aufgrund EU-Richtlinien am 18. August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Diese Gesetze sollten zur Akzeptanz und Respekt gleichgeschlechtlicher Lebensweisen beitragen. Ihre Verbindlichkeit ist aber noch nicht ins allgemeine Bewusstsein gedrungen. Das LPartG fordert zwar gleiche Pflichten, gewährt aber nur mindere Rechte im Verhältnis zu Eheleuten. Das AGG verbietet zwar Diskriminierungen (auch) aufgrund der „sexuellen Identität", es ist aber nur ein Instrument, das im besten Fall seine Wirkung entfalten kann, wenn alle am betrieblichen Geschehen Beteiligten es mit voller Überzeugung anwenden. Notwendig war zum Beispiel ein langwieriges Klageverfahren mit gewerkschaftlicher Unterstützung, um beim Bundesarbeitsgericht den „Ehegattenzuschlag" (BAT) für eingetragene Lebenspartnerinnen/Lebenspartner durchzusetzen oder beim Bundesverfassungsgericht im letzten Jahr die Gleichbehandlung von Lebenspartnern mit Ehegatten in der Zusatzversorgung (VBL) zu erreichen. Im Familien- und im Erbschaftsrecht werden Lesben und Schwule noch immer als „Menschen zweiter Klasse" behandelt.

Die Kriminalisierung und Tabuisierung von Homosexualität in der Vergangenheit wirkt bis heute in Deutschland nach, indem Lesben und Schwule noch immer um Gleichbehandlung kämpfen müssen und ihre Lebensweise zu oft nur als geduldete „Randerscheinung" hingenommen wird. Die Ende 2009 veröffentlichte Studie des Bielefelder Instituts für Konflikt- und Gewaltforschung und der Amadeu Antonio Stiftung zu „Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Europa" kam zum Ergebnis, dass rund 40 Prozent der Deutschen Homosexualität noch immer für „unmoralisch" halten; entsprechend lehnen sie auch eine gleichgeschlechtliche Ehe ab. Unter Schülern ist „schwule Sau " ein gebräuchliches Schimpfwort. Anfeindungen und gewaltsame Übergriffe wegen der sexuellen Identität sind zunehmend wahrnehmbare Erscheinungsformen menschenfeindlicher Verachtung, mit denen Lesben, Schwule und Transgender in der Öffentlichkeit konfrontiert werden. Die Studie „Sexuelle Identität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz" (Dominic Frohn, veröffentlicht 2007) belegt, dass jede zweite lesbische Kollegin und jeder zweite schwule Kollege aufgrund der sexuellen Identität am Arbeitsplatz Diskriminierungen erlebt hat, bis hin zu Mobbing, Versetzung oder sogar Kündigung. Wegen der befürchteten beruflichen Nachteile verschweigen deshalb 52 Prozent der Lesben und Schwulen ihre homosexuelle Identität am Arbeitsplatz und damit einen wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit. Im Verhältnis zu der 1995 vom Niedersächsischen Sozialministerium in Auftrag gegebenen vergleichbaren Untersuchung sind die Zahlen relativ konstant geblieben, obwohl seitdem durch das LPartG und durch das Outing prominenter Kulturschaffender und Politiker ein entspannterer Umgang mit dem Thema Homosexualität angenommen werden könnte. Noch immer kann das Outing im Berufsleben zum Karriereknick führen, wenn das Betriebsklima nicht die notwendige Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen und

transgender Beschäftigten gewährleistet.

- **Ergänzung des Gleichheitsartikels im Grundgesetz**

Der DGB setzt sich dafür ein, dass jegliche Ausgrenzung aufgrund der sexuellen Identität beendet wird. Der DGB unterstützt die Ergänzung des Gleichheitsartikels im Grundgesetz um das Merkmal „sexuelle Identität". Mehrere Landesverfassungen enthalten ein Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen Identität bzw. Orientierung (wie beispielsweise Berlin, Brandenburg, Bremen, Thüringen). Der Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes soll künftig lauten:

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner sexuellen Identität, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden."

Ein ausdrückliches Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität im Grundgesetz entfaltet durch seine Ausstrahlungswirkung vor allem über die Generalklauseln des Zivilrechts in zahlreichen Rechtsbereichen Wirkung, und es steht für das deutliche Bekenntnis, dass Gesichtspunkte der sexuellen Identität eine ungleiche Behandlung in unserer Gesellschaft unter keinen Umständen rechtfertigen.

- **Nachbesserung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes**

Der DGB fordert

- die Nachbesserung des AGG hinsichtlich der Gleichstellung von eingetragenen Lebensgemeinschaft mit der Ehe im Beamten- und im Soldatenrecht und der Hinterbliebenenversorgung;

- die im AGG eingeräumte Ausnahmeregelung zum Diskriminierungsschutz bei kirchlichen Arbeitgebern auf den engsten Verkündigungsbereich zu beschränken;

- eine eindeutige Beweislastregelung im Sinne einer Beweislastumkehr;

- die in § 2 Abs. 4 AGG enthaltene Ausschlussregelung für Kündigungen — hier gelten die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes — aufzuheben;

- § 23 AGG dahingehend zu ändern, dass in gerichtlichen Verfahren Vertreter, wie zum Beispiel Gewerkschaften, nicht nur als Beistände, sondern als Bevollmächtigte auftreten können, wie dies im ursprünglichen Entwurf vorgesehen gewesen war (Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und Antidiskriminierungsverbände);

- § 26 AGG dahingehend zu ändern, dass der Leiter bzw. die Leiterin der Gleichstellungsstelle des Bundes durch den Bundestag — analog der Wahl des Bundesbeauftragten für Datenschutz — gewählt wird. Hierdurch würde die Unabhängigkeit und Akzeptanz des Leiters bzw. der Leiterin sowie der Gleichstellungsstelle des Bundes insgesamt gestärkt.

- **Ergänzung von BetrVG und PersVG**

In den allgemeinen Grundsätzen für die Behandlung von Betriebs- bzw. Dienststellenangehörigen wurde entsprechend den EU-Richtlinien und dem AGG in den Betriebsverfassungen die Bestimmung aufgenommen, dass jegliche

Benachteiligung aufgrund der „sexuelle Identität" zu unterbleiben hat. Folgerichtig ist deshalb auch eine Ergänzung im § 80 Betriebsverfassungsgesetz sowie in den vergleichbaren Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze vorzunehmen, nach der der Aufgabenkatalog für Arbeitgeber/Dienststellen und Personal-/Betriebsräte um die Bekämpfung der Diskriminierung auf Grund der „sexuellen Identität" erweitert wird.

- **Gewerkschaftliches Engagement**

Das AGG weist den betrieblichen Interessenvertretungen und den Gewerkschaften eine besondere Verantwortung bei der Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes zu. Anders als zum Beispiel bei den Diskriminierungsmerkmalen „Geschlecht", „Herkunft" oder „Behinderung" ist die „sexuelle Identität" in der betrieblichen Interessenvertretung, aber auch in den gewerkschaftlichen Strukturen ein noch wenig integriertes Arbeitsfeld, obwohl Lesben und Schwule immerhin ca. 10 Prozent der arbeitenden Bevölkerung — also auch Gewerkschaftsmitglieder — ausmachen.

Um den lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgender Kolleginnen und Kollegen beim Abbau von Diskriminierungen und bei der Entwicklung präventiver Maßnahmen kompetent beiseite stehen zu können, auch um die im AGG verbotene Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität mit der nötigen Erfahrungs- und Fachkompetenz gewährleisten zu können, sind innerhalb des DGB geeignete Ansprechstellen einzurichten bzw. zu benennen und von den DGB-Gliederungen entsprechend ihren Möglichkeiten zu unterstützen. Soweit die Einzelgewerkschaften noch nicht in diesem Sinne aktiv sind, werden sie aufgefordert, dementsprechend initiativ zu werden. Es ist auch das Bewusstsein darüber zu entwickeln, dass es sich bei der Interessenvertretung für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender um eine gewerkschaftliche Querschnittsaufgabe handelt, die alle Bereiche betrifft und im Sinne der vorstehend genannten Zielrichtung mit den gewerkschaftlich verfügbaren Ressourcen und Instrumenten zu bearbeiten ist.

Der DGB unterstützt das vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) im Mai 2007 beschlossene Aktionsprogramm zur Entwicklung und Umsetzung von Aktivitäten zur effizienten Bekämpfung von Vorurteilen gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender in den Mitgliedsgewerkschaften („Extending Equality - Gewerkschaften in Aktion! Gleichberechtigung, Respekt und Würde für LGBT-Arbeitnehmerinnen/-Arbeitnehmer organisieren und fördern"*). Gemäß diesen Zielen setzt sich der DGB im Rahmen seiner internationalen Arbeit für die Umsetzung des Aktionsprogramms auch in den anderen Staaten und bei Partnerorganisationen ein.

***) EGB: Zehn Punkte zur Förderung der LGBT-Gleichberechtigung am Arbeitsplatz**

1. Machen Sie in Ihrer Gewerkschaft deutlich, dass sexuelle Ausrichtung einer der Gründe für Nichtdiskriminierung nach dem EU-Gesetz ist und dass LGBT-Rechte daher im Rahmen Ihrer Gewerkschaftsarbeit explizit behandelt werden müssen.

2. Sorgen Sie für ein klares Engagement der Führungskräfte Ihrer Gewerkschaft für LGBT-Gleichberechtigung.

3. Erarbeiten Sie eine spezifische Politik zu LGBT-Rechten am Arbeitsplatz und sorgen Sie dafür, dass LGBT-Themen in der Gleichberechtigungspolitik Ihrer Gewerkschaft explizit und sichtbar behandelt werden. Dazu könnten spezifische Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz gehören.

4. Machen Sie es sich zum Ziel, LGBT-Mitarbeiter/innen zu organisieren und für Ihre Gewerkschaft anzuwerben. Das bedeutet auch vermehrte Sichtbarkeit und Teilnahme von LGBT-Mitgliedern auf allen Gewerkschaftsebenen.

5. Richten Sie in Ihrer Gewerkschaft ein LGBT-Gewerkschaftsnetz ein, um LGBT-Mitgliedern ein Forum zu bieten, auf dem sie die Politik, Verfahren und Praktiken der Gewerkschaft zur Gleichberechtigung mitgestalten können.

6. Stellen Sie Mittel für Newsletter, E-Mail-Liste und Webseite zur Verfügung, um das Bewusstsein um die Rolle Ihrer Gewerkschaft in der Förderung der LGBT-Gleichberechtigung zu stärken. Organisieren Sie Seminare, Workshops und Vorträge zu LGBT-Themen, um die Arbeit Ihrer Gewerkschaft in diesem Bereich sichtbar zu machen.

7. Machen Sie LGBT-Themen in allen Bereichen Ihrer Gewerkschaftsarbeit zum Thema, sodass sie über Ihre Entscheidungsgremien bis in die Tarifverhandlungen gelangen.

8. Nehmen Sie LGBT-Rechte und -Gleichberechtigung in die Aus- und Weiterbildungsprogramme Ihrer Gewerkschaft auf. Gewerkschaftsvertreter müssen über LGBT-Rechte Bescheid wissen, auch in Verhandlungen.

9. Machen Sie LGBT-Arbeitsplatzthemen zu einem Teil der Gleichstellungspolitik, die mit Arbeitgebern besprochen werden kann. Eine Verbesserung des Arbeitsumfelds von LGBT-Arbeitnehmer/innen kann nur in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern erreicht werden, um gegen Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz anzugehen.

10. Arbeiten Sie mit Gruppen der LGBT-Gemeinschaft und NGOs zusammen und organisieren Sie gemeinsame Kampagnen und Gemeinschaftsveranstaltungen.

E 007 Gewerkschaft der Polizei

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Gewalt in der Gesellschaft – eine zentrale Herausforderung der Gesellschaft

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Gewalt in der Gesellschaft ist eine der zentralen Herausforderungen, die auf allen Ebenen auch in den kommenden Jahren die gesellschaftlichen Akteure stark beanspruchen wird. Gewalt ist scheinbar überall, in der virtuellen Welt von Fernsehen und Computer-Technologie, wie auch im realen Leben. Gewalt hinterlässt Opfer, gewalttätige Ereignisse faszinieren Zuschauerinnen und Zuschauer.

Wir erkennen an, dass es zur Bekämpfung der Gewalt in der Gesellschaft, insbesondere in den letzten zehn Jahren, auch gute Entwicklungen gegeben hat. Es ist z. B. gelungen, die Aufmerksamkeit von Politik und Gesellschaft auf das Phänomen der Gewalt in der Familie zu lenken. Die Anwendung des Gewaltschutzgesetzes durch gemeinsames Handeln von Polizei im ersten Zugriff, über die Jugendämter und freien Träger bis hin zu den Familiengerichten hat verdeutlicht, dass ein planvolles Vorgehen gegen Gewalttäter ebenso notwendig und erfolgreich ist, wie eine intensive Präventionsarbeit mit den von Gewalt betroffenen Familien. Jeder gewalttätige Übergriff in der Familie ist einer zu viel, aber wir stellen auch fest, dass heute die Lage von Familien und der von familiärer Gewalt Betroffenen besser ist als zu den Zeiten, in denen das Gewaltschutzgesetz noch nicht bestand. Es hat sich bestätigt, dass Prävention und Repression zwei Felder zur Bekämpfung von Gewalt sind.

Wer Gewalt in der Gesellschaft wirkungsvoll verhindern will, muss sich den Ursachen von Gewalt stellen. Es gilt als sicher, dass Perspektivlosigkeit, Bildungsferne und nur schwach ausgeprägte Wertevermittlung mitursächlich für gewalttätige Exzesse in der Gesellschaft sind.

Die Kriminalitätsstatistik darf nicht ignoriert werden. Mit großer Sorge nehmen wir deshalb zur Kenntnis, dass die Bereitschaft junger Menschen, Gewalt auszuüben, gestiegen ist. Während derzeit die Kriminalität auf hohem Niveau stagniert, steigt die Zahl jugendlicher und heranwachsender Täterinnen und Täter an. Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte, Körperverletzungsdelikte und Raubtaten gehören zum Alltag von Jugendlichen, ob als Opfer oder als Täter.

Hinter jeder Gewalttat steht ein Opfer. Diese Mitbürgerinnen und Mitbürger leiden oft jahrelang an den Folgen der Übergriffe. Täterinnen und Täter gefährden mit ihrem kriminellen Tun einen existenz-sichernden Lebensweg, schon allein deshalb muss Kriminalprävention stärker betrieben werden. Die Zivilgesellschaft darf es nicht hinnehmen, dass gewaltsame Auseinandersetzungen zwischen Menschen zum Alltag werden.

Die alltägliche Gewalt von Jugendlichen wird von uns als ein herausragendes Problem der Gesellschaft erkannt. Wer Gewaltprävention ernst nimmt, muss Perspektiven für ein selbstbestimmtes Leben von Jugendlichen eröffnen. Nur wer etwas zu verlieren hat, bewahrt sich die Chance auf den Erhalt des Erstrebten. Auch aus Kriminalpräventionsgründen setzen wir uns dafür ein, dass jeder Jugendliche einen Ausbildungsplatz und jede/r Mitbürger/in einen Arbeitsplatz hat.

Wir sind fest davon überzeugt, dass Gewaltprävention auch einhergeht mit der Stärkung gewaltfreier Konfliktlösungsstrategien. Wer erkennt, was ein anderer Mensch will, was ihn bewegt und was ihn begrenzt, kann die

Fähigkeit zur Akzeptanz entwickeln.

Viele Schulen arbeiten schon jetzt intensiv an Gewaltpräventionsmaßnahmen. Diese Arbeit muss verstärkt werden. Wir fordern die Verantwortlichen in Politik und Schulen auf, dafür zu sorgen, dass jede Schülerin und jeder Schüler in Deutschland verpflichtend in der Schule gewaltfreie Konfliktlösungsstrategien erlernen und sich gesellschaftlichen Werten und den Ursachen von Gewalt auseinandersetzen kann. Um dies sicherzustellen, müssen die Rahmenpläne und Stundentafeln entsprechend angepasst werden. Es ist nicht akzeptabel, dass ein Antigewalttraining in der Schule davon abhängt, ob an einer Schule problembewusste und engagierte Lehrkräfte tätig sind.

Gewalt in der Gesellschaft hat sich in den letzten Jahren auch an den Übergriffen auf Mitbürgerinnen und Mitbürger in Uniform manifestiert. Angriffe auf Busfahrerinnen und Busfahrer, auf Angehörige der Rettungsdienste und der Feuerwehr, sowie auf Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte haben Opfer in diesen Berufsgruppen hinterlassen und bundesweit für Aufsehen gesorgt. Wir dürfen es nicht bei der Abscheu vor dieser Gewalt belassen. Wir erkennen, dass die Uniformträgerinnen und -träger auch stellvertretend für Staat und Gesellschaft zu Opfern von Gewalt geworden sind. Deshalb nehmen wir zur Kenntnis, dass es einen Zusammenhang zwischen der wachsenden Demokratiefeindlichkeit und der Bereitschaft zu Gewalt gegenüber jenen Mitbürgerinnen und Mitbürger gibt, die durch ihre Dienstkleidung den Staat repräsentieren.

Mit besonderer Aufmerksamkeit betrachten wir die Prozesse, die sich bei den Übergriffen auf Polizistinnen und Polizisten zeigen. Neben der bereits bekannten Form von ritualisierter Gewalt im Rahmen von Demonstrationen haben auch solche Übergriffe stark zugenommen, die gewissermaßen aus dem Nichts geschehen. Brutalität und Massivität der anlasslosen Gewalt gegen Polizeibedienstete haben derart stark zugenommen, dass es notwendig ist, insbesondere diese Form der Gewalt auch mit dem Mittel der Repression zu bekämpfen. Wir setzen uns daher dafür ein, dass auch schon der tätliche Angriff auf einen Vollstreckungsbeamten/in zukünftig strafbar wird! Wir sind der tiefen Überzeugung, dass Staat und Gesellschaft alle Maßnahmen ergreifen müssen, um die Gesundheit vor allem der Menschen zu schützen, die ihn auch in extremen Situationen repräsentieren müssen.

Der Gewalt in der Gesellschaft kann auch in Zukunft nur wirksam begegnet werden, wenn es stärker als bisher gelingt, Gewalt als Mittel der persönlichen oder politischen Auseinandersetzung zu ächten. Gewalttätige Übergriffe dürfen nicht verharmlost werden, auf sie muss situationsbedingt angemessen reagiert werden. Es kommt darauf an, dass überall dort, wo Gewalt offenkundig wird, eine gesellschaftliche Reaktion erfolgt. Dabei ist in Zukunft verstärkt das gesamte Instrumentarium der gesellschaftlichen Handlungsmöglichkeiten auszuschöpfen: von pädagogischer Einwirkung über institutionelle Prävention bis zu staatlicher Repression und politischer Ächtung. Alle Maßnahmen müssen angemessen und zielorientiert angewandt werden.

E 008 DGB-Bezirksvorstand Bayern

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Innere Sicherheit

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB lehnt die Angriffe auf das Grundgesetz und den Umbau des Staats, ab wie zum Beispiel:

- Einsatz der Bundeswehr im Inneren;
- Aktivierung von Notstandsgesetzen;
- Aufhebung der Trennung von Polizei, Geheimdienst und Verfassungsschutz;
- Einschränkungen von Freiheits- und Grundrechten.

Mit diesen zum Teil schon durchgeführten, zum Teil noch anstehenden Maßnahmen wird all das, was bisher nur in Form von Notstandsgesetzen festgeschrieben war, als Normalzustand in Verfassungsrang erhoben.
Es ist höchste Zeit, aktiv zu werden, damit die geplanten Gesetze nicht verabschiedet und die bereits erfolgten Gesetzesänderungen zurückgenommen werden. Der DGB wird zu diesem Thema aufklären und Infomaterialien herausgeben sowie Veranstaltungen und ggf. Seminare durchführen.

E 009 DGB-Bezirksvorstand Berlin-Brandenburg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Gegen den Einsatz der Bundeswehr in Afghanistan

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Bundesregierung wird aufgefordert, alle deutschen Truppen schnellstmöglich aus Afghanistan zurückzuziehen und den deutschen Beitrag auf ausschließlich zivile Zwecke zu beschränken.

E 010 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Rückstellung vom Wehr- und Zivildienst

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, auf den Bundesgesetzgeber dahingehend einzuwirken, in das Wehrpflichtgesetz eine gesetzliche Freistellung und Zurückstellung vom Wehrdienst oder Zivildienst für Mitglieder betrieblicher Interessenvertretungen sowie Wahlkandidaten und von Auszubildenden bei befristeter Übernahme nach der Ausbildung aufzunehmen.

E 011 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Zeile 1 - 4
Ablehnung

Zeile 4 - 9
Angenommen in geänderter Fassung

Zeile 9 - 13
Erledigt durch Antrag E 010

Abschaffung der Wehrpflicht und anderer Zwangsdienste

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB wird aufgefordert, auf die politischen Entscheidungsträger dahingehend einzuwirken, dass die Wehrpflicht sowie der Zivildienst in der Bundesrepublik Deutschland abgeschafft werden.
Alle Verantwortlichen werden aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass bei einer Verkürzung des Zivildienstes freiwerdende Aufgaben bisheriger Zivildienstleistender in tarifvertraglich geregelte und sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen umgewandelt werden.
Der DGB wird aufgefordert, bis zur Durchsetzung der Abschaffung von Wehrpflicht und Zivildienst vom Bundesgesetzgeber eine gesetzliche Freistellung oder Zurückstellung vom Zwangsdienst für gewählte betriebliche Interessenvertreter sowie Wahlkandidaten zu verlangen.

E 012 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Beseitigung der in Deutschland gelagerten Atomraketen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dass der DGB sich dafür einsetzt, dass alle in Deutschland verbliebenen Atomwaffen der Natostreitkräfte unverzüglich entfernt werden.

E 013 Gewerkschaft ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Zeile 1 - 6
Angenommen in geänderter Fassung

Zeile 4 - 32
Angenommen als Material zu Antrag H 001

ELENA

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB fordert den Gesetzgeber auf, das elektronische
Nachweisverfahren ELENA außer Kraft zu setzen.

Der DGB wird darüber hinaus aufgefordert, eine gesellschaftspolitische Diskussion zu initiieren, die das Recht auf informationelle Selbstbestimmung in den Mittelpunkt stellt.

E 014 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag A 001

Das politische Streikrecht zurückerobern

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB lehnt alle Einschränkungen auf Streik, insbesondere das durch ständige Rechtsprechung verfestigte Verbot des politischen Streiks, ab.

Das politische Streikrecht muss Zug um Zug zurückerobert werden, indem es in Anspruch genommen wird.

E 015 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Zeile 1 - 6
Erledigt durch Antrag A 001

Zeile 6 - 7
Erledigt durch Antrag L 001

Politische Streiks – Auch unser Mittel

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB startet einen Diskussionsprozess zur Umsetzung von politischen Streiks. Dabei gilt, dass es nicht genügt, auf eine Entscheidung anderer zu warten. Vielmehr müssen wir in den Betrieben und Behörden die Grundlage für den Streik als Mittel zur Durchführung von Gewerkschaftsforderungen ausbauen und leben. Außerdem muss das Streikrecht auf Beamte/-innen erweitert werden.

Inhaltsverzeichnis

F - Gute Arbeit

F 001 Gute Arbeit für eine zukunftsfähige Arbeitsgesellschaft

F 002 Gemeinsame Initiative "Gute Arbeit" fortführen und vertiefen

F 003 GUTE ARBEIT

F 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Gute Arbeit für eine zukunftsfähige Arbeitsgesellschaft

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Erwerbsarbeit ist in unserer Gesellschaft für fast alle Menschen die Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Und eine qualifizierte und sinnstiftende Erwerbsarbeit ist eine wichtige Quelle der Selbstachtung und der Selbstverwirklichung. Neben der Existenzsicherung spielen Wertschätzung und Anerkennung der Person im Arbeitsprozess daher eine zentrale Rolle. Eine leistungsgerechte Entlohnung gehört ebenso dazu wie gut gestaltete und wenig belastende Arbeitsbedingungen.

Die Arbeitsgesellschaft ist kein Auslaufmodell. Und das nicht nur, weil sich keine überzeugende Alternative zu diesem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Organisations- und Integrationsmodell anbietet, sondern weil nach wie vor gilt: Die Menschen wollen arbeiten; wollen sich einbringen, ihre Fähigkeiten ausbauen, Prozesse gestalten und Einfluss nehmen; wollen in einem Arbeitsverhältnis stehen, welches am Ende des Arbeitstages als Bereicherung empfunden wird, nicht nur monetär, sondern gleichermaßen die Möglichkeit bietet, fachliche und persönliche Kompetenzen zu erwerben bzw. auszubauen. Hinzu kommt ein anderer Aspekt: Es gibt keinen Mangel an gesellschaftlich notwendiger Arbeit, sondern im Gegenteil einen steigenden Bedarf. Gute Arbeit erfordert daher ein ganzheitliches Verständnis von Erwerbsarbeit und übriger Lebenszeit.

Arbeit schafft und braucht Würde. Im „Index Gute Arbeit" des DGB sind umfassende Aspekte der Arbeit in folgenden Dimensionen erfasst: Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Raum für Kreativität, Aufstiegsmöglichkeiten, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Informationsfluss, Führungsqualität, Betriebskultur, Kollegialität, Sinngehalt der Arbeit, Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsintensität, Emotionale Anforderungen, Körperliche Anforderungen, berufliche Zukunftsaussichten und Arbeitsplatzsicherheit sowie Einkommen. Diese Auflistung verdeutlicht, wie vielfältig Arbeit und wie breit gefächert der Gestaltungsauftrag an Gute Arbeit heute ist. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind vor allem ein festes verlässliches Einkommen, ein sicherer und unbefristeter Arbeitsplatz, Freude an der Arbeit wichtig - und sie wollen von Vorgesetzten als Mensch wahr- und ernstgenommen werden.

1. Bedeutung der menschlichen Arbeit für Gesellschaft und Individuum

Die moderne Arbeitswelt befindet sich in einem ständigen Umwälzungs- und Innovationsprozess. Ökonomische, gesellschaftliche wie auch politische und nicht zuletzt technologische Einflussfaktoren bewirken diesen tiefgreifenden Wandel.

Durch die wissenschaftlich-technischen Umwälzungen der vergangenen 20 Jahre wurden viele Beschäftigte nicht nur mit neuen Informationstechnologien und Produktionsverfahren konfrontiert. Sie mussten sich auch auf komplett veränderte Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte und eine andere Arbeitsteilung einstellen. Die technische Revolution hat also weitreichende Konsequenzen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Weiterbildung und die Unternehmenskultur in den Betrieben –alles Kernaufgaben der betrieblichen Mitbestimmung.

Die rasante Verbreitung der neuen Logistik- und Informationstechnologie über den Globus war die technische Voraussetzung für die Globalisierung der Waren- und Finanzmärkte. Mit ihr wurden Märkte geschaffen, die eine neue Qualität des Austausches und des Wettbewerbs nach sich zogen. National wurde darauf in der Regel nicht mit einer Anpassung der Regulierungsinstrumente reagiert, sondern mit einem Rückzug der Politik und damit einem Verzicht auf Handlungsmöglichkeiten, sogar mit noch wachsender Liberalisierung der Märkte.

Finanzmärkte entkoppelten sich zunehmend von den realwirtschaftlichen Prozessen, wirkten gleichzeitig aber massiv auf diese zurück. Letztlich führte dies auch zu einer kulturellen Wende der Unternehmensstrategien. Für eine kurzfristige Profitmaximierung sind alle Mittel recht. Ob durch Standortverlagerung, Outsourcing, Ausbluten des Eigenkapitalvermögens oder nicht zuletzt massiven Arbeitsplatzabbau - oftmals unter dem Deckmäntelchen der Effizienzsteigerung und Restrukturierung – wurden Unternehmen zunehmend spekulativen Interessen unterworfen und Standorte und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegeneinander ausgespielt.

Globalisierung ist aber nicht alleine der internationale Austausch von fertigen Gütern, sondern erstreckt sich auch auf eine internationale Arbeitsteilung zu ihrer Herstellung. Damit nimmt die Komplexität der Arbeitprozesse deutlich zu. Das gilt auch im Dienstleistungssektor. Gleichzeitig erlebt die Welt, wie die nun international zur Verfügung stehenden Arbeitsmärkte ungebremst zum Spielball eines marktradikalen Kapitalismus werden.

Die deutsche Wirtschaft hat sich in diesem Wettbewerb bisher gut behaupten können. Hoch motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, hohe Qualitäts- und Produktstandards, Produkt- und Prozessinnovationen sowie ausgereifte Logistik- und Informationsketten, eine solide Fachkräfteaus- und weiterbildung sowie intensive Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten haben bis heute das Label „Made in Germany" in zahlreichen Branchen zum Leitbild gemacht.

Die Bedeutung von Können und Einsatz der Beschäftigten, ihre Innovationsfähigkeit, Dienstleistungsorientierung und Kundenfreundlichkeit, kann für den Wirtschaftsstandort Deutschland nicht hoch genug eingeschätzt werden. Dennoch ist die Bilanz der Globalisierung für die abhängig Beschäftigten in Deutschland weniger positiv. Erwerbsarbeit ist längst kein Garant mehr für Teilhabe, zumindest nicht für alle. Schlecht bezahlte Arbeit, die kaum Perspektiven und Planungssicherheit bietet, die körperliche und mentale Gesundheit belastet und als ständiger Kampf empfunden wird, wird den Menschen immer häufiger abverlangt. In allen Bereichen steigt der Leistungsdruck stetig, greifen die beruflichen Anforderungen weit in das Privatleben über, nehmen arbeitsbedingte psychosoziale Probleme zu. Dazu kommt, dass immer mehr Menschen in unfreiwilliger Teilzeit und Minijobs arbeiten und ihre Existenz oft mit mehreren Jobs sichern müssen.

Ursache ist zum einen ein gesellschaftlicher Wandel: Nachdem die 70er und 80er Jahre den Einzelnen noch die Chance auf einen sozialen Aufstieg boten, haben seit den 90er Jahren Sozialstaatsabbau und Entsolidarisierungstendenzen diesen Weg zunehmend verbaut. Das Ergebnis von Ausgrenzung, Individualisierung von Risiken und Umverteilung war und ist die gesellschaftliche Spaltung. Das trifft Frauen, die zwar immer höhere Bildungsabschlüsse haben, aber trotzdem nach wie vor weniger verdienen, seltener in Führungspositionen aufsteigen und wesentlich häufiger Teilzeit- , Familien- und Pflegearbeit verrichten als Männer.

Das trifft aber auch Bürgerinnen und Bürger nichtdeutscher Herkunft, die nach wie vor benachteiligt werden, wenn es um gute Arbeit und Bildung geht. Der demographische Wandel und die damit begründeten Einschnitte in das Sozialversicherungssystem haben zu weiteren Ungerechtigkeiten geführt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Rente mit 67 weiter ab.

Neben dem gesellschaftlichen Wandel hat der technologisch bedingte Wandel die Erwerbsarbeit verändert. Einerseits haben einfache Tätigkeiten im produzierenden Sektor quantitativ an Bedeutung verloren - ohne allerdings voll-

ständig zu verschwinden. Andererseits werden sowohl in der Produktion als auch im Dienstleistungsbereich immer größere fachliche Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestellt, weshalb die Beschäftigten ihr Fachwissen permanent erneuern müssen. Auch können sie nicht mehr sicher sein, ihr gesamtes Erwerbsleben dieselbe Arbeit am selben Ort verrichten zu können. Chancen und Risiken dieser Entwicklung sind immer ungleicher verteilt.

Für den nationalen Arbeitsmarkt bedeutet Globalisierung eine enorme Umwälzung: Betriebliche Abläufe und Organisationskulturen, Umstrukturierungen und Rationalisierungen werden - oft zum Nachteil der Beschäftigten - verändert. Dequalifizierung ist eine weitere Folge weltweiter Arbeitsteilung sowie neuer Produktionsabläufe und -formen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in diesen Umwälzungsprozessen abgehängt, begreifen sich als VerliererInnen und müssen erkennen, dass sie nicht einmal eine Chance auf die Entwicklung ihrer Fähigkeiten erhalten.

In der Konsequenz all dessen steigt der Leistungsdruck enorm, zumal der Einzelne nur sehr eingeschränkt Einfluss auf die Betriebsabläufe nehmen kann. Das äußert sich z.B. in der wachsenden Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die auch krank zur Arbeit gehen. Unternehmen befinden sich, um den Renditezielen gerecht zu werden, in einem fortwährenden Prozess der Umstrukturierung, wodurch Verlässlichkeiten aufgelöst und Unsicherheit zur Konstante werden.

Arbeitszusammenhänge werden neu strukturiert, Abläufe einer permanenten Evaluierung unterworfen, weniger rentable Bereiche ausgegliedert, Arbeitsplätze zerlegt bzw. in neue Rechtsformen transformiert usw. Belegschaften werden unter Verweis auf die bedrohte Wettbewerbsfähigkeit unter Druck gesetzt, Einschnitte in Entgelte oder Sozialleistungen zu akzeptieren, die Arbeitszeit auszuweiten, Leistungsverdichtung hinzunehmen. Die Bereitschaft, sich ständig auf neue Anforderungen einzustellen und dafür zu qualifizieren wird vorausgesetzt, gleichermaßen aber als Privatangelegenheit betrachtet. Als Leitbild wird der flexible Arbeitskraftunternehmer propagiert, der sich selbstständig um seine „Beschäftigungsfähigkeit" sorgt.

Die weltwirtschaftlichen Verflechtungen und der Siegeszug des finanzmarktgetriebenen Shareholder-Kapitalismus haben dazu geführt, dass nicht mehr nur einzelne Länder, Regionen oder Unternehmen global konkurrieren, sondern verstärkt auch einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Galt früher das Prinzip, dass sich die Gesamtheit aller Aktivitäten eines Unternehmens am Ende „rechnen" musste, so steht heute jeder Einzelne unter dem Druck, seine individuelle „Rendite" zu erbringen - die bezogen auf das Geschäftsergebnis nicht nachträglich gemessen, sondern vorab im Rahmen von Renditeerwartungen (z.B. X Prozent auf das Eigenkapital) verkündet wird.

Dies alles vollzieht sich vor dem Hintergrund tiefer Einschnitte in das System der sozialen Sicherung. Mit der Einführung des Arbeitslosengeldes II wurden der Qualifikationsschutz faktisch abgeschafft, die Zumutbarkeitsregeln drastisch erweitert und das materielle Sicherungsniveau stark abgesenkt. Arbeitslosigkeit entwertet schneller als je zuvor ganze Berufsbiographien und sorgt für zusätzlichen Druck, Verschlechterungen im bestehenden Arbeitsverhältnis als kleineres Übel zu begreifen.

Natürlich ist dieses Bild nicht einheitlich. Die Probleme, Herausforderungen aber auch Präferenzen der Beschäftigten unterscheiden sich je nach Branche, Betrieb, beruflicher Stellung, ausgeübter Tätigkeit und individueller Lebensplanung usw.. Genauso gibt es Unternehmen, die ihre Mitarbeiter als wichtigste „Ressource" begreifen und eine entsprechende Politik verfolgen. Entscheidend sind aber nicht die Ausnahmen, sondern der allgemeine Zustand. Und der ist, wie z.B. der DGB Index Gute Arbeit jedes Jahr aufs Neue belegt, besorgniserregend.

Langfristige Voraussetzungen für unternehmerischen Erfolg sind z.B. Raum für Kreativität der Mitarbeiter, ihre Bindung an das Unternehmen, die Möglichkeit, sich ausreichend zu regenerieren, ohne Angst und künstlichen Druck

arbeiten zu können, genügend Zeit für Familie und Kinder und die Pflege des sozialen Umfelds zu haben, ohne finanzielle Sorgen den Alltag bestreiten zu können. Doch diese nachhaltigen Rahmenbedingungen fallen viel zu oft der Kurzfristorientierung zum Opfer. Was sich unmittelbar rechnet ist gut - was nicht, ist schlecht. Die Unternehmen selber sehen sich dabei in vielen Fällen als vom Markt getrieben, sind in ihrer Logik um ihres Selbsterhaltes willen gezwungen, den Kampf um die niedrigsten Kosten mit aller Härte zu führen.

Um sich dauerhaft am Markt zu halten, bedarf es allerdings einer größeren unternehmerischen Leistung, als permanent die Kostenstruktur zum alleinigen Handlungsmaßstab zu machen. Jedes Unternehmen kann auch auf Qualität der erbrachten Produkte und Dienstleistungen setzen, auf Innovation, gute Kundenbeziehungen, neue Herstellungsverfahren, einen fairen Umgang mit den Belegschaften usw.. Es wird nur über einen sehr begrenzten Zeitraum hinweg funktionieren, beide Ziele zugleich zu verfolgen: die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszupressen und hoch innovativ zu sein.

Deshalb fordern wir die Unternehmen, aber auch den öffentlichen Dienst auf, die Menschen wieder in den Mittelpunkt des Handelns zu stellen. Die betriebswirtschaftliche Strategie, Gewinne zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erzielen, ist erkennbar an ihr Ende gelangt. Wer seine Beschäftigten nur als Kostenfaktor begreift, der läuft Gefahr, die Zukunft zu verspielen. Ständige Leistungsverdichtung und eine Verschlechterung der Arbeitssituation werden die Ertragssituation vielleicht kurzfristig verbessern, langfristig dem Unternehmen und den Beschäftigten aber hohen Schaden zufügen. Egal ob in der Industrie, im Dienstleistungsbereich, im Bildungs-, Gesundheits- oder Sicherheitssektor: wir wenden uns dagegen, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Personalabbau, Kostensenkung, sowie höherer Verantwortung und kürzerem Arbeitstakt immer weiter unter Druck gesetzt werden. "Gute Arbeit" kann aber auch selbst ein qualitativer Beitrag zur Krisenüberwindung sein.

2. Herausforderungen für die gewerkschaftliche Arbeit

Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauensleute und Beschäftigte stellen sich täglich der Herausforderung, die großen Veränderungsprozesse in den Betrieben konkret zu gestalten. Sie sind gemeinsam gefragt, unter den jetzigen Bedingungen neu zu bestimmen, was zur Humanisierung der Arbeit beitragen kann. Die strukturellen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung und Durchsetzung von Guter Arbeit bleiben daher die kollektiven Regelungen zwischen den Sozialpartnern und Betriebsparteien. Den Rahmen dafür bilden staatliche Regulierungen und sozialstaatliche Leistungen in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik.

Inhalt, Struktur und Abläufe der Arbeit sind einem permanenten Anpassungsprozess unterworfen und wirken sich unmittelbar auf die Beschäftigten aus. Der DGB-Index Gute Arbeit belegt ebenfalls, dass die Beschäftigten bei ihrer Arbeit insbesondere große Defizite im Bereich ihrer Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten, in den Informationsabläufen im Betrieb, der Bewältigung der steigenden Arbeitsintensität und den oftmals noch bestehenden körperlichen Anforderungen bei der Arbeit sehen.

Notwendig sind daher auch Netzwerke und ein Förderungsrahmen, wie ihn z.B. die Initiative INQA vorsieht, um Betriebe zu gesunden und modernen Lösungen anzuregen. Wir treten dafür ein, solche Ansätze, die zum Beispiel auf die Vermeidung monotoner und überfordernder Arbeitsbedingungen ausgerichtet sein können, auszubauen und in der Fläche umzusetzen.

Arbeit hat neben der wirtschaftlichen auch eine sinnstiftende Funktion. Deshalb darf sie nicht abstumpfend sein und schon gar nicht krank machen. Gewerkschaften und Betriebsräte werden sich hierzu auch künftig bereits frühzeitig bei der Planung von Anlagen und Arbeitsstätten einbringen und die existierenden Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz unter Nutzung arbeitswissenschaftlichen und arbeitsgestalterischen Sachverstandes zum Vorteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausüben.

Gewerkschaften und Betriebsräte setzen sich dafür ein, dass die Arbeitsverfahren, die für die Beschäftigten am besten sind, tatsächlich angewendet werden. Mindestens sollen die Unternehmen den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Ergonomie ernst nehmen und umsetzen.

Die Reduzierung klassischer Belastungen wie etwa von Lärm, Schicht- und Überkopfarbeit, Arbeiten im Stehen oder die Vermeidung eines überzogenen Arbeitstempos oder anderer psychischer und physischer Belastungen kann viel dazu beitragen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht erkranken und Kosten für die Unternehmen und die Sozialversicherungssysteme vermieden werden.

Die Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes mit Gefährdungsbeurteilung der in Deutschland vorgesehenen Arbeitsschutzorganisation nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bildet auch die Grundlage für die Herstellung alternsgerechter Arbeitsbedingungen im Betrieb. Allerdings werden Gefährdungsbeurteilungen in der Praxis zu selten umgesetzt, hier müssen die Arbeitgeber mehr in die Pflicht genommen und die Betriebsräte und Personalvertretungen stärker beteiligt werden. Ob ein Mitarbeiter beschäftigungsfähig bleibt, entscheidet sich nicht am Ende des Arbeitslebens, sondern daran, welchen Belastungen er während seines gesamten Arbeitslebens ausgesetzt war. Deshalb müssen aufbauend auf der Analyse der betrieblichen Altersstrukturen personelle Maßnahmen, Maßnahmen des Arbeitschutzes, der Gesundheitsförderung und der Weiterbildung zusammenwirken, um das Ziel einer längeren Einbindung in das Arbeitsleben zu verwirklichen. Gewerkschaften und Betriebsräte setzen sich dafür mit Nachdruck ein.

In den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass besserer Gesundheitsschutz nicht nur ein Thema der Betriebsparteien ist, sondern dass die Gewerkschaften auch diesen Bereich über Tarifverträge mitprägen müssen. Dies gilt etwa für Tarifverträge zur Begleitung des demographischen Wandels, aber auch für die neuen Tarifverträge für einen besseren Gesundheitsschutz in Kindertagesstätten.

Gesundheitsförderung, Belastungsverringerung und eine gute Arbeitsorganisation sind auch von der Qualität der Führung abhängig. Eine faire Unternehmens- oder Organisationskultur ist geprägt von Respekt und Anerkennung. Nur wer gut in die Informationsflüsse eingebunden ist, kann mit hoher Motivation eigenständig Aufgaben lösen. Vertrauensvoller Umgang und Verantwortungsbereitschaft beruhen in hohem Maße auf erlebter persönlicher Wertschätzung und Führungsqualität.

Der menschenwürdige Umgang mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist zentral für die Vertrauensbildung und Leistungsbereitschaft, für die Entwicklung von Kreativität und Innovation. Zugleich minimiert dieser Schwierigkeiten der Zusammenarbeit und Probleme im Arbeitsablauf. Die Schaffung eines guten Betriebsklimas durch entsprechende Führungsmaßnahmen, die Achtung der Meinungsfreiheit und der aktiven Teilhabe an gewerkschaftlicher und betrieblicher Interessenvertretung bilden dafür eine wichtige Grundlage.

Neue Belastungen und daraus resultierende physische und psychische Erkrankungen sind eine statistisch dokumentierte Folge der heutigen Arbeitsprozesse. Für den Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit müssen daher Arbeitsplätze entwickelt werden, welche die körperlichen und physischen Belastungen weitestgehend vermeiden und möglichst viele motivierende Anregungen und Impulse geben.

Dazu gehört ein modernes Gesundheitsmanagementsystem ebenso wie eine lernförderliche Arbeitsplatzgestaltung bzw. ein aktives und bedarfsorientiertes Angebot zur Weiterbildung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften streben eine Neudefinition von berufsbedingten Krankheiten an, mit der auch posttraumatische Belastungsstörungen anerkannt und neue als Massenphänomen auftretende Krankheitsbilder erfasst werden.

Die Lebensplanungen und Strategien zur Alltagsbewältigung werden unmittelbar von den beruflichen Gegebenheiten beeinflusst. Denn: flexible Arbeitszeiten, gebrochene Erwerbsbiographien und Weiterbildungsanforderungen beanspruchen nicht nur Ressourcen, sondern erfordern neben verlässlichen sozialstaatlichen Absicherungen auch ein gutes Selbstmanagement und eine kontinuierliche Planung verschiedener Lebensabschnitte inklusive der individuellen Überbrückung von Risiken.

Immer mehr Beschäftigte geraten in ein kaum gestaltbares Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie, zwischen Arbeit und Leben, zwischen Arbeits- und Familienzeit. Erwerbstätigkeit darf aber nicht dazu führen, dass Menschen ihrer Verantwortung gegenüber Kindern oder zu pflegenden Angehörigen nicht mehr gerecht werden können. Auch politischem oder ehrenamtlichem Engagement und persönlichen Interessen muss Raum gegeben werden können.

Die deutsche Familien- und Bildungspolitik hat jedoch bislang nicht dazu beigetragen, diese Ansprüche zu fördern und zu unterstützen. Kinder und Erwerbsarbeit miteinander zu vereinbaren muss für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erleichtert werden. Arbeitsverdichtung und Übergriffe der Arbeitswelt in das Privatleben passen nicht zu dem Wunsch vieler Eltern, einen aktiven Teil bei der Erziehung der Kinder zu übernehmen.

Familienorientierte Personalpolitik soll daher in jedem Betrieb selbstverständlicher Bestandteil betrieblicher Regelungen sein. Es gilt die „Rushhour des Lebens" zu entzerren und die Arbeitskraft auf Dauer zu sichern.

Dabei muss im Betrieb noch viel mehr auf die Sicherheit der Arbeitsverhältnisse geachtet werden. Und Familien- sowie Weiterbildungszeiten müssen stärker in den Blick genommen werden. Dazu müssen Veränderungsangebote im Betrieb aufgebaut und moderne Arbeitszeitmodelle ausgebaut werden.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehen in der Verbreiterung ihrer Tätigkeitsfelder und in den Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung auch die Chance auf Selbstbestimmung und Verwirklichung individueller Ziele. Die Gefahr der Monotonie sinkt, der individuelle Gestaltungsspielraum wird erweitert und die Identifikation mit den Arbeitsergebnissen wächst. Lebensarbeitszeitkonten können auch Gestaltungsspielraum für verschiedene Phasen der Erwerbsbiographien ermöglichen.

Deswegen setzen wir uns dafür ein, die Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten mehr zu beachten. Gewerkschaftspolitische Lösungsansätze machen die Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Ausgangspunkt. Die tariflich vereinbarte Arbeitszeit bleibt dabei bindend. Flexibilisierte Arbeitszeiten dürfen Tarifverträge nicht unterlaufen, weder mit Blick auf die Maximalarbeitszeit noch auf die daraus resultierenden Entgeltfragen.

Neben der Arbeitszeitflexibilität, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Mitspracherechte einräumt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert, ist für Eltern ein qualitativ hochwertiges Angebot von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen unerlässlich, denn nur dann haben Eltern den Kopf für gute Arbeit frei.

Die Zahl der Beschäftigten in sogenannten atypischen und prekären Arbeitsverhältnissen wächst durch 400 Euro-Jobs, befristete Beschäftigung, Werkverträge, Soloselbstständigkeit sowie dadurch, dass Zeitarbeits- und Fremdfirmen zunehmend Tätigkeiten branchen- und tariffremd ausführen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich vor allem dafür ein, dass Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer besser abgesichert werden. Grund-

sätzlich dürfen befristete Arbeitsverträge und Leiharbeitsverhältnisse nur vorübergehende Lösungen für die Betroffenen darstellen. Entsolidarisierungsversuche zwischen Stamm- und Randbelegschaften sind zum Scheitern verurteilt.

Denn die Gewerkschaften stemmen sich gegen die Entwicklung zu immer mehr prekärer Beschäftigung. Der Hinweis darauf, dass es allemal besser sei, einen schlechten Arbeitsplatz zu haben als gar keinen, bedroht nicht nur den sozialen Frieden sondern mittelfristig auch das Fundament der gesamten Volkswirtschaft, die auf gut qualifizierte, engagierte und leistungsbereite Belegschaften in besonderem Maße angewiesen ist.

Arbeitsplatzsicherheit und ein gutes Einkommen sind und bleiben die wichtigsten Anliegen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies sind daher auch die Hauptthemen gewerkschaftlichen Engagements im Betrieb und bei der Tarifpolitik.

Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" ist und bleibt ein zentrales Ziel gewerkschaftlicher Arbeit. Gleichwertige Arbeit muss gleich entlohnt werden. Dies gilt sowohl mit Blick auf die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb (Stammbelegschaft, Leiharbeit, Minijobs, Werkverträge, Praktika etc.) als auch mit Blick auf die nach wie vor bestehenden Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern.

Das beste Instrument zur Sicherstellung dieser Entgeltgerechtigkeit ist und bleibt der Tarifvertrag in einer stabilen Flächentarifvertragslandschaft. Mitbestimmung und Tarifverträge machen nicht nur die Eingruppierung und Einkommensverteilung gerechter, sondern auch Arbeitsplätze sicherer.

Eine gute Zukunft kann nur haben, wer eine Kultur der Chancengleichheit lebt. Egal welchen Alters, Geschlechts, welcher Nationalität oder körperlichen Konstitution - in jedem Individuum steckt seine eigene Leistungsfähigkeit.. Wer es versäumt, Talente im Unternehmen zu fördern, riskiert die Zukunft des Unternehmens.

Chancengleichheit im Betrieb bedeutet, vorurteilsfrei die Leistungsfähigkeit zu bewerten, benachteiligte Gruppen zu fördern und und angemessene Lösungen für unterschiedliche Anforderungen zu finden. Das Konzept „diversity management" (das Management von Vielfalt) toleriert die besonderen Eigenschaften der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur, sondern kann sie zum Vorteil nutzen. Es ist damit eine gute Vorbeugung gegen Diskriminierung jedweder Art ohne aber gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung ersetzen zu können.

Es geht um eine Neuausrichtung gewerkschaftlicher Arbeitspolitik: Einerseits besteht stärker denn je die Notwendigkeit, passgenaue Lösungen für einzelne Gruppen zu finden. Andererseits darf dies nicht dazu führen, dass das Band der Solidarität zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern reißt, wenn Präferenzen innerhalb oder zwischen Betrieben in Konflikt geraten.

Dabei stehen die Tarifvertragsparteien vor der Herausforderung, in Tarifverträgen für gleiche „Wettbewerbsbedingungen" zwischen den Unternehmen zu sorgen, um Kostensenkungsspiralen zu verhindern. Dies betrifft wie in der Vergangenheit in erster Linie verbindliche Regelungen zu Entgelten und Arbeitszeit, in zunehmenden Maße aber auch darüber hinaus gehende Bedarfe wie die Bereitstellung von altersgerechten Arbeitsplätzen (demographischer Wandel), Qualifizierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf usw.. Die Tarifpolitik gestaltet auf diesen Feldern viel und nur wo sie keine umfassenden Lösungen erzielen kann, muss die Politik gesetzliche Rahmenbedingungen setzen. Zu diesen gehören insbesondere auch materielle sozialstaatliche Leistungen auf hohem Niveau. Tarifpolitik kann und soll sie nicht ersetzen.

Der kürzeste Weg zur Guten Arbeit führt also über funktionsfähige Strukturen der betrieblichen oder personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretung. Zunächst geht es darum, dem grundsätzlichen Anspruch der Beschäftigten auf Gründung einer betrieblichen Interessenvertretung Geltung zu verschaffen. Ferner müssen die Beteiligungsrechte der

Betriebs- und Personalvertretungen gestärkt werden, um Lösungen im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch gegen Widerstand durchsetzen bzw. Zumutungen zurückweisen zu können. Eine gute Zusammenarbeit zwischen betrieblicher Interessenvertretung und Gewerkschaften ist dafür zwingend und muss entsprechend gestärkt werden.

Die Betriebs- und Unternehmensmitbestimmung ist sowohl aus ökonomischen wie auch aus demokratischen Prinzipien notwendig. Nur eine starke Mitbestimmungskultur kann die Innovationsfähigkeit des Unternehmens mit motivierten und verantwortungsbewussten Mitarbeitern sicher stellen. Mitbestimmte Unternehmen sind erfolgreicher am Markt und die besseren Arbeitgeber.

Neben kollektiven Mitbestimmungsrechten muss auch die die Arbeitnehmerbeteiligung am Arbeitsplatz ausgebaut werden. Selbstbewusste und selbstorganisierte Belegschaften wollen in die Arbeitsprozesse ausreichend einbezogen werden, um ihren Qualitätsansprüchen gerecht zu werden. Eine ganzheitliche betriebliche Gesundheitspolitik, ein bedarfsorientiertes Weiterbildungssystem und ein gelebtes Leitbild des wirtschaftlich verantwortlichen Handelns sind konkrete Ziele der betrieblichen Mitbestimmung.

Um die ermutigenden Initiativen zum „Index Gute Arbeit" auszubauen, wird der DGB

- die periodische Berichterstattung zur Qualität der Arbeit weiterführen und weiterentwickeln;
- branchen- und betriebsbezogene Erhebungen zur Guten Arbeit fördern, den Austausch der Aktiven zum Thema Gute Arbeit unterstützen und Qualifizierungsangebote initiieren;
- die öffentliche Diskussion um das Thema Gute Arbeit forcieren und die Nutzung der Ergebnisse der Index-Untersuchungen fördern;
- arbeitspolitische Konzepte entwickeln, die auf die Verbesserung der Qualität der Arbeit setzen und diese offensiv in die politische Debatte einbringen;
- betriebliche und politische Umsetzungsstrategien unterstützen, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben beitragen.

3. Anforderungen an die Politik

Arbeit darf nicht arm machen. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften Bundesregierung, Parlamente und Parteien auf, alles in ihrer Macht stehende zu tun, um Dumpinglöhne abzuschaffen, gute Arbeit auf allen Ebenen zu fördern, Massenarbeitslosigkeit zu beseitigen und soziale Gerechtigkeit zu schaffen.

Wir wollen Gute Arbeit für alle. Deswegen sagen wir prekären Arbeitsbedingungen den Kampf an. Befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Minijobs u.ä. tragen zu Lohndumping bei, spalten die Belegschaften und die Gesellschaft. Wir treten für die Schaffung unbefristeter Arbeitsplätze ein.

Wir fordern einen gesetzlichen Mindestlohn einschließlich Mechanismen seiner regelmäßigen Anpassung, der es allen Beschäftigten erlaubt, sich und ihren Familien ohne staatliche Hilfe zu ernähren.

Wir fordern gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit – für Männer und Frauen genauso wie für Stammbelegschaften und Leiharbeitnehmer/innen.

Wir wollen bessere Beschäftigungschancen für Frauen, gerade auch in Führungspositionen. Mit erreichbaren und verlässlichen Betreuungseinrichtungen für Kinder wie für zu pflegende Angehörige muss die Politik dafür die Voraussetzungen schaffen. Dies beinhaltet auch finanzielle Maßnahmen wie das Elterngeld.

Wir sehen die Politik insbesondere beim Thema Bildung in der Pflicht. Es ist elementar für gute Arbeit, dass für eine gute Grundbildung in Kitas und Schulen gesorgt wird und gute Ausbildungs- und Studienplätze zur Verfügung stehen.

Außerdem müssen die Rahmenbedingungen und finanziellen Voraussetzungen für Weiterbildung verbessert werden.

Wir sehen in Arbeitszeitverkürzung bei Lohnausgleich sowie Altersteilzeit nach wie vor eine gutes Mittel gegen Massenarbeitslosigkeit und fordern die Politik auf, dies in geeigneter Weise zu flankieren. Wie wirksam kürzere Arbeitszeiten sein können, um Stellenabbau zu verhindern, hat die Finanz- und Wirtschaftskrise nach dem Beinahe-Zusammenbruch des Weltfinanzsystems gezeigt: Es war und ist richtig, die Kurzarbeit zu erleichtern und zu verlängern.

Für eine bessere Transparenz, insbesondere beim Arbeitnehmerdatenschutz ist eine gesetzliche Regelung unerlässlich. Die Grundrechte, wie auch das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, müssen die Beschäftigten in den Betrieben und Verwaltungen tatsächlich und frei von Sanktionen ausüben können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bleiben dabei: Hände weg vom Kündigungsschutz und der Mitbestimmung. Nötig ist nicht eine weitere Deregulierung des Arbeitsmarktes oder eine Entrechtung der Beschäftigten, sondern eine umfassende Regulierung des Arbeitsmarktes und eine Sozialgesetzgebung, die nicht mehr jede Arbeit für zumutbar erklärt und die Menschen auch bei Schicksalsschlägen wie Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Pflege würdig absichert.

4. Zukunft der Arbeit - Arbeit der Zukunft

Mit dem Leitbild Gute Arbeit betonen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihren Humanisierungsanspruch für die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts: Für eine Arbeitswelt, die großen und fortlaufenden Veränderungen unterworfen ist, die völlig neue Berufe ebenso kennt wie alte Belastungen.

Eine „Gute Arbeitswelt" zeichnet sich dadurch aus,

- dass die Menschen in der Entwicklung ihrer Talente, Fähigkeiten und geistigen Potenziale unterstützt werden, sie kein Rädchen im Getriebe, sondern verantwortliche Akteure der Arbeitswelt sind und nicht als Kostenfaktor betrachtet werden.
- dass Arbeitnehmer/innen an den Arbeitsprozessen aktiv und verantwortlich beteiligt sind, sie nicht kommandiert, sondern in ihrer Autonomie gefördert werden,
- dass sie das Recht auf aktive Teilhabe in der Gemeinschaft durch Erwerbsarbeit oder andere Formen gesellschaftlich nützlicher Arbeit haben und allen Menschen das Recht und das Gefühl gegeben wird, anerkannte Mitglieder der Gesellschaft zu sein,
- dass für eine neue, faire und gerechte Verteilung des Arbeitsvolumens und des Gesamteinkommens der Gesellschaft gesorgt wird.
- dass Arbeitszeit vor allem dort drastisch begrenzt wird, wo sie die körperlichen und geistigen Fähigkeiten des Menschen überstrapazieren oder unterfordern wie bei standardisierten, monotonen Tätigkeiten.

Gute Arbeit ist unser ganzheitlicher und nachhaltiger Ansatz zur Gestaltung von Arbeit und Leben. Die Humanisierung der Arbeitswelt bleibt dabei eine zentrale gewerkschaftliche Herausforderung auf der betrieblichen Ebene. Wir

werden dafür kämpfen, dass Gute Arbeit für alle, unabhängig von Arbeitsinhalt oder Qualifikation, von Alter, Geschlecht oder Herkunft möglich wird.

Es ist eben nicht sozial, was Arbeit schafft. Sozial ist nur, was Gute Arbeit schafft. Jeder Mensch hat das Recht auf Gute Arbeit, Bildung und Ausbildung.

F 002 Gewerkschaften ver.di / IG Metall

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Gemeinsame Initiative "Gute Arbeit" fortführen und vertiefen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dem DGB und den Gewerkschaften ist es gemeinsam gelungen, durch eine bundesweite Initiative das Thema "Gute Arbeit" wieder auf die politische Agenda zu setzen. Durch die große Krise der Finanzmärkte, die zunehmend auch die Realwirtschaft erfasst hat, sind die Bedingungen für gute Arbeit in den Betrieben und Verwaltungen allerdings schwieriger geworden. In vielen Bereichen ist notwendigerweise die Sicherung der Beschäftigung an die erste Stelle der gewerkschaftlichen Handlungsagenda gerückt. Zu befürchten ist, dass „schlechte Arbeit" zum Programm der Krisenabwälzung auf Kosten der Beschäftigten werden könnte.

Mit der Krise wachsen der Problemdruck und zugleich der Bedarf nach einer gewerkschaftlichen Initiative "Gute Arbeit", mit der die neuen Zumutungen für die Beschäftigten abgewehrt und Alternativen aufgebaut werden können. In diesem Spannungsfeld arbeiten gewerkschaftliche Interessenvertretungen, sie brauchen Unterstützung dabei. In den Betrieben ist bereits jetzt spürbar, dass Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten unter einer Verschärfung des Arbeitsdrucks leiden. Eine weitere Zuspitzung der Belastungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer droht, wenn die Unternehmer jetzt mit den altbekannten Rezepten der bloßen Kostensenkungen, der Ausdehnung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der Intensivierung der Leistungsabforderung auf die Krise reagieren. Engagement für "Gute Arbeit" in Krisenzeiten heißt deshalb gegenwärtig in vielen Fällen zunächst, schlechte Arbeit abzuwehren und Abwehrfähigkeit auszubauen.

"Gute Arbeit" kann aber auch selbst ein qualitativer Beitrag zur Krisenüberwindung sein. Ein nachhaltigerer Umgang mit der lebendigen Arbeit eröffnet einen neuen arbeitspolitischen Weg, der Humanität mit Langfristigkeit und Stabilität verbindet. Eine schonendere, auf den Erhalt der Gesundheit während des gesamten Arbeitslebens, auf Lernförderlichkeit und anspruchsvolle Arbeitsinhalte ausgerichtete Arbeitsgestaltung ist eine glaubwürdigere Antwort auf die Krisenerscheinungen als ein stupides „weiter so".

Mit dem Index „Gute Arbeit" haben die Gewerkschaften eine Antwort auf die politische Plattitüde „Hauptsache Arbeit" entwickelt: Im Zentrum stehen dabei die Interessen der Beschäftigten in den Betrieben und Ihre Ansprüche an die Arbeit. Sie beurteilen besser als andere die Qualität Ihrer Arbeit. Hieraus ergeben sich konkrete Handlungsbedarfe der Abwehr schlechter Arbeit und der Entwicklung humaner Arbeitsgestaltung.

Mehrere zehntausend Beschäftigte haben in den letzten drei Jahren mit Hilfe des Index an überbetrieblichen und betrieblichen Befragungen zum Thema "Gute Arbeit" teilgenommen und sich darüber mit dem Thema auseinandergesetzt. Insbesondere mit der jährlichen DGB-Berichterstattung „Index Gute Arbeit" seit 2007 ist es gelungen, eine regelmäßige repräsentative Berichterstattung über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland aufzubauen und damit eine zentrale arbeitspolitische Lücke zu schließen. Das Echo in den Medien belegt, dass ein gesellschaftlicher Bedarf dafür besteht.

Das Thema "Gute Arbeit" fängt an, sich als Dachthema und als positiver Imagefaktor für die Gewerkschaften zu etablieren. Der „Index Gute Arbeit" ist ein Beispiel für eine erfolgreiche gewerkschaftliche Zusammenarbeit innerhalb des DGB's. Er hat dazu beigetragen, die betriebliche Gewerkschaftsarbeit zu vitalisieren und Mechanismen zur ermutigenden und eigendynamischen Verbreitung von guten Handlungsbeispielen zu entwickeln. Zugleich hat die Initia-

tive "Gute Arbeit" eine Ausstrahlung bis in den politisch-parlamentarischen Raum und die Debatten auf europäischer Ebene gewonnen.

Gemeinsames Ziel des DGB's und der Gewerkschaften ist es, durch breite Informationen über die Möglichkeiten der Initiative "Gute Arbeit" und deren Instrumente auch weiterhin möglichst viele Menschen in den Betrieben – Beschäftigte und auch Führungskräfte – zu sensibilisieren und zu gewinnen. Ein Erfahrungsaustausch über betriebliche Beispiele und die Entwicklung von Hilfestellungen und Handlungsmodellen soll dabei weiter ausgebaut werden. Dadurch soll die Initiierung und Betreuung von Betriebsprojekten unterstützt werden.

Entscheidend für den gewerkschaftlichen Erfolg ist nicht zuletzt die gemeinsame Durchsetzung verbesserter Arbeitsbedingungen auf Grundlage der Interessen der Beschäftigten. An diesem Nutzen wird sich der Erfolg der Initiative "Gute Arbeit" schließlich messen lassen müssen.

Um die ermutigenden Initiativen zum „Index Gute Arbeit" auszubauen, wird der DGB

- die periodische Berichterstattung zur Qualität der Arbeit weiterführen und weiterentwickeln;
- branchen- und betriebsbezogene Erhebungen zur Guten Arbeit fördern, den Austausch der Aktiven zum Thema "Gute Arbeit" unterstützen und Qualifizierungsangebote initiieren;
- die öffentliche Diskussion um das Thema "Gute Arbeit" forcieren und die Nutzung der Ergebnisse der Index-Untersuchungen fördern;
- arbeitspolitische Konzepte entwickeln, die auf die Verbesserung der Qualität der Arbeit setzen und diese offensiv in die politische Debatte einbringen;
- betriebliche und politische Umsetzungsstrategien unterstützen, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben beitragen.

F 003 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

GUTE ARBEIT

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Gute Arbeit für alle

Der DGB fordert gute Arbeit für alle! Gute Arbeit heißt: faires Einkommen, berufliche Sicherheit, umfassender Schutz der Gesundheit und der individuellen Arbeitskraft, um gesund das Rentenalter zu erreichen, ein respektvoller und wertschätzender Umgang zwischen den Beschäftigten einschließlich der Vorgesetzten, umfassender und klarer Informationsfluss, ausgewogene Arbeitszeiten, gute soziale Absicherung und gute betriebliche Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Darüber hinaus sind Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb, bei Betriebs- und Personalräten sowie JAVen essentiell für die Durchsetzung von guter Arbeit. Idealerweise können sowohl die Inhalte der Arbeit als auch die Arbeitszeiten von den Arbeitnehmer/-innen mitbestimmt werden.

Gute Arbeit ermöglicht ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeit und Leben und die Planung der eigenen Zukunft. Da in der heutigen Arbeitsgesellschaft kaum ein Lebensbereich so herausragend bedeutend für das Leben ist wie die Arbeit, fordert der DGB, dass eine kritische Debatte über den Stellenwert von Erwerbsarbeit insgesamt geführt wird.

Junge Menschen brauchen eine Perspektive

Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise hat Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Junge Menschen sind besonders an den „Übergängen" von Erwerbslosigkeit bedroht: zwischen Schule und Ausbildung, zwischen Ausbildung und Arbeit oder bei Arbeitsplatzwechseln:

- Es befinden sich fast eine halbe Million Jugendliche im Übergangssystem auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz.
- Rund 50 Prozent der Auszubildenden werden nicht übernommen.
- Und nicht einmal ein Drittel derjenigen jungen Menschen, die eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, finden direkt im Anschluss eine unbefristete Vollzeitstelle.

Gleichzeitig klagen viele Unternehmen über Fachkräftemangel. Aber die Unternehmen tragen die Verantwortung für diese Entwicklung. Der DGB fordert die unbefristete Übernahme in ein – sofern gewünscht – Vollzeitbeschäftigungsverhältnis unter Berücksichtigung der absolvierten Ausbildung sowie des Wohnorts. Hier sind alle Mitgliedsgewerkschaften aufgefordert, entsprechende tarifvertragliche Regelungen abzuschließen. Der Gesetzgeber muss da, wo möglich, in die Pflicht genommen werden, Versäumnisse zu beheben.

Da junge Menschen häufig noch keinen Anspruch auf ALG I haben, droht im Fall von Erwerbslosigkeit direkt ALG II. Das beinhaltet ein enormes Erpressungspotential. Junge Menschen, die ALG II empfangen, werden in prekäre Jobs gedrängt. Und wenn sie diese Jobs nicht annehmen, werden ihnen schwere Sanktionen auferlegt. Damit wird Angst bei den Betroffenen geschürt und der Dumpingwettbewerb um Entlohnung und Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt wird immer weiter verschärft.

Die Entwicklung in den letzten Jahren hat gezeigt, dass die Anforderungen an die Arbeitnehmer/-innen in Bezug auf ihr Können und ihr Fachwissen immer höher werden. Auch darum wird Qualifizierung immer wichtiger. Die Individualisierung von Problemen wird dieser Situation allerdings nicht gerecht und auch nicht das von der EU propagierte Konzept der „Beschäftigungsfähigkeit", nach dem jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer für die eigene Qualifizierung persönlich Sorge zu tragen habe. Alle jungen Menschen brauchen die Garantie auf gute Bildung, Ausbildung und Weiterbildung und die Möglichkeit auf ein selbstbestimmtes Leben.

Der Berufseinstieg wird immer schwieriger. Die erste Phase der Erwerbstätigkeit ist mittlerweile bei der Mehrheit der jungen Menschen durch verschiedene Brüche und Wechsel geprägt. Nach dem DGB-Index Gute Arbeit für junge Beschäftigte unter 30 Jahren arbeiten über 60 Prozent der jungen Menschen unter prekären Bedingungen: entweder zu Niedriglöhnen von unter 1.500 Euro brutto (20%) und/oder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (befristete Beschäftigung: 26%; Zeitarbeit: 5%; Minijobs: 10%). Bestimmte Gruppen, insbesondere Migrantinnen und Migranten Hauptschulabsolventinnen und Hauptschulabsolventen haben auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt kaum eine Chance.

Die Zunahme von prekärer Beschäftigung ist kein Zufall, sondern folgt aus der Politik der letzten Jahre, die sich die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, den Abbau von Arbeitnehmerrechten und damit einer weiteren Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse als ein wichtiges Ziel gesetzt hat. Die Flexibilisierung führt dazu, dass es schwieriger bis unmöglich wird, das weitere Leben zu planen und ruft Ängste in Bezug auf das Alter und das gesamte Lebensgefühl der jungen Generation hervor.

Arbeit nicht um jeden Preis

Für ein gutes Leben brauchen wir gute Arbeitsbedingungen und fair entlohnte Arbeit. Im Widerspruch dazu arbeiten fast ein Drittel aller Arbeitnehmer/-innen trotz Vollzeitbeschäftigung im Niedriglohnbereich. Viele werden sogar so schlecht bezahlt, dass sie trotz Erwerbsarbeit auf staatliche Unterstützung angewiesen sind. Damit refinanzieren wir als Beschäftigte durch unsere einbezahlten Steuern das eigene Entgelt, während die Gewinne privat angeeignet werden. Der DGB fordert darum für alle Arbeitnehmer/-innen sichere Beschäftigungsverhältnisse, die ein Entgelt garantieren, von dem man leben kann.

In einigen Branchen haben Gewerkschaften Tarifvereinbarungen abschließen lassen, die nur einen sehr niedrigen Lohn garantieren. Der DGB fordert darum die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes sowie dessen jährliche Anpassung an die Inflation (Inflationsausgleich). Der DGB setzt sich für die Weiterführung und Weiterentwicklung der Kampagne für den Mindestlohn und die Aufnahme weiterer Branchen in den Entsendegesetz ein.

Der DGB fordert eine Existenz sichernde und faire Bezahlung für alle Arbeitnehmer/-innen und das Ende jeglicher Diskriminierung bei der Bezahlung, sei es aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter, Gesundheitszustand, Religion oder sexueller Orientierung sowie die gleichen Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmer/-innen in West- und Ostdeutschland.

Leiharbeitnehmer/-innen müssen die gleiche Bezahlung erhalten wie die anderen Beschäftigten im Betrieb, es müssen betriebliche Höchstquoten an Leiharbeitnehmer/-innen festgesetzt und ein Verbot von Synchronisationsverbot wieder eingeführt werden.

Der DGB fordert darüber hinaus allgemein eine deutliche Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen von Leiharbeitnehmer/-innen. Die Arbeitsbedingungen müssen denen der ‚Festbeschäftigten' angeglichen werden (equal treatment), ebenso das Einkommen (equal pay). Konkret bedeutet dies:

- Eine konsequente Umsetzung der Quotenregelung für die Leiharbeitskräfte in Bezug auf die Gesamtbelegschaft.
- In der Leiharbeitsbranche müssen Mindestlöhne gelten, um Lohndumping und Wettbewerbsverzerrung einen Riegel vorzuschieben. Um auch ausländische Leiharbeitsbetriebe an den Mindestlohn zu binden, muss die Branche ins Entsendegesetz aufgenommen werden.
- Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" muss gelten.
- Die maximale Verleihzeit an einen Betrieb muss wieder gesetzlich begrenzt werden.
- Das sogenannte Synchronisationsverbot muss wieder in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen werden. Danach muss ein Leiharbeitsunternehmen seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft beschäftigen.
- Der oftmals nur auf dem Papier geltende Gleichstellungsgrundsatz für Leiharbeitnehmer/-innen muss ohne Abstriche durchgesetzt werden. Dazu gehört insbesondere, dass für Leiharbeiternehmer/-innen die gleichen Tarife und Leistungen, zum Beispiel bei Betriebsrenten, Abfindungen oder Weiterbildung gelten, wie für die übrigen Arbeitnehmer/-innen des Unternehmens.
- Die Vermittlung von Arbeitslosen durch die Agenturen in Zeitarbeitsfirmen muss gesetzlich eingeschränkt werden.

Die zuständigen Gremien des DGB werden aufgefordert, sich für die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes einzusetzen, die gewährleistet, dass das Günstigkeitsprinzip auch in der Leiharbeitsbranche greift. Tarifverträge, die in dieser Branche abgeschlossen werden, dürfen für den/die Leiharbeitnehmer/-innen nur besser sein, als das gesetzliche Regelungen vorsehen. Ziel muss sein „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit".

Der DGB fordert die Abschaffung prekärer Beschäftigung, wie befristeter Verträge, Scheinselbständigkeit und Scheinpraktika. Außerdem fordert er ein Ende der „Versklavung" ausländischer Arbeitnehmer/-innen, die ohne Papiere und damit ohne rechtliche Absicherung in Deutschland arbeiten. Papierlose sollten stattdessen einen rechtlich gesicherten Aufenthaltsstatus bekommen, der sie aus der Illegalität holt und ihnen menschenwürdiges Leben und Arbeiten in Deutschland ermöglicht.

Der DGB fordert die Überarbeitung der EU-Entsenderichtlinie nach dem Prinzip gleicher Arbeits- und Lohnbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Ort.

Soziale Absicherung für alle

Prekär Beschäftigte, insbesondere Mini-Jobber/-innen, Niedriglohnempfänger/-innen und Teilzeitbeschäftigte sind häufig nur schlecht sozial abgesichert. Sie haben weniger Möglichkeiten, für das Alter vorzusorgen, betriebliche Rentenmodelle sind für sie meist nicht zugänglich. Phasen von Erwerbslosigkeit und geringere Verdienste erhöhen zusätzlich die Gefahr von Altersarmut. Frauen sind diesem Risiko besonders ausgesetzt.

Der DGB fordert sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für alle! Beschäftigung außerhalb der Sozialversicherungssysteme darf nicht weiter subventioniert und die Sozialkassen nicht weiter belastet werden. Wir wollen den Ausbau und die Entwicklung eines generationengerechten, umlagefinanzierten und staatlichen Sozialversicherungssystems, das alle mit einschließt.

Für eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Leben

Die Möglichkeit zu arbeiten, ist in Deutschland ungleich verteilt. Auf der einen Seite gibt es Arbeitnehmer/-innen, die eine hohe Anzahl von (häufig unbezahlten) Überstunden ableisten und die unter hohem Leistungsdruck stehen. Auf der anderen stehen die Arbeitnehmer/-innen, die unfreiwillig Arbeitszeit- und Lohnkürzungen hinnehmen müssen und die Menschen, die gar keine Arbeitsstelle finden.

Die seit Jahrzehnten steigende Produktivität macht Arbeitszeitverkürzungen möglich. Deshalb fordert der DGB, Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich durchzusetzen, auch mit dem Ziel, reguläre Beschäftigung für mehr Menschen zu schaffen.

Der DGB plädiert darum für eine individuelle Gestaltung von Arbeit und Freizeit und eine Reduzierung der Wochen- und Lebensarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich. Gleichzeitig müssen Überstunden abgebaut werden, und es darf nicht zu unzumutbarer Arbeitsverdichtung kommen.

Gute Bildung ist essentiell!

Qualifizierung ist in einer wissensbasierten Gesellschaft von herausragender Bedeutung. Qualifizierung bedeutet sowohl Fachwissen auf dem aktuellen Stand zu halten als auch den eigenen Horizont für andere Themen zu erweitern oder eine berufliche Weiterentwicklung oder Umorientierung zu ermöglichen.

Qualifizierungszeit ist Arbeitszeit und muss daher von den Unternehmen bezahlt werden. Der DGB fordert, dass alle Beschäftigten und Auszubildenden auf gesetzlicher Grundlage die Möglichkeit erhalten, Bildungsurlaub/-freistellung zu nehmen und dass ein bundesweites Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz eingeführt wird. Ziel des Gesetzes ist es, allen Beschäftigten jährlich mindestens eine Woche Bildungsurlaub zu ermöglichen. Für die Mitarbeit und Betätigungen in anerkannten Verbänden und Vereinen sollen die Jugendlichen jährlich bis zu zwei Wochen von der Arbeit befreit werden können.

Wichtig sind außerdem die Sicherstellung guter Qualität von Qualifizierungen sowie die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen. Außerdem muss die Gleichstellung von fachlicher und politischer Bildung sichergestellt werden. Bei der Qualifizierung müssen insbesondere Personen Berücksichtigung finden, die aktuell Weiterbildungsmaßnahmen nicht in Anspruch nehmen (können). Die Bildungsmaßnahmen müssen individuell auf deren Bedürfnisse zugeschnitten werden. Voraussetzung ist, dass Arbeitnehmer/-innen über ihre Rechte und Möglichkeiten in Bezug auf Qualifizierungsmöglichkeiten umfassend informiert werden.

Gute Arbeit weltweit

Der DGB fordert gute Arbeit nicht nur in Deutschland, sondern weltweit. „Gute Arbeit weltweit" meint einen konkreten Gestaltungsauftrag, nämlich, sich dafür einzusetzen, dass sich die Arbeitsbedingungen weltweit am Individuum mit seinen Bedürfnissen und Fähigkeiten orientieren.

Der DGB unterstützt das Konzept von „menschenwürdiger Arbeit (Decent Work)" der ILO (International Labour Organisation), um die negativen Folgen der Globalisierung für Arbeitnehmer/-innen zu bekämpfen.

Um gute Arbeit durchzusetzen, ist es wichtig zusammenzuarbeiten:

- auf der betrieblichen Ebene: der betrieblichen Interessenvertretung, den JAVen, in den Betrieben und Verwaltungen,
- auf europäischer und internationaler Ebene, sowohl auf Konzern-Ebene, als auch auf der Ebene von europäischen und internationalen Branchengewerkschaftsbünden und auch von EGB und IGB,
- im Bündnis mit NGOs, sozialen Bewegungen wie Erwerbsloseninitiativen etc.

Inhaltsverzeichnis

G - Arbeitsmarktpolitik und Soziale Sicherungssysteme

G 001 Ohne Solidarität keine Freiheit. Für gute Arbeit und soziale Sicherheit.

G 002 Kampagne für einen aktiven Sozialstaat

G 003 Solidarische und paritätische Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme

G 004 Rente muss zum Leben reichen

G 005 Gegen Rente mit 67 - Soziale Alternativen sind möglich

G 006 Altersübergang / flexible Ausstiegsmodelle „Flexibler Übergang in die Rente – Gesund in die Rente"

G 007 Altersversorgung für Selbstständige

G 008 Krankenversicherung für Selbstständige

G 009 Arbeitslosenversicherung Selbstständige

G 010 Familien- und Sozialpolitik

G 011 Arbeitsmarktpolitik

G 012 Stunden abbauen statt Menschen:
Beschäftigungswirksame Arbeitszeitverkürzung

G 013 Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse

G 014 Für ein sozialstaatliches Sicherungssystem statt Hartz IV

G 015 Freie Wahl des Wohnortes für junge Erwerbslose

G 016 Anhebung der Sozialleistungen - Freie Wahl des Wohnortes für junge Erwachsene

G 017 Eigenständigkeit für Frauen statt Bedarfsgemeinschaft

G 018 Anpassung der Geringverdienergrenze nach § 20 (3) SGB IV

G 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Ohne Solidarität keine Freiheit. Für gute Arbeit und soziale Sicherheit.

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1. Sozialstaat Deutschland: Im Prinzip stark

Gute Bildung und Ausbildung, gute und sichere Arbeitsplätze mit existenzsichernden Einkommen sowie ausreichende soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, im Pflegefall, bei Erwerbsminderung und im Alter für Frauen und Männer gleichermaßen – dies sind die elementaren Grundlagen individueller Freiheit, gesellschaftlicher Teilhabe und Wohlstand. Der deutsche Sozialstaat hat diese Freiheit durch eine starke Tarif- und Sozialpartnerschaft, stabile Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung sowie die auf dem Solidarprinzip basierenden sozialen Sicherungssysteme jahrzehntelang erfolgreich abgesichert.

Der Sozialstaat zeigt auch und gerade in der Finanz- und Wirtschaftskrise seine Stärken. Die sozialen Sicherungssysteme stehen jedoch nicht erst durch die aktuelle Krise vor einer großen Belastungsprobe. Die Stabilität der Sozialversicherungen, die grundsätzlich bei jedem Wachstumseinbruch unter Druck geraten, wird durch die Deregulierung des Arbeitsmarktes und die Ausweitung des Niedriglohnsektors zunehmend gefährdet. DGB und Mitgliedsgewerkschaften wollen diesen Trend umkehren und zugleich bestehende Ungerechtigkeiten beseitigen.

Unsichere Arbeit bietet zu wenig soziale Sicherheit

Die größte gesellschaftliche Herausforderung bleibt die Bekämpfung und Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Chancenungleichheit und Armut. Die Deregulierung des Arbeitsmarktes hat zu einem deutlichen Rückgang des so genannten Normal-Arbeitsverhältnisses und zu Problemen bei der Existenzsicherung geführt. Heute ist jede/r sechste Beschäftigte akut von Armut bedroht. Durch den boomenden Niedriglohnsektor, in dem zu fast 70 Prozent Frauen arbeiten, nehmen auch die Abhängigkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu. So sind 1,3 Millionen Beschäftigte, davon zuletzt 650.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, zusätzlich auf staatliche Hilfeleistungen der Grundsicherung angewiesen. In der Leiharbeit muss jede/r Achte ergänzende Leistungen in Anspruch nehmen, weil die Löhne nicht zum Leben reichen.

Die verschärften Zumutbarkeitskriterien für Arbeitsuchende, die Deregulierung der Leiharbeit und der geringfügigen Beschäftigung sowie die Einschränkungen beim Kündigungsschutz befördern den Trend zu Lohndumping und prekären Beschäftigungsformen. In dieselbe Richtung wirken die zunehmende Tarifflucht von Arbeitgebern und das Tarifdumping von Pseudogewerkschaften sowie das Europäische Wettbewerbsrecht bei der öffentlichen Auftragsvergabe. Diese wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen der letzten Jahre schwächen die Sicherungsfunktionen des Sozialstaates und der Tarifautonomie.

Wir müssen heute feststellen: Ein Arbeitsplatz ist nicht mehr selbstverständlich ein Garant sozialer Sicherheit.

Soziale Sicherheit im Wandel

Die Arbeitsmarkt- und Einkommensentwicklungen der letzten Jahre bleiben nicht ohne Folgen für die soziale Sicherung und die Verteilungsgerechtigkeit. Parallel dazu bieten auch die Sozialversicherungen immer weniger sozialen Schutz.

So leistet die Arbeitslosenversicherung in der Regel nur noch 12 Monate lang Arbeitslosengeld. Inzwischen erhält nur noch etwa jede/r dritte Arbeitslose die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld. Ein immer größerer Teil muss sie durch Arbeitslosengeld II (ALG II) aufstocken. Bereits vor Ausbruch der Wirtschaftskrise rutschte fast jede/r dritte Beschäftigte bei Jobverlust direkt in das Bedürftigkeitssystem ab. Zudem ist jede/r zehnte Arbeitslosengeldempfänger/in auf ergänzende Hartz-IV-Leistungen angewiesen. Dadurch wächst das Bedürftigkeitssystem – Hartz IV droht zum Lebensalltag für immer mehr Menschen zu werden.

Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit werden, ebenso wie Niedrigeinkommen und Erwerbsminderung, auch fürs Alter nicht ausreichend abgesichert. Aufgrund der Rentenkürzungen und der Strukturveränderungen am Arbeitsmarkt wird es voraussichtlich zu einem bedrohlichen Anstieg von Altersarmut kommen. Immer mehr Versicherten droht im Alter, trotz langer Erwerbsbiografien, eine Abhängigkeit von bedürftigkeitsgeprüften Grundsicherungsleistungen, die die individuelle Lebensleistung in Frage stellt.

Die Tendenzen in Richtung Bedürftigkeitsstaat (Fürsorgestaat), die in der Arbeitslosenversicherung schon heute ausgeprägt sind und sich in der Alterssicherung künftig anbahnen, drohen auch in der Gesetzlichen Krankenversicherung. So führt eine Einführung von einkommensunabhängigen Arbeitnehmerbeiträgen (Kopfpauschalen) mit einem staatlich organisierten sozialen Ausgleich dazu, dass die Finanzierung der Gesundheitsversorgung einer großen Zahl von Geringverdiener/innen einer staatlichen Bedürftigkeitsprüfung unterzogen werden muss und den Betroffenen lediglich eine steuerfinanzierte Grundversorgung gewährleistet wird. Zudem führen Kopfpauschalen dazu, dass untere und mittlere Lohngruppen einen immer größeren Teil der Gesundheitskosten selbst bestreiten müssen – sei es über Leistungseinschränkungen, sei es über Zusatzversicherungen, sei es über Zuzahlungen.

Wir müssen heute feststellen: Die Sicherungsfunktion der Sozialversicherungen wurde durch eine Reihe von Leistungskürzungen, die Privatisierung von Leistungen und die schleichende Aufweichung der paritätischen und solidarischen Finanzierung eingeschränkt. Obwohl die soziale Sicherheit abnimmt, haben die Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt deutlich zugenommen. Die Arbeitgeber sind hingegen immer stärker entlastet worden. Durch die schleichende Umwandlung von solidarisch organisierter und beitragsfinanzierter sozialer Sicherung in bedürftigkeitsgeprüfte Grundsicherungsleistungen steigt die Gefahr staatlicher Abhängigkeiten. Gleichzeitig werden die finanziellen Handlungsspielräume des Staates zum Ausbau eines vorsorgenden Sozialstaats durch einen wachsenden Grundsicherungsbedarf eingeengt.

Eine solche Entwicklung widerspricht sowohl dem Leistungsgedanken und emanzipatorischen Anspruch des Sozialstaats als auch dem Solidarprinzip und damit den Grundsätzen sozialer Gerechtigkeit.

2. Die Freiheit solidarisch sichern.

DGB und Mitgliedsgewerkschaften stellen sich den Herausforderungen der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen. Gewerkschaftliches Leitbild war und ist die Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem hohen Maß an sozialer Sicherung.

DGB und Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass alle Menschen die Möglichkeit bekommen, sich mit ihrer Arbeit ein gutes Leben mit sicheren Perspektiven aufzubauen. Die Erwerbsarbeit muss wenigstens die individuelle Existenz sichern und soziale Sicherheit ohne Abhängigkeit von staatlichen Leistungen bieten.

Über die Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hinaus ist es erforderlich, Lohn- und Sozialdumping und deren Subventionierung zu stoppen, Flexibilität am Arbeitsmarkt besser sozial abzusichern und Missbrauch zu Lasten der Beschäftigten oder der Sozialversicherungen zu unterbinden.

Sozialpolitik ist weit mehr als nur Armutspolitik. DGB und Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass alle Beschäftigten durch solidarisch und paritätisch finanzierte Sozialversicherungen ausreichend sozial abgesichert werden. Um eine Überforderung der Einzelnen, staatliche Abhängigkeiten und Armut zu vermeiden, müssen die Grundlagen der solidarischen Finanzierung von sozialer Sicherung nachhaltig stabilisiert werden. Eine weitere Privatisierung von sozialer Sicherheit ist nicht vertretbar.

DGB und Mitgliedsgewerkschaften fordern und unterstützen dabei den Ausbau der Prävention. Die Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Krankheit und Armut ist Voraussetzung für individuelle Entfaltung, wirtschaftliche Prosperität und soziale Sicherheit. Prävention ist ein Schlüssel zur nachhaltigen betrieblichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung und muss auch von Politik und Arbeitgebern stärker gefördert werden, darf jedoch nicht dazu missbraucht werden, soziale Standards abzusenken.

DGB und Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass Abhängigkeit von staatlicher Fürsorge möglichst überwunden und wieder zur Ausnahme wird. Dazu brauchen wir starke Sozialversicherungen mit sozialem Ausgleich zur Armutsvermeidung.

Gleichzeitig muss Armut auch im Bedürftigkeitssystem vermieden werden. Die Grundsicherung schützt nicht wirksam vor Armut, ihre Regelsätze sind nicht armutsfest. Die besonderen Bedarfe von Kindern für Bildung, soziale Teilhabe und Gesundheit sind nicht ausreichend in den Regelsätzen abgebildet.

Die Regelleistungen bedürfen altersgerecht differenzierter Erhöhungen, bei gleichzeitiger Öffnung für alle außergewöhnlichen Bedarfe, die in die Regelleistungen nicht einbezogen sind. DGB und Mitgliedsgewerkschaften wollen Kinder- bzw. Familienarmut umfassend bekämpfen und setzen bei der Vermeidung von Einkommensarmut auf eine Kombination aus existenzsichernden Löhnen, guten, kostenfreien, öffentlichen Infrastrukturen für Kinder und Jugendliche und besseren, differenzierten Leistungen außerhalb von Hartz IV wie Kindergeld, Kinderzuschlag und Wohngeld für Familien. Der Lebensunterhalt der Kinder darf nicht durch die Lohnarmut ihrer Eltern eingeschränkt werden.

2.1 Soziale Sicherheit durch Arbeit – Sichere Arbeit für Alle

Die Vollbeschäftigung ist und bleibt Ziel von DGB und Mitgliedsgewerkschaften. Wichtigste innenpolitische Gestaltungsaufgabe bleibt der nachhaltige Abbau der hohen Arbeitslosigkeit. Die Vermeidung von Arbeitslosigkeit ist am besten durch eine offensive Beschäftigungspolitik zu erreichen. Diese muss Maßnahmen in den für den Arbeitsmarkt entscheidenden Politikfeldern (Steuer- und Finanzpolitik, Wirtschafts- und Infrastrukturpolitik sowie Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik) bündeln.

Mindestens Mindestlohn

DGB und Mitgliedsgewerkschaften fordern Existenz sichernde Löhne. Die Arbeitslosigkeit und die Einführung der Hartz-IV-Gesetze haben das Lohnniveau zunehmend unter Druck gebracht. Darüber hinaus nimmt die Zahl der entsandten Beschäftigten in den letzten Jahren ständig zu. Für sie gelten – sofern keine allgemeinverbindlichen Mindestlöhne verankert sind – die Entgeltregelungen des Landes, in dem ihr Arbeitgeber seinen Sitz hat. Über die bisher geltende Dienstleistungsfreiheit hinaus werden zum 1. Mai 2011 zudem die branchenbezogenen Beschränkungen für Unternehmen aus den meisten neuen EU-Mitgliedstaaten aufgehoben. DGB und Mitgliedsgewerkschaften

fordern eine gesetzliche Grundlage, die ein branchenbezogenes Mindestentgelt auf der Grundlage von Tarifverträgen ermöglicht. Deshalb bedarf es der Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen. Zusätzlich ist ein gesetzlicher Mindestlohn einschließlich der Mechanismen seiner regelmäßigen Anpassung einzuführen. Dieser kommt auch zur Anwendung, wenn in einer Branche keine Tarifverträge greifen. Gerade in der derzeitigen wirtschaftlichen Krise hat die Binnenkonjunktur eine wichtige Stützungsfunktion.

Leiharbeit regulieren

Leiharbeit hat sich nicht als tragfähige Brücke in den ersten Arbeitsmarkt erwiesen. Durch gesetzliche Änderungen muss die soziale Sicherung der Leiharbeiter verbessert werden. Vor allem der Grundsatz der gleichen Bezahlung, das Equal Pay, muss endlich verbindlich durchgesetzt werden. Die Nutzung von Leiharbeit muss sowohl zum Schutz der „Stammbeschäftigten" als auch der Leiharbeitskräfte sozial flankiert und wirksamer überwacht werden. Hierzu bedarf es einer Ausweitung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte. Vor allem müssen die Betriebsräte der Entleihunternehmen berechtigt sein, die tarifgerechte Eingruppierung bzw. gesetzeskonforme Vergütung der Leiharbeitskräfte zu überwachen. Darüber hinaus muss der Betriebsrat des Entleihbetriebes im Rahmen von Auswahlrichtlinien Höchstgrenzen für Arbeitnehmerüberlassung im Betrieb durchsetzen können. Wegen der besonderen Missbrauchsmöglichkeiten muss ein Verleih ins Baugewerbe weiterhin untersagt bleiben. Der DGB fordert die Wiedereinführung des Synchronisationsverbots.

Prekäre Beschäftigung eindämmen

Auch andere Formen prekärer Beschäftigung haben sich nicht als Brücke in den regulären Arbeitsmarkt erwiesen. Die zunehmende Aufsplittung von Arbeitsverhältnissen führt zu steigender Unterbeschäftigung und unfreiwilliger Teilzeit. Armut trotz Arbeit ist oft die Folge. Vor allem junge Menschen, Berufseinsteiger/innen und überdurchschnittlich oft Frauen sind von prekärer Arbeit bedroht. Die Subventionierung von Minijobs in Milliardenhöhe ist ordnungspolitisch problematisch. Vorrangig muss Existenz sichernde Beschäftigung gefördert werden, die den Erhalt vorhandener Qualifikationen befördert statt – wie viele prekäre Beschäftigungsverhältnisse – deren Verfall.

Beschäftigungsfähigkeit fördern

Weiterbildung im Sinne von lebensbegleitendem Lernen wird auf dem Arbeitsmarkt immer mehr zur Schlüsselfrage. Das Tempo von technischen Innovationen und Änderungen in den Arbeitsabläufen nimmt zu. Der wirtschaftliche Strukturwandel dauert an. Gut aus- und weitergebildete Arbeitnehmer/innen sind im internationalen Wettbewerb von zentraler Bedeutung. Zugleich geht es für die Arbeitnehmer/innen um Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg. Vor diesem Hintergrund fordert der DGB einen Ausbau der beruflichen Weiterbildung. Hierzu bedarf es gesetzlicher Rahmenbedingungen, die die Finanzierung der Weiterbildung regeln.
An der Finanzierung muss sich neben den Sozialpartnern auch der Staat beteiligen.

Betriebliche Prävention stärken

Die betriebliche Prävention muss verbessert werden. Arbeitsbedingte Erkrankungen lösen enorme volkswirtschaftliche Kosten aus. Schätzungen zufolge beläuft sich das Gesamtvolumen auf über 44 Milliarden Euro im Jahr. Dabei nehmen psychische Erkrankungen aufgrund steigender Anforderungen und Stress am Arbeitsplatz zu. Allein die Gesetzliche Krankenversicherung wird durch arbeitsbedingte Erkrankungen mit 17 Milliarden Euro, die Gesetzliche Rentenversicherung mit 15 Milliarden Euro belastet. Dadurch werden betriebliche Kosten unterlassener Prävention zu Lasten der Sozialversicherungen externalisiert.

Unternehmen, Tarifparteien und Staat müssen – auch im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie – die Bekämpfung derartiger Belastungen zum Gegenstand nachhaltiger Strategien machen. Arbeitsbedingte Erkrankungen müssen vermieden werden. DGB und Mitgliedsgewerkschaften fordern eine flächendeckende und umfassende Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung unter besonderer Berücksichtigung der psychischen Faktoren. Von großer Bedeutung sind neben der Gewährleistung von Arbeitsplatzsicherheit und ausreichender Entlohnung eine gesundheitsgerechte Arbeitszeitpolitik, die konsequente Umsetzung des Arbeitsschutzes, eine bessere Arbeitsgestaltung im Betrieb und ein Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung. DGB und Mitgliedsgewerkschaften unterstützen dabei den Ansatz der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, Ziele, die der Verhütung von Krankheiten und Unfällen dienen, auf nationaler Ebene festzulegen und sie trägerübergreifend zu verfolgen. Hierfür sind insbesondere bei den Ländern die personellen und finanziellen Ressourcen deutlich aufzustocken.

Teilhabe von Menschen mit Behinderungen verbessern

Die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung ist seit Jahren überdurchschnittlich hoch. Menschen mit Behinderung werden zu selten eingestellt und zu oft nach Erkrankung und erworbener Behinderung aus den Unternehmen gedrängt. Die seit März 2009 in Deutschland rechtsgültige UN-Behindertenkonvention fordert eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben.

Dazu ist es u. a. notwendig, die Beschäftigungspflicht der Unternehmen wieder von fünf auf sechs Prozent zu erhöhen sowie Prävention, Rehabilitation und Wiedereingliederung quantitativ und qualitativ auszubauen.

2.2 Soziale Sicherheit durch Weiterentwicklung der Sozialen Sicherungssysteme

DGB und Mitgliedsgewerkschaften wollen einen effizienten Sozialstaat, bei dem die sozialen Sicherungssysteme ausreichende Sicherheit in hoher Qualität zu angemessenen Beiträgen bieten. Die Sozialversicherungen können und sollen durch die Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, den Ausbau der Prävention sowie eine aufgaben- und ursachenadäquate Finanzierung strukturell entlastet werden. Gleichzeitig muss die solidarische Finanzierungsbasis stabilisiert und erweitert werden.

Die politische Fixierung auf die Lohnnebenkosten zeigt, dass bisher vor allem Entlastungen der Arbeitgeber im Mittelpunkt der Sozialreformen der letzten Jahre standen. Die mittel- und langfristigen Struktur- und Finanzierungsprobleme von sozialer Sicherheit bleiben ungelöst.

DGB und Mitgliedsgewerkschaften wollen die lohnbezogene, paritätische Beitragsfinanzierung der sozialen Sicherungssysteme stärken und ausweiten. Angesichts der Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse, der Externalisierung von betrieblichen Kosten zu Lasten der Sozialversicherungen und der überproportionalen Belastungen der Versicherten sowie der demografischen Entwicklung muss eine grundlegende Debatte über die Finanzierungsmöglichkeiten der solidarischen Sicherungssysteme sowie die Absicherung und Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Bedürftigkeit und Armut geführt werden.

Für die Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme und des Sozialstaates trägt nicht nur der Staat die Verantwortung. Auch die Sozialpartner haben eine wichtige Brückenfunktion zur Vermittlung zwischen gesellschaftlicher und individueller Ebene. Sie tragen zur Selbstorganisationsfähigkeit unserer Gesellschaft bei. Organisiert wird der Sozialstaat im Rahmen der staatlichen Rahmenregelungen durch die soziale Selbstverwaltung. Die soziale Selbstverwaltung ist ein Kernelement der Demokratie und sichert die institutionalisierte Mitbestimmung der Versicherten.

Selbstverwaltung steht für Solidarität und eine bürgernahe sowie wirtschaftliche Versorgung. Die Arbeit der sozialen Selbstverwaltung ist ausgehend von den bewährten Strukturen weiterzuentwickeln und zu stärken.

Arbeitslosenversicherung

DGB und Mitgliedsgewerkschaften wollen Arbeitnehmerpolitik statt bloßer Armutspolitik. Dazu ist es erforderlich, die doppelte Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung auszubauen: Schutz vor Arbeitslosigkeit und Schutz vor sozialem Abstieg im Falle von Arbeitslosigkeit.

Mehr finanzielle Sicherheit bei Arbeitslosigkeit

Bei Arbeitslosigkeit muss die Arbeitslosenversicherung wirkungsvoll schützen und ein Abrutschen in Armut unterbinden. Bisher wird nur etwa ein Drittel der Arbeitslosen im Versicherungssystem betreut. Für die Dauer der Wirtschaftskrise schlagen DGB und Mitgliedsgewerkschaften ein Überbrückungsgeld vor, das nach dem Bezug von Arbeitslosengeld für die Dauer eines Jahres gezahlt und je zur Hälfte aus Beiträgen und Steuern finanziert wird. Auch damit wird ein Abrutschen in das Fürsorgesystem vermieden.

Auch Berufseinsteiger/innen und Menschen in prekärer Beschäftigung brauchen den Schutz der Arbeitslosenversicherung. DGB und Mitgliedsgewerkschaften wollen die Rahmenfrist, innerhalb der eine mindestens zwölfmonatige Beschäftigung vorliegt, von jetzt zwei wieder auf drei Jahre verlängern. Der Einbezug von Soloselbständigen in die Arbeitslosenversicherung ist bisher schon eingeschränkt möglich und sollte erweitert werden.

Aktive Arbeitsmarktpolitik erfordert stabile Finanzierung

Bei eingetretener Arbeitslosigkeit muss die Arbeitsvermittlung im Regelfall in der Lage sein, die Wiedereingliederung zu erreichen, bevor ein Abrutschen in das Hartz-IV-System erfolgt. Arbeitslose sollen vom ersten Tag an neben den arbeitsmarktpolitischen Hilfen – wenn erforderlich – auch flankierende soziale Unterstützung insbesondere von kommunaler Seite erhalten. Die Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik müssen für eine qualitative, den nachhaltigen Eingliederungserfolg ins Auge fassende Arbeitsförderung ausreichend sein. Sie sollten an die Arbeitslosenzahl geknüpft und durch eine geregelte Steuermitfanzierung über Bundeszuschuss und Defizithaftung des Bundes auf eine stabile Finanzierungsbasis gestellt werden. Das Ziel, arbeitslose Frauen entsprechend der Zielförderquoten an arbeitsmarktnahen Instrumenten teilhaben zu lassen, muss noch konsequenter verfolgt werden.

Die Höhe des Beitragssatzes muss den steigenden Anforderungen entsprechen und ordnungspolitisch korrekt sein. Aufgaben der Allgemeinheit wie z. B. schulische Ausbildung müssen über Steuern finanziert werden.

Gute Arbeit fördern

Vermeidung von Arbeitslosigkeit gelingt am besten durch stabile, sozialversicherungspflichtige, Existenz sichernde und gesunderhaltende Beschäftigung. Die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik wie Lohnkostenzuschüsse und Qualifizierung müssen auf eine Verbesserung der Beschäftigungsstruktur ausgerichtet werden. So sollen Lohnkostenzuschüsse in Zukunft nur dann gewährt werden, wenn das Arbeitsverhältnis tariflich bzw. ortüblich, mindestens aber mit 8,50 Euro pro Stunde, entlohnt wird. Umgekehrt darf das „Normalarbeitsverhältnis" durch eine Subventionierung von Niedriglöhnen, Leiharbeit, Ein-Euro-Jobs und Mini-Jobs nicht weiter unterminiert werden.

Gute Arbeit bedeutet auch, das Ziel einer Humanisierung der Arbeitswelt unter den aktuellen Bedingungen und krisenbedingten Herausforderungen neu aufzugreifen, zu interpretieren und umzusetzen. Die Handlungsfelder und

Strukturen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) sollten hierfür genutzt werden.

Qualifizierte Förderung statt Arbeitszwang

Die aktuelle Praxis übertriebener „Mitwirkungspflichten" lehnen DGB und Mitgliedsgewerkschaften ab. Sie entwürdigt und ist in einer Situation chronischen Arbeitsplatzmangels sinnlos. Zumutbarkeitsregelungen und Sanktionsmöglichkeiten müssen sozial- und rechtsstaatlichen Kriterien entsprechen. Deshalb dürfen Arbeitslose nicht gezwungen werden Arbeit anzunehmen, die nicht wenigstens tariflich oder ortsüblich bezahlt wird. Die Zumutbarkeitsregelungen müssen wieder vor Lohndumping schützen anstatt es zu fördern. Die Teilnahme an öffentlich geförderter Beschäftigung sollte grundsätzlich in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und in der Regel freiwillig erfolgen. Sie soll vor allem dem Erhalt von Qualifikationen und deren Weiterentwicklung dienen.

Berufliche Weiterbildung stärken

Zur Prävention gehören der Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, die Förderung biografieorientierter Arbeitsplätze sowie das Ermöglichen von Aufstiegschancen insbesondere durch berufliche Weiterbildung.

Die Rückkehr zu mittel- und langfristiger Qualifizierung trägt zu nachhaltig positiven Beschäftigungs- und Einkommenseffekten bei. Die in den letzten Jahren von Gewerkschaftsseite in der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit initiierten Programme für gering qualifizierte und ältere Beschäftigte sollten ausgebaut werden. Bei längerer Beitragszahlung sollte ein Rechtsanspruch auf berufliche Qualifizierung eingeräumt werden. Dies stärkt zugleich das Versicherungsprinzip und erhöht die Akzeptanz der Arbeitslosenversicherung.

Zur Chancengleichheit bei der Betreuung von Arbeitslosen gehört es auch, dass Maßnahmen entsprechend den Bedürfnissen einzelner Zielgruppen gewährt werden. Für alle Arbeitsuchenden muss es, unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung oder ethnischer Herkunft eine nachhaltige, auf längerfristige Integration ausgerichtete Arbeitsförderung geben.

Arbeitsförderung besser organisieren

Mittelfristig muss die „Achillesferse der deutschen Arbeitsmarktpolitik", die Trennung in zwei Systeme (Arbeitslosenversicherung und Hartz-IV-System) mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten für Arbeitslose, einer verworrenen Mischfinanzierung aus Beiträgen und Steuern und einem institutionalisierten Behördenwirrwarr überwunden werden. Es ist ein Beitrag zur Chancengleichheit, wenn es keine Arbeitslose erster und zweiter Klasse mehr gibt.

Alterssicherung

Die tragende Säule eines solidarischen und nachhaltigen Alterssicherungssystems ist die gesetzliche Rentenversicherung, ergänzt durch eine starke und möglichst flächendeckende betriebliche Altersversorgung. Die kapitalgedeckte Privatvorsorge ist keine Alternative zu diesem System – dies ist spätestens mit der Finanzmarktkrise deutlich geworden.

Die Leistungskürzungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und die Flexibilisierung der Erwerbsverläufe führen zu großen sozialen Herausforderungen. DGB und Mitgliedsgewerkschaften wollen eine Reformpolitik in der Alterssicherung, die die Interessen der Versicherten in den Mittelpunkt rückt. Ziel muss sein, für mehr Solidarität und eine bessere Absicherung aller Erwerbstätigen zu sorgen und die Finanzierung der Alterssicherung auf stabilere Beine zu stellen. Damit wird das Vertrauen zurückgewonnen, das jedes Alterssicherungssystem benötigt.

In Zukunft Erwerbstätigenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung muss – unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Vorgaben – schrittweise zu einer Erwerbstätigenversicherung ausgebaut werden. Alle Erwerbstätigen werden in den Schutz einbezogen und tragen zu einer solidarischen Alterssicherung bei. Unser Konzept „Eine Rentenversicherung für alle " trägt nicht nur zur finanziellen, sondern vor allem auch zur sozialen Nachhaltigkeit des gesetzlichen Rentensystems bei, indem sie dessen Legitimation und Akzeptanz stärkt.

Rente muss zum Leben reichen

Die gesetzliche Rentenversicherung muss auch in Zukunft den wesentlichen Anteil des Lebensstandards sichern. Die vom Gesetzgeber beschlossene Absenkung des Rentenniveaus reißt eine zu große Lücke in die Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für das Alter und für den Fall der Erwerbsminderung. Dadurch wird die Akzeptanz des gesetzlichen Rentenversicherungssystems gefährdet. Die Aussetzung des Riester-Faktors reicht deshalb bei weitem nicht aus. Zusätzlich fordern DGB und Mitgliedsgewerkschaften die Abschaffung des Nachhaltigkeitsfaktors und den Verzicht auf die Nachholung nicht erfolgter Kürzungen. Das schützt die Rentnerinnen und Rentner davor, immer stärker von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgehängt zu werden und es verhindert, dass die Versicherten immer größer werdenden Sicherungslücken hinterhersparen müssen. Eine starke Rentenversicherung ist auch gleichstellungspolitisch von großer Bedeutung, da die gesetzlichen Renten – einschließlich der Hinterbliebenenversorgung – einen deutlich größeren Anteil an den Alterseinkommen von Frauen als bei Männern ausmachen. Außerdem dürfen die familienpolitischen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung nicht weiter durch Niveausenkungen entwertet werden.

Altersarmut vermeiden

Die Vermeidung von Altersarmut muss zu einer zentralen Aufgabe der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik werden. Altersarmut ist immer verfestigte Armut, die kaum mehr zu überwinden ist. Deshalb sind präventive Ansätze – gute Arbeit mit anständigen Löhnen und gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen – von so großer Bedeutung. Dies gilt insbesondere für erwerbstätige Frauen, da sie durchschnittlich die größeren Erwerbsunterbrechungen haben und zu niedrigeren Löhnen arbeiten. Durch die Einbeziehung bislang nicht abgesicherter Erwerbstätiger – insbesondere von Soloselbständigen – in die gesetzliche Rentenversicherung wird ebenfalls Altersarmut vorsorgend bekämpft. Die gesetzliche Rentenversicherung muss für Versicherte mit langjährigen Versicherungsbiografien armutsfest ausgestaltet werden. DGB und Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Verlängerung der ‚Rente nach Mindesteinkommen' für Zeiten über das Jahr 1992 hinaus, wodurch Zeiten mit Niedrigeinkommen für die Rentenberechnung hochgewertet werden. Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit müssen mindestens mit einem halben Durchschnittsentgelt bewertet werden. Bezieher/innen von Arbeitslosengeld II dürfen nicht länger zum vorzeitigen Renteneintritt mit Rentenabschlägen gezwungen werden. Des Weiteren müssen auch Zeiten der familiären Pflegearbeit stärker als bislang rentensteigernd wirken, damit die Wahrnehmung dieser gesellschaftlich bedeutenden Arbeit nicht zu Sicherungslücken im Alter beiträgt. Durch diese Leistungen des sozialen Ausgleichs kann in einem erheblichen Umfang der Bezug von Grundsicherung und damit Bedürftigkeit im Alter verhindert werden, zudem steigt die Akzeptanz der Beitragspflicht auch bei Versicherten mit geringen Einkommen.

Erwerbsminderung besser absichern

Die Absicherung des Risikos Erwerbsminderung durch die gesetzliche Rentenversicherung muss deutlich verbessert werden. Die zusätzliche Altersvorsorge kann die großen Sicherungslücken für Erwerbsgeminderte nicht auffangen. Erwerbsgeminderte haben deshalb ein sehr hohes Armutsrisiko. Die Kriterien für den Zugang zur Erwerbsminderungsrente müssen den Realitäten auf dem Arbeitsmarkt entsprechen.

Dafür muss älteren Erwerbsgeminderten ein Zugang zur Erwerbsminderungsrente geschaffen werden, wenn sie nur noch leichte Tätigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes verrichten können, vielfältigen Einschränkungen unterliegen und ihnen kein geeigneter Arbeitsplatz angeboten werden kann. Zudem sind die systematisch nicht gerechtfertigten Abschläge abzuschaffen, da sich niemand die Erwerbsunfähigkeit freiwillig aussucht. Ein vergleichbares Ergebnis könnte durch eine deutliche Verlängerung der Zurechnungszeiten erreicht werden. Die Arbeitgeber müssen in die Pflicht genommen werden, stärker als bislang präventiv die arbeitsbedingten Ursachen gesundheitlicher Probleme und der Erwerbsminderung anzugehen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch dann eine Erwerbschance zu geben, wenn sie gesundheitlich eingeschränkt bzw. behindert sind.

Rente mit 67

Die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters wirkt für viele wie eine Rentenkürzung und hat eine starke, nicht hinzunehmende soziale Schlagseite – insbesondere gering qualifizierte und/oder gesundheitlich eingeschränkte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden häufig weit vor dem Rentenalter aus dem Arbeitsleben ausscheiden müssen. Missglückte Übergänge von Arbeit in den Ruhestand bringen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch hohe Abschläge um die Früchte ihrer Arbeit. Deutschland wird möglicherweise auf Jahre hin damit beschäftigt sein, die arbeitsmarktpolitischen Schäden der Finanz- und Wirtschaftskrise zu beseitigen. Angesichts dieser Folgen und in diesem wirtschaftlichen Umfeld lehnen DGB und Mitgliedsgewerkschaften die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters – wie auch die schrittweise Anhebung der Pensionsaltersgrenze – auf das 67. Lebensjahr weiterhin ab. Wir benötigen flexible, sozialstaatlich abgesicherte Regelungen für den Übergang in den Ruhestand – vor allem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch ihre berufliche Tätigkeit starken körperlichen oder psychischen Belastungen ausgesetzt und deswegen im Alter gesundheitlich beeinträchtigt sind

Einheitliches Rentenrecht in ganz Deutschland

Nach zwanzig Jahren Deutscher Einheit haben wir immer noch Unterschiede in der Rentenberechnung. Dies sorgt für Unzufriedenheit bei den betroffenen Rentnerinnen und Rentnern, aber auch für Ungereimtheiten im Rentenrecht. Deshalb fordern DGB und Mitgliedsgewerkschaften, dass in der laufenden Legislaturperiode des Deutschen Bundestags ein einheitliches Rentenrecht geschaffen wird, durch das eine Gleichbehandlung der ost- und westdeutschen Versicherten gewährleistet wird. Die Neuregelung darf weder zu Lasten der Beitragszahler/innen noch der Rentner/innen gehen, eventuell anfallende Mehrkosten sind als Vereinigungsfolge aus Steuermitteln zu tragen.

Betriebliche Altersvorsorge stärken

Die betriebliche Altersversorgung kann und muss einen wichtigen Beitrag zu einer guten Versorgung im Alter erbringen. DGB und Mitgliedsgewerkschaften streben eine möglichst flächendeckende Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge an. Die bestehende staatliche Förderung muss erhalten und weiter ausgebaut werden. Dazu sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, die staatliche Förderung zur Vermögensbildung auch für die Altersvorsorge zu nutzen. Die Aufhebung der vollen Beitragspflicht von Betriebsrenten zur gesetzlichen Krankenversicherung würde die Benachteiligung der betrieblichen Altersversorgung gegenüber der privaten zusätzlichen Vorsorge beseitigen und sie als die solidarische und effektivste Form der kapitalgedeckten Altersvorsorge stärken. Eine Erweiterung der Beteiligungsrechte der Betriebsräte bei der Gestaltung betrieblicher Altersversorgung ist notwendig und insbesondere dort von großer Bedeutung, wo keine tarifvertraglichen Regelungen bestehen.

Finanzierung gerecht gestalten

Die Kosten der Alterung der Gesellschaft lassen sich nicht wegreformieren. Die Leistungskürzungen führen nur zur Beitragsentlastung der Arbeitgeber. Die Versicherten tragen die zusätzlichen Lasten weitgehend allein – entweder

durch höhere Beiträge zur zusätzlichen Vorsorge oder durch Einkommensverluste im Alter. Auch die öffentliche Hand wird nicht entlastet, weil zwar geringere Bundeszuschüsse für die Rentenversicherung notwendig werden, aber höhere Kosten für die Riesterförderung und die Grundsicherung im Alter anfallen.

Die Arbeitgeber müssen sich an den Kosten der Alterssicherung – und damit auch an den Kosten der Alterung der Gesellschaft – paritätisch beteiligen. Dies gilt nicht nur für die gesetzliche Rentenversicherung, sondern möglichst auch für die zusätzliche Altersvorsorge. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen von den Arbeitgebern ein gutes Angebot für eine betriebliche Altersversorgung erhalten. Die Mitgliedsgewerkschaften werden sich weiter für ein flächendeckendes Angebot an betrieblicher Altersversorgung einsetzen.

Die Finanzierungsbasis der gesetzlichen Rentenversicherung muss wetterfest gegen Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt und bei der Einkommensverteilung gemacht werden. Auch darum muss die Rentenversicherung von einer Versicherung für abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Gegebenheiten – zu einer Versicherung für alle Erwerbstätigen ausgebaut werden. Zudem ist ein angemessen hoher, auf der Basis eines gerechten Steuersystems finanzierter Bundeszuschuss zur gesetzlichen Rentenversicherung erforderlich. Damit die Folgen des demografischen Wandels nicht von den Versicherten allein, sondern von der gesamten Gesellschaft getragen werden, darf der Anteil der Bundesleistungen an den Rentenausgaben keinesfalls gesenkt werden.

Gesetzliche Krankenversicherung

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) muss auch künftig eine hohe, wohnortnahe Versorgungsqualität in der Fläche gewährleisten und einen solidarischen Ausgleich zwischen Gesunden und Kranken, Jungen und Alten sowie Gut- und Geringverdienenden organisieren. Erforderlich ist eine Konzentration auf Qualität, Transparenz und Wirtschaftlichkeit der Gesundheitsleistungen. Dabei müssen die Menschen mit ihren gesundheitlichen Bedürfnissen im Mittelpunkt stehen. DGB und Mitgliedsgewerkschaften wenden sich dagegen, die gesellschaftliche Spaltung durch die Zwei-Klassen-Medizin weiter zu befördern. Gesundheitspolitik muss Teil der Sozialpolitik bleiben, die auch wirtschaftliche und soziale Ungleichheit bekämpft. Wettbewerb im Gesundheitswesen muss zukünftig ausschließlich dazu dienen, die Qualität und Wirtschaftlichkeit der Versorgung zu verbessern. Dieser Wettbewerb kann nur gerecht betrieben werden, wenn der Morbiditätsorientierte Risikostrukturausgleich (Morbi-RSA) weiter ausgebaut wird und damit zielgenauer die Beiträge verteilt werden. Die private Krankenversicherung muss in den Finanzausgleich einbezogen werden.

Versorgungsqualität steigern

Um Unter-, Über- und Fehlversorgung zu vermeiden, ist vor allem die Durchsetzung der integrierten Versorgung als Regelversorgung – auf dem Wege einer besseren Verzahnung zwischen ambulanter und stationärer Versorgung – nötig. Anreize für eine bessere Versorgungsqualität sollen durch qualitätsbezogene Zu- und Abschläge bei der Vergütung der Leistungserbringer erhöht werden. Dort, wo die ambulante Versorgung durch niedergelassene Ärzte nicht sichergestellt werden kann, sind Krankenhäuser generell dafür zu öffnen. Angesichts der seit Jahren steigenden Belastungen für Versicherte wollen DGB und Mitgliedsgewerkschaften eine Debatte um eine entsprechende Verbesserung des Versorgungsniveaus anstoßen. Ein erster Schritt wäre die Anhebung des Versorgungsniveaus für Kinder und Jugendliche auf das Niveau der medizinischen Leistungen nach SGB VII. Dagegen entziehen Elemente, wie die Auszahlung von Boni oder Prämien, der Solidargemeinschaft finanzielle Mittel.

Prävention stärken

Eine hohe Versorgungsqualität muss ergänzt werden durch den Ausbau der Gesundheitsförderung und der Primärprävention sowie die Stärkung des öffentlichen Gesundheitsdienstes. DGB und Mitgliedsgewerkschaften unterstützen ein Präventionsgesetz, das den Herausforderungen der Arbeitswelt gerecht wird und Armut von Kindern und Jugendlichen entgegenwirkt. An der Finanzierung von Prävention müssen sich neben den Sozialversicherungen auch Bund, Länder und Kommunen angemessen beteiligen. Wichtig ist dabei auch ein gesellschaftlicher Konsens über die Definition von Zielen der Gesundheitsförderung und Prävention.

Solidarische Finanzierung ausbauen

Zur Beitragsfinanzierung der GKV sehen der DGB und Mitgliedsgewerkschaften keine Alternative. Nur durch eine Ausweitung der solidarischen Finanzierungsgrundlagen ist eine nachhaltige Teilhabe am medizinisch-technischen Fortschritt für Alle am besten gesichert.

DGB und Mitgliedsgewerkschaften setzen sich auch weiterhin dafür ein, dass der solidarisch finanzierte Leistungskatalog der GKV den anerkannten medizinischen Standards entspricht, eine hochwertige Versorgung für alle ermöglicht und keinesfalls ausgedünnt wird.
Zudem müssen gesamtgesellschaftliche Aufgaben, die von der GKV wahrgenommen werden, vollständig über Steuern finanziert werden. Defizitäre staatliche Haushalte dürfen nicht zulasten der GKV-Beitragszahlerinnen und Beitragszahler entlastet werden. Beispielsweise muss – vor einer ernsthaften Diskussion über einen anderen Weg der Krankenhausfinanzierung – der sog. Investitionsstau der Bundesländer beziffert werden, um zu vermeiden, dass wieder die Versicherten zugunsten der öffentlichen Haushalte belastet werden. Die schleichende Monistik, d. h. die klammheimliche Überwälzung der Investitionskosten auf die Krankenkassen, lehnen DGB und Mitgliedsgewerkschaften ab.

DGB und Mitgliedsgewerkschaften lehnen einen Systemwechsel in der Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) in Richtung Kopfpauschale entschieden ab. Einkommensunabhängige Arbeitnehmerbeiträge führen zu einer Entsolidarisierung, neuen Ungerechtigkeiten und – nicht zuletzt bei einer Deckelung der Arbeitgeberbeiträge – zu einer drastischen Belastungswelle für die Versicherten. Die Einführung einer bedürftigkeitsgeprüften Finanzierung der Krankenversicherung für Geringverdiener würde Millionen Menschen zu abhängigen Bittstellern des Staates herabwürdigen. Ein Hartz IV-ähnliches Grundsicherungssystem für die gesetzliche Krankenversicherung lehnen DGB und Mitgliedsgewerkschaften entschieden ab. Der gesetzliche Leistungskatalog, der Grundsatz der Bedarfgerechtigkeit und das Sachleistungsprinzip in der gesundheitlichen Versorgung dürfen nicht in Frage gestellt werden.

DGB und Mitgliedsgewerkschaften fordern eine gerechte und solidarische Lastenverteilung. Zusatzbeiträge, Kopfpauschalen oder Gesundheitsprämien, mit denen die Versicherten die Kostensteigerungen künftig allein tragen müssten, lehnen DGB und Mitgliedsgewerkschaften ab. Das gilt auch für weitere Privatisierungen wie zum Beispiel eine Ausweitung der Festbetrags- und Mehrkostenregelungen, durch die das Überforderungsrisiko der Einzelnen steigt und die soziale Spaltung weiter zunimmt.

DGB und Mitgliedsgewerkschaften lehnen eine schleichende Aushöhlung der solidarischen Beitragsfinanzierung durch Sonderbeiträge und Zusatzbeiträge der Versicherten sowie Praxisgebühren und Zuzahlungen der Patientinnen und Patienten ab.

In Zukunft Bürgerversicherung

Für die zukünftige Finanzierung hochwertiger Gesundheitsleistungen schlagen DGB und Mitgliedsgewerkschaften die Bürgerversicherung mit einem Zwei-Säulen-Modell vor. In der ersten Säule werden dabei Beiträge auf die Arbeitsein-

kommen und daraus abgeleitete Einkommen erhoben. Arbeitgeber müssen dabei wieder ihren paritätischen Beitrag leisten. Sonderbeiträge oder Zusatzbeiträge für Versicherte entfallen. Daneben soll eine zweite Säule eingeführt werden, mit der Zins- und Kapitaleinkünfte zur Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung einbezogen werden. Durch angemessene Freibeträge wird dabei sichergestellt, dass Sparer nicht überfordert werden und die Altersvorsorge nicht zusätzlich belastet wird. Im Rahmen dieser Steuerlösung entfällt eine Beitragsbemessungsgrenze für Einkünfte aus Kapitalvermögen.

Die Bürgerversicherung nach DGB-Modell versichert alle Bürgerinnen und Bürger. Die Versicherungspflichtgrenze wird aufgehoben. Familienangehörige ohne eigenes Einkommen bleiben beitragsfrei mitversichert. Bisherige PKV-Kunden genießen Bestandsschutz. Beamte, die PKV-Kunden sind, erhalten ein Wahlrecht für die Bürgerversicherung. Dabei übernehmen die öffentlichen Arbeitgeber die Beiträge zur GKV. Bei einem Wechsel von der PKV ist die völlige Portabilität der Altersrückstellungen einzuführen. Die Honorierung der niedergelassenen Ärzte wird auf Niveau der GKV harmonisiert. Der morbiditätsorientierte Risikostrukturausgleich darf nicht in Frage gestellt werden.

Der solidarische Lastenausgleich in der Krankenversicherung muss bereits kurzfristig verbessert werden. Dazu muss der Gesundheitsfonds zu 100 Prozent solidarisch finanziert werden. Dazu gehört, dass Arbeitgeber den gleichen Beitrag zahlen wie die Versicherten und die PKV in den Solidarausgleich einbezogen wird. Über eine Ausweitung der Steuerzuschüsse ist zu gewährleisten, dass sich auch Vermögende an krisenbedingten Defiziten beteiligen. Da der Bund die Verantwortung für die Finanzausstattung des Gesundheitsfonds trägt, muss der Staat im Falle der Unterdeckung des Fonds für das Defizit haften. Es ist unmöglich, Defizite infolge wirtschaftlicher Krisen oder ungünstiger Mitgliederstrukturen allein über die (grundsätzlich notwendige) Erhöhung der Wirtschaftlichkeit der Krankenkassen auszugleichen.

Um Mehrbelastungen der GKV durch gesamtgesellschaftliche Aufgaben zu vermeiden, müssen zusätzlich übertragene gesellschaftspolitische Aufgaben, wie der Impfschutz und Beiträge für ALG-II-Bezieher, durch entsprechende steuerfinanzierte Beiträge des Staates gedeckt werden.

Arbeitgeber paritätisch beteiligen – Kopfpauschalen verhindern

Ein Einfrieren des Arbeitgeberbeitrags lehnen DGB und Mitgliedsgewerkschaften entschieden ab, weil dann sowohl alle Kostensteigerungen im Gesundheitswesen als auch Einnahmeausfälle ausschließlich von den Versicherten zu tragen wären. Die Folge wäre eine stetige Erhöhung der individuellen Belastung der Versicherten über einen zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrag oder eine Kopfpauschale. Auch eine zusätzliche Mehrbelastung der GVK-Mitglieder durch eine einseitige Erleichterung der Wechselmöglichkeiten in die PKV ist zu vermeiden.

Arbeitgeberverbände und Mitgliedsgewerkschaften tragen über die Verwaltungsräte erhebliche Verantwortung in der sozialen Selbstverwaltung der GKV. Sozialpartnerschaft kann jedoch nur auf gleicher Augenhöhe gerecht gelebt werden. Auch deshalb ist zur paritätischen Finanzierung der GKV zurückzukehren.

Soziale Pflegeversicherung

Das 2008 in Kraft getretene Pflege-Weiterentwicklungsgesetz hat die Beseitigung wichtiger Defizite im Bereich der Pflege angepackt und Wege für die strukturelle Weiterentwicklung und kontinuierliche Verbesserung der Pflegequalität eröffnet. Hervorzuheben sind die Verbesserung der Situation demenzkranker Menschen, Erleichterungen für pflegende Angehörige, Einführung eines Rechtsanspruchs auf Pflegeberatung sowie Einführung von Pflegestützpunkten, häufigere und verbesserte Qualitätsprüfungen, Dynamisierung der Leistungen und Erleichterung der Wahrnehmung von Rehabilitation. Der DGB erwartet, dass die verschiedenen Reformmaßnahmen regelmäßig evaluiert und

sichtbar werdende Mängel zeitnah beseitigt werden.

In Zukunft Bürgerversicherung Pflege

Eine dauerhafte Sicherung der solidarischen Finanzierung der Pflege wurde bislang nicht erreicht. DGB und Mitgliedsgewerkschaften fordern die Einführung der Bürgerversicherung in Gestalt einer einheitlichen Gesetzlichen Pflegeversicherung. Mit einer einheitlichen rechtlichen Grundlage für die Leistungen der Pflegeversicherung sowohl für die private wie für die soziale Pflegeversicherung im SGB XI ist der Weg dahin schon vorgezeichnet. Als Einstieg ist mindestens dafür Sorge zu tragen, dass ein finanzieller Ausgleich zwischen beiden Bereichen stattfindet. Zurückzunehmen ist auch die einseitige Belastung Versicherter ohne Kinder (durch das „Kinder-Berücksichtigungsgesetz" 2004). Die sozialpolitische Anerkennung der Kindererziehung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss als familienpolitische Leistung bewertet werden, folglich müssen dafür Steuermittel genutzt werden. Eine weitere Einschränkung der solidarischen Finanzierung durch Kopfpauschalen oder kapitalgedeckte Eigenvorsorge lehnen DGB und Mitgliedsgewerkschaften ab.

Offensive für mehr Qualität in der Pflege

Dringend notwendig sind Maßnahmen, die von Qualifizierung bis Bezahlung professioneller pflegerischer Tätigkeit ihrer gesellschaftlichen Bedeutung und Beanspruchung gerecht werden. Dazu ist es insbesondere erforderlich, endlich ein bundesweit einheitliches qualifiziertes Verfahren zur Ermittlung des Pflegebedarfs verbunden mit einer Personalbemessung einzuführen. DGB und Mitgliedsgewerkschaften erwarten, dass möglichst zeitnah die Ergebnisse des ‚Beirats zur Überprüfung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs' umgesetzt werden. Der Beirat hatte mit einem umfassenden Pflegebegriff die Grundlage dafür gelegt, dass die systematische Ausgrenzung von Personengruppen beendet wird. Einsparungen an dieser Stelle sind gesellschaftlich nicht vertretbar.

Gesetzliche Unfallversicherung

Bedingt durch ihre Sonderstellung als Haftpflichtversicherung der Unternehmen muss es auch zukünftig bei der alleinigen Finanzierung der Gesetzlichen Unfallversicherung durch die Arbeitgeber bleiben. Die rückwirkende Umlagefinanzierung und der Lastenausgleich zwischen den Trägern haben sich bewährt. Staatliche Zuschüsse sind somit auch zukünftig nicht nötig.

Die Prävention ist neben den Versicherungsleistungen das Kerngeschäft der Gesetzlichen Unfallversicherung. Ein vorausschauendes Einstellen auf neue Präventionsanforderungen, so zum Beispiel alters- und alternsgerechtes Arbeiten, veränderte Arbeitsformen oder Beschäftigungsverhältnisse sind notwendig, um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden. Dabei muss die Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen noch deutlicher in den Mittelpunkt gerückt und die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren verbessert werden.

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich sehr deutlich gegen Eingriffe in den Leistungskatalog des SGB VII und damit geplante Einsparungen aus. Die besonderen Rehabilitationsleistungen müssen erhalten und Wegeunfälle weiterhin versichert bleiben. Bei der Anerkennung von Berufskrankheiten sind Beweiserleichterungen bei fehlender Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz anzustreben.

Die zweigliedrige paritätische Selbstverwaltung (Vorstand und Vertreterversammlung) bei den einzelnen Trägern und dem Spitzenverband in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins gilt es zu erhalten.

G 002 Gewerkschaft ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Kampagne für einen aktiven Sozialstaat

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Ziele der Sozialstaatskampagne:

Der DGB und seine Gewerkschaften werden sich in den kommenden Jahren gemeinsam und in einer öffentlichkeitswirksamen Kampagne dafür einsetzen, dem Sozialstaatsprinzip unseres Grundgesetzes wieder verstärkt Geltung zu verschaffen.

Mit der Sozialstaatskampagne wollen wir:

- Unser Leitbild eines aktiven Sozialstaates wieder stärker im öffentlichen Bewusstsein verankern;
- gewerkschaftlichen Aktionen in den Auseinandersetzungen um eine sozial gerechte und ausreichende Finanzierung des Sozialstaates, um Grundlage und Ausgestaltung der sozialen Sicherung und die öffentliche Daseinsvorsorge einen gemeinsamen Rahmen geben;
- uns offensiv mit denen auseinandersetzen, die in der Politik, der Wirtschaft, der Gesellschaft, in Wissenschaft und Medien, sich für einen weiteren Rückzug des Staates, die weitere Privatisierung der öffentlichen Daseinsvorsorge wie der sozialen Sicherung einsetzen und den Staat auf einen Minimalstaat reduzieren wollen;
- eine Plattform für Bündnispartner in der Politik, in sozialen Bewegungen, in den Kirchen, in Wissenschaft und Medien bieten, die sich für einen aktiven Sozialstaat engagieren wollen;
- und so gemeinsam mit unseren Bündnispartnern die Deutungshoheit in der Gesellschaft über die Werte, die Ziele, die Aufgaben und die sozial gerechte Finanzierung des Sozialstaates als Basis unserer Demokratie erringen;
- und so gesellschaftliche Mehrheiten für eine sozial gerechte und solidarische Politik bilden.

Unser Leitbild des aktiven Sozialstaates:

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu schützen ist Aufgabe aller staatlichen Gewalt (Art. 1 Abs. 1 GG). In diesem Sinne engagieren wir uns für einen aktiven, handlungsfähigen und sozial gerecht finanzierten Sozialstaat, der allen Menschen ein Leben in Würde ermöglichen kann.

Dieser Sozialstaat beruht auf sozialer Gerechtigkeit und Solidarität und ermöglicht die gerechte Verteilung des Reichtums unserer Gesellschaft und damit die gleiche Teilhabe aller an guter Arbeit, Bildung und menschenwürdigen Lebensverhältnissen. Wir wollen nicht nur gleiche Chancen für alle, wir wollen auch einen Staat, der für mehr Gleichheit in den Lebensverhältnissen und für Gleichberechtigung, besonders im Verhältnis der Geschlechter untereinander, sorgt.

Wir wenden uns entschieden gegen eine Politik der Entstaatlichung, wie sie seit 20 Jahren von einer zunehmend neoliberal orientieren Mehrheit in der Politik verfolgt wird. Die kontinuierliche Senkung der Staatsquote durch immer neue Steuersenkungen vor allem zu Gunsten der Reichen, Vermögensbesitzer und der Unternehmen hat nicht zu mehr Wachstum und Wohlstand für alle, sondern zu einer Aushöhlung der finanziellen Handlungsfähigkeit des Sozialstaates geführt.

Durch diese selbst herbeigeführten Sparzwänge ist die öffentliche Hand, an den Rand des finanziellen Ruins geraten. Die Verschuldung wächst, notwendige Investitionen unterbleiben, die öffentliche Infrastruktur verschlechtert sich.

Während sich das Angebot der öffentlichen Daseinsvorsorge verschlechtert, wächst des Angebot der von privaten Unternehmen angebotenen Leistungen der Daseinsvorsorge ob in der Bildung, im Gesundheitswesen, der Altenpflege. Die Zwei-Klassen-Gesellschaft breitet sich aus.

Seiner Aufgabe für soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Wohlstand zu sorgen, kann der Staat immer weniger nachkommen.

Die gesellschaftlichen Folgen dieser Entwicklung sind wachsende Armut vor allem von Kindern und zunehmend älteren Menschen auf der einen, immenser Reichtum auf der anderen Seite. Während die Einkommen von Millionen erwerbstätiger Frauen und Männer sinken, wurden immense Vermögen aufgehäuft, können Millionen vererbt werden ohne auch nur annähernd gerecht besteuert zu werden. Der soziale Zusammenhalt der Gesellschaft ist gefährdet.

Die politische Legitimation dieser Demontage des Sozialstaates wird durch die schwerste Weltwirtschaftskrise deutlich in Frage gestellt. Die Senkung der Staatsquote durch Kürzung der Staatsausgaben und die Absenkung der Einnahmen durch die kontinuierliche Senkung der Steuern hatte das Ziel, Freiheit und Wohlstand für alle durch freie Märkte verwirklichen zu können. Dieses Dogma einer neoliberalen Politik ist in der Weltwirtschaftskrise gescheitert.

Mit umfangreichen Garantien und Bürgschaften haben die Staaten, das Weltfinanzsystem vor dem Kollaps bewahrt. Milliardenschwere Konjunkturprogramme verhindern den Absturz der Weltwirtschaft.

Der Staat hat bewiesen, dass er als Garant und Reparaturbetrieb einer aus den Fugen geratenen kapitalistischen Wirtschaft unverzichtbar ist. Darum kann die Überwindung der Wirtschaftskrise nicht die Konsequenz haben, nun mit einer neuen Welle der Entstaatlichung zu beginnen, so wie es die neue Bundesregierung durchsetzen will.

Notwendig ist nicht weniger, sondern mehr Staat, vor allem aber der aktive Sozialstaat.

Ein finanziell gut ausgestatteter und handlungsfähiger Sozialstaat ist die beste Voraussetzung dafür, die Krise zu überwinden und die Kosten der Krise sozial gerecht aufzubringen, die hohe Staatsverschuldung konjunkturgerecht abzubauen und die wichtigen Zukunftsinvestitionen in die Bildung, die öffentliche Infrastruktur, das Gesundheitswesen, den ökologischen Umbau unserer Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft vorzunehmen.

Die finanzielle Handlungsfähigkeit des Sozialstaates ist unabdingbar, um die soziale Sicherung auf den demografischen Wandel einzustellen, armutsfest zu machen und die Solidarität zu stärken.

Aber das wird nicht ausreichen, um den aktuellen und künftigen Herausforderungen gerecht zu werden. Das Sozialstaatsgebot unseres Grundgesetzes gibt jedem und jeder das Recht auf soziale Sicherheit – wir lehnen die Reduzierung des Sozialstaates auf einen Fürsorgestaat, dessen Leistungen als letzte Sicherung nur noch das Existenzminimum garantieren ab.

Der aktive Sozialstaat sorgt für gleiche und menschenwürdige Lebensbedingungen durch eine gute und qualitativ hochwertige öffentliche Daseinsvorsorge und Daseinsfürsorge. Der DGB tritt mit Nachdruck dafür ein, diese auch in öffentlicher Verantwortung und möglichst im öffentlichen Eigentum anzubieten und durch demokratisch legitimierte Politik auf kommunaler, Landes- und Bundesebene zu gestalten.

Wir lehnen eine Politik ab, die auf der einen Seite dem Staat die notwendigen Mittel für die öffentliche Daseinsvorsorge und Daseinsfürsorge durch Steuersenkungen entzieht und dann die Angebot und Leistungen privaten Anbietern überträgt. Wir sprechen uns für eine Daseinsvorsorge und Daseinsfürsorge aus, die dem Gemeinwohl und nicht dem privaten Profit dient.

Der aktive Sozialstaat schützt und fördert Tarifautonomie und damit das uneingeschränkte Streikrecht. Die Mitbestimmung in den Betrieben, Verwaltungen, Unternehmen muss zu einer Mitbestimmung auf „gleicher Augenhöhe " ausgeweitet werden.

Das strukturelle Ungleichgewicht auf den Arbeitsmärkten zwischen „Käufern und Verkäufern der Arbeitskraft " (Arbeitgebern und Arbeitnehmern) muss durch klare und eindeutige Regeln im individuellen wie kollektiven Arbeits- und Sozialrecht ausgeglichen werden.

Der aktive Sozialstaat darf weder die Menschen bevormunden, noch sie überwachen und manipulieren. Jeder und jede hat das Recht auf Selbstbestimmung. Wir wollen keinen Staat, der den Menschen vorschreibt, wie sie zu leben haben, solange sie die Grundrechte aller anderen respektieren.

Ein aktiver Sozialstaat ist die Grundlage unserer Demokratie und er lebt von demokratischer Beteiligung. Darum muss er wirksam auch gegen mächtige Interessengruppen und so genannte globale Handlungszwänge Entscheidungen treffen können. Eine rein formale Demokratie, in der gewählt und repräsentiert wird, in der aber die Interessen der ökonomisch Mächtigen dominieren, hat auf Dauer keinen Bestand. Gerade vor dem Hintergrund der Weltwirtschaftskrise brauchen die Menschen mehr Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte gegenüber dem Staat, in seinen Institutionen wie den Schulen und Hochschulen. Die Demokratisierung von Gesellschaft und Wirtschaft muss einen aktiven Sozialstaat auf ein sicheres Fundament stellen.

Im Zeitalter der Europäisierung und der Globalisierung müssen wir die Auseinandersetzung um einen aktiven Sozialstaat auch auf diesen Ebenen führen. Vor allem in Europa müssen die sozialen Grundrechte und das Sozialstaatsprinzip eindeutig Vorrang haben vor den so genannten Binnenmarktfreiheiten. Die europäische Politik und in Teilen auch die Rechtssprechung haben den Binnenmarktfreiheiten den Vorrang eingeräumt und sie selbst gegenüber nationalen sozialstaatlichen Regeln und Grundwerten durchzusetzen versucht. Wir wollen einen europäischen Sozialstaat, der durch die Menschen demokratisch legitimiert und auf dieser Basis regiert wird und der den Märkten klare Regeln vorschreibt.

Der DGB und seine Gewerkschaften sind sich der Tatsache bewusst, dass sich politische Mehrheiten im Bund wie in vielen Ländern für ein so verstandenes Sozialstaatsprinzip bilden müssen. Die Koalition von CDU und FDP hat in der Koalitionsvereinbarung zur Ausgestaltung des Sozialstaatsprinzips Ziele vereinbart, die im Widerspruch zu den gewerkschaftlichen Vorstellungen stehen. In Folge der Krise werden auch in der Politik, in sozialen Bewegungen und den Kirchen, aber auch in Wissenschaft und Medien die alten neoliberalen Glaubenssätze in Frage gestellt und wieder mehr Demokratie und mehr Sozialstaat gefordert.

Die Sozialstaatskampagne des DGB und seiner Gewerkschaften muss daher offen und anschlussfähig sein für alle, die unsere Ziele teilen. Sie muss in der Gesellschaft verankert werden, in die Politik hineinreichen, Bündnispartner finden. Sie muss verknüpft werden mit den vielen betrieblichen wie überbetrieblichen Handlungsfeldern der

Gewerkschaften. Nur wenn es uns gelingt, unserem Handeln eine solche gesellschaftspolitische Dimension zu geben, können wir die Menschen aktivieren und mobilisieren. Wir wollen auch mit dieser Kampagne die Deutungshoheit in der Gesellschaft über den Wert, die Ziele, die Aufgaben und die Finanzierung des Sozialstaates als Basis unserer Demokratie und eines menschenwürdigen Lebens gewinnen. Dann ist auch eine andere Politik wieder möglich.

G 003 DGB-Bezirksvorstand Hessen-Thüringen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag G 001

Solidarische und paritätische Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB Bundesvorstand wird aufgefordert, folgenden sozialpolitischen Schwerpunkten bzw. Handlungsfeldern für die nächste Legislaturperiode ein besonderes Gewicht zu geben:

1. **Aufrechterhaltung bzw. Wiederherstellung paritätischer Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme**

ArbeitnehmerInnen sollen sich auf Sozialleistungen verlassen können. Darauf hat der DGB den Schwerpunkt seiner Kampagnen und Aktivitäten auszurichten.

a) Die gesetzliche Krankenversicherung muss zu einhundert Prozent solidarisch und paritätisch finanziert und mittel- und langfristig zu einer Bürgerversicherung weiterentwickelt werden. An diesem Ziel halten wir fest. Auch in Zukunft gilt für die Pflegeversicherung das Leistungs- und Solidarprinzip. Deshalb muss sie mit in das Konzept für eine Bürgerversicherung eingebunden werden. Einer weitergehenden Privatisierung durch eine zusätzliche kapitalgedeckte Zusatzpflichtversicherung in diesem Versicherungszweig werden wir entschieden entgegentreten.

b) Der DGB lehnt die Rente mit 67 ab. Wir werden alles dafür tun, dass die Erhöhung des gesetzlichen Regelrenteneintrittsalter ab 2012 insbesondere durch die Wirkung der Bestandsprüfungsklausel verhindert wird. ArbeitnehmerInnen müssen flexibel und sozial abgesichert in den Ruhestand wechseln können. Wir halten daran fest, der Gefahr wachsender Altersarmut wegen Rentenkürzung, prekärer Beschäftigung und instabiler Erwerbsverläufe lässt sich begegnen. Für ältere ArbeitnehmerInnen, insbesondere erwerbsgeminderte Menschen, die es nicht bis zur Rente schaffen, muss es abgesicherte Ausstiegsmöglichkeiten geben. Vorschläge für ein Einlenken haben Gewerkschaften und DGB immer wieder gemacht und werden sie weiterhin in die Diskussion einbringen. In der Perspektive halten wir auch zukünftig an dem schrittweisen Ausbau der gesetzlichen Rente zur Erwerbstätigenversicherung fest.

c) ArbeitnehmerInnen brauchen eine Arbeitslosenversicherung, die die Folgen des Arbeitsplatzverlustes verlässlich abmildert. Zur Verhinderung des Anstiegs der Arbeitslosigkeit werden aktuell weitere wirkungsvolle Beschäftigungsbrücken wie die Altersteilzeit benötigt.

Für Defizite wegen hoher Arbeitslosigkeit muss der Bund haften. Überdies kann die Zukunftsfähigkeit der Arbeitslosenversicherung nur durch eine umfassende Finanzreform sichergestellt werden. Weitere Leistungskürzungen oder Beitragssenkungen werden wir nicht zulassen.

2. Soziale Infrastruktur sicherstellen – Armutsentwicklung entgegenwirken

a) Der DGB unterstützt Aktionen und Kampagnen, die den Investitionsstau in allen Bereichen der sozialen Infrastruktur aufdecken und abhelfen. Auf landespolitischer Ebene wird er sich für den Ausbau von Beratungsangeboten für Menschen in sozialen Notlagen, für stabile soziale Netzwerke und Angebote sozialer Dienstleistungen in Form regulärer sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse einsetzen.

b) Solange es keine wirkungsvollen Bundesprogramme oder geeignete Gesetzgebung zur Vermeidung von Kinderarmut gibt, unterstützt der DGB alle Lebenslagen verbessernden Initiativen in den beiden Bundesländern, wie die Umsetzung von Schulspeisung, tägliche Obstgaben, zusätzliche Leistungen für Lernmittel u.v.m. Dies schließt die Förderung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wie den Ausbau öffentlich geförderter Beschäftigung in strukturschwachen Regionen als Alternative zu Hartz IV mit ein. Langfristig muss erreicht werden, dass kein Kind mehr in einem Haushalt aufwachsen muss, indem es mit Dauerarbeitslosigkeit der Eltern konfrontiert ist.

c) Der DGB setzt sich auch weiterhin für den Verbleib der Behindertenhilfe in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft ein. Nur so lassen sich die Ziele der UN- Behindertenrechtskonventíon erfüllen.

G 004 DGB-Bezirksvorstand Bayern

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag G 001

Rente muss zum Leben reichen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Zur Stärkung der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente fordern wir:

1. Die Einführung einer Erwerbstätigenversicherung
Die gesetzliche Rentenversicherung muss zum Regelversicherungssystem für alle Erwerbstätigen ausgebaut werden. Zur Stärkung der Solidargemeinschaft und der sozialen Gerechtigkeit sollen politische Mandatsträger, Beamtinnen und Beamte, Soloselbstständige und berufsständisch versorgte Selbstständige mit einbezogen werden. Die Erwerbstätigenversicherung bringt langfristig 10 38. Millionen Erwerbstätigte unter den Schirm der Rentenversicherung. Spitzenverdiener sollen dabei ihren Beitrag zur solidarischen Rente leisten, darum fordern wir eine Deckelung der Rentenbezüge für diese Personengruppe. Dies stärkt die Finanzierungsbasis der gesetzlichen Rentenversicherung und trägt zum Schutz vor Altersarmut bei.

2. Erhöhung des gesetzlichen Rentenniveaus
Das Rentenniveau wird bis 2030 um ein Fünftel auf ca. 43% abgesenkt. In Mittelfranken bekam eine Rentnerin im Jahr 2008 im Durchschnitt 663,55 Euro und ein Rentner 757,73 Euro. Auch darum muss die sogenannte Riestertreppe abgeschafft werden. Die Rentenentwicklung soll sich in Zukunft ohne jegliche Minderungsfaktoren zu 100 Prozent an der Lohn- und Gehaltsentwicklung orientiert.

3. Spürbare Verbesserung bei der Erwerbsminderungsrente
Die Abschläge, die beim Zugang in die Erwerbsminderungsrente vor dem 63. Lebensjahr entstehen, müssen abgeschafft werden. Sie sind systemwidrig, da der Versicherte im Endeffekt keine andere Wahlmöglichkeit hat. Wir kämpfen dafür, dass Arbeit nicht krank macht, hier sehen wir auch die Arbeitgeber in der Pflicht. Wer trotzdem nicht mehr kann, braucht einen besseren Schutz.

4. Mehr Rente auch für Arbeitslose
Es ist ein Skandal, dass der Staat die Rentenbeiträge für Langzeitarbeitslose gekürzt hat. Für ein Jahr in Hartz IV bekommt der Versicherte 2,17 Euro Rente. Darum muss der Staat deutliche höhere Rentenbeiträge für Arbeitslose zahlen. Wir fordern, dass Hartz IV-Empfänger so gestellt werden, als hätten sie den halben Durchschnittslohn verdient. Wir haben die Verlängerung von Arbeitlosengeld I für Ältere durchgesetzt. Doch das reicht nicht, um die Lücken zu schließen. Darum fordern wir in der jetzige Krise ein Überbrückungsgeld für ein Jahr nach dem Arbeitslosengeld I, dies soll zu 50 % aus Steuermitteln finanziert werden.

5. Für die Rente nach Mindesteinkommen und den gesetzlichen Mindestlohn
Mehr als jeder fünfte Beschäftigte in Mittelfranken arbeitet inzwischen im Niedriglohnsektor. Die prekäre Beschäftigung ist z. B. in Nürnberg in den letzten fünf Jahren um 47% gestiegen. Das bedeutet für viele Arbeitnehmer/innen in Mittelfranken: Arm trotz Arbeit. Dieses Lohndumping zerstört die Grundlagen der Alterssicherung. Wir kämpfen für gute Löhne, gute Arbeit und gute Rente. Darum brauchen wir als unterste Auffanglinie einen flächendeckenden Mindestlohn von 8,50 Euro zum Einstieg.

6. Die Rente mit 67 muss weg

In Mittel- und Oberfranken beträgt das durchschnittliche Renteneintrittsalter 59,5 Jahre. In Deutschland haben nur noch 7,4% der 63- bis 64-jährigen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die Arbeitslosigkeit wird aufgrund der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise weiter steigen. Weil nur wenige Menschen das gesetzliche Renteneintrittsalter mit 67 erreichen werden, landen viele Arbeitnehmer in Hartz IV. Die Rente mit 67 ist und bleibt ein Rentenkürzungsprogramm, darum muss die Rente mit 67 weg. Die neue Bundesregierung muss die im Gesetz geregelte Überprüfungsklausel der Rente mit 67 im Jahr 2010 ernst nehmen und aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt dieses Rentenkürzungsprogramm abschaffen. Davon profitieren wird auch die junge Generation, weil damit auch ein wichtiger Schritt gegen die wachsende Jugendarbeitslosigkeit getan wird. Der DGB wird mit Aktionen und Veranstaltungen die Überprüfung begleiten. Außerdem wird der DGB aufgefordert, eine Studie in Auftrag zu geben, die die Beschäftigungssituation der älteren Arbeitsnehmer untersucht.

7. Flexible und sichere Übergänge in den Ruhestand

Gerade in der schwersten Wirtschaftskrise seit Bestehen der Bundesrepublik ist das Instrument der Altersteilzeit auszubauen. Die Bundesregierung fordern wir auf, die Altersteilzeit als Schutzschirm für Arbeit zu begreifen. Darum ist die Fortsetzung der öffentlichen Förderung der Altersteilzeit das Gebot der Stunde. Die Arbeitgeber müssen im Rahmen von Tarifverträgen einen Beitrag für die Altersteilzeit leisten.

8. Gewerkschaften sorgen für betriebliche Altersvorsorge

Zwei Drittel der abhängig Beschäftigten haben eine betriebliche Altersvorsorge zur Unterstützung der gesetzlichen Altersvorsorge. Das Problem ist, dass sich die Arbeitgeber immer häufiger ihrer sozialen Verantwortung nicht stellen. Wir fordern die Arbeitgeber auf, sich an allen Formen der Altersvorsorge zu beteiligen.

9. Gegen die Privatisierung der Altersvorsorge

Die neoliberale Politik der letzten 20 Jahre hat zur Teilprivatisierung der Altersvorsorge geführt. Die paritätische Finanzierung der gesetzlichen Rente ist durch die Politik aufgekündigt worden. Ein Beispiel dafür ist die sogenannte Riester-Rente, in die nur die Beschäftigten einzahlen. Die Versicherungsunternehmen kalkulieren dabei mit einer „biblischen" Lebenserwartung von 98 Jahren. Der Riester-Rentner muss darum in der Regel älter als 87 Jahre werden, damit er netto etwas von den hohen öffentlichen Subventionen bekommt. Das soziale Gut Altersvorsorge ist damit der Gewinnmaximierung der Wirtschaft anvertraut worden. Statt private Altervorsorgeprodukte mit Steuermitteln attraktiver zu machen, müssen diese Steuermittel in Zukunft in die gesetzliche Rentenversicherung fließen. Die Frage der gesetzlichen Rente ist keine Frage der Globalisierung, keine Frage der Demographie und die Probleme sind auch nicht vom Himmel gefallen. Es handelt sich einzig und alleine um eine Verteilungsfrage.

Darum gilt erst recht:
Gemeinsam für mehr Rente!

G 005 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag G 001

Gegen Rente mit 67 - Soziale Alternativen sind möglich

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die DGB-Jugend sowie die Strukturen des DGB setzen sich dafür ein, die im Gesetz vorgesehene Überprüfungsklausel 2010 zu nutzen, um den Rentenbeginn auf 65 zurückzusetzen.

Im Gegensatz zur derzeitigen Politik fordert der DGB Bundeskongress:

- Beendigung der unterschiedlichen Berechnungen der Rentenansprüche in den neuen Bundesländern
- Bessere Absicherung von Langzeitarbeitslosigkeit in der Rentenversicherung
- Garantierte Dynamisierung der Renten zumindest in Höhe der Preissteigerungsrate
- Erleichterter Zugang zur Erwerbsminderungsrente für ältere ArbeitnehmerInnen
- Abschlagfreier Renteneintritt nach vollen 40 Rentenversicherungsjahren

G 006 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Altersübergang / flexible Ausstiegsmodelle „Flexibler Übergang in die Rente – Gesund in die Rente"

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB lehnt die Rente mit 67 ab.

Angesichts der sehr hohen Arbeitslosigkeit Älterer und der Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit verschleißen, ist nicht damit zu rechnen, dass in naher Zukunft alle Menschen bis 67 arbeiten können. Eine grundlegende Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen, insbesondere besonders belasteter Gruppen, ist in absehbarer Zeit nicht in Sicht.
Damit droht eine zunehmende Altersarmut durch erhöhte Rentenabschläge bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Die Rente mit 67 birgt u.a. die Gefahr, dass die Möglichkeiten der Jüngeren auf Ausbildung und Beruf sinken. Der DGB muss alle Möglichkeiten nutzen, um Druck auf die Politik auszuüben, die Rente mit 67 rückgängig zu machen bzw. zeitlich auszusetzen.
Um Arbeitslosigkeit bzw. Armut im Alter weitgehend zu vermeiden, sind Voraussetzungen in der Politik und seitens der Arbeitgeber zu schaffen, damit möglichst viele ArbeitnehmerInnen gesund in Rente gehen können. Dazu bedarf es neben Initiativen zur alternsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen, dem Ausbau der betrieblichen Prävention - auch einer innovativen Qualifizierungspolitik. Wichtig sind sozial verträgliche Optionen für einen flexiblen Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Wir fordern sachgerechte Anschlussregelungen zur häufig genutzten geförderten Altersteilzeitregelung, die Ende 2009 ausläuft. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen zu sozial akzeptablen Bedingungen in die Rente gehen können, ohne durch die hohen Rentenabschläge mit Altersarmut konfrontiert zu werden.
Um den Tarifparteien Gestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen, muss der Gesetzgeber baldmöglichst den rechtlichen Rahmen dazu schaffen. Der DGB muss die Bundesregierung dazu bewegen, die Initiative für gesetzliche Anschlussregelungen zu ergreifen und/oder zu unterstützen. Wir favorisieren hierbei zwei Modelle:

1. Die „neue" Altersteilzeit: Arbeitsmarktpolitisch sinnvoll und personalpolitisch zweckmäßig

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden auch weiterhin mittelfristig ein hohes Arbeitsplatzrisiko tragen. Entlassungsentscheidungen fallen häufig zu Lasten Älterer. Die Chancen, einen Arbeitsplatz nach Arbeitslosigkeit zu finden, sind für ältere ArbeitnehmerInnen ausgesprochen schlecht. Aus diesem Grund fällt der Altersteilzeit eine arbeitsmarktpolitische Funktion zu.
Beim drohenden Personalabbau stellt die Altersteilzeit eine sozialverträgliche Alternative zur Kündigung dar. Demgegenüber kann in Perioden des Personalaufbaus die Altersteilzeit genutzt werden, ältere ArbeitnehmerInnen gleitend in den Ruhestand wechseln zu lassen und gleichzeitig durch Übernahme oder Neueinstellungen Beschäftigte in die Betriebe zu integrieren. Damit stellt die Altersteilzeit eine nicht zu unterschätzende positive Einflussgröße auf die Beschäftigungsquote von älteren ArbeitnehmernInnen dar. Für die Renten- und Arbeitslosenversicherung ist der Altersteilzeitaufwand neutral. Um dieses für eine neue Altersteilzeit beizubehalten, sollten Altersteilzeitvereinbarungen immer bis zum Rentenalter (ungekürzter Rentenbezug) reichen. Eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit sollte auch weiterhin dann erfolgen, wenn durch den Eintritt in die Altersteilzeit die bestehende Stelle wieder besetzt

wird. Wir fordern daher, dass die Altersteilzeit auch künftig gefördert wird und folgende Anforderungen erfüllt werden:

1. Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber.

2. Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge auf
mindestens 95 % des Arbeitsentgelts.

3. Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit für die unter
Punkt 1. und 2. aufgeführten Aufstockungsbeträge.

4. Die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit muss erhalten bleiben, wenn damit die Wiederbesetzung von Stellen gefördert wird durch Arbeitslose unter 25 Jahre und Arbeitslose über 50 Jahre sowie die Einstellung von versicherungspflichtigen Auszubildenden.

5. Der Zugang zur Altersteilzeit soll frühestens ab 55 Jahren möglich sein. Die Dauer der Altersteilzeit sollte bis zu 10 Jahren währen. Dabei muss beachtet werden, dass Altersteilzeit immer bis zum Rentenalter reichen muss.

2. Neugestaltung der Teilrente

Die heutigen Regelungen sind nicht attraktiv. Die Neugestaltung der Teilrente muss jedoch sozial akzeptabel sein. Da die versicherungsmathematischen Abschläge für die Beschäftigten eine erhebliche Belastung darstellen, sollen Arbeitgeber Abschläge so kompensieren, dass Altersarmut vermieden und nicht nur gut Verdienenden ein Ausstieg über die Teilrente ermöglicht wird. Außerdem darf die Rentenversicherung nicht belastet werden.
Kriterien:

1. Die Hinzuverdienstgrenze ist flexibler zu gestalten, beispielsweise bis zum vorherigen Gesamtbrutto-Entgelt. Bei einer Teilrente von 50 Prozent sollte der Verdienst aus Teilzeitbeschäftigung plus Teilrentenbetrag bis zu 100 %, gemessen am vorherigen Vollzeit-Brutto, betragen. Für die Ermittlung der Hinzuverdienstgrenzen sollten jedoch nicht mehr nur die letzten drei Jahre vor Rentenbezug, sondern die drei besten Jahre der vergangenen zehn Jahre berücksichtigt werden. Die Hinzuverdienstgrenze errechnet sich nach dem Jahreseinkommen inklusive den Jahressonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Für Teilrenten mit anderen prozentualen Stufen gilt entsprechendes.

2. Künftig sollte die Möglichkeit eröffnet werden, bereits ab dem 60. Lebensjahr eine Teilrente zu beziehen. Allerdings muss klargestellt sein, dass bei einer Teilrente vor Vollendung des 63. Lebensjahres die rentenmathematischen Abschläge ab Erreichen der Regelaltersgrenze auf Dauer durch Aufstockungsleistung des Arbeitgebers oder den Zukauf von Rentenentgeltpunkten ausgeglichen werden. Vor Beantragung der Teilrente muss die/der ArbeitnehmerIn in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung stehen.

3. Unabdingbare Voraussetzung für die Öffnung und Stärkung der Möglichkeiten des Teilrentenbezugs ist, dass die SGB II-Träger Arbeitslose nicht über § 5 Abs. 3 SGB II in diese vorgezogenen Teilrenten zwingen können.

4. Die Rentenversicherungsträger sollten zudem verpflichtet werden, bei Teilrenten-Anträgen zwischen dem 60. und 63. Lebensjahr die Antragsteller/innen vor Bescheiderteilung schriftlich über die finanziellen Folgen, d.h. insbesondere über die Höhe der Abschläge, zu informieren und ihnen ein Beratungsangebot zu unterbreiten.

5. Den Tarifvertragsparteien sollte – ebenso wie bei der
Altersteilzeit – durch eine Tariföffnungsklausel ein eigenständiger Gestaltungsspielraum eröffnet werden.

6. Wie bei der Altersteilzeit sollte auch bei vorgezogener Teilrente eine zusätzliche Aufstockung und tarifvertraglich geregelte Aufstockung des Netto-Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber erfolgen können und eine Aufstockung der Rentenbeiträge/Zukauf von Entgeltpunkten ermöglicht werden. Die steuer- und sozialversicherungsfreie Aufstockung dieser Leistungen sollte sichergestellt werden.

G 007 Gewerkschaft ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Altersversorgung für Selbstständige

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Schutz vor Altersarmut kann nur über eine solidarisch finanzierte Erwerbstätigenversicherung erreicht werden – dazu gehört auch

1. die Einbeziehung Selbstständiger in das gesetzliche Alterssicherungssystem,

2. die Öffnung des Zugangs zur Riester-Rente für alle Selbstständigen,

3. wo möglich die Einbeziehung in betriebliche Sicherungssysteme,

4. die Beteiligung von Auftraggebern, die selbst Unternehmen sind, an den Alterssicherungskosten.

G 008 Gewerkschaft ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Krankenversicherung für Selbstständige

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Schutz von Selbstständigen in der Krankenversicherung ist immer noch unzureichend. Ein umfassender Schutz zu bezahlbaren Konditionen kann dauerhaft nur über die Bürgerversicherung erreicht werden, in die alle Menschen in Deutschland versichert werden und deren Einnahmen auf eine breite Basis gestellt werden.

Um den Schutz der Selbstständigen schnell zu verbessern, sind Sofortregelungen notwendig.

1. Die Mindestbemessungsgrenze für Beiträge hauptberuflich selbstständig Erwerbstätiger, die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind, ist von derzeit 1.916,25 € / Monat auf 1.277,50 € abzusenken.

2. Als Berechnungsgrundlage der Beiträge von Selbstständigen sind – analog der Berechnungsgrundlage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – ausschließlich die eigenen Einkünfte aus der Erwerbstätigkeit nicht aber zum Beispiel die der Bedarfsgemeinschaft zugrunde zu legen.

3. Gesetzliche Krankenkassen sind dahin gehend zu verpflichten, dass für Selbstständige, die ihrer Versicherungspflicht verspätet nachkommen, auch im Falle von Beitragsschulden alle Leistungen bereitgestellt werden. Die eingehenden Beiträge sind zunächst mit dem laufenden Beitrag zu verrechnen und erst danach sollen damit die aufgelaufenen Beitragsschulden bedient werden.

4. Private Krankenversicherungsunternehmen sind zu verpflichten, für Selbstständige, die – nicht zuletzt aufgrund gesetzlicher Vorgaben gezwungen – Mitglied bei ihnen sind, im Falle der Bedürftigkeit (Hartz IV) einen den gesetzlichen Versicherungen gleichgestellten Tarif anzubieten.

G 009 Gewerkschaft ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Arbeitslosenversicherung Selbstständige

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Gesetzgeber wird aufgefordert:

1. die freiwillige Arbeitslosenversicherung über das Jahr 2010 hinaus für Selbstständige fortzuführen und

2. die freiwillige Arbeitslosenversicherung für den Beitritt langjährig Selbstständiger einmalig zu öffnen. Dabei müssen die Interessen der Versichertengemeinschaft angemessen berücksichtigt werden.

G 010 DGB-Bezirksvorstand Sachsen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Familien- und Sozialpolitik

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Berechungsgrundlage des Elterngeldes künftig auf der Basis des Netto-Erwerbseinkommens der letzten 12 Monate, einschließlich Einmalzahlungen, Jahresleistung und Urlaubsgeld erfolgt und mehr Väter zur Übernahme von Erziehungsaufgaben ermutigt werden.

Diese Änderung wäre insbesondere für Familien mit geringerem Erwerbseinkommen wichtig, da eine maximale Bezugsgröße des Bundeselterngeld von 1.800,00 € festgelegt ist.

Wir wollen damit gerade Familien mit geringem Einkommen stärken, denn Kinder sind und bleiben unsere Zukunft.

G 011 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Arbeitsmarktpolitik

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dass die Bundesagentur für Arbeit nach Aufgaben und Struktur zu erhalten ist.

Ihre finanzielle Ausstattung ist in Zeiten von Mindereinnahmen durch den Bund sicherzustellen.

Wir lehnen den vorliegenden Arbeitsentwurf vom 25.01.2010 zur Neuregelung des SGB II des BMAS ab und fordern den DGB-Bundesvorstand auf, sich entsprechend zu positionieren.

G 012 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Stunden abbauen statt Menschen: Beschäftigungswirksame Arbeitszeitverkürzung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1. Arbeitszeitverkürzung als das entscheidende gewerkschaftliche Instrument gegen Arbeitslosigkeit ist unverzichtbar. Allein Wachstum wird, wenn überhaupt sinnvoll, nie mehr so viel Arbeit schaffen können, wie durch die ständig steigende Produktivität überflüssig gemacht wird. Dass Arbeitszeitverkürzung eine beschäftigungssichernde Wirkung hat, zeigt derzeit die allseits gelobte Kurzarbeit.

   Gerade in der Krise ist Arbeitszeitverkürzung („Stunden abbauen statt Menschen") der große Gegenentwurf der Gewerkschaften zum kapitalistischen Katastrophenkurs, bei dem Überkapazitäten über wildwüchsigem und rücksichtlosem Stellenabbau, Werksschließungen und Massenarbeitslosigkeit abgebaut werden.

2. Da AZV mit Lohnausgleich viele ums Überleben kämpfende Firmen überfordern würde, müssen staatliche Förder- und Rahmenbedingungen die AZV unterstützen (wie derzeit auch bei der Kurzarbeit) und sollten ggf. branchenbezogende arbeitgeberfinanzierte Fonds gebildet werden, aus denen die AZV zum Beispiel bei ökonomisch schwachen Unternehmen flankiert werden kann. Um entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen dem Gesetzgeber gegenüber durchzusetzen, müssen Gewerkschaften sich dafür einsetzen, dass das politische Streikrecht wieder als legitime Kampfform anerkannt wird, und es wirksam einsetzen.

3. Ziel bleibt der volle Lohnausgleich. Ist er auch bei engagiertem Kampf nicht durchsetzbar, darf tarifliche Arbeitszeitverkürzung nicht – wie bisher – völlig unterbleiben. Denn das führt zu Massenarbeitslosigkeit, die die Gewerkschaften erst recht schwächt und am Ende zu viel größeren Einkommenseinbußen führt. Ein Aufgeben der Arbeitszeitverkürzungspolitik ist auch gegenüber unseren erwerbslosen KollegInnen nicht zu rechtfertigen. Deswegen: Arbeitszeitverkürzung muss sein - bei größtmöglichem Lohnausgleich!

4. Die Ausgestaltung der Arbeitszeitverkürzung muss einen persönlichen Zeitvorteil und einen nachvollziehbaren Beschäftigungseffekt gewährleisten. Dies wird unter den Bedingungen der kaum noch regulierten Arbeitszeit eher über zusätzliche freie Tage pro Jahr erreichbar sein, die jeweils individuell einsetzbar und in der Personalplanung zu berücksichtigen sind, als über eine Forderung nach Tages- oder Wochenarbeitszeitverkürzung. Der Beschäftigungseffekt kann in der Schaffung neuer Stellen oder, besonders in Krisenzeiten, im Verzicht auf Entlassungen und Personalabbau bestehen.

5. Arbeitszeitverkürzung ist immer auch ein gesellschaftpolitisches Thema.
   Es geht um Zeit für das Leben, für Familienaufgaben, für Bildung, fürs Gesundbleiben oder für den früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben. Kürzere Arbeitszeiten schaffen auch Spielräume, sich mehr gesellschaftlich zu engagieren – im Ehrenamt, in der Politik, bei den Gewerkschaften. Arbeitszeitverkürzung ist ein Stück Gesellschaftsveränderung. Deshalb ist sie nur durchsetzbar, wenn es gelingt, Arbeitszeitverkürzung zum Thema einer breiten gesellschaftlichen Debatte zu machen und starke zivilgesellschaftliche Bündnisse zu schließen.

6. Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich, die nur für einzelne Firmen oder Branchenteile gelten, können für diese einen Wettbewerbsnachteil darstellen, der Arbeitsplätze gefährden kann. Die Durchsetzungschancen für

AZV sind umso größer, je mehr es gelingt, sie der Konkurrenz zu entziehen und für alle Wettbewerber gleich durchzusetzen. Deshalb muss Arbeitszeitverkürzung zum zentralen gewerkschaftlichen Anliegen der Branchengewerkschaften, des DGB, der europäischen und internationalen Gewerkschaftsbewegung werden. Verbindende und zusammenführende Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung müssen gemeinsam entwickelt werden, um gemeinsam für sie mobilisieren und sie durchsetzen zu können.

G 013 DGB-Bundesfrauenausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich mit Blick auf aktuelle politische Vorhaben der neuen Bundesregierung, u.a. die angedachte Anhebung bzw. Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze und die Änderungen der Zuverdienstregelungen für Arbeitslose, weiter konsequent für die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse einzusetzen.

Dazu zählt auch die Sozialversicherungspflicht in allen Arbeitsverhältnissen vom ersten Euro an.
Dies muss ebenfalls als Grundlage für die anvisierte Neuregelung der Zuverdienstgrenzen für Arbeitslose gelten.

G 014 DGB-Bezirksvorstand Sachsen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag G 001

Für ein sozialstaatliches Sicherungssystem statt Hartz IV

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die DGB-Bundeskongress fordert eine umfassende Reform des SGB II (Hartz IV). Kernstück muss in einem ersten Schritt die Anhebung des Hartz IV-Regelsatzes auf mindestens 440,- € sein. Auch die Regelsätze für Kinder müssen angehoben werden und ein eigenständiger, kinderspezifischer Bedarf für Bildung und Gesundheit ermittelt werden. Insgesamt muss das neu zu schaffende Sicherungssystem armutsfest gestaltet werden. Die künftige Anhebung der Regelsätze muss an die Entwicklung der Löhne gekoppelt werden, mindestens aber die Inflation ausgleichen.

Geplante weitere Pauschalierungen lehnt der DGB ab. Notwendig ist die bedarfsorientierte Ausweitung der bisherigen Mittel, die für Kosten der Unterkunft entstehen. Zwangsumzüge wegen „unangemessenem Wohnraum" dürfen nicht stattfinden.

Weiterhin fordert der DGB-Bundeskongress die Abschaffung der 1-€-Jobs. Stattdessen soll den Betroffenen durch öffentlich geförderte, voll sozialversicherungspflichtige und arbeitsrechtlich geschützte Beschäftigungsverhältnisse eine mittelfristige Perspektive gegeben werden.

Der DGB-Bundeskongress fordert, die Qualifikation von Hartz IV-Empfängern stärker zu fördern und die Vermittlung wieder am erlernten Beruf zu orientieren. Die gegenwärtige Praxis von Hartz IV mit einer verstärkte Vermittlung in prekäre Beschäftigung fördert den Niedriglohnsektor. Die Zumutbarkeitsregelungen müssen so gestaltet werden, dass sie vor Lohndumping schützen, anstatt es zu befördern.

Die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge müssen auf der Basis von 75 % des Durchschnittseinkommens entrichtet und entsprechende Ansprüche erworben werden.

Um die Widerspruchs- und Klageflut einzudämmen, sind durch den Gesetzgeber für das SGB II rechtliche Klarstellungen notwendig.
Wir fordern eine rechtsstaatliche Organisationsstruktur der Sozialbehörden und die Gewährleistung einer sozialstaatsgemäßen Verwaltungspraxis der Sozialbehörden.

G 015 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Freie Wahl des Wohnortes für junge Erwerbslose

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB und seine Strukturen sollen mit allen ihren politischen Mitteln fordern, dass die sozialen Transferleistungen wie Sozialgeld, Sozialhilfe oder Arbeitslosengeld II so bemessen sein müssen, dass Armut und Ausgrenzung verhindert werden. Dies trifft insbesondere Kinder und Jugendliche, da sie immer noch zu den am stärksten von Armut betroffenen Teilen unserer Gesellschaft gehören.

In der Gesetzgebung zum SGB II § 20 und § 22 sind jedoch junge Erwachsene bis zum Alter von 25 Jahren unangemessen stark benachteiligt. Daher ist die Bundesregierung aktiv aufzufordern, diese gesetzliche Regelung dahingehend zu ändern, dass junge Menschen bis 25 Jahre ohne Einschränkung das Recht auf eigene Wohnortwahl haben.

G 016 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt bei Annahme von Antrag G 015

Anhebung der Sozialleistungen - Freie Wahl des Wohnortes für junge Erwachsene

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die DGB-Jugend sowie der DGB und seine Strukturen mit allen ihren politischen Mitteln fordern, dass die sozialen Transferleistungen wie Sozialgeld, Sozialhilfe oder Arbeitslosengeld II so bemessen sein müssen, dass Armut und Ausgrenzung verhindert werden. Dies trifft insbesondere Kinder und Jugendliche, da sie immer noch zu den am stärksten von Armut betroffenen Teilen unserer Gesellschaft gehören.
In der Gesetzgebung zum SGB II § 20 und § 22 sind jedoch junge Erwachsene bis zum Alter von 25 Jahren unangemessen stark benachteiligt. Daher ist die Bundesregierung aktiv aufzufordern, diese gesetzliche Regelung dahingehend zu ändern, dass junge Menschen bis 25 Jahre ohne Einschränkung das Recht auf eigene Wohnortwahl haben.

G 017 DGB-Bundesfrauenausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung
Zeilen 1-25
Angenommen als Material an den Bundesvorstand
Zeilen 27-32

Eigenständigkeit für Frauen statt Bedarfsgemeinschaft

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich in seiner Arbeitsmarktpolitik beim Gesetzgeber und in der Bundesagentur für Arbeit dafür einzusetzen, dass der **Grundsatz der ökonomischen und sozialen Eigenständigkeit für Frauen** verfolgt und umgesetzt wird.
Dazu gehören:

- Eine **Integration der Genderperspektive** in die Arbeitsmarktforschung, damit künftig hinreichende und aussagefähige Daten für die **Wirkungsforschung** und als Grundlage für **Politikgestaltung** zur Verfügung stehen. In der Arbeitsmarktforschung ist der Wirkungsforschung künftig ein Vorrang gegenüber der Forschung zur Umsetzung der Gesetze zu geben. Nur so kann überprüft werden, wie nachzusteuern ist, um die Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

- Die Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik, der Vermittlungsbemühungen und Zuteilung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Frauen auf die Aufnahme einer **existenzsichernden Arbeit**, **soziale Absicherung** und ausreichende **Alterssicherung**, und zwar unabhängig davon, ob eine Frau in einer Partnerschaft lebt oder nicht. Die Zuweisung von Zuverdienst-Beschäftigungen an Frauen ist gleichstellungpolitisch unzulässig und zu bekämpfen.

- Die Abschaffung der **Bedarfsgemeinschaft**, um Frauen unabhängig von einer Paarbeziehung den Zugang zu Vermittlung und Förderung zu ermöglichen. Die bisherige Verknüpfung des Anspruches auf Geldleistung mit einem Zugang zur Förderung untermauert das Ernährermodell und ist zu beseitigen.

G 018 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Anpassung der Geringverdienergrenze nach § 20 (3) SGB IV

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB soll die politische Forderung auf eine Änderung des Gesetzestextes in folgender Form an die Bundesregierung stellen:

In § 20 (3) SGB IV soll der bestehende Text

„(3) Der Arbeitgeber trägt abweichend von den besonderen Vorschriften für Beschäftigte für die einzelnen Versicherungszweige den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein, wenn
1. Versicherte, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, ein Arbeitsentgelt erzielen, das auf den Monat bezogen 325 Euro nicht übersteigt, oder (…)"

abgeändert werden und wie folgt lauten:

„(3) Der Arbeitgeber trägt abweichend von den besonderen Vorschriften für Beschäftigte für die einzelnen Versicherungszweige den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein, wenn
1. Versicherte, zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, ein Arbeitsentgelt erzielen, das auf den Monat bezogen die sogenannte Minijobgrenze (zurzeit 400 Euro) nicht übersteigt.

Inhaltsverzeichnis

H - Arbeitsrecht

H 001	Für ein fortschrittliches Arbeitsrecht und wirksame soziale Sicherung
H 002	Arbeitsrecht
H 003	Gesetzliche Schutzbestimmungen
H 004	Leiharbeit
H 005	Leiharbeit: Gleiche Arbeit – gleiches Recht
H 006	Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
H 007	Schutz für „Whistleblower“
H 008	Schutz für „Whistleblower“
H 009	Keine Lockerung des Jugendarbeitsschutzgesetzes
H 010	Keine Lockerung des Jugendarbeitsschutzgesetzes!
H 011	Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
H 012	Die Bundesregierung muss die CEDAW-Empfehlungen umfassend umsetzen

H 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Für ein fortschrittliches Arbeitsrecht und wirksame soziale Sicherung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Finanz- und Wirtschaftskrise der letzten beiden Jahre hat gezeigt, dass die Bereitschaft der Politik, Unternehmen und insbesondere Banken vor dem Verlust ihrer Existenz zu schützen, beachtlich ist. Gleichzeitig werden Arbeitnehmerrechte missachtet und die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Beschäftigtenschutz beschnitten. Die gesetzgeberischen Maßnahmen der letzten Jahre führten zu einem stetigen Wandel sozialversicherungspflichtig unbefristeter Vollzeitarbeitsverhältnisse mit einem angemessenen Tarifentgelt hin zu Mini- und Midijobs, Leiharbeitsverhältnissen, grundsätzlich befristeten Arbeitsverhältnissen zu Beginn einer Beschäftigung und unfreiwilliger Teilzeitarbeit. Gesetzliche Mindestbedingungen, die fest und unabdingbar für alle Arbeitsverhältnisse bestehen müssen, werden immer stärker aufgeweicht. Ebenso steht es um den Kündigungsschutz. Und als wäre dies nicht schon genug, steht nun auch die Ausweitung der befristeten Beschäftigung auf der politischen Agenda der neuen Bundesregierung. Zusätzlich sollen - unter der Überschrift „Bürokratieabbau" - die Schwellenwerte im Arbeits- und Sozialrecht „angeglichen" werden. Legt man die Forderungen der FDP aus dem Wahlkampfprogramm zugrunde, würde dies bedeuten, dass alle Betriebe unter 20 Beschäftigten ohne Kündigungsschutz und ohne Betriebsrat wären. Dadurch sind sowohl gesetzliche als auch tarifliche Ansprüche gefährdet. Denn ihr Wert bemisst sich an ihrer Durchsetzbarkeit. Gerade dann, wenn der von allen für notwendig erachtete Aufschwung einsetzen soll, sind die Kreativität der Beschäftigten und die Bereitschaft zum vollen Einsatz für einen Betrieb erforderlich. Dies jedoch setzt Sicherheit und die Planbarkeit der Lebens- und Arbeitsbedingungen voraus. Die bisherige Entwicklung hat das Gegenteil bewirkt. Deshalb ist es notwendig, dieser Entwicklung entgegenzutreten und Arbeitnehmerrechte zu stärken.

Folgende Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechtes sind deshalb unbedingt notwendig:

Tarifautonomie stärken, Streikrecht sichern, Mindestlohn regeln

Die Tarifautonomie muss erhalten und gestärkt werden. Dazu ist es notwendig, ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften gegen Tarifbruch und gegen den Verstoß von gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen gesetzlich zu verankern. Das Streikrecht muss als Menschenrecht im Sinne der Europäischen Menschenrechtskonvention auch für Beamtinnen und Beamte anerkannt werden, wie es das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorsieht; der Bereich der Polizei darf nicht durch eine innerstaatliche Gesetzgebung ausgenommen werden. Die Einschränkungen durch § 146 SGB III müssen zurückgenommen werden.

Wer Vollzeit arbeitet, muss mindestens sich und seine Familie davon ernähren können. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine gesetzliche Grundlage, die ein branchenbezogenes Mindestentgelt auf der Grundlage von Tarifverträgen ermöglicht. Deshalb bedarf es der Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen. Zusätzlich ist ein gesetzlicher Mindestlohn einschließlich Mechanismen seiner regelmäßigen Anpassung einzuführen. Dieser gilt dann als unterste Grenze, wenn Tarifentgelte dieses Niveau unterschreiten oder in einer Branche keine Tarifverträge greifen. So ist auch für jene Bereiche eine Haltelinie eingezogen, in denen das System des branchenbezogenen Flächentarifvertrages wegen der Besonderheiten des Wirtschaftssektors nicht oder nicht voll wirksam ist. Eine schnelle und stetige Anhebung des Mindestlohns muss auch deswegen garantiert werden, damit diejenigen, die ihn beziehen, nicht noch zusätzlich auf Hartz IV-Leistungen angewiesen sind. Staatlich subventionierte Hungerlöhne gilt es auszuschließen.

Ein gesetzliches Verbot sittenwidriger Entgelte wird Lohndumping nicht verhindern. Denn die Rechtsprechung geht von Sittenwidrigkeit erst dann aus, wenn Tarifentgelte bzw. ortsübliche Entgelte um mehr als ein Drittel unterschritten werden. Da im Übrigen das ortsübliche Entgelt nichts darüber aussagt, ob dies zur Sicherung des Lebensunterhalts ausreicht, ist das gesetzliche Verbot der Sittenwidrigkeit nicht ausreichend, eine Entlohnung sicherzustellen, die der Menschenwürde und damit den Anforderungen der Verfassung, aber auch der Europäischen Sozialcharta und de ILO-Übereinkommen Nr. 26 und 131 entspricht.

Angriffe auf den Kündigungsschutz abwehren, Kündigungsschutz ausbauen, Befristung einschränken

Wenn Arbeitsrecht insgesamt seine Schutzfunktion erfüllen soll, wenn das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz und die Tarifverträge eine Bedeutung haben sollen und wenn Datenschutz im Arbeitsverhältnis eine Rolle spielen soll, dann ist Kündigungsschutz dafür eine unabdingbare Voraussetzung. Nur wer keine Angst vor willkürlicher Entlassung haben muss, fordert auch seine anderen Rechte aus dem Arbeitsverhältnis ein. Das elementare Recht ist das Recht auf wirksamen Kündigungsschutz. Die Bundesregierung plant, zum Bürokratieabbau die Schwellenwerte des Arbeits- und Sozialrechts anzugleichen. Richtig und am einfachsten wäre dabei die Abschaffung aller Schwellenwerte. Zu befürchten ist aber, dass eine Anhebung auf 20 Beschäftigte erfolgt, wie von der FDP gefordert. Bestrebungen, den Kündigungsschutz dadurch einzuschränken, dass das Kündigungsschutzgesetz erst ab einer Beschäftigtenzahl von 20 Arbeitnehmern Anwendung findet, würden dazu führen, dass die Zahl derjenigen, die bereits jetzt nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, von 6 Mio. auf über 10 Mio. steigen wird. Bereits jetzt sind im Bau und in Teilen der Gastronomie 70 % bis 80 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Bestandsschutz. Verschärft wird die Situation dort, wo vor allem Teilzeitbeschäftigte arbeiten, wie beispielsweise in der Dienstleistungsbranche. Denn Teilzeitbeschäftigte, die weniger als 20 Stunden arbeiten, werden bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl für den Kündigungsschutz nur zu 0,5 und die, die weniger als 30 Stunden arbeiten, nur zu 0,75 angerechnet. Ebenso fatal wäre es, wenn bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses eine Abfindungsoption an Stelle des Kündigungsschutz' vereinbart wird. Dies würde mit Sicherheit dazu führen, dass im Zweifel früher gekündigt würde, damit der Arbeitgeber höhere Abfindungen vermeidet. Im Übrigen zeigen die öffentlich sehr beachteten Fälle der Kündigung wegen geringfügiger Vermögensdelikte bzw. die Verdachtskündigungen, z.B. der Fall Emely, wie leicht ein Arbeitsverhältnis beendet werden kann. Die bestehende Rechtsprechung insbesondere zu den Kündigungen wegen geringfügiger Vermögensdelikte würde dazu führen, dass der Arbeitgeber, um einer Abfindungszahlung zu entgehen, erhebliche Aktivitäten entfaltet, um Verfehlungen der Beschäftigten aufzudecken. Aber auch dann, wenn der Kündigungsschutz unangetastet bleibt und sachgrundlose Befristung etwa dadurch ausgedehnt wird, dass das Verbot einer erneuten sachgrundlosen Befristung wegfällt, wird der Bestandsschutz weiter aufgeweicht.

Besonders ein Phänomen wird im Zuge der stetigen Befristung von Arbeitnehmern zu erwarten sein: Die Weiterreichung von Personal von Unternehmen zu Unternehmen innerhalb eines Konzerns. Dabei werden so genannte Beschäftigtenpools gebildet, die den Arbeitnehmer erfassen und dann rechtzeitig weiterreichen, wenn ein Anspruch auf Entfristung erwächst. Doch auch wenn ein Arbeitsverhältnis zum Ende der Befristung hin aufgehoben wird, ist es den Unternehmen möglich, diese Arbeitnehmer nach dem Ablauf einer Wartezeit erneut, und natürlich wieder befristet, anzustellen. Ein Teufelskreis entsteht, der vor allem eines unmöglich macht: Zukunft zu planen und menschenwürdig zu leben. Aus dieser permanenten Unsicherheit heraus erwächst kein kreatives Potential und keine Motivation.

Notwendig ist es vielmehr,

- die Befristung von Arbeitsverhältnissen auf sachliche Gründe zu beschränken,
- einen Weiterbeschäftigungsanspruch während des laufenden Kündigungsschutzprozesses gesetzlich zu regeln,

- Verdachtskündigungen gesetzlich auszuschließen,

- auch bezüglich einer Kündigung wegen geringfügiger Vermögensdelikte dem Arbeitgeber eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung des Vermögensschadens, der Beschäftigungszeit, der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und möglicher Versetzungen gesetzlich aufzuerlegen,

- die Möglichkeit der Vereinbarung einer Namensliste in Verbindung mit einem Sozialplan zu beseitigen, da damit dem Einzelnen die Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung seiner Kündigung faktisch genommen wird.

Rahmenbedingungen für Teilzeit verbessern

Der erwartete Effekt der Beschäftigungsförderung durch den Teilzeitanspruch ist bislang nur bedingt eingetreten. Zu oft endet Teilzeitarbeit in einer Einbahnstraße. Statt des Sprungbretts in die Vollzeitarbeit, z.B. nach der Elternzeit, müssen viele Arbeitnehmer in diesem Arbeitsverhältnis bleiben und dabei Karriereeinbuße und schlechtere Bedingungen in Kauf nehmen. Dies ist zu ändern, um eine Akzeptanz von Teilzeitarbeit zu fördern.

Dazu ist es notwendig, dass

- ein Anspruch auf befristete Teilzeit gesetzlich verankert wird,

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

Datenschutz verbessern

- Ein umfassendes transparentes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz ist überfällig. In einem solchen Datenschutzgesetz müssen insbesondere folgende Punkte geregelt werden:

- klare Regelungen der direkten und indirekten Überwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,

- Verbot der Kontrolle des E-Mail- und Internetverkehrs, Ausnahmeregelungen für gesetzlich genau definierte Fälle mit einem entsprechenden gesetzlich zu regelnden Verfahren, um sicher zu stellen, dass ein Datenmissbrauch nicht erfolgt,

- Verwertungsverbot für unrechtmäßig erhobene Daten,

- Sanktionsregelungen, die sowohl Straf- als auch Ordnungswidrigkeiten erfassen,

- Schadensersatz und Entschädigungsansprüche für von Datenmissbrauch betroffene Beschäftigte

Arbeitnehmerrechte in der Insolvenz verbessern

Für das Jahr 2010 wird eine immense Insolvenzwelle prognostiziert. Hauptleidtragende werden die Beschäftigten sein. Nicht nur, dass in der Regel eine Insolvenz mit Arbeitsplatzabbau einhergeht – durch die Systematik der Insolvenzordnung sind Ansprüche der Beschäftigten, die vor der Insolvenz erarbeitet aber wegen der Zahlungsschwierigkeiten nicht erfüllt sind, häufig vom Verfall bedroht. Das gilt in besonderem Maße für Arbeitszeitkonten, die nicht der Insolvenzsicherungspflicht nach SGB IV unterliegen. Aber auch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in der In-

solvenz bedürfen dringend einer Revision, denn sie verschlechtern die Position der Beschäftigten erheblich.

Im Einzelnen fordern wir:

- Bevorrechtigte Behandlung der Insolvenzforderungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie Masseforderungen,
- Ansprüche auf Entgelt und Aufwendungsersatz grundsätzlich von der Möglichkeit der Anfechtung durch den Insolvenzverwalter ausnehmen,
- Abschaffung der verschlechterten Kündigungsschutzregelungen,
- Streichung der Vorschriften zur Abkürzung der Kündigungsfrist von Betriebsvereinbarungen, die die Insolvenzmasse belasten können auf drei Monate (§120 InsO), zur Beschränkung des Vermittlungsversuchs vor dem Einigungsstellenverfahren (§ 121 InsO), zur Ersetzung der Vereinbarung eines Interessenausgleichs durch gerichtliche Zustimmung, wenn eine Einigung nicht innerhalb von drei Wochen zustande kommt (§ 122 InsO) sowie zur Beschränkung des Umfangs eines Sozialplans (§ 123 InsO) und zu seiner Widerruflichkeit, wenn er innerhalb von drei Monaten vor Insolvenzeröffnung abgeschlossen wurde (§124 InsO).
- Abschaffung der Namenliste gem. § 1 Abs. 5 KSchG, die den Beschäftigten das Recht zur Kündigungsschutzklage faktisch entzieht,
- Beteiligung von Großgläubigern an der Sanierung,
- wirksame Absicherung von Arbeitszeitkonten,
- bessere Absicherung der Altersteilzeit,
- Schutz von Abfindungsansprüchen,
- Verbesserung der Insolvenzgeldregelung,
- Verbesserung von Informations- und Beteiligungsrechten.

Rahmenbedingungen für Leiharbeit verbessern

Es hat ein Funktionswandel bei der Leiharbeit stattgefunden. Früher verhinderte die Begrenzung der Überlassungsdauer eine schrittweise Substitution der Stammbelegschaft. Mehr und mehr wird sie heute als ein strategisches Instrument der Unternehmen genutzt, um kurzfristig Profite zu steigern. Tarifentgelte in den Entleihbetrieben werden umgangen, und somit das Lohnniveau insgesamt gedrückt. Leiharbeitsverhältnisse sind stets abhängig vom Auftragsvolumen. Somit zahlen am Ende, in den Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise, nicht nur die Stammbelegschaft die Zeche, sondern vor allem auch die Leiharbeiter. Sie werden als Bedrohung der Normal-Arbeitsverhältnisse wahrgenommen und führen den Arbeitnehmern dabei nur zu real vor Augen, wie es um sie bestellt sein könnte: geringerer Kündigungsschutz, um Entlassungskosten einzusparen und keine Sozialpläne.

Die europäische Leiharbeitsrichtlinie lässt Abweichungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung zu, dies aber nur dann, wenn der Gesamtschutz der Leiharbeitnehmer gewährleistet wird. Davon kann in vielen Unternehmen in Deutschland nicht die Rede sein. Durch gesetzliche Änderungen muss die soziale Sicherung der Leiharbeiter verbes-

sert werden. Vor allem ist es unabdingbar, das Prinzip der Gleichbehandlung beim Entgelt und den übrigen Arbeitsbedingungen vom ersten Arbeitstag an festzulegen. Eine Ausnahme von diesem Prinzip darf gesetzlich nur aufgrund eines Tarifvertrages für tarifgebundene Entleihbetriebe für die Dauer einer ggf. im Tarifvertrag vorgesehenen Einarbeitungszeit zugelassen werden. Zusätzlich müssen in einem Tarifvertrag das Entgelt und die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten von Verleihunternehmen als Mindestbedingungen für den Einsatz im Entleihbetrieb (soweit die Entgelt- und Arbeitsbedingungen im Entleihbetrieb schlechter sind) und für die überlassungsfreie Zeit geregelt werden und zwar durch den DGB-Tarifvertrag zur Regelung der Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit (Mindestlohntarifvertrag Zeitarbeit) zwischen Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit und der DGB-Tarifgemeinschaft. Dieser Tarifvertrag muss nach Aufnahme der Branche Zeitarbeit in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden. Die bisherige Möglichkeit, im Arbeitsvertrag durch eine Bezugnahme auf einen beliebigen Zeitarbeitstarifvertrag vom Prinzip der Gleichbehandlung abweichen zu können, muss entfallen. Die Ausnahmeregelung, ein geringeres Entgelt für zuvor Arbeitslosen zahlen zu können, muss entfallen. Die Nutzung von Leiharbeit muss sowohl zum Schutz der „Stammbeschäftigten" als auch der Leiharbeitskräfte sozial flankiert und wirksamer überwacht werden. Hierzu bedarf es einer Ausweitung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte. Vor allem müssen die Betriebsräte der Entleihunternehmen berechtigt sein, die tarifgerechte Eingruppierung bzw. gesetzeskonforme Vergütung der Leiharbeitskräfte zu überwachen. Außerdem muss das Synchronisationsverbot, das heißt das Verbot der Befristung des Leiharbeitsvertrages für die Dauer des Entleihs, wieder eingeführt werden. Die bestehenden Einschränkungen für die Überlassung von Arbeitnehmern in das Baugewerbe müssen wegen der besonderen Missbrauchsmöglichkeiten beibehalten werden.

Zusätzlich sind folgende Regelungen notwendig:

- Gesetzlicher Anspruch auf Festanstellung im Entleihbetrieb nach Ablauf einer bestimmten Frist

- Unterrichtungspflicht über und Berücksichtigung bei frei werdenden Stellen,

- gesetzliche Regelungen, die die Bildung von so genannten Strohfirmen ausschließen, die gegründet werden, um Stammbeschäftigte als Leiharbeitnehmer zu schlechteren Arbeitsbedingungen auf den gleichen Arbeitsplätzen zu beschäftigen,

- Berücksichtigung der Zahl der Leiharbeitnehmer für die Berechnung der Betriebsratsgröße sowie von Schwellenwerten und Maßzahlen gemäß Art. 7 II der Leiharbeitsrichtlinie,

- Einbeziehung von überlassenen Arbeitnehmer/innen (Leiharbeitnehmer/innen) in den Arbeitnehmerbegriff der Betriebsverfassung,

- Ausweitung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats in den Entleihbetrieben, insbesondere zur Kontrolle einer tarifgerechten Eingruppierung oder gesetzeskonformen Vergütung der Leiharbeitskräfte sowie

- Ausweitung der Beteiligungsrechte der Betriebsräte bei der Festlegung des Anteils von Leihbeschäftigten im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Entleiherbetrieb (Quotierung),

- Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Pflichten durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und Ausweitung der Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Erteilung der Verleiherlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit,

- deutliche Verschärfung der Sanktionen, z. B. in Form der Erhöhung der Bußgelder auf bis zu 500.000 € entsprechend den Regelungen in §§ 2 und 5 AEntG,

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

Zusammenfassung der arbeitsrechtlichen Regelungen in einem Arbeitsvertragsgesetz

Denkbar ist es, anstatt der Regelungen des Arbeitsrechts in Einzelgesetzen die bestehende Rechtslage im Zuge der Weiterentwicklung zu einem fortschrittlichen, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigeren Arbeitsvertragsgesetz zusammenzufassen.

Der Zugang zu Sozialleistungen darf nicht erschwert werden

Das Sozialrecht mit seinen wesentlichen Aufgaben der sozialen Sicherung und der Verteilungsgerechtigkeit bei Armut, Arbeitslosigkeit, Krankheit und Pflegebedürftigkeit sowie Erwerbsminderung und Alter steht in den letzten Jahren in der Diskussion. Viele Menschen sind von den so genannten Reformen besonders hart getroffen. Sie fühlen sich um ihre Hoffnungen auf eine soziale und leistungsgerechte Politik betrogen.

Für ca. sieben Millionen Menschen – Langzeitarbeitslose und ihre Familien – hat sich der soziale Schutz auf Sozialhilfeniveau verringert. Es erstaunt daher nicht, wenn sich die Betroffenen wehren und um jeden Euro kämpfen. Zwar stellen die gestiegenen Verfahren an den Sozialgerichten eine hohe Belastung für die dort tätigen Richterinnen und Richter sowie die anderen Beschäftigten dar, die letzten Änderungen des Sozialgerichtsgesetzes im Jahr 2008 dienen aber der Beschleunigung und entlasten damit auch die Sozialgerichtsbarkeit. Weitere Schritte, die das Vertrauen der Betroffen in die Qualität und Fairness des gerichtlichen Verfahrens untergraben, drohen die Akzeptanz gerichtlicher Entscheidungen zu schwächen. Vorschläge, wie das Recht aus § 109 SGG, einen Gutachter seiner Wahl zu benennen, abzuschaffen oder zu beschränken, widersprechen dem Ziel der Rechtsprechung, für Rechtssicherheit und Rechtsfrieden zu sorgen. Auch Bestrebungen, wie sie etwa von der Konferenz Justizministerinnen und Justizminister der Länder ausgehen, finanzielle Hürden durch Einführung von Gerichts- und Urteilsgebühren zu schaffen oder für „Bagatellsachen" die rechtliche Durchsetzung zu erschweren, widersprechen rechtstaatlichen Grundsätzen.

Die Vorhaben gehen dabei in drei Richtungen:

1. Schaffung von finanziellen Hürden bei der Durchsetzung sozialer Rechte,

2. Einschränkung der materiellen Verfahrensrechte und

3. Abschaffung der Sozialgerichtsbarkeit durch Zusammenlegung mit der Verwaltungsgerichtsbarkeit.

Die eigenständige Sozialgerichtsbarkeit muss in allen Instanzen beibehalten werden.

Die Durchsetzung von sozialen Rechten hat in einem fairen Verfahren mit zeitnahen, sachgerechten Entscheidungen durch qualifizierte und sachkundige Richterinnen und Richter zu erfolgen, um den sozialen Frieden zu fördern. Den Belastungen der Sozialgerichte ist durch geeignete personelle Maßnahmen, ggf. durch Regelungen zur Verfahrensbeschleunigung zu begegnen. Dabei dürfen die materiellen Rechte der Parteien nicht weiter beschnitten werden. Die Möglichkeit, ein Berufungsverfahren zu führen, darf nicht weiter eingeschränkt werden.

Die Gerichtsgebührenfreiheit im bisherigen Umfang muss als sozialer Standard erhalten bleiben. Die Kostenfreiheit der sozialgerichtlichen Verfahren ist eine der tragenden Säulen für die Verwirklichung sozialer Rechte. Die Erhebung

von Gerichtskosten oder Urteilsgebühren, die selbst bei Gewährung von Prozesskostenhilfe zu zahlen sind, bringen erhebliche Nachteile für finanziell schwache Personen. Der Zugang zum Recht darf nicht vom Geld abhängen.

H 002 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag H 001

Arbeitsrecht

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dass der DGB sich entschieden gegen die zunehmende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, Kündigungen aus Bagatellgründen für rechtens zu erklären, stellt.

Der DGB arbeitet darauf hin, dass gesetzmäßig Bagatellgründe nicht mehr für eine Kündigung hinreichend sind.

H 003 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag H 001

Gesetzliche Schutzbestimmungen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB wird aufgefordert, sich auch in Zukunft vehement für die Einhaltung und den Ausbau bestehender Schutzbestimmungen (Jugendarbeitsschutzgesetz, Kündigungsschutzgesetz etc.) einzusetzen.

H 004 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag H 001

Leiharbeit

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der 19. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dass der DGB eine strikte gesetzliche Regelung fordert, die Leiharbeit deutlich einschränkt und eine gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit vorschreibt.

Wir fordern:

- Die Begrenzung der Leiharbeit.
  Dazu ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu ändern.
  Es muss das Prinzip der Gleichbehandlung beim Entgelt und bei den Arbeitsbedingungen gelten.

- LeiharbeiterInnen dürfen nur für kurzfristige Engpässe eingesetzt werden.

- Mehr Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte in Entleihbetrieben.

- Die Wiedereinführung des Synchronisationsverbots, damit LeiharbeiterInnen nach ihrem Einsatz in Entleihbetrieben nicht entlassen werden.

H 005 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag H 001

Leiharbeit: Gleiche Arbeit – gleiches Recht

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Wir fordern den DGB auf, die zunehmende Leiharbeit verstärkt in den Mittelpunkt der politischen Arbeit zu stellen. Wir wollen gesetzliche, tarifliche und betriebliche Bedingungen durchsetzen, die unserem Prinzip „gleiche Arbeit – gleiches Recht" gerecht werden. Deshalb fordern wir:

1. Begrenzung der Anzahl der Leiharbeitnehmer/innen und Begrenzung der Überlassungsdauer von Leiharbeitern auf höchstens drei Monate.
2. Übernahmeverpflichtung für die Entleiherbetriebe nach drei Monaten.
3. Tarifvertragliche Gleichstellung, Equal Pay ab dem ersten Tag des ersten Einsatzes.
4. Im Streikfalle dürfen Leiharbeitnehmer/innen nicht eingesetzt werden.
5. Das Synchronisationsverbot soll wieder ins Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen werden.
6. Entsprechend der Anträge der Branchenarbeitgeberverbände mit der DGB-Tarifgemeinschaft muss die Leiharbeit in das Entsendegesetz aufgenommen werden. Nur so kann es gelingen, dass auch Leiharbeitnehmer/innen von nicht deutschen Firmen Mindestbedingungen einhalten müssen.
7. Einbeziehung der Leiharbeitnehmer/innen für die Berechnung von Betriebsratsmandaten und der Freistellung von Betriebsräten.
8. Der Einsatz von Fremdfirmen zur Erledigung von bestimmten Aufträgen ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.
9. Übernahme von Auszubildenden hat Vorrang vor der Einstellung von Leiharbeitnehmer/innen.
10. Tarifvertraglich geregelte Mitbestimmung bei der Einstellung von Leiharbeitnehmer/innen gemäß Betriebsverfassungsgesetz, diese sind wie eigene Beschäftigte zu behandeln.

H 006 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag H 001

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Delegierten des 19. DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvorstand auf, zu beschließen, sich für eine gesetzliche Verbesserung des TzBfG einzusetzen. Es wird ein Rechtsanspruch auf die Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit eingefordert.

H 007 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Schutz für „Whistleblower“

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB soll das Thema "Besserer Schutz für Whistleblower" in die öffentliche Diskussion tragen. Ziel sollte ein umfassender rechtlicher Schutz für Whistleblower sein. Dieser besteht mindestens aus

- einer öffentlichen Auseinandersetzung mit dem Thema „Whistleblowing“,
- der aus dem Gesetz hervorgehenden Beweislastumkehr im Falle von Repressionen,
- der freien Wahl für Whistleblower, im Falle von Repression die Wiederherstellung des diskriminierungsfreien Zustands oder umfassenden Schadenersatz fordern zu können.

H 008 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt bei Annahme von Antrag H 007

Schutz für „Whistleblower“

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB West fordert den DGB auf, das Thema „Besserer Schutz für Whistleblower“ als öffentliche Kampagne durchzuführen. Ziel der Kampagne ist umfassender rechtlicher Schutz für Whistleblower. Dieser besteht mindestens aus

- einer öffentlichen Auseinandersetzung mit dem Thema „Whistleblowing“
- der aus dem Gesetz hervorgehenden Beweislastumkehr im Falle von Repressionen
- die freie Wahl für Whistleblower, im Falle von Repression die Wiederherstellung des diskriminierungsfreien Zustands oder umfassenden Schadenersatz fordern zu können.

H 009 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Keine Lockerung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB wird aufgefordert, sich auch in Zukunft vehement für die Erhaltung und den Ausbau bestehender gesetzlicher Schutzbestimmungen einzusetzen. Das Jugendarbeitsschutzgesetz ist eines der wesentlichen Gesetze zum Schutz von Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz und vor Überlastung. Derzeit wird in einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe diskutiert, den Jugendarbeitsschutz drastisch zu beschneiden.

Der DGB bekennt sich zu einem wirkungsvollen Jugendarbeitsschutz und lehnt alle Vorschläge zu seiner Einschränkung ab. Wir fordern alle politischen Akteure/-innen auf, gemeinsam mit uns zu verhindern, dass z. B.:

- das Züchtigungsverbot aus dem Gesetz gestrichen wird,
- die Ruhepausen gekürzt werden,
- die Nachtruhe durch längere oder früher beginnende Arbeitszeiten eingeschränkt wird,
- Samstags- und Sonntagsarbeit ausgeweitet wird.

Dazu sind alle Ebenen des DGB und der DGB Jugend aufgefordert, verstärkt Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, mit dem Ziel, Unkenntnis abzubauen und die Gesellschaft für die Wichtigkeit des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu sensibilisieren und im Interesse der Jugendlichen direkt und indirekt auf die politischen Entscheidungsträger in Bund und Ländern einzuwirken.

Weiterhin hat der DGB darauf hinzuwirken, dass die Arbeitsbedingungen auch für die über 18-Jährigen deutlich verbessert werden. Es darf keine Bereiche, Branchen und Gesetze geben, wo das JArbSchG nicht gilt oder ausgehebelt wird. Die Öffnungsklauseln aus dem JArbSchG sind weitestgehend zu streichen.

H 010 DGB-Bezirksvorstand Nord

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt bei Annahme von Antrag H 009

Keine Lockerung des Jugendarbeitsschutzgesetzes!

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der 19. Ordentliche Bundeskongreß des DGB möge beschließen:

Der DGB bekennt sich zu einem wirkungsvollen Jugendarbeitsschutz und lehnt alle Vorschläge zu seiner Einschränkung ab. Wir fordern alle politischen Akteure auf, gemeinsam mit uns zu verhindern, dass z.B.

- das Züchtigungsverbot aus dem Gesetz gestrichen wird,
- die Ruhepausen gekürzt werden,
- die Nachtruhe durch längere oder früher beginnende Arbeitszeiten eingeschränkt wird,
- Samstags- und Sonntagsarbeit ausgeweitet wird.

Dazu sind alle Ebenen des DGB aufgefordert, verstärkt Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, mit dem Ziel, Unkenntnis abzubauen und die Gesellschaft für die Wichtigkeit des Jugendarbeitsschutzgesetztes zu sensibilisieren und im Interesse der Jugendlichen direkt und indirekt (z.B. über zuständige Ministerien / Bund und Ländern einzuwirken.

Weiterhin hat der DGB hat darauf hinzuwirken, dass die Arbeitsbedingungen auch für die über 18jährigen deutlich verbessert werden.

Es darf keine Bereiche, Branchen und Gesetze geben, wo das JArbSchG nicht gilt oder ausgehebelt wird. Die Öffnungsklauseln aus dem JArbSchG sind weitestgehend zu streichen.

H 011 DGB-Bundesfrauenausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Delegierten des 19. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses sprechen sich für eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aus.
Ziel der Novellierung muss eine rechtliche Gleichstellung von Betriebs- und Personalräten hinsichtlich ihrer Rechte aus dem AGG sein. Deshalb fordert der DGB, dass auch Personalräte und die in den Betrieben vertretenen Gewerkschaften ein Klagerecht aus dem AGG ableiten können.
Darüber hinaus fordert der DGB, dass in allen Bundesländern Antidiskriminierungsstellen eingerichtet werden. Diese Antidiskriminierungsstellen sind mit ausreichenden personellen und sachlichen Ressourcen auszustatten.

H 012 DGB-Bundesfrauenausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Die Bundesregierung muss die CEDAW-Empfehlungen umfassend umsetzen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die Empfehlungen des UN-Ausschusses für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW) vom Februar 2009 zügig und umfassend umgesetzt werden.

Nachdem bisher von der Bundesregierung so gut wie keine positiven Maßnahmen ergriffen wurden und die weitgehende Kritik des Ausschusses am Zustand der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere im Arbeitsleben eher verschwiegen worden ist, sind von der Bundesregierung verbindliche Schritte zur Umsetzung erforderlich.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, die vom UN-Ausschuss formulierten Empfehlungen zu verbreiten und die Ergebnisse der Verhandlungen nicht völkerrechtswidrig zu ignorieren.
Sie betreffen insbesondere:

- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt
- die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern
- politische Teilhabe und Teilhabe am öffentlichen Leben
- Bildung
- Gewalt gegen Frauen
- Gender Mainstreaming

Konkret bedeutet dies:

1. Zur Antidiskriminierung (auch im Hinblick auf den Arbeitsmarkt)
   - genaue Prüfung der Umsetzung des AGG,
   - Ergreifen der geeigneten Maßnahmen zur wirksamen Beseitigung der Diskriminierung,
   - Novellierung des AGG im Hinblick auf die Anwendung im zivilrechtlichen Bereich einerseits und die Umkehr der Beweislast andererseits sowie auf die volle Übereinstimmung mit dem Übereinkommen, z.B. durch die Einbeziehung von Kündigungen,
   - Ausstattung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit den angemessenen Personal- und Finanzmitteln, Ausweitung ihrer Befugnisse im Hinblick auf Untersuchungs- und Sanktionsmöglichkeiten, Stärkung der Unabhängigkeit der Leitung.

2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
   - Verstärkung der Bemühungen, Männer und Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigungspflichten zu unterstützen, unter anderem durch weitere Bewusstmachung und Bildungsinitiativen für Frauen und Männer im Hinblick auf eine angemessene Aufteilung der Kinderbetreuung und Hausarbeit sowie durch Sicherstellung, dass Teilzeitarbeit nicht fast nur von Frauen wahrgenommen wird,

- Verstärkung der Bemühungen, die Verfügbarkeit, Bezahlbarkeit und Qualität von Hortplätzen für Kinder im schulpflichtigen Alter zu verbessern sowie den Wiedereintritt von Frauen in das Erwerbsleben zu erleichtern.

3. Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt
   - Tatsächliche Gleichstellung von Frauen mit Männern auf dem Arbeitsmarkt einschließlich des privaten Sektors ist eine Verpflichtung aus Artikel 11 des Übereinkommens,
   - Ergreifung aller notwendigen Maßnahmen (einschließlich der zeitweiligen Sondermaßnahmen nach Artikel 4 Abs. 1 des Übereinkommens) zur Beseitigung der horizontalen und vertikalen Arbeitsmarktsegregation verbunden mit konkreten zeitlichen Vorgaben,
   - Überprüfung der Auswirkungen der Hartz-IV-Gesetzgebung für Frauen und Ergreifen der notwendigen Korrektur einschließlich der Änderung der sogenannten „Bedarfsgemeinschaften",
   - Grundsätzliche Berücksichtigung der Probleme von Einwanderinnen, die ggf. unter Mehrfachdiskriminierung leiden, und von Frauen mit Behinderungen in der Beschäftigungspolitik und in Beschäftigungsprogrammen,
   - Weiterführung der Bemühungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung einer gleichen Aufteilung von häuslichen und familiären Aufgaben zwischen Frauen und Männern einschließlich stärkerer Anreize für Männer, ihre Elternzeit in Anspruch zu nehmen,
   - Überprüfung der Möglichkeiten zur Änderung des Rentensystems, um den Prozentsatz der voll anspruchsberechtigten Frauen zu erhöhen,
   - Information im nächsten Bericht über Umfang und Auswirkung zeitweiliger Sondermaßnahmen im privaten Bereich sowie über Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt einschließlich deren Auswirkungen.

4. Entgeltunterschied ("Gender Pay Gap")
   - Proaktive konkrete Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung des Entgeltunterschieds zwischen Männern und Frauen, insbesondere:
   - Einsatz und Umsetzung von diskriminierungsfreien Verfahren zur Bewertung von Arbeitsanforderungen,
   - Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes in der Privatwirtschaft, das die Überprüfung vorschreibt, ob Tarifverträge o. a. Lohnabkommen und betriebliche Vergütungsstrukturen diskriminierungsfrei sind, oder überprüfen, ob das AGG mit diesem Ziel geändert werden soll.

5. Politische Teilhabe und Teilhabe im öffentlichen Leben
   - Proaktive Maßnahmen, um mehr Frauen für Bewerbungen auf hochrangige Stellen insbesondere im Wissenschaftsbereich zu ermutigen,
   - Zeitweilige Sondermaßnahmen in Übereinstimmung mit Artikel 4 Abs. 1 des Übereinkommens und der Allgemeinen Empfehlung Nr. 25 des Ausschusses zu ergreifen, um die De-facto-Gleichstellung mit Männern in allen Bereichen zu beschleunigen,
   - Bestimmungen in der Gleichstellungsgesetzgebung für zeitweilige Sondermaßnahmen vorzusehen, die Ziele oder Quoten beinhalten und die durch ein Anreizsystem sowohl im privaten als auch im öffentlichen Bereich verstärkt werden,
   - Überprüfung der weiteren Entwicklungen im Hinblick auf eine Beteiligung von Frauen an Führungsfunktionen mit dem Ziel, eine derartige Beteiligung durch gesetzgeberische oder politische Initiativen weiter zu unterstützen und sicherzustellen, dass Frauen in politischen und öffentlichen Gremien entsprechend der ganzen Bandbreite in der Bevölkerung vertreten sind,
   - Bereitstellen von Informationen über die erzielten Ergebnisse, einschließlich statistischer Daten in aufgegliederter Form.

6. Bildung
   - Verstärkung der Programme zur Ausweitung des Auswahlspektrums beim Studium und bei der Berufsausbildung für Jungen und Mädchen und zusätzliche Maßnahmen, um Mädchen zu nicht-traditionellen Bildungs- und Ausbildungsbereichen zu ermutigen,
   - Genaue Überprüfung der Situation von Mädchen aus Flüchtlings- und Asylbewerberfamilien, insbesondere der Illegalen, in allen Bildungsebenen sowie Angehen der bestehenden Schwierigkeiten im Schulsystem.

7. Gewalt gegen Frauen
   - In Übereinstimmung mit der Allgemeinen Empfehlung Nr. 19 die Sicherstellung umfassender Maßnahmen, die alle Formen der Gewalt gegen Frauen zum Ziel haben,
   - Wirksame Umsetzung des Aktionsplans 2007 zu Gewalt, Untersuchung und Analyse aller Form von Gewalt gegen Frauen, insbesondere derjenigen, die zu einem Mord von Frauen geführt haben, weitere Umsetzung von politischen Maßnahmen, die solche Gewalt verhindern, die Schutz, Unterstützung und Dienste für Opfer bieten und die Gewaltanwender bestrafen und rehabilitieren,
   - Gesetzgeberische Maßnahmen, die eine Berücksichtigung von häuslicher Gewalt bei Entscheidungen über das Sorgerecht für oder das Umgangsrecht mit Kindern verlangen,
   - Erforderliche Maßnahmen zu einer besseren Kooperation zwischen Bundes-, Landes- und Gemeindeebene mit dem Ziel, die Bereitstellung von Sozialdiensten daraufhin zu überprüfen, ob eine ausreichende Anzahl von Unterbringungsmöglichkeiten für Frauen in Notlagen, wie z.B. Frauen mit Behinderungen, im ganzen Bundesgebiet besteht und ob sichergestellt ist, dass sie angemessen finanziert und für alle offenstehen, unabhängig von der finanziellen Situation der Opfer.

8. Zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting
   - Rückkehr zum integralen Ansatz,
   - Ergreifen wirksamer Maßnahmen zur Überprüfung und Festlegung von Verantwortlichkeiten einschließlich von Sanktionen im Fall der Nichteinhaltung,
   - Einführung eines Gender Budgeting.

9. Zeitweilige Sondermaßnahmen zur beschleunigten Erreichung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen
   - Ein rein formaler oder nur pragmatischer Ansatz ist nicht ausreichend,
   - Eine konkrete Strategie ist besonders in den Bereichen Beschäftigung im öffentlichen und im privaten Sektor und Teilhabe am öffentlichen Leben notwendig,
   - Festlegung von konkreten Zielen wie Quoten und Zeitplänen.

10. Zum Übereinkommen und seinem (für die Bundesrepublik anwendbaren) Beschwerdeprotokoll
    - Dem Übereinkommens als eines „rechtlich bindenden und unmittelbar anwendbaren Menschenrechtsinstruments" („legally binding and directly appicable human rights instrument") bei der Beseitigung von Diskriminierung gegenüber Frauen eine größere Bedeutung geben,
    - konkrete Maßnahmen zur Bewusstmachung auf allen Ebenen, auch gegenüber den für die Rechtsanwendung zuständigen Beamtinnen und Beamten sowie der Öffentlichkeit,
    - Aufnahme in die staatlichen Fortbildungsprogramme,
    - Integraler Bestandteil von Bildungsplänen, Jura-Studium und Richterfortbildung.

11. Prüfung der Ratifizierung anderer Verträge
    - Wanderarbeitnehmer-Übereinkommen
    - Verschleppte Personen-Übereinkommen

- Behinderten-Übereinkommen

12. Verbreitung der abschließenden Bemerkungen des sogenannten CEDAW-Ausschusses der Vereinten Nationen
    - Weite Verbreitung der vorliegenden abschließenden Bemerkungen an die Öffentlichkeit einschließlich Regierungsbeamte, Politiker, Parlamentarier und Frauen- und Menschenrechtsorganisationen, um die notwendigen und auch die zukünftig erforderlichen Schritte für eine rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen bewusst zu machen.

13. Verstärkung der Verbreitung des Übereinkommens, des Fakultativprotokolls, der Allgemeinen Bemerkungen des Ausschusses, der Erklärung von Peking und der Aktionsplattform, des Ergebnisses der 23. Sondertagung der Generalversammlung mit dem Titel Frauen 2000: Geschlechtergleichheit, Entwicklung und Frieden für das 21. Jahrhundert.

Inhaltsverzeichnis

I - Initiativanträge

I 001 Neuer Kurs für Bologna DGB-Vorschläge für einen nationalen Aktionsplan

I 002 Europäische Akademie der Arbeit

I 003 Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte – Solidarität mit den türkischen Gewerkschaften

I 004 Stoppt das Freihandelsabkommen der EU mit Kolumbien!

I 005 EU-Arbeitszeitrichtlinie! Keine Kompromisse

I 006 Europa aus der Geiselhaft der Finanzmärkte befreien

I 007 Solidarität mit den verfolgten Gewerkschaften in Kolumbien – Nein zu einem Freihandelsabkommen der EU mit diesem Land!

I 008 Keine Führungszeugnispflicht für Ehrenamtliche

I 001 **DGB Bundesjugendausschuss,**
Edeltraud Glänzer (IG BCE), Dr. Regina Görner
(IG Metall), Dr. Andreas Keller (GEW), Andrea Kocsis (ver.di)

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Neuer Kurs für Bologna DGB-Vorschläge für einen nationalen Aktionsplan

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Elf Jahre nach dem Start des Bologna-Prozesses müssen der DGB und die Gewerkschaften feststellen: Die Studienreform in Deutschland droht zu scheitern. Die guten Ziele dieser Reform werden durch die mangelhafte Umsetzung in Deutschland geradezu konterkariert. Überfrachtete Stundenpläne, teils gestiegene Abbrecherquoten und hohe Hürden auf dem Weg ins Ausland kennzeichnen den Alltag an den deutschen Hochschulen. Die Proteste der Studierenden und des Hochschulpersonals in den Hörsälen und auf den Straßen sind ein deutliches Warnsignal. Deshalb unterstützen der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften den „Bildungsstreik".

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften wollen einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum. Wir erwarten von diesem Prozess nicht weniger als die Internationalisierung von Forschung, Lehre und Studium, eine bessere grenzüberschreitende Mobilität der Studierenden und des Hochschulpersonals sowie eine höhere Qualität von Studium und Lehre. Wenn der Bologna-Prozess in Deutschland nicht scheitern soll, brauchen wir eine grundlegende Kurskorrektur. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften schlagen deshalb dem Bund, den Ländern und den Hochschulen eine „Reform der Reform" vor.

Anläßlich des Bologna-Gipfels am 17. Mai 2010 in Berlin müssen Bund, Länder, Hochschulen und Sozialpartner einen nationalen Aktionsplan für den Bologna-Prozess beschließen. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften schlagen hierfür folgende Eckpunkte vor:

1. Chancengleichheit ermöglichen

Noch immer finden Kinder vor allem aus Arbeiterfamilien zu selten den Weg an die Hochschulen. Wir müssen deshalb die soziale Dimension des Bologna-Prozesses stärken. Das BAföG ist das zentrale Instrument, um jungen Menschen aus einkommensschwachen Familien ein Studium zu ermöglichen. Die BAföG-Fördersätze müssen deshalb regelmäßig an die Lebenshaltungskosten angepasst werden. Der Darlehensanteil ist kurzfristig zu senken, mittelfristig abzuschaffen. Der Ausbau der Stipendien kann ein starkes BAföG nicht ersetzen. Im gesamten europäischen Hochschulraum – also auch in allen deutschen Bundesländern – müssen Studiengebühren abgeschafft werden. Der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ist gezielt zu fördern. Dafür müssen die Länder nicht nur ihre Gesetze ändern. Die Hochschulen müssen berufsbegleitende Studiengänge auf- und ausbauen. Im Beruf erworbene Kompetenzen müssen angerechnet werden. Der Hochschulzugang ohne schulische Zugangsberechtigung muss weiter verbessert werden. Die Altersgrenze beim BAföG muss gestrichen werden. Im Ausland erworbene Qualifikationen müssen in einem transparenten verlässlichen Verfahren anerkannt werden.

2. Den Zugang zum Master öffnen:

Noch immer gibt es in fast allen Bundesländern einen äußerst restriktiven Zugang zum Master, so dass nur für rund die Hälfte der Bachelor-Absolventen ein Studienplatz zur Verfügung steht. Die Akzeptanz des Bachelors bei Studierenden, Lehrenden und Betrieben muss noch wachsen – sie kann nicht verordnet werden.

Der DGB und die Gewerkschaften fordern einen gesetzlich festgeschriebenen, uneingeschränkten Zugang vom Bachelor- zum Master-Studium. Dies darf nicht an föderalen Kompetenzstreitigkeiten scheitern.

3. Die Hochschulen besser ausstatten:
Der Bologna-Prozess wird nur erfolgreich sein, wenn die chronische Unterfinanzierung der Hochschulen beendet wird. Überfüllte Hörsäle und veraltete Labore müssen bald der Vergangenheit angehören. Angesichts steigender Studierendenzahlen brauchen die deutschen Hochschulen bis 2020 mindestens drei Milliarden Euro zusätzlich pro Jahr. Bund und Länder müssen deshalb einen Hochschulpakt III auflegen, der vor allem die Qualität der Lehre fördert. Wir brauchen – wie der Wissenschaftsrat festgestellt hat – zur erfolgreichen Umsetzung des Bologna-Prozesses eine um mindestens 15 Prozent erhöhte Lehrkapazität.

4. Die Arbeitsbelastung der Studierenden senken:
Die zeitliche Belastung der Studierenden ist zu hoch. Sie geht meilenweit an der sozialen Realität vorbei. Nach der 19. Sozialerhebung sind mehr als 60 Prozent (Aktualisierungsvorbehalt) der Studierenden auf einen Nebenjob im Studium angewiesen. Die Arbeitsbelastung der Studierenden ist auch im europäischen Vergleich „Spitze". Kultus- und Wissenschaftsminister, Hochschulen, Akkreditierungsrat sowie Akkreditierungsagenturen müssen Abhilfe schaffen. Unsinnige Anwesenheitspflichten gehören abgeschafft.

5. Den Bachelor nicht zwingend in sechs Semester pressen: Nach den Vorgaben der Kultusministerkonferenz darf die Regelstudienzeit in den Bachelor-Studiengängen jetzt sechs bis acht Semester betragen. Noch sind an den deutschen Hochschulen 95 Prozent der Studiengänge auf sechs Semester ausgelegt. Vielerorts werden alte Diplom-Studiengänge in den Turbo-Bachelor gepresst. Studierende werden systematisch durch ein solches Kompakt-Programm überfordert. Nachhaltiges Lernen ist so nicht möglich.

Die Hochschulen müssen deshalb mehr sieben- und achtsemestrige Bachelor-Studiengänge einführen.

6. Die Prüfungslast reduzieren:
Die hohe Prüfungslast hat die Situation der Studierenden weiter verschlechtert. Zehn oder mehr Prüfungen pro Semester sind keine Seltenheit. Statt sinnvolle Module mit geeigneten Prüfungsformen zu konzipieren, lassen die Hochschulen zunehmend Minimodule zu, die mit Klausuren abgeschlossen werden und die Studierenden arbeiten vornehmlich auf diese Klausuren hin. Statt ständiger Prüfungen müssen unsere Hochschulen mehr Freiraum für innovative Lehr- und Lernformen bieten. Die Beschlüsse der Kultusministerkonferenz (KMK) vom Februar 2010 zur Reduzierung der Prüfungslast sind leider nur Soll-, Kann- und Ausnahmebestimmungen.

7. Die Mobilität der Studierenden erleichtern:
Die mangelhafte Umsetzung des Bologna-Prozesses erschwert die Mobilität der Studierenden – und das auch innerdeutsch. Tausende Lernmodule behindern den Wechsel nicht nur von Berlin nach Brüssel, sondern auch von Braunschweig nach Bremen. Hier muss der Bund die einfache Anerkennung der Studienleistungen festschreiben.

8. Den Beschäftigten an den Hochschulen klare Perspektiven bieten:
Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften erwarten von den Hochschulen und den Forschungseinrichtungen schlüssige Konzepte für eine nachhaltige Entwicklung des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals. Sie müssen die Lage der Wissenschaftler/-innen verbessern und die Gleichstellung von Männern und Frauen auf allen Ebenen der Personalstrukturen tatsächlich durchsetzen. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs muss eine verlässliche Perspektive (Tenure Track) nach Abschluss der Promotion gesichert werden. Fachleute empfehlen zusätzlich 10.000 Stellen. Zur Verbesserung der Mobilität des wissenschaftlichen Personals gehört auch, die Mitnahme von Sozialversicherungsansprüchen (Portabilität) deutlich zu verbessern.

Der Bund darf sich nicht nur auf technokratische Fragen der Studienreform beschränken. Er muss auch stärker Initiativen zur Verbesserung des Studiums ergreifen. Deshalb braucht der Bund im Rahmen des kooperativen Föderalismus auch mehr Gesetzgebungskompetenzen in der Hochschulpolitik.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren, dass viele gute Ziele der Bologna-Reformen durch die mangelhafte Umsetzung in Deutschland gefährdet erden. Deshalb unterstützt der DGB die Bildungssteiks der Studierenden, Schülerinnen und Schüler.

Bund und Länder müssen jetzt einen nationalen Aktionsplan für einen Kurswechsel im Bologna-Prozess vorlegen.

An der "Reform der Reform" sind Hochschulen und Studierende, Arbeitgeber und Gewerkschaften auf Augenhöhe zu beteiligen.

I 002 Daniela Catalano und UnterstützerInnen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Europäische Akademie der Arbeit

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand
auf, in seinen Verhandlungen mit den öffentlichen Zuwendungsgebern dafür einzusetzen, dass die Arbeit der Europäischen Akademie der Arbeit in ihrer Form und mit ihrer inhaltlichen Zielsetzung erhalten bleibt. Weiterhin soll sich der DGB-Bundesvorstand dafür engagieren, dass die Finanzierung der Europäischen Akademie der Arbeit weiterhin gesichert bleibt und nicht weiteren Kürzungen zum Opfer fällt.

I 003 Franz-Josef Möllenberg und Kollegen NGG, IG Metall, GEW

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte – Solidarität mit den türkischen Gewerkschaften

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Delegierten des 19. Ordentlichen Bundeskongresses des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) protestieren gegen den massiven und gewaltsamen Polizeieinsatz gegen demonstrierende Tekel-Arbeiter am 1. April in Ankara und fordern außerdem die Einstellung des Gerichtsverfahrens gegen KESK und Egitim-Sen Gewerkschafter vor dem Strafgerichtshof am 22. Juni in Izmir. Die Delegierten unterstützen die Beschäftigten des türkischen Tabakmonopolisten Tekel bei ihrem Kampf gegen Entlassung, Arbeitsplatzvernichtung und soziale Deklassierung. Sie solidarisieren sie sich mit den angeklagten Gewerkschaftern des Dachverbands der öffentlich Beschäftigten KESK und der Bildungsgewerkschaft Egitim-Sen, denen zu Unrecht Unterstützung terroristischer Organisationen unterstellt wird.

Die Regierung des rechtskonservativen Ministerpräsidenten Erdogan verkaufte die Tabaksparte des ehemaligen türkischen Spirituosen- und Tabakmonopols Tekel im Jahr 2006 an die British American Tobacco, ausgespart davon blieben allerdings die Lager- und Trockenräume für Tabak. Dieses Verfahren widersprach der türkischen Gesetzgebung, auch IAO-Übereinkommen wurden nicht beachtet. Begründet wurden diese Verkaufsaktivitäten unter anderem mit Anforderungen, denen die türkische Regierung angeblich im Zuge ihres Beitrittsbegehrens zur EU gerecht werden musste. Für die restlichen 12.000 Beschäftigten in den Tabaklagern hat die türkische Regierung im Herbst 2009 ihre Rechte und eine gesicherte Existenz beseitigen wollen: Bestehende Tarifverträge, Beschäftigungsgarantien, Krankenversicherung, das bestehende Einkommen oder auch Urlaubsregelungen wurden gestrichen. Die Tabaklager wurden geschlossen und die Kollegen verloren ihre bisherige Arbeit. Die Folge wären große Einkommenseinbußen gewesen und eine Existenz als prekär Beschäftigter für jeweils ein halbes Jahr.

Der Widerstand der Beschäftigten mit ihrer Gewerkschaft Tekgida Is wurde von den türkischen Behörden mit allen Mitteln bekämpft. Dennoch haben die Gewerkschafter ein Protestzeltlager über mehrere Monate hinweg im Zentrum Ankaras errichtet. Die internationale Solidarität auch in den DGB Gewerkschaften hat mit dazu beigetragen, diesen Kampf der Tekel-Beschäftigten öffentlich zu machen und zu verbreitern. Nach einer Entscheidung des türkischen Rechnungshofes wurde er im Februar 2010 vorerst beendet. Dies ist nur ein Zwischenschritt, die Tekel-Beschäftigten brauchen dringend weiter internationale Unterstützung.

Der Fall Tekel steht bei der Unterdrückung von Gewerkschaften und Gewerkschaftsrechten in der Türkei nicht allein. Nahezu 4.000 deutsche Unternehmen sind aktuell in der Türkei operativ tätig, fast zwei Drittel sind dem Organisationsbereich der IG Metall zuzuordnen, nämlich der Metallwirtschaft sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie.

In aller Regelmäßigkeit informieren die türkischen Gewerkschaftskolleginnen und Kollegen dieser Sektoren über Verstöße gegen die IAO-Normen 87 und 98 und über die Behinderung von Gewerkschaftsarbeit, aktuell z. B. bei den türkischen Betrieben der deutschen Mahle AG.

Ein anderer Fall der Verletzung von Gewerkschaftsrechten im öffentlichen Dienst ist die Verfolgung und Anklage gegen Kolleginnen und Kollegen von KESK und Egitim-Sen. Am 28. April 2009 hatten Polizeikräfte in mehreren türkischen Städten Gewerkschaftshäuser und Büros der Bildungsgewerkschaft Egitim Sen und des Gewerkschaftsdachverbands der öffentlich Beschäftigten KESK durchsucht und Computer und Materialien beschlagnahmt. Etwa vierzig Personen wurden verhaftet. Die Festnahmen fanden zu nächtlicher Stunde und ohne Angabe von Gründen

statt. Die Gewerkschafter wurden ins Gefängnis nach Izmir gebracht, wo die meisten von ihnen über ein halbes Jahr auf ihre Anklage und den Prozessbeginn warten mussten. Gegen die Inhaftierungen hatte es internationale Proteste von Gewerkschaften und Menschenrechtsorganisationen gegeben. Am 19. und 20. November fand schließlich vor dem Strafgerichtshof in Izmir die Beweisaufnahme im Prozess gegen 31 inhaftierte Gewerkschafter statt. Ihnen wird vorgeworfen, Mitglied der kurdischen Arbeiterpartei PKK und anderer Organisationen zu sein, die als PKK verdächtig gelten. Zwar wurden die Haftbefehle inzwischen aufgehoben, doch der Prozess soll am 22. Juni fortgesetzt werden. Die Unterdrückung der Arbeit der Funktionäre von KESK und Egitim-Sen ist ein weiteres Beispiel dafür, dass in der Türkei die Gewerkschaftsrechte gemäß den IAO-Übereinkommen nicht eingehalten werden. Die regelmäßigen Fortschrittsberichte der EU-Kommission zum EU-Beitritt der Türkei belegen dies seit Jahren.

Im Bericht der EU-Kommission vom Oktober 2009 wird festgestellt, dass die Anforderungen an eine Mitgliedschaft in der EU nicht erfüllt sind: Die Gewerkschaftsrechte in der Türkei entsprechen nicht EU-Standards und den IAO-Übereinkommen, insbesondere hinsichtlich des Rechts auf Vereinigungsfreiheit, des Streikrechts und des Rechts auf Tarifverhandlungen für private und öffentliche Sektoren.

Weiter stellt der Bericht fest, dass Mechanismen des sozialen Dialogs auch auf tripartitem Level sehr schwach sind. Schließlich wird darauf hingewiesen, dass Polizeieinsätze sich nicht auf die Felder beschränken, in denen eine echte Bedrohung der öffentlichen Ordnung vorliegt.

Deshalb muss sich die Türkeipolitik der Bundesregierung an den Standard der Einhaltung von Gewerkschaftsrechten als Menschenrechten ausrichten und gegenüber der Regierung Erdogan darauf bestehen, dass Gewerkschaftsrechte gesichert und eingehalten werden. Das ist unsere Bedingung für Fortschritte bei den EU-Beitrittsverhandlungen. Die deutsche Außenpolitik muss Initiativen ergreifen, um entsprechenden Druck auf die Politik der türkischen Regierung auszuüben.

Der DGB-Bundeskongress erwartet von den Einzelgewerkschaften und den DGB auf, sich stärker als bisher mit der Verletzung von Gewerkschaftsrechten in der Türkei auseinander zu setzen und gemeinsam mit den Gewerkschaften in der Türkei solidarische Unterstützung zu kommen zu lassen.
Die Abgeordneten des Europa-Parlaments werden aufgefordert, bei den Fortschrittsberichten zum angestrebten EU-Beitritt der Türkei ein besonderes Augenmerk auf die fehlenden Gewerkschaftsrechte zu legen und deutlich zu machen, dass der weitere Demokratisierungsprozess in der Türkei der Abschaffung der antidemokratischen Gewerkschafts- und Tarifvertragsgesetze bedarf.

I 004 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Stoppt das Freihandelsabkommen der EU mit Kolumbien!

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der 19. Ordentliche Bundeskongress des DGB lehnt das geplante Freihandelsabkommen zwischen der Europäischen Union (EU) und Kolumbien entschieden ab. Wir fordern die Abgeordneten des Europäischen Parlaments auf, gegen das Abkommen zu votieren. In Solidarität mit den kolumbianischen Gewerkschaftsdachverbänden CUT, CTC und CGT ruft der Deutsche Gewerkschaftsbund die Bundesregierung und die übrigen EU-Regierungen dazu auf, kein Freihandelsabkommen mit Kolumbien abzuschließen, solange die grundlegenden Menschen- und Gewerkschaftsrechte dort nicht respektiert werden.

I 005 Dagmar Schorsch-Brandt und Kolleginnen und Kollegen von ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

EU-Arbeitszeitrichtlinie! Keine Kompromisse

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird sich beim EGB dafür einsetzen, dass im Rahmen des am 24. März 2010 begonnenen Konsultationsverfahrens der EU-Kommission mit den Sozialpartnern zur Revision der Arbeitszeitrichtlinie der Beschluss der EGB-Exekutive vom 8. Juli 2009 die Position der Gewerkschaften in Europa ist.

Der DGB-Bundesvorstand setzt sich für folgende Ziele ein, die in einem gleichberechtigten Verhältnis zueinander stehen:

1. Verbindliche Abschaffung der zurzeit bestehenden Möglichkeit der Verlängerung der regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit auf über 48 Stunden (Opt-out).

2. Beibehaltung der Regelung, dass Bereitschaftsdienste voll als Arbeitszeit bewertet werden. Eine Differenzierung zwischen aktiver und inaktiver Bereitschaftszeit wird abgelehnt.

3. Beibehaltung der Regelung, dass die Anschlussruhezeit direkt nach dem (regulären) Ende der Arbeitszeit angetreten werden muss; dies gilt analog für Bereitschaftsdienste und andere Sonderformen der Arbeit.

4. Eine Verlängerung des Bezugszeitraumes über vier Monate hinaus auf maximal zwölf Monate darf wie bisher nur durch Tarifverträge oder beamtenrechtliche Vereinbarungen erfolgen.

I 006 Wolfgang Pieper und Kollegen, ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Europa aus der Geiselhaft der Finanzmärkte befreien

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Finanzmärkte haben die Eurozone in Geiselhaft genommen. Investmentbanken und Hedge-Fonds spekulieren seit Monaten auf die Pleite stark verschuldeter Mitgliedsstaaten. Dass es so weit kommen konnte, ist das Versagen der Politik. Die Politik hat keine Lehren aus der größten Finanzmarktkrise seit 80 Jahren gezogen. Noch immer ist das Casino geöffnet.

Nun hat die Politik gehandelt. Mit einem 750 Milliarden Rettungsschirm soll die Eurozone vor den Spkulanten gerettet werden. Das ist gut so. Der Schutzschirm kauft jedoch nur Zeit. Die Probleme bleiben.

Die Finanzhilfen für kriselnde Euro-Staaten sind wie im Falle Griechenlands an harte und nicht hinnehmbare Auflagen geknüpft. Wieder müssen Arbeitnehmer, Arbeitslose und Rentner mit Lohnkürzungen, Einschnitten bei Renten und Sozialleistungen sowie einer Anhebung der Mehrwertsteuer die Zeche für die Krise zahlen. Dies hätte für Volkswirtschaften und ihre Bevölkerung katastrophale Folgen: Wachstum und Steuereinnahmen würden sinken, Arbeitslosigkeit und Schulden würden weiter steigen. Die Eurozone droht zu einer Deflationsgemeinschaft zu degenerieren. Deswegen solidarisieren wir uns mit unseren Kolleginnen und Kollegen in diesen Ländern. Wir unterstützen ihren Kampf gegen eine falsche Politik.

Zur Lösung der Krise der Eurozone sind grundlegende Reformen erforderlich: Neben sofortigen Finanzhilfen für die kriselnden Mitgliedsstaaten braucht es eine Reform des monetären Ordnungsrahmens, eine strikte Kapitalmarktregulierung und einen solidarischen Abbau der Ungleichgewichte in der Eurozone.

Deshalb fordert der DGB-Bundeskongress:

- Die Staatsfinanzen müssen von den Kapitalmärkten entkoppelt werden. Zwar darf die Europäische Zentralbank inzwischen Staatsanleihen auf den Kapitalmärkten aufkaufen. Das reicht aber nicht aus. Wir brauchen eine „Europäische Bank für öffentliche Anleihen“ (European Bank for Public Bonds). Sie kauft Staatsanleihen, hinterlegt sie als Sicherheit bei der Europäischen Zentralbank und bekommt dafür frisches billiges EZB-Geld. Das Geld leitet sie niedrig verzinst an die Mitgliedsstaaten weiter.

- Die Bewertung der Bonität von Mitgliedsstaaten darf zukünftig nicht mehr von privaten Ratingagenturen, sondern muss direkt von der Europäischen Zentralbank vorgenommen werden.
- Der Markt für Kreditausfallversicherungen (CDS) muss geschlossen werden. Kreditausfallversicherungen schaffen nur eine Scheinsicherheit. Wenn Investoren sich gegen Risiken absichern wollen, dann sollen sie ihr Portfolio diversifizieren. Dafür braucht man keine Kreditausfallversicherungen.

- Wir brauchen eine Finanztransaktionssteuer und eine Bankenabgabe. Eine Finanztransaktionssteuer verteuert vor allem die kurzfristigen Finanztransaktionen und macht die auf schnelle Rendite abzielenden Finanztransaktionen unrentabel.

- Finanzprodukte müssen von einem öffentlich-rechtlichen „TÜV“ bewertet und gegebenenfalls verboten werden (z. B. Leerverkäufe).

- Die Ungleichgewichte in der Eurozone müssen solidarisch abgebaut werden. Die unterschiedliche Wettbewerbsfähigkeit von Nord und Süd muss harmonisiert werden, indem die größte Volkswirtschaft der Eurozone mit höheren Löhnen und mehr öffentlichen Investitionen gegensteuert.

- Die wichtigsten Zentralbanken der Welt werden aufgefordert, mit gegenseitigen Besitzstandspflichten und Interventionen auf den Devisenmärkten die Wechselkurse gegen Devisenspekulanten zu stabilisieren. Es ist angesichts der Angriffe und Wetten der Spekulanten gegen den Euro höchste Zeit, die ersten Schritte zum Aufbau eines neuen festen Wechselkurssystems zwischen den wichtigsten Währungen der Welt vorzunehmen und den Spekulationen den Nährboden für ihre Attacken zu nehmen.

I 007 **Ulrich Thöne und Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, IG Metall und Nahrung-Genuss-Gaststätten**

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag I 004

Solidarität mit den verfolgten Gewerkschaften in Kolumbien – Nein zu einem Freihandelsabkommen der EU mit diesem Land!

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

In dieser Woche kommen die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union und Lateinamerikas in Madrid zu ihrem sechsten Gipfeltreffen zusammen. Sie tun dies in einer Zeit, in der es nicht gut steht um die Menschen- und Gewerkschaftsrechte in vielen Ländern des amerikanischen Subkontinentes. Das Land mit der schlimmsten Bilanz bei der Verletzung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten ist Kolumbien. Kein anderes Land der Welt ist so gefährlich für Gewerkschafterinnnen und Gewerkschafter wie Kolumbien. Nach Zählungen der kolumbianischen Gewerkschaften, die auch von unabhängigen Menschenrechtsorganisationen bestätigt wurden, sind in den letzten beiden Jahrzehnten mehr als 2.700 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ermordet worden. Alleine im vergangenen Jahr wurden 48 Kolleginnen und Kollegen getötet. Damit kommen 60 % der weltweit gezählten gewerkschaftlichen Opfer tödlicher Gewalt allein aus diesem einen Land.

In Solidarität mit den kolumbianischen Gewerkschaftsdachverbänden CUT, CTC und CGT fordert der 19. Ordentliche Bundeskongress des DGB die europäischen Staats- und Regierungschefs dringend auf, der kolumbinanischen Regierung jetzt ein unmissverständliches Signal zu senden und das geplante Freihandelsabkommen der EU mit Kolumbien nicht zu unterzeichnen, solange dort nicht die grundlegenenden Menschen- und Gewerkschaftsrechte respektiert werden.

Für den DGB gilt das Prinzip: Menschenrechte haben Vorrang vor Handelspräferenzen. Und deshalb muss der politische Druck auf die Regierung von Alvaro Uribe erhöht werden, damit das Morden in Kolumbien endlich ein Ende nimmt.

Der 19. Ordentliche Bundeskongress empfiehlt dem Europäischen Rat dringend, sich nicht über die zahlreichen Proteste von europäischen Gewerkschaften, Parteien, Kirchen und Menschenrechtsorganisationen hinwegzusetzen. Er erwartet insbesondere von den Abgeordneten des Europäischen Parlamentes, dass sie das Freihandelsabkommen der EU mit Kolumbien spätestens im parlamentarischen Ratifizierungsverfahren stoppen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden auch in Zukunft praktische Solidarität mit unseren verfolgten Kolleginnen und Kollegen aus Kolumbien üben und durch entsprechende Projekte der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit dafür sorgen, dass einzelne bedrohte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter besser geschützt werden können und ihre Organisationen die Hilfe erhalten, die sie für ihre tägliche Arbeit brauchen.

I 008 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Keine Führungszeugnispflicht für Ehrenamtliche

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Sexualisierte Gewalt ist ein großes Problem in allen Teilen der Gesellschaft. Insbesondere Kinder und Jugendliche sind häufig davon betroffen, zumeist in ihrem sozialen Umfeld. Dazu gehören neben der Familie und der Nachbarschaft ausdrücklich auch Institutionen wie Vereine, Verbände etc. Die Prävention sexualisierter Gewalt, der Schutz vor Missbrauch, muss höchste Priorität in allen diesen Bereichen des Lebens der zumeist jungen Menschen haben. Der DGB begrüßt daher ausdrücklich die Einrichtung eines „Runden Tisches gegen Kindesmissbrauch" durch die Bundesregierung, um über weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Prävention zu diskutieren.

Im Kampf gegen sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen erscheinen viele Optionen sinnvoll, die jedoch nicht isoliert als einzelne Maßnahmen umgesetzt werden sollten. Dazu zählt die zentrale Aufgabe, Bewusstsein für das Problem zu schaffen, zu sensibilisieren und aufzuklären. Zudem müssen Menschen, die haupt- oder ehrenamtlich mit Kindern und Jugendlichen zusammenarbeiten, umfassend für diese Aufgabe qualifiziert werden. Auch bedarf es für diesen Personenkreis eines verbindlichen Verhaltenskodex, der etwa die Form einer Ehrenerklärung haben kann. Für alle Hauptberuflichen, die in ihrer Arbeit mit Minderjährigen Kontakt haben, muss bereits heute von den Anstellungsträgern analog des § 72 a SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis eingeholt werden. Für den Krisenfall bei Bekanntwerden von Übergriffen bzw. bei Vedacht oder Hinweisen auf solche muss ein professionelles und geeignetes Vorgehen festgelegt und bekannt sein.

Eine Verpflichtung zur Einholung erweiterter Führungszeugnisse auch für alle Ehrenamtlichen lehnt der DGB aufgrund der äußerst geringen Aussagekraft sowie der Unverhältnismäßigkeit jedoch ab. Das erweiterte Führungszeugnis verhindert nicht, dass Pädophile oder Pädosexuelle in der Kinder- und Jugendhilfe aktiv werden. Es verhindert vielmehr, dass einschlägig (Vor-) Bestrafte aktiv werden können. Gerade in der Jugendverbandsarbeit – und damit auch innerhalb der Gewerkschaftsjugend – muss die Aussagekraft von Führungszeugnissen mit Blick auf bereits straffällig gewordene sexualisierte Gewalttaten als äußerst gering eingestuft werden, da die Aktiven meist selbst noch im jugendlichen Alter sind. Hinzu kommt eine nicht zu unterschätzende Datenschutzproblematik. Auch scheint der Aufwand in keinem Verhältnis zum Nutzen zu stehen. Zudem kann von Führungszeugnissen ein falsches und trügerisches Sicherheitsgefühl ausgehen und vortäuschen, sinnvolle präventive Maßnahmen reduzieren zu können.

Letztlich würden verpflichtende erweiterte Führungszeugnisse für Ehrenamtliche all jene, die sich aktiv in die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einbringen wollen, unter Generalverdacht stellen. Der DGB lehnt eine Abkehr vom Primat der Unschuldsvermutung jedoch ab und fordert stattdessen erfolgversprechendere Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen.

Inhaltsverzeichnis

J - Mitbestimmung

J 001 Soziale Marktwirtschaft durch Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa sichern und fortentwickeln

J 002 Sicherung und Weiterentwicklung der Mitbestimmung in den Betrieben

J 003 Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung erhalten und ausbauen, die Europäischen Betriebsräte (EBR) stärken

J 004 Die Mitbestimmung in der Selbstverwaltung des Handwerks stärken und weiterentwickeln

J 005 Mitbestimmung in der handwerklichen Selbstverwaltung stärken -Gute Arbeit im Handwerk ermöglichen

J 006 Verhalten von Gewerkschaftsvertreter/innen in Aufsichtsräten

J 007 Verhalten von GewerkschaftsvertreterInnen in Aufsichtsräten

J 008 Verhalten von Gewerkschaftsvertretern/-innen in Aufsichtsräten

J 009 Entwicklung ethischer Grundlagen für die Vergütung von Unternehmensleitungen und Managern

J 010 Gesetzliche Obergrenze für Managementbezüge

J 011 Gesetzliche Obergrenze für Managementbezüge

J 012 Mitbestimmung und Tarifpolitik

J 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung des Abänderungsantrags Ä 001

Soziale Marktwirtschaft durch Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa sichern und fortentwickeln

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1. Unternehmensmitbestimmung: Bewährtes Erfolgsmodell auch und gerade in Krisen

Die Unternehmensmitbestimmung in deutschen Kapitalgesellschaften sorgt für richtiges Management und gute Unternehmensführung im Sinne nachhaltigen und sozial verträglichen Wirtschaftens. Sie ermöglicht die Kontrolle wirtschaftlicher Macht sowie eine gelebte Demokratie und fördert die rechtliche und wirtschaftliche Gleichstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Mitbestimmung hat erheblich zu Wohlstand und sozialem Frieden in Deutschland beigetragen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die wichtigste Gruppe unter den Stakeholdern eines Unternehmens. Sie erbringen echte Wertschöpfung und investieren einen großen Teil ihres Lebens in ihr Unternehmen. Dementsprechend müssen sie auch an der Entwicklung und dem Erfolg ihres Unternehmens beteiligt werden.

Die derzeitige Krise hätte ohne die Mitbestimmung ungleich schlimmere Folgen für den Arbeitsmarkt und damit auch für die gesamte Gesellschaft gehabt.

Die Mitbestimmung kann Ideengeber für Lösungen auch für andere Länder in Europa sein.

2. Den Angriffen auf die Unternehmensmitbestimmung entgegentreten

Zu den politischen Kritikern der Unternehmensmitbestimmung gehört die FDP. Sie hat in den Koalitionsverhandlungen ihre Forderungen nach einer Abschaffung der quasi-paritätischen Unternehmensmitbestimmung sowie der demokratischen Wahl von Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern eingebracht. Zwar konnten diese Angriffe durch die Union weitestgehend abgewehrt werden, die von gewerkschaftlicher Seite geforderte Weiterentwicklung und Stärkung der Mitbestimmung konnte jedoch nicht erreicht werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich mit Entschiedenheit gegen die im Koalitionsvertrag dokumentierte Bestrebung aus, die Größe der Aufsichtsräte zu reduzieren. Ein Blick auf die Empirie zeigt, dass 67 % der Aufsichträte in paritätisch mitbestimmten Kapitalgesellschaften 12 Mitglieder haben und ca. 25 % der Aktiengesellschaften ihre Aufsichtsräte freiwillig über die gesetzliche Mindestgröße hinaus vergrößert haben. Es gibt keinen Handlungsbedarf, die Aufsichtsräte zu verkleinern.

Auch die angekündigte Stärkung der Kompetenzen der Hauptversammlung in Fragen der Vorstandsvergütung wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften abgelehnt. Anders als im angloamerikanischen Raum ist im deutschen dualen System der Aufsichtsrat für die Bestellung und Kontrolle des Vorstandes zuständig. Diese Verantwortung wurde erst im vergangenen Jahr durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) gestärkt. Eine Abkehr davon würde nur die institutionellen Investoren stärken, deren vermehrter Einfluss in der Vergangenheit zur Explosion der Vorstandsvergütungen beigetragen hat.

3. Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung und der Unternehmenspolitik

3.1. Orientierung am Erfolgsmodell Montanmitbestimmung

In der aktuellen Debatte zur Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung wird selten auf ihre am weitesten entwickelte Form verwiesen, die sich in früheren Krisen sehr bewährt hat: Die Montanmitbestimmung in den Kapitalgesellschaften des Bergbaus sowie der Eisen- und Stahl erzeugenden Industrie, deren wichtigstes Merkmal die „echte Parität" zwischen Kapital und Arbeit im Aufsichtsrat ist, die durch die Wahl einer neutralen Person im Aufsichtsrat ergänzt wird. Es liegt nahe, als Lehre aus der gegenwärtigen Krise Elemente der jahrzehntelang erfolgreichen Montanmitbestimmung in das Mitbestimmungsgesetz von 1976 zu übernehmen.

Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Bundesregierung auf, das Mitbestimmungsgesetz von 1976 um die neutrale Person im Aufsichtsrat (bei gleichzeitiger Abschaffung des Doppelstimmrechtes des Aufsichtsratsvorsitzenden) zu ergänzen.

Außerdem soll der Arbeitsdirektor (Personalvorstand) wie in der Montanmitbestimmung nicht gegen den Willen der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat bestellt werden dürfen. Der stetige Anstieg der Wissensarbeit im Unternehmen erfordert motivierte, innovative und einsatzfreudige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies macht eine Stärkung der mitbestimmten Personalarbeit notwendig.

3.2. Mitbestimmungsfreie Zone verringern

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die mitbestimmungsfreie Zone für Unternehmen ausländischer Rechtsform in Deutschland verringern, damit mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Schutzbereich der Unternehmensmitbestimmung fallen.

Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Geltung des Mitbestimmungsgesetzes auch für die zunehmende Anzahl von Gesellschaften ausländischer Rechtsform, die einen Verwaltungssitz in Deutschland haben. Denn es ist nicht einzusehen, warum die Beschäftigten einer solchen Gesellschaft im Gegensatz zu ihren Kolleginnen und Kollegen in deutschen Gesellschaften keine Mitbestimmungsrechte haben sollen. Dieser Unterschied ist unlogisch, ungerecht und undemokratisch und setzt zudem, wie bereits in Einzelfällen geschehen, für mitbestimmungsfeindliche Unternehmen Anreize, durch eine entsprechende Konstruktion ihrer Rechtsform der deutschen Unternehmensmitbestimmung zu entgehen.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass in den Unternehmen immer mehr Wertschöpfung mit immer weniger Beschäftigten erwirtschaftet wird. Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, die Schwellenwerte für das Mitbestimmungsgesetz auf 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verringern und diese um geeignete ökonomische Kriterien zu ergänzen.

Die Schwellenwerte für das Erreichen der Drittelbeteiligung in Kapitalgesellschaften müssen auf 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesenkt werden.

3.3. Mitbestimmung in öffentlich-rechtlichen Rechtsformen ermöglichen

In den öffentlich-rechtlichen Rechtsformen werden öffentliche Einrichtungen wirtschaftlich geführt, aber ohne Unternehmensmitbestimmung. Diese Rechtsformen werden auch genommen, um die Unternehmensmitbestimmung, wie sie im privat-rechtlichen Unternehmen existiert, zu umgehen.

Deshalb fordert der DGB für öffentlich-rechtliche Rechtsformen, wie z. B. für Anstalten des öffentlichen Rechts, Aufsichtsgremien (z.B. Verwaltungs- oder Aufsichtsräte) mit mindestens einer Drittelbeteiligung der ArbeitnehmerInnen vorzusehen.

Ähnliche Regelungen sind für die Betriebsausschüsse
in Eigenbetrieben oder eigenbetriebsähnlichen
Einrichtungen aufzunehmen. Auch in Beiräten oder anderen
Gremien, die bei öffentlichen Einrichtungen bei Bund, Länder und Gemeinden über die betrieblichen Geschicke zu befinden haben, ist mindestens eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen.

3.4. Gute Aufsichtsratsarbeit erreichen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, den Frauenanteil im Aufsichtsrat zu erhöhen. So stehen Frauen oftmals für eine andere Führungskultur und für einen anderen Führungsstil und bringen aufgrund ihrer wirtschaftlichen und sozialen Ausbildung, Kompetenz und Erfahrung einen wichtigen und unverzichtbaren Input in die Aufsichtsratsarbeit ein. An der von den Koalitionsparteien angeregten Debatte um einen Stufenplan zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sich engagiert beteiligen.

Bereits jetzt zeigt sich, dass die meisten Frauen im Aufsichtsrat Arbeitnehmervertreterinnen sind. So lag der Frauenanteil in 160 im DAX 30, MDAX, SDAX oder TecDAX gelisteten börsennotierten Unternehmen im Jahr 2009 auf der Arbeitnehmerseite bei 19,3 %, während in denselben Unternehmen nur 4,2 % der von der Kapitalseite entsandten Aufsichtsräte Frauen sind.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften streben eine weitere Erhöhung des Anteils von betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreterinnen in ihren Nominierungsvorschlägen an. Bezugsgröße für die Wahl von Arbeitnehmervertreterinnen in den Aufsichtsrat sollte dabei stets der Anteil der Frauen und Männer an der Belegschaft des jeweiligen Unternehmens sein.

Für die Vertreter/innen der Kapitalseite sollte hingegen eine Frauenquote im Aktiengesetz eingeführt werden, wenn die deutschen Unternehmen den Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten in den kommenden Jahren nicht signifikant auf freiwilliger Grundlage erhöhen.

Weiterhin fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, die Mitbestimmung in zentralen unternehmerischen Entscheidungen zu erweitern. Dies setzt einen gesetzlich vorgegebenen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte voraus, der alle Maßnahmen der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, darunter Betriebsschließungen, Standortverlagerungen und Unternehmensverkäufe, umfassen sollte. Dabei sind die positiven Erfahrungen des VW-Gesetzes zu berücksichtigen. Denn die Praxis zeigt, dass die Zustimmungskataloge der Aufsichtsräte häufig zu knapp ausgestaltet sind. Einer qualifizierten Minderheit im Aufsichtsrat von einem Drittel seiner Mitglieder sollte es zudem möglich sein, den Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte zu ergänzen.

3.5. Anreize für nachhaltige Unternehmensführung schaffen

Um die Gedanken von Langfristigkeit, Nachhaltigkeit und Werteorientierung zu stärken, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine Konkretisierung des Unternehmensinteresses in § 76 Abs. 1 AktG in Anlehnung an die Formulierung, die auf Antrag des DGB im Jahre 2009 im Deutschen Corporate Governance Kodex umgesetzt worden ist: „Der Vorstand leitet das Unternehmen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der

sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) **sowie der Allgemeinheit**" (die Ergänzung gegenüber der Formulierung im Kodex ist **fett** gedruckt).

Weiterhin fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, die Stimmrechte von Aktionären auf der Hauptversammlung anhand der Haltedauer ihrer Aktien zu gewichten. Dadurch setzen wir Anreize für ein langfristiges unternehmerisches Engagement.

4. Sicherung und Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung in Europa

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften beobachten mit großer Sorge, dass auf europäischer Ebene immer wieder versucht wird, die bei der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) vereinbarten Standards zur Mitbestimmung bei weiteren Gesetzesvorhaben zu unterschreiten. Ein deutliches Beispiel hierfür ist die Diskussion über die Ausgestaltung der Mitbestimmung in der Europäischen Privatgesellschaft (SPE).

Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Bundesregierung auf, sich auf europäischer Ebene für einen Mindeststandard der Unternehmensmitbestimmung in Unternehmen europäischer Rechtsform einzusetzen: Immer wenn ein Unternehmen sich eine europäische Struktur gibt oder europäisches Recht zur grenzüberschreitenden Mobilität in Anspruch nimmt, müssen die Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, in den Leitungsgremien des Unternehmens präsent zu sein. Damit werden Anreize zur Umgehung der Unternehmensmitbestimmung durch die Wahl einer europäischen Rechtsform nachdrücklich ausgeschlossen. Weiterhin setzt die EU ein kraftvolles Bekenntnis für die Partizipation und Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die genaue Ausgestaltung der Mitbestimmung in Unternehmen europäischer Rechtsform könnte auf europäischer Ebene in einer Enquete-Kommission vorbereitet werden.

J 002 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Sicherung und Weiterentwicklung der Mitbestimmung in den Betrieben

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1. Betriebliche Mitbestimmung als Erfolgsfaktor – auch in der Krisenbewältigung!

Betriebsräte und ihre Arbeit genießen in der Bevölkerung, den Belegschaften und den Unternehmen, belegt durch zahlreiche Umfragen, ein sehr hohes Ansehen. 74 Prozent aller Deutschen halten Mitbestimmung für einen Erfolgsfaktor, 69 Prozent schätzen sie als zentralen Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft. Doch auch Unternehmen brauchen professionell arbeitende Betriebsräte, um im globalen Wettbewerb zu bestehen, wie nicht zuletzt durch die Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich geworden ist.

Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat darüber hinaus deutlich gemacht: Betriebsräte werden gebraucht, mehr denn je. Nur mit Hilfe von mitbestimmenden Betriebsräten gelingt es, Auftragsrückgänge durch sozialverträgliche Maßnahmen zu gestalten, etwa durch Kurzarbeit und präventive Qualifizierung. Damit bleibt die betriebliche Mitbestimmung ein Erfolgsfaktor für Beschäftigte und Unternehmen auch in Krisenzeiten.

2. Sicherung der Betriebsverfassung gegen marktradikale Angriffe!

Diese positive Bilanz der deutschen Mitbestimmung im Allgemeinen und Betriebsverfassung im besonderen muss jedoch immer wieder gegenüber Mitbestimmungsgegnern auf Arbeitgeberseite und marktradikalen Politikern verteidigt werden. Sie behaupten, dass die betriebliche Mitbestimmung unflexibel sowie teuer sei und „entbürokratisiert " werden müsse. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden diesen in der Praxis nicht belegten Unterstellungen weiterhin entschieden entgegengetreten.

BDI und BDA wollen Mitbestimmungsrechte beseitigen, das haben sie wiederholt erklärt. Schon im Vorfeld der Bundestagswahl 2009 setzte die FDP - als einzige aller politischen Parteien im Bundestag - auf Deregulierung von Arbeitnehmer-Schutzrechten, auch in der Betriebsverfassung. So soll beispielsweise ein Betriebsrat erst in Betrieben ab 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegründet werden können. Und dies auch nur dann, wenn wenigstens die Hälfte der Beschäftigten der Einrichtung einer solchen Interessenvertretung zustimmt. Freigestellte Betriebsräte soll es erst in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden gemeinsam mit den Betriebsräten entschieden Widerstand gegen derartige Vorhaben leisten.

Immerhin hat die CDU nach entsprechender Einflussnahme durch die Gewerkschaften verhindert, dass derartige Vorschläge in den Koalitionsvertrag übernommen wurden. Nach dem Koalitionsvertrag soll jedoch ein Ehrenkodex für Betriebsräte entwickelt werden, z. B. mit einem Recht der Betriebsversammlung auf Offenlegung der gezahlten Aufwendungen an Betriebsratsmitglieder.

Bei der Bewertung des Koalitionsvertrages hat der DGB im Einvernehmen mit seinen Mitgliedsgewerkschaften deutlich gemacht, dass es eines solchen „Ehrenkodexes" für Betriebsräte nicht bedarf. Denn das Betriebsratsamt ist ein Ehrenamt. Die Bemessung des Arbeitsentgelts für einen Berufsaufstieg von Betriebsräten und allgemeinen Zuwendungen des Arbeitgebers sind – auch für freigestellte BR-Mitglieder – abschließend gesetzlich geregelt. Die

Offenlegung von Aufwendungen bringt keinerlei Qualitätsgewinn, sondern fördert das Vorurteil, Betriebsräte seien eine Kostenbelastung. Darüber hinaus werden Arbeitnehmervertreter pauschal unter Korruptionsverdacht gestellt.

Gleichwohl können wir durch die im Koalitionsvertrag eröffnete Diskussion in die Offensive kommen und durch die Entwicklung eigener Leitlinien für gute Betriebsratsarbeit deutlich machen, dass eine gesetzliche Regelung überflüssig ist. Teilweise haben die Gewerkschaften bereits eigene Leitlinien entwickelt und setzen sie werbewirksam für die Betriebsratswahl ein. Der DGB wird aufgefordert, einheitliche Leitlinien für gute Betriebsratsratsarbeit zu entwickeln, die dann als Grundlage für die Arbeit aller in einer DGB-Gewerkschaft organisierten Betriebsratsmitglieder gelten.

3. Mehr Demokratie in der Wirtschaft: Weiterentwicklung der Betriebsverfassung!

Demokratie darf nicht am Werkstor enden! Eine Gesellschaft kann nicht Demokratie zu ihrem leitenden Prinzip erklären und darauf verzichten, dieses Prinzip im Wirtschaftsprozess zu verwirklichen. Die Erfolge einer konstruktiven Mitbestimmung werden durchaus auch von Arbeitgeberseite anerkannt.

Die im Jahre 2001 erfolgte Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ist ein Schritt in die richtige Richtung. Sie hat die organisationsrechtlichen Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung, die Arbeitsgrundlagen und teilweise auch die Rechte der Betriebsräte weiterentwickelt und an die seinerzeitigen wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und sozialen Bedingungen angepasst. Fortlaufender Strukturwandel sowie wiederholte Reorganisationsprozesse in den Unternehmen machen es erforderlich, weiterführende Ideen zu entwickeln. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund des Abbaus von Arbeitnehmerrechten durch Rechtsprechung und gesetzliche Novellierungen, wie zum Beispiel dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Die betriebliche Mitbestimmung ist zentrale Säule der deutschen Wirtschafts- und Sozialordnung und jahrzehntelanger Standortvorteil. Deshalb muss die Betriebsverfassung unter den Bedingungen von Europäisierung, Globalisierung und dem voranschreitendem Strukturwandel weiterentwickelt werden. Erweiterte Kontroll- und Teilhaberechte für Betriebsräte spielen dabei eine zentrale Rolle.

Noch einmal verstärkt wird die Bedeutung eines Ausbaus der betrieblichen Mitbestimmung durch die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise mit Auftragseinbrüchen sowie fehlender Auftrags- und Investitionsfinanzierung. Dadurch ist eine Beschäftigungskrise entstanden, die ein schnelles und zielgerichtetes Handeln aller Akteure zur Sicherung der Arbeitsplätze erforderlich macht. Betriebsräte müssen wirksam auf Betriebsänderungen und Entlassungswellen reagieren und innovative Konzepte zur Standortssicherung durchsetzen können. Deshalb müssen Betriebsräte vorrangig mit umfassenden Mitbestimmungsrechten für Beschäftigungssicherung und Qualifizierung von Beschäftigten ausgestattet werden.

Eine zukunftsweisende Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmung muss deshalb insbesondere die nachfolgenden Punkte berücksichtigen.

3.1. Mitbestimmung für Beschäftigungssicherung und Qualifizierung

Die Krise hat dazu geführt, dass die Themen Beschäftigungssicherung, Standortsicherung und Personalabbau an Bedeutung enorm zugenommen haben. Jedoch erweisen sich die bisherigen Möglichkeiten einer präventiven Einflussnahme von Betriebsräten durch die vorhandenen Unterrichtungs-, Vorschlags- und Beratungsrechte letztlich als „stumpfes Schwert". Dies gilt insbesondere bei der Personalplanung (§ 92 BetrVG) und der neu eingeführten Vorschrift des § 92a BetrVG (Beschäftigungssicherung). Gerade in den Fällen, in denen der Arbeitgeber eine ablehnende und nicht kooperative Haltung einnimmt, erfüllt sie ihren Zweck nicht. Die Anforderungen an eine qualifizierte

Personalarbeit werden für die Betriebsparteien im Zuge der demografischen Entwicklung noch zunehmen und konstruktive Lösungen verlangen.

Daher bedarf es für eine wirkungsvolle Beteiligung der Betriebsräte in diesen für die Arbeitnehmer existentiellen Angelegenheiten verbindliche Mitbestimmungsregelungen. Auf der Grundlage der Rechtspolitischen Handlungsempfehlungen des DGB zur Mitbestimmung im Betrieb ist zu diskutieren, in welcher Form das umgesetzt werden kann. Mit einem solchen Initiativrecht kann der Betriebsrat frühzeitig in den Planungsprozess von Standortverlagerungen, Ausgliederung von Arbeit, Vergabe an andere Unternehmen, drittbezogenen Personaleinsatz usw. eingreifen. Der gesetzliche Druck ist erforderlich, um Innovations- und Investitionsvereinbarungen abzuschließen oder alternative Maßnahmen für eine Beschäftigungssicherung zu vereinbaren.

Im Rahmen der Beschäftigungssicherung können Betriebsräte auch dazu beitragen, in dem wichtigen Bereich der Qualifizierung Vorschläge vorausschauend zu unterbreiten. Die Stärkung der Initiativrechte des Betriebsrats zur Qualifizierung der Beschäftigten ist zukunftsweisend. Diese sollten jedoch nicht eingeschränkt werden. Die Beschränkung des Initiativ- und Mitbestimmungsrechts in § 97 Abs. 2 BetrVG auf aktuelle oder kurzfristig geplante Änderungen greift zu kurz, da eine Qualifizierung auch erforderlich ist, um bestehenden Anforderungen besser gerecht zu werden oder absehbar freie Stellen besetzen zu können.

Daher fordert der DGB die Bundesregierung auf, die Rechtsstellung des Betriebsrats dahingehend zu erweitern, dass ihm ein generelles Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung zusteht.

3.2. Gute Arbeit durch bessere Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte!

Aus dem bundesweit repräsentativen DGB-Index Gute Arbeit wissen wir, dass die Beschäftigten in Unternehmen mit Betriebsrat mehr gute und weniger schlechte Arbeit haben, als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben ohne Betriebsrat. Durch bestehende Beteiligungsrechte nehmen Betriebsräte Einfluss auf die Arbeitsbedingungen im Betrieb. Angesichts des fortlaufenden Wandels der Beschäftigungsformen stoßen sie dabei jedoch zunehmend an Grenzen.

Dies gilt etwa für die Aufspaltung der Belegschaft in „Stamm- und Randbeschäftigte", wie sie sich spätestens seit Anfang der 90er-Jahre in den Betrieben entwickelt hat. Zur letztgenannten Gruppe in den rasant wachsenden atypischen Beschäftigungsformen zählen insbesondere die Leiharbeitnehmer/innen und befristet Beschäftigte. Atypische, häufig gar prekäre Beschäftigungsverhältnisse müssen durch eine Ausweitung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats begrenzt und sozial gestaltet werden. Jeder 8. Leiharbeitsbeschäftigte (12%) ist auf ergänzende Hilfen nach Hartz IV angewiesen!
Die überlassenen Arbeitnehmer/innen (Leiharbeitnehmer/innen), arbeitnehmerähnliche Personen bzw. Fremdfirmenarbeitnehmer/innen müssen als Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG behandelt werden, verbunden mit der Ausweitung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats für diesen Personenkreis. Aber auch für befristet Beschäftigte müssen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats gestärkt werden, etwa bei unzulässigen Befristungsabreden (Befristungskontrolle).

Insgesamt lässt sich feststellen, dass eine qualifizierte Mitbestimmung zum Thema „Gute Arbeit" positive Effekte für Arbeitnehmer und Arbeitgeber erzielt: Wer in einem vernünftigen Arbeitsumfeld zu vernünftigen Arbeitsbedingungen arbeitet, ist kreativer und innovativer. Deshalb lohnen gerade in Krisenzeiten Investitionen in gute und sichere Arbeit.

3.3. Grenzüberschreitende Weiterentwicklung von Organisationsstrukturen!

In den letzten Jahren haben die Internationalisierung der Unternehmensstrukturen, die Standortverlagerungen und der Wettbewerb unter den Standorten ganz erheblich zugenommen. Dies führt zur Bedrohung von Arbeitsplätzen im Betrieb. Dem stehen nicht ausreichende Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebsräte und Gewerkschaften gegenüber.

Die Organisationsgrundlagen der Betriebsverfassung müssen weiter verbessert werden. Betriebsratsstrukturen müssen eine effektive Interessenvertretung auf der Entscheidungsebene von Konzernen ermöglichen. Dazu gehört auch der Aufbau und die Nutzung transnationaler Kontakte unter globalisierten Rahmenbedingungen. Der Betriebsrat muss das Recht erhalten, sich mit ausländischen und auch konzernfremden Interessenvertretungen treffen zu können, der Arbeitgeber muss die Kosten hierfür übernehmen.

Die Bildung von Konzernbetriebsräten, Konzernbetriebsausschüssen und Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollte obligatorisch werden. Entgegen der Rechtsprechung des BAG muss dies auch dann möglich sein, wenn sich die Konzernspitze im Ausland befindet.

Der DGB fordert die Bundesregierung auf, die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür zu schaffen.

3.4. Erhöhung des Schutzes von Beschäftigten durch Betriebsratsgründungen!

Wir wollen die weißen Flecken auf der Landkarte der betrieblichen Mitbestimmung mit Betriebsräten füllen und weitere bürokratische Hürden im Wahlverfahren abbauen. Der DGB fordert deshalb, das vereinfachte Wahlverfahren nicht nur in Betrieben bis zu 50 Beschäftigen anzuwenden, sondern auf Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten auszuweiten. Zum anderen ist eine Stärkung des sogenannten „Mentorenprinzips" von GBR/KBR in betriebsratslosen Betrieben durch Bestellung betriebsexterner Personen für den Wahlvorstand zur Gründung eines Betriebsrats vonnöten.

Gleichzeitig müssen die Arbeitsmöglichkeiten der Betriebsräte weiter verbessert werden. Dazu gehört etwa die beschleunigte Beiziehung von Sachverständigen und ein Schulungsanspruch für Wirtschaftsausschussmitglieder. In Klein- und Mittelbetrieben sind anteilige Freistellungen zu ermöglichen.0

Die Krise stellt gleichsam eine Chance für die Weiterentwicklung der Mitbestimmung dar. Nach dem Platzen der Spekulationsblasen und dem Niedergang der Shareholder-Value-Orientierung befindet sich Mitbestimmung als demokratische Kontrolle ungezügelter Wirtschaftsmacht und als Instrument zur gleichberechtigten Beteiligung des „Wirtschaftsbürgers" wieder im Aufwind. Dies sind gute Bedingungen für eine offensive Kommunikation der gewerkschaftlichen Forderungen zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung und Betriebsverfassung in Deutschland sowie der Arbeitnehmerbeteiligung in Europa. Die Durchsetzung der Forderungen ist zentrale Aufgabe des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften.

4. Verbesserung der Arbeitnehmerbeteiligung in europäischen Unternehmen und Unternehmensgruppen durch gestärkte Europäische Betriebsräte!

Im dem seit annähernd zehn Jahren währenden Kampf um eine Revision der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR-RL) konnte dank gewerkschaftlicher Lobbyarbeit gegenüber der Europäischen Kommission ein Durchbruch erzielt werden: Nachdem das Europäische Parlament wichtige Verbesserungen gegenüber einem Kommissionsentwurf vom 02.07.2008 erreicht hatte, wurde eine Neufassung der Euro-Betriebsräte-Richtlinie in der Plenarsitzung des Europäischen Parlaments am 16.12.2008 angenommen. Sie trat am 05.06.2009 in Kraft.

Die Neufassung der EBR-RL hat eine Fülle von neuen und geänderten Bestimmungen (einschließlich konkretisierender Erwägungsgründe) hervorgebracht, die auch von der deutschen Bundesregierung innerhalb einer Zweijahresfrist

bis zum 05.06.2011 umgesetzt werden müssen. Verbesserungen für die Arbeit der Europäischen Betriebsräte (EBR) stellen insbesondere die erweiterten Informations- und Konsultationsansprüche dar. Die EBR erhalten nun die erforderlichen Mittel zur kollektiven Rechtsdurchsetzung und einen Anspruch auf Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. In einem neuen Erwägungsgrund wurde schließlich verankert, dass „wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen in Übereinstimmung mit den Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts" durch die Mitgliedsstaaten vorzusehen sind.

Verbessert wurde auch die Definition von „länderübergreifenden Maßnahmen" für die Zuständigkeit von EBR: Dazu gehören nun auch Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen wichtig sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen.

Die Umsetzung erfordert nicht nur eine Anpassung oder Neufassung des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes (EBRG), sondern auch Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz. Hier sind Abstimmungserfordernisse zwischen EBR und nationalen betriebsverfassungsrechtlichen Gremien (BR, GBR, KBR) zu regeln. Es geht aber auch um mögliche Rückwirkungen auf die nationale betriebliche Mitbestimmung, etwa aufgrund eines zu regelnden Unterlassungsanspruchs des EBR oder einer erforderlichen Erhöhung des Ordnungs- bzw. Zwangsgeldrahmens in § 23 Abs. 3 BetrVG.

Daher fordert der DGB die Bundesregierung auf, eine schnelle und umfassende Umsetzung der neu gefassten Richtlinienbestimmungen vorzunehmen. Dabei müssen die Auslegungsregeln in den neu gefassten Erwägungsgründen berücksichtigt werden.

Anstelle einer „Eins-zu-Eins-Umsetzung" sollte sich die Bundesregierung bei den Gesetzesanpassungen an den Zielen einer Modernisierung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften im Bereich der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (Erwägungsgrund 7 der neugefassten Richtlinie) orientieren. Die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ist durch die Verankerung von Sanktionsbestimmungen sicherzustellen. Eine Neufassung des EBRG muss die neuen Definitionen und Obliegenheiten der Arbeitgeber, aber auch die Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmervertretungen als Vorschriften mit unmittelbarer und zwingender Wirkung ausformulieren, ohne dass Neuverhandlungen bestehender Vereinbarungen erforderlich sind.

J 003 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu den Anträgen J 001 und J 002

Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung erhalten und ausbauen, die Europäischen Betriebsräte (EBR) stärken

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Mitbestimmung im Betrieb, auf Unternehmensebene und im Rahmen von europäischen Betriebsräten sind für die DGB-Gewerkschaften unverzichtbarer Teil einer demokratischen Gesellschaft. Nach wie vor gilt: Die Demokratie darf vor den Werks- und Bürotüren nicht halt machen.
Der Organisationsbereich der DGB-Gewerkschaften ist durch eine große Bandbreite gekennzeichnet: hier der inhabergeführte Klein- oder Mittelbetrieb, dort der Standort eines zentral geführten Weltkonzerns. Zentral für die Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen sind dabei die Arbeitsmöglichkeiten von Betriebsräten.
Während es in vielen Betrieben um die Durchsetzung der einfachsten Rechte der Betriebsräte geht, wird in anderen Betrieben über weitreichende Entlohnungssysteme oder über wegweisende Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verhandelt. Dieser Spannbreite müssen sich nicht nur die DGB-Gewerkschaften weiterhin stellen und ihr gerecht werden, sondern auch die gesetzlichen Grundlagen müssen dem gerecht werden.
Die Reform der Betriebsverfassung 2001 hat in vielen Bereichen Verbesserungen gebracht. Allerdings ist die Betriebsverfassung weiterzuentwickeln.

Gründung von Betriebsräten erleichtern – Schutz verbessern
In manchen Organisationsbereichen wird die Gründung von Betriebsräten sowohl von Arbeitgebern in Klein- und Mittelbetrieben, wie auch von manchen Großbetrieben mit allen Mitteln bekämpft. Wir fordern daher den DGB, auf sich dafür einzusetzen, dass
- Initiatoren einer Betriebsratswahl einen besseren Kündigungsschutz genießen;

- Arbeitgeber, die eine Betriebsratswahl behindern, härter bestraft werden und die Gerichte die Behinderung von Betriebsratswahlen auch tatsächlich ahnden;

- die weitere Vereinfachung des Wahlverfahrens durch eine Erweiterung der zwingenden Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens auf Betriebe mit einschließlich 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Arbeit der Betriebsräte stärken
Die Reform der Betriebsverfassung 2001 hat zwar viele Verbesserungen gebracht, aber in einer sich immer schneller wandelnden Welt müssen auch die Arbeitbedingungen der Betriebsräte mit den Veränderungen Schritt halten.
Wir fordern daher:
- ein umfassendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Sicherung und Förderung der Beschäftigung;

- die betriebsverfassungsrechtliche Gleichstellung von überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, arbeitnehmerähnlichen Personen bzw. Fremdfirmenarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Betriebs nebst Ausweitung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats des Einsatzbetriebs für diesen Personenkreis;

- Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Größe des Betriebsrats und bei den Freistellungsregelungen;

- die Schaffung von effektiven Mitbestimmungsrechten beim Einsatz von Leiharbeitnehmern und Fremdfirmenbeschäftigten (Recht durch Betriebsvereinbarung Höchstzahl festzulegen);

- die Fortentwicklung der Betriebsratsstrukturen i. S. einer effektiven Interessenvertretung auf der Entscheidungsebene von Konzernen und Ermöglichung des Aufbaus und der Nutzung transnationaler Kontakte unter globalisierten Rahmenbedingungen;

- die weitergehende Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Betriebsräte in Klein- und Mittelbetrieben durch anteilige Freistellungen und die generelle Möglichkeit auf eine schnelle Beiziehung von Sachverständigen;

- eine beteiligungsorientierte Stärkung der Individualrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der repräsentativen Betriebsverfassung (z.B. § 28a BetrVG);

- die Schaffung eines effektiven Rechtschutzes für den Betriebsrat zur Gewährleistung seiner Rechte durch die Verankerung eines Unterlassungsanspruches sowie durch die vorläufige Vollstreckbarkeit von Beschlüssen.

Rechte der Europäischen Betriebsräte stärken

Die Rolle der Europäischen Betriebsräte muss gestärkt werden. Die Revision der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte ist überfällig. Der DGB muss sich mit Nachdruck für eine verbesserte Richtlinie über Europäische Betriebsräte einsetzen und die Aktionen des EGB unterstützen.
Dabei sind bei der Revision der Richtlinie folgende Punkte von besonderer Bedeutung:
- Gleich definierte Informations- und Konsultationsrechte für EBR, wie diese für Betriebsräte in Europäischen Aktiengesellschaften bestehen.

- Anerkennung der Rolle der Europäischen Gewerkschaftsverbände im besonderen Verhandlungsgremium und in den Europäischen Betriebsräten.

- Möglichkeit der Neuverhandlung von „Alt"-Vereinbarungen, damit alle EBR die Möglichkeit haben, von einer Verbesserung der Richtlinie zu profitieren.

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen von EBR (u.a. mindestens zwei Sitzungen pro Jahr, Anspruch auf Weiterbildung, Zugang zu Betrieben und Einbeziehung von externen Sachverständigen, Schutz von EBR-Mitgliedern wo nationaler Schutz nicht ausreichend ist).

- Das Recht verbindliche Rahmenabkommen zu schließen, sofern sie durch nationale Stellen (KBR, GBR, BR) legitimiert sind.

Zusammenarbeit im EBR stärken - Netzwerke schaffen

Darüber hinaus muss die Zusammenarbeit in den Europäischen Betriebsräten gestärkt werden. Dies ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu einer gemeinsamen – wirkungsvolleren - Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen gegenüber den europaweit agierenden Unternehmen.
Wir müssen unsere Arbeit in den Europäischen Betriebsräten verbessern. Dieses ist eine wichtige Aufgabe der europäischen Branchenverbände und des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Insbesondere wird es darum gehen müssen, die Arbeit der Europäischen Betriebsräte zu vernetzen und stärker in den Gewerkschaften und in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen. Dieses erfordert auch stärker gemeinsame Themen in europäisch arbeitenden Unternehmen durch die EBR's einzubringen.

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, hierzu im EGB entsprechende Initiativen zu ergreifen.

Unternehmensmitbestimmung stärken

Die deutsche Unternehmensmitbestimmung hat sich bewährt. Sie hat den ArbeitnehmerInnen zusätzliche Einflussmöglichkeiten gebracht. Trotzdem versuchen große Teile des Arbeitgeberlagers die Mitbestimmung in Frage zu stellen bzw. sie im Gewand einer angeblichen Modernisierung so umzugestalten, dass sie ihre Wirkung verliert.
Der DGB wird beauftragt zur Sicherung und zum Ausbau der Unternehmensmitbestimmung, verstärkt Aufklärung zu betreiben, um den Wert der Mitbestimmung zu unterstreichen.
Im Rahmen der Internationalisierung ist es notwendig, dass die Mitbestimmungsgesetze dahingehend geändert werden, dass durch Vereinbarung zwischen Konzernleitung und Gewerkschaft den ausländischen Kolleginnen und Kollegen das aktive und passive Wahlrecht bei Aufsichtsratswahlen eingeräumt werden kann.

J 004 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Die Mitbestimmung in der Selbstverwaltung des Handwerks stärken und weiterentwickeln

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Mitbestimmung und Vertretung von Arbeitnehmerinteressen in der Selbstverwaltung des Handwerks ist wichtige gewerkschaftliche Aufgabe. Ein zukunftsfähiger eigenständiger Wirtschaftsbereich Handwerk soll durch eine weitreichende Reform der Selbstverwaltung gesichert werden. Basis hierfür soll eine paritätische Arbeitnehmerbeteiligung auf der ordnungspolitischen Grundlage einer weiterentwickelten verbindlichen Handwerksordnung sein.

Der DGB-Bundeskongress fordert:

- **Die politische, organisatorische und finanzielle Entflechtung und Trennung des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) und des Deutschen Handwerkskammertags (DHKT), der Spitzenorganisation der öffentlich- rechtlichen und arbeitnehmermitverwalteten Handwerkskammern**. Der ZDH – überwiegend finanziert mittels Umlageverfahren aus öffentlich-rechtlichen Handwerkskammerbeiträgen – ist einseitiges Sprachrohr von Arbeitgeberinteressen und neoliberaler Politik.

- **Die Stärkung von Innungen und Innungsverbänden als leistungsfähige Tarifpartner der Gewerkschaften im Handwerk**. Tarifpolitisch sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk aufgrund der Erosion der Innungen, Innungsverbände und der stark abnehmenden Bindekraft der Flächentarifverträge zunehmend mit Lohndumping, prekärer Niedriglohnbeschäftigung und Tariflosigkeit konfrontiert.

- **Die ersatzlose Abschaffung der einseitig Arbeitgebergeführten Kreishandwerkerschaften.** Die Kreishandwerkerschaften sind vielerorts nicht mehr leistungsfähig. Sie bilden intransparente und kostenintensive Parallelstrukturen zu den öffentlich-rechtlichen und arbeitnehmermitbestimmten Handwerkskammern.

- **Die paritätische Beteiligung (50 Prozent) der Arbeitnehmerseite an der Selbstverwaltung des Handwerks (Handwerkskammern und DHKT).** Die einseitige Privilegierung der selbständigen Meister mit zwei Dritteln der Vollversammlungssitze in Handwerkskammern ist undemokratisch, benachteiligt die Arbeitnehmerseite und unterwirft Arbeitnehmer unbillig den Arbeitgeberinteressen.

- **Die Beteiligung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Selbstverwaltung des Handwerks – d.h. neben Gesellen auch von Auszubildenden und Helfern.** Die bestehende Ungleichbehandlung von Betriebsinhabern und Beschäftigten muss beseitigt werden. Das aktive und passive Wahlrecht muss für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk gelten.

- **Die Stärkung der Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Selbstverwaltung des Handwerks und Übernahme von Organisation und Finanzierung durch Handwerkskammern und DHKT unter organisatorischer Einbindung der Gewerkschaften.** Erfolgreiche gewerkschaftliche Interessenvertretung setzt voraus, mit dem notwendigen Sach- und Fachwissen auf Augenhöhe verhandeln zu können.

- **Die Festlegung von Freistellungs- und Schutzrechten für Selbstverwaltungsmitglieder analog der Regelungen des BetrVG.** Aufgrund der breiten Aufgabenstellung der Selbstverwaltung im Handwerk müssen die Gremienmitglieder zur Ausübung dieses wichtigen Ehrenamtes durch die Handwerkskammern und DHKT freigestellt werden. Ferner müssen sie mit den gleichen Schutzrechten wie Betriebsräte im BetrVG ausgestattet werden.

- Für ihre Tätigkeit benötigen die Arbeitnehmervertreter umfassende Kenntnisse, Qualifikation und Unterstützung. Der DGB-Bundesvorstand setzt sich dafür ein, dass auch zukünftig die Hans-Böckler-Stiftung, als "Stiftung Mitbestimmung", Mitbestimmung in den Handwerkskammern fördert, Arbeitnehmervertreter unterstützt und qualifiziert.

J 005 DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Mitbestimmung in der handwerklichen Selbstverwaltung stärken -Gute Arbeit im Handwerk ermöglichen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB steht zur Selbstverwaltung im Handwerk auf der ordnungspolitischen Basis einer verbindlichen Handwerksordnung. Die nachfolgend aufgezeigten Reformansätze sollen die paritätische Mitbestimmung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem zukunftsfähigen eigenständigen Wirtschaftsbereich Handwerk sicherstellen. Die von Innungen und Verbänden im Handwerk favorisierte Niedriglohnstrategie und Lohndumping mit der Folge von Altersarmut führen jedoch handwerkspolitisch unweigerlich in eine Sackgasse. Das Handwerk mit seinen 4,8 Mio. Beschäftigten benötigt Zukunftsperspektiven auf der Grundlage von guter Arbeit sowie innovativer und nachhaltiger Entwicklung. Basis hierfür ist eine leistungsfähige Handwerksorganisation mit klarer Aufgabenstellung und transparenter Arbeitsteilung der Organisationen.

Der DGB setzt sich für eine Struktur- und Organisationsreform der handwerklichen Selbstverwaltung ein. Ziel der Reform ist:

- die Handwerksorganisationen zu straffen und stärken, Aufgaben müssen klar verteilt werden. Quersubventionierungen innerhalb der Handwerksorganisationen sind im Interesse der Betriebe zu vermeiden.
- die Stärkung der Stellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der handwerklichen Selbstverwaltung durch verbindliche Qualifizierungs- und Freistellungsmöglichkeiten,
- die Einführung paritätischer Mitbestimmung in den Handwerkskammern und dem DHKT,
- die Stärkung und Erhaltung der Innung als Tarifpartner der Gewerkschaften,
- die Umsetzung guter Arbeit mit angemessenen Einkommen im Handwerk,
- die Verhinderung von Altersarmut bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Handwerk,
- die Gesundheitsförderung und Prävention in Handwerksberufen zu fördern,
- die Stärkung der Handwerksbetriebe durch Entwicklung innovativer und nachhaltiger Zukunftsperspektiven.

Selbstverwaltung stärken

Vor dem Hintergrund des massiven Strukturwandels in den Handwerksbranchen muss eine kritisch konstruktive Bestandsaufnahme erfolgen und damit verbunden eine zukunftsfähige Reform der mit über 6.000 Handwerksorganisationen völlig überorganisierten Selbstverwaltung diskutiert werden. Eine zukünftige Organisationsstruktur im Handwerk muss aus leistungsfähigen, effizienten und in ihrer Aufgabenstellung klar abgegrenzten Einheiten bestehen.

Tarifverträge im Handwerk erhalten

Der Organisationsgrad von Handwerksbetrieben in Innungen ist seit Jahren stark rückläufig. Viele Innungen und Innungsverbände ziehen sich aus dem Tarifgeschäft zurück oder schließen Dumpingtarifverträge mit Pseudogewerkschaften ab. Ein weit verbreitetes Instrument des Lohndumpings durch Innungen ist die Gründung von sogenannten OT- Verbänden. Diese Praxis hat viele Handwerksbranchen zu Niedriglohnsektoren verkommen lassen. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels führt eine solche Politik unweigerlich zu einem erheblichen Facharbeitermangel in den betroffenen Branchen. Hier muss unverzüglich gegengesteuert werden, um mit angemes-

senen und über verbindliche Tarifverträge abgesicherte Arbeitseinkommen Handwerksberufe für Berufseinsteiger attraktiv zu gestalten.
Aufgrund geringer Mitgliederzahlen und fehlender finanzieller Ressourcen sind viele Innungen nicht mehr leistungsfähig und können ihre Aufgaben nicht erfüllen.

In den Handwerkskammern hat eine ergebnisoffene Bestandsaufnahme der Leistungsfähigkeit der Innungen zur Übernahme hoheitlicher Aufgaben zu erfolgen. Ziel der Reform muss die Wiederherstellung handlungsfähiger Arbeitsstrukturen auf Ebene der Innungen sein, damit sie ihre Aufgabe als Tarifpartei und eigenständige Interessenwahrnehmung ohne die kostenintensive zusätzliche Ebene der Kreishandwerkerschaft wahrnehmen können.

Kreishandwerkerschaften auflösen - Betriebe entlasten

Die Handwerksbetriebe benötigen regionale Anlaufstellen für Handwerker und Politik. Die regionale Präsenz einer Handwerksorganisation muss auch zukünftig sichergestellt werden.
Aufgrund des massiven Strukturwandels in den Handwerksbranchen ist die Finanzierung der Kreishandwerkerschaften in vielen Fällen nicht mehr sichergestellt. Aufgrund der einseitigen gesetzlichen Aufgabenstellung der Kreishandwerkerschaften als reinrassige Vertretung des selbständigen Handwerks und der nicht vorhandenen Arbeitnehmerbeteiligung ist die Rechtsform der Kreishandwerkerschaften als Körperschaften des öffentlichen Rechts nicht mehr angemessen. Hier bietet die Konzentration der Handwerksorganisation in eine zweigliedrige Struktur (Handwerkskammern und leistungsfähige Innungen) erhebliche Synergieeffekte und Einsparpotentiale für die Handwerksbetriebe. Eine zweigliedrige Organisationsstruktur hat sich bereits anderen Regionen bewährt.
Zur Betreuung der Handwerksbetriebe kann die Handwerkskammer Außenstellen in angemessener Anzahl anbieten. Diese sollen integraler Bestandteil der Handwerkskammern sein.

Mitbestimmung in den Handwerkskammern ausbauen

Zur Stärkung der Selbstverwaltung ist zukünftig die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Organen der Handwerkskammer unverzichtbar. Bis zur Umsetzung der paritätischen Beteiligung ist in den Satzungen zu regeln, dass der erste Stellvertreter des Präsidenten der Arbeitnehmervizepräsident /die Arbeitnehmervizepräsidentin ist.
Des Weiteren fordern wir bis zur Erreichung einer paritätischen Mitbestimmung vorübergehend ein von der Kammerverwaltung unabhängiges Selbstverwaltungsbüro als Stabsstelle zur Unterstützung der Arbeitnehmervizepräsidentin / des Vizepräsidenten und der Arbeitnehmervertretung in der Selbstverwaltung. Die Ausstattung muss verbindliche Arbeitsstrukturen ermöglichen, hierzu gehört insbesondere auch die Zuarbeit durch eine Verwaltungskraft.
Aufgrund der breiten Aufgabenstellung der Selbstverwaltung im Handwerk müssen die Gremienmitglieder zur Ausübung dieses wichtigen Ehrenamtes freigestellt werden. Ferner müssen sie mit den gleichen Schutzrechten wie Betriebsräte im BetrVerfG ausgestattet werden.
Zur Stärkung und Erhaltung der Strukturen der Selbstverwaltung muss eine kontinuierliche Qualifizierung der Mitglieder der Organe der Selbstverwaltung stattfinden. Seminare, Coaching und Weiterbildung der Organmitglieder gehören selbstverständlich zur Tätigkeit der Mitglieder. Neben der Freistellung für Sitzungen muss durch die Handwerkskammer eine verbindliche Freistellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen.Dies gilt insbesondere für Seminarangebote des DGB und der Gewerkschaften. Zur Sicherstellung der Qualifizierung und Freistellung müssen in den Haushaltsplänen der Handwerkskammern angemessene Budgets eingestellt werden.

Spitzenorganisation entflechten – verbindliche Aufgabenstellung regeln

Es muss eine klare, auch für Außenstehende erkennbare Struktur der Spitzenorganisation in eine eigenständig wahrnehmbare Kammer- beziehungsweise Arbeitgebervertretung erfolgen. Zwei autonom agierende Organisationseinheiten auf Spitzenebene sind ausreichend.
Die Trennung der Kammerorganisation von der Arbeitgeberorganisation bedingt auch eine personelle Entflechtung der Spitzengremien DHKT und UDH. Sowohl im Bereich der Wahlämter, als auch auf Ebene der Verwaltungen muss eine unverkennbare und transparente Zuordnung der Zuständigkeiten erfolgen. Drei Verbände mit unterschiedlichen Interessengruppen können in der Öffentlichkeit nicht von der gleichen Person repräsentiert werden.

Mitbestimmung im DHKT stärken – politische Wahrnehmung der Selbstverwaltung fördern

Die Kammervereinigungen müssen sich als eigenständige Spitzenorganisationen der Handwerkskammern profilieren. Dies setzt paritätische Mitbestimmung im DHKT und den Vereinigungen auf Landesebene voraus.
Die Arbeitnehmervizepräsidentinnen und Arbeitnehmervizepräsidenten müssen zukünftig gleichberechtigt in allen Gremien vertreten sein. Eine verbindliche Rechtsgrundlage über die Kostenerstattung und Freistellung der Arbeitnehmervizepräsidentinnen und Arbeitnehmervizepräsidenten zur Gremienarbeit muss geschaffen werden.. Durch Gremienarbeit entstehende Kosten müssen künftig von den betreffenden Organisationen unmittelbar getragen werden.
Solange im DHKT keine paritätische Arbeitnehmerbeteiligung umgesetzt ist, muss der Arbeitnehmerbank im DHKT zur Unterstützung ihrer Arbeit ein unabhängiges Selbstverwaltungssekretariat zur Verfügung stehen. Die personelle Ausstattung soll mindestens eine Referentenstelle sowie eine Verwaltungskraft beinhalten.

Sicherung eines eigenständigen Wirtschaftsbereichs Handwerk - demografischen Wandel durch gute Arbeit im Handwerk meistern

Im Handwerk werden künftig in großem Maßstab neue Fachkräfte benötigt. Diese Entwicklung trifft mit einem starken Rückgang der Schulabgängerzahlen aus den allgemeinbildenden Schulen zusammen. Dies führt zu einem künftigen Wettbewerb der Wirtschaft um die noch zur Verfügung stehenden Auszubildenden. Verschärfend wirkt sich hierbei das negative Image des Handwerks in der Bevölkerung aus. Die Erosion des Tarifgefüges in vielen Handwerksbranchen ist ein Hauptgrund des Imageverlustes des Handwerks: Bereits heute müssen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Erreichen des Rentenalters mit minimalen Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung auskommen.

Grüne Dienstleistungen - Motor für Wachstum und Beschäftigung im Handwerk

Die Handwerksorganisation muss die Themen Nachhaltigkeit und Ökologischer Umbau zukünftig stärker in den Vordergrund stellen. Hier müssen schnellstmöglich auf einer breiten Basis die Potentiale für Umwelt, Betriebe und qualitative Arbeitsplätze im Handwerk aufgezeigt werden. Die Nachfrage nach mehr Handwerksdienstleistungen ist insbesondere durch weitere Anreize zur energetischen Gebäudesanierung zu steigern. Der ökologische Umbau von Strom-, Gas- und Fernwärmenetzen auf erneuerbare Energien sorgt ebenfalls für mehr Nachfrage im Handwerk. Weitere Zukunftsthemen sind im Feld der nachhaltigen Stadtentwicklung zu finden. Hier bietet beispielsweise der seniorengerechte Umbau von Wohnungen ein erhebliches Potential. Das Handwerk muss diese Wachstumsmärkte durch Information, Ausbildung und Qualifizierung für die Betriebe erschließen

J 006 DGB-Bezirksvorstand Berlin-Brandenburg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Verhalten von Gewerkschaftsvertreter/innen in Aufsichtsräten

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB möge sich dafür einsetzen, dass sämtliche Aufsichtsratsvertreter/innen der Gewerkschaften aufgefordert werden, darauf hinzuwirken, dass die Bezüge der jeweiligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder nicht weiter erhöht, sondern nach Möglichkeit abgesenkt werden. Die eingesparten Bezüge sind zur Sicherung und zum Ausbau von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen des jeweiligen Unternehmens zu verwenden.

J 007 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Verhalten von GewerkschaftsvertreterInnen in Aufsichtsräten

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB möge sich dafür einsetzen, dass sämtliche AufsichtsratvertreterInnen der Gewerkschaften aufgefordert werden, darauf hinzuwirken, dass die Bezüge der jeweiligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder nicht weiter erhöht, sondern nach Möglichkeit abgesenkt werden.

J 008 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Verhalten von Gewerkschaftsvertretern/-innen in Aufsichtsräten

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB möge sich dafür einsetzen, dass sämtliche Aufsichtsratvertreter/-innen der Gewerkschaften aufgefordert werden, darauf hinzuwirken, dass die Bezüge der jeweiligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder nicht weiter erhöht, sondern nach Möglichkeit abgesenkt werden. Die eingesparten Bezüge sind zur Sicherung und zum Ausbau von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen des jeweiligen Unternehmens zu verwenden.

J 009 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Entwicklung ethischer Grundlagen für die Vergütung von Unternehmensleitungen und Managern

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund entwickelt Kriterien für die Berechnung der Vergütung von Unternehmensleitungen und Managern, die sich nicht wie bisher ausschließlich oder primär an Umsatz, Bilanzsumme und Rendite orientieren, sondern weitere, ethischen Grundlagen in die Berechnung des unternehmerischen Erfolgs mit einbeziehen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund stellt die Grundlagen ethisch orientierter EAV allen gewerkschaftlich organisierten oder orientierten Aufsichtsräten und Betriebsräten zur Verfügung und organisiert eine öffentliche Kampagne in der Gesellschaft über ethisch vertretbares Management.

J 010 DGB-Bezirksvorstand Berlin-Brandenburg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag J 009

Gesetzliche Obergrenze für Managementbezüge

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Bundesregierung und der Bundestag werden aufgefordert, eine gesetzliche Regelung zu schaffen, die eine Obergrenze für Managementgehälter (damit sind sowohl die Bezüge klassischer Manager/innen als auch Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder entsprechender Unternehmen gemeint) festschreibt.

J 011 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag J 009

Gesetzliche Obergrenze für Managementbezüge

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Wir fordern den DGB auf, sich vehement öffentlich dafür einzusetzen, dass in Deutschland neben einem (gesetzlichen) Mindestlohn eine Obergrenze für Managementgehälter (damit sind sowohl die Bezüge klassischer ManagerInnen, als auch Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder entsprechender Unternehmen gemeint) eingeführt wird.
Gerade Gewerkschaften müssen dies vehement fordern und mit Nachdruck in der Öffentlichkeit sowie gegenüber der Politik für eine entsprechende gesetzliche Umsetzung eintreten.

J 012 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Mitbestimmung und Tarifpolitik

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Mitbestimmung

Die Mitbestimmung soll die Demokratisierung der Wirtschaft mit sich bringen. Sie soll eine einseitige Macht der Arbeitgeber/-innen gegenüber den Arbeitnehmer/-innen einschränken. Mitbestimmung bedeutet Machtkontrolle und Mitgestaltung. Mitbestimmung bildet den Interessengegensatz ab und muss daher als elementarstes demokratisches Mittel in unserer Gesellschaft gesehen werden.

Mitbestimmung für Auszubildende in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten

Immer mehr Jugendliche werden in außerbetrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten oder im Rahmen der Verbundausbildung ausgebildet. Allein in den neuen Bundesländern sind fast ein Drittel aller Ausbildungsplätze außerbetrieblich.
Der DGB fordert gleiche Rechte für alle Auszubildenden. Er wird sich dafür einsetzen, dass der §5 des BetrVG novelliert und um alle neuen Modelle von Ausbildung erweitert wird, wie z. B. dual Studierende, in externen Ausbildungsstätten Beschäftigte und zur Förderung im Unternehmen Beschäftigte.

Freistellung von JAVen für Gremienarbeit

Immer mehr Herausforderungen durch strukturelle und gesetzliche Änderungen bestimmen die Einsatzbereiche der JAV-Tätigkeit. Junge Leiharbeitnehmer/-innen, Ausgliederung der Ausbildung, Probleme der Azubi-Übernahme oder lediglich befristete Übernahme etc. Um hier aktuell und gut vorbereitet wirken zu können, aber auch, um sich Rückhalt und Austausch zu sichern, muss das BetrVG novelliert werden und eine Abschaffung der LPersVGs und des BPersVG sowie die Schaffung eines bundesweit einheitlichen Personalvertretungsgesetzes angestrebt werden.
Sollte das Ziel der generellen Abschaffung der LPersVGs und BPersVG zur Schaffung eines einheitlichen Personalvertretungsgesetzes nicht erreicht werden, ist eine Novellierung wie in den folgenden Forderungspunkten durchzusetzen.

Der DGB fordert:

- Die Novellierung von BetrVG/LPersVG/BPersVG, dass eine Vereinheitlichung des Wahlalters vorgenommen wird. Alle Arbeitnehmer/-innen sollen bis zum vollendeten 27. Lebensjahr wählbar für die Jugend- und Auszubildendenvertretung sein. Alle zu ihrer Ausbildung Beschäftigten, egal welchen Alters, können gewählt werden bzw. können wählen und erhalten damit das aktive und passive Wahlrecht.
- Dass duale Studenten und Werksstudenten als aktive und passive Wahlberechtigte für die JAV-Wahlen explizit in BetrVG/LPersVG/BPersVG genannt werden. Dafür müssen die §§ 60 Absatz 1 und 61 BetrVG novelliert werden.
- Die Novellierung von BetrVG/LPersVG/BPersVG mit dem Ziel, dass Leiharbeitnehmer/-innen nach dem § 5 BetrVG/PersVG in dem Betrieb beschäftigt sind, in dem sie eingesetzt werden. Damit würde der BR mitbestimmungsberechtigt bei Einsatz und Einstellung von Leiharbeitnehmer/-innen werden.

- Die Novellierung aller LPersVG und dem BPersVG, mit dem Ziel, dass studentische Beschäftigte, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte an Hochschulen und außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen das aktive und passive Wahlrecht zu ermöglichen.
- Gesetzliche Regelungen für JAVen auf EU-Betriebsebene zur Schaffung internationaler Standards und die Koordinierung der verschiedenen grenzüberschreitenden Ausbildungsstätten sowie der Mitbestimmung von internationalen Konzerngestaltungen. Dafür soll sich der DGB mehr mit diesem Thema beschäftigen. Er soll die beteiligten Mitgliedsgewerkschaften zusammenholen und bereits bestehende Regelungen auswerten und gemeinsame Ziele setzen. Die Erweiterung von EU und einem weiteren internationalen Bezug soll angestrebt werden. Ebenfalls sollen Möglichkeiten des Austausches zwischen den EU- Gewerkschaften geschaffen werden. Ziel ist es, die dafür benötigten gesetzlichen Regelungen aktiv mit zu gestalten und zu initiieren. Mitbestimmung für Schüler/-innen und Studierende Eine Föderalismusreform III für eine bundeseinheitliche Regelung zur Demokratisierung der Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Schüler/-innen und Studierenden muss initiiert werden.

Berufsausbildung

AZV/Übernahme

Der DGB fordert tarifpolitische Regelungen zur Verkürzung der Wochen- und Lebensarbeitszeit. Die beschäftigungspolitische Wirkung muss für die Übernahme der Auszubildenden genutzt werden. Keine Arbeitsverdichtung. Der DGB wird aufgefordert, eine Dachkampagne zu schaffen, um alle Mitgliedsgewerkschaften in dieser Thematik unter Einbeziehung unter anderem des Themas „Übernahme" zu einen. Im Vorfeld soll eine Sammlung aller bestehenden Aktivitäten und Kampagnen der Mitgliedsgewerkschaften zu diesen Themen organisiert werden.

Ausbildungsquote

Der DGB fordert die branchenweite, tarifvertragliche (oder gesetzliche) Regelung einer Ausbildungsquote, als Mindeststandard. 7 - 8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten müssen Azubis sein. Hierzu soll eine fundierte Aufarbeitung über die benötigte prozentuale Ausbildungsquote und die Thematisierung von Ausbildungsplätzen in der Kampagne „Ausbildung für Alle" stattfinden. Innerhalb der Kampagne „Ausbildung für Alle" soll eine Entwicklung branchenübergreifender Mustervereinbarungen/Bausteine stattfinden.
Der DGB wird beauftragt, Initiierungselemente zu entwickeln, die das Thema Ausbildungsquoten in Tarifverträgen für die Mitgliedsgewerkschaften umsetzbar machen.

Ausbildungsqualität

Der DGB fordert tarifvertragliche Regelungen der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung innerhalb der Branchen und Tarifbereiche. Besonders zu beachten sind hier, dass Quote und Qualität zusammen gehören, die Anzahl von Ausbilder/-innen, die Ausbilder-Eignungs-Verordnung, die Regelung der Ausnahmen im JArbSchG, die Arbeitgeberfinanzierung von allen Ausbildungsmitteln, kein Einsatz von Azubis als Regelarbeitskräfte, keine Schmalspurausbildung – gute Ausbildung mind. 3 Jahre, Stufenausbildungen nur mit Anspruch auf die nächste Stufe, betriebliche Qualifikationen über den Ausbildungsplan/Lehrplan hinaus.
Der DGB fordert, dass die Auswertung Index Gute Arbeit mehr dazu ins Detail geht. Innerhalb des DGB sollen feste Qualitätsstandards vereinbart werden mit dem Ziel einer Definition für „Das ist gute Ausbildung". Es sollen Mustertexte für Tarifverträge zu diesem Punkt entworfen werden. Es soll eine verstärkte Lobbyarbeit zur Einwirkung auf Kammern etc. stattfinden.

Mindestausbildungsvergütung

Wir fordern eine Mindestausbildungsvergütung, insbesondere für Jugendliche in der außerbetrieblichen Ausbildung. Der DGB wird aufgefordert, einen Diskussionsprozess über die Höhe und den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Umfang anzustoßen.

Verlängerung der Altersteilzeit

Der DGB fordert, dass die gesetzlichen Möglichkeiten ausgestaltet bzw. die gesetzlichen Regelungen durchgesetzt werden und dass frei werdende personelle Kapazitäten beschäftigungspolitisch für Ausbildung und Übernahme genutzt werden. Es soll die Zusammenarbeit der Fachabteilungen innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften zur Sondierung des Themas initiiet werden.

Tarifpolitik

Arbeitszeitpolitik

Um bei diesem Thema eine beschäftigungspolitische Wirkung zu entfalten und eine flexiblere Anpassung auf individuelle Lebensumstände zu erreichen, ist es nötig, dass sich der DGB umfangreich mit dem Thema Arbeitszeitpolitik bzw. Arbeitszeitgestaltung/-modelle innerhalb der Organisation auseinandersetzt und einen Forderungs- und Maßnahmenkatalog erstellt, um konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Flächentarifvertrag

Der DGB fordert den Erhalt und Ausbau der Flächentarifverträge für alle Branchen, zur Verhinderung von Lohndumping und zur Gleichbehandlung aller Erwerbstätigen.

Tarifautonomie

Der DGB fordert die Ausweitung der Tarifautonomie, um eine Erpressbarkeit der Arbeitnehmer/-innen zu verhindern. Da die Tarifautonomie gesetzlich geregelt ist, kann die Politik darauf Einfluss nehmen, um dies zu verhindern, muss verstärkt Lobbyarbeit betrieben werden. Die Arbeitsniederlegung zur Bekundung politischen Willens, dessen Adressat der Gesetzgeber oder politische Instanzen sind, sollte wieder in den Fokus der Handlungsstrategien rücken.

*Diskriminierungsfreie Tarifverträg*e

Der DGB fordert, dass alle Tarifverträge diskriminierungsfrei im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes abgeschlossen werden. Somit müssen alle Tarifverträge zusätzlich folgendes beinhalten: Equal Pay, Anpassung Ost/West, Migration und Enthinderung. Alle bestehenden Tarifverträge müssen angepasst werden. Es sollen zudem Materialien entwickelt werden, die helfen, das Thema gewerkschaftsübergreifend als Querschnittsthema in der Jugendarbeit sowie in die JAV-Arbeit mit aufzunehmen.

Studentische Beschäftigte mit Tarifverträgen

Der DGB fordert, dass alle Angestellten des Öffentlichen Dienstes in den Geltungsbereich TVÖD/TVL aufgenommen werden. In den Bundesländern, die nicht Mitglied der „Tarifgemeinschaft deutscher Länder" sind, muss darauf hingewirkt werden, landesspezifische Tarifierungen zu erhalten bzw. zu erreichen. Dies betrifft unter anderem die studentischen Beschäftigten, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte sowie die Lehrbeauftragten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Initiativen zur Tarifierung dieser Gruppen sollen un-

terstützt werden. Die Vermittlung des Themas in der Öffentlichkeitsarbeit soll unterstützt werden.

Altersvorsorge

Der DGB fordert die Schaffung von Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge durch dieArbeitgeber/-innen. Hierbei ist ein Insolvenzschutz sicherzustellen. Eine Analyse der Entwicklung der Altersvorsorge und eine Prüfung verschiedener Modelle im Sinne einer gesicherten Altersvorsorge muss zudem initiiert werden.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Der DGB fordert die Änderung des § 9 AÜG, damit Tarifverträge und andere betriebliche Regelungen des Einsatzbetriebes für Leiharbeitnehmer/-innen gelten.

Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

Der DGB fordert die Ausweitung der Anzahl allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge und die Vereinfachung des Verfahrens.

EU-Tarifverträge

Der DGB fordert gemeinsame und nicht konkurrierende Laufzeiten für Tarifverträge innerhalb der Branchen in der Europäischen Union, um Streikbrüche zu verhindern. Hierzu bedarf es einer besseren Absprache der Branchengewerkschaften zur Vernetzung, Transparenz und Integration der EU-Gremien.

Internationale Tarifstandards

Der DGB fordert zur Verhinderung von Unterbietungskonkurrenz im Sinne von Lohn, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen internationale Tarifstandards. Hierzu soll eine Thematisierung und Positionierung innerhalb des IGB forciert werden.

Inhaltsverzeichnis

K - Organisationspolitische Anträge mit Satzungsbezug

K 001	Begleitantrag zur neuen DGB-Satzung
K 002	Eine Strukturreform des DGB muss den Dachverband mit seinen Einzelgewerkschaften stärken und darf ihn nicht schwächen!
K 003	Antragsrecht
K 004	Stimmrecht in den Vorständen
K 005	Strukturreform - Stimmrecht für Frauen und Jugend
K 006	Antragsrecht für die Jugendkonferenzen
K 007	Geplante DGB-Strukturreform - Erhalt bestehender Ortsverbände
K 008	Konkretisierung und Evaluation der DGB-Strukturreform
K 009	Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den DGB-Gremien und externen Gremien, Delegationen, Beiräten, für die der DGB eine Benennungskompetenz hat
K 010	Frauenvertretung im DGB sicherstellen
K 011	Förderung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit

K 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Begleitantrag zur neuen DGB-Satzung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1.1 Grundprinzipien der DGB-Strukturreform

Die Gegenwart ist geprägt von anhaltender Massenarbeitslosigkeit, dem Zurückdrängen von mühsam erkämpften Arbeitnehmerrechten und dem immer heftiger werdenden Kampf um das Recht auf Menschenwürde, soziale Gerechtigkeit und Arbeit. Deshalb muss das Ziel der Reform der Struktur des DGB sein, das Bündnis der Gewerkschaften als solidarische Gemeinschaft für Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerinteressen politisch zu stärken.

Der DGB als Bund der Gewerkschaften ist dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft sowie seinen Grundprinzipien und Zielen verpflichtet und wird die Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf allen Ebenen der Politik durch eine Veränderung der internen Organisationsstrukturen und durch eine stärkere Präsenz sicherstellen. Dazu gehört auch eine weitere Verbesserung der Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben oder der Aufgaben als Spitzenverband.

Der Reformprozess des DGB läuft parallel zu Strukturveränderungen der Mitgliedsgewerkschaften, die sich auf eine optimale Mitgliedervertretung und die effektive Ausschöpfung von Mitgliederpotentialen konzentrieren. Diese Aufgabenkonzentration hat auch ihre Auswirkungen auf die Aufgabenstellung des DGB, der sich stärker als bisher auf seine Funktionen als Interessenvertreter der Gewerkschaften im politisch-parlamentarischen Raum und als Schlichter bei Interessenkonflikten zwischen den Gewerkschaften konzentrieren muss.

Dabei ist die Entwicklung der ökonomischen Situation der Gewerkschaften und mit ihr die des DGB zu beachten: der prognostizierte Rückgang der Beitragseinnahmen aus
unterschiedlichen Gründen zwingen Gewerkschaften und DGB zu besserer Effektivität und dem sorgfältig kalkulierten Einsatz der Ressourcen. So heißt das Konzept für den DGB:

- Verbesserungen im Kernbereich der politischen Interessenvertretung,
- Anpassung an eine effektive und handlungsfähige Organisationsstruktur.

Aus der Aufgabe des DGB als Bund der Gewerkschaften folgt der Organisationsaufbau, in dem die Gewerkschaften als die Träger des gemeinsamen Bundes die Entscheidungskompetenz in allen Gremien haben – dieses gilt sowohl für die Kongresse wie auch die Vorstände. Sie wird in der neuen Satzung klar und einheitlich geregelt.

Der DGB-Rechtsschutz wird als übergreifende Aufgabe und Dienstleistung für alle Gewerkschaften auch weiterhin gesichert und soll wie bisher den Schutz in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen für die Mitglieder der DGB-Gewerkschaften effektiv gewährleisten.

Mit den Eckpunkten zu einer DGB-Reform vom Juni 2009 und dem Entwurf für eine Neufassung der DGB Satzung als Antrag an den DGB Bundeskongress 2010 haben die Vorsitzenden der Gewerkschaften und der DGB-Bundesvorstand Grundlagen für eine Neuausrichtung des DGB als Dach der Gewerkschaften geschaffen.

Der DGB-Bundeskongress unterstützt die Zielsetzungen und den künftigen Umsetzungsprozess der neuen DGB-Satzung. Die Gewerkschaften und der DGB werden auf allen Ebenen diese Umsetzung konstruktiv begleiten und sich für die Verwirklichung der Ziele einsetzen:

- Stärkung der politischen Zusammenarbeit von Gewerkschaften und dem DGB als Bund der Gewerkschaften auf allen Ebenen,

- Vermeidung von Reibungsverlusten zwischen den Gliederungsebenen durch eine bessere Verzahnung der neuen drei Ebenen: der Kreis- und Stadtverbände, der Bezirke (einschließlich Landesvertretungen und Regionen) sowie der Bundesebene, die auch für die
  Europapolitik zuständig ist,

- Erhöhung des nach außen gerichteten Aktionspotentials des DGB insgesamt, sowie die Stärkung der ehrenamtlichen Arbeit auf der kommunalen Ebene,

- Verstärkung der Interessenvertretung in der Europapolitik.

Der DGB-Bundeskongress begrüßt, dass durch die neue Satzung, die Zielsetzungen und inhaltlichen Aufgabenbeschreibungen des Dachverbandes klarer und präziser formuliert werden.

Dieses geschieht insbesondere durch folgende Maßnahmen:

- Es wird künftig Wahlmandate auf drei Ebenen – davon zwei hauptamtliche (Bund und Bezirke) und ein ehrenamtliches (Stadt- und Kreisverbände) – geben.

- Erstmalig wird die ehrenamtliche Ebene in den Landkreisen und kreisfreien Städten in der neuen Satzung verankert und damit die regionale Präsenz des DGB in den kreisfreien Städten und Landkreisen gestärkt. Diese werden von einem Netz von hauptamtlich besetzten Regionen unterstützt.

- Die Zusammensetzung der Vorstände wird neu gegliedert. Hierbei wird die Bedeutung der Meinungs- und Willensbildung der Gewerkschaften als Träger des Dachverbandes herausgehoben. Deshalb wird auf allen Satzungsebenen den Gewerkschaften sowie den gewählten DGB-Vorstandsmitgliedern das Stimmrecht eingeräumt und auf der Ebene der Bezirke sowie der Stadt – und Kreisverbände das Stimmrecht von Frauen und Jugend erhalten.

- Gemäß dem Anspruch der Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist bei allen Wahlmandaten von Organen der DGB-Satzung, einschließlich der Regionsgeschäftsführer/innen, darauf hinzuwirken, dass diese auf der jeweiligen Wahlebene dem Anteil aller weiblichen Gewerkschaftsmitglieder entsprechen.

- Es wird durch eine effiziente und integrierte Bezirksstruktur gewährleistet, dass die politische Repräsentanz auf Landesebene durch eine Landesvertretung sichergestellt ist.

- Die Zusammenarbeit und Verantwortung zwischen den Ebenen des DGB wird neu definiert, indem die Bezirksvorsitzenden nunmehr als ständige Mitglieder beratend an den Sitzungen des Bundesvorstandes teilnehmen und die Regionsgeschäftsführer/innen in die neuen erweiterten Geschäftsführenden Bezirksvorstände integriert werden.

- Die bisherigen Strukturen der Frauen- und Jugendarbeit des DGB werden erhalten und gefördert. Diese erhalten weiterhin Sitz und Stimme in den Vorständen auf Bezirks-, Stadt- und Kreisverbandsebene sowie ihr Teilnahme – und Beratungsrecht im Bundesausschuss und den Bundes-, Bezirks- Stadt- und Kreiskonferenzen.

1.2 Arbeit auf der Ebene der Stadt- und Kreisverbände

Es werden in den Kreisen und kreisfreien Städten ehrenamtliche DGB- Kreis – und Stadtverbände als 3. Satzungsebene eingerichtet. Diese Aufgabe obliegt den Bezirken. Näheres zu der Arbeit und den Aufgaben der Organe der Kreis – und Stadtverbände regelt eine noch zu erarbeitende Richtlinie des Bundesvorstandes.

Bisheriges ehrenamtliches Engagement darf dabei nicht verloren gehen. Maßgeblich sind in der Regel die jeweils vorhandenen politischen Grenzen der Kreise und kreisfreien Städte.

Durch Stadt- und Kreisverbände soll die gewerkschaftspolitische Vertretung des DGB und seiner Gewerkschaften auf der kommunalen Ebene, dem Lebensumfeld der Arbeitnehmer/innen und ihrer Familien, gewährleistet werden.

Die ehrenamtliche Arbeit in den Kreis- bzw. Stadtverbänden ist primär auf die regionalen, örtlichen und kommunalen gewerkschaftspolitischen Fragestellungen gerichtet, insbesondere im Hinblick auf die Lobbyarbeit gegenüber der Kommunalpolitik, vor allem dort, wo arbeitnehmerpolitische Themen zu vertreten sind und die gewerkschaftliche Interessenvertretung im lokalen, kreis- bzw. stadtbezogenen Umfeld.

In einer künftigen Richtlinie soll geregelt werden, dass die Stadt- und Kreisverbände durch ehrenamtliche Vorsitzende (im Vertretungsfall von deren Stellvertreter/innen) repräsentiert werden, die demokratisch in Stadt- und Kreisverbänden gewählt werden. Soweit Hauptamtliche des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gewählt werden, nehmen sie dieses Amt ehrenamtlich wahr. Ihre Arbeit wird unterstützt von einem Vorstand, der in der Regel aus je einer/einem benannten Vertreterin/Vertreter der Mitgliedsgewerkschaften in dem Kreis oder der Stadt und der bzw. dem gewählten DGB-Vorsitzenden besteht . Die Vertreter bzw. Vertreterin der Jugend- und Frauenarbeit nehmen an der Sitzung mit Stimmrecht teil. Die Vorstände können die Vertretung der Seniorenarbeit beratend zu ihren Sitzungen hinzuziehen, wenn es entsprechende arbeitsfähige Strukturen auf der Ebene der Kreis- und Stadtverbände gibt.

Die Kreis- und Stadtverbände arbeiten ehrenamtlich. Aufwendungen werden im Rahmen eines Budgets erstattet.

Für die erfolgreiche Aufgabenerfüllung der Stadt- und Kreisverbände stellen ihnen die Bezirke im Rahmen ihrer Haushaltplanungen Ressourcen, insbesondere ein finanzielles Budget im angemessenen Umfang, zur Verfügung, wobei das konkrete Ressourcenmanagement für die Stadt- und Kreisverbände durch die Regionen erledigt wird. Stadt- und Kreisverbände sollen im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung nicht mit bürokratischen Anforderungen belastet werden.

Die hauptamtlichen Kollegen/innen der Regionsgeschäftsstellen unterstützen die Kreis- und Stadtverbände bei ihren Aufgaben.

Für die Vergabe der Ressourcen durch die Bezirke werden bundeseinheitliche Kriterien für eine Mindestausstattung bzw. ein Mindestbudget erarbeitet, die als Rahmenregelungen in die Richtlinie für die Stadt- und Kreisverbände einfließen.

Bisheriges ehrenamtliches Engagement darf in diesem Transformationsprozess nicht verloren gehen. Weitere ehrenamtliche Arbeitsstrukturen wie die bisher

existierenden DGB-Ortsverbände, -Ortskartelle und andere Arbeitsformen bleiben unterhalb der Satzungsebene der Kreis- bzw. Stadtverbände als weitere Formen und Möglichkeiten ehrenamtlichen Engagements im DGB bestehen. Diese werden durch die neuen Kreis- bzw. Stadtverbände koordiniert. Die Bezirke/Regionen unterstützen die weiteren ehrenamtlichen Arbeitsstrukturen mit angemessenen personellen und materiellen Ressourcen.

Damit die Aufgaben der neuen Satzungsebene ausgefüllt werden können, muss der DGB zu einer neuen Arbeitsform und Qualität seiner Ehrenamtlichkeit gelangen und ein spezielles Ehrenamtlichenmanagement entwickeln. Ein Grundstein hierfür ist die Ausweitung der professionellen Personalentwicklung auf die Ehrenamtlichen.

Über die gezielte Personalentwicklung hinaus sind passgenaue Qualifizierungsprogramme in den Bezirken und Regionen sinnvoll für alle Kolleg/innen zu entwickeln, die sich in den neuen DGB-Strukturen engagieren wollen.

Die Bildung der neuen Organisationseinheiten bedeutet für den DGB eine enorme organisatorische Herausforderung. Die aktive Beteiligung der Gewerkschaften in der Region, der Beschäftigten des DGB und der Ehrenamtlichen der Gewerkschaften an der Ausgestaltung der zukünftigen Strukturen des DGB ist entscheidend für deren Erfolg.

1.3 Unterstützung der Arbeit der Kreis- und Stadtverbände durch die Regionsgeschäftsführung als integraler Bestandteil der Bezirke

Eine der zentralen Aufgaben der Regionsgeschäftsführungen ist die hauptamtliche Unterstützung kommunalpolitischen Arbeit des DGB in kreisfreien Städten und Landkreisen. Hierauf sind die personellen und materiellen Ressourcen der Regionen in erster Linie auszurichten.

Insbesondere zählen zu den Unterstützungsfunktionen:

- Aufbau und Pflege von Kommunikationsstrukturen (Netzwerke), Sicherung von Kommunikation und verbindlichen Absprachen zwischen den lokalen Akteuren, besonders Gewerkschaften,
- Ausbau und Weiterentwicklung der Stadt- und Kreisverbände in der Region,
- direkte Unterstützung der Vorsitzenden der ehrenamtlichen Stadt- bzw. Kreisverbände,
- inhaltlich-fachliche Beratung der KV- und SV-Vorsitzenden, insbesondere in der Kommunalpolitik und im Kommunalrecht,
- Informationsvermittlung für die KV und SV,
- Qualifizierung von Ehrenamtlichen (im Zusammenwirken mit dem Bezirk),
- Unterstützung (vorhandener) gemeinsamer gewerkschaftlicher Anlaufstellen,
- Übernahme von Organisations- und Verwaltungsaufgaben der KV und SV,
- ggf. Beantragung öffentlicher, kommunaler Mittel.

Eine zweite Aufgabe der Regionsgeschäftsführer/innen ist die gewerkschaftspolitische Vertretung des DGB in Regierungsbezirken und vergleichbaren politischen Gliederungen. Die Regionsgeschäftsführer/innen sind, entsprechend der Aufträge des Bezirksvorstands, die gewerkschaftlichen Ansprechpartner von z.B. Regierungsbezirken und vertre-

ten den DGB auch in (den Landkreisen und kreisfreien Städten übergeordneten) Gremien (wie etwa Kammern, ARGEn etc), solange dies nicht von den ehrenamtlichen KV und SV wahrgenommen wird.

Die Regionsgeschäftsstellen stellen auch die Jugendarbeit sowie deren Vernetzung mit den Stadt- bzw. Kreisverbänden sicher. Dabei berücksichtigen sie die jeweils bestehenden Vorgaben für die Verwendung öffentlicher Mittel.

Unter Beachtung der Prioritätensetzung für die Arbeit auf regionaler Ebene und je nach vorhandenen Kapazitäten arbeiten die Regionsgeschäftsführer/innen bzw. einzelne Beschäftigte der Regionsgeschäftsstellen auch an politischen Schwerpunkten der Bezirke mit oder übernehmen Funktionen für den ganzen Bezirk (z. B. im Kontext von Kompetenzcentern).

Die autorisierten Vertreter des DGB vor Ort sind die gewählten Vorsitzenden von Stadt- und Kreisverbänden. Die Regionsgeschäftsstellen und speziell ihre Geschäftsführer/ innen werden daher generell nicht bzw. nicht direkt in denjenigen Aufgabenbereichen tätig, die den Stadt- und Kreisverbänden zugeordnet sind. Sie leisten die notwendige Unterstützungs- und Beratungsarbeit für die ehrenamtlichen Stadt- und Kreisverbände.
Die Regionsgeschäftsstellen werden operativ durch Regionsgeschäftsführer/ innen geführt, die auch Repräsentanten der Regionen sind. Sie vertreten den Bezirksvorstand in der Region und gegenüber den Stadt- und Kreisverbänden. Sie werden auf den Bezirkskonferenzen gewählt und vom Bezirksvorstand für eine bestimmte Region mit der Geschäftsführung beauftragt. Das Vorschlagsrecht zur Wahl haben die Vorstände der Gewerkschaften in der Region. Eigene Wahlversammlungen für die Regionen werden nicht durchgeführt.

Die Form der Koordinierung der Arbeit auf der regionalen Ebene mit den Gewerkschaften und den Kreis- und Stadtverbänden legt der Bezirksvorstand fest. Näheres wird aufgrund der bezirklichen Gegebenheit von den Bezirken geregelt.

Die Regionsgeschäftsführer/innen vernetzen die DGB-Arbeit auf regionaler Ebene zwischen den Gewerkschaften und zwischen den Stadt- und Kreisverbänden in der Region. Sie sorgen für die notwendige Kooperation zwischen den Gewerkschaften in der Region und übernehmen die funktionale Leitung der hauptamtlichen Arbeitsteams.

Die Regionsgeschäftsführer/innen arbeiten im erweiterten geschäftsführenden Bezirksvorstand mit. Die Regionsgeschäftsführer/innen bringen die Interessen und Anforderungen der regionalen Gewerkschaften und der Stadt- bzw. Kreisverbände in der Region in den politischen Meinungsbildungsprozess des Bezirksvorstands ein.

Die Regionen werden vom Bezirksvorstand auf der Grundlage von Richtlinien des Bundesvorstands und im Benehmen mit diesem gebildet.

Die maßgeblichen Gesichtspunkte sind dabei die Betreuung und Unterstützung der ehrenamtlichen Stadt- bzw. Kreisverbände sowie die politischen Gegebenheiten bzw. die Vertretung des DGB in Regierungsbezirken und vergleichbaren politischen Gliederungen.

Eine Region soll als Arbeitsteam eine ausreichende Nähe zu den betreuenden Stadt- und Kreisverbänden und eine Teamgröße haben, die den örtlichen Anforderungen gerecht wird.

Bei der Bildung der Regionen sind die Standortplanungen der Gewerkschaften zu berücksichtigen.

1. 4 Arbeit der Bezirke

Zu den Aufgaben der Bezirke gehören die Vertretung der Gewerkschaftsinteressen des Dachverbandes in allen Fragen der Landespolitik, mit den Schwerpunkten in der Regional- und Strukturpolitik, Haushaltspolitik sowie der Beamten- und Bildungspolitik. Soweit sie sich über mehrere Bundesländer erstrecken, organisieren sie in ihrem Bereich die Landesvertretungen des DGB.

Die Bezirke führen die regionale Unterstützungsarbeit der ehrenamtlichen Stadt- und Kreisverbände als integraler Bestandteil ihrer Aufgabenstellung mit Hilfe ihrer hauptamtlich besetzten Regionsgeschäftsstellen und Regionsgeschäftsführer/innen. Dazu gehört der administrative Aufwand ebenso wie die notwendige Qualifizierung, Fortbildung und politische Koordinierung bei überregionalen Themen und zentralen Kampagnen der ehrenamtlichen Struktur.

Die territoriale Struktur der DGB Bezirke richtet sich prinzipiell nach der politischen Gliederung der Bundesrepublik Deutschland, das heißt, sie umfassen politisch und territorial jeweils die gewerkschaftliche Vertretung in einem oder mehreren Bundesländern.

DGB Bezirke richten im Einvernehmen mit dem Bundesvorstand Landesvertretungen (bei Mehr-Bundesländer-Bezirken) und Regionsgeschäftsstellen (zur Unterstützung der Stadt- und Kreisverbände) für ihre innerbezirkliche Arbeit ein. Die Zahl der Landesvertretungen richtet sich nach der Zahl der jeweils eingeschlossenen Bundesländer und die Zahl und Ausstattung der Regionsgeschäftsstellen nach Größe, Mitgliederstärke und Anzahl der Landkreise, kreisfreien Städte und Stadtstaaten im jeweiligen Bezirk. Dabei legen die Bezirke die Kriterien und ihre Gewichtung selbst fest.

Die Geschäftsführenden Bezirksvorstände werden ebenso wie die Regionsgeschäftsführer in Bezirkskonferenzen gewählt.

Dieser bildet gemeinsam mit den Vertreter/innen der Mitgliedsgewerkschaften und der Vertreterin des Bezirksfrauenausschusses sowie dem/der Vertreter/in des Bezirksjugendausschusses den DGB - Bezirksvorstand, an denen die Regionsgeschäftsführer beratend teilnehmen. Als Vertreterin des Bezirksfrauenausschusses sowie als Vertreter/in des Bezirksjugendausschusses können nur Kollegen/innen benannt werden, die nicht hauptamtlich beim DGB beschäftigt sind.

Soweit Seniorenpolitik auf der Ebene der Bezirke koordiniert wird, sollen Seniorenvertreter/innen zu den Sitzungen beratend hinzugezogen werden.

Als neues Instrument einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen dem Geschäftsführenden Bezirksvorstand und den Landesvertretern/innen- und den Regionsgeschäftsführern/innen wird der erweiterte Geschäftsführende Bezirksvorstand gebildet. Dieser ist ein wichtiges Abstimmungsinstrument zwischen den Verantwortlichen in einem Bezirk, um die Arbeits- und Aufgabenplanungen zur Umsetzung der Politik der DGB-Vorstände von Anfang an gemeinsam und effektiv anzugehen. Für die Gewerkschaften im Bezirk entsteht so ein besserer Gesamtüberblick über die Arbeit des DGB im Bezirk, für die regionalen Gewerkschaften eine bessere Informations- und Abstimmungsmöglichkeit mit der Bezirksebene.

Die bisherige Personengruppenarbeit Jugend und Frauen bleibt in ihren nach Satzung und Richtlinien bestimmten Strukturen in vollem Umfange erhalten. Für ihre Arbeit sind in den Haushalten der Bezirke eigene Haushaltsansätze (Budgets) vorgesehen.

Für die seniorenpolitische Arbeit des DGB gelten die bisherigen Beschlüsse (insbes. die Seniorenpolitischen Eckpunkte) weiterhin.

Die materielle Ausstattung der Bezirke soll nach gleichen und einvernehmlichen Kriterien erfolgen. Aufgrund ihrer Kernaufgabe der politischen Interessenvertretung in den Bundesländern, sind die Aufwände der Bezirke pro Bundesland prinzipiell vergleichbar, unabhängig von ihrer Mitgliederstärke und wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Situation. Das bedeutet, dass Bezirke mit der Verantwortung für mehrere Bundesländer, entsprechend der jeweiligen Anzahl, auch entsprechende Grundausstattungen erhalten müssen, die dem Unterhalt von einer oder mehrerer Landesvertretungen und dem zusätzlichen Koordinierungsbedarf des Politik- und Kampagnen- und Verwaltungsmanagements für mehrere Bundesländer/Landesvertretungen Rechnung tragen.

Die unterschiedliche Größe und Mitgliederstärke der Bezirke wird insbesondere bei ihrer Aufgabe der Koordinierung, Führung und Unterstützung der ehrenamtlichen Stadt- und Kreisverbände und der damit verbundenen Regionalstrukturen (hauptamtlich besetzte Geschäftsstellen) ressourcenwirksam. Daher sind in einem zweiten Schritt für die Gesamtausstattung von Bezirken nach einem einfachen, transparenten und einvernehmlichen Verteilungsschlüssel, in Abhängigkeit von ihrem Koordinierungs- und Unterstützungsaufwand, weitere Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Ziel ist es, verbindliche und transparente Grundlagen der Bezirksausstattungen bundesweit zu schaffen, die für die Bezirke und den Bundesvorstand planbare Größen darstellen, dezentral verantwortete Budgetverwaltungen ermöglichen und über eine Flexibilität ihrer zugrunde liegenden Modellrechnungen verfügen, die auch bei künftigen Strukturveränderungen mit entsprechenden Anpassungen weiter anwendbar bleiben.

Die Schnittstellen zwischen den Bezirken und dem Bundesvorstand mit seiner Bundesvorstandsverwaltung erhalten in der neuen Satzung eine besondere Bedeutung. Die Bezirke sind auf der Grundlage des Konzeptes einer verbesserten Integration von Führungsebenen im DGB künftig stärker in die Arbeit und damit auch in die Meinungs- und Willensbildung des Bundesvorstandes einbezogen. Ihre bisher unverbindliche Form einer möglichen Teilnahme an Sitzungen des Bundesvorstandes wird nunmehr in eine verbindliche Form eines Sitzes – ohne Stimmrecht – verändert. Die Beratungsfunktion entspricht dem Prinzip der schlanken Vorstandsbildung, in der auf allen Ebenen sichergestellt wird, dass die Gewerkschaften in ihrem Bund auch das politische Willensbildungsmonopol in den Vorständen behalten.

Mit diesem Schritt werden künftig Arbeits- und Aufgabenplanungen, Struktur- und Organisationsentscheidungen, Kampagnenentwicklungen, politische Einschätzungen unter Einbeziehung der Situation in den Bundesländern u.a. umfassend und kollegial, aber bei Beschlüssen dann auch verbindlich für die Bund und Bezirke gleichermaßen, zu treffen sein. So wie die Stimme der Bezirke gehört werden wird, so tragen die Bezirke wiederum die gemeinsamen Entscheidungen in ihre Bereiche hinein und setzen sie um.

In diesem Sinne wird auch gemeinsam mit den Bezirken der Kommunikationsprozess des Bundes mit den Landesvertretungen und Regionsgeschäftsstellen künftig neu zu organisieren sein.

Durch die Aktivierung dieser vertikalen Schnittstellen auf allen drei Ebenen wird der DGB künftig an Effektivität und Klarheit in der Umsetzung seiner Aufgaben zentral und dezentral gewinnen.

1. 5 Die effektive Vertretung in der Landespolitik sicherstellen

Die Landesvertretungen sollen die Gewerkschaftsinteressen in allen Fragen der Landespolitik wie der Regional- und Strukturpolitik vertreten. Dazu gehören auch haushaltpolitische Auseinandersetzungen sowie die beamtenrechtliche und bildungspolitische Vertretung der Gewerkschaften.

Die Interessen der Gewerkschaften werden in jedem Bundesland durch eine/n hauptamtlichen DGB-Vertreter/in repräsentiert. Die Form der Koordinierung der Arbeit mit den Gewerkschaften legt der Bezirksvorstand fest.
In Ein-Land-Bezirken obliegt die Landesvertretung wie bisher der/dem DGB-Bezirksvorsitzende/n. Durch Landesvertretungen wird auch in Mehr-Länder-Bezirken eine kompetente, ortsnahe und repräsentative Vertretung der Gewerkschaften in der Landespolitik sichergestellt.

Die DGB-Vertreter/in in den Bundesländern sind die Repräsentanten des DGB und seiner Gewerkschaften bei den Verfassungsorganen der Bundesländer, den Landesparlamenten und Landesregierungen sowie bei anderen öffentlichen Einrichtungen auf Landesebene. Sie sind die ersten Ansprechpartner dieser Verfassungsorgane und Einrichtungen. Sie vertreten die Positionen des DGB in den Ländern gegenüber Gesellschaft, Politik, Verbänden, Wirtschaft und Öffentlichkeit (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit).

Weitere Aufgaben auf Landesebene sind:

- als Spitzenorganisation die beamtenrechtliche und politische Vertretung sowie übrige Angelegenheiten des Öffentlichen Dienstes,
- bildungspolitische Vertretung,
- Unterbreitung von Vorschlägen für Landesgesetzgebungen und Stellungnahme zu landespolitischen Fragen, die die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern berühren sowie Formulierung entsprechender Forderungen wie z. B. in der Wirtschafts- und Strukturpolitik,
- Mitarbeit in Gremien von zentraler landespolitischer Bedeutung, beispielsweise in der Beamtenkommission,
- Führung haushaltspolitischer Auseinandersetzungen in den Bundesländern,
- Durchführung von Weisungen und Umsetzung von Beschlüssen der Bezirkskonferenz sowie des Bezirks- und Bundesvorstandes,
- Unterstützung der Jugendarbeit und –politik.

Die Landesvertretungen haben innerhalb der Bezirke die politische Aufgabe, die Gewerkschaftsinteressen in allen Fragen der Landespolitik zu vertreten. Sie sind in dieser Eigenschaft auch Ansprechpartner/innen für die Vorsitzende der Stadt- und Kreisverbände in allen Fragen mit Verbindung zwischen Kommunal- und Landespolitik. Sie haben jedoch keine organisationsbezogenen Aufgaben im Bezirk.

Sofern ein Bezirk mehrere Bundesländer umfasst, werden die Landesvertreter/ innen durch die Bezirksvorstände auf Vorschlag des Geschäftsführenden Bezirksvorstandes bestimmt und in ihre Aufgaben eingesetzt. Bei der Benennung soll eine Abstimmung mit den Vorständen der Gewerkschaften im Bezirk sowie dem Bundesland erfolgen. Dabei sollen die Bezirke bestehende Wahlmandate – Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende beziehungsweise Regionsgeschäftsführer/innen - bei ihrer Entscheidung berücksichtigen.
Bei der Vertretung in Stadtstaaten hat der Bezirksvorstand die bestehende Stadtverbandsstruktur mit zu berücksichtigen.

Zur koordinierten Einwirkung auf die Landespolitik legt der Bezirksvorstand geeignete Formen der Koordinierung mit den Gewerkschaften fest. Auf jeden Fall muss dadurch eine wirkungsvolle Abstimmung des DGB mit den Gewerkschaften in dem Bundesland gewährleistet werden. In Fragen, die die gesetzlichen Beteiligungsrechte in einem Bundesland betreffen, ist Einvernehmen mit den in diesem Bundesland vertretenen Gewerkschaften herzustellen.

Die Benennung der Landesvertreter/in erfolgt durch den Bezirksvorstand im Rahmen der konstituierenden Sitzung nach der Bezirkskonferenz. Es werden keine Stellvertreter/innen benannt. Eine Abberufung und Neubenennung ist durch den Bezirksvorstand jederzeit durch Beschluss möglich.

Für den Fall einer notwendig werdenden Vertretung übernimmt die/der Bezirksvorsitzende zeitweilig die Funktion.

Der Bezirksvorstand koordiniert und unterstützt die Arbeit der Landesvertretungen. Der Bezirksvorsitzende hat gegenüber der Landesvertretung Weisungsbefugnis.

Der/Die Landesvertreter/in ist in die inhaltlich-fachliche Arbeit der Bezirke eingebunden und verantworten dort die landesspezifischen Arbeitsfelder.

Der/die Landesvertreter/in ist Mitglied des erweiterten geschäftsführenden Bezirksvorstandes. Soweit die Landesvertreter/in nicht bereits über sein/ihr Wahlmandat Mitglied im Bezirksvorstand ist, nimmt er/sie ohne Stimmrecht an den Sitzungen des Bezirksvorstandes teil.

Der Sitz der Landesvertretung ist in der Regel am Ort der Landesregierung.

Die Form der Koordinierung der Arbeit der Landesvertretungen mit den Gewerkschaften legt der Bezirk fest. Auf Beschluss des Bezirksvorstandes, können geeignete Koordinierungsgremien mit den Gewerkschaften gebildet werden. Einem solchen Koordinierungsgremium sollen die Vertreter/innen aller Gewerkschaften angehören können. Es wird durch Beschluss des Bezirksvorstandes gebildet. Das Vorschlagsrecht für die Vertreter der Gewerkschaften liegt bei den Gewerkschaften.

Je nach bezirklichen und örtlichen Gegebenheiten ist es durch Beschluss des Bezirksvorstandes möglich, am Sitz der Landesregierung Arbeitsstrukturen einzurichten. Hierbei ist die örtliche Präsenz von Regionen bei der Ressourcenverteilung zu berücksichtigen und Synergien sind zu nutzen.

Alle administrativen, finanziellen und personellen Aufgaben, die die Arbeit der Landesvertreter/in berühren, obliegen dem DGB-Bezirksvorstand.

Für ihre politischen Aufgaben weisen die Bezirke ein Teilbudget aus.

Soweit erforderlich, können durch Beschluss des DGB-Bezirksvorstandes auf Landesebene Ausschüsse und Kommissionen gebildet werden. Dies gilt vor allem für Frauen-, Jugendausschüsse und Beamtenkommissionen.

1.6 Arbeit der Bundesebene

Der Bundesebene des DGB obliegen bei der Vertretung gewerkschaftlicher Interessen sowie der notwendigen organisationspolitischen Arbeit des DGB als Bund der Gewerkschaften, folgende Aufgaben:

- die kontinuierliche Einflussnahme und Begleitung der politischen und gesellschaftspolitischen Entwicklungen,
- die Interessenvertretung und Repräsentanz der deutschen Gewerkschaftsbewegung gegenüber der Politik sowie die Mitarbeit in Gremien und Organen, z. B. in der Sozialversicherung,
- die Organisierung und Durchführung gemeinsamer Aktivitäten aller Gewerkschaften bei zentralen gesellschaftspolitischen Fragestellungen,
- die zentralen organisationspolitischen Aufgaben des Bundes zu erfüllen.

Der DGB sorgt als Bund für eine Klärung der Organisationszuständigkeiten in einem dynamischen Umfeld. Alle Gewerkschaften verpflichten sich, die Ergebnisse der Vermittlungsverfahren und die abschließenden Entscheidungen des DGB-Schiedsgerichtes verbindlich umzusetzen.

Neben der Vertretung gegenüber der Politik ist auch die Repräsentanz gegenüber den zentralen Arbeitgeberverbänden und Kammern sowie den gesellschaftlichen Gruppen (z.B. den Kirchen) und Verbänden eine wichtige Aufgabe.

Hinzu kommen die gemeinsame Vertretung der Gewerkschaftsinteressen gegenüber der europäischen Politik und Gesetzgebung und beim Europäischen Gewerkschaftsbund sowie die internationale Gewerkschaftsarbeit durch Mitarbeit im Internationalen Gewerkschaftsbund wie auch in internationalen Organisationen (beispielsweise der Internationalen Arbeitsorganisation).

Der Geschäftsführende Bundesvorstand und die Bundesvorstandsverwaltung stellen durch eine effektive und an den Zielen des DGB orientierte Organisationsstruktur sicher, dass diese Kernaufgaben erfüllt werden.

Hierzu gehört auch die Bearbeitung notwendiger zentraler Aufgaben für den gesamten DGB.
Es ist in den nächsten Jahren ein wichtiges Ziel durch geeignete Maßnahmen zu einer weiteren Effektivitätsverbesserung und Effizienzsteigerung zu kommen. Hierzu zählt auch die Verringerung der Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes auf noch vier GBV-Mitglieder.

Die Zusammenarbeit der Bundes- und der Bezirksebene ist dazu zu verbessern. Die Kommunikation und gemeinsame Entscheidungsfindung ist dazu eine notwendige Voraussetzung.

Durch die Neugliederung der Bundesvorstandsverwaltung in Kompetenzbereiche wird gewährleistet, dass die Kooperation innerhalb der Bundesvorstandsverwaltung ebenso verbessert wird wie die Zusammenarbeit mit den DGB-Bezirken. Doppelarbeit ist zu vermeiden. Schwerpunktbildungen sind notwendig.

Eine Zusammenarbeit in Kompetenzbereichen für die effektive Vertretung der gewerkschaftlichen Interessen in einzelnen Politikfeldern (z. B. in der Beamtenpolitik) ist trotz der durch die Föderalismusreformen geänderten Zuständigkeiten von Bund- und Landespolitik zu gewährleisten.

Ebenfalls ist dafür zu sorgen, dass die Unterstützung der Kreis- und Stadtverbände durch die Zuarbeit der Bundes- und der bezirklichen Ebene gefördert wird. Durch die verstärkte Einbeziehung ehrenamtlicher Kolleginnen und Kollegen sind die Arbeitsabläufe und Arbeitsweisen dahingehend zu ändern, dass auch stärker deren Zeitbudgets berücksichtigt wird.

Die Vertretung aller gewerkschaftlichen Interessen durch den DGB als Bund der Gewerkschaften kann nur gelingen, wenn die Kooperation und Abstimmung mit den Gewerkschaften verbessert wird. Hierzu ist ein Konzept zu erarbei-

ten, dass eine klarere Aufgabenteilung zwischen den Mitgliedsgewerkschaften und dem DGB in allen politischen und organisatorischen Fragen, die alle Gewerkschaften betreffen, regelt.

Für alle Arbeitsgruppen, Projektgruppen und Ausschüsse auf Bundesebene gilt das Legislaturperiodenprinzip des Bundesvorstandes. Mit der Neuwahl des Geschäftsführenden Bundesvorstandes und der Neukonstituierung des Bundesvorstandes sind diese Gremien neu zu besetzen. Der Bundesvorstand stellt zeitnah sicher, dass die Arbeit der Koordinierung und Abstimmung fortgeführt werden kann.

1.7 Jugendarbeit

Jugendarbeit ist eine wichtige Aufgabe des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Die DGB-Jugend ist Teil des Deutschen Gewerkschaftsbundes und gleichzeitig Dachverband der Jugendorganisationen der Mitgliedsgewerkschaften.
Als einer der größten Jugendverbände in Deutschland erfüllt die DGB-Jugend neben ihren Aufgaben als Dachverband der Gewerkschaftsjugend innerhalb der DGB-Gewerkschaften auch ihren gesellschaftlichen Auftrag innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland.

Satzung und Programmatik des DGB sind neben den eigenen Richtlinien die Grundlagen der Arbeit für die DGB-Jugend. Innerhalb des DGB, als Bund der Gewerkschaften, vertritt sie die Interessen Jugendlicher und junger Erwachsener.

Die Durchführung der Jugendarbeit und Jugendpolitik des DGB ist Aufgabe der DGB-Jugend. Die Strukturen der DGB-Jugend orientieren sich an den Strukturen des DGB als Gesamtorganisation.

Vertreter/innen der Jugend nehmen an den Sitzungen der DGB-Vorstände in Bezirken und Stadt- und Kreisverbände mit Stimmrecht teil.

Die Aufgaben der DGB-Jugend ergeben sich aus der bereits bestehenden Jugendrichtlinie, die der neuen Satzung angepasst wird. Die Anpassung bzw. Überarbeitung der Jugendrichtlinie ist aufgrund ihres Status unter Berücksichtigung der Entscheidungsprozesse und Gremien der DGB-Jugend vorzunehmen.

Die Jugendrichtlinie des Deutschen Gewerkschaftsbundes bildet zugleich die Grundlage für die Arbeit der DGB-Jugend. Die Richtlinie definiert dabei sowohl die Aufgaben als auch die Struktur der DGB-Jugend. Sie regelt die Grundsätze und Ziele, den Aufbau, die Funktionen als Dachverband und die Gremien- und Entscheidungsstrukturen der DGB-Jugend. Die Strukturen der DGB-Jugend orientieren sich hierbei am Organisationsaufbau des DGB.

Darüber hinaus ist die Jugendrichtlinie die Grundlage für das Bestehen der DGB-Jugend als eigenständiger Jugendverband und damit für die Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe nach § 75 SGB VIII.

Die Jugendrichtlinie bildet für die DGB Jugend in Verbindung mit der Satzung des DGB die verbindliche Grundlage für die Willensbildung innerhalb der DGB-Jugend.

Mit der Neuregelung im Satzungsentwurf des DGB wird es weiterhin Jugendkonferenzen und Jugendausschüsse auf Bundes- und Bezirksebene geben. Die Gründung so genannter „Landesjugendausschüsse" wird in Bezirken, die aus mehreren Bundesländern bestehen, möglich sein. Ob eine Einrichtung notwendig ist, richtet sich nach den Landesregelungen für öffentliche Förderung.

Weiterhin können in den Kreis – und Stadtverbänden Jugendausschüsse eingerichtet werden. Die Jugendausschüsse haben die Aufgabe, die Jugendarbeit und Jugendpolitik in den einzelnen Stadt- und Kreisverbänden zu koordinieren

und mit der bezirklichen Jugendarbeit zu vernetzen.

Gewerkschaftliche Jugendarbeit und Jugendpolitik soll auch auf Ebene der Stadt- und Kreisverbände stattfinden. Die Einrichtung von Jugendausschüssen orientiert sich am Vorhandensein von gewerkschaftlich aktiven Jugendlichen.

Die Ausschüsse und Konferenzen der DGB-Jugend setzen sich aus Vertreter/ innen der Mitgliedsgewerkschaften der jeweiligen Ebene und Vertreter/innen der DGB-Jugendstrukturen der darunter liegenden Ebene zusammen. Diese Zusammensetzung ist u. a. Voraussetzung für die Anerkennung als förderfähiger Jugendverband.

Die Aufgaben der DGB-Jugend sind in der Jugendrichtlinie definiert. Darüber hinaus wird die konkrete Ausgestaltung der Arbeit innerhalb der DGB-Jugendvorstände auf den einzelnen Ebenen konkretisiert. Ebenfalls wird die Arbeit der DGB-Jugend auf den einzelnen Ebenen auch maßgeblich durch die Schwerpunkte des DGB beeinflusst. Die Möglichkeit der direkten Einflussnahme durch die DGB Jugend wird künftig durch ihr Stimmrecht in den Vorständen auf Bezirks-, Stadt- und Kreisverbandsebene, sowie ihr Beratungsrecht im Bundesausschuss und den Konferenzen auf Bundes-, Bezirks- und Stadt- und Kreisverbandsebene gewährleistet.

Aufgaben der DGB Jugend sind:

Mitgliederorientierte Jugendarbeit:
- Förderung der Zusammenarbeit der Mitgliedsorganisationen
- Berufsschularbeit
- Studierendenarbeit
- Jugendbildungsarbeit
- Beratungs- und Informationsangebote zur Arbeits- und Berufswelt, Berufsvorbereitung und zu Gewerkschaften
- Berufsorientierung und Lebenswegplanung in allg. Schulen
- Vernetzungs- und Servicefunktion für die Gewerkschaftsjugenden

Jugendpolitik:
- jugendpolitische Koordinierungs- und Vertretungsaufgaben der Gewerkschaftsjugend
- Arbeit und Angebote zu (jugend-)politischen Themen und der Beschäftigungs- und Bildungspolitik
- Zusammenarbeit mit anderen demokratischen Jugendverbänden (Bündnisarbeit)
- Vertretung der Gewerkschaftsjugend in Stadt-, Kreis-, Landesjugendringen sowie im Deutschen Bundesjugendring (DBJR)
- Verwaltung der öffentlichen Mittel als Zentralstelle
- Vertretung in europäischen und internationalen Jugendstrukturen

Es gibt hauptamtliche Jugendsekretäre/innen und Jugendbildungsreferenten/ innen auf der Bundes- und Bezirksebene. Unter Berücksichtigung der Anforderungen der jeweiligen öffentlichen Förderung, ist eine regionale Präsenz von Jugendsekretären/innen und Jugendbildungsreferenten/innen wünschenswert. Die Jugendsekretäre/innen und Jugendbildungsreferenten/innen sind Teil der DGB-Jugend. Ihre Aufgaben ergeben sich aus der Jugendrichtlinie.

Bei der Personalauswahl von Jugendbildungsreferenten/innen ist eine Beteiligung der DGB-Jugend erforderlich.

Aufgrund der besonderen Anforderungen innerhalb der gewerkschaftlichen Jugendarbeit und Jugendpolitik wird ein Personalentwicklungskonzept für Jugendbildungsreferenten/innen erarbeitet. Hierzu gehört neben einer Grundqualifizierung auch der Einblick in die anderen Ebenen und Aufgabenbereiche des DGB und der Gewerkschaften im Rahmen einer Einarbeitungs- bzw. Orientierungsphase.

Die DGB Jugend erhält auf der Bundes- und Bezirksebene im Rahmen der jeweiligen Haushalte eigene Jugendetats. Die Ausstattung der Jugendetats erfolgt im Rahmen der Haushaltsbeschlüsse auf der Ebene des Bundes und der Bezirke.

1.8 Frauenarbeit

Der Anteil der weiblichen Mitglieder liegt bei über 30%. Je nach Gewerkschaft und Branche variiert bzw. differiert diese Zahl erheblich und reicht von 70% bis ca. 18%.

Sowohl der DGB als auch seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich dem Prinzip des Gender Mainstreaming verpflichtet.

Konsequenterweise beziehen sich die Aufgaben der Frauenpolitik auf alle Bereiche der politischen Aufgaben des Bundes, insbesondere auf die Gleichstellungspolitik, die Familienpolitik und die Antidiskriminierung. Die in den Frauenstrukturen entwickelten gleichstellungs- und frauenpolitische Positionen und Handlungsbedarfe werden in die Gesamtorganisation eingebracht.

Die DGB-Frauen sind Teil einer weit verzweigten frauenpolitische „Infrastruktur" in Deutschland. Dazu gehören das Bundesfrauenministerium, die Frauenministerien oder Staatssekretärinnen in der Bundesländern, Kommunale Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte bei den diversen Behörden, Landesfrauenräte, (in einigen Bundesländern Landesfrauenbeiräte, berufen von den Landesregierungen) und nicht zuletzt der Deutscher Frauenrat, in dem die Mitgliedschaft nur dann möglich ist, wenn eigene Strukturen und Beschlussgremien nachgewiesen werden können.

Diese gesamte „Infrastruktur" ist nicht auf die Situation der Arbeitnehmerinnen ausgerichtet und hat zumeist davon wenig Kenntnisse.

Die DGB-Frauen sind in dieser gleichstellungspolitischen Landschaft der größte und maßgebliche „Verband", der die Interessen der Arbeitnehmerinnen vertritt. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass die DGB Frauen gewerkschaftliche Positionen dort einbringen.

Die Kolleginnen der Gewerkschaften verfügen in der Personengruppe Frauen im DGB über eine eigene Struktur, die analog zu den Organisationsstrukturen des DGB aufgebaut ist. Ergänzend dazu regelt eine Richtlinie zur Frauen- und Gleichstellungspolitik die Arbeit der verschiedenen Frauenausschüsse und Frauengruppen auf den verschiedenen Strukturebenen des DGB unter

- Wahrung der Eigenständigkeit der Gremien und
- der Einflussnahme auf Entscheidungen.

Die DGB-Frauenausschüsse auf der Bundes und der Bezirksebene dienen dem Erfahrungsaustausch und der politischen Koordinierung. Die politische Schwerpunktplanung erfolgt in der Regel in Abstimmung mit den politischen Schwerpunkten der Gesamtorganisation und/oder reagiert auf Bundes- bzw. landespolitische Erfordernisse. Die Bezirksfrauenausschüsse und der Bundesfrauenausschuss sind eng miteinander verzahnt.

Für den Bundesfrauenausschuss (BFA) gilt, dass das für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständige Vorstandsmitglied gleichzeitig Vorsitzende des BFA ist. Dies soll auch weiterhin gelten.

Die existierenden Bezirksfrauenausschüsse sind weiterhin in allen Bezirken zu bilden; ebenso sollte die Möglichkeit erhalten bleiben, in Bezirken mit mehreren Bundesländern Landesfrauenausschüsse einzurichten. Dies ist z.B. im Hinblick auf die Arbeit der allgemeinpolitischen Landesfrauenräte von Bedeutung.

Die bisherigen DGB-Regionsfrauenausschüsse gaben vielen Gewerkschafterinnen die Chance, sich überhaupt zu treffen und sich gemeinsam zu engagieren.

Die bisherige Richtlinie für die Frauenpolitik im DGB eröffnete bereits die Möglichkeit auf der Kommunal- und Kreisebene eine Frauengruppe, bestehend aus Kolleginnen der Mitgliedsgewerkschaften und weiteren interessierten Frauen, zu bilden. In Hinblick auf die neu zu bildenden DGB-Strukturen auf der kommunalen Ebene wird zu entscheiden sein, wie die Integration der bisherigen Arbeit und Strukturen erfolgen kann.
Dies muss von den Vorständen aktiv unterstützt werden, denn für eine aktive Frauenarbeit kommt es vor allem auch auf die politische und organisatorische Unterstützung durch die DGB-Vorstände auf den jeweiligen Ebenen an.

Auf allen Strukturebenen werden die Frauenauschüsse über ein eigenständiges Verlautbarungsrecht verfügen. Die Frauenausschüsse haben darüber hinaus ein Vorschlagsrecht für extern zu besetzende frauenpolitische Gremien und sind bei allen frauenrelevanten politischen Fragen zu beteiligen.

Auf der Bundesebene und auf der Bezirksebene werden weiterhin DGB-Frauenkonferenzen durchgeführt.

Die Anpassung bzw. Überarbeitung der Richtlinie für die Frauenpolitik im DGB aufgrund der DGB-Strukturreform ist vorzunehmen, ohne die bestehenden Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten innerhalb der Personengruppe Frauen einzuschränken.

Zukünftig sollen die Vertreter/innen der Frauen an den Sitzungen der DGB-Vorstände auf Bezirks-, Stadt- und Kreisverbandsebene mit Stimmrecht teilnehmen. Darüber hinaus bleiben sie mit beratender Stimme im Bundesausschuss und den Konferenzen auf Bundes-, Bezirks- Stadt- und Kreisverbandsebene vertreten. Damit haben die Frauen im DGB die Chance, ihre Themen in die jeweiligen Gremien des DGB einzubringen und ermöglichen ihnen damit, sich gleichstellungs- und frauenpolitisch zu positionieren.

Schlussbemerkungen

Der DGB-Bundeskongress sieht in der DGB-Strukturreform große Chancen für eine zukunftssichere Arbeit des DGB.

Alle Ebenen des DGB und alle Beschäftigten des DGB werden aufgefordert, diesen Umstellungsprozess aktiv zu unterstützen und hierbei dafür Sorge zu tragen, dass eine effektive Struktur des Dachverbandes bis 2014 hergestellt werden kann. Diese Anstrengungen sind durch entsprechende Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen mit der Zielsetzung der Unterstützung und Umsetzung der DGB-Strukturreform zu unterstützen.

Es ist notwendig, dass dieser Umsetzungsprozess durch den Bundesvorstand laufend begleitet und dem Bundesausschuss hierüber jährlich Bericht erstattet wird.

Im Zuge dieses Umstellungsprozesses gilt, dass die vor der Verabschiedung der neuen Satzung gewählten hauptamtlichen und ehrenamtlichen Vorstände und Vorstandsmitglieder bis zum Ende ihrer Wahlperiode ihr Amt ausüben.

Die nach der Richtlinie des Bundes bestehenden bisherigen ehrenamtlichen Ortsverbände bleiben auch nach in Kraft treten der Satzung erhalten und werden sinnvoll in die neu zu bildenden Kreis- und Stadtverbände einbezogen. Klar

ist, dass ehrenamtliches Engagement auf dieser Ebene des DGB einer besonderen Wertschätzung bedarf und dies entsprechend berücksichtigt werden muss.

Durch geeignete Übergangsmaßnahmen ist sicher zu stellen, dass die geänderte Finanzierung des Solidaritäts- und Aktionsfonds nicht die Handlungsfähigkeit des DGB als Bund der Gewerkschaften gefährdet. Der Bundesvorstand wird gebeten, dies in seiner Beschlussfassung zu berücksichtigen.

Im Zuge des Umsetzungsprozesses der DGB-Strukturreform wird weiterhin die Frage der Aufgabenzuordnung zwischen dem DGB als Bund der Gewerkschaften und seinen Mitgliedsgewerkschaften insbesondere im Hinblick auf die Vermeidung von Doppelstrukturen, Verbesserung des Ressourceneinsatzes und der Effizienz der jeweiligen Aufgabenwahrnehmung ein weiterer wichtiger Arbeitsschwerpunkt bleiben. Dies wird auch im Zuge der Umsetzung der DGB-Strukturreform vom DGB-Bundesvorstand und Bundesausschuss weiter zu begleiten sein.

Der DGB-Bundeskongress erwartet, dass durch die neue DGB-Satzung eine qualitative Verbesserung der politischen Interessenvertretung aller Gewerkschaften auf allen politischen Ebenen der Bundesrepublik Deutschland erreicht wird.

K 002 DGB-Bezirksvorstand Bayern

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt mit Annahme des Antrages S 001

Eine Strukturreform des DGB muss den Dachverband mit seinen Einzelgewerkschaften stärken und darf ihn nicht schwächen!

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Das von den Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften und dem DGB-Vorsitzenden vorgelegte sog. „Eckpunktepapier " genügt den Anforderungen an eine wirksame DGB-Strukturreform nicht, sondern würde zu einer weiteren Schwächung des DGB und der Einzelgewerkschaften führen.
Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:
1. Die bestehenden Satzungsebenen (Bund, Bezirke, Regionen) müssen beibehalten werden.
2. Die Arbeit der sog. vierten Ebene (Stadt- und Kreisverbände, Ortskartelle) wird wie bisher über Richtlinien geregelt. Bestehende ehrenamtliche Strukturen müssen durch die erforderliche hauptamtliche Unterstützung und die heute unumgängliche technische Ausstattung erhalten und gestärkt werden.
3. Der Regionsvorsitzende/die Regionsvorsitzende wird auch künftig durch die Regionsdelegiertenversammlung gewählt und nicht durch übergeordnete Organe bestimmt.
4. Bis zu drei weitere Mitglieder werden ebenfalls durch die DGB-Regionsdelegiertenversammlung gewählt.
5. Die Personengruppen (Frauen, Jugend, Senioren) bestimmen künftig mit Sitz und Stimme in den Vorständen aller Organisationsebenen die Entscheidungen des DGB mit.
6. Außerdem ist es erforderlich, das Bildungsangebot für die ehrenamtliche Ebene wieder als zentrale Aufgabe der Bezirke zu aktivieren, wie z.B. die früheren Seminare für Ortskartellvorsitzende und zur Referentenqualifizierung.
Vor einer Beschlussfassung zur Strukturreform müssen u.a. folgende Fragen geklärt werden:
1. Welchen DGB wollen die Gewerkschaften?
2. Welche Aufgaben in der Gesellschafts-, Wirtschafts- und Sozialpolitik soll der DGB als gewerkschaftlicher Dachverband übernehmen, welche die Einzelgewerkschaften?
3. Mit welchen Organisationsformen im DGB und in den Gewerkschaften kann diese Aufgabenteilung am effizientesten und sinnvollsten wahrgenommen werden?
4. Wie müssen die finanziellen Mittel aus den Beitragsaufkommen der Gewerkschaftsmitglieder „fließen" um dieser Aufgabenteilung am besten entsprechen zu können?
Auf der Grundlage dieser Diskussion fordern wir den DGB-Bundeskongress auf zu entscheiden.

K 003 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag S 001

Antragsrecht

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der 19. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

An den DGB-Bundesvorstand den Auftrag zu erteilen, das Antragsrecht nach § 11 und § 12 der Satzung des DGB unverändert beizubehalten.

Nach § 11 und § 12 der Satzung des DGB hat der Regions-Frauenausschuss Antragsberechtigung bei der Regions-delegiertenversammlung.

K 004 DGB-Bezirksvorstand Sachsen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag S 001

Stimmrecht in den Vorständen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen, die Satzungsrechte nach § 11 und § 12 der Satzung des DGB unverändert beizubehalten.
Nach § 11 und § 12 der Satzung des DGB sind die Sprecherinnen der Bezirksfrauenausschüsse und der Regionsfrauenausschüsse stimmberechtigte Mitglieder der jeweiligen Vorstände. Dieses Satzungsrecht muss weiterhin bestehen bleiben. Gleiches gilt für die Vertreter/innen der Bezirks- und Regionsjugendausschüsse.

K 005 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag S 001

Strukturreform - Stimmrecht für Frauen und Jugend

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB Bundeskongress möge beschließen, dass der DGB aufgefordert wird, sich für die Beibehaltung des Stimm- und Antragsrechts für Frauen und Jugend im bisherigen Umfang einzusetzen.

K 006 DGB-Bezirksvorstand Sachsen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag S 001

Antragsrecht für die Jugendkonferenzen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen, dass die Satzung des DGB dahingehend geändert wird, dass auch Konferenzen von Personengruppen (aktuell Jugend und Frauen) antragsberechtigt sind zu den jeweiligen Konferenzen bzw. zum Kongress des DGB auf allen Ebenen (Region, Bezirk und Bund).

K 007 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag S 001

Geplante DGB-Strukturreform - Erhalt bestehender Ortsverbände

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die bestehenden DGB-Ortsvereine bleiben auch nach der Umsetzung der DGB-Strukturreform mit ihren jetzigen Rechten und Pflichten erhalten und bekommen weiterhin die zur Fortführung ihrer Arbeit notwendige Unterstützung.

K 008 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag S 001

Konkretisierung und Evaluation der DGB-Strukturreform

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der 19. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Reform der DGB-Strukturen ist in ihren Grundzügen entschieden und Grundlage unseres weiteren Handelns.

Bei der weiteren Konkretisierung des Organisationsaufbaus muss die Präsenz vor Ort und das Mandat als politische Spitzenorganisation in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen im Mittelpunkt stehen.

Das bedeutet:

- Damit der DGB vor Ort ein Gesicht behält bzw. bekommt, ist der Ausbau eines flächendeckenden Netzes von ehrenamtlichen Kreisvorständen eine der wichtigsten Aufgaben der neuen DGB-Bezirke bzw. -Regionen.

- Den Bezirks-, Regions- und Kreisvorständen gehören neben den VertreterInnen der Einzelgewerkschaft jeweils eine stimmberechtigte VertreterIn der Jugend, der Frauen, der SeniorInnen und der Erwerbslosen an.

- Als Voraussetzung hierfür ist die Entwicklung und Verankerung ehrenamtlicher Strukturen im Bereich der Jugend, der Frauen, der Erwerbslosen und SeniorInnen.

- Sechs Wochen vor Antragsschluss zu den DGB-Bezirkskonferenzen soll eine Evaluation der Erfahrung mit der Bildung der DGB-Regionen abgeschlossen und der organisationsinternen Diskussion zugänglich gemacht werden.

K 009 DGB-Bundesfrauenausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Zeile 6 - 48
Angenommen als Material an den Bundesvorstandc

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den DGB-Gremien und externen Gremien, Delegationen, Beiräten, für die der DGB eine Benennungskompetenz hat

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, dem Bundesausschuss regelmäßig einen Gleichstellungsbericht vorzulegen.

1. a) über die Einhaltung der Satzungsregelungen bei den
Delegationen der Gewerkschaften zum DGB-Bundeskongress, bei den DGB-Bezirkskonferenzen (und künftig bei den DGB-Kreis- und Stadtdelegiertenkonferenzen);

b) über die Zusammensetzung des DGB-Bundesausschusses, des DGB-Bundesvorstandes, der Bezirksvorstände (und künftig der Kreis-und Stadtverbandsvorstände);

c) über alle DGB-Wahlfunktionen, wie den geschäftsführenden DGB- Bundesvorstand, die geschäftsführenden DGB-Bezirksvorstände und der DGB-Regionsgeschäftsführer/Regionsgeschäftsführerinnen;

d) über die Entsendungen/Delegationen in Gremien des IGB und EGB;

2. über die Entsendung in externe Gremien, Delegationen und Beiräte, für die der DGB eine Benennungskompetenz hat, wie zum Beispiel Rundfunkräten, Bundesagentur für Arbeit, Renten- und Krankenversicherungen, Beiräte und Ausschüsse der Bundes- und Landesregierungen und der EU-Gremien, wie zum Beispiel Wirtschafts- und Sozialausschuss der EU KOM.

3. Der DGB-Bundesvorstand erstellt und veröffentlicht einen Personalbericht, der Auskunft gibt über die Frauen- und Männeranteile auf den verschiedenen Ebenen, Hierarchiestufen und Entgeltstufen incl. der Zusatzstufen und Zulagen.

Auf der Grundlage dieses Organisationsberichtes werden 2011 getrennte Maßnahmenpläne für die Punkte eins und zwei mit Ziel- und Zeitvorgaben erarbeitet, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern entsprechend ihres Mitgliederanteils in DGB-Gewerkschaften gewährleisten. Der geschäftsführende Bundesvorstand des DGB wird aufgefordert, auf der Grundlage des Personalberichtes die gültige Betriebsvereinbarung des DGB zur Gleichstellung vom 3.3.1999 konsequent umzusetzen und/oder auf die Wirksamkeit hin zu überprüfen.
Ziel ist die Umsetzung bis 2013. Einen Bericht über die Umsetzung erfolgt auf dem 20. OBK im Jahr 2014.

K 010 DGB-Bezirksvorstand Berlin-Brandenburg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag S 001

Frauenvertretung im DGB sicherstellen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB ist als Dach-Organisation der Einzelgewerkschaften weiterhin unerlässlich. Seine gesellschaftspolitisch wichtigste Aufgabe ist die Bündelung der Einzelinteressen und die Vertretung der gemeinsamen Interessen der Mitgliedsgewerkschaften. Er tritt so auch als Dienstleister für die Einzelgewerkschaften auf und muss die Interessen aller Gewerkschaftsmitglieder, auch die der Frauen, in seine Struktur und Politik integrieren.

Zur Reform des DGB beschließt der DGB-Bundeskongress, folgende Ziele und strukturellen Regelungen in die neue Satzung zu integrieren, um die Rechte und die Beteiligung von Frauen und Männern gleichberechtigt zu verankern:

Die anstehende Reform des DGB ist so in der neuen Satzung umzusetzen, dass weiterhin eine demokratisch legitimierte Dach-Organisation unterhalten wird, in die die Belange der Einzelgewerkschaften mit Willensbildungsprozessen einfließen können. Das bedeutet, dass der DGB auch die Interessen der Frauen vertritt und integrativ umsetzt.
Die neue Satzung spiegelt wieder, welche Aufgaben der DGB bundesweit und auf den Ebenen zu erfüllen hat. Daran sind Strukturen und Ressourcen auszurichten. Die Interessen der Frauen werden dabei integrativ eingearbeitet.
Der DGB als Zusammenschluss seiner Mitglieds-Gewerkschaften spiegelt die Organisationsstruktur der Mitgliedsorganisationen wieder. Dazu gehören die Frauen im DGB, die mindestens entsprechend ihres Anteils im DGB auf allen DGB-Ebenen in Organen und Delegationen, Gremien und Funktionen vertreten sein müssen. Entscheidend ist die anteilsgerechte Verteilung von Frauen und Männern im jeweiligen Gremium. Die Mitgliedsgewerkschaften tragen zur Erreichung dieses Ziels bei, indem sie Entsendungen in den DGB ihren eigenen Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils entsprechend vornehmen.

Die Satzung ist in ihren Vorgaben für die Vertretungsstrukturen der Ebenen dahingehend offen anzulegen, dass die Besetzung von Frauen in Organen und Delegationen, Gremien und Funktionen mit Frauen auch umgesetzt werden kann. (Bsp.: Eine Festlegung auf die Ebenen-Vertretung durch den/die Bezirksvorsitzende/n würde derzeit zu Vorständen führen, wo in der Regel nur Männer vertreten sind. Folglich muss vorgesehen sein, dass auch eine stellvertretende Bezirksvorsitzende für die Vertretung benannt werden kann).

Die Repräsentantinnen und Repräsentanten des DGB auf allen Ebenen werden in demokratischen Wahlen von Konferenzen gewählt (siehe Eckpunktepapier Absatz 2). Um dabei den Frauenanteil entsprechend der Satzung zu gewährleisten, sind verbindliche Regularien für die Wahlen vorzusehen.

Der DGB spiegelt durch seine Mitgliederstruktur die Struktur unserer Wirtschaft wieder, in der Frauen noch nicht gleichgestellt sind. Um auf allen DGB-Ebenen Gleichstellung vorzubringen, brauchen Frauen nach wie vor Raum zur eigenen Willensbildung und deshalb auch in Zukunft Frauen-Strukturen.

Um die Interessen der Frauen in Gremien und Vorständen der DGB-Ebenen einzubringen, ist eine aus den Frauen-Gremien entsandte Frauen-Vertretung in der Satzung zu verankern. Solange die Quotierung nicht erfüllt ist, hat die Frauenvertreterin ein Stimmrecht. Ist die Quotierung erfüllt, nimmt sie mit beratender Stimme teil.

Die Willensbildung der Frauen konkretisiert sich wesentlich in den Beschlüssen der Frauenkonferenzen. Um diese in die Politik der Gesamtorganisation einzubringen, erhalten die Konferenzen der Frauen Antragsrechte: Die Frauenkonferenz einer Ebene an die Frauenkonferenz der nächst höheren Ebene und an die Organe, Gremien und Vorstände derselben Ebene; die Bundesfrauenkonferenz an den DGB-Bundeskongress und den Bundesvorstand.

Die Willensbildung der Frauen fließt in die regelmäßige Willensbildung und allgemeine Politik von Organen, Gremien und Vorständen ein. Die Vorstände sind verpflichtet, dies in ihrer üblichen Geschäftsführung nach Gender-Mainstreaming-Grundsätzen anhand eines konkreten Maßnahmenplanes mit umzusetzen.

Die Integration von Fraueninteressen in die Politik der Gesamtorganisation erfordert, dass die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Satzung verankert bleiben. Frauen- und Gleichstellungspolitik und Gender-Mainstreaming werden als satzungsgemäße Aufgabe des DGB weiterhin verfolgt. Dazu gehört jeweils ein eigenes Budget.

K 011 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Förderung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der 19. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dass die gewerkschaftliche Frauenarbeit stärker gefördert wird.

Es sind die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen für eine gewerkschaftliche Frauenarbeit zur Verfügung zu stellen.

Frauen müssen in allen DGB-Gremien als abstimmungsberechtigte Mitglieder vertreten sein.

Inhaltsverzeichnis

L - Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik

L 001 Für ein modernes öffentliches Dienstrecht - Für Gute Arbeit im öffentlichen Dienst

L 002 Entschließung:
Für ein modernes öffentliches Dienstrecht - für Gute Arbeit im öffentlichen Dienst

L 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Für ein modernes öffentliches Dienstrecht - Für Gute Arbeit im öffentlichen Dienst

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Ein starker öffentlicher Dienst für hochwertige öffentliche Dienstleistungen

Deutschland braucht einen leistungsstarken öffentlichen Dienst. Er gewährleistet die öffentliche Daseinsvorsorge. Dabei müssen einheitliche Lebensverhältnisse das Ziel politischen Handelns sein. Die Menschen in unserem Land haben einen Anspruch darauf, dass ihnen hochwertige öffentliche Dienstleistungen an jedem Ort zugänglich und für die Menschen bezahlbar sein müssen.

Dafür bedarf es eines öffentlichen Dienstes, dessen Beschäftigte ihre Aufgaben mit hoher fachlicher und sozialer Kompetenz wahrnehmen können. Das öffentliche Dienstrecht soll gewährleisten, dass überall dort, wo Beamtinnen und Beamte mit Aufgaben betraut werden, diese Anforderungen erfüllt werden. Das öffentliche Dienstrecht ist daher kein Selbstzweck, sondern einer der Schlüssel für einen modernen öffentlichen Dienst.

Einheitliche Lebensverhältnisse setzen voraus, dass sich Staat und Verwaltung in Bund, Ländern und Gemeinden einheitlich entwickeln. Es darf nicht vom Wohn- oder Aufenthaltsort abhängen, welche Qualität Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge haben. Das Gleiche gilt für die Qualifikationen der Beschäftigten, ihre Bezahlung und Arbeitsbedingungen. Das öffentliche Dienstrecht muss in seiner Entwicklung einheitlichen Maßstäben folgen, wenn es zukunftsfähig sein und die Mobilität der Beschäftigten und die Durchlässigkeit zwischen Beschäftigungen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst fördern will.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben die Föderalismusreform I, mit der die Zuständigkeit für Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht in den Ländern und Kommunen auf die Landesgesetzgeber übertragen wurde, strikt abgelehnt. Die mit der Föderalismusreform I einhergehende Konkurrenz der Länder und des Bundes im Beamtenrecht birgt die Gefahr uneinheitlicher Lebensverhältnisse, da die Finanzausstattung der Länder sich höchst unterschiedlich darstellt.

Mit der Föderalismusreform II sind neue Haushaltsregeln für Bund und Länder hinzugekommen. Die Schuldenbremse schränkt die Handlungsmöglichkeiten in der Daseinsvorsorge und im Beamtenrecht weiter ein. Die Erfahrungen seit dem Jahr 2006 führen zu der Schlussfolgerung: Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB und der DGB als ihre beamtenpolitische Spitzenorganisation im Bund und in den Ländern wirken darauf hin, das Dienstrecht nach einheitlichen Grundsätzen zu gestalten. Insbesondere werden wir verhindern, dass sich Status-, Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht in Bund, Ländern und Kommunen auseinander entwickeln. Einheitlichkeit ist auch heute möglich, wenn der politische Wille dazu besteht.

Statusrecht - Beteiligung stärken, Mobilität und Durchlässigkeit fördern, Diskriminierung vermeiden

Beteiligung stärken - Volle Koalitionsfreiheit verwirklichen

Das öffentliche Dienstrecht muss demokratischen Ansprüchen genügen. Wenn überall von Kooperation und Partnerschaft gesprochen wird, kann das für das Dienstrecht nur heißen: Volle Koalitionsfreiheit - Verhandeln statt Verordnen. Dem steht eine politische Realität gegenüber, in der die Dienstherrn weite Teile des Dienstrechts einseitig regeln. Diese Praxis wird den gesellschaftlichen Bedingungen des 21. Jahrhunderts nicht gerecht. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat im Jahr 2009 ausdrücklich klargestellt, dass Beamtinnen und Beamten die volle Koalitionsfreiheit bis hin zum Streikrecht zusteht. Die Koalitionsfreiheit für Beamtinnen und Beamte zu verwirklichen heißt, ein Menschenrecht zu verwirklichen!

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verfolgen das Ziel, ein an einheitlichen Grundsätzen orientiertes Personalrecht zu verwirklichen.

- Die Arbeits- und Einkommensbedingungen, einschließlich der Höhe der Besoldung sowie der Besoldungsstruktur müssen künftig verhandelt werden.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben Modelle entwickelt, die im Rahmen des geltenden Verfassungsrechts konstruktive Lösungen für eine weitestgehende Verwirklichung der Koalitionsfreiheit anbieten. Sie beruhen auf der Möglichkeit, dass sich der Staat auch dort vertraglich binden kann, wo er einseitig zu handeln befugt ist. Mittelfristig sollen deshalb die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beamtinnen und Beamten durch öffentlich-rechtliche Verträge gestaltet werden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen hierfür sind bundesweit einheitlich zu schaffen.

- Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, auch die bestehenden Beteiligungsrechte kontinuierlich und konsequent auszubauen. Die Weiterentwicklung und der Abschluss von Vereinbarungen über die Beteiligungsrechte mit der Bundes- bzw. den Landesregierungen wird nachdrücklich unterstützt. Sie bilden ein wichtiges Zwischenziel, um eine politische Kultur des partnerschaftlichen Miteinanders von Dienstherrn und Beschäftigten bzw. ihren Vertretungen auf gleicher Augenhöhe zu etablieren und eröffnen zugleich Chancen zu weiteren Verbesserungen der Beteiligungsqualität.

Mobilität fördern - Status- und Laufbahnrecht durchlässig und diskriminierungsfrei gestalten

Das Statusrecht der Beamtinnen und Beamten muss so ausgestaltet werden, dass es die Mobilität der Beamtinnen und Beamten fördert und Diskriminierungen ausschließt. Dafür müssen die Laufbahnen durchlässiger als bisher gestaltet werden.

- Das Beamtenstatusrecht sowie seine Umsetzung in den Ländern müssen auf ihre mobilitätsfördernde bzw. -hemmende Wirkung hin untersucht und entsprechende Änderungen des Bundes- wie des Landesrechts geprüft werden.

- Die Regelaltersgrenzen für den Ruhestandseintritt sind im Beamtenstatusgesetz und Bundesbeamtengesetz einheitlich zu regeln.

- Der Ausgleich der Kosten für die Beamtenversorgung bei Wechsel des öffentlichen Arbeitgebers ist im Beamtenversorgungsgesetz des Bundes sowie im Beamtenstatusgesetz für Länder und Kommunen verbindlich festzulegen.

- Es bedarf dringend einer generellen bundesweiten laufbahnrechtlichen Anerkennungsklausel, die einen Wechsel der Beamtinnen und Beamten zwischen Bund und Ländern bzw. zwischen den Ländern ermöglicht. Eine solche Regelung ist im Statusrecht ohne weiteres möglich.

- Das Laufbahnrecht ist von Bund und Ländern gemeinschaftlich fortzuentwickeln. Durch Staatsvertrag sind die Grundzüge des Laufbahnrechts so zu gestalten, dass sie vergleichbar sind und den Austausch fördern.

- Die Beschäftigten müssen hinreichend qualifiziert sein, um ihren Aufgaben und den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes gerecht zu werden. Dies ist auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung notwendig. Nur so kann das Angebot hochwertiger Dienstleistungen und Produkte der Daseinsvorsorge gewährleistet werden. Die öffentlichen Arbeitgeber sind auf Personalentwicklung zu verpflichten. Sie umfasst mehr als Fort- und Weiterbildungsprogramme. Bildung ist ein Menschenrecht. Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen als Rechtsanspruch ausgestaltet werden.

- Das Laufbahnrecht muss von formalen Bildungsabschlüssen entkoppelt und an den Anforderungen der beruflichen Tätigkeiten und der Qualifikationen der Beschäftigten orientiert werden. Auf eine Gliederung in Laufbahngruppen kann verzichtet werden.

- Das Laufbahnrecht muss durchlässiger werden. Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft sind zu ermöglichen. Aus-, Fort- und Weiterbildung sind an diese Erfordernisse anzupassen.

  Zusätzliche Qualifikationen müssen sich in der beruflichen Karriere auswirken. Werden Qualifikationen erworben, die in der Laufbahn oder für andere Laufbahnen förderlich sind, können sie nicht folgenlos bleiben, sondern müssen zu Beförderungen, Aufstiegen, Tätigkeits- oder Laufbahnwechseln führen.

- Der Beamtenstatus ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Berufliche Entwicklungschancen dürfen nicht vom Geschlecht abhängen.

- Für die Beamtinnen und Beamten in den ehemals staatlichen Unternehmen wie der Deutsche Bahn AG, Deutsche Post AG, Deutsche Postbank AG und Deutsche Telekom AG sind berufliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Es ist nicht hinzunehmen, dass die Betroffenen allein aufgrund ihres Status benachteiligt werden. Sie tragen mit hochwertigen Dienstleistungen zum Unternehmenserfolg bei und dürfen nicht als „Ballast" angesehen werden. Diese Verantwortung besteht nicht nur gegenüber den Betroffenen, sondern auch gegenüber dem Steuerzahler, der einen Anspruch darauf hat, dass Beamtinnen und Beamte entsprechend ihrer Qualifikationen eingesetzt und nicht lediglich "verwaltet" werden.

- Alle ehe- und familienbezogenen Regelungen sind auf Beamtinnen und Beamte in eingetragenen Lebenspartnerschaften anzuwenden.

Besoldung - Für einheitliche Bezahlungsstrukturen in Bund, Ländern und Gemeinden

Teilhabe an der positiven wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung - Gutes Einkommen für Gute Arbeit!

Die Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst ist von zentraler Bedeutung: Sie ist ein Gradmesser dafür, in welchem Umfang die Beamtinnen und Beamten an einer positiven finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben. Wir fordern gutes Einkommen für Gute Arbeit! Wichtigster Maßstab für die Besoldungsentwicklung sind die Tarifabschlüsse für den Bund, die Länder und die Kommunen.

- Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gilt, dass gleiche und gleichwertige Arbeit auch gleich zu bezahlen ist. Das gilt unabhängig von Arbeitsort und Tätigkeit.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten deshalb an dem bewährten Grundsatz *Vorrang des Tarifs vor der Besoldung* fest: Die Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst sind auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen.

Die Tarifergebnisse wurden im Bund und der überwiegenden Zahl der Länder ohne Abstriche auf die Besoldung übertragen. Es hat sich als erfolgreich erwiesen zu fordern, die Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst auf Besoldung und Versorgung zu übertragen.

Allerdings hat sich herausgestellt, dass die besoldungsrechtliche Zuständigkeit der Länder für die Beamtinnen und Beamten sowohl der Kommunen als auch der Länder angesichts zeitlich versetzter Tarifverhandlungen für beide Ebenen zu unbefriedigenden Ergebnissen führt. Eine Lösung dieses Problems könnte darin liegen, dass die Tarifverhandlungen für Bund, Länder und Kommunen wieder zeitgleich und gemeinsam geführt werden und die Tarifergebnisse anschließend auf die Besoldung in Bund, Ländern und Kommunen übertragen werden. Eine Kompetenz der Kommunen zur Festlegung der Grundbesoldung lehnen wir ab.

Schließlich erteilen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften allen Versuchen, die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise dazu zu nutzen, den Beamtinnen und Beamten Sonderopfer aufzuerlegen und ihre Einkommen unter Hinweis auf leere Kassen nur geringfügig oder gar nicht anzupassen oder gar zu vermindern, eine klare Absage. Eine solche Politik führt zu völlig ungerechtfertigten Belastungen und ist noch dazu verfassungswidrig.

Funktions- und leistungsgerechte sowie diskriminierungsfreie Besoldungsstrukturen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ein funktions- und leistungsgerechtes sowie diskriminierungsfreies Besoldungssystem. Die Leistung der Beschäftigten muss sich auch in verbesserten Bezahlungsstrukturen niederschlagen.

- Das Bezahlungssystem muss sich an der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit orientieren. Erfolgreich wahrgenommene Aufgaben und Qualifizierungen für höherwertige Tätigkeiten müssen sich im System widerspiegeln. Deshalb sind Tätigkeitsmerkmale vorzusehen, die zu einer entsprechenden Einstufung im Bezahlungsgefüge führen. Solange das gegebene System fortbesteht, muss es einen gesetzlichen Beförderungsanspruch geben, wenn höherwertige Tätigkeiten wahrgenommen werden.

- Damit berufliche Chancen auch mit Perspektiven in der Bezahlung verbunden sind, muss die Beförderungssituation deutlich verbessert werden. Dazu gehören in erster Linie die Bereitstellung von Beförderungsdienstposten in ausreichender Zahl und die Abschaffung der Stellenobergrenzen.

- Leistungsbezogene Bezahlungselemente darf es nur zusätzlich zum Grundgehalt („on top") geben, soweit sie in den jeweils geltenden Tarifverträgen vorgesehen sind und ihre Ausgestaltung sich an den tarifvertraglichen Regelungen orientiert. Dazu zählt unter anderem die Verpflichtung, die zur Verfügung stehenden Mittel auszuschütten sowie der Wegfall aller Quoten.

- Soweit die Besoldungstabellen vom Dienstalter auf dienstliche Erfahrungszeiten umgestellt werden, ist die Umgestaltung so durchzuführen, dass weder die Besoldung strukturell gesenkt, noch das Besoldungsvolumen derart umverteilt wird, dass sich für einzelne Gruppen Einbußen in ihrem Lebenseinkommen ergeben. Die öffentlichen Arbeitgeber haben dies transparent darzustellen.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich grundsätzlich gegen regionalisierte und arbeitsmarktbezogene Besoldungsbestandteile aus. Wir halten es dagegen für möglich, dass in Gebieten bzw. Orten

mit nachweislich hohen Lebenshaltungskosten (u. a. Ballungsräume) ein Ausgleich für die dort lebenden Beamtinnen und Beamte geschaffen wird.

- Ein Dienstherrnwechsel über Ländergrenzen hinweg darf nicht zu einer Verschlechterung der Besoldung führen. Es sind generell Ausgleichsklauseln festzuschreiben, die bei einem Dienstherrnwechsel das erreichte Einkommen sichern.

- Insbesondere ist dafür Sorge zu tragen, dass Erfahrungszeiten bei einem Dienstherrn nicht schlechter bewertet werden, als bei einem anderen. Erfahrungszeiten müssen die gleichen Karrierechancen eröffnen.

- Das Besoldungsrecht ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Sowohl die Rechtsprechung als auch der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben in einer Reihe von Fällen mittelbare Benachteiligungen aufgedeckt, die Beamtinnen schlechter stellen als Beamte. Auch dieses Problem muss systematisch und von vornherein bei jeder Reform berücksichtigt werden.

Versorgung - Für eine nachhaltige Sicherung der Beamtenversorgung

Die Beamtenversorgung muss nachhaltig und transparent finanziert und in ihrer Ausprägung als Grund- und Zusatzversorgung, wie das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen betont hat, erhalten werden.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die schrittweise Anhebung der Pensionsaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr bis zum Jahr 2029 wie auch die Rente mit 67 ab. Wir sprechen uns grundsätzlich dafür aus, dass ältere Beamtinnen und Beamten mit ihren Erfahrungen und ihrem Können im Arbeitsprozess bleiben können. Die Voraussetzungen für eine Anhebung der Altersgrenzen sind auch bei den Beamtinnen und Beamten nicht gegeben, weil Personalabbau und Arbeitsverdichtung sowie ungesunde Arbeitsbedingungen dazu führen, dass viele Beamtinnen und Beamte vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen. Es handelt sich ausschließlich um eine Kürzung der Altersversorgung, die für die Betroffenen nicht kompensierbar ist. Gleichzeitig kommt die Altersteilzeit nur noch in bestimmten Bereichen zur Anwendung. Ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess ist damit nicht mehr möglich. Die Folge werden mehr Frühpensionierungen sein, weil der gesundheitliche Zustand vieler Beschäftigter ein Durchhalten bis zu den gesetzlichen und vorgezogenen gesetzlichen Altersgrenzen nicht zulässt. Die Versorgungsabschläge verschärfen die Einbußen, die dadurch erlitten werden. Versorgungsabschläge dürfen keine Strafmaßnahmen sein. Der Dienstherr ist verpflichtet, im Zuge einer intelligenten Personalentwicklung dafür Sorge zu tragen, dass die Dienstfähigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenzen erhalten bleibt. Die systematisch nicht gerechtfertigten Abschläge sind abzuschaffen, da sich niemand die Dienstunfähigkeit freiwillig aussucht. Die Dienstunfähigkeit darf insbesondere nicht dazu missbraucht werden, Personal abzubauen oder unliebsame Mitarbeiter in den vorzeitigen Ruhestand zu schicken. Zurückzunehmen ist außerdem die Kürzung des Versorgungsniveaus durch die Absenkung des Ruhegehalts seit 2002, mit der der Riester-Faktor auf die Beamtenversorgung übertragen wurde.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern stattdessen, über flexible Übergänge in die Versorgung zu diskutieren. Die Altersteilzeit hat sich als das effektivste Instrument dafür erwiesen, Frühpensionierungen zu vermeiden und die gesetzlichen Altersgrenzen zu erreichen. Flexible Übergänge dürfen nicht zu einer Verminderung des Versorgungsniveaus führen.

- Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass sie den altersbedingten Belastungen der Beschäftigten entsprechen. Im Übrigen müssen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten aller Altersgruppen geschaffen werden, die gesundheitliche Belastungen von vornherein vermeiden und nicht zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen in späteren Phasen der Beschäftigung führen dürfen.

- Wie die Rente mit 67 lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Pension mit 67 ab. Wir fordern deshalb Evaluationsklauseln wie im Rentenrecht in den Ländern.

- Beamtinnen und Beamte, die im regel- und unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst tätig sind oder in Bereichen mit hohen psychischen und/oder physischen Anforderungen arbeiten, sind extrem hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt. Für sie sollten besondere Möglichkeiten geschaffen werden vorzeitig, ohne Abschläge in den Ruhestand treten zu können.

- Für Beamtinnen und Beamte sind die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sie von der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung für eine zusätzliche Altersversorgung Gebrauch machen können.

- Der Weg einer nachhaltigen Finanzierung der Beamtenversorgung durch die Einrichtung von Pensionsfonds muss weiter beschritten und ausgebaut werden. In diesen Versorgungsfonds werden zum einen die notwendigen Mittel bereit gehalten, die bei Eintritt in den Ruhestand zur Verfügung stehen müssen. Zum anderen machen sie die tatsächlichen Kosten des Beamtenverhältnisses transparent und helfen dabei, die vorurteilsbelastete Debatte über die Beamtenversorgung zu entkrampfen. Die Mittel aus den Fonds dürfen nicht verwendet werden, um Haushaltslöcher zu stopfen.

- Der Ausgleich der Kosten bei Dienstherrnwechsel über Ländergrenzen hinweg muss transparent geregelt werden. Es dürfen keine neuen Hindernisse aufgebaut werden, die die Beamtinnen und Beamten in ihrer Mobilität beeinträchtigen, weil die Dienstherrn einer Versetzung aus Kostengründen nicht zustimmen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen eine kapitalisierte Abfindung des aufnehmenden Dienstherrn durch den abgebenden, wie es der Staatsvertrag von Bund und Ländern vom 16. Dezember 2009 vorsieht, ab. Diese Regelung krankt vor allem daran, dass die Länder bisher keine Mittel für den Wechsel vorhalten und die Zustimmung zu einer Versetzung aus fiskalischen Gründen verweigern könnten.

- Es sind Regelungen zu schaffen, die es ermöglichen, erworbene Versorgungsanwartschaften auch bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis zu erhalten. Der Wechsel aus einem Beamtenverhältnis in die Privatwirtschaft würde dadurch erleichtert. Bisher erleiden die Beamtinnen und Beamten eine erhebliche finanzielle Einbuße, weil der Teil ihrer Versorgungsansprüche, der der betrieblichen Altersversorgung entspricht, verfällt.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erteilen allen weiteren Absenkungen der Beamtenversorgung eine klare Absage.

L 002 DGB-Bezirksvorstand Sachsen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag L 001

Entschließung:
Für ein modernes öffentliches Dienstrecht - für Gute Arbeit im öffentlichen Dienst

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Ein starker öffentlicher Dienst für hochwertige öffentliche Dienstleistungen

Deutschland braucht einen leistungsstarken öffentlichen Dienst. Er gewährleistet die öffentliche Daseinsvorsorge. Dabei müssen einheitliche Lebensverhältnisse das Ziel politischen Handelns sein. Die Menschen in unserem Land haben einen Anspruch darauf, dass ihnen hochwertige öffentliche Dienstleistungen an jedem Ort zugänglich und für die Menschen bezahlbar sein müssen.

Dafür bedarf es eines öffentlichen Dienstes, dessen Beschäftigte ihre Aufgaben mit hoher fachlicher und sozialer Kompetenz wahrnehmen können. Das öffentliche Dienstrecht soll gewährleisten, dass überall dort, wo Beamtinnen und Beamte mit Aufgaben betraut werden, diese Anforderungen erfüllt werden. Das öffentliche Dienstrecht ist daher kein Selbstzweck, sondern einer der Schlüssel für einen modernen öffentlichen Dienst.

Einheitliche Lebensverhältnisse setzen voraus, dass sich Staat und Verwaltung in Bund, Ländern und Gemeinden einheitlich entwickeln. Es darf nicht vom Wohn- oder Aufenthaltsort abhängen, welche Qualität Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge haben. Das Gleiche gilt für die Qualifikationen der Beschäftigten, ihre Bezahlung und Arbeitsbedingungen. Das öffentliche Dienstrecht muss in seiner Entwicklung einheitlichen Maßstäben folgen, wenn es zukunftsfähig sein und die Mobilität der Beschäftigten und die Durchlässigkeit zwischen Beschäftigungen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst fördern will.

Der DGB hat die Föderalismusreform I, mit der die Zuständigkeit für Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht in den Ländern und Kommunen auf die Landesgesetzgeber übertragen wurde, strikt abgelehnt. Die mit der Föderalismusreform I einhergehende Konkurrenz der Länder und des Bundes im Beamtenrecht birgt die Gefahr uneinheitlicher Lebensverhältnisse, da die Finanzausstattung der Länder sich höchst unterschiedlich darstellt. Mit der Föderalismusreform II sind neuen Haushaltsregeln für Bund und Länder hinzugekommen. Die Schuldenbremse schränkt die Handlungsmöglichkeiten in der Daseinsvorsorge und im Beamtenrecht weiter ein. Die Erfahrungen seit dem Jahr 2006 führen zu der Schlussfolgerung: Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB und der DGB als ihre beamtenpolitische Spitzenorganisation im Bund und in den Ländern wirken darauf hin, das Dienstrecht nach einheitlichen Grundsätzen zu gestalten. Insbesondere werden wir verhindern, dass sich Status-, Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht in Bund, Ländern und Kommunen auseinander entwickeln. Einheitlichkeit ist auch heute möglich, wenn der politische Wille dazu besteht.

Statusrecht - Beteiligung stärken, Mobilität und Durchlässigkeit fördern, Diskriminierung vermeiden

Beteiligung stärken - Volle Koalitionsfreiheit verwirklichen

Das öffentliche Dienstrecht muss demokratischen Ansprüchen genügen. Wenn überall von Kooperation und Partnerschaft gesprochen wird, kann das für das Dienstrecht nur heißen: Volle Koalitionsfreiheit - Verhandeln statt Verordnen. Dem steht eine politische Realität gegenüber, in der die Dienstherrn weite Teile des Dienstrechts einseitig

regeln. Diese Praxis wird den gesellschaftlichen Bedingungen des 21. Jahrhunderts nicht gerecht. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat im Jahr 2009 ausdrücklich klargestellt, dass Beamtinnen und Beamten die volle Koalitionsfreiheit bis hin zum Streikrecht zusteht. Die Koalitionsfreiheit für Beamtinnen und Beamte zu verwirklichen heißt, ein Menschenrecht zu verwirklichen!

- Der DGB verfolgt das Ziel, ein an einheitlichen Grundsätzen orientiertes Personalrechts zu verwirklichen.
- Die Arbeits- und Einkommensbedingungen, einschließlich der Höhe der Besoldung sowie der Besoldungsstruktur müssen künftig verhandelt werden.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben Modelle entwickelt, die im Rahmen des geltenden Verfassungsrechts konstruktive Lösungen für eine weitestgehende Verwirklichung der Koalitionsfreiheit anbieten. Sie beruhen auf der Möglichkeit, dass sich der Staat auch dort vertraglich binden kann, wo er einseitig zu handeln befugt ist. Mittelfristig sollen deshalb die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beamtinnen und Beamten durch öffentlich-rechtliche Verträge gestaltet werden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen hierfür sind bundesweit einheitlich zu schaffen.
- Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, auch die bestehenden Beteiligungsrechte kontinuierlich und konsequent auszubauen. Die Weiterentwicklung und der Abschluss von Vereinbarungen über die Beteiligungsrechte mit der Bundes- bzw. den Landesregierungen wird nachdrücklich unterstützt. Sie bilden ein wichtiges Zwischenziel, um eine politische Kultur des partnerschaftlichen Miteinanders von Dienstherrn und Beschäftigten bzw. ihren Vertretungen auf gleicher Augenhöhe zu etablieren und eröffnen zugleich Chancen zu weiteren Verbesserungen der Beteiligungsqualität.

Mobilität fördern - Status- und Laufbahnrecht durchlässig und diskriminierungsfrei gestalten

Das Statusrecht der Beamtinnen und Beamten muss so ausgestaltet werden, dass es die Mobilität der Beamtinnen und Beamten fördert und Diskriminierungen ausschließt. Dafür müssen die Laufbahnen durchlässiger als bisher gestaltet werden.

- Das Beamtenstatusrecht sowie seine Umsetzung in den Ländern auf ihre mobilitätsfördernde bzw. -hemmende Wirkung müssen hin untersucht und entsprechende Änderungen des Bundes- wie des Landesrechts geprüft werden.
- Die Regelaltersgrenzen für den Ruhestandseintritt sind im Beamtenstatusgesetz und Bundesbeamtengesetz einheitlich zu regeln.
- Der Ausgleich der Kosten für die Beamtenversorgung bei Wechsel des öffentlichen Arbeitsgebers ist im Beamtenversorgungsgesetz des Bundes sowie im Beamtenstatusgesetz für Länder und Kommunen verbindlich festzulegen.
- Es bedarf dringend einer generellen bundesweiten laufbahnrechtlichen Anerkennungsklausel, die einen Wechsel der Beamtinnen und Beamten zwischen Bund und Ländern bzw. zwischen den Ländern ermöglicht. Eine solche Regelung ist im Statusrecht ohne weiteres möglich.
- Das Laufbahnrecht ist von Bund und Ländern gemeinschaftlich fortzuentwickeln. Durch Staatsvertrag sind die Grundzüge des Laufbahnrechts so zu gestalten, dass sie vergleichbar sind und den Austausch fördern.
- Die Beschäftigten müssen hinreichend qualifiziert sein, um ihren Aufgaben und den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes gerecht zu werden. Dies ist auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung notwendig. Nur so kann das Angebot hochwertiger Dienstleistungen und Produkte der Daseinsvorsorge gewährleistet werden. Die öffentlichen Arbeitgeber sind auf Personalentwicklung zu verpflichten. Sie umfasst mehr, als Fort- und Weiterbildungsprogramme. Bildung ist ein Menschenrecht - Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen als Rechtsanspruch ausgestaltet werden.
- Das Laufbahnrecht muss von formalen Bildungsabschlüssen entkoppelt und an den Anforderungen der beruflichen Tätigkeiten und der Qualifikationen der Beschäftigten orientiert werden. Auf eine Gliederung in Laufbahn-

gruppen kann verzichtet werden.

- Das Laufbahnrecht muss durchlässiger werden. Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft sind zu ermöglichen. Aus-, Fort- und Weiterbildung sind an diese Erfordernisse anzupassen.

  Zusätzliche Qualifikationen müssen sich in der beruflichen Karriere auswirken. Werden Qualifikationen erworben, die in der Laufbahn oder für andere Laufbahnen förderlich sind, können sie nicht folgenlos bleiben, sondern in Beförderungen, Aufstiege, Tätigkeits- oder Laufbahnwechsel führen.
- Der Beamtenstatus ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Berufliche Entwicklungschancen dürfen nicht vom Geschlecht abhängen.
- Für die Beamtinnen und Beamten in den ehemals staatlichen Unternehmen, wie der Deutsche Bahn AG, Deutsche Post AG, Deutsche Postbank AG und Deutsche Telekom AG sind berufliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Es ist nicht hinzunehmen, dass die Betroffenen allein aufgrund ihres Status´ benachteiligt werden. Sie tragen mit hochwertigen Dienstleistungen zum Unternehmenserfolg bei und dürfen nicht als „Ballast" angesehen werden. Diese Verantwortung besteht nicht nur gegenüber den Betroffenen, sondern gegenüber dem Steuerzahler, der einen Anspruch darauf hat, dass Beamtinnen und Beamte entsprechend ihrer Qualifikationen eingesetzt und nicht lediglich "verwaltet" werden.
- Alle ehe- und familienbezogenen Regelungen sind auf Beamtinnen und Beamte in eingetragenen Lebenspartnerschaften anzuwenden.

Besoldung - Für einheitliche Bezahlungsstrukturen in Bund, Ländern und Gemeinden

Teilhabe an der positiven wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung - Gutes Einkommen für Gute Arbeit!

Die Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst ist von zentraler Bedeutung: Sie ist ein Gradmesser dafür, in welchem Umfang die Beamtinnen und Beamten an einer positiven finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben. Wir fordern gutes Einkommen für Gute Arbeit! Wichtigster Maßstab für die Besoldungsentwicklung sind die Tarifabschlüsse für den Bund, die Länder und die Kommunen.

- Für den DGB gilt, dass gleiche und gleichwertige Arbeit auch gleich zu bezahlen ist. Das gilt unabhängig von Arbeitsort und Tätigkeit.
- Der DGB hält deshalb an dem bewährten Grundsatz Vorrang des Tarifs vor der Besoldung fest: Die Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst sind auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen.

Die Tarifabschlüsse für den Bund und die Kommunen 2008/2009 und die Länder 2009/2010 haben das Einkommensniveau im öffentlichen Dienst deutlich angehoben. Die Tarifergebnisse wurden im Bund und der überwiegenden Zahl der Länder ohne Abstriche auf die Besoldung übertragen. Es hat sich als erfolgreich erwiesen zu fordern, die Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst auf Besoldung und Versorgung zu übertragen.

Allerdings hat sich herausgestellt, dass die besoldungsrechtliche Zuständigkeit der Länder für die Beamtinnen und Beamten sowohl der Kommunen als auch der Länder angesichts zeitlich versetzter Tarifverhandlungen für beide Ebenen zu unbefriedigenden Ergebnissen führt. Die Lösung dieses Problems kann nur darin liegen, dass die Tarifverhandlungen für Bund, Länder und Kommunen wieder zeitgleich und gemeinsam geführt werden und die Tarifergebnisse anschließend auf die Besoldung in Bund, Ländern und Kommunen übertragen werden. Eine Kompetenz der Kommunen zur Festlegung der Grundbesoldung lehnen wir ab.

Schließlich erteilt der DGB allen Versuchen, die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise dazu zu nutzen, den Beamtinnen und Beamten Sonderopfer aufzuerlegen und ihre Einkommen unter Hinweis auf leere Kassen nur geringfügig

oder gar nicht anzupassen oder gar zu vermindern, eine klare Absage. Eine solche Politik führt zu völlig ungerechtfertigten Belastungen und ist noch dazu verfassungswidrig.

Funktions- und leistungsgerechte sowie diskriminierungsfreie Besoldungsstrukturen

Der DGB fordert ein funktions- und leistungsgerechtes sowie diskriminierungsfreies Besoldungssystem. Die Leistung der Beschäftigten muss sich auch in verbesserten Bezahlungsstrukturen niederschlagen.

- Das Bezahlungssystem muss sich an der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit orientieren. Erfolgreich wahrgenommene Aufgaben und Qualifizierungen für höherwertige Tätigkeiten müssen sich im System widerspiegeln. Deshalb sind Tätigkeitsmerkmale vorzusehen, die zu einer entsprechenden Einstufung im Bezahlungsgefüge führen.
- Um den Leistungsgrundsatz im Besoldungsrecht zu stärken, muss die Beförderungssituation deutlich verbessert werden. Dazu gehören in erster Linie die Bereitstellung von Beförderungsdienstposten in ausreichender Zahl und die Abschaffung der Stellenobergrenzen. Schließlich muss es einen gesetzlichen Beförderungsanspruch geben, wenn höherwertige Tätigkeiten wahrgenommen werden.
- Leistungsbezogene Bezahlungselemente darf es nur geben, wenn sie transparent und nachvollziehbar geregelt werden. Dabei darf sich insbesondere die Leistungsbewertung nur auf tatsächlich erreichte Ergebnisse beziehen. Leistungsbezahlung kann nur zusätzlich zu den Grundgehältern als Leistungsanreiz gewährt werden. Es bedarf dafür eines Leistungsbudgets.
- Soweit die Besoldungstabellen vom Dienstalter auf dienstliche Erfahrungszeiten umgestellt werden, ist die Umgestaltung so durchzuführen, dass weder die Besoldung strukturell gesenkt, noch das Besoldungsvolumen derart umverteilt wird, dass sich für einzelne Gruppen Einbußen in ihrem Lebenseinkommen ergeben. Die öffentlichen Arbeitgeber haben dies transparent darzustellen.
- Der DGB spricht sich nachdrücklich gegen regionalisierte und arbeitsmarktbezogene Besoldungsbestandteile aus. Der DGB hält es dagegen für möglich, dass in Gebieten bzw. Orten mit nachweislich hohen Lebenshaltungskosten (u. a. Ballungsräume) ein Ausgleich für die dort lebenden Beamtinnen und Beamte geschaffen wird.
- Ein Dienstherrnwechsel über Ländergrenzen hinweg darf nicht zu einer Verschlechterung der Besoldung führen. Es sind generell Ausgleichsklauseln festzuschreiben, die bei einem Dienstherrnwechsel das erreichte Einkommen sichern.
- Insbesondere ist dafür Sorge zu tragen, dass Erfahrungszeiten bei einem Dienstherrn nicht schlechter bewertet werden, als bei einem anderen. Erfahrungszeiten müssen die gleichen Karrierechancen eröffnen.
- Das Besoldungsrecht ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Sowohl die Rechtsprechung, als auch DGB und Gewerkschaften haben in einer Reihe von Fällen mittelbare Benachteiligungen aufgedeckt, die Beamtinnen schlechter stellen als Beamte. Auch dieses Problem muss systematisch und von vornherein bei jeder Reform berücksichtigt werden.

Versorgung - Für eine nachhaltige Sicherung der Beamtenversorgung

Die Beamtenversorgung muss nachhaltig und transparent finanziert und in ihrer Ausprägung als Grund- und Zusatzversorgung, wie das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen betont hat, erhalten werden.

- Der DGB lehnt die schrittweise Anhebung der Pensionsaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr bis zum Jahr 2029, wie auch die Rente mit 67 ab. Der DGB spricht sich grundsätzlich dafür aus, dass ältere Beamtinnen und Beamten mit ihren Erfahrungen und ihrem Können im Arbeitsprozess bleiben können. Die Voraussetzungen für eine Anhebung der Altersgrenzen sind auch bei den Beamtinnen und Beamten nicht gegeben, weil Personalabbau und Arbeitsverdichtung sowie ungesunde Arbeitsbedingungen dazu führen, dass viele Beamtinnen und Beamte vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen. Es handelt sich ausschließlich um eine Kürzung der Altersver-

sorgung, die für die Betroffenen nicht kompensierbar ist. Gleichzeitig kommt die Altersteilzeit nur noch in bestimmten Bereichen zur Anwendung. Ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess ist damit nicht mehr möglich. Die Folge werden mehr Frühpensionierungen sein, weil der gesundheitliche Zustand vieler Beschäftigter ein Durchhalten bis zu den gesetzlichen und vorgezogenen gesetzlichen Altersgrenzen nicht zulässt. Die Versorgungsabschläge verschärfen die Einbußen, die dadurch erlitten werden.

- Der DGB fordert stattdessen, über flexible Übergänge in die Versorgung zu diskutieren. Die Altersteilzeit hat sich als das effektivste Instrument dafür erwiesen, Frühpensionierungen zu vermeiden und die gesetzlichen Altergrenzen zu erreichen. Flexible Übergänge dürfen nicht zu einer Verminderung des Versorgungsniveaus führen.
- Wie die Rente mit 67 muss auch die Pension mit 67 im Jahr 2010 auf den Prüfstand. Der DGB fordert deshalb entsprechende Evaluationsklauseln in den Ländern.
- Beamtinnen und Beamte, die im regel- und unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst tätig sind, sind extrem hohen Arbeitsbelastungen mit ausgesetzt. Für sie sollten besondere Möglichkeiten geschaffen werden vorzeitig ohne Abschläge in den Ruhestand treten zu können.
- Für Beamtinnen und Beamte sind die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sie von der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung für eine zusätzliche Altersversorgung Gebrauch machen können.
- Der Weg einer nachhaltigen Finanzierung der Beamtenversorgung durch die Einrichtung von Pensionsfonds muss weiter beschritten und ausgebaut werden. In diesen Versorgungsfonds werden zum einen die notwendigen Mittel bereit gehalten, die bei Eintritt in den Ruhestand zur Verfügung stehen müssen. Zum anderen machen sie die tatsächlichen Kosten des Beamtenverhältnisses transparent und helfen dabei, die vorurteilsbelastete Debatte über die Beamtenversorgung zu entkrampfen. Die Mittel aus den Fonds dürfen nicht verwendet werden, um Haushaltslöcher zu stopfen.
- Der Ausgleich der Kosten bei Dienstherrnwechsel über Ländergrenzen hinweg muss transparent geregelt werden. Es dürfen keine neuen Hindernisse aufgebaut werden, die die Beamtinnen und Beamten in ihrer Mobilität beeinträchtigen, weil die Dienstherrn einer Versetzung aus Kostengründen nicht zustimmen. Der DGB lehnt eine kapitalisierte Abfindung des aufnehmenden Dienstherrn durch den abgebenden, wie es der Staatsvertrag von Bund und Ländern vom (…) vorsieht, ab. Diese Regelung krankt vor allem daran, dass die Länder bisher keine Mittel für den Wechsel vorhalten und die Zustimmung zu einer Versetzung aus fiskalischen Gründen verweigern könnten.
- Es sind Regelungen zu schaffen, die es ermöglichen, erworbene Versorgungsanwartschaften auch bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis zu erhalten. Der Wechsel aus einem Beamtenverhältnis in die Privatwirtschaft würde dadurch erleichtert. Bisher erleiden die Beamtinnen und Beamten eine erhebliche finanzielle Einbuße, weil sie lediglich in der Rente nachversichert werden, während der Teil ihrer Versorgungsansprüche, der der betrieblichen Altersversorgung entspricht, verfällt.
- Der DGB erteilt allen weiteren Absenkungen der Beamtenversorgung eine klare Absage.
- Der DGB setzt sich dafür ein, die Beamtenversorgung in eine künftige Erwerbstätigenversicherung zu integrieren und dafür die verfassungsrechtlichen Grundlagen zu schaffen.

Inhaltsverzeichnis

M - Europapolitik

M 001 Europa braucht Sozialen Fortschritt

M 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Europa braucht Sozialen Fortschritt

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1. Rahmenbedingungen und Durchsetzungschancen für sozialen Fortschritt in Europa

In den nächsten Jahren muss Europa die Folgen der größten Finanz-, Wirtschafts- und Beschäftigungskrise der mehr als 50jährigen Geschichte des Europäischen Einigungsprozesses überwinden und die richtigen Lehren aus der Krise ziehen, um sich neu aufzustellen. Europa steht somit vor einer großen Bewährungsprobe: Es muss den Bürgerinnen und Bürgern Europas zeigen, dass nicht der Markt im Mittelpunkt steht, sondern die Menschen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer messen das Europäische Projekt insbesondere daran, ob und wie es zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen beiträgt.

Die Wahlen zum Europäischen Parlament im Juni 2009 haben die Gewichte in Europa verschoben. Wahlgewinner sind die konservativen, rechten und liberalen Parteien. Sie verfügen jetzt zumindest rechnerisch über die Mehrheit im Europäischen Parlament. In den vergangenen Jahren ist es uns als Gewerkschaften immer wieder gelungen, strategische Allianzen für sozialen Fortschritt und für Arbeitnehmerrechte über Parteifamilien hinaus zu schmieden. So konnte das Europäische Parlament seine Glaubwürdigkeit als Verfechter des sozialen Europas festigen und ausbauen. Diese Bündnisse zu schmieden dürfte in Zukunft schwieriger werden. Auch deshalb müssen DGB und EGB die Lobbyarbeit im Europäischen Parlament intensivieren.

Die Ergebnisse des Rates zeigen hingegen, dass es angesichts der politischen Mehrheiten dort derzeit wenig engagierte Streiter für das soziale Europas gibt. Mit dem Lissabon-Vertrag wird der Rat in der nächsten Zeit seine Arbeitsweisen verändern. Dies betrifft insbesondere die neu geschaffenen Funktionen des Ratspräsidenten aber auch die Organisation der EU-Präsidentschaften und die Trio-Präsidentschaften.
Ob die neue Europäische Kommission, angeführt durch Kommissionspräsident José Manuel Barroso und mehrheitlich konservativ-liberal besetzt, eine deutlich arbeitnehmerfreundlichere Agenda als in den zurückliegenden Jahren auf den Weg bringen wird, ist mehr als fraglich. Für Gewerkschaften ist zentral, dass die EU-Kommission Lehren aus der Wirtschafts- und Finanzkrise zieht und ihre Deregulierungspolitiken zurück nimmt, um sich stattdessen für mehr und bessere Rechtsetzung und Re-Regulierung einzusetzen, sozialen Fortschritt zu befördern und der wachsenden Armut in Europa mit Einhalt zu gebieten. Das sind die zentralen Herausforderungen in der neuen Amtsperiode der Kommission. Europapolitisch ist ein grundsätzlicher Kurswechsel überfällig.

Mit den deutschen Lissabon-Begleitgesetzen werden die nationalen Mitwirkungsmöglichkeiten von Bundestag wie Bundesrat in der Europapolitik gestärkt. Beide müssen stärker europapolitisch informiert, konsultiert und befasst werden. Die Mitglieder des Deutschen Bundestags müssen zukünftig mehr Verantwortung in der Europapolitik übernehmen. Dies ist eine Chance, sowohl für die parlamentarische Opposition als auch für den DGB und die Gewerkschaften, da hier neue Einflussmöglichkeiten geschaffen und Europapolitik zukünftig national sichtbarer und transparenter werden kann. Auch die Rückwirkungen europäischer Rechtsetzung auf die nationale Gesetzgebung kann so deutlicher herausgearbeitet und kontrolliert werden. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bedeutet dies, dass die neue Handlungsarena der Europapolitik offensiv besetzt werden muss. Während die nationale Lobbyarbeit europäischer Politik in der Vergangenheit vorrangig auf die Bundesregierung konzentriert war,

muss sie zukünftig auch stärker auf den Bundestag sowie den Bundesrat und damit auch die Länderparlamente ausgedehnt werden. Dies stellt auch neue Anforderungen an die Koordinierung dieser Lobbyarbeit.

Mit Inkrafttreten des Lissabon-Vertrages stehen auch den Gewerkschaften neue Instrumente zur Verfügung, wie beispielsweise die Europäische Bürgerinitiative. Diese neue Form des Europäischen Bürgerbegehrens schafft neue Möglichkeiten, um unsere Themen auf die Europäische Agenda zu setzen und sozialen Fortschritt einzufordern. Eine Million Unterschriften sind dazu nötig.
Auch das Europäische Parlament ist mit dem Inkrafttreten des Lissabon-Vertrages mit neuen Kompetenzen ausgestattet. Neben der direkten Wahl des Kommissionspräsidenten erhalten die Abgeordneten in mehr als 40 zusätzlichen Bereichen durch die Einführung des ordentlichen Gesetzgebungsverfahren (bisher „Mitentscheidungsverfahren " genannt) mehr Mitsprache.
Auch durch die gleichberechtigte Mitentscheidung des EP über alle Ausgaben der EU können die Abgeordneten mehr Einfluss auf die politischen Prioritäten nehmen.
Darüber hinaus wird die Stellung des Parlaments bei zukünftigen Vertragsänderungen gestärkt. Beschlüsse des Rates mit großer Tragweite für die Organisation der Europäischen Union wie beispielsweise die Einleitung einer Verstärkten Zusammenarbeit oder die Ausweitung des Anwendungsbereiches der Rechtsgrundlagen sind ohne das Parlament nicht mehr zu machen.

2. Europäische Lehren aus der Krise ziehen

Die Finanz- und Wirtschaftskrise ist eine direkte Folge der ungehemmten Deregulierungs- und Liberalisierungspolitik der letzten dreißig Jahre.
Fakt ist, dass die Globalisierung gerade auf den Finanzmärkten am stärksten ausgeprägt ist.
Effektive Krisenbewältigung erfordert sowohl nationales, europäisches als auch internationales Handeln. Die Europäische Union verleiht ihren ökonomischen und finanzpolitischen Entscheidungen durch ihre Größe und Wirtschaftskraft ein größeres Gewicht in der Welt, sie ist in der Lage, starke Normen und Standards zu setzen. Der DGB fordert daher eine robuste Regulierung der Finanzmärkte auf der europäischen Ebene, die mehr Transparenz sicherstellt und systemische Risiken verringert. Hierzu bedarf es starker und mit weitreichenden Befugnissen ausgestatteter europäischer Aufsichtsbehörden für alle am Finanzmarkt teilnehmenden Akteure. Der von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Europäische Rat für Systemische Risiken (ERSR) kann zu so einer schlagkräftigen Aufsichtsbehörde aufgebaut werden. Hierzu muss er jedoch rechtlich in die Lage versetzt werden, regelmäßig Einsicht in die Bücher von Banken, Versicherungen und Finanzinstituten zu bekommen. Die Beschaffung der Informationen einerseits und die Übertragung von Entscheidungsbefugnissen von den Mitgliedsstaaten auf den ERSR sind wichtige Säulen für eine starke europäische Aufsicht. Der Europäischen Aufsichtsstruktur sollte eine Europäische Ratingagentur zur Bewertung von Risiken zur Seite gestellt werden.
Entscheidend ist jetzt, dass die Bundesregierung die dringenden Reformschritte zur politischen Regulierung der Vermögens- und Finanzmärkte so weit als möglich national umsetzt und sich in Europa sowie im G20-Prozess für eine umfassende Reform des Weltfinanzsystems engagiert.
Durch die Krise sind die Haushaltsbudgets vollkommen ausgereizt. Gleichzeitig haben EZB und OECD die Diskussion darüber eingeleitet, ab wann ein Sparkurs - zurück zur Einhaltung der Stabilitätskriterien - einzuschlagen ist. Es muss verhindert werden, dass nach der Sozialisierung der Verluste die Konsolidierung der Haushalte nicht auch noch hauptsächlich zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausfällt, indem die Sozialleistungen des Staates massiv in Frage gestellt werden. Städte- und Gemeinden könnten zudem versucht sein, ihre Haushaltslage durch eine erneute Welle der Privatisierung kurzfristig zu verbessern. Dem muss Einhalt geboten werden.
Der DGB fordert, dass die Verursacher der Krise zu zahlen haben. Eine Steuer auf Finanztransaktionen trägt dabei nicht nur zur Finanzierung der Krisenkosten nach dem Verursacherprinzip bei, sondern hilft gleichzeitig zukünftige Spekulationen einzudämmen.

Folgende Lehren sollten aus der Finanz- und Wirtschaftskrise gezogen werden:

- Endlich eine makroökonomische Koordinierung in Europa zu etablieren; für die Eurozone ist eine verstärkte Koordinierung bis hin zur Europäischen Wirtschaftsregierung notwendig.
- Um in Europa mehr soziale Kohäsion zu erreichen, muss der Zusammenhang von Steuer- und Sozialpolitiken stärker herausgearbeitet werden und in die neue EU-2020-Strategie Eingang finden. Ohne ausreichende Steuerbasis können in den Mitgliedsstaaten keine nachhaltigen Wohlfahrtssysteme finanziert werden. Das in den Verträgen festgehaltene Ziel der sozialen Angleichung auf dem Wege des Fortschritts bleibt in der EU der 27 Mitgliedsstaaten sonst eine Utopie.
- Die Nachhaltigkeit des Finanzsektors muss sichergestellt und die Finanzwirtschaft wieder als Dienstleister der Realwirtschaft aufgestellt werden.
- Die Bewahrung und der Ausbau der europäischen Wohlfahrtsstaaten mit der Perspektive eines guten Lebens für alle ist ein wesentlicher Faktor zur Stabilisierung Europas (Rolle der automatischen Stabilisatoren).

Perspektiven für die Jugend schaffen

Europaweit sind junge Menschen mit ähnlichen Problemlagen konfrontiert:
Prekäre Beschäftigung, Jugendarbeitslosigkeit, Diskriminierung von jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch schlechtere Bezahlung, schlechtere soziale Absicherung und höhere Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz. Die Zunahme von prekärer Beschäftigung besonders unter jungen Menschen hat schon lange vor der Krise begonnen. In der Krise waren sie mit die ersten, die ihren Arbeitsplatz verloren haben bzw., die nicht mehr eingestellt wurden. Wenn Europa in den nächsten Jahren und Jahrzehnten eine Perspektive haben will, muss es das Thema „**Perspektiven für die Jugend schaffen**" ganz oben auf die Agenda setzen und dazu beitragen, faire und sichere Beschäftigung für junge Menschen zu schaffen. Dazu muss Europa sich zu neuen Projekten und Initiativen verpflichten und konkrete Vorgaben entwickeln, um sich auf überprüfbare Ziele zu verpflichten.
Schul-, Berufs- und Studienabschlüsse müssen komplikationslos europaweit anerkannt werden. Auf der Grundlage breiter Qualifikationen muss eine bessere Transparenz und Durchlässigkeit des Bildungssystems geschaffen werden.

3. Weitere Vertragsreformen sind nötig

Mit Inkrafttreten des Lissabon-Vertrages sind die Rechte des Europäischen Parlamentes (EP) wie die der nationalen Parlamente gestärkt worden. Das EP beispielsweise hat nun mehr Kompetenzen in zentralen Bereichen wie Einwanderung, Justiz und Inneres, Gesundheit, Strukturfonds oder in der Handelspolitik. Gleichwohl sind die Rechte des EP noch immer unvollkommen ausgestaltet. Das gilt insbesondere für das fehlende Initiativrecht des EP in der Gesetzgebung.
Für das Soziale Europa ist der Vertrag ein Schritt in die richtige Richtung, aber keine grundsätzliche Korrektur. Der Lissabon-Vertrag kann daher nicht das Ende, sondern nur der Beginn eines Reformprozesses sein. Dazu fordert der DGB eine breite Debatte. Insbesondere müssen die Europäischen Verträge durch eine Soziale Fortschrittsklausel ergänzt werden, um eine neue Balance zwischen den sozialen und wirtschaftlichen Zielen der Europäischen Union zu etablieren. Wirtschaftliche Freiheiten - wie die Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit, die Freiheit des Warenkapitalverkehrs oder die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen - dürfen keinen Vorrang haben vor sozialen Grundrechten. DGB und Gewerkschaften setzen sich dafür ein, im Konfliktfall zukünftig den sozialen Grundrechten Vorrang einzuräumen.
Der DGB begrüßt, dass mit dem Lissabon-Vertrag die Grundrechte-Charta rechtsverbindlich wird. Die Europäischen Grundrechte stehen damit jetzt in den Verträgen auf einer Stufe mit den wirtschaftlichen Grundfreiheiten. Dem muss auch der Europäische Gerichtshof in zukünftigen Entscheidungen Rechnung tragen. Gestützt auf Artikel 31 der Grundrechte-Charta sollte sich der EGB dafür einsetzen, das soziale Grundrecht auf gesunde, sichere und würdige

Arbeitsbedingungen – zusammengefasst unter dem Motto „Gute Arbeit bis zur Rente" - zum Leitthema der neuen Sozialagenda zu machen.
Aus Sicht des DGB ist nicht hinnehmbar, dass einzelne Mitgliedsstaaten Ausnahmeregelungen für die Geltung der Charta ausgehandelt haben. In der Europäischen Union darf es keine Bürger zweiter Klasse geben.
Die Öffentliche Daseinsvorsorge ist ein zentraler Bestandteil des Europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells. Der DGB begrüßt, dass der Lissabon-Vertrag die Bedeutung der Öffentlichen Daseinsvorsorge durch ein Zusatzprotokoll und eine neue Rechtsgrundlage aufwertet. Der DGB setzt sich dafür ein, diese neuen Regelungen umgehend anzuwenden und eine Gemeinwohlorientierung der Öffentlichen Daseinsvorsorge und einen weiten Ermessensspielraum der nationalen, regionalen und lokalen Behörden bei der Gestaltung der Daseinsvorsorge unter Berücksichtigung der Werte Qualität, Universalität, Bezahlbarkeit und Gleichbehandlung sicherzustellen. Der weite Gestaltungsspielraum der Behörden muss insbesondere auch für den Bereich des Beihilfenrechts und der Vergabe öffentlicher Aufträge gelten. Gemeinwohlinteressen müssen grundsätzlich über dem Wettbewerbsrecht stehen. Hier bedarf es zur Ausgestaltung konkreter Initiativen. Innerhalb des EGB sollte eine Debatte darüber angestrebt werden, wie die neuen Chancen des Lissabon-Vertrages in diesem Bereich genutzt werden können.

4. Den Europäischen Binnenmarkt sowie die Mobilität sozial gestalten

In den letzten Jahren ist die Europäische Integration in eine Schieflage geraten: Während der Europäische Binnenmarkt zunehmend an Konturen gewinnt, geriet deren soziale Dimension ins Stocken. Insbesondere wirtschaftliche Grundfreiheiten, wie die Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit, werden sozialen Grundrechten und Arbeitnehmerrechten in Europa übergeordnet. Dies hat in den letzten Jahren zu einem Vertrauensverlust und einer Legitimationskrise des europäischen Projektes geführt. Schwer verunsichert hat die Menschen in Europa in diesem Zusammenhang eine Serie von EuGH-Entscheidungen, in denen die Marktfreiheiten über soziale (Grund-)rechte wie das Streikrecht und den Arbeitnehmerschutz gestellt wurden und die Entsenderichtlinie in ihr Gegenteil verkehrt wurde. Die Folge waren weitreichende Hürden für die Mitgliedsstaaten bei der Festlegung von Arbeitnehmerrechten und Eingriffe in die nationalen Tarifsysteme. Diese Entwicklung hat maßgeblich dazu beigetragen, dass die Akzeptanz der Menschen für das Projekt Europa schwindet. Die Europäische Union muss in Zukunft wieder unter Beweis stellen, dass Europa mehr als ein Binnenmarkt ist und dieser Binnenmarkt klare und faire Regeln hat. Diese häufig beschworene „soziale Dimension des Binnenmarktes" ist nur glaubwürdig, wenn die Europäische Union die entsprechenden rechtlichen Grundlagen schafft. Der DGB fordert die Europäische Union und die Bundesregierung auf, Initiativen zu ergreifen, um den Vertrag von Lissabon im Zuge der nächsten Vertragsrevision (z.B. beim Beitritt Kroatiens) durch eine Soziale Fortschrittsklausel zu ergänzen. Die Soziale Fortschrittsklausel muss festlegen, dass die Europäische Union nicht nur dem wirtschaftlichen, sondern auch dem sozialem Fortschritt verpflichtet ist. Im Konfliktfall muss der Vorrang der sozialen Grundrechte vor den wirtschaftlichen Grundfreiheiten gelten. Die Rechtsverbindlichkeit der Grundrechte-Charta ist hier ein Schritt in die richtige Richtung. Die Charta alleine wird jedoch nicht das entstandene Missverhältnis zwischen sozialen Rechten und Marktfreiheiten wieder beseitigen können.
Die Entsenderichtlinie muss – entsprechend ihrer ursprünglichen Ausrichtung - wieder zu einem Mindeststandard werden, der nationale Tarifsysteme respektiert. Es muss dem Arbeitsortprinzip nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort" Geltung verschaffen werden. Einer Revision im Sinne einer noch stärkeren Wettbewerbsorientierung der Entsenderichtlinie erteilt der DGB eine klare Absage.
Der Binnenmarkt manifestiert sich auch in der wachsenden Mobilität von Menschen in Europa. Der DGB bekennt sich zur Entwicklung eines Europäischen Arbeitsmarktes auf der Basis von fairer Mobilität. Solange noch große Unterschiede im Hinblick auf das Niveau der Arbeits- und Sozialstandards zwischen den Mitgliedsstaaten bestehen, ist bis zur Entstehung dieses Europäischen Arbeitsmarktes noch ein langer Weg. Die Anpassung von Lebens- und Arbeitsbedingungen darf nicht eine Gefährdung von Sozialstandards in einzelnen Mitgliedsstaaten zur Folge haben. Die faire Gestaltung von Mobilität in all ihren Ausführungen ist daher eine der zentralen Herausforderungen, damit es zukünftig gelingt, dass Mobilität in Europa von den Menschen als Chance und nicht als Bedrohung wahrgenommen wird. Die Europäische Union und die Bundesregierung haben die Verantwortung und Pflicht, die Mobilität fair zu ge-

stalten. Damit es nicht zu einem europaweiten Wettbewerb um die niedrigsten Arbeits- und Sozialstandards kommt, braucht es klare Regeln für gute Arbeit und faire Mobilität. Europaweit muss insbesondere gelten: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort!". Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus anderen Mitgliedsstaaten dürfen nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigt werden als dauerhaft in Deutschland Beschäftigte, unabhängig davon, ob sie als entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, als Grenzgänger, Saisonarbeiter und Saisonarbeiterinnen oder im Wege der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Deutschland kommen. Mit Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie wird es voraussichtlich zu einer Zunahme von entsandter Arbeit kommen, die bereits bestehenden Probleme – gerade im Bereich Kontrolle und Umsetzung – werden sich noch verschärfen. Ab Mai 2011 gilt die volle Arbeitnehmer- und Dienstleistungsfreiheit auch für die 2004 beigetretenen mittel- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten. Keine der Phasen der Übergangsfristen wurde von der Bundesregierung bislang genutzt, um die notwendigen Begleitmaßnahmen für die volle Freizügigkeit zu ergreifen. Der DGB fordert die Bundesregierung und die Europäische Union auf, umgehend Maßnahmen in folgenden Bereichen einzuleiten:

- Maßnahmen zur Verhinderung von Lohndumping, insbesondere durch eine gesetzliche Grundlage, die ein branchenbezogenes Mindestentgelt auf der Grundlage von Tarifverträgen ermöglicht. Deshalb bedarf es der Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen. Zusätzlich ist ein gesetzlich fixierter einheitlicher Mindestlohn einschließlich Mechanismen seiner regelmäßigen Anpassung notwendig. Dieser gilt dann als unterste Grenze, wenn Tarifentgelte dieses Niveau unterschreiten oder in einer Branche keine Tarifverträge greifen. So ist auch für jene Bereiche eine Haltelinie eingezogen, in denen das System des branchenbezogenen Flächentarifvertrages wegen der Besonderheiten des Wirtschaftssektors nicht oder nicht voll wirksam ist. Sichergestellt werden muss auch die effiziente Bekämpfung von Schwarzarbeit.
- Arbeitnehmerrechte schützen durch die Information, Beratung und Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Bestehende Angebote wie die der Gewerkschaften in EURES-Grenzpartnerschaften müssen gestärkt und ausgebaut werden, weitere Beratungsstrukturen – insbesondere in Ballungszentren – müssen geschaffen werden.
- Die Europäische Union muss bessere Lösungen für die Bedürfnisse und Probleme mobiler Menschen anbieten, z. B. durch die Schaffung einer die nationalen Systeme ergänzenden, optionalen Europäischen Arbeitslosenversicherung, durch eine Regelung zur Übertragbarkeit von Betriebsrenten und durch klar verabredete Zuständigkeiten in der Frage, wer wen wo besteuert.

Im Zuge zunehmender Mobilität und der Schaffung eines Europäischen Arbeitsmarktes steigen auch die Anforderungen an den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften. Sie müssen sich organisationspolitisch den neuen Herausforderungen stellen. Für mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen - über die Grenzregionen hinaus - praktische Lösungen in Form von Unterstützung und Beratung gefunden werden. Das bedeutet auch, dass Modelle zur grenzüberschreitenden Anerkennung von Mitgliedschaft geprüft und angestrebt bzw. ausgebaut werden sollten. Angesichts der Komplexität der verschiedenen Formen von Mobilität bedarf es für die Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einer Qualifizierung von Multiplikatoren (Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauensleute). Eine gute Beratung dient nicht nur den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, sondern ist ein wichtiges Instrument zur Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping. Um den Herausforderungen der Mobilität gerecht zu werden, bedarf es auch eines intensiven Dialogs mit Gewerkschaften in den Ziel- und Herkunftsländern. Dieser Dialog muss sowohl in den Grenzregionen als auch auf Ebene der Gewerkschaftszentralen geführt werden. In den Grenzregionen spielen die Interregionalen Gewerkschaftsräte hier eine zentrale Rolle. Ihre Arbeit muss gestärkt und ausgebaut werden.

5. Die Sozialunion endlich ausgestalten

Um die sozialstaatlichen Errungenschaften der Mitgliedsstaaten zu schützen, muss die Sozialpolitik auf europäischer Ebene gestärkt werden. Europäische Sozialpolitik muss zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der

Menschen beitragen. Dies gilt besonders für die EU-Reformstrategie 2020, in der eine auf qualitatives und nachhaltiges Wachstum gerichtete Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Umweltpolitik mit der Stärkung des sozialen Zusammenhaltes durch aktive Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Einklang gebracht werden muss. Der Lissabon-Vertrag hat hierfür durch die Rechtsverbindlichkeit der Europäischen Grundrechte-Charta, das Bekenntnis zu einer „sozialen " Marktwirtschaft, die Verankerung des Vollbeschäftigungszieles, die Verstärkung sozialer Ziele und eine horizontale Sozialklausel für alle Gesetzesvorhaben, eine neue Grundlage geschaffen, die es politisch zu nutzen gilt.
In den neuen Beschäftigungspolitischen Leitlinien sollte der Schwerpunkt darauf gelegt werden, die sozialen Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise durch geeignete arbeitsmarktpolitische Instrumente abzufedern, prekäre Beschäftigungsverhältnisse zugunsten von dauerhaften, sozial geschützten Arbeitsverhältnissen zurückzudrängen, Beschäftigungsbrücken zu bauen und Übergänge zwischen Ausbildungs- und Erwerbsphasen sozial abzusichern sowie insgesamt die Arbeitsqualität im Sinne des Leitbildes „Gute Arbeit" zu verbessern. Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und die Integration vom Arbeitsmarkt ausgegrenzter Menschen muss dabei Priorität haben.
Die neue Sozialagenda 2011-2015 muss zu einem echten sozialpolitischen Programm für die Europäische Union ausgebaut werden. Für den DGB steht dabei die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping und die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen durch soziale Mindeststandards sowie die Wahrung und der Ausbau der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihrer Interessenvertretung im Vordergrund. Erforderlich sind zudem neue Vorschläge zur Verbesserung der europäischen Schutzstandards im Bereich der Arbeitsbedingungen, insbesondere auch hinsichtlich Arbeitsverdichtung und wachsender psychischer Belastungen der Beschäftigten: Notwendig sind auch verbesserte Arbeitnehmerrechte und neue Initiativen zur Gleichstellung von Männern und Frauen, insbesondere zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit. Der DGB setzt sich ebenso dafür ein, die europäische Gesetzgebung zur Nichtdiskriminierung auf alle gesellschaftlichen Bereiche auszudehnen. Der DGB wird darauf drängen, dass die EU-Kommission ihre einseitige, angebotsorientierte Auslegung des Flexicurity-Ansatzes überarbeitet und dabei die Erfahrungen zur Bewältigung der beschäftigungspolitischen Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise ausreichend berücksichtigt.
Die EU-Kommission muss ihrer Verantwortung gerecht werden und von ihrem Initiativrecht in der Sozialgesetzgebung Gebrauch machen. Diese Vorschläge müssen darauf gerichtet sein, das allgemeine Schutzniveau in Europa anzuheben. Vorschläge die geltende soziale Mindeststandards verschlechtern, wie es bei der EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehen war, werden auf den entschiedenen Widerstand der Gewerkschaften stoßen. Dies gilt ebenso für Bestrebungen, die europäische Arbeitsschutzgesetzgebung unter dem Vorwand der „Entbürokratisierung" in ihrer Substanz auszuhöhlen.

Der wachsenden sozialen Ungleichheit in Europa muss durch gemeinsame Politiken zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung, insbesondere der Kinderarmut und „arbeitender Armer" begegnet werden.

In der seit annähernd zehn Jahren währenden Auseinandersetzung um eine Revision der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR-RL), konnte dank beharrlicher Lobbyarbeit der Gewerkschaften ein wichtiger Zwischenschritt beim Ausbau der Mitbestimmungsrechte auf europäischer Ebene erreicht werden. Die Neufassung der EBR-RL hat eine Fülle von neuen und geänderten Bestimmungen hervorgebracht, die bis Mitte 2011 national umgesetzt werden müssen. Die Umsetzung erfordert nicht nur eine Anpassung oder Neufassung des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes (EBRG), sondern auch Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz. Daher fordert der DGB die Bundesregierung auf, eine schnelle und umfassende Umsetzung der neu gefassten Richtlinienbestimmungen vorzunehmen. **Der DGB wird den Umsetzungsprozess begleiten und dafür Sorge tragen, dass in der Neufassung des EBRG die erweiterten Definitionen sowie die Obliegenheiten der Arbeitgeber, aber auch die Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmervertretungen als Vorschriften mit unmittelbarer und zwingender Wirkung ab dem 06.06.2011 auch für bestehende Vereinbarungen gelten, soweit diese nicht durch besondere Vorschriften der Richtlinienneufassung ausgenommen sind.**
Eine umfassende Revision der Richtlinie, die über das enge Mandat der jetzt abgeschlossenen Neufassung (Recast-Verfahren) hinausgeht, ist mittelfristig unabdingbar.

Der DGB wird sich zusammen mit dem EGB in den nächsten Jahren weiter nachdrücklich dafür einsetzen, die Mitbestimmungsrechte europaweit zu sichern und zu verhindern, dass über europäische Rechtsetzung nationale Mitbestimmungsrechte unterlaufen beziehungsweise ausgehebelt werden.

6. Bilanz und Perspektiven des sektorübergreifenden Sozialen Dialogs

Die Sozialpartner tragen in der europäischen Sozialpolitik eine besondere Verantwortung, indem sie, im Rahmen einer Kommissionsinitiative, durch europäische Vereinbarungen unmittelbar an der Sozialgesetzgebung mitwirken und Mindeststandards setzen können. Ein positives Beispiel ist die Neufassung der aus 1995 stammenden Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub vom Juni 2009, die als EU-Richtlinie rechtsverbindlich wurde. Der DGB fordert die Kommission zu neuen Initiativen in der Sozialgesetzgebung auf, damit die Sozialpartner ihre besondere Rolle wahrnehmen können. Gleichzeitig appelliert er an die Arbeitgeber ihrer Verantwortung gerecht zu werden und ernsthaft an der Verbesserung europäischer Mindeststandards im Sozialen Dialog mitzuwirken. Ein Moratorium in der europäischen Sozialgesetzgebung, wie von Arbeitgeberseite gefordert, lehnt der DGB ab. Ziel des DGB ist es, die Qualität eigenständiger Vereinbarungen im Sozialen Dialog zu verbessern, in dem konkrete Verpflichtungen zum Handeln eingegangen werden. Um das zu erreichen wird es sich im EGB nachdrücklich dafür einsetzen, eine differenzierte Analyse der Entwicklung des Sozialen Dialogs vorzulegen und neue Perspektiven zu entwickeln, um den Sozialen Dialog stärker auf sozialen Fortschritt auszurichten. Zugleich sollen auch die internen Verfahren, z.B. bezüglich der Verhandlungsmandate, verbessert werden.

7. Neue Perspektiven für Europa bis zum Jahre 2020

Im März 2000 brachte der Europäische Rat erstmals ein umfassendes Reformprogramm für Europa auf den Weg, das von allen wichtigen gesellschaftlichen Gruppen unterstützt wurde. Ziel dieser Lissabon-Agenda war es, die Europäische Union bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen, einem Wirtschaftsraum, der fähig sein sollte, dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erreichen. In einigen zentralen Politikbereichen wurden quantifizierbare Ziele formuliert, die durch Koordinierungsverfahren (Offene Methode der Koordinierung) erreicht werden sollten. Der DGB hatte bereits anlässlich der Halbzeitbewertung 2005 vorgeschlagen, im Sinne einer sozial-ökologischen Reformstrategie einen neuen Anlauf für die engere Verbindung der Lissabon-Agenda mit den qualitativen Zielsetzungen der Europäischen Nachhaltigkeitsstrategie zu starten. Das Leitbild nachhaltiger Entwicklung wurde jedoch in der Neuausrichtung der Strategie nicht aufgenommen, stattdessen die Strategie auf Wettbewerbsfähigkeit unter dem Motto "Wachstum und Beschäftigung" verengt und die soziale Dimension der Strategie in den Hintergrund gedrängt. Insgesamt blieben trotz einzelner Fortschritte viele Mitgliedsstaaten weiter hinter den gesetzten Ansprüchen zurück, gerade was die qualitativen Ziele anbelangt. Gleichzeitig ist die Schere zwischen Arm und Reich weiter auseinander gegangen.
Ziel einer neuen kohärenten 2020-Strategie sollte es deshalb sein, durch eine koordinierte Wirtschafts-, Sozial-, Finanz- und Geldpolitik Impulse für nachhaltiges und qualitatives Wachstum zu setzen. Dabei müssen Zielvorgaben entwickelt werden, wie Europa zu einer nachhaltigen Finanzwirtschaft, einer nachhaltigen Realwirtschaft, aber auch zu einer nachhaltigen Sozialpolitik kommen kann. Besondere Aufmerksamkeit muss dabei auf die gesellschaftlichen Ressourcen Umwelt und Bildung gelegt werden.
Grundsätzlich bedarf es verbindlicher Zielvorgaben und einer besseren Beteiligung der nationalen Parlamente, des Europäischen Parlaments wie auch der Sozialpartner.
Der Erfolg einer neuen gemeinsamen Strategie wird sich u.a. daran messen lassen müssen, in welchem Umfang sie bis zum Jahre 2020 dazu beigetragen hat, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern, Armut zurückzudrängen bzw. zu verhindern und die Einkommensunterschiede zu verringern. Dazu gehört, neben den qualitativen Zielvorgaben auch eine Absicherung der Wohlfahrtsstaaten. Die neue europäische Zukunftsstrategie sollte deshalb mit dafür sorgen, dass die Mitgliedstaaten ihre Sozialschutzausgaben – unter Berücksichtigung ihres jewei-

ligen Entwicklungsstandes – im Rahmen gemeinsam festgelegter Mindestwerte halten und weiter entwickeln. Dafür müssen entsprechende Zielvorgaben entwickelt werden. So könnten die Mitgliedsstaaten sich verpflichten, entsprechend ihrer ökonomischen Leistungsfähigkeit einen Mindestanteil ihres Bruttoinlandsproduktes (BIP) für Leistungen des Sozialschutzes auszugeben, und zwar analog zu den qualitativen Zielen der Strategie. Nur mit dem richtigen Mix an qualitativen und quantitativen Zielen kann Europa nachhaltig wachsen und seine Potentiale nutzen und weiter entwickeln.
Aufbauend auf den jüngsten Erfahrungen mit der Finanz- und Wirtschaftskrise braucht Europa mehr denn je ein neues, gemeinsames Zukunftsprojekt mit verbindlichen Zielen, die breite Unterstützung finden, damit Europa prosperiert, seine Rolle in der Welt behält und ausbaut und sich der Trend zur Renationalisierung nicht verstärkt. Eine Fortsetzung der bisherigen Strategie mit der einseitigen Ausrichtung auf Wettbewerbsfähigkeit und Markt lehnt der DGB ab.

8. Einwanderungspolitik und Flüchtlingspolitik gestalten – Menschenrechte wahren

Die Europäische Union hat im Bereich der Einwanderungs- und Flüchtlingspolitik weitreichende Regelungen beschlossen, die teilweise bereits in nationales Recht umgesetzt wurden. Dazu gehören unter anderem Regelungen zum Familiennachzug von Drittstaatsangehörigen, zur Anerkennung von Flüchtlingen und zur Rückführung illegal eingereister Drittstaatsangehöriger. Statt einer horizontal gestalteten Erwerbstätigenzuwanderung wurden Regelungen für einzelne Berufe oder Qualifikationen beschlossen.
Der DGB setzt sich für eine EU-Einwanderungs- und Flüchtlingspolitik ein. Dazu gehört eine arbeitsmarktorientierte Einwanderungspolitik, die sich an den langfristigen Entwicklungen des Arbeitsmarktes orientiert, konsequent entwicklungspolitisch ausgerichtet ist und nicht zu Lohndumping und Ausbeutung führen darf. Die weitere Vergemeinschaftung der Flüchtlingspolitik, einschließlich der Rückführung illegal eingereister Drittstaatsangehöriger, muss unter vollständiger Beachtung und Anwendung der Genfer Flüchtlingskonvention und der Europäischen Menschenrechtskonvention gestaltet werden.
Die Justiz- und Innenpolitik der Europäischen Union wird in den nächsten Jahren durch die Umsetzung der Inhalte des so genannten Stockholmer Programms geprägt werden. Bestandteile sind vielfältige Maßnahmen im Bereich der Einwanderungs- und Flüchtlingspolitik. Im Mittelpunkt des Gesamtansatzes zur Migrationspolitik wird die Zusammenarbeit mit Drittländern stehen, unter anderem zur „Eindämmung" der illegalen Einwanderung und zur Schaffung von Möglichkeiten zur „zirkulären Migration". In der europäischen Asylpolitik soll das Schutzniveau in Bezug auf die Verfahren und den Status vereinheitlicht und gleichzeitig die Solidarität zwischen den Mitgliedsstaaten verbessert werden.
Der DGB setzt sich vor allem für Verbesserungen beim Schutz und beim Aufenthalt von Flüchtlingen ein. Immer noch werden Menschen, die vor Bürgerkriegen oder wegen ökologischer Katastrophen flüchten an den Außengrenzen der EU ohne ein Anerkennungsverfahren abgewiesen und unter unmenschlichen Bedingungen in nordafrikanischen Flüchtlingslagern unter gebracht. Die sich darauf beziehenden Maßnahmen zum Schutz der Außengrenzen (FRONTEX) und das Konzept der so genannten sicheren Drittstaaten sind, aus menschenrechtlicher Sicht, nicht akzeptabel.
Der DGB lehnt das von der Europäischen Union vorgesehene Konzept der „zirkulären" Migration ab. Der Schwerpunkt des Konzepts liegt auf der Rückführung der in der EU aufhältigen Migranten und Migrantinnen ohne legalen Status und nicht auf einer nachhaltigen, den Ziel- und Herkunftsstaaten und den Migranten/Migrantinnen selbst, nutzbringenden Migrationspolitik. Mit dem Konzept verbunden ist zudem die temporäre Zuwanderung für geringqualifizierte Tätigkeiten. Der DGB kritisiert, dass Migranten und Migrantinnen im Rahmen der zirkulären Migration grundlegende Arbeitnehmer- und Menschenrechte vorenthalten werden sollen.
Auch die Vorstellungen der EU-Kommission zur Vereinheitlichung der Verfahren zum Einsatz von Saisonarbeitskräften lehnt der DGB ab. Er ist der Auffassung, dass Saisonarbeit aufgrund der unterschiedlichen Bestimmungen und Bedingungen weiterhin von den Mitgliedsstaaten selbst geregelt werden muss.

9. Mehr Europäische Steuerpolitik

Die Formulierung und Koordinierung europäischer Steuerpolitiken mit dem Ziel der verbindlichen Harmonisierung war und ist ein Schwerpunkt des DGB im Rahmen seiner europäischen steuerpolitischen Aktivitäten.

Ziele sind:

Den Europäischen Steuerwettbewerb eindämmen:

Wiederaufnahme der Arbeiten rund um die GKKB (Gemeinsame Konsolidierte Körperschaftssteuerbemessungsgrundlage), verknüpft mit einem europaweit geltenden Mindeststeuersatz, denn nur dieser kann den europäischen Steuerwettbewerb wirksam eindämmen.

Die Illegale Steuerhinterziehung im Binnenmarkt bekämpfen:

Ausweitung der geltenden Zinssteuerrichtlinie – also dem automatischen Informationsaustausch (Kontrollmitteilungen) auf alle Mitgliedsstaaten; auf alle Kapitalerträge - Privater und Unternehmen.

Die Außereuropäische Steueroasen schließen bzw. durch ein multilaterales Tax Information Exchange Agreements (**TIEA) bändigen**:

Die EU muss zur Verhinderung von illegaler Steuerhinterziehung auch gegenüber unkooperativen Drittstaaten tätig werden und gegenüber diesen Staaten die Kapitalverkehrsfreiheit einschränken (bspw. zusätzliche Steuern auf Kapitaltransfers, Verbot von Devisentransfers o.ä.), sollten diese nicht zur Unterzeichung eines multilateralen Tax Information Exchange Agreements (TIAE) auf Basis von Artikel 26 OECD-Musterabkommen/automatischer Informationsaustausch bereit sein.

Als regulierende Konsequenz und Finanzierungsbeitrag: Europaweite, einheitlich erhobene Finanztransaktionssteuer einführen:

Primär kurzfristige Transaktionen würden verteuert mit dem Ergebnis, dass so ein Beitrag zur Stabilisierung von Aktienkursen, Rohstoffpreisen und Wechselkursen geleistet würde. Dies wird vor allem Spekulationsgeschäfte treffen, denn je kurzfristiger ein Anleger handelt, desto öfter würde er zur Kasse gebeten. Wegen der breiten Bemessungsgrundlage könnten die Steuersätze einer Finanztransaktionssteuer niedrig sein. Dennoch könnten Steuereinnahmen in erheblichem Umfang erzielt werden, die in das EU-Budget einfließen sollten.
Mehr europäische Integration braucht mehr eigene EU-Finanzquellen.

10. Zukunftsperspektiven der Europäischen Industrie verbessern

Über 37 Millionen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Europa sind in der Industrie beschäftigt, davon 8,3 Millionen in Deutschland. Die starke Stellung der Industrie und das gute Zusammenwirken von Industrie und Dienstleistungen sind für die ökonomische, beschäftigungspolitische und gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland und Europa von herausragender Bedeutung. Die hohe Qualität von Produktion und Handel, von Produkten und Dienstleistungen sichert Arbeitsplätze und schafft die Voraussetzungen für einen hohen Lebensstandard.
Mit dem Ausbruch der Weltwirtschaftskrise im Herbst 2008 verstärkten sich dramatische Nachfrageeinbrüche und Finanzierungsengpässe gegenseitig. Obwohl seit Mitte 2009 die wirtschaftliche Talfahrt gestoppt scheint, ist die Krise noch nicht vorbei. Nicht nur einzelne Unternehmen in Europa sind in Gefahr, sondern es droht der dauerhafte Verlust

industrieller Kerne und der Zusammenbruch ganzer Industriebranchen und Wertschöpfungsketten. Gleichzeitig ziehen Klimawandel, technologische Innovationen, demografische Entwicklung, europäische Integration und Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen tief greifende Veränderungen in der europäischen Industrie nach sich.
Die Zukunftsperspektiven der europäischen Industrie müssen gesichert werden. Der DGB fordert die Europäische Union deshalb auf, einerseits die industrielle Basis in Europa zu stärken und andererseits die Industriebeschäftigung zu sichern und auszubauen. Dazu muss die Europäische Union:

- eine aktive und nachhaltige europäische Industriepolitik entwickeln,
- für einen internationalen fairen Wettbewerbsrahmen sorgen, der nicht zulasten der europäischen Industrie geht,
- einheitliche Standortbedingungen innerhalb Europas schaffen und die Standortkonkurrenz und den Subventionswettbewerb eindämmen,
- Investitionen in Infrastruktur und intelligente (Kommunikations-)Netze voranbringen sowie nachhaltige Verkehrs- und Energiesysteme ausbauen;
- den Strukturwandel sozialverträglich gestalten, gesellschaftlich notwendige Umstrukturierungen über Innovationen forcieren und die Demokratisierung unserer Wirtschaft voranbringen.

Mit einer ökologischen Modernisierung der Industrie gestalten wir heute die Arbeits- und Lebensperspektiven zukünftiger Generationen. Für den DGB ist es Aufgabe einer aktiven europäischen Industriepolitik, unsere Industrien auf ihre Rolle in einer CO2-armen Wirtschaft vorzubereiten. Dies beinhaltet insbesondere:

- Weiterentwicklung industrieller Wertschöpfungsketten und der Ausbau von Forschung & Entwicklung, mit dem Ziel, Europa zum Vorreiter für Klimaschutz-, Umwelt- und Energietechnologien zu machen.
- Die Weiterentwicklung von verbindlichen europäischen Energieeffizienzstandards bei allen Produkten, Dienstleistungen und Gebäuden.
- Die Weiterentwicklung des europäischen Emissionshandelssystems im Kontext international vergleichbarer Wettbewerbsbedingungen für kohlenstoffintensive Industrien, um Standortwettbewerb und Verlagerungen von CO2-Emissionsquellen zu vermeiden.

11. Europäische Verkehrspolitik sozial gestalten

Die Verkehrspolitik in der Europäischen Union wird zurzeit neu aufgestellt. Als Vorlage gilt eine Mitteilung zu einem Weißbuch 2010 – 2020 für die zukünftige Verkehrspolitik der EU ("Eine nachhaltige Zukunft für den Verkehr: Wege zu einem integrierten, technologieorientierten und nutzerfreundlichen System" (KOM(2009) 279/4)").
Zu einer zukünftig nachhaltigen Verkehrspolitik gehört die neutrale und ergebnisoffene Überprüfung der bisherigen Liberalisierungspolitik im europäischen Verkehrssektor. Der DGB stellt fest, dass die neoliberale und wettbewerbsorientierte Verkehrspolitik revidiert werden muss. In dieser Mitteilung fehlen Regelungen zu sozialen Standards fast komplett.
Einen fairen Wettbewerb zwischen den Verkehrsträgern anzumahnen ist nicht genug. Hier müssen feste Vereinbarungen getroffen werden. Dazu gehört natürlich die Festlegung von verbindlichen Lohn- und Sozialstandards z.B. für die öffentliche Vergabe.
Personen- und Güterverkehr auf der Schiene sind als Teile der staatlichen Daseinsvorsorge zu begreifen. Liberalisierungen ohne wirklich bindende Sozialvorschriften für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind in unseren Augen wertlos. Solche Vorschriften sind auch für den Fall eines Betriebsübergangs nach einer öffentlichen Auftragsvergabe im Personenverkehr, im Nah- wie im Fernverkehr, zu installieren. Bestehende Verordnungen sind in diesem Sinne auf europäischer Ebene zu konkretisieren. (VO 1370/2007 (EG)).
Feldversuche in ganz Europa zu 60-Tonnen-LKWs, wie sie auch die schwarz-gelbe Bundesregierung nicht ausschließen will, gehören nicht zu einer nachhaltigen Verkehrspolitik. Intermodalität bedeutet auch, dass Güter auf lan-

gen Strecken auf das Gleis gehören und ebenso die Förderung von Einzelwagenverkehren durch die EU. Das ist nachhaltige Daseinsvorsorge – auch im Güterverkehr.
Die „Europäischen Güterverkehrskorridore" sollen das Ziel haben, ein Gegeneinander von Güter- und Personenverkehr zu verhindern ohne die Perspektiven des Güterverkehrs zu gefährden. Durch die europäisch nicht geregelte Finanzierung der Schieneninfrastruktur in den einzelnen Mitgliedsländern sind große Unterschiede in Qualität und Ausbau der Schienennetze festzustellen. Im Rahmen der Transeuropäischen Netze im Bereich Schiene (TEN-T) ist dieses große Hemmnis auf dem Weg zu einem gesamthaften Güterverkehrsnetz auf der Schiene als Voraussetzung für nachhaltigen Verkehr durch europäische Vorschriften zu beseitigen.

12. Den Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) stärken

Der 1973 gegründete Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) vertritt die Interessen der Beschäftigten in Europa und repräsentiert die Europäischen Gewerkschaften gegenüber den EU-Institutionen. Mehr als 60 Millionen Gewerkschaftsmitglieder haben so ein Sprachrohr. Der DGB ist - zusammen mit mehr als 80 anderen Dachverbänden aus 36 europäischen Ländern – einziges deutsches Mitglied im EGB.
EGB wie DGB haben direkte Gestaltungsmöglichkeiten und nutzen diese auch. Ob in Brüssel oder in Straßburg, ob bei der EU-Kommission, im Europäischen Parlament, bei den nationalen Regierungen und Parlamenten, im sozialen Dialog oder auf der Straße – wir kämpfen gemeinsam für sozialen Fortschritt und Arbeitnehmerrechte.
Angesichts veränderter Kräfteverhältnisse in Europa und knapper werdender Ressourcen müssen wir uns im EGB zukünftig noch besser aufstellen, unser strategisches Potential ausbauen und unsere Kräfte bündeln.
Der DGB sollte deshalb im EGB darauf hinwirken, die Arbeit stärker auf relevante Gewerkschaftsthemen zu fokussieren und sich jährlich auf politische Schwerpunkte zu verständigen sowie die Kampagnenfähigkeit zu verbessern. Der Ansatz der letzten Jahre, die Präsenz am Verhandlungstisch, im Dialog mit den EU-Institutionen und auf der Straße verstärken, war richtig. Dieser Dreiklang kann weiter ausgebaut werden. Die breite Mobilisierung zu den Demonstrationen zur Finanz- und Wirtschaftskrise im Frühjahr 2009 ist dafür guter Ausgangspunkt.
Der DGB sollte zudem darauf hinwirken, die EGB-Strukturen und Arbeitsformen weiter zu effektiveren und zu verbessern.
Darüber hinaus sollte eine Analyse und Bewertung der bisherigen Praxis der Arbeitsgruppen und Ausschüsse vorgenommen und Verbesserungsvorschläge vorgelegt werden.
Darüber hinaus müssen wir den EGB auch verstärkt als Forum nutzen, um uns aktuell und zeitnah gegenseitig über aktuelle politische Entwicklungen und Gesetzesvorhaben auf nationaler Ebene zu informieren, die Auswirkungen auf andere Länder haben könnten oder sich möglicherweise als gute Beispiele eignen. Hierzu sollte angeregt werden, neue internetbasierte Plattformen zu schaffen.
Für die „Europäische Jugend" ist es wichtig, Partizipation und Teilhabe zu garantieren. In den europäischen Gewerkschaftsstrukturen sollten die Ideen junger GewerkschafterInnen besser aufgegriffen, mehr „Mitmachmöglichkeiten" geschaffen und das Jugendkomitee handlungsfähiger gemacht werden.
Das Gender-Mainstreaming im EGB muss nachdrücklicher als bisher verfolgt und von allen Beteiligten engagiert umgesetzt werden.

Die Beziehungen zu den Europäischen Partnergewerkschaften ausbauen

Wichtiger europapolitischer Baustein ist die Weiterentwicklung der bilateralen Beziehungen, v.a. zu unseren Nachbarländern und Nachbargewerkschaften.
Für die gewerkschaftliche Europapolitik ist nicht nur eine schnelle Meinungsbildung auf europäischer Ebene innerhalb des EGB unerlässlich, sondern auch eine eingespielte, enge Kooperation mit anderen nationalen Dachverbänden. Dies dient sowohl dem Informations- und Erfahrungsaustausch als auch der gegenseitigen Unterstützung bei der Umsetzung nationaler Interessen.

Das neue Deutsch-Französische Gewerkschaftsforum bzw. Deutsch-Polnische Gewerkschaftsforum ist neben dem lange etablierten Deutsch-Britischen Gewerkschaftsforum eine gute Plattform für die Weiterentwicklung der bilateralen Beziehungen. Darüber hinaus muss der DGB weiter die Beziehungen zu den anderen europäischen Dachverbänden pflegen und ausbauen.

Inhaltsverzeichnis

N - Internationale Gewerkschaftspolitik und Globalisierung

N 001 Internationale Gewerkschaftsbewegung und G20-Prozess

N 002 Internationaler Austausch zwischen DGB und Histadrut

N 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Internationale Gewerkschaftsbewegung und G20-Prozess

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der am 3. November 2006 in Wien gegründete neue Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat sich in kurzer Zeit zu einem „global player" entwickelt, der als internationale Stimme der Arbeit in Fragen einer gerechteren Weltwirtschaftsordnung und der Menschen- und Gewerkschaftsrechte zum anerkannten Gesprächspartner von internationalen Organisationen und Regierungen geworden ist. Der IGB vertritt heute 175 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus 311 Mitgliedsorganisationen und 155 Ländern. Er tut dies in enger Abstimmung mit dem Weltrat der Branchenbünde („Global Unions Council").

Im Zuge der politischen Bewältigung der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise entwickeln sich auch neue Strukturen des "Globalen Regierens" („Global Governance"). Wo bisher die wirtschaftsstarken Nationen des Nordens in der Gruppe der G8 die Diskussion bestimmten, beteiligen sich im weiteren Kreis der G20 nun auch die Schlüsselländer des Südens (unter ihnen China, Indien, Brasilien, Indonesien und Südafrika) an den Bemühungen um ein globales Krisenmanagement.

Auf allen bisherigen Gipfeltreffen der Staats- und Regierungschefs der G20 waren hochrangige Vertreterinnen und Vertreter der internationalen demokratischen Gewerkschaftsbewegung präsent und haben für ihre Vorstellungen von einer gerechteren Weltwirtschaftsordnung und der sozialen Gestaltung der Globalisierung geworben. Zu ihren Kernforderungen gehörten dabei u.a.:

- die Stärkung der Rolle der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und ihrer völkerrechtlich verbindlichen Vereinbarungen und Abkommen
- die Schaffung von mehr und menschenwürdigeren Arbeitsplätzen in einer an Nachhaltigkeit orientierten Weltwirtschaft
- die Reform der internationalen Finanzinstitutionen (IFI - insbesondere Internationaler Währungsfonds und Weltbank) mit dem Ziel größerer Transparenz und Kohärenz und stärkerer Beteiligung der Entwicklungs- und Schwellenländer

Der DGB geht davon aus, dass es in den kommenden Jahren zu einer allmählichen Institutionalisierung des G20-Prozesses kommen wird und diese Staatengruppe, die rund zwei Drittel der Weltbevölkerung und des Weltbruttosozialproduktes repräsentiert, zu einem bestimmenden Akteur im System des "Globalen Regierens" werden wird.

Vor diesem Hintergrund stellt der DGB, gemeinsam mit der internationalen demokratischen Gewerkschaftsbewegung, die folgenden Forderungen an die G20-Gruppe:

- Gewerkschaften gehören an den Verhandlungstisch der G20-Beratungen. Als Vorbild für eine offizielle Beteiligung der Arbeitnehmerorganisationen können jene Sozialpartnerkonsultationen im Rahmen des bisherigen G8-Prozesses herangezogen werden, die zum integralen Bestandteil der Arbeitsministertreffen der G8-Staaten geworden sind.

- Die Staats- und Regierungschefs der G20 müssen ihre politischen Zusagen einhalten, ein neues wirtschaftliches Entwicklungsmodell zu konzipieren, das die Weltwirtschaft wieder ins Gleichgewicht bringt. Die Krise hat den Irrweg des Marktfundamentalismus der letzten Jahrzehnte deutlich gemacht. Die Zunahme der Ungleichheit in den letzten beiden Jahrzehnten war nicht nur sozial ungerecht, sondern auch die Hauptursache für die makroökonomischen Ungleichgewichte, die die Krise ausgelöst haben. Deregulierte Finanzmärkte und Finanzinnovationen haben nicht zu effizienteren Volkswirtschaften geführt, sondern im Gegenteil die Risiken erhöht. Insbesondere die bewusste weltweite Liberalisierung der Finanzmärkte durch Handelsabkommen im Rahmen der Globalisierung seit Mitte der 90er Jahre hat sich als Irrweg erwiesen. Durch die dadurch geförderte weltweite Zulassung neuer Finanzprodukte und –dienstleistungen wurde der Weg in die jetzige Finanzkrise überhaupt erst ermöglicht. Sie steht jetzt einer Re-Regulierung der Finanzmärkte im Wege, denn jeder Staat muss hohe Kompensationsforderungen befürchten, wenn er bestimmte gefährliche Finanzprodukte und –dienstleistungen wieder verbieten will. Die WTO-Mitgliedtaaten müssen deshalb in die Lage versetzt werden, ihre im Rahmen des GATS-Abkommens und seines Anhangs über Finanzdienstleistungen eingegangenen Verpflichtungen zur Liberalisierung der Finanzmärkte entschädigungsfrei wieder rückgängig machen zu können. Auch müssen die beispielsweise von der EU und den USA immer noch erhobenen Liberalisierungsforderungen für Finanzprodukte und -dienstleistungen in den bilateralen Handelsverhandlungen mit verschiedenen Staaten und Staatengemeinschaften sofort zurückgezogen werden. Eine Rückkehr zu den üblichen Geschäftsgepflogenheiten, dem „business as usual", darf es nicht geben. Vielmehr ist es jetzt an der Zeit, ein Modell für die wirtschaftliche Entwicklung zu konzipieren, das die arbeitenden Menschen, die Umwelt und das öffentliche Interesse in den Vordergrund stellt.

- Die in einigen G20-Ländern bereits diskutierten „Ausstiegsstrategien" (exit strategies), die unter anderem den Rückzug des Staates aus den Finanzmärkten, die Einstellung der geldpolitischen Stimulierungsmaßnahmen und den Abbau staatlicher Defizite hauptsächlich durch die Senkung öffentlicher Ausgaben beinhalten, weisen in die falsche Richtung. Wenn sie dann noch verminderten Kündigungsschutz, mehr Lohnflexibilität, weiter abgesenkte Arbeitslosenunterstützung und Deregulierung mit sich bringen, werden die strukturpolitischen Fehler der vergangenen Jahrzehnte wiederholt. Es ist nicht hinnehmbar, dass im Zuge solcher Ausstiegsstrategien die arbeitende Bevölkerung und die Steuerzahler zweimal für die Krise zur Kasse gebeten werden – erst für die Rettungs- und Stimulierungsmaßnahmen und dann, indem ihnen die Kosten verminderter kollektiver Rechte auf Sozialleistungen und soziale Sicherheit aufgebürdet werden.

- Der „Globale Beschäftigungspakt" (global jobs pact) der IAO muss zum Referenzrahmen aller Maßnahmen der G20-Staaten werden, die sich auf Beschäftigungspolitik beziehen. Der auf der IAO-Jahreskonferenz von 2009 verabschiedete Pakt ist ein multidimensionales Programm zur Bewältigung der globalen Beschäftigungskrise, zu dessen Kernelementen die Stärkung der nationalen Nachfrage durch eine entsprechende Lohn- und Einkommenspolitik, der Aufbau von Systemen des Sozialschutzes und die Förderung von qualitativ hochwertigen neuen Arbeitsplätzen in einer nachhaltigen Wirtschaft gehören. Die IAO ist gefordert, ein effizientes Beratungs- und Evaluierungsprogramm zu entwickeln, mit dem die nationalen Umsetzungen des Globalen Beschäftigungspaktes begleitet werden.

- Die G20-Regierungen müssen auf eine progressive Steuerreform hinarbeiten, um die Kosten der Krise gerecht zu verteilen und eine nachhaltige Lösung für die wachsenden Defizite in den Staatshaushalten zu finden. Mit der Einführung einer Steuer auf Finanztransaktionen muss ein Instrument geschaffen werden, mit dem die Verursacher der Krise stärker als bisher zur Verantwortung gezogen werden.

- Ein ausgewogeneres Wachstum erfordert die Reform, Regulierung und schärfere Kontrolle der internationalen Finanzinstitutionen. Die Regierungen sollten die Ergebnisse der UN-Konferenz über die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise und deren Auswirkungen auf die Entwicklung umsetzen. Die Gewerkschaften müssen eine um-

fassende Rolle in den neuen Lenkungs- und Beratungsstrukturen bei internationalen Organisationen spielen und ihre institutionellen Verbindungen zur OECD dabei als Modell nehmen.

- Die G20 muss dem IWF und der Weltbank einen zeitlichen Rahmen für die seit langem überfällige Überprüfung ihrer Lenkungsstrukturen vorgeben. Der DGB und die Internationale Gewerkschaftsbewegung befürworten eine deutliche Aufwertung der Vertretung der Entwicklungsländer gegenüber den Industrieländern, sowohl bei der Weltbank als auch beim IWF. Die IFI sollten ihre Rechenschaftspflichten verbessern, indem sie es zur gängigen Praxis machen, die Kredite und die damit verbundenen Auflagen vor ihrer Genehmigung publik zu machen und indem sie die kreditnehmenden Regierungen dazu ermutigen, die Vereinbarungen von ihren Parlamenten ratifizieren zu lassen. Darüber hinaus sollten Kreditverhandlungen nicht nur mit den traditionellen Verhandlungspartnern der IFI, nämlich den jeweiligen Finanz- oder Wirtschaftsministerien und den Zentralbanken, geführt werden. Konsultationen mit den Gewerkschaften und anderen interessierten Parteien müssen Teil des Verhandlungsprozessessein. Ebenso fordert der DGB, dass im „Doing Business Report" der Weltbank die Respektierung grundlegender Arbeitnehmerrechte endlich zu einem entscheidenden Faktor bei der Platzierung der Staaten in der Rangliste gemacht wird.

- Die G20-Gruppe muss einen politischen Orientierungsrahmen für die soziale und ökologische Dimension der wirtschaftlichen Entwicklung schaffen. Das Projekt einer Charta für nachhaltiges Wirtschaften dient diesem Zweck und muss weiterverfolgt werden. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO muss integraler Bestandteil dieser Charta sein, genauso wie die Rechte bei der Arbeit (wie z.B. die Koalitionsfreiheit), die in den Übereinkommen der IAO völkerrechtlich verbindlich kodifiziert sind. Auch die in der G20-Gruppe diskutierte globale Norm für Angemessenheit, Integrität und Transparenz sollte als Bestandteil einer Charta für nachhaltiges Wirtschaften berücksichtigt werden, wobei darauf zu achten ist, dass diese globale Norm auch die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen beinhaltet.

- Die Bundesregierung muss sich auch im Kontext der G20-Gruppe dafür einsetzen, dass die Rolle der Internationalen Arbeitsorganisation generell gestärkt wird, sodass sie im Gefüge der UN-Organisationen, aber auch gegenüber den Internationalen Finanzinstitutionen und der Welthandelsorganisation als gleichberechtigter Verhandlungspartner agieren kann. Des Weiteren müssen die Sanktionsmechanismen der IAO verbessert werden.

- Die Gewerkschaften fordern die G20-Regierungen zur Anerkennung der IAO-Kernarbeitsnormen und anderer Standards auf. Wir erinnern außerdem daran, dass soziale Rechte nicht privatisiert werden können. Das bedeutet, dass das Recht auf menschenwürdige Arbeit und sozialen Schutz nicht im Rahmen freiwilliger Initiativen so genannter „sozialer Verantwortlichkeit von Unternehmen" (corporate social responsibility) abgehandelt werden darf. Die deutschen Gewerkschaften unterstützen zwar auch freiwillige Ansätze, etwa internationale Rahmenvereinbarungen, und beteiligen sich seit langem schon an entsprechenden Beratungsgremien der Bundesregierung, wie etwa dem Runden Tisch Verhaltenskodizes oder dem CSR-Forum. Gleichzeitig halten wir aber am absoluten Vorrang von rechtlich verbindlichen Standards fest.

Die Krise, die in den reichen Industrieländern des Nordens ihren Anfang genommen hat, hat auf die Entwicklungsländer übergegriffen. Ein zurückgehendes Handelsvolumen, sinkende Exportpreise, verminderte private Netto-Kapitalströme und ein Mangel an ausländischen Direktinvestitionen verschärfen die ohnehin dramatische Lage in den besonders armen Ländern. Die Ernährungs- und Energiekrisen der vergangenen Jahre sind noch lange nicht überwunden. Mehr als 200 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nach Prognosen der OECD vor allem in den Entwicklungs- und Schwellenländern in den kommenden Jahren zusätzlich in extremer Armut enden, womit die Zahl der arbeitenden Armen weltweit auf 1,4 Milliarden Menschen steigen würde. Am meisten betroffen davon sind die arme Landbevölkerung, landlose Bauern, Wanderarbeiter, Familien mit einem weiblichen Haushaltsvorstand und erwerbstätige Frauen.

Mit den Milleniums-Entwicklungszielen der Vereinten Nationen hat die Staatengemeinschaft insbesondere bei der Bekämpfung von Armut und Hunger eine eindeutige Vorgabe definiert: Bis zum Jahr 2015 sollte weltweit die Anzahl der Menschen, die unterhalb der Armutsgrenze leben müssen, halbiert werden. Die aktuelle Krise hat dafür gesorgt, dass die Erreichung dieses Zieles in weite Ferne gerückt ist.

Vor diesem Hintergrund bekräftigt der DGB seine Forderungen zur internationalen Entwicklungszusammenarbeit:

- Die Milleniums-Entwicklungsziele der Vereinten Nationen dürfen auch jetzt, in der aktuellen Weltfinanz- und Wirtschaftskrise nicht aufgegeben oder relativiert werden.

- Die Zusagen der reichen Industriestaaten, ihre offizielle Entwicklungshilfe auf ein Niveau von 0,7 Prozent des Bruttosozialproduktes anzuheben, müssen eingehalten werden.

- Die internationalen Finanzinstitutionen (IFI) müssen ihre kontraproduktiven Strukturanpassungsauflagen und ihre prozyklische Kreditvergabepolitik aufgeben und den Entwicklungsländern den politischen Spielraum für die Durchführung wirksamer Stimulierungsprogramme lassen.

- Im Rahmen einer tief greifenden Reform der IFI, hier insbesondere im Internationalen Währungsfonds und in der Weltbank, müssen Schwellen- und Entwicklungsländer ein größeres Mitsprache- und Mitentscheidungsrecht erhalten.

- Menschenwürdige Arbeit muss in den Mittelpunkt der Entwicklungszusammenarbeit gerückt werden, um menschenunwürdige, informelle und ungeschützte Beschäftigungsformen in den Griff zu bekommen und den weltweiten Trend zur Ausdehnung des informellen Sektors in den Volkswirtschaften zu stoppen.

- Die Entwicklungs- und Schwellenländer müssen darin unterstützt werden, für die abhängig Beschäftigten elementare Systeme der sozialen Sicherung aufzubauen. Hierzu kann der „Basic Social Floor", wie er derzeit in der IAO erarbeitet wird, ein wichtiger Schritt sein. Eine Grundsicherung auch für Entwicklungsländer ist möglich, wenn die Regierungen es nur wollen. Außerdem müssen sich alle Unterzeichnerstaaten der IAO-Übereinkommen, auch die Entwicklungs- und Schwellenländer, nicht nur auf dem Papier zu den Kernübereinkommen der IAO bekennen, sondern diese auch in nationale Gesetzgebung umsetzen.

- Die Spekulation mit solchen Rohstoffen ist zu unterbinden, die direkte Auswirkungen auf den Zugang von Millionen Menschen in Entwicklungsländern zu Nahrungsmitteln hat.

- Die Schwellen- und Entwicklungsländer müssen in die Lage versetzt werden, ihren Beitrag zum globalen Klimaschutz zu leisten. Die dazu erforderlichen Mittel und das technische Know-how müssen von den Industrieländern zur Verfügung gestellt werden.

Die aktive Beteiligung der internationalen Gewerkschaftsbewegung im G20-Prozess bietet nicht nur Chancen der politischen Gestaltung sondern stellt den IGB auch vor die Herausforderung, alle Mitgliedsbünde – nicht nur die aus den G20-Staaten – angemessen zu beteiligen.

Der DGB wird sich deshalb innerhalb des IGB weiter dafür einsetzen, dass die organisationsinterne Debatte über eine gerechtere Weltwirtschaftsordnung so breit wie möglich geführt wird und alle Mitgliedsorganisationen des IGB umfasst. Hierbei wird den Regionalorganisationen des IGB eine besondere integrierende Rolle zukommen. Globale gewerkschaftliche Einheit war eines der Leitmotive des IGB-Gründungskongresses. Globale gewerkschaftliche Einheit

ist auch im Kontext des G20-Prozesses die Grundvoraussetzung für eine wirksame Vertretung von Arbeitnehmerinteressen gegenüber Regierungen und internationalen Organisationen.

Diesem Prinzip auch in der Öffentlichkeit Ausdruck zu verleihen, steht als Grundgedanke hinter dem Beschluss des IGB-Gründungskongresses, einmal im Jahr (jeweils am 7. Oktober) zu einem „Welttag für menschenwürdige Arbeit " zu mobilisieren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich auch in Zukunft mit eigenen Aktionen und Veranstaltungen an diesem Aktionstag der internationalen demokratischen Gewerkschaftsbewegung beteiligen.

N 002 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Internationaler Austausch zwischen DGB und Histadrut

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Austausch zwischen DGB und Histadrut wird bundesweit ausgebaut und für Erwachsende sowie Jugend angeboten. Im Rahmen dieser Delegationen soll man sich verstärkt, beidseitig (Israel und Palästina) und konstruktiv mit dem Nah-Ost-Konflikt auseinander setzen.

Inhaltsverzeichnis

O - Organisationspolitik

O 001 Verbesserung der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Strukturen in der Jugend- und Jugendbildungsarbeit

O 002 Ressourcen in DGB-Jugendarbeit sind Ressourcen in die Zukunft der DGB-Gewerkschaften

O 003 Studierendenarbeit sichern, implementieren und weiterentwickeln

O 004 DGB Jugend ist wichtig

O 005 Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit

O 006 Finanzverteilung

O 007 Finanzausstattung der DGB-Kreisverbände

O 008 Haushaltsdisziplin DGB-Bundesvorstandsverwaltung

O 009 Übernahme und Praktikum beim DGB

O 010 Ethisch vertretbare Geldanlage

O 001 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Nichtbefassung

Verbesserung der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Strukturen in der Jugend- und Jugendbildungsarbeit

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB setzt sich auf allen Strukturebenen für eine Verbesserung der Arbeitssituation der Haupt- und Ehrenamtlichen in der Jugend- und Jugendbildungsarbeit ein.

Die Jugend- und Jugendbildungsarbeit im DGB wird zumeist von jungen Kolleginnen und Kollegen erbracht, die über längere Zeit ihr ehrenamtliches Engagement in die Mitgliedsgewerkschaften oder den DGB eingebracht haben. Diese Kolleginnen und Kollegen müssen einen hohen Grad an Kompetenz im Umgang mit verschiedensten Menschen und Lebenssituationen haben. Es ist diesen Kolleginnen und Kollegen durch eine Sicherung des leichten Zugangs zu allen strukturellen Ressourcen des DGB Wertschätzung entgegenzubringen.

Jugendbildungsarbeit braucht Kontinuität: Jede freiwerdende Stelle (auf allen Ebenen) muss vom DGB sofort und ohne Vakanz wiederbesetzt werden. Auch längere Abwesenheiten (Krankheit, Mutterschutz und Elternzeit) dürfen keine "Löcher" entstehen lassen. Voraussetzung ist, dass alle Kolleginnen und Kollegen vollwertige Arbeitsverträge besitzen und dies unabhängig von den öffentlichen Fördermitteln. Gewerkschaftliche Forderungen müssen für die eigenen Reihen gelten. Die politische Vorbildfunktion des DGB wurde oft erwähnt, wird aber nicht umgesetzt. Jugendbildungsarbeit braucht gesicherte und flexible Finanzen: Die starke Fluktuation der Hauptamtlichen in der Jugendbildungsarbeit bleibt weiterhin bestehen. Dies führt immer wieder zu Einbrüchen in der Arbeit vor Ort. Diese Einbrüche könnten durch sinnvolle Einarbeitung, flexiblen und ausreichenden Mitteleinsatz abgeschwächt werden.

DGB-Jugendbildungsarbeit braucht eine wertschätzende Haltung und Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Gesamtorganisation. Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen in der Jugendbildungsarbeit wird immer wieder die mangelnde Wertschätzung der Gesamtorganisation DGB entgegengebracht. Eine Eigenständigkeit als Jugendhilfeträger ist unabdingbar, um öffentliche Mittel einzuwerben. Dennoch wird darauf verzichtet, die Jugend an der Personalpolitik partizipieren zu lassen und sich in den Gremien des DGB aktiv einzubringen (vgl. Eckpunktepapiere der Vorsitzenden aller Mitgliedsgewerkschaften 2008 und Veränderung 2009).

O 002 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Nichtbefassung

Ressourcen in DGB-Jugendarbeit sind Ressourcen in die Zukunft der DGB-Gewerkschaften

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die DGB Jugend ist sowohl eigenständiger Jugendverband als auch Teil des Deutschen Gewerkschaftsbundes und damit Dachverband der Jugendorganisationen der Mitgliedsgewerkschaften. Die DGB Jugend vertritt die Interessen der „Jungen Generation" in der Ausbildung und im Berufseinstieg als junge Arbeitnehmer/innen. Als Dachverband nimmt die DGB Jugend Koordinierungs- und Vertretungsaufgaben wahr. Sie fördert die Zusammenarbeit der Mitgliedsorganisationen auf allen Ebenen und erfüllt eine Vernetzungs- und Servicefunktion innerhalb der Gewerkschaftsjugend.

Die DGB Jugend unterhält Jugendbüros, Jugendräume, Jugendzentren und Jugendbildungsstätten. Sie unterhält eine Infrastruktur für Aktivitäten der Gewerkschaften. Die DGB Jugend unterstützt die Jugendmitgliedergewinnung in den Mitgliedsgewerkschaften aktiv. Dort, wo Ressourcen für DGB-Jugendarbeit eingesetzt werden, profitieren die Mitgliedsgewerkschaften unmittelbar und gewinnen neue Mitglieder. Die Strukturen der DGB Jugend orientieren sich an den Strukturen des DGB. Die Aufgaben der DGB Jugend ergeben sich aus der Jugendrichtlinie.

Es ist notwendig, eine Kehrtwende in der Mitgliederentwicklung der DGB-Gewerkschaften herbeizuführen. Ein wichtiger Baustein ist eine umfassend und gut ausgestattete Jugendarbeit auf allen Ebenen.

Der Ordentliche Bundeskongress beschließt daher:

- die Ausstattung der DGB Jugend mit deutlich höheren personellen und finanziellen Ressourcen als bislang,
- die Einstelllung eines/einer Jugendbildungsreferent/in oder eines/einer für Jugend zuständigen Sekretärs/in in allen Regionen des DGB,
- die Sicherstellung, dass diese Personalstellen nicht prekär und gleich entlohnt sind,
- die unverzügliche Wiederbesetzung frei werdender Jugendstellen mit der Ermöglichung einer Übergabe vom vorherigen an das neu eingestellte Personal
- eine längerfristige Planung hinsichtlich der konkreten Höhe und Verteilung der Jugendmittel
- die Einrichtung einer neuen Personalstelle auf Bundesebene, die für die Beschaffung von zusätzlichen Drittmitteln zuständig ist.

Der DGB Bundesvorstand wird aufgefordert, für die Umsetzung zusätzliche eigene Mittel für die Jugendarbeit einzusetzen.

O 003 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung des Abänderungsantrags Ä 006

Studierendenarbeit sichern, implementieren und weiterentwickeln

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen in der gewerkschaftlichen Studierendenarbeit ein zentrales Arbeitsfeld zur Zukunftsgestaltung und –sicherung der Gewerkschaften. Die bisherigen Erfolge und Netzwerke in diesem Aufgabengebiet müssen in Abstimmung und Zusammenarbeit mit den Einzelgewerkschaften gesichert und ausgebaut werden.

Für die Studierendenarbeit sollen daher langfristig angelegte Ressourcen bereitgestellt und ineinander verzahnte Strukturen innerhalb der verschiedenen Ebenen des DGB geschaffen werden. Die Strukturen der gewerkschaftlichen Studierendenarbeit vor Ort (Studierendengruppen, Hochschulinformationsbüros und Campus Offices sowie Kooperationsstellen) und deren Akteur/ -innen werden durch hauptamtliches Personal des DGB und der Gewerkschaften unterstützt.

Die Studierendenarbeit soll eine Kernaufgabe des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften werden. Die Studierendenarbeit liegt als Zielgruppenarbeit in der Verantwortung des Bereichs Jugend beim DGB-Bundesvorstand. Er stimmt sich dabei mit den DGB-Bereichen Bildung, Innovation und Forschung sowie Organisationspolitik / IT unter stetiger Rückkoppelung mit den Bezirken und Mitgliedsgewerkschaften ab. Der Bereich Jugend übernimmt die koordinierende Rolle zwischen DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften und schafft eine Plattform zur synergetischen Zusammenarbeit. Zur konkreten Ausgestaltung der Studierendenarbeit ist eine auf Dauer angelegte Arbeitsgruppe aus den Akteur/-innen der Studierendenarbeit im DGB und aus den Mitgliedsgewerkschaften einzurichten. Sie wertet die bisherigen verschiedenen Ansätze und Erfahrungen regionaler Projekte aus und entwickelt diese zu einer neuen gemeinsamen Gesamtstrategie weiter. Die neue Gesamtstrategie wird in einzelnen Projektphasen umgesetzt. Es findet eine regelmäßige Rückkoppelung mit den Beteiligten statt, um Erfahrungen bei der Umsetzung der darauf folgenden Entwicklungsphasen zu berücksichtigen.

Ziel der Studierendenarbeit muss es sein, für Gewerkschaften branchenspezifisch interessante Hochschulen zu erschließen und Studierende in der Bewusstseinsbildung für gewerkschaftliche Interessensvertretung zu unterstützen sowie Gewerkschaften als selbstverständlichen und wichtigen Bestandteil der Berufswelt erlebbar zu machen. Dieses übergeordnete Ziel soll durch den Dreiklang der folgenden Maßnahmenpakete erreicht werden:

- Mitglieder gewinnen durch eine direkte Zielgruppenansprache
- Mitglieder aktivieren durch die Stärkung der Ehrenamtlichkeit im Sinne der Selbstorganisation
- Mitglieder halten durch biographiebegleitende Angebote und Interessensvertretung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften müssen zudem durch fachliche, bildungspolitische, hochschulpolitische und sozialpolitische Positionen deutlich wahrnehmbar sein, um für künftige Hochschulabsolvent/ -innen sprachfähig zu sein.
Die Branchenkompetenz der Mitgliedsgewerkschaften muss die gewerkschaftliche Präsenz an den Hochschulen ebenso bestimmen wie das Verständnis von Hochschulbildung, als dass die Aufgabe der Hochschule die Vermittlung von Bildung und wissenschaftlicher Berufsausbildung zugleich ist.

Die Einbindung der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) als Partnerin in das neue Gesamtkonzept ist unerlässlich. Die Zusammenarbeit mit den Gremien der HBS muss ausgeweitet und koordiniert werden. Die Stipendiatengruppen der HBS sollen aktiv in die Studierendenarbeit integriert werden.

O 004 DGB-Bezirksvorstand Berlin-Brandenburg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

DGB Jugend ist wichtig

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die DGB-Jugend versteht sich als Interessenvertretung, die in allen gesellschaftlichen Bereichen soziale und politische Perspektiven entwickelt. Ihre Bedeutung bestimmt sich aus ihrer Fähigkeit, die praktischen Fragen junger Menschen aufzugreifen und in ihrer Schutz- und Gestaltungsfunktion als erkennbare Politik umzusetzen. Das gilt sowohl für die Ausgestaltung von Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, als auch für den gesamten Lebenszusammenhang.

Dieser Anspruch ist nur durch eine Gleichzeitigkeit und Gleichwertigkeit inner- und außerbetrieblicher Arbeit erreichbar.

Gewerkschaftliche Jugendarbeit ist die Interessenvertretung für, mit und durch Jugendliche und junge Erwachsene. Sie hat die Aufgabe, Entwicklungs- und Identitätsprozesse junger Menschen durch ein vielfältiges Angebot zu unterstützen und sie dadurch für die Vertretung ihrer Interessen und die Mitarbeit in Gewerkschaften und Gesellschaft zu aktivieren.

Funktionen als Dachorganisation

Die DGB-Jugend nimmt als Dachorganisation die jugendpolitischen Koordinierungs- und Vertretungsaufgaben wahr. Sie fördert die Zusammenarbeit der Mitgliedsorganisationen und initiiert gewerkschaftsübergreifende Jugend- und Jugendbildungsarbeit.
Die enge Zusammenarbeit mit anderen demokratischen Jugendverbänden und Gewerkschaften nahestehenden Organisationen sowie Initiativen der sozialen Bewegungen verbessert die Durchsetzungsmöglichkeiten gemeinsamer Forderungen. Dazu werden auch aktionsbezogene Bündnisse eingegangen.

Die DGB-Jugend vertritt die Gewerkschaftsjugend in Stadt-, Kreis-, und Landesjugendringen.
Aufgaben der DGB-Jugendgremien des DGB Bezirks und der DGB-Regionen sind insbesondere:

- Benennung der Vertreter/innen in Stadt-, Kreis- und Landesjugendringen
- Koordinierung und Vertretung der jugend-politischen Positionen der DGB-Jugend
- Koordinierung und Absprache zwischen den jeweiligen DGB-Ebenen
- Koordinierung und Absprachen zwischen der DGB-Jugend und anderen Jugendverbänden
- Verteilung der öffentlichen Mittel und Lobbyarbeit zu der Höhe der öffentlichen Mittel

Handlungsfelder der DGB-Jugend

Zu den unmittelbaren Handlungsfeldern der DGB-Jugend gehören in enger Abstimmung mit den Mitgliedsgewerkschaften auf der jeweiligen Ebene:
Die Ansprache Jugendlicher vor ihrem Eintritt in das Berufsleben (Vorfeldarbeit), insbesondere in Form von:

- Jugend- und Jugendbildungsarbeit an Schulen,
- Zusammenarbeit mit Schüler/innen-vertretungen und Lehrer/innen,
- Beratungs- und Informationsangeboten zur Arbeits- und Berufswelt, Berufsvorbereitung und zu Gewerkschaften.

Kontinuierliche Berufsschularbeit, die sich an den Handlungs- und Aktionsfeldern der Gewerkschaftsjugend orientiert, insbesondere durch:

- die Zusammenarbeit mit Schüler/innenvertretungen (SV) bzw. Unterstützung der SV-Arbeit,
- Beratungs-, Informations- und Bildungsangebote zur Arbeits- und Berufswelt, Vermittlung von Kontakten zu den Mitgliedsgewerkschaften.

Kontinuierliche Studierendenarbeit, die sich an den Handlungs- und Aktionsfeldern der Gewerkschaftsjugend orientiert, insbesondere durch:

- die Zusammenarbeit mit Mitbestimmungsgremien an Hochschulen,
- Beratungs-, Informations- und Bildungsangebote zur Arbeits- und Berufswelt, Vermittlung von Kontakten zu den Mitgliedsgewerkschaften.

Jugendbildungsarbeit mit dem Ziel, junge Menschen zu betrieblichem und gesellschaftlichem Handeln zu motivieren und gemeinsam mit ihnen solidarische Handlungsansätze zu entwickeln. Angebote der DGB-Jugendbildungsarbeit richten sich insbesondere an nichtorganisierte Jugendliche und Jugendliche mit wenig Anbindung an ihre Gewerkschaft;

- Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung, insbesondere in den Handlungsfeldern der gewerkschaftlichen Jugendarbeit;
- Internationale und europäische Jugendarbeit, insbesondere der Auf- und Ausbau sowie die Unterhaltung von Kontakten, Kommunikationsstrukturen und von Kooperationsprojekten, an deren Ausgestaltung Jugendliche und junge Erwachsene beteiligt sind;
- Arbeit im Bereich Antirassismus.
- Antidiskriminierungsarbeit
- Lobbyarbeit in politischen Gremien und bei politischen Institutionen

Service- und Dienstleistungsfunktionen

Die DGB-Jugend hat neben ihren politischen Funktionen als Dachverband die Aufgabe, für die eigene Jugendarbeit und die Jugendarbeit der Mitgliedsorganisationen Service- und Dienstleistungsangebote anzubieten und. zu entwickeln. Diese sollen vor allem die örtlichen und betriebsbezogenen Jugendaktivitäten unterstützen. Hierzu gehören beispielsweise:

- Erstellung von gemeinsamen Werbematerialien (z.B. für Berufsanfänger/innen);
- Unterhaltung bzw. Förderung von Jugendbildungsstätten, Jugendräumen, Kultureinrichtungen, Jugendbüros und Beratungsstellen; sowie die Überwachung sämtlicher dafür zur Verfügung stehenden Mittel, durch den jeweiligen Bezirksjugendausschuss
- Beratungs- und Schulungsangebote für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/innen in Fragen des Jugendrechts sowie bei organisatorischen und finanziellen Fragestellungen in der Jugendarbeit;

- Koordinierung und ggf. Durchführung von Seminaren für betriebliche Interessenvertretungen in Absprache und nur unter Zustimmung der zuständigen Gewerkschaften;
- Aufbau und Unterhaltung einer Infrastruktur für gewerkschaftsübergreifende Aktivitäten, wie z. B. Info-Mobile, Infostände, Ausstellungen, Technik und Medien für Kampagnen und Aktionen.

O 005 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit muss zum Ziel haben, Räume zu schaffen, in denen über bestehende Gesellschaftssysteme reflektiert und progressive Ideen und Entwürfe zur Überwindung und Verbesserung dieser Systeme erarbeitet und diskutiert werden können. Denn Bildung begrenzt sich ebenso wenig wie das Recht auf Bildung allein auf die formale Bildung – sie umfasst auch die non-formale und insbesondere die informelle Bildung. Die DGB-Jugend leistet dafür einen entscheidenden Beitrag, benötigt gleichzeitig aber ausreichende Mittel für ihre Bildungsarbeit. Daher ist im gesamten Kontext der Jugendbildungsarbeit der Ausbau der öffentlichen Finanzierung von politischer Bildung eine zentrale Forderung.

Ziele und Auftrag der Jugendbildungsarbeit

Zum Selbstverständnis der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit:

- Wir halten am Prinzip der Massen-/Breitenbildung fest: Allen Mitgliedern soll ein Zugang ermöglicht werden.
- Der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit liegt ein erweitertes Bildungsverständnis zugrunde. Demnach beschränkt sie sich nicht allein auf schulähnliches oder allgemeinbildendes Lernen, sondern wird als lebenslanger Prozess verstanden, der zum gesellschaftlichen Handeln befähigt.
- Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit ist Teil der gesellschaftlichen Bildungslandschaft. Sie steht aber zu einem großen Teil in eindeutigem Widerspruch zur übrigen Bildungsarbeit, bei der es um die ökonomische Verwertbarkeit geht. Dadurch entstehende Defizite und Unterschiede müssen z. B. im Bildungsverständnis ausgeglichen und dargestellt werden.
- Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit ist nicht neutral, wohl aber emanzipatorisch und handlungsorientiert. Sie ist Zweckbildung für soziale Auseinandersetzungen, für gewerkschaftliche Positionen, für die Organisation und für die Mitglieder (Adressaten/-innen).
- Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit beim DGB wird auch im Sinne der Vorfeldarbeit bei Jugendlichen, die sich noch nicht innerhalb eines Regelarbeitsverhältnisses befinden, verstanden. Diese Vorfeldarbeit bedient sich zweier unterschiedlicher Ziele. Zum einen soll eine Basis geschaffen werden, damit gewerkschaftliche Ziele und Werte von Jugendlichen erkannt und eingeschätzt werden können. Zum anderen sollen auch die Gewerkschaften als Organisationen bekannt gemacht werden, um die Jugendlichen für einen Beitritt beim Berufseinstieg zu motivieren und zu sensibilisieren.
- Es ist sowohl Ziel als auch Methode der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit, Freiräume für die Teilnehmer/-innen und Multiplikatoren/-innen zu schaffen, in denen sie durch Mitbestimmung und Mitgestaltung bei den Inhalten und den eingesetzten Methoden ihre Auffassungen und Sichtweisen entwickeln und festigen können. Die derzeitige Krise bietet für die gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit nicht nur eine Chance, sondern es ist ureigenste Aufgabe der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit, in einer solchen Situation diese Räume zu stellen und das Feld nicht konservativen, reaktionären, rechtsextremen und faschistischen Kräften zu überlassen.

Es muss eine intensive Diskussion über die zukünftige Form unserer Bildungsarbeit geführt werden: Wie soll gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit praktisch organisiert werden, damit sie möglichst viele erreicht. Es müssen

Strategien und Konzepte erarbeitet werden, wie wir junge Menschen dazu ermuntern können, auf unsere Seminare zu kommen. Denn wir dürfen nicht darauf warten, dass junge Menschen zu uns kommen. Vielmehr müssen wir sie im Sinne eines aufsuchenden Ansatzes „abholen", also dorthin gehen, wo wir sie in ihrem gewohnten Umfeld antreffen.

Zudem müssen wir uns in der Diskussion mit folgenden Punkten auseinandersetzen:

- Bildungsurlaub wird weniger nachgefragt
- Freistellung von Jugendlichen für politische Seminare
- Bildungsstätten werden geschlossen
- weniger Teamende
- kürzere Seminare

Inhalte der Jugendbildungsarbeit

Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit der DGB-Jugend hat insbesondere folgende Inhalte bzw. Themen anzubieten:

- Politische Bildung mit den Zielen der Qualifizierung der Multiplikatoren/-innen, Angebote für die Studierendenarbeit sowie die Qualifizierung für Vorfeldarbeit (Hochschulberatung, Projekttage, Hofteams etc.). Dabei ist zu betonen, dass gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit mehr ist als das Angebot von Schulungen etc. Insbesondere die Durchführung von Berufsschultagen und -modulen, Studierendenarbeit etc. als Teile von gewerkschaftlicher Vorfeldarbeit müssen ebenso als Bildungsarbeit verstanden werden. Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit nimmt also auch viele andere Formen an, beispielsweise Informationsstände und Aktionen auf Schulhöfen und an Hochschulen oder die Unterstützung von gewählten Interessenvertretungen in den jeweiligen Stellen.
- Internationale Bildungsangebote, um den internationalen Austausch insgesamt sowie das gewerkschaftliche Ehrenamt bei internationaler Arbeit nachhaltig zu fördern. Zudem soll sie die Sensibilisierung bzw. Aufklärungsarbeit zu europäischen, internationalen und entwicklungspolitischen Themen leisten. Sie muss qualifizieren (z. B. Sprachqualifizierung, interkulturelle Kompetenz), um Barrieren abzubauen und die aktive Beteiligung an Sozialforen und anderen internationalen Konferenzen zu ermöglichen.

Der DGB befürwortet in diesem Zusammenhang insbesondere den Israelaustausch der Gewerkschaftsjugend. In diesem Kontext sei jedoch auf die bestehenden Mindeststandards speziell für diese Bildungsangebote verwiesen.

Aktivenprofile (Qualifizierung von Aktiven)

Um die Aufgaben und Zuständigkeiten zwischen DGB und den Mitgliedsgewerkschaften sinnvoll aufteilen zu können, ist es notwendig, zunächst zu erarbeiten, welche inhaltlichen Anforderungen wir an die gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit stellen. Dazu sollen für die verschiedenen Personengruppen Aktivenprofile erstellt werden.
Es soll bei der Erstellung der Aktivenprofile nicht darum gehen, Menschen auszuschließen, sondern im Gegenteil darum, möglichst objektive Kriterien durch die Formulierung von Anforderungen sicherzustellen, dass die gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit die jeweils notwendigen Qualifizierungsangebote auch zur Verfügung stellt.
Die Aktivenprofile werden in Abstimmung mit den Mitgliedsgewerkschaften entwickelt – im besten Falle von den jeweiligen Aktivengruppen selbst. Konkret sollen Aktivenprofile erstellt werden für:

- Teamende in der Bildungsarbeit allgemein
- Aktive/Teamende in der Berufsschularbeit (Hofteams, PDM, Kurzmodule etc.) und in der Studierendenarbeit
- Schulkonferenzen, sofern in den einzelnen Bundesländern durchgeführt
- Funktionärr/-innen der Gewerkschaftsjugend
- Vertreter/-innen der deutschen Gewerkschaften in internationalen Zusammenhängen

Unabhängig von der jeweiligen speziellen Teamendentätigkeit sollen Seminare nur mit einer entsprechenden Grundqualifizierung durchgeführt werden dürfen. Zudem bedarf es bei allen Seminaren eines sensiblen pädagogischen Umgangs mit jeglichen Diskriminierungsformen (u. a. Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Diskriminierung in Bezug auf Körperlichkeit, soziale Herkunft, Religion, Alter, sexuelle Orientierung etc). Entsprechende Qualifizierungsangebote sollen bereit gestellt werden.

Struktur der Zusammenarbeit und Aufgabenteilung, Abstimmungsstruktur

Die gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit von DGB/DGB-Jugend und den Mitgliedsgewerkschaften soll miteinander und nicht nebeneinander stattfinden. Hierfür bedarf es verbindlicher Abstimmungsstrukturen, keiner Parallelstrukturen. Synergien müssen entsprechend genutzt werden. Dazu fordern wir, dass der Bereich Jugend beim DGB Bundesvorstand mindestens einmal pro Jahr eine Bildungskonferenz bzw. Fachtagung für alle Bildungszuständigen der Mitgliedsgewerkschaften und der DGB-Jugend auf Bundesebene veranstaltet. Diese Bildungskonferenzen sollen sowohl dem Austausch von Konzepten und Ideen als auch der inhaltlichen Arbeit an aktuellen Themen dienen. Dadurch soll eine bessere Zusammenarbeit der für Bildungsarbeit zuständigen Hauptamtlichen und die Nutzung von Synergien ermöglicht werden. Den Bezirken und Regionen wird die Durchführung gleichartiger Veranstaltungen empfohlen. Dabei ist besonders das Ehrenamt in der Jugendbildungsarbeit zu berücksichtigen und zu stärken. Der Bereich Jugend beim DGB Bundesvorstand wird beauftragt, ein zentrales Konzept- und Materialarchiv für alle Bildungsaktiven in der Gewerkschaftsjugend mit zuständiger Ansprechperson einzurichten.

O 006 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Nichtbefassung

Finanzverteilung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dass der DGB-Bundesvorstand aufgefordert wird, die Finanzen mit einem einheitlichen Betrag nach Mitgliederzahlen den DGB-Bezirken zuzuweisen.

O 007 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Nichtbefassung

Finanzausstattung der DGB-Kreisverbände

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dass die DGB-Kreisverbände mit einem von der DGB-Region unabhängigen sowie eigenständigen Etat versehen werden. Dieser muss jährlich mindestens 15.000 € betragen. Bei der Etatzuweisung muss neben der Mitgliederanzahl auch die Kreisgröße angemessen berücksichtigt werden.

O 008 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Nichtbefassung

Haushaltsdisziplin DGB-Bundesvorstandsverwaltung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Dass der DGB-Bundesvorstand die DGB-Bundesvorstandsverwaltung verpflichtet, dass die Bundesvorstandsverwaltung ihre Haushaltsansätze ab sofort einzuhalten hat.

O 009 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Nichtbefassung

Übernahme und Praktikum beim DGB

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Übernahme von Auszubildenden:
Der DGB verpflichtet sich, Auszubildende unbefristet und wohnortnah in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen.

Praktikum:
Die Aufwandsentschädigung für Praktika im Rahmen des Studiums und Teilnehmer/-innen an Programmen wie z. B. FSJ im DGB muss auf mindestens den BAföG-Höchstsatz im Monat für alle Praktika im Rahmen des Studiums angehoben werden und ein Urlaubsanspruch von 2,5 Tagen pro Monat gesichert bleiben.

O 010 DGB-Bezirksvorstand West

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Nichtbefassung

Ethisch vertretbare Geldanlage

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund verpflichtet sich, sein Vermögen ausschließlich in ethisch vertretbaren Formen anzulegen und bei seinen Mitgliedsgewerkschaften für eine daran orientierte Anlagestrategie einzutreten.

Inhaltsverzeichnis

P - Gleichstellungspolitik und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

P 001 Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft

P 002 Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

P 003 Neue Eckpunkte für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft

P 004 Gleichstellungsorientierte Familienförderung

P 005 Verlängerung Mutterschutz

P 006 Kindertagesstätten in den Unternehmen

P 007 Frauen im DGB sind gleichberechtigt

P 008 Pflegezeitgesetz weiterentwickeln

P 001 DGB-Bundesfrauenausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich für ein umfassendes nachhaltiges Konzept zur Gleichstellung der Frauen in der Wirtschaft einzusetzen.
Dazu gehören gesetzliche Regelungen, Maßnahmen in den Unternehmen und Branchen, Pilotprojekte und Erprobung von Instrumenten.

1. Neue Initiative zur Durchsetzung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich bei der Bundesregierung für die Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft einzusetzen. Mit einer gesetzlichen Regelung muss den betrieblichen Akteuren verbindlicher als jetzt die Verantwortung für die Gleichstellung übertragen werden. Die betrieblichen Akteure müssen verpflichtet werden, Maßnahmepläne mit Ziel- und Zeitangaben zu entwickeln und umzusetzen.
Hierzu gehören vor allem die Entgeltgleichheit, die repräsentative Vertretung von Frauen in Führungspositionen und die Herstellung von Arbeitsbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.
Die Tarifvertragsparteien sind insbesondere aufgefordert, eine aktive/aktivierende und unterstützende Rolle bei diesen betrieblichen Prozessen zu übernehmen.

Hierzu wird folgender Mindestrahmen für notwendig erachtet:
Auf der Grundlage einer Beschäftigtenanalyse muss ein betriebliches Konzept zur Erlangung betrieblicher Gleichstellung entwickelt und veröffentlicht werden. Für die Erstellung des ersten Konzeptes muss es eine zeitliche Vorgabe geben. Der Stand der Umsetzung muss regelmäßig überprüft und aktualisiert werden.

Handlungsfelder, aus denen der Betrieb auswählen kann, sind zum Beispiel:
Personalstruktur, Entgeltgerechtigkeit der Geschlechter, Arbeitszeit, Quoten bei der Aus-/Fort- und Weiterbildung, Qualifizierungspläne.

Anreize, die Unternehmen verstärkt motivieren sollen:
Eine Positivliste als Anreiz soll erarbeitet werden. Die Vergabe von öffentlichen Aufträgen, finanziellen Zuwendungen, Subventionen und Steuerbegünstigungen sollen an die Einhaltung betrieblicher Gleichstellung gekoppelt werden.

Sanktionen, die bei Untätigkeit in mehreren Stufen folgen:
Werden die von den Betriebsparteien entwickelten Maßnahmen in einem bestimmten Zeitraum nicht umgesetzt, sind in mehreren Stufen Sanktionen vorzusehen. Darüber hinaus muss bei einer Beschwerde durch die Arbeitnehmerin oder ihrer Interessenvertretung die Umkehr der Beweislast und Verlagerung auf den säumigen Arbeitgeber erfolgen. Ein Schadensersatz muss auch rückwirkend geltend gemacht werden können. Ein umfassendes Verbandsklagerecht für die Gewerkschaften und den Betriebsrat ist erforderlich.

Auf der Grundlage dieser Eckpunkte, setzt sich der DGB-Bundesvorstand unter Einbeziehung des DGB-Bundesfrauenausschusses für eine neue politische Initiative zur Durchsetzung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft

ein. Gleichzeitig fordern die Delegierten den Bundesvorstand des DGB auf, diese Forderung mit entsprechenden Aktivitäten und Aktionen zu unterstützen und die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

2. Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz muss gleichstellungsorientiert weiter entwickelt werden. Dazu gehören erzwingbare Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte für Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Weiterhin fordert der 19. DGB-Bundeskongress ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei der Frage, ob betriebliche Gründe gegen eine Teilzeitarbeit sprechen. Das Mitbestimmungsrecht sollte hier ähnlich dem Klärungsrecht bei der zeitlichen Lage des Urlaubs ausgestaltet sein. Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen des Betriebsrats, müssen im Betriebs- und im Wirtschaftsausschuss Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil im Betriebsrat vertreten sein. Auch bei der Freistellung der Betriebsratsmitglieder müssen Frauen mindestens im Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat berücksichtigt werden. Die Bundesregierung wird aufgefordert, entsprechende gesetzliche Regelungen in das Betriebsverfassungsgesetz aufzunehmen. Der DGB-Bundesvorstand unterstützt die gleichstellungspolitischen Forderungen zur Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes und wird sich weiterhin verstärkt für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Betrieben und Unternehmen einsetzen.

3. Maßnahmen zur Entgeltungleichheit

Die Delegierten des 19. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses begrüßen grundsätzlich Initiativen der Bundesregierung zum Abbau der Entgeltungleichheit von Männern und Frauen. Die Übertragung des Schweizer EntgeltCheck Logib auf Deutschland gilt als erster Schritt, um auf der betrieblichen Ebene Hinweise für eine mögliche Entgeltdiskriminierung zu erhalten und daraus Handlungsbedarfe abzuleiten.
Weitere Maßnahmen sind jedoch dringend erforderlich.
Der DGB-Bundesvorstand wird daher aufgefordert, sich bei der Bundesregierung dafür einzusetzen, dass:

- bei Logib-D modifiziert und mit qualitativen Methoden kombiniert wird,
- die Anwendung von Logib-D mit einer Verpflichtung zur Ursachenanalyse und mit Aktivitäten zum Abbau der Entgeltungleichheit verknüpft wird. Dazu gehört u.a., geeignete Prüfkriterien für die Bewertung gleichwertiger Tätigkeiten zu entwickeln, die die potenzielle Abwertung sog. frauentypischer Tätigkeiten von vornherein verhindert,
- die Informationsrechte gegenüber Betriebsräten und Beschäftigten bei der Anwendung von Logib gesichert und deren Durchsetzungsrechte gestärkt werden. Dazu gehören erzwingbare Mitbestimmungsrechte bei der Einführung, Durchführung und Ausgestaltung von Logib-D.
- die Einführung von Logib durch verpflichtende gesetzliche Regeln begleitet wird. So wäre das Vergaberecht dahingehend zu ändern, dass Kontrollen ermöglicht würden, die im Falle eines negativen Testergebnisses Sanktionen nach sich ziehen.
- verbindliche gesetzliche Regelungen, die Aktivitäten zur Aufdeckung von Entgeltdiskriminierung und Herstellung von Diskriminierungsfreiheit erlauben und vorsehen, erlassen werden.

Das gesamte Verfahren könnte in einem Verfahrensgesetz (als Entgeltgleichheitsgesetz oder im Rahmen eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft) geregelt werden. Dafür könnten auch internationale Erfahrungen im Hinblick auf den Abbau der Entgeltungleichheit gezielt ausgewertet werden. Schweden, Kanada, Niederlande, Frankreich und Großbritannien haben beispielsweise gesetzliche Bestimmungen zur Entgeltgleichheit, die es zu studieren und auszuwerten lohnt.

4. Maßnahmen und Programme

Neben gesetzlichen Regelungen sind gezielte Maßnahmen von den Sozialpartnern und den Betriebsparteien mit und ohne Unterstützung von Förderprogrammen des Bundes und der Länder erforderlich. Dabei können Maßnahmen der Sozialpartner und Betriebsparteien umfassend sein oder Pilotcharakter haben und Zeichen setzen auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter.

a) Frauen in Führungsfunktionen

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, bei Politik und Wirtschaft die notwendige Infrastruktur für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für die berufliche Förderung von Frauen voranzutreiben.
Er fordert die Bundesregierung auf, den Vorurteilen über vermeintliche Karrierehemmnisse mit einer offensiven Kampagne zu begegnen. Staatlich geförderte Mentoringprogramme - insbesondere für Frauen in Führung von Klein- und Mittelbetrieben - sollten in Kooperation mit den Kommunen und Verbänden durchgeführt werden.
Die Förderung von Mädchen und Frauen auch in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen sowie Ausbildungsgängen bleibt auch weiter eine wichtige Aufgabe, um Berufschancen und Einkommen zu verbessern.

b) Die Etablierung eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements unter Gender-Perspektive

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich bei möglichen Kooperationspartnern, wie zum Beispiel Berufsgenossenschaften und Krankenkassen, für die erfolgreiche Etablierung eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements einzusetzen, das die Unterschiede von Frauen und Männern ausdrücklich berücksichtigt (Gender Mainstreaming). Darüber hinaus müssen diese Konzepte die Verhaltens- und Verhältnisprävention gleichermaßen berücksichtigen.
Wichtig ist es, ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement in den Betrieben und Verwaltungen zu etablieren, das die Arbeitsplätze von Männern und Frauen differenziert beurteilt und Maßnahmen entwickelt, um den unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden. Eine Investition in ein ganzheitliches betriebliches und gendersensibles Gesundheitsmanagement bringt langfristig eine geringere gesundheitliche Belastung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einen ökonomischen Nutzen für Betriebe und wird außerdem älter werdenden Belegschaften gerecht. Auf betrieblicher Ebene sollen beteiligungsorientierte Gesundheitsförderungsprojekte installiert werden.

5. Frauenquote in Aufsichtsräten

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich für eine gesetzliche Regelung zur Quotierung der Aufsichtsratsmandate einzusetzen. Ziel ist es, in jedem Aufsichtsrat einen Frauenanteil von 40 % zu erreichen. Die Bundesregierung wird aufgefordert, Schritte für entsprechende gesetzliche Regelungen einzuleiten. Der DGB wird sich bis zu einer gesetzlichen Regelung gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften weiterhin und verstärkt dafür einsetzen, dass Frauen mindestens entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil für die Wahl der Aufsichtsratsmandate der Arbeitnehmervertretungen vorgeschlagen und unterstützt werden.

P 002 DGB-Bezirksvorstand Bayern

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag P 001

Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB fordert die sofortige Einführung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft. Die freiwillige Selbstverpflichtung vom 02.07.2001 zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Unternehmen hat leider wenig bis gar keinen Erfolg gebracht.

P 003 DGB-Bezirksvorstand Sachsen

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag P 001

Neue Eckpunkte für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bezirksvorstand Sachsen fordert den DGB-Bundesvorstand auf, sich aktiv für gesetzliche Regelungen zur Herstellung von betrieblicher Gleichstellung einzusetzen. In erster Linie sind dazu Arbeitgeber, aber auch Betriebsräte zu verpflichten.

Folgende Eckpunkte sind zu berücksichtigen:

- Wir brauchen eine gesetzliche Regelung, die in erster Linie die Arbeitgeber, aber auch die Betriebsräte dazu verpflichtet, für die Herstellung von betrieblicher Gleichstellung aktiv zu werden.
- Hierher gehört vor allem die Entgeltgleichheit,
- die repräsentative Vertretung von Frauen in Führungspositionen und
- die Herstellung von Arbeitsbedingungen, die es Eltern ermöglichen, ihre unterschiedlichsten Verpflichtungen einhalten zu können.

1. Hierzu wird folgender Mindestrahmen für notwendig erachtet:

- Erarbeitung einer Beschäftigtenanalyse als Grundlage für
ein betriebliches Konzept zur Erlangung betrieblicher
Gleichstellung,
- dessen Veröffentlichung, regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung,
- Vorgabe eines Zeitraumes, innerhalb dessen das erste Konzept erstellt werden soll,
- bei Säumnis nach einem mehrjährigen Zeitraum weiterstufiges Verfahren, verpflichtende Maßnahmen und Sanktionen.

2. Handlungsfelder, aus denen der Betrieb auswählen kann:

- Personalstruktur (Zielvorgaben für Einstellung und Beförderung, Auswahlverfahren und Einstellungskriterien etc.)
- Entgeltgerechtigkeit der Geschlechter
- Aus-/Fortbildung, Qualifizierungspläne etc.
- geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

3. Anreize, die Unternehmen verstärkt motivieren sollen:

- die Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Fördermittel an die Einhaltung von betrieblicher Gleichstellung koppeln
- Wettbewerbsvorteile durch Imagegewinn
- Positivliste

4. Sanktionen, die bei Untätigkeit in mehreren Stufen folgen:

- aufgetragene Maßnahmensetzung in einem bestimmten Zeitraum
- bei einer Beschwerde Umkehr der Beweislast und Verlagerung auf den säumigen Arbeitgeber
- Schadenersatz, rückwirkend
- Ausgleichsabgaben bei Nichterfüllung verbindlicher öffentlicher Auflagen
- umfassendes Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und Betriebsrat

P 004 DGB-Bundesfrauenausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Zeile 1 - 71
Angenommen

Zeile 72 - 76
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Gleichstellungsorientierte Familienförderung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand und die DGB-Bezirksvorstände setzen sich gegenüber der Bundesregierung bzw. gegenüber den Landesregierungen offensiv für eine gleichstellungsorientierte Familienpolitik ein. Kernpunkt einer gleichstellungsorientierten Familienpolitik ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben sicherzustellen und die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür zu schaffen.

Der DGB wiederholt seine Forderung, dass ganztägige Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen flächendeckend zur Verfügung stehen müssen, und zwar auf qualitativ hohem Niveau.

1. Im März 2009 gab es in Deutschland lt. Statistischem Bundesamt bei den unter Dreijährigen eine Betreuungsquote von 20 Prozent (45 Prozent im Osten und 15 Prozent im Westen). Der von der Bundesregierung festgeschriebene Rechtsanspruch ab 2013 auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder vom ersten Lebensjahr an droht zu scheitern, wenn nicht ab sofort die Realisierung beschleunigt wird. Der Bund, die Bundesländer und Kommunen sind gefordert, für ausreichendes qualifiziertes Personal und Ausstattung in Subventionierung von Kindertageseinrichtungen zu sorgen und hierfür die erforderlichen finanziellen Mittel bereitzustellen.
   Bildung und Betreuung von Kindern ist eine gesellschaftliche Aufgabe, Kindertageseinrichtungen in gewerblicher Trägerschaft lehnt der DGB ab.
2. Förderprogramme des Bundesfamilienministeriums, wie die "Betriebliche unterstützte Kinderbetreuung" oder der Ausbau der Tagespflege können das öffentlich verantwortete institutionelle Angebot ergänzen, aber nicht ersetzen.
3. Investitionen in Ganztagsschulen müssen erheblich erhöht werden.
4. Die Dienstleistungsstruktur für pflegebedürftige Menschen muss so ausgebaut werden, dass Pflegebedürftige die Dienste in Anspruch nehmen können und für die Familienangehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglichen. Dazu gehört der zügige Ausbau von wohnortnahen Pflegestützpunkten als Beratungsstellen und Verbesserung der ambulanten, teilstationären und stationären Einrichtungen.
5. Das Familienleistungsgesetz muss weiter entwickelt werden. Die in der vergangenen Legislaturperiode beschlossenen besseren steuerlichen Vergünstigen für haushaltsnahe Dienstleistungen, die zudem mit personenbezogenen Dienstleistungen (Kindererziehung und Pflege) vermischt wurden, sind so umzuwandeln, dass Haushalte mit geringem Einkommen davon profitieren können.
6. Die Berufe/Tätigkeiten im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen müssen aufgewertet werden in der Entlohnung und in der gesellschaftlichen Anerkennung.

Darüber hinaus wird der DGB-Bundesvorstand aufgefordert, sich gegenüber der Bundesregierung gegen das geplante Betreuungsgeld auszusprechen und darauf hinzuwirken, dass ein in sich stimmiges Konzept einer modernen Familienpolitik entwickelt wird.

Vordringlich ist auch eine Bekämpfung der Kinder- bzw. Familienarmut. Kinder sind nach Arbeitslosigkeit der zweite Hauptgrund für Armut. Besonders Alleinerziehende sind betroffen. Neben der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und nicht existenzsichernden Löhnen müssen armutsfeste Sozialleistungen ein Abrutschen von Familien in Armut verhindern. Der Ausbau von Kinderzuschlag und Wohngeld für Familien von Geringverdienern ist notwendig, um Familien aus dem Hartz IV-System herauszuholen.

Die Delegierten des 19. DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvorstand auf, eine eigenständige Versicherung aller - unabhängig vom familiären Status – in sein Konzept einer solidarischen Bürgerversicherung aufzunehmen und politisch zu verfolgen.

P 005 DGB-Bundesfrauenausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Verlängerung Mutterschutz

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, das Vorhaben der EU, den Mutterschutz auf ILO-Standard, d. h. auf mindestens 18 Wochen bei 100 % Fortzahlung des letzten Entgeltes zu verlängern, aktiv durch Öffentlichkeitsarbeit und Interventionen bei der Politik (Bundesregierung, Europaparlament, Ministerrat) zu unterstützen.

P 006 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag C 011

Kindertagesstätten in den Unternehmen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die Unternehmen und Behörden Plätze für Kinder der Beschäftigten in Kindertagesstätten einrichten.

P 007 DGB-Bezirksvorstand Berlin-Brandenburg

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Frauen im DGB sind gleichberechtigt

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

DGB-Frauen setzen auf Verbesserung – im Interesse einer zukunftsfähigen Dachorganisation der Gewerkschaften.

Die anstehende Reform des DGB eröffnet neuen Spielraum zur Verbesserung. Diesen wollen die Frauen im DGB positiv nutzen und mit der Verankerung von Gleichstellungszielen in der Organisation den DGB für Frauen attraktiver machen.

Die Mitgliedsgewerkschaften des DGB treten an, um den DGB zukunftsfest neu zu gestalten. Dies darf nicht nur einer finanziellen Notwendigkeit folgen. Die Modernisierung der gemeinsamen Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss sich, wenn der DGB gesellschaftlich bedeutsam bleiben will, der sozialen und gesellschaftlichen Entwicklung zukunftsfähig stellen. Die Frauen im DGB unterstützen dieses Ziel und bringen dazu ihr spezifisches Interesse der gleichberechtigten Teilhabe ein.

Die Frauen der Mitgliedsgewerkschaften wollen sich in den Strukturen und in der Politik des DGB wiederfinden, sich einbringen, ihre Willensbildung innerhalb des DGB entwickeln und umsetzen können. Die Teilhabe der Frauen ist mit konkreten Vorgaben in der Satzung und für deren Umsetzung in konkrete Politik sicherzustellen. Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB-Bundeskongress auf, in der DGB-Reform die Rechte von Frauen und Männern gleichberechtigt zu integrieren und den DGB-Bundesvorstand, die Vorbereitungen entsprechend auszurichten.

Rechte der Frauen anerkennen und umsetzen.
Das Interesse der Frauen an Gleichstellung ist berechtigt und gesetzlich verankert und muss in der Reform erkennbar umgesetzt werden. Die DGB-Frauen kämpfen aus diesem Grunde um Vertretungsrechte, Antrags- und Stimmrechte auf allen Ebenen.
Die DGB-Frauen müssen in so eine wichtige Entscheidung wie die DGB-Reform rechtzeitig und gleichberechtigt einbezogen werden. Die Interessen und die Willensbildung der Frauen sind in die Entscheidungen zu integrieren, und zwar ohne vorher Fakten oder „Sachzwänge" zu schaffen.

Gleichstellung macht den DGB für Frauen attraktiver.
Mit der Umsetzung eines modernen, die Gleichberechtigung integrierenden Gesellschaftsleitbildes werden DGB und Mitgliedsgewerkschaften für ihre Mitglieder attraktiver. Beide haben dabei gleichermaßen die Aufgabe, politische Partizipation ihrer weiblichen Mitglieder zu organisieren und gebündelt in praktische Politik umzusetzen. Die Teilhabe weiblicher Mitglieder ist Teil eines demokratischen Prozesses, der die Organisationen als solche politisch legitimiert und der durch gemeinsames Handeln zu einer gemeinsam und demokratisch bestimmten politischen Richtung führt. Die Frauen im DGB streben deshalb verbindliche Regularien und ein DGB-internes politisches Klima an, die ihnen diese Partizipation gewährleisten. So können Frauen erkennen, warum es für speziell sie sinnvoll ist, einer DGB-Gewerkschaft beizutreten und darin mitzuarbeiten.

Demokratische Ausrichtung der Dachorganisation DGB.
Der DGB als Dachorganisation muss einerseits die demokratische Willensbildung seiner Mitgliedsorganisationen in sein Handeln aufnehmen und politisch zielgerichtet umsetzen. Die Aufgabe einer Dachorganisation ist andererseits,

die Stärke und Schlagkraft der Mitgliedsgewerkschaften zu organisieren. Um Willensbildung und Umsetzungsstärke in ein ausgewogenes Verhältnis zu setzen, muss das Verhältnis von demokratischer Basis und Hierarchie im DGB gut ausbalanciert sein.
Die Frauen im DGB sprechen sich für eine grundsätzliche Ausrichtung an demokratischer Willensbildung und an demokratischen Grundsätzen für deren Umsetzung aus. Uns geht es um Mehrheits- und Willensbildung, in der die Interessen der Frauen nicht untergehen. Wir brauchen Streitkultur und Diskussionsbereitschaft. Argumente müssen zielgerichtet geprüft und über Ziele muss gemeinsam entschieden werden. Die Struktur, wie im Eckpunktepapier erkennbar, beinhaltet jedoch eine Tendenz zur hierarchischen Politik-Gestaltung, zu einer aktiven Exekutive, die ohne demokratische Basis und Einbindung der Frauen handeln könnte.
Das Vertrauen und die Loyalität, die einer gewählten Leitung und hauptamtlichen Führung entgegen gebracht wird, werden sollte, muss diese sich aber gleichzeitig auch verdienen und muss sie erwidern, indem die Mitglieder sich und ihre Interessen zufriedenstellend vertreten sehen. Einen DGB, bei dem es nur um Posten und hierarchische Führung geht, wollen wir nicht. Die Frauen im DGB sind mit ihren Aufgaben und Strukturen nahe an den Interessen der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder, näher als es Leitungsgremien und Führungskräfte sein können. Wir wollen deshalb Mitspracherechte und Umsetzungsmöglichkeiten für Gleichstellungs- und Frauenpolitik.

Der gesellschaftliche Wandel zu mehr Gleichstellung spiegelt sich im DGB wider.
Der DGB und seine Mitgliedsorganisationen müssen den gesellschaftlichen Wandel zu mehr Heterogenität der Gesellschaft akzeptieren und die Aufgabenstellung des DGB entsprechend neu formulieren. Die Aufgabe des DGB ist es dabei, die Themen der Einzelgewerkschaften aufzugreifen, zu bündeln und politisch nach außen zu vertreten – auch die Themen der Frauen wie Entgeltgleichheit, Mindestlohn, Gleichstellung im Betrieb, die für eine moderne Gesellschaft von existenzieller Bedeutung sind. So wird Gleichstellungspolitik zum Ziel der Gesamtorganisation.

Der DGB stellt in Zukunft sicher, dass diese Ziele gegenüber der Politik auf den Ebenen umgesetzt werden. Er organisiert entsprechende Präsenz gegenüber den Kommunen, Kreisen, Ländern und auf Bundesebene. Auch Kontakte mit anderen gesellschaftlichen Kräften, die ebenfalls an der Gleichstellung arbeiten, z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Frauenräte und Frauenorganisationen der Ebenen, sind aufrechtzuerhalten. Dazu brauchen die DGB-Frauen neben ihren ehrenamtlichen Strukturen auch eine hauptamtliche Vertretung.

P 008 DGB-Bezirksvorstand Bayern

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Zeile 1 - 18 und 28 - 50
Angenommen

Zeile 19 - 27
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Pflegezeitgesetz weiterentwickeln

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich beim Bundesgesetzgeber für eine Weiterentwicklung des aktuellen Pflegezeitgesetzes einzusetzen. Insbesondere soll auf folgende Änderungen hingewirkt werden:

- Bezahlung der kurzfristigen Freistellung: Das Pflegezeitgesetz sieht eine kurzzeitige, unbezahlte Freistellung für bis zu 10 Arbeitstage vor, verweist aber auf betriebliche Vereinbarungen und andere gesetzliche Vorschriften, besonders §616 BGB. Laut Urteilen zum §616 BGB ist eine bezahlte Freistellung bis 5 Tage möglich, falls keine einschlägigen tariflichen oder arbeitsvertraglichen Regelungen bestehen. Hier ist auf den Gesetzgeber einzuwirken, dass eine generelle bezahlte Freistellung für 10 Tage im Gesetz geregelt wird. Darüber hinaus soll der DGB auf eine Bezahlung dieser kurzfristigen Freistellung analog des bestehenden Kinderpflege-Krankengeldes hinwirken – in diesem Fall würden Leistungen aus der Pflegeversicherung gezahlt.
- Bezahlung der bis zu 6-monatigen Pflegezeit: Das Pflegezeitgesetz sieht eine bis zu 6-monatige, unbezahlte Pflegezeit vor. Um eine finanzielle Absicherung des Pflegenden während der Freistellungsphase zu gewährleisten und die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu fördern, soll der DGB auf eine bezahlte Pflegezeit – analog der bezahlten Elternzeit – hinwirken. Leistungen aus der Pflegeversicherung, die dem Pflegenden zugute kommen, sind hier zu berücksichtigen.
- Ausweitung des Berechtigtenkreises: Anspruch auf eine bis zu 6-monatige Pflegezeit haben nur Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigte. Bei der kurzzeitigen Freistellung zur Pflege besteht diese Einschränkung nicht; Anspruch haben hier alle Beschäftigte. Da eine längere Pflegesituation jeden Arbeitnehmer treffen kann unabhängig von der Betriebsgröße, sollte die Beschränkung aufgehoben werden und ggf. dann in kleinen Betrieben der Ankündigungszeitraum von bisher mindestens 10 Tagen verlängert werden, um dem Arbeitgeber ausreichend Zeit für eine Vertretungsregelung zu ermöglichen.
- Rückkehrrecht an den Arbeitsplatz: Der Anspruch auf Pflegezeit ist nur mit dem Recht verbunden, nach Inanspruchnahme der Pflegezeit zu denselben Arbeitsbedingungen zurückzukehren wie vor der Pflegezeit. Hier ist auf einen Rückkehranspruch auf denselben Arbeitsplatz hinzuwirken.

Der Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit zur Pflege sollte mit einer Rückkehrgarantie auf die vorhergehende Arbeitszeit ausgestattet werden.

Inhaltsverzeichnis

Q - Migrations- und Integrationspolitik

Q 001 Partizipation statt Ausgrenzung – für ein neues Integrationsverständnis

Q 002 Duldung – Änderung der aktuellen Bleiberechtsregelungen

Q 003 Wahlrecht ausländischer Mitbürger/-innen

Q 004 Einrichtung von gewerkschaftlichen Beratungsstellen für Migrant/innen ohne gesicherten Aufenthalt „undokumentierte Arbeit"

Q 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Partizipation statt Ausgrenzung – für ein neues Integrationsverständnis

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen – unabhängig von der sozialen und ethnischen Herkunft, von Kultur und Religion – ein. Die Herstellung von Chancengleichheit und die Gleichbehandlung in Bildung, Ausbildung, Beschäftigung und bei der sozialen Absicherung sind, gemeinsam mit der gesellschaftlichen und politischen Partizipation, wesentliche Voraussetzungen für eine vielfältige und demokratische Gesellschaft. Obwohl Migrantinnen und Migranten – genauso wie die übrige Bevölkerung – mit ihren Steuern und Abgaben zur Erfüllung staatlicher Aufgaben beitragen, wird den ausländischen Staatsangehörigen die Mitentscheidung über die Verwendung der Mittel weitgehend vorenthalten. Nur EU-Bürger besitzen ein Wahlrecht auf der kommunalen Ebene.

Dass Migrantinnen und Migranten sich engagieren, zeigt sich in den Betrieben und Verwaltungen. Sie sind als gewerkschaftliche Vertrauensleute sowie als Betriebs- oder Personalräte aktiv und vertreten die Interessen aller Beschäftigten. Gleiches gilt für die Gewerkschaften. Im Unterschied zu anderen Ländern sind Migrantinnen und Migranten – unabhängig von Nationalität und Aufenthaltsstatus – gleichberechtigte Mitglieder der DGB Gewerkschaften.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass die Einwanderung von Arbeitsmigranten, Flüchtlingen, Spätaussiedlern und der Nachzug von Familienangehörigen die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland ökonomisch und kulturell bereichert hat. Auch in Zukunft werden sich Menschen aus unterschiedlichen Gründen in Deutschland niederlassen oder Schutz suchen. Die mit der Einwanderung verbundenen Herausforderungen müssen von Politik und Gesellschaft erkannt werden. Erforderlich sind nachhaltige Strategien und Maßnahmen, vor allem auch im Hinblick auf die veränderten Migrationsstrukturen (z.B. temporäre Aufenthalte oder längerfristige Entsendungen) der letzten Jahre, um Ausgrenzung zu verhindern und die Vielfalt zu fördern. Wir brauchen eine Kultur der Anerkennung in allen politischen und gesellschaftlichen Bereichen. Dabei muss auch die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund mit einbezogen werden.

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Rund ein Fünftel der Bevölkerung in Deutschland hat eine Zuwanderungsgeschichte. In Städten wie Offenbach, Frankfurt oder Stuttgart liegt der Anteil der Migrantinnen und Migranten weit über dem Durchschnitt.

Während die Gewerkschaften und Kommunen sich seit langem mit den damit verbundenen Veränderungen und Herausforderungen auseinandersetzen, wurden diese von Bund und Ländern erst in den letzten zehn Jahren gesehen. Mit dem Bericht der Unabhängigen Kommission Zuwanderung 2001 wurde eine Grundlage für eine neue, veränderte Migrations- und Integrationspolitik gelegt. Das Zuwanderungsgesetz, das 2005 in Kraft trat, schafft zwar ein bundesweites Angebot an Integrationsmaßnahmen, verbindet diese aber gleichzeitig mit weitreichenden Teilnahmeverpflichtungen. Verschärft wurden die restriktiven Ansätze und Anforderungen noch durch weitere Änderungen des Aufenthalts- und Staatsangehörigkeitsgesetzes.

Nationalen Integrationsplan umsetzen und weiterentwickeln

Mit dem Nationalen Integrationsplan ist eine grundlegende Neuausrichtung der Integrationspolitik verbunden. Bund, Länder und Kommunen, aber auch die Zivilgesellschaft, die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften sind Verpflichtungen eingegangen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren, dass wichtige Handlungsfelder von der Bundesregierung ausgeblendet wurden und die vereinbarten Maßnahmen nur schleppend umgesetzt werden. Der Nationale Integrationsplan (NIP) soll nun – entsprechend der Vereinbarung der schwarz-gelben Koalition – zu einem Aktionsplan weiterentwickelt werden.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf, die im NIP vereinbarten Ziele konsequent weiter zu verfolgen und die Umsetzung der Maßnahmen zu intensivieren. Dazu gehören vor allem die Selbstverpflichtungen des Bundes zur schulischen und beruflichen Integration sowie zur Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen einen Prozess zur Weiterentwicklung des NIP und fordert, diesen gemeinsam mit den am NIP beteiligten Organisationen, Stellen und Einrichtungen zu gestalten. Wir fordern die Bundesregierung auf, dabei vor allem die strukturellen, rechtlichen und gesellschaftlichen Integrationshemmnisse zu beseitigen sowie die Möglichkeiten zur gesellschaftlichen und politischen Partizipation zu erweitern.

Bereits im Nationalen Integrationsplan wurde das Ziel vereinbart, im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse und Kompetenzen anzuerkennen. In Deutschland leben rund 500.000 Migrantinnen und Migranten, deren Abschluss nicht anerkannt ist.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine möglichst umfassende Umsetzung dieses Ziels ein. Erforderlich ist die Einführung eines Rechtsanspruches auf ein Anerkennungsverfahren. Neben den formalen Qualifikationen müssen auch informell erworbene Qualifikationen und Handlungskompetenzen anerkannt werden. In einem Anerkennungsgesetz verankert werden muss zudem die Beratung und Unterstützung der Betroffenen sowie Ergänzungs- und Nachqualifizierungsangebote.

Integrationshemmnisse beseitigen – Aufenthaltsrecht verändern

Der Großteil der in Deutschland lebenden ausländischen Staatsangehörigen besitzt ein Daueraufenthaltsrecht und ist den deutschen Staatsangehörigen hinsichtlich des Zugangs zu Bildung und Beschäftigung rechtlich gleichgestellt. Gleichwohl sind viele der Staatsangehörigen aus Drittstaaten auf einen befristeten Status oder auf Duldung (kein Aufenthaltstitel) angewiesen. Unterschiedliche und teils undurchschaubare Regelungen und Beschränkungen bestehen z.B. beim Bildungszugang oder bei der Aufnahme einer Beschäftigung. Die Folgen sind:

- Leitungen von Kindertageseinrichtungen und Schulleitungen sind verunsichert, ob sie zur Prüfung des Aufenthaltsstatus verpflichtet sind und aufenthaltsrechtliche Informationen an die Ausländerbehörden weitergeben müssen.
- Ausländische Arbeitssuchende werden aus den Auswahlprozessen ausgeschlossen, wenn sie nicht schon bei der Bewerbung den unbeschränkten Arbeitsmarktzugang nachweisen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass Menschen, die in Deutschland leben dürfen, unabhängig vom Aufenthaltsstatus beim Zugang zu Bildung, Beschäftigung und Sozialleistungen nicht benachteiligt werden dürfen. Wir fordern daher die Abschaffung der aufenthaltsrechtlichen Integrationshemmnisse. Erforderlich sind insbesondere

- eine Bleiberechtsregelung für alle langjährig geduldeten Flüchtlinge, die sich ausschließlich an der Aufenthaltsdauer orientiert und die Abschaffung der so genannten Kettenduldungen,
- die Abschaffung der unterschiedlichen Behandlung beim Zugang zu sozialen Leistungen, einschließlich des Rechts auf vorschulische Bildung sowie zu SGB II geförderter beruflicher Qualifizierung,
- ein gleichrangiger Zugang zu beruflicher Ausbildung und Beschäftigung für alle rechtmäßig in Deutschland lebenden ausländischen Staatsangehörigen nach einem Jahr Aufenthalt.

Wir sind überzeugt, dass auch weiterhin Maßnahmen gegen Menschenhandel sowie gegen illegale Einreise und Beschäftigung erforderlich sind. Gleichwohl setzen wir uns für die Gewährung grundlegender Menschenrechte für diejenigen ein, die ohne Aufenthaltsstatus in Deutschland leben. Die Situation von Irregulären in Deutschland ist gekennzeichnet von der Angst vor Aufdeckung sowie von Arbeitsausbeutung durch Betriebe und in den Haushalten. Es bestehen teils erhebliche rechtliche Probleme beim Gesundheitsschutz, im Bildungswesen und bei der Durchsetzung grundlegender Arbeitnehmerrechte. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund und Länder auf,

- die Schulpflicht unabhängig vom Aufenthaltsstatus in allen Bundesländern einzuführen,
- die Meldepflicht von öffentlichen Schulen und den öffentlichen Gesundheitsdiensten abzuschaffen,
- für Opfer von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung ein Aufenthaltsrecht, über den Zeitraum von Gerichtsverfahren hinaus, einzuführen.

Benachteiligungen aufheben – Gleiche Teilhabe an Bildung verwirklichen

Im Gegensatz zu anderen Industriestaaten sind Kinder mit Migrationsgeschichte in Deutschland im Bildungssystem besonders benachteiligt. Sie erhalten seltener eine Empfehlung zum Besuch einer weiterführenden Schule und trotz gleicher Leistungen haben sie geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Die mangelnde Chancengleichheit ist Ausdruck eines Bildungssystems, das nicht in der Lage ist, die mit der Einwanderungsgesellschaft verbundenen Herausforderungen zu bewältigen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass ein längeres gemeinsames Lernen zur Verbesserung der Chancengleichheit unabhängig von sozialer und
ethnischer Herkunft beiträgt. Wir fordern daher Bund und Länder auf,

- das Angebot an Ganztagsschulen zu erweitern,
- eine Strategie zur interkulturellen Öffnung des Bildungssystems zu entwickeln, einschließlich des Ausbaus der interkulturellen Aus- und Fortbildung sowie der Einstellung von Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationserfahrungen.

Qualität verbessern – Integrationsmaßnahmen ausbauen

Chancengleichheit in Gesellschaft, Bildung und Arbeitsleben setzt die Fähigkeit zur Kommunikation voraus. Ausreichende Deutschsprachkenntnisse sind eine wesentliche Voraussetzung.

Hauptbestandteil der staatlichen Integrationsförderung ist ein umfassendes Angebot an Integrationskursen. Wir setzen uns dafür ein, dass alle Zugewanderten einen Sprachkurs besuchen. Seit dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes haben rund 500.000 Migrantinnen und Migranten, davon 1/5 türkischer Herkunft, einen Integrationskurs absolviert bzw. nehmen daran teil. Nach den Daten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge konnten im Jahr 2008 rund die Hälfte aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Kurs erfolgreich abschließen. Vor allem das Angebot zur Wiederholung der zweiten Stufe und die speziellen Kurse mit einer erhöhten Stundenzahl trugen zur Verbesse-

rung der Abschlüsse bei. Gleichwohl ist die Kursstundenzahl, insbesondere für Migrantinnen und Migranten der so genannten ersten Generation, nicht ausreichend und die Qualität der Vermittlung verbesserungsbedürftig. Die derzeitige Finanzierung führt dazu, dass die Träger überwiegend prekär Beschäftigte und Honorarkräfte mit sehr niedriger Vergütung einsetzen.
Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern zur Verbesserung der Qualität der Kurse

- eine – entsprechend der unterschiedlichen Lerngeschwindigkeiten – flexible Aufstockung der Kursstunden,
- die Anhebung der Vergütung von bisher 2,05 Euro auf mindestens 3 Euro pro Teilnehmerstunde.

Der größte Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Integrationskurse nimmt freiwillig an den Kursen teil. Dies zeigt die Bereitschaft sowohl von bereits lange in Deutschland lebenden Angehörigen aus Drittstaaten als auch von EU-Bürgern, die deutsche Sprache zu erlernen. Das gilt auch für die Teilnahme an Eltern- und Frauenintegrationskursen. Dennoch wollen die Koalitionsparteien die Möglichkeiten zur Teilnahmeverpflichtung von Eltern weiter ausbauen. Wir sind überzeugt, dass der Schulerfolg von Kindern verbessert werden kann, wenn die Eltern über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen. Nicht akzeptabel ist dagegen die im Koalitionsvertrag enthaltene Gleichsetzung nicht vorhandener Deutschkenntnisse mit einer Beeinträchtigung des Kindeswohls.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen weiteren Ausbau der Elternintegrationskurse in Schulen und Kindertagesstätten und lehnen die Einführung weiterer Teilnahmeverpflichtungen ab. Notwendig sind darüber hinaus eine konsequente interkulturelle Orientierung und Öffnung der Kindertagesstätten sowie verbesserte Sprachlernangebote. Dazu erforderlich sind eine bessere Personalausstattung und die Einstellung von dazu qualifizierten Erzieherinnen und Erziehern mit Migrationsgeschichte. Wie im Nationalen Integrationsplan gefordert, muss zudem eine Deutschsprachförderung während der gesamten Schulzeit gefördert werden.

Darüber hinaus ist eine berufs- und fachsprachliche Weiterbildung für den beruflichen Aufstieg und die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich. Das neu beim Bundesamt angesiedelte ESF-BAMF-Programm zur beruflichen Sprachförderung ist dazu ein wichtiges Instrument. Es ermöglicht Deutschkurse für Arbeitssuchende und Beschäftigte.

Gleichwohl, dies zeigen erste Auswertungen, mangelt es an Angeboten in Kooperation mit den Betrieben. Auch die Qualität, insbesondere im Hinblick auf die berufsbezogene Fachsprache, ist noch nicht ausreichend sicher gestellt.
Wir fordern die Bundesregierung und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge auf,

- die Qualität der Kursangebote, insbesondere auch durch eine bessere finanzielle Ausstattung und den Einsatz interkulturell qualifiziertes Personal, zu verbessern,
- die Kooperation zwischen den Kursträgern und Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen zu verbessern,
- Betriebe und ihre Weiterbildungseinrichtungen verstärkt als Träger der Kurse anzusprechen und anzuerkennen,
- Maßnahmen zu entwickeln, die die Sprachförderung mit der beruflichen Weiterbildung verbinden.

Partizipation – eine Voraussetzung für gesellschaftliche Beteiligung

Migrantinnen und Migranten engagieren sich in Gewerkschaften, Vereinen und Organisationen. Bei den Betriebs- und Personalratswahlen besitzen sie – unabhängig von der Staatsangehörigkeit – das aktive und passive Wahlrecht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass demokratische Entscheidungen in den Parlamenten der Legitimation unter anderem durch Wahlen bedürfen. Klar ist: Die deutsche Staatsangehörigkeit ist entscheidend für die Sicherung umfassender Beteiligungsrechte.

Wir sind weiterhin überzeugt, dass die Einbürgerung Bestandteil eines generationenübergreifenden Integrationsprozesses ist. Allerdings widersprechen wir der Auffassung, die die Einbürgerung als Endpunkt einer gelungenen Integration betrachtet und mit der Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit die Aufgabe kultureller, religiöser und sprachlicher Wurzeln verbindet. Trotz einer großen Bereitschaft zur Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit gehen die Einbürgerungszahlen kontinuierlich zurück. Die höheren Anforderungen, die mit dem so genannten EU-Richtlinienumsetzungsgesetz geschaffen wurden, tragen zu dieser Entwicklung bei. Ein weiteres Problem ist die Optionspflicht.

Danach müssen sich volljährige Jugendliche, die mit der Geburt die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten haben, zwischen der Staatsangehörigkeit der Eltern und der deutschen Staatsangehörigkeit entscheiden. Seit Inkrafttreten des so genannten Geburtsrechts im Jahr 2000 erhielten rund 40.000 Kinder jährlich mit der Geburt die deutsche Staatsangehörigkeit. Zusätzlich konnten – auf Antrag – die damals unter 10-jährigen Kinder ausländischer Eltern ebenfalls die deutsche Staatsanghörigkeit erhalten. Inzwischen haben die ersten Jugendlichen die Aufforderung zur Entscheidung erhalten und müssen sich entscheiden. Die Regierungsparteien sahen zwar in den Koalitionsverhandlungen mögliche Probleme, konnten sich aber nicht auf eine Abschaffung des Optionszwangs einigen. Das Problem wurde verschoben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern

- die Abschaffung des Optionszwangs im Staatsangehörigkeitsrecht,
- die generelle Hinnahme der Mehrfachstaatsangehörigkeit, nicht nur als Ausnahmetatbestand für Staatsangehörige der EU-Staaten und der Schweiz,
- die Abschaffung der Einbürgerungstests und den Ausbau des Angebots an Einbürgerungskursen und –beratung.

Unabhängig von den notwendigen Veränderungen im Staatsangehörigkeitsrecht müssen nach unserer Auffassung alle Einwohnerinnen und Einwohner zumindest auf der kommunalen Ebene mitentscheiden und sich an den Wahlen beteiligen können. Anders als in anderen europäischen Staaten sind ausländische Staatsangehörige – mit Ausnahme der Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten – vom kommunalen Wahlrecht ausgeschlossen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher durch eine Änderung des Artikels 28 des Grundgesetzes das kommunale Wahlrecht für alle in Deutschland lebenden Einwohnerinnen und Einwohner einzuführen.

Teilhabechancen schaffen – Schutz vor Diskriminierung und Ausgrenzung

Individuelle und strukturelle Diskriminierungen sind in allen Lebensbereichen sichtbar. Dies gilt für die Übergangsempfehlungen für eine weiterführende Schule oder bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz gleichermaßen. Trotz gleicher Schulabschlüsse und Leistungen haben Jugendliche mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Schlimmer noch, je höher der Schulabschluss, desto größer die Chancendifferenz. Und nicht zuletzt werden Menschen mit Migrationshintergrund bei der Wohnungssuche oder dem Abschluss von Versicherungen benachteiligt.

Obwohl viele Untersuchungen und ausreichende Erfahrungen, auch in den unabhängigen Antidiskriminierungsbüros vorliegen, verschließen die Regierungsparteien die Augen vor diesem Problem. Im Koalitionsvertrag vereinbart wurde gar eine Überprüfung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes mit dem Ziel, Bürokratiebelastungen abzubauen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein wichtiger Baustein für einen umfassenden Diskriminierungsschutz geschaffen wurde. Wir kritisieren, dass die mit dem AGG geschaffene Antidiskriminierungsstelle des Bundes nur allgemeine Informationen herausgibt und Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte nicht ausreichend berät und unterstützt. Wir unterstützen den von der EU-Kommission vorgelegten Richtlinienentwurf zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen

ohne Unterschied des Alters, der Religion, einer Behinderung und der sexuellen Orientierung.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern

- die Bundesregierung auf, ihre bisherige Blockade gegenüber dem neuen Richtlinienentwurf aufzugeben,
- eine Veränderung der gesetzlichen Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes,
- Länder und Kommunen zur Schaffung bzw. zur Unterstützung von Antidiskriminierungsbüros auf und
- die Einführung eines Klagerechts von Verbänden gegen strukturelle Benachteiligung.

Wir sind überzeugt, dass Unternehmen, Betriebe und der öffentliche Dienst ihre Verantwortung für die Gleichbehandlung und den Schutz vor Diskriminierungen stärker wahrnehmen müssen. Statt weiterhin die gesetzlichen Regelungen zu kritisieren und abzulehnen, sollten sie, gemeinsam mit den Betriebs- und Personalräten, Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit entwickeln. Das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern sehen Maßnahmen zur Integration und zur Gleichbehandlung vor. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Betriebe und Verwaltungen auf, gemeinsam mit den Betriebs- und Personalräten

- die Regelungen zur Einstellung von Beschäftigten sowie zur Fort- und Weiterbildung zu überprüfen, um mögliche diskriminierende Verfahren zu beseitigen und
- Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum Schutz vor Diskriminierungen und zur Förderung der Gleichbehandlung abzuschließen.

Herausforderungen erkennen – für eine erweiterte Integrationspolitik

Im Mittelpunkt der deutschen Integrationspolitik stehen die als so genannte Gastarbeiter angeworbenen Ausländer, ihre Kinder und Enkel. Die veränderte Zuwanderungspolitik und die Erleichterungen bei der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung sowie die verstärkte weltweite Mobilität führen zu einer Zunahme von temporärer und befristeter Zuwanderung und längerfristigen Entsendungen. Die damit verbundenen Herausforderungen für die Integrationspolitik werden bislang kaum erkannt. Immer noch verlieren Drittstaatsangehörige nach sechs Monaten Aufenthalt im Ausland ihren Aufenthaltsstatus. Unzureichend bis gar nicht vorhanden sind Angebote zum Erwerb der deutschen Sprache für längerfristig entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien. Ungeregelt ist zudem die Frage der vorschulischen und schulischen Bildung für Kinder von Entsandten. Nicht zuletzt bestehen erhebliche Probleme bei der Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte für Beschäftigte mit ausschließlich temporärem Aufenthaltsstatus bzw. für entsandte Beschäftigte.

Die mit den veränderten Migrationsstrukturen verbundenen Herausforderungen dürfen nicht länger ignoriert werden. Wir sind überzeugt, dass umfassende Veränderungen in der Integrationspolitik erforderlich sind und die Arbeitnehmerrechte für alle Beschäftigten geschützt werden müssen. Ein wesentliches Mittel zum Schutz vor Ausbeutung und Lohndumping ist die Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit". Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern

- den Ausbau von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für temporär in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gleich ob sie von ausländischen Unternehmen entsandt werden oder als Zuwanderer nur einen befristeten Aufenthaltsstatus besitzen,
- die Verbesserung der Möglichkeiten zur Durchsetzung von Lohnansprüchen, unter anderem durch die Einführung einer Generalunternehmerhaftung über die Bauwirtschaft hinaus,
- die Weitergeltung des Aufenthaltstitels auch bei längerfristigem Auslandsaufenthalt,
- die Weiterentwicklung der Konzepte zur sprachlichen Integration von Wanderarbeitern.

Nicht zuletzt ist eine Verbesserung der Datenlage erforderlich, denn bisher werden Beschäftigte ausländischer Unternehmen, die in Deutschland eingesetzt werden, nur registriert, wenn sie visumpflichtig sind.

Q 002 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag Q 001

Duldung – Änderung der aktuellen Bleiberechtsregelungen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB setzt sich für die Abschaffung des in den Bleiberechtsregelungen verankerten Aufenthaltsstatus "geduldet" und "gestattet" ein. Wir fordern, dem Grundbedürfnis von Menschen nach einer sicheren Lebensperspektive Rechnung zu tragen und Migrantinnen und Migranten, die in Deutschland leben, eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zu erteilen.

Q 003 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material zu Antrag Q 001

Wahlrecht ausländischer Mitbürger/-innen

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB soll sich für die Einführung des Wahlrechts von ausländischen Mitbürger/-innen, die ihren ständigen Wohnsitz in Deutschland haben, einsetzen.

Q 004 Gewerkschaft ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Einrichtung von gewerkschaftlichen Beratungsstellen für Migrant/innen ohne gesicherten Aufenthalt „undokumentierte Arbeit"

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

In allen DGB-Bezirken sind Beratungsstellen für Migrant/innen ohne gesicherten Aufenthalt einzurichten. Diese Beratungsstellen haben die Aufgabe, Beschäftigte ohne gesicherten Aufenthalt, denen Arbeitsentgelte und Arbeitsrechte vorenthalten werden zu beraten und zu vertreten.

Empfohlen wird vor Ort mit Vereinen und Verbänden die in diesem Kontext tätig sind wie Flüchtlings- und Menschenrechtsorganisationen, Vereine der Migrant/innen etc. zusammen zu arbeiten.

Inhaltsverzeichnis

R - Medien- und Kulturpolitik

R 001 Medienpolitischer Antrag des Bundesvorstandes zum 19. Ordentlichen DGB-Bundeskongress

R 002 Kultur für alle - Gegen Kulturabbau

R 003 Frauen- und Medienpolitik des DGB

R 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Medienpolitischer Antrag des Bundesvorstandes zum 19. Ordentlichen DGB-Bundeskongress

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die grundgesetzlich gewährleistete Meinungs-, Informations- und Medienfreiheit, ebenso wie die tragende Rolle der Medien sind essenziell für eine funktionierende demokratische Gesellschaft. Die Medienwelt wandelt sich nach wie vor außerordentlich dynamisch. Es gibt keine Bereiche mehr, in denen nicht neue Kommunikationstechnologien und -formen, Diversifizierungs- und Übernahmestrategien von Medienunternehmen sowie damit verbundene Personaleinsparungen und veränderte Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten eine Rolle spielen. Europäisierung und Globalisierung hinterlassen ihre Spuren, die Vernetzung nimmt zu, die Mediennutzungsgewohnheiten haben sich deutlich zu Gunsten des Internets verändert. Die Konsequenz sind massive Auseinandersetzungen, z.B. zwischen öffentlich finanziertem Rundfunk auf der einen und kommerziellem Rundfunk und privater Presse auf der anderen Seite. Der Streit um den 12. Rundfunkänderungsstaatsvertrag und die damit verbundene Frage, wie stark sich die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten im Internet engagieren dürfen, zeigt dies anschaulich. Hier sind die Gewerkschaften als medienpolitische Akteure gefragt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden ihre medienpolitischen Aktivitäten weiter intensivieren und deren öffentlichkeitswirksame Darstellung optimieren. Die Vernetzung und der gemeinsame Diskurs mit anderen gesellschaftlichen Gruppen zu medienpolitischen Themen wird auf Basis der bisherigen Arbeit fortgeführt. Dabei stützt sich der DGB auf folgende grundsätzliche Überlegungen:

1. Meinungsvielfalt statt Meinungsmacht

Eine demokratische Gesellschaft lebt von Meinungsvielfalt. Meinungsmacht wiederum, die auf ökonomischer Macht basiert, gefährdet die Vielfalt und damit den demokratischen Auftrag von Presse und Rundfunk. Deshalb geben die wirtschaftlichen Entwicklungen und Tendenzen auf dem Medienmarkt Anlass zur Sorge. Die zunehmende, auch crossmediale Verflechtung von Medienunternehmen führt dazu, dass Medieninhalte heute von immer weniger Medienhäusern produziert und immer mehr Inhalte crossmedial verwertet werden. Das führt zu Themenhoheit, einseitigem Agenda-Setting und einseitiger Berichterstattung. Es ist Aufgabe von Politik und Gewerkschaften, dieser Entwicklung entgegenzutreten, damit die Medien auch in der Zukunft ihrer besonderen Rolle in unserer Demokratie nachkommen können. Medienpolitik darf dabei keinesfalls nur als wirtschaftsfördernde, sondern muss im Gegenteil insbesondere als kulturfördernde Politik agieren.
Vorrangig bleibt das Ziel, das Kartell- und Medienrecht so auszurichten, dass vorherrschende Meinungsmacht wirksam verhindert wird. Dazu gehört, dass die zuständige Kommission zur Ermittlung der Konzentration im Medienbereich (KEK) mit entsprechenden Befugnissen und ausreichender finanzieller Ausstattung ihrer Aufgabe nachkommen kann. Außerdem müssen die in § 26 Rundfunkstaatsvertrag festgelegten Schwellenwerte zur Bestimmung der Zuschaueranteile am bundesweiten Fernsehmarkt von 25 beziehungsweise 30 Prozent deutlich gesenkt werden, um die Entstehung von Meinungsmacht effektiv zu verhindern. Darüber hinaus bedarf es Methoden, die vor dem Hintergrund der crossmedialen Entwicklungen die Ermittlung vergleichbarer Werte für Fernsehen, Hörfunk und Printmedien ermöglichen. Angesichts der inzwischen enormen Bedeutung des Internets bei der Mediennutzung – vor allem der unübersehbaren Rolle von Suchmaschinen als Gatekeeper im Netz – muss perspektivisch bei der Bewertung von Meinungsmacht auch der Online-Bereich einbezogen werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung sowie die Landesregierungen auf, sich für eine Rahmengesetzgebung einzusetzen, in der Kartell- und Medienrecht wirksam ineinander greifen können. Zudem sollte die in den 1990er Jahren eingestellte Pressestatistik wieder eingeführt und als eine alle Medienbereiche umfassende Medienstatistik weitergeführt werden. Diese soll alle Beteiligungen, alle publizistischen Einheiten sowie die Entwicklung der Beschäftigung dokumentieren.

Nicht verschlechtert werden darf das geltende Pressefusionsrecht. Insbesondere die Verlegerforderung, das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen so zu ändern, dass Nachbarschaftsfusionen zwischen Verlagen erlaubt werden, wenn diese zehn Jahre nicht miteinander konkurriert haben, ist strikt abzulehnen. Eine solche Regelung würde nicht – wie behauptet – die Pressevielfalt sichern, sondern vielmehr zu einer weiteren Monopolisierung auf dem Pressemarkt beitragen. Zudem halten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften an der Forderung fest, die so genannte Ministererlaubnis im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen abzuschaffen.

2. Zukunftsfester öffentlich-rechtlicher Rundfunk – Basis des dualen Systems

Die Grundlage unserer Rundfunkordnung – das duale System – ist nur denkbar mit einem gut ausgestatteten und zukunftsfesten öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Seine grundlegende Funktion für eine demokratische Kommunikationskultur und die kulturelle Vielfalt erfordern seine ausreichende finanzielle Absicherung und auch in Zukunft den Zugang zu allen sinnvollen technologischen Entwicklungen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften streiten gemeinsam für diese Ziele.
In Folge des sog. Beihilfeverfahrens, das die kommerziellen Rundfunkveranstalter vor der EU-Kommission in Brüssel angestrengt haben, wurden dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk im Onlinebereich Restriktionen auferlegt, die aus gewerkschaftlicher Sicht am Rande des Verträglichen liegen. Die medienpolitisch Verantwortlichen sind aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass hier keine weiteren Einschränkungen erfolgen, damit der öffentlich-rechtliche Rundfunk seinem verfassungsgemäßen Auftrag nach Information, Bildung, Kultur und Unterhaltung auch in Zukunft auf allen technischen Wegen nachkommen kann. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen ein starkes Engagement der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten im Internet. Denn die Öffentlich-Rechtlichen müssen der veränderten Mediennutzung Rechnung tragen. Ihre künftige Relevanz und Legitimation hängt auch davon ab, dass sie im Netz angemessen vertreten sind. Die Gebührenzahlerinnen und -zahler verlangen heute zu Recht, umfassende öffentlich-rechtliche Inhalte auch im Internet zu finden. Daneben bietet gerade das Internet die Möglichkeit, jüngere Menschen an die qualitativ hochwertigen Programme der öffentlich-rechtlichen Sender heranzuführen. So können auch zukünftige Generationen von publizistischer Vielfalt und Meinungsbildung profitieren.

Zudem fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Politik auf, auch in Zukunft die Finanzierung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks auf eine solide Basis zu stellen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist hierbei entscheidend, dass die Gebührenerhebung sozial gerecht ist, nicht einseitig zu Lasten der Privathaushalte geht und die Anstalten weiterhin über ausreichende finanzielle Mittel verfügen, um ihrem Auftrag gerecht zu werden. Gestiegene Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Befreiungen von der Gebührenpflicht haben ebenso wie die demografische Entwicklung in den letzten Jahren zu immer höheren Gebührenausfällen geführt. Die Gebührenfreiheit für Empfänger von Hartz IV ist weiterhin zu sichern. Die damit verbundenen Gebührenausfälle müssen durch die Steuern ausgeglichen
werden.
Zudem muss der Finanzausgleich zwischen den ARD-Anstalten dringend neu geordnet werden, da die geltenden Regelungen nicht mehr funktionieren. Derzeit erfolgt die Ermittlung nach Bedarf der einzelnen Anstalten für ihr Programm, die Verteilung aber nach der Anzahl der Gebührenzahlerinnen und -zahler im jeweiligen Sendegebiet. Dies führt zu massiven Finanzproblemen der kleinen Anstalten. Eine verstärkte Programmzulieferung der größeren an die kleinen Anstalten kann hier keine dauerhafte Lösung sein. Denn dies führt in der Konsequenz dazu, dass die kleinen

Anstalten ihrem regionalen, Identität stiftenden Auftrag nicht mehr nachkommen können.

3. Starke Aufsichtsgremien vertreten die Allgemeinheit

Rundfunk unterliegt in Deutschland gesellschaftlicher Kontrolle. Deshalb entsenden die „gesellschaftlich relevanten Gruppen" – so auch die Gewerkschaften – Vertreterinnen und Vertreter in die Aufsichtsgremien, sowohl des öffentlich-rechtlichen Rundfunks als auch der Landesmedienanstalten, die für die Aufsicht des privaten Rundfunks zuständig sind. Die Aufsichtsgremien sind damit Vertretungen der Allgemeinheit und wachen über die Einhaltung des Programmauftrags. Damit die Gremienmitglieder ihrer wichtigen Aufgabe umfassend und mit hoher Qualität nachkommen können, müssen Politik und Rundfunkveranstalter, aber auch die entsendenden Institutionen selbst, entsprechende Rahmenbedingungen schaffen. Hierzu gehören aus gewerkschaftlicher Sicht die Voraussetzungen für eine stete Weiterbildung der Gremienmitglieder, eine stärkere Transparenz der Gremienarbeit sowie eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit.

Dem Missbrauch der Gremien für politische Machtspiele ist Einhalt zu gebieten. Die grundgesetzlich garantierte Rundfunkfreiheit und Staatsferne dürfen nicht länger durch ungerechtfertigte politische Einflussnahme konterkariert werden. Eine Dominanz durch Mitglieder der Exekutive in einigen Gremien lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften daher strikt ab. Stattdessen ist bei der Besetzung der Gremien auf die breite Vertretung gesellschaftlicher Interessen zu achten. Gleiches gilt für die Besetzung der Gremien im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit, die von den entsendenden Organisationen zu beachten ist. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verpflichten sich bei der Auswahl ihrer Gremienvertretungen diesem Ziel.

Damit sich die Gremienmitglieder umfassend, grundlegend und aktuell über medienpolitische Themen informieren können, werden die Sender und Landesmedienanstalten aufgefordert, ihre Angebote zur Weiterbildung und Qualifizierung für die Aufsichtsgremien zu erweitern bzw. als Standard zu installieren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften regen an, solche Angebote auch Sender übergreifend bzw. im Verbund zu organisieren. Der DGB wird weiterhin für die gewerkschaftlichen Gremienmitglieder Möglichkeiten zur Information und Weiterbildung anbieten.

4. Medienpolitik muss Sache der Parlamente sein

Die medienpolitischen Entscheidungsprozesse finden weitgehend in kleinen Zirkeln und hinter verschlossenen Türen statt. Dabei werden die wichtigen Themen in den Staatskanzleien der Länder entschieden, nicht aber in den Länderparlamenten. Die föderale Rundfunkordnung sollte, aufgrund der geschichtlichen Erfahrungen in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus, die demokratischen Entscheidungsstrukturen stärken. Durch die derzeit praktizierten Abläufe werden aber die Abgeordneten der Länderparlamente weitgehend von den inhaltlichen Diskussionen der Gesetzgebungsverfahren abgekoppelt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Politik auf, die Länderparlamente in ihrer medienpolitischen Entscheidungskraft zu stärken und dies in den Staatsverträgen entsprechend festzulegen. Die Exekutive darf nicht die Legislative dominieren.

5. Medienkompetenz und Datenschutz gehen Hand in Hand

Die neuen Medien schaffen durch voranschreitende Digitalisierung und das zunehmende Verschmelzen von Mediengattungen (Konvergenz) unablässig neue Möglichkeiten zu Information, Unterhaltung und Meinungsaustausch. Dabei ist es gesellschaftlich wichtig, die Medienkompetenz in allen Altersgruppen weiter auszubauen. Nur wer mit Medien umgehen und die Inhalte bewerten kann, ist in der Lage, von der besonderen Rolle der Medien in unserer Gesellschaft wirklich zu profitieren. Vor allem Kinder und Jugendliche müssen die Gefahren kennen, die mit einer Preisgabe der eigenen Daten verbunden sind. Soziale Netzwerke, Blogs und Foren sind zum einen gute Instrumente

für eine vernetzte Kommunikation und den Austausch auch über nationale und soziale Grenzen hinweg. Sie bieten zum anderen aber auch Möglichkeiten zu Missbrauch und kriminellem Handeln. Moderne Medienkompetenz beinhaltet daher gleichermaßen die Fähigkeit, sich gezielt Informationen in einer komplexer werdenden Medienwelt zu suchen, aber auch kritisch mit Inhalten und Technologien umzugehen und sich der Verantwortung für die eigene Privatsphäre bewusst zu sein. Die zahlreichen Angebote zur Steigerung der Medienkompetenz sind zu unterstützen und auszubauen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Politik auf, hierzu Mittel in ausreichendem Maße zur Verfügung zu stellen.

Nach Überzeugung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften darf die Medienfreiheit und damit das Zeugnisverweigerungsrecht für Journalisten auch nicht durch moderne Strafverfolgungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen gefährdet werden. Das Recht auf informelle Selbstbestimmung hat durch die Entwicklung der IT-Technik eine grundlegende Bedeutung.

6. Guter Journalismus braucht Qualität und Unabhängigkeit

Qualitätsjournalismus ist aus gewerkschaftlicher Perspektive grundlegender Pfeiler der deutschen Medienlandschaft. Es kann ihn aber nur geben, wenn Entlohnung und Arbeitsbedingungen stimmen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren vehement den Trend, die Kosten für journalistische Arbeit zu drücken, indem Verlage Redaktionen zusammenlegen, den internen Austausch von Texten verordnen und damit ganze Ressorts überflüssig machen. Dies gilt auch für die Praxis, Journalistinnen und Journalisten in weniger zahlende Tochtergesellschaften auszugliedern (Outsourcing) oder verstärkt Leiharbeiterinnen und -arbeiter zu beschäftigen. Dies lässt nicht nur die individuelle Arbeitsbelastung steigen und die journalistische Qualität sinken, sondern stellt im Ganzen eine Gefahr für die demokratiefördernde Aufgabe der Presse dar.

Darüber hinaus sehen sich Journalistinnen und Journalisten staatlich verordneten Einschnitten in ihrer Berufsfreiheit ausgesetzt. Sie gehören zwar zum Kreis der zur Zeugnisverweigerung berechtigten Personen in der Strafprozessordnung. Zugleich werden ihnen aber z.B. durch das BKA-Gesetz Rechte vorenthalten, die anderen Berufsgruppen wie Strafverteidigerinnen und Strafverteidigern, Abgeordneten und Seelsorgerinnen und Seelsorgern zugestanden werden. Aus diesem Grund fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Bundesregierung auf, im Sinne der Pressefreiheit und der investigativen Recherche, hauptberuflich akkreditierte Journalistinnen und Journalisten mit anderen Berufsgeheimnisträgern gleichzustellen.
Die Gewerkschaften halten zudem an ihrer Forderung fest, die Einschränkungen für Betriebsräte in Presseunternehmen aufzuheben und den Tendenzschutzparagrafen aus dem Betriebsverfassungsgesetz zu streichen.

Urheberrechte auch in der digitalen Welt

Im Internet kommt es immer wieder zu Urheberrechtsverletzungen, die bisher oft nicht wirksam bekämpft werden können. Es ist daher notwendig, neue Mittel und Wege zu finden, dem Schutz geistigen Eigentums, insbesondere im Internet, mehr Durchsetzungskraft zu verleihen, damit Kreative auch im digitalen Zeitalter nicht rechtlos gestellt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher von den Parteien die verstärkte Suche nach zukunftsweisenden Lösungen in Sachen Urheberrechte und Internet. Ziel muss sein, dass sich auch künftig kreative Arbeit lohnt und angemessen vergütet wird. Aus Sicht der Gewerkschaften ist allerdings die Totalüberwachung des Internetverhaltens der Bürgerinnen und Bürger zur Ahndung von Urheberrechtsverletzungen im Internet kein geeignetes Mittel, da es sich hierbei um einen massiven Eingriff in den Datenschutz und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung handelt.

Die Einführung eines Leistungsschutzrechtes für Presseverlage, wie es CDU, CSU und FDP in ihrem Koalitionsvertrag beschlossen haben, darf nach Ansicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften nur dann umgesetzt werden,

wenn die Urheberinnen und Urheber gegenüber den Verwertern rechtlich nicht schlechter gestellt und an entsprechenden Einnahmen beteiligt werden, da sie es sind, die durch ihre schöpferische Leistung den journalistischen Inhalt schaffen.

7. Zugang zur digitalen Welt – Breitband für alle

Gesellschaftliche Teilhabe hängt immer mehr auch vom Zugang zum Internet ab. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich daher für eine flächendeckende Versorgung mit breitbandigen Internetanschlüssen in Deutschland ein. Ein fehlender Breitband-Internetzugang koppelt Menschen von der technischen Entwicklung und damit auch vom Zugang zu medialen Angeboten ab und ist zudem Hindernis in der wirtschaftlichen Entwicklung von Unternehmen, die mehr denn je auf die Kommunikation über das Internet angewiesen sind. Der Bund und die Länder sind aufgefordert, massiv in den Breitbandausbau in den ländlichen Gebieten zu investieren, um hier endlich die „weißen Flecken" zu schließen.

Die Gewerkschaften halten dabei auch die Nutzung freigewordener Funkfrequenzen („digitale Dividende") für sinnvoll, sofern dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk auch in Zukunft ausreichend Frequenzen zur Verfügung stehen, um seinem umfassenden Programmauftrag nachzukommen. Dies gilt zudem unter der Bedingung, dass elementare Angebote wie z.B. die digital-terrestrische Rundfunkausstrahlung nicht durch Interferenzen beeinträchtigt werden und die Konflikte um die Neuzuordnung von Frequenzen für drahtlose Mikrofone und damit verbundene Entschädigungen beigelegt wurden.

R 002 Gewerkschaft ver.di

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Kultur für alle - Gegen Kulturabbau

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Folgen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise wirken sich zunehmend dramatisch auf die öffentlichen Haushalte aus. Dies veranlasst in einer ohnehin schon problematischen Situation Landesregierungen und Kommunen zu weiteren gravierenden Einschnitten im Bereich der Daseinsvorsorge, die teilweise zu einem außerordentlichen Abbau finanzieller Leistungen für Kunst- und Kultureinrichtungen führen. Schließungen von Theatern, Museen, Bibliotheken und Musikschulen sowie anderen Kultureinrichtungen sind die Folge. Staatliche Subvention für freie Gruppen und Projekte werden vielerorts halbiert, wesentlich gekürzt oder gestrichen; besonders im Kinder- und Jugendtheaterbereich. Musikschullehrkräften werden die Stundendeputate bei gleicher Bezahlung erhöht oder die Gehälter gekürzt. Realeinkommensverluste bei Künstlerinnen und Autoren sind weitere alarmierende Signale.

Ein wesentlicher Grund für die desaströse Finanzsituation insbesondere der Kommunen sind eine verfehlte Wirtschafts-, Sozial- und Steuerpolitik die von der Regierung nicht korrigiert wird. Die Mittelstreichungen machen für den Kunst- und Kulturbereich ein grundsätzliches Umsteuern notwendig. Eine Politik, die meint, durch weiteren Lohn-, Gehalts- und Gagenabbau oder die Streichung einschlägiger Zuwendungen für Kultur und kulturelle Einrichtungen die Situation in den Griff zu bekommen, zerstört wesentliche Grundlagen unserer des gesellschaftlichen Zusammenlebens und der Gesellschaft.

Die Freiheit der Künste ist unverzichtbare Voraussetzung für einen demokratisch verfassten Staat und die Gesellschaft. Der mit der Nutzung der Kunstfreiheit mögliche gesellschaftliche Mehrwert wird nur geringe Entfaltungsmöglichkeiten haben, wenn sich die soziale und rechtliche Absicherung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Autoren und Künstlerinnen weiterhin bedrohlich verschlechtern.

Die Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger an Kunst und Kultur wird durch die Reduzierung oder Streichung von öffentlichen Mitteln für Kultur bei gleichzeitiger Erhöhung der Nutzerpreise weiter eingeschränkt. In Zeiten wachsender Verarmung vieler Bürgerinnen und Bürger dürfen kulturelle und soziale Belange nicht gegeneinander ausgespielt werden. Erschwingliche und vielfältige Kulturangebote und -leistungen, müssen gerade in Zeiten der Krise gewährleistet werden, deshalb fordert der DGB:

- Kultur als Pflichtaufgabe im Grundgesetz und in den Landesverfassungen zu verankern,
- eine Gemeindefinanzreform, die die Kommunen auch in die Lage versetzt, einer gesetzlich verankerten Kulturpflicht nachzukommen,
- die Überprüfung von Gesetzen und Verordnungen sowie aller öffentlichen Vorhaben auf ihre Vereinbarkeit mit den besonderen Bedingungen des Kulturbetriebs und des künstlerischen Schaffens,
- die Privatisierung von öffentlichen Kunst- und Kultureinrichtungen zu beenden und zurückzuführen,

- den Erhalt und Ausbau von Bibliotheken, Artotheken und kommunalen Musik- und Kunstschulen,
- den Ausbau künstlerischer und musischer Erziehung an öffentlichen Schulen,
- eine stärkere finanzielle Beteiligung der Länder und Kommunen an der kommunalen Breitenkulturarbeit mit dem Ziel einer Drittelfinanzierung durch Länder, Kommunen und Nutzer,
- den Erhalt und die Weiterentwicklung der Theater, die Einbeziehung der Kinder- und Jugendtheater in öffentliche Trägerschaft sowie die Förderung freier Theater und Theatergruppen,
- die Verabschiedung eines Gesetzes über das „Künstlergemeinschaftsrecht",
- die Absicherung von Ausstellungsvergütungen im Urheberrechtsgesetz,
- gesetzliche Regelungen der mit der Digitalisierung verbundenen Folgen im Interesse der Urheberinnen und Urheber sowie Leistungsschutzberechtigten,
- Nothilfefonds des Bundes und der Länder für in Not geratene Kultureinrichtungen und freie Träger der Kulturarbeit,
- die Umsetzung der „UNESCO-Konvention über den Schutz und die Vielfalt kultureller Ausdrucksformen" entsprechend den im Weißbuch vom Dezember 2009 dargelegten Handlungsempfehlungen aus der Zivilgesellschaft.

R 003 DGB-Bezirksvorstand Bayern

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Frauen- und Medienpolitik des DGB

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, die Medienpolitik unter Frauengesichtspunkten zu untersuchen und Maßnahmen zu einer gezielten und nachhaltigen Veränderung zu entwickeln, d.h.:
1. Eine Untersuchung in Auftrag zu geben, in der die Rolle und Mitwirkung der Frauen an der Gestaltung und Ausrichtung der Medien, v.a. Hörfunk und Fernsehen, aber auch an einigen (Leit-) Printmedien (SZ, FAZ, FR, taz, Handelsblatt, Financial Times, Spiegel, Zeit, Stern) analysiert wird, v.a. auch
a) der Anteil spezieller Themen zur Erwerbstätigkeit von Frauen
b) die Auswirkungen von ausgewählten wichtigen gesellschaftlichen, ökonomischen u.a. Themenbereichen auf Frauen, bspw. Finanz- und Wirtschaftskrise
c) Vertretung von Frauen in Polittalkshows (Anteil, Inhalte, Organisationen)
d) Gegenderte Themen in (politischen)Magazinen
2. Eine Untersuchung in Auftrag zu geben, die die Gleichstellung der Frauen in den öffentlich-rechtlichen und privaten Rundfunkanstalten sowie in ausgewählten Printmedien untersucht. Schwerpunkte sollen dabei insbesondere sein:
a) Frauen in Führungspositionen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten
(u.a.: Intendantinnen, Direktorinnen, Programmbereichsleiterinnen, Hauptabteilungsleiterinnen, Chefredakteurinnen u.ä.)
b) Frauen in Führungspositionen bei den privaten Rundfunk- und Fernsehunternehmen und Printmedien
c) Vertretung von Frauen in den Rundfunk- und Verwaltungsräten, in den Landesmedienanstalten und in den Aufsichtsräten der Printmedienverlage
3) Entwicklung einer (Umsetzungs-) Strategie, zur Verbesserung
a) der Präsenz von Frauen in Polittalkshows der öffentlich-rechtlichen und privaten Rundfunkanstalten
b) der Präsenz der Frauen in Führungspositionen in öffentlich-rechtlichen und privaten Rundfunkanstalten sowie in den Printmedien
c) der Quotierung der Rundfunk- und Verwaltungsräte und der Landesmedienanstalten
4. Gegenderte Medienpolitik des DGB durch
a) systematische, koordinierte und kontinuierliche Begleitung und Beobachtung unter Gendergesichtspunkten der Medien auf Bundes- und Länderebene
b) verbesserte Kooperation zwischen Vertreter/innen des DGB /der Gewerkschaften in den Aufsichtsgremien und den Rundfunkanstalten

Inhaltsverzeichnis

S - Satzungsanträge

S 001 Neufassung der DGB-Satzung

S 002 Antrag zum Entwurf einer neuen DGB-Satzung

S 003 DGB-Jugend

S 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Neufassung der DGB-Satzung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

§ 1 Name und Sitz

1. Die Vereinigung der Gewerkschaften führt den Namen Deutscher Gewerkschaftsbund.

2. Der Bund hat seinen Sitz in Berlin.

§ 2 Grundsätze, Ziele und Aufgaben des Bundes

1. Grundsätze

a) Die im Bund vereinigten Gewerkschaften sind Teile der einheitlichen Gewerkschaftsbewegung. Der Bund vereinigt die Gewerkschaften zu einer wirkungsvollen Einheit und vertritt ihre gemeinsamen Interessen.

b) Der Bund und die in ihm vereinigten Gewerkschaften sind demokratisch aufgebaut. Sie bekennen sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland. Sie sind unabhängig von Regierungen, Parteien, Religionsgemeinschaften, Verwaltungen und den Arbeitgebern.

c) Der Organisationsaufbau, die Aufgaben und Ziele der Gewerkschaften sind in ihren Satzungen niedergelegt. Die Satzungen der Gewerkschaften dürfen der Bundessatzung nicht widersprechen.

d) Der Bund gibt sich ein Grundsatzprogramm.

2. Ziele

Der Bund und die in ihm vereinigten Gewerkschaften

- vertreten die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer,

- treten für die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft ein,

- setzen sich für den Ausbau und die Sicherung des sozialen und demokratischen Rechtsstaates, seiner freiheitlich-demokratischen Grundordnung und der Unabhängigkeit der Gewerkschaftsbewegung ein,

- setzen sich für die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Betrieben und Verwaltungen, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, auch unter Anwendung der Strategie des Gender-Mainstreaming, ein,

- werden aktiv Diskriminierung in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bekämpfen,

- bekennen sich zur Schaffung eines vereinten Europas mit demokratischer Gesellschaftsordnung,

- treten für eine allgemeine und weltweite kontrollierte Abrüstung, für die Verwirklichung und Erhaltung des Friedens und der Freiheit im Geiste der Völkerverständigung ein.

3. Aufgaben

Zur Erreichung der Ziele dienen insbesondere

a) die Vertretung und Koordinierung der gemeinsamen Interessen:

- die dem Gewerkschaftsbund durch Gesetze auf allen Ebenen zugewiesenen Befugnisse auszuüben und die sich hieraus ergebenden Aufgaben wahrzunehmen;

- den Bundestag, den Bundesrat, die Länderparlamente, die Regierungen und Behörden, die Organe der europäischen Gemeinschaften sowie die internationalen Organisationen über gewerkschaftliche Auffassungen zu aktuellen Fragen, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer berühren, zu unterrichten und ihnen Forderungen zu unterbreiten;

- die Wahrnehmung der Funktion als Spitzenorganisation in Fragen des Beamten- und Besoldungsrechts in Bund und Ländern;

- die Wahrnehmung der gemeinsamen Aufgaben der Gewerkschaften für die Beamtinnen und Beamten, die Frauen, die Jugend sowie in der Seniorenpolitik;

- die Wahrnehmung der dem Bund zugewiesenen Aufgaben in den Organen der europäischen Gemeinschaften sowie in internationalen Organisationen.

b) In der allgemeinen Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik:

- die Verteidigung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung, der einzelnen Grundrechte und der Unabhängigkeit der Gewerkschaftsbewegung sowie der Tarifautonomie einschließlich der Wahrnehmung des Widerstandsrechts (Art. 20 Abs. 4 Grundgesetz);

- die Stärkung der internationalen Gewerkschaftsbewegung;

- der Einsatz für ein soziales und demokratisches Europa;

- die Förderung der sozialen Integration der Migrantinnen und Migranten;

c) in der Sozialpolitik:

- die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer – einschließlich der Erwerbslosen - in der nationalen, europäischen und internationalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, in den Sozialversicherun-

gen einschließlich der sozialen Selbstverwaltung sowie im Arbeits- und Gesundheitsschutz und im Arbeits- und Sozialrecht;

- die Vertretung der Interessen der Seniorinnen und Senioren und Wahrung ihrer Mitwirkung bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens, in der Sicherung und Entwicklung ihrer ökonomischen und sozialen Belange;

d) in der Wirtschaftspolitik:

- die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer in der nationalen, europäischen und internationalen Wirtschafts-, Umwelt-, Struktur-, Finanz- und Steuerpolitik;

- die Demokratisierung der Wirtschaft und der Verwaltung durch umfassende Verwirklichung der Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer;

e) in der Bildungs- und Kulturpolitik:

- die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer durch Förderung einer fortschrittlichen nationalen, europäischen und internationalen Bildungs- und Kulturpolitik, mit dem Ziel der Verwirklichung von Chancengleichheit, sozialer Gerechtigkeit und Demokratisierung;

f) in der Gleichstellungs- und Frauenpolitik und in der Frauenarbeit:

- die Vertretung der Interessen der Frauen in allen Bereichen der politischen Aufgaben des Bundes (mit dem Ziel der Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft);

- dabei sollen Frauen in den Gremien und Delegationen, in denen der DGB die Benennungskompetenz bzw. Einflussmöglichkeiten hat, mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft in Mandaten vertreten sein;

g) in der Jugendpolitik und Jugendarbeit:

- die Vertretung der Interessen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen;

- die Förderung der DGB-Jugend als Teil des Deutschen Gewerkschaftsbundes und zugleich eigenständiger Jugendverband;

- die Festlegung von Entscheidungsstrukturen der DGB-Jugend in eigenen Richtlinien;

h) in den Organisationsaufgaben des Bundes:

- durch eine sinnvolle Koordination sicherzustellen, dass in allen Organisationsbereichen eine ausreichende gewerkschaftliche Betreuung durch gegenseitige Unterstützung gewährleistet wird;

- der Rechtschutz und die Errichtung von Rechtsstellen. Die Rechtsstellen arbeiten, soweit gesetzlich zulässig, auf den Gebieten der ordentlichen, der Verwaltungs-, der Finanz-, der Arbeits- und der Sozialgerichtsbarkeit, sie werden nach den Richtlinien des Bundesvorstandes tätig;

- die Befugnis für die mit der Rechtsberatung und Prozessvertretung Beauftragten im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes, des Sozialgerichtsgesetzes, der Verwaltungsgerichtsordnung, der Disziplinarordnungen von Bund und Ländern und der Finanzgerichtsordnung zur Prozessvertretung vor den entsprechenden Gerichten aufzutreten;

- die Unterstützung von Arbeitskämpfen der Gewerkschaften;

- die Koordinierung von Leistungen und Unterstützungen der Gewerkschaften für ihre Mitglieder;

- die Aus- und Fortbildung von Mitgliedern und Funktionären der Gewerkschaften sowie örtlicher und überörtlicher Kultur-, Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen in Ergänzung zur Bildungsarbeit der Gewerkschaften;

- die Abgrenzung und Änderung der Organisationsbereiche der Gewerkschaften, näheres regelt § 15 der Satzung;

- die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen den Gewerkschaften;

- die Durchführung von Schiedsgerichtsverfahren, näheres regelt § 16 der Satzung;

- die Errichtung gemeinsamer Verwaltungseinrichtungen für den Bund und die Gewerkschaften;

- die Koordinierung von Anlage und Verwertung des Vermögens des Bundes;

i) Dem Bund können durch Bundeskongress und Bundesausschuss weitere Aufgaben zugewiesen werden.

§ 3 Mitgliedschaft

1. In den Bund können nur Gewerkschaften aufgenommen werden, die die Satzung des Bundes anerkennen und deren Satzungen nicht der Satzung des Bundes widersprechen.

2. Über die Aufnahme in den Bund entscheidet der Bundesausschuss mit Zweidrittelmehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder. Eine Gewerkschaft kann in den Bund nur aufgenommen werden in Übereinstimmung mit der Gewerkschaft oder den Gewerkschaften, die für diesen Organisationsbereich bereits Mitglied des Bundes sind.

3. Die Gewerkschaften des Bundes haben dessen Satzung einzuhalten und die Beschlüsse der Organe des Bundes (Bundeskongress, Bundesausschuss und Bundesvorstand) durchzuführen.

4. Eine Gewerkschaft, die der Satzung des Bundes zuwiderhandelt oder gegen die Beschlüsse der Organe des Bundes verstößt, kann durch Beschluss einer Zweidrittelmehrheit der Mitglieder des Bundesausschusses aus dem Bund ausgeschlossen werden. Das Gleiche gilt für eine Gewerkschaft, die sich einem Schiedsgerichtsverfahren nicht stellt oder dessen Spruch nach der Verwerfung einer etwaigen Beschwerde nicht anerkennt.

5. Gegen den Ausschluss ist innerhalb von drei Monaten die Berufung der betroffenen Gewerkschaft an den nächsten Bundeskongress zulässig. In diesem Fall ruhen ihre Rechte und Pflichten bis zur Entscheidung durch den Bundeskongress.

6. Der freiwillige Austritt einer Gewerkschaft aus dem Bund ist nur am Jahresschluss nach vorausgegangener sechsmonatiger Kündigung zulässig. An den Sitzungen der Organe der Gewerkschaften, in denen über ihren Austritt beraten oder Beschluss gefasst wird, nehmen Vertreter des Bundesvorstandes mit beratender Stimme teil.

7. Ausgeschlossene oder ausgetretene Gewerkschaften verlieren mit dem Tage ihres Ausscheidens jeden Anspruch auf alle Vermögensteile und Einrichtungen des Bundes.

§ 4 Beiträge

1. Zur Erfüllung seiner Aufgaben haben die Gewerkschaften an den Bund Beiträge in Höhe von 12 vom Hundert des Beitragsaufkommens zu zahlen. Das Beitragsaufkommen setzt sich aus den von den Mitgliedern der Gewerkschaften gezahlten Beiträgen (Voll-, Anerkennungs-, freiwillige Beiträge) zusammen.

2. Die Beiträge sind vierteljährlich nachträglich an den Bund zu entrichten.

3. Der Bundesausschuss erlässt eine Beitragsordnung.

4. Ausgeschlossene oder ausgetretene Gewerkschaften zahlen ihre Beiträge bis zu dem Zeitpunkt, zu dem der Ausschluss oder der Austritt wirksam wird. § 3 Ziff. 5 letzter Satz bleibt unberührt.

5. Zur Deckung außerordentlicher Ausgaben des Bundes können vom Bundesausschuss mit Zweidrittelmehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder Sonderbeiträge beschlossen werden.

§ 5 Solidaritäts – und Aktionsfonds

1. Der Bund richtet einen Fonds zur Unterstützung von Solidaritätsmaßnahmen sowie besonderer gewerkschaftlicher Aktionen ein. Näheres regelt eine Richtlinie des Bundesvorstandes.

2. Dieser Solidaritäts- und Aktionsfonds wird aus den Beiträgen der Gewerkschaften gemäß § 4 Abs. 1 finanziert. Über seine Höhe beschließt der Bundesausschuss bei der jährlichen Haushaltsberatung. Sonderbeiträge der Gewerkschaften werden hierfür nicht erhoben.

3. Der Bundesvorstand beschließt die Verwendung der Mittel aus dem Solidaritäts- und Aktionsfonds.

4. Über die Verwendung des bisherigen Solidaritätsfonds entscheidet der Bundesausschuss auf Vorschlag des Bundesvorstandes.

§ 6 Organe des Bundes

Die Organe des Bundes sind:
Bundeskongress,
Bundesausschuss,
Bundesvorstand,
Revisionskommission.

§ 7 Bundeskongress

1. Der Bundeskongress ist das höchste Organ des Bundes.

2. Jedes vierte Jahr findet ein ordentlicher Bundeskongress statt. Innerhalb von drei Monaten vor einem ordentlichen Bundeskongress sollen keine ordentlichen Gewerkschaftstage und dürfen keine Bundes-Frauen- und Bundes-Jugend-

konferenzen sowie Bezirkskonferenzen des Bundes stattfinden.

3. Aufgaben des Bundeskongresses sind:

a) die allgemeinen Richtlinien der Gewerkschaftspolitik festzulegen und das Grundsatzprogramm zu beschließen;

b) die Tätigkeitsberichte des Bundesvorstandes und der Revisionskommission entgegenzunehmen und über die Entlastung zu beschließen;

c) Satzungsänderungen zu beschließen;

d) über die dem Bundeskongress vorliegenden Anträge zu beschließen;

e) über die dem Bundeskongress vorliegenden Einsprüche und Berufungen zu beschließen;

f) den/die Vorsitzende/n des DGB, den/die stellvertretende Vorsitzende/n des DGB, sowie zwei weitere Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes zu wählen;

g) die Mitglieder der Revisionskommission sowie ihre Stellvertreter zu wählen.

4. Ein außerordentlicher Bundeskongress ist einzuberufen auf Beschluss des Bundesausschusses oder auf Antrag von mehr als der Hälfte der Gewerkschaften oder auf Antrag von Gewerkschaften, die mehr als die Hälfte der Mitglieder vertreten sowie zur Nachwahl des/der Vorsitzenden/Vorsitzender des DGB.

5. Die Delegierten zum Bundeskongress und ihre Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter werden von den Gewerkschaften nach demokratischen Grundsätzen und nach ihren satzungsrechtlichen Regelungen gewählt. Dabei sollen die Frauen und die Jugend entsprechend ihres Mitgliederanteils in der jeweiligen Gewerkschaft vertreten sein. Näheres regelt eine Richtlinie.

6. Die Delegierten und ihre Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter behalten ihr Mandat bis zum nächsten ordentlichen Bundeskongress.

7. Der Bundeskongress besteht aus 400 Delegierten. Die Zahl der auf jede Gewerkschaft entfallenden Delegierten ermittelt der Bundesvorstand nach der Zahl der Mitglieder, für die Beiträge an den Bund abgeführt wurden. Der Bundesvorstand legt jeweils fest, welcher Abrechnungszeitraum von zwölf Monaten der Ermittlung zugrunde gelegt wird.

8. Der Bundeskongress ist mindestens zwölf Wochen vor seinem Beginn auszuschreiben. Die Tagesordnung wird vom Bundesvorstand vorgeschlagen. Bei außerordentlichen Bundeskongressen kann die Frist durch den Bundesvorstand abgekürzt werden. Die Ausschreibung erfolgt fristgemäß in Medien des Bundes und soll auch in den Medien der Gewerkschaften erfolgen.

9. Anträge an den Bundeskongress können gestellt werden von:

- den Vorständen der Gewerkschaften,

- dem Bundesvorstand,
- den Bezirksvorständen.
- dem Bundes-Frauenausschuss,
- dem Bundes-Jugendausschuss.

10. Der Bundesvorstand setzt die Frist zur Einreichung der Anträge fest, in der sie an ihn einzusenden sind.

11. Der Bundesvorstand wählt vor dem Bundeskongress aus den Delegierten eine Antragsberatungskommission, in der alle Gewerkschaften vertreten sein müssen. Die Antragsberatungskommission berät die Anträge für den Bundeskongress vor. An ihren Sitzungen können die Mitglieder des Bundesvorstandes beratend teilnehmen.

12. Die Mitglieder des Bundesausschusses, des Bundesvorstandes, der Revisionskommission, die Bezirksvorsitzenden sowie je drei Vertreterinnen bzw. Vertreter des Bundes-Frauen- und Bundes-Jugendausschusses nehmen mit beratender Stimme am Bundeskongress teil.

13. Der Bundeskongress gibt sich eine Geschäftsordnung und wählt ein Präsidium. Über seine Verhandlungen und Beschlüsse ist ein Wortprotokoll aufzunehmen.

§ 8 Bundesausschuss

1. Höchstes Organ des Bundes zwischen den Bundeskongressen ist der Bundesausschuss.

2. Der Bundesausschuss besteht aus 70 jeweils von den Gewerkschaften zu entsendenden Mitgliedern, dem Bundesvorstand und den Bezirksvorsitzenden. Für die Bezirksvorsitzenden sind ständige Vertreterinnen bzw. Vertreter zu benennen. Jede Gewerkschaft entsendet mindestens zwei Mitglieder. Die Verteilung der außerdem von den Gewerkschaften zu entsendenden Mitglieder wird nach der Zahl der Mitglieder, für die an den Bund Beiträge abgeführt worden sind, im Höchstzahlverfahren ermittelt. Es gilt der Abrechnungszeitraum gemäß § 7 Ziff. 7. Bei der Benennung der zu entsendenden Mitglieder der Gewerkschaften sollen die Frauen und die Jugend entsprechend ihres Mitgliederanteils in der jeweiligen Gewerkschaft vertreten sein. Näheres regelt eine Richtlinie.

3. Je eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Bundes-Frauen- und Bundes-Jugendausschusses nimmt an den Sitzungen mit beratender Stimme teil.

4. Aufgaben des Bundesausschusses sind:

a) zu gewerkschaftspolitischen und organisatorischen Grundsatzangelegenheiten Stellung zu nehmen und Beschlüsse zu fassen;

b) den Haushalt des Bundes zu beschließen;

c) die finanzielle Handlungsfähigkeit des Bundes zu sichern;

d) zwischen den Bundeskongressen notwendige Ergänzungswahlen zu den Organen des Bundes mit Zweidrittelmehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder vorzunehmen;

e) über eine Abberufung eines Mitglieds des Geschäftsführenden Bundesvorstandes mit Zweidrittelmehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder zu beschließen. Hiergegen hat die bzw. der Abberufene ein Einspruchsrecht an den Bundeskongress, der endgültig entscheidet. Von der Entscheidung des Bundesausschusses an ruhen die Rechte und Pflichten der bzw. des Abberufenen;

f) über den Einspruch von Mitgliedern der Bezirksvorstände gegen ihre Abberufung durch den Bundesvorstand zu entscheiden;

g) über Maßnahmen zur Sicherung der finanziellen Handlungsfähigkeit des Bundes zu entscheiden;

h) über Aufnahme oder Ausschluss einer Gewerkschaft zu beschließen;

i) Richtlinien für die Abgrenzung von Organisationsgebieten und eine Veränderung der Organisationsbezeichnung zu beschließen;

j) eine Schiedsgerichtsordnung zu beschließen.

5. Der Bundesausschuss tagt mindestens einmal im Jahr.

6. Beantragt ein Drittel der Vertreterinnen bzw. der Vertreter der Gewerkschaften im Bundesausschuss oder beantragen Gewerkschaften, die mehr als ein Drittel aller Mitglieder der Gewerkschaften repräsentieren, die Einberufung einer Sitzung mit bestimmten Tagesordnungspunkten, so hat der Bundesvorstand diesem Antrag stattzugeben und die beantragten Punkte auf die Tagesordnung zu setzen. Darüber hinaus ist er einzuberufen, wenn eine Entscheidung des Bundesausschusses herbeigeführt werden muss und diese nicht bis zur nächsten ordentlichen Sitzung aufgeschoben werden kann.

7. Den Vorsitz im Bundesausschuss führt der Vorsitzende/die Vorsitzende des DGB oder die bzw. der stellvertretende Vorsitzende.

§ 9 Bundesvorstand

1. Der Bundesvorstand besteht aus der bzw. dem Vorsitzenden des DGB, der bzw. dem stellvertretenden Vorsitzenden des DGB sowie zwei weiteren hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern und aus den Vorsitzenden der im Bund vereinigten Gewerkschaften. Die Bezirksvorsitzenden des DGB nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen des Bundesvorstandes teil.

2. Der Bundesvorstand vertritt den Bund nach innen und außen. Er ist an die Satzung des Bundes und an die Beschlüsse von Bundeskongress und Bundesausschuss gebunden.

3. Die bzw. der Vorsitzende, die bzw. der stellvertretende Vorsitzende und die weiteren Vorstandsmitglieder bilden den Geschäftsführenden Bundesvorstand, der im Rahmen der vom Bundesvorstand beschlossenen Geschäftsordnung und Geschäftsverteilung die Geschäfte des Bundes führt. Der Geschäftsführende Bundesvorstand ist berechtigt, Sofortmaßnahmen zu beschließen, wenn die Entscheidung unaufschiebbar ist.

4. Den Vorsitz im Bundesvorstand führt die bzw. der Vorsitzende oder die bzw. der stellvertretende Vorsitzende.

5. Aufgaben des Bundesvorstandes sind:

a) die sich aus der Satzung und den Beschlüssen der Organe ergebenden gewerkschaftspolitischen und organisatorischen Aufgaben und Aufträge zu erfüllen;

b) darauf zu achten, dass die Satzung eingehalten wird und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im Bund erfolgt;

c) Maßnahmen in Wahrnehmung des Widerstandsrechts (Art. 20 Abs. 4 Grundgesetz) vorzubereiten und durchzuführen. Stehen dem rechtzeitigen Zusammentritt des Bundesvorstandes unüberwindliche Hindernisse entgegen, so ist an seiner Stelle der Geschäftsführende Bundesvorstand zur Beschlussfassung berufen;

d) Ort und Termin für den Bundeskongress zu bestimmen, die Tagesordnung vorzuschlagen und die Frist zur Einreichung der Anträge festzusetzen;

e) den Bundeskongress auszuschreiben und einen schriftlichen Bericht zu erstatten;

f) den Bundesausschuss zu seinen Sitzungen einzuberufen und die Tagesordnung aufzustellen;

g) den Bezirkskonferenzen Vorschläge für die Wahl der bzw. des Bezirksvorsitzenden und der bzw. des stellvertretenden Bezirksvorsitzenden zu unterbreiten;

h) die Mitglieder der Bezirksvorstände zu bestätigen. Die Bestätigung kann versagt werden, wenn ein gewerkschaftspolitischer oder ein in der Person liegender Grund es erfordert;

i) über die Abberufung eines Mitglieds des Vorstandes eines DGB-Bezirks oder einer/eines Regionsgeschäftsführers/in aus ihrem/seinem Amt zu entscheiden, wenn dieser/diesem ein Organ des Bezirks mit Zweidrittelmehrheit oder der Bundesvorstand das Vertrauen entzogen hat. Handelt es sich um die Vertreterin oder den Vertreter einer Gewerkschaft, so ist das Einvernehmen mit der zuständigen Organisation herbeizuführen.

j) Betroffene sind vorher zu hören. Gegen die Abberufung haben Betroffene das Recht des Einspruchs an den Bundesausschuss. Dieser entscheidet endgültig. Bis zur Entscheidung durch den Bundesausschuss ruhen die Rechte und Pflichten;

k) Richtlinien für die Wahrnehmung der gemeinsamen Aufgaben der Gewerkschaften, für die Geschäftsführung innerhalb des Bundes auf allen Ebenen und für die Wahlordnung einschließlich von Anforderungsprofilen für DGB-Wahlmandate auf allen Ebenen sowie nach sonstigen Bestimmungen dieser Satzung zu beschließen;

l) Ausschüsse und Kommissionen einzurichten;

m) die Personal- und Finanzhoheit aller Einrichtungen des Bundes auszuüben;

n) über die Verwendung der Mittel aus dem Solidaritäts- und Aktionsfonds zu beschließen;

o) die Gehalts- und Anstellungsbedingungen der Angestellten des Bundes zu beschließen.

6. Der Bundesvorstand tagt regelmäßig einmal monatlich. Die Vorsitzenden der Gewerkschaften können als ständige Vertreterinnen bzw. Vertreter mit Stimmrecht ein persönlich benanntes Vorstandsmitglied ihrer Gewerkschaften entsenden, wenn sie nicht an den Sitzungen teilnehmen können.

7. Zum Abschluss von für den Bund verbindlichen Geschäften und Verträgen sowie zur Geltendmachung von Rechtsansprüchen ist die Unterschrift der Vorsitzenden bzw. des Vorsitzenden - im Verhinderungsfalle der bzw. des stellvertretenden Vorsitzenden - sowie eines weiteren Mitglieds des Geschäftsführenden Bundesvorstandes erforderlich. Der Geschäftsführende Bundesvorstand kann in seiner Geschäftsordnung befristet und/oder funktionsbezogen sowie auf bestimmte Rechtsgeschäfte beschränkt Handlungsvollmachten an Beschäftigte des Bundes erteilen.

8. Der Bundesvorstand ist berechtigt, beim Vorstand einer Gewerkschaft den Ausschluss eines Mitgliedes zu beantragen. Das Verfahren richtet sich nach der Satzung der zuständigen Gewerkschaft.

§ 10 Revisionskommission

1. Die aus drei Mitgliedern bestehende Revisionskommission überwacht die Kassenführung und die Jahresabrechnung des Bundes und erstattet dem Bundesausschuss und dem Bundeskongress über die vorgenommenen Prüfungen Bericht.

2. Die Revision der Kasse des Bundes erfolgt jedes Vierteljahr. Die Revisionskommission ist berechtigt, jederzeit weitere Revisionen vorzunehmen. Die Revisionskommission des Bundes kann für komplexe Sachverhalte der Kasse des Bundes externe Prüfaufträge vergeben.

3. Zu Mitgliedern der Revisionskommission dürfen keine Angestellten des Bundes gewählt werden.

4. Für die Revisionskommission können Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter gewählt werden.

§ 11 Bezirke

1. Zur Erfüllung der gemeinsamen gewerkschaftlichen Aufgaben werden Bezirke eingerichtet. Ein Bezirk kann mehrere Bundesländer umfassen. Der Bundesvorstand bestimmt im Einvernehmen mit dem Bundesausschuss deren Zahl und Abgrenzungen.

2. Bezirke mit mehreren Bundesländern richten im Einvernehmen mit dem Bundesvorstand Landesvertretungen als integrale Arbeitseinheiten der Bezirke ein. Sie vertreten die Interessen des DGB auf Landesebene. Die Form der Koordinierung der Arbeit der Landesvertretungen mit den Gewerkschaften legt der Bezirk fest. Näheres regelt eine Richtlinie.

3. Der Bezirksvorstand richtet im Benehmen mit dem Bundesvorstand Regionen als integrale Arbeitseinheiten der Bezirke ein. Sie unterstützen die Arbeit der Kreis- und Stadtverbände. Die Form der Koordinierung der Arbeit der Regionen mit den Gewerkschaften und den Kreis- und Stadtverbänden legt der Bezirksvorstand fest. Näheres regelt eine Richtlinie.

4. Organe der Bezirke sind:
a) die Bezirkskonferenzen,
b) die Bezirksvorstände,
c) die bezirklichen Revisionskommissionen.

5. Die bzw. der Bezirksvorsitzende und die bzw. der stellvertretende Bezirksvorsitzende bilden den Geschäftsführenden Bezirksvorstand, der im Rahmen der vom Bezirksvorstand beschlossenen Geschäftsordnung und Geschäftsverteilung sowie der Richtlinie gemäß § 9 Ziffer 5 k) die Geschäfte führt.

6. Zur Koordinierung der regionalen und landespolitischen Aktivitäten und zur Vorbereitung der Sitzung des Bezirksvorstandes bilden der Geschäftsführende Bezirksvorstand, die /der Leiter/ in den Landesvertretungen und die Regionsgeschäftsführer/innen einen erweiterten Geschäftsführenden Bezirksvorstand.

7. Für die Organe der Bezirke sind die Bundessatzung, die Beschlüsse des Bundeskongresses, des Bundesausschusses und des Bundesvorstandes verbindlich.

8. Die Bezirkskonferenzen finden alle vier Jahre, aber spätestens drei Monate vor dem jeweiligen Bundeskongress statt. Sie bestehen aus 100 Delegierten der Gewerkschaften. Dabei sollen die Frauen und die Jugend entsprechend ihres Mitgliederanteils in der jeweiligen Gewerkschaft vertreten sein. Näheres regelt eine Richtlinie. Die Mitglieder des erweiterten Geschäftsführenden Bezirksvorstandes, die Revisionskommission und je zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter des Bezirks-, Frauen- und Bezirks-Jugendausschusses nehmen mit beratender Stimme an den Bezirkskonferenzen teil.

9. Die Bezirkskonferenzen geben sich eine Geschäftsordnung und wählen ein Präsidium. Der Bundesvorstand beschließt Richtlinien für das Verfahren der Aufteilung der Delegierten auf die Gewerkschaften und die Einberufung und Durchführung der Bezirkskonferenzen.

10. Aufgaben der Bezirkskonferenzen sind:

a) die Tätigkeitsberichte des Bezirksvorstandes und der Revisionskommission entgegenzunehmen und über die Entlastung zu beschließen;

b) die Wahl der bzw. des Bezirksvorsitzenden und der bzw. des stellvertretenden Vorsitzenden sowie der aus drei Mitgliedern bestehenden Revisionskommission. Für die Revisionskommission können Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter gewählt werden;

c) die Wahl der Regionsgeschäftsführer/innen auf der Grundlage von Wahlvorschlägen aus den jeweiligen Regionen;

d) gewerkschaftspolitische und organisatorische Anträge und Anregungen an den Bundesvorstand zu richten;

e) über die der Bezirkskonferenz vorliegenden Anträge zu beschließen sowie Forderungen und Vorschläge für die Landesgesetzgebung und zu landespolitischen Themen zu formulieren.

11. Eine außerordentliche Bezirkskonferenz ist einzuberufen auf Beschluss des Bezirksvorstandes oder auf Antrag von mehr als der Hälfte der im Bezirk vertretenen Gewerkschaften oder auf Antrag von Gewerkschaften, die mehr als die Hälfte der Mitglieder im Bezirk vertreten.

12. Anträge an die Bezirkskonferenzen können gestellt werden von:

- den Vorständen der Gewerkschaften auf Bezirks- und Landesebene,
- dem Bezirksvorstand,
- dem Bezirks-Frauenausschuss,

- dem Bezirks-Jugendausschuss,
- den Kreis- und Stadtverbandsvorständen im Bezirk.

13. Der Bezirksvorstand setzt die Frist zur Einreichung der Anträge fest.

14. Die Bezirksvorstände bestehen aus der bzw. dem Bezirksvorsitzenden, der bzw. dem stellvertretenden Bezirksvorsitzenden, je einer Bezirksleiterin bzw. einem Bezirksleiter der im Bezirk vertretenen Gewerkschaften und einer Vertreterin des Bezirksfrauenausschusses sowie einem/r Vertreter/in des Bezirksjugendauschusses. Die Regionsgeschäftsführer/innen nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Die im Bezirksvorstand vertretenen Gewerkschaften können im Verhinderungsfalle ihrer ordentlichen Mitglieder im Bezirksvorstand deren ständige Vertreterinnen bzw. Vertreter entsenden, die dann an den Sitzungen mit Stimmrecht teilnehmen.

15. Die Bezirksleiterin bzw. der Bezirksleiter wird von der jeweiligen Gewerkschaft benannt.

16. Soweit Seniorenpolitik auf der Ebene des Bezirkes koordiniert wird, sollen Seniorenvertreter/innen zu den Beratungen hinzugezogen werden.

17. Der Bezirksvorstand kann regelmäßig oder im Einzelfall Gäste zu seinen Beratungen hinzuziehen.

18. Aufgaben der Bezirksvorstände sind:

a. den Bund innerhalb des Bezirks zu vertreten;

b. Vorschläge für die Landesgesetzgebung zu unterbreiten und Stellung zu landespolitischen Fragen zu nehmen sowie entsprechende Forderungen zu erheben;

c. die Arbeit der Landesvertretungen zu koordinieren und zu unterstützen und den/die Vertreter/in bei der jeweiligen Landesregierung zu benennen, wobei die im Bezirk bestehenden Wahlmandate berücksichtigt werden sollen, sowie die Koordination mit den Gewerkschaften auf Landesebene zu regeln;

d. die gemeinsamen gewerkschaftspolitischen und organisatorischen Aufgaben im Sinne der Satzung im Bezirk zu erfüllen;

e. Weisungen des Bundesvorstandes im Bezirk durchzuführen;

f. dem Bundesvorstand Bericht zu erstatten;

g. die Anträge des Bezirks dem Bundesvorstand zur Weiterbehandlung vorzulegen;

h. für die Arbeit der Kreis- und Stadtverbände Weisungen zu geben, sie zu unterstützen und zu koordinieren;

i. die Einrichtung von Regionen sowie deren Koordination mit den Gewerkschaften und den Kreis- und Stadtverbänden zu regeln;

j. der Bezirkskonferenz Vorschläge für die Wahl der Regionsgeschäftführer/innen zu unterbreiten;

19. Die Revisionskommission überwacht die Kassenführung des Bezirkes. Sie erstattet der Bezirkskonferenz über die vorgenommenen Prüfungen Bericht. § 10 Ziffer 2 und 3 gelten sinngemäß.

20. Die personellen und sachlichen Kosten der Bezirke einschließlich der Landesvertretungen und der Regionen und der Kreis- und Stadtverbände trägt der Bund. Jeder Bezirk erhält für sich und die in seinem Bereich bestehenden Regionen und Kreis- und Stadtverbände einen Haushalt. Die Bezirksvorstände sind für den Haushalt auf der Basis der Rahmenvorgaben des Bundesvorstandes verantwortlich zuständig.

§ 12 Kreis- und Stadtverbände

1. Die Bezirksvorstände richten ehrenamtliche Kreis- bzw. Stadtverbände in der Regel auf den Ebenen der Landkreise und kreisfreien Städte ein.

2. Organe der Kreis- und Stadtverbände sind
a) die Kreis- und Stadtverbandskonferenzen,
b) die Kreis- und Stadtverbandsvorstände.

3. Für die Organe der Kreis- und Stadtverbände sind die Bundessatzung und die Beschlüsse von Bundeskongress, Bundesausschuss, Bundesvorstand, Bezirkskonferenz und Bezirksvorstand bindend.

4. Die Rechte und Aufgaben der Organe der Kreis- bzw. Stadtverbände regelt der Bundesvorstand in einer Richtlinie.

§ 13 Beschlussfähigkeit, Abstimmungen, Stimmberechtigung, Wahlen

1. Die Organe des Bundes, der Bezirke und der Kreis- und Stadtverbände sind beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder des Organs anwesend ist. Die Beschlussfähigkeit wird von der bzw. von dem Vorsitzenden des Organs festgestellt.

2. Soweit durch diese Satzung nicht anders geregelt, bedürfen Beschlüsse der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Stimmenthaltungen und die Abgabe ungültiger Stimmen gelten als nicht abgegebene Stimmen.

3. Satzungsänderungen bedürfen der Zweidrittelmehrheit der stimmberechtigten Mitglieder eines Bundeskongresses.

4. Stimmberechtigt im Bundeskongress, in den Bezirkskonferenzen, Kreis- und Stadtverbandskonferenzen ist diejenige bzw. derjenige, der bzw. dem nach Prüfung durch die Mandatsprüfungskommission das Stimmrecht durch Beschluss des Organs zuerkannt worden ist.

5. Bei Wahlen zu Organen des Bundes, der Bezirke und der Kreis- und Stadtverbände ist gewählt, wer in geheimer Abstimmung die meisten abgegebenen Stimmen und mehr als die Hälfte der Stimmen der Stimmberechtigten erhält. Ergibt sich keine Mehrheit der Stimmberechtigten, so findet ein zweiter Wahlgang statt, in dem gewählt ist, wer die meisten abgegebenen Stimmen erhält. Bei Stimmengleichheit wird die Wahl wiederholt. Stimmenthaltung und die Abgabe ungültiger Stimmen gelten als nicht abgegebene Stimmen.

6. Nähere Einzelheiten regeln Geschäfts- und Wahlordnungen, die vom Bundeskongress, den Bezirkskonferenzen und den Kreis- und Stadtverbandskonferenzen beschlossen werden.

§ 14 Offizielle Bekanntmachungen

Die offiziellen Bekanntmachungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes erfolgen in den Medien des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Gewerkschaften.

§ 15 Abgrenzung der Organisationsbereiche

1. Für die Abgrenzung der Organisationsbereiche der Gewerkschaften werden vom Bundesausschuss auf Vorschlag des Bundesvorstandes Richtlinien für die Abgrenzung von Organisationsbereichen und eine Veränderung der Organisationsbezeichnung geschaffen, die Bestandteil dieser Satzung sind (Anlage 1). Der Bundesausschuss beschließt die Richtlinien und ihre Änderungen mit Zweidrittelmehrheit seiner Mitglieder.

2. Die in den Satzungen der Gewerkschaften angegebenen Organisationsbereiche und Organisationsbezeichnungen können nur mit einstimmiger Zustimmung des Bundesvorstandes rechtswirksam geändert werden. Wird kein einstimmiges Votum erreicht, ist die Zustimmung des Bundesausschusses einzuholen.
   Solange die Zustimmung nach Satz 1 oder 2 nicht vorliegt, bleibt es bei der Alleinzuständigkeit derjenigen Gewerkschaft, die vor der beabsichtigten Satzungsänderung zuständig war.

3. Von der Änderungsabsicht sowie der Rechtsfolge nach Satz 3 sind die betroffenen Gewerkschaften und der Bundesvorstand unverzüglich zu informieren.

§ 16 Schiedsgerichtsverfahren

1. Streitigkeiten zwischen den im Bund vereinigten Gewerkschaften, die trotz Vermittlung des Bundesvorstandes nicht geschlichtet werden können, sind durch Schiedsgerichtsverfahren zu entscheiden.

2. Der Bundesausschuss beschließt eine Schiedsgerichtsordnung, die Bestandteil dieser Satzung ist.

§ 17 Geschäftsjahr

Als Geschäftsjahr gilt das Kalenderjahr.

§ 18 Auflösung des Bundes

1. Der Bund kann nur aufgelöst werden, wenn ein mit diesem Tagesordnungspunkt einberufener Bundeskongress hierüber mit einer Mehrheit von vier Fünfteln seiner stimmberechtigten Mitglieder entscheidet.

2. Über die Verwendung des vorhandenen Bundesvermögens entscheidet in diesem Fall der Bundeskongress.

§ 19 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am 1. Juni 2010 in Kraft und ersetzt mit Ausnahme der Übergangsbestimmungen die Satzung vom 1.Juni 1971, zuletzt geändert 2006 auf dem 18. Ordentlichen Bundeskongress.

Übergangsbestimmungen

1. Die Bestimmungen der Satzung vom 1. Juni 1971, zuletzt geändert vom 18. Ordentlichen Bundeskongress, über die Wahlmandate bleiben bis zum Ablauf der Wahlperiode 2009 - 2014, spätestens bis zum 31.05.2014, in Kraft, insbesondere bleibt das Wahlamt aller in den Organisationswahlen 2009/2010 Gewählten bis zum Ende ihrer Wahlperiode bestehen.

2. Die nach Richtlinien des Bundes bestehenden bisherigen ehrenamtlichen Ortsverbände bleiben auch nach Inkrafttreten der Satzung erhalten und werden in die neu zu bildenden Kreis- und Stadtverbände einbezogen.

S 002 DGB-Bundesfrauenausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Antrag zum Entwurf einer neuen DGB-Satzung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die vom DGB Bundesvorstand vorgeschlagene neue Satzung für den DGB wie folgt zu ändern:

§ 2 Grundsätze, Ziele und Aufgaben des Bundes
Ziffer 2. Ziele

Unter Ziffer 2. im 4. Absatz ist der Satz „setzen sich für […] in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik" wie folgt zu ergänzen: „und in der eigenen Organisation".
Der neue Absatz lautet dann:

Der Bund und die in ihm vereinigten Gewerkschaften

- […]
- […]
- […]
- setzen sich für die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Betrieben und Verwaltungen, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik **und in der eigenen Organisation**, auch unter Anwendung der
  Strategie des Gender Mainstreaming, ein,

§ 2 Grundsätze, Ziele und Aufgaben des Bundes
Ziffer 3. Aufgaben

Unter der Ziffer 3. im Absatz des Buchstaben f) ist nach dem ersten Unterpunkt ein weiterer Unterpunkt wie folgt zu ergänzen:

Zur Erreichung der Ziele dienen insbesondere

f) in der Gleichstellungs- und Frauenpolitik und in der Frauenarbeit

- […]
- **die Festlegung von Entscheidungsstrukturen der DGB-Frauen in eigenen Richtlinien.**
- […]

§ 7 Bundeskongress
Ziffer 3. Aufgaben des Bundeskongresses sind:

Unter der Ziffer 3. im Absatz des Buchstaben f) ist der Satz „den/die Vorsitzende/n […] zu wählen;" wie folgt zu ergänzen: „die Vorschläge sowohl für den Vorsitz und die Stellvertretung als auch für die weiteren Geschäftsführenden Vorstandsmitglieder sollen jeweils dem Frauenanteil an der Mitgliedschaft aller Gewerkschaften entsprechen;".
Der neue Absatz lautet dann:

3. Aufgaben des Bundeskongresses sind:

f) den/die Vorsitzende/n des DGB, den/die stellvertretende Vorsitzende/n des DGB, sowie zwei weitere Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes zu wählen; **die Vorschläge sowohl für den Vorsitz und die Stellvertretung als auch für die weiteren Geschäftsführenden Vorstandsmitglieder sollen jeweils dem Frauenanteil an der Mitgliedschaft aller Gewerkschaften entsprechen;**

§ 7 Bundeskongress
Ziffer 5.

Unter der Ziffer 5. ist nach dem 2. Satz „Dabei sollen die Frauen […] vertreten sein." folgender Satz zu ergänzen: „Der Bundesvorstand hat auf die Einhaltung dieser Satzungsregelung hinzuwirken.".
Der Absatz lautet dann:

1. […] Dabei sollen die Frauen und die Jugend entsprechend ihres Mitgliederanteils in der jeweiligen Gewerkschaft vertreten sein. **Der Bundesvorstand hat auf die Einhaltung dieser Satzungsregelung hinzuwirken.** Näheres regelt eine Richtlinie.

§ 9 Bundesvorstand
Ziffer 5. Aufgaben des Bundesvorstandes sind:

Unter der Ziffer 5. im Absatz des Buchstaben g) ist der Satz „den Bezirkskonferenzen Vorschläge […] zu unterbreiten," wie folgt zu ergänzen: „wobei für den Vorsitz oder die Stellvertretung eine Frau vorgeschlagen werden muss,".
Der Absatz lautet dann:

Ziffer 5. Aufgaben des Bundesvorstandes sind:

g) den Bezirkskonferenzen Vorschläge für die Wahl der bzw. des Bezirksvorsitzenden und der bzw. des stellvertretenden Bezirksvorsitzenden Vorschläge für die Wahl zu unterbreiten, **wobei für den Vorsitz oder für die Stellvertretung eine Frau vorgeschlagen werden muss,**

§ 11 Bezirke

Ziffer 8.

Unter der Ziffer 8. ist nach dem 3. Satz „Dabei sollen die Frauen […] vertreten sein." folgender Satz zu ergänzen: „Der Bezirksvorstand hat auf die Einhaltung dieser Satzungsregelung hinzuwirken.".
Der Absatz lautet dann:

1. Die Bezirkskonferenzen finden […]. Dabei sollen die Frauen und die Jugend entsprechend ihres Mitgliederanteils in der jeweiligen Gewerkschaft vertreten sein. **Der Bezirksvorstand hat auf die Einhaltung dieser Satzungsregelung hinzuwirken.** Näheres regelt eine Richtlinie.

Ziffer 14.

Unter der Ziffer 14. ist der Satz „ Die Bezirksvorstände bestehen aus […] vertretenen Gewerkschaften" wie folgt zu ergänzen: „und einer Vertreterin des Bezirks-Frauenausschusses und einer Vertreterin bzw. einem Vertreter des Bezirks-Jugendausschusses.".
Der Absatz lautet dann:

1. Die Bezirksvorstände bestehen aus der bzw. dem Bezirksvorsitzenden, der bzw. dem stellvertretenden Bezirksvorsitzenden, und je einer Bezirksleiterin bzw. einem Bezirksleiter der im Bezirk vertretenen Gewerkschaften **und einer Vertreterin des Bezirks-Frauenausschusses und einer Vertreterin bzw. einem Vertreter des Bezirks-Jugendausschusses.** Die Regionsgeschäftsführer/innen nehmen mit […]

Ziffer 16.

Der erste Satz der Ziffer 16. entfällt bei Annahme der Ergänzung der Ziffer 14.
Der Absatz lautet dann:

16. ~~**Jeweils eine/r Vertreter/in des Bezirksfrauen- und des Bezirksjugendausschusses nehmen den Sitzungen beratend teil.**~~ Soweit Seniorenpolitik […]

Ziffer 18. Aufgaben der Bezirksvorstände sind:

Unter der Ziffer 18. im Absatz des Buchstaben j) ist der Satz „der Bezirkskonferenz […] zu unterbreiten" wie folgt zu ergänzen: „, wobei Frauen mindestens entsprechend ihres Mitgliederanteils in den Gewerkschaften vertreten sind.".
Der Absatz lautet dann:

j) der Bezirkskonferenz Vorschläge für die Wahl der Regionsgeschäftsführer/innen zu unterbreiten**, wobei Frauen mindestens entsprechend ihres Mitgliederanteils in den Gewerkschaften vertreten sind**;

§ 12 Kreis- und Stadtverbände

Ziffer 4.

Unter der Ziffer 4. ist nach dem 3. Satz „Dabei sollen Frauen […] vertreten sein." folgender Satz zu ergänzen: „Der Bezirksvorstand hat auf die Einhaltung dieser Satzungsregelung hinzuwirken.".
Der Absatz lautet dann:

1. Die Kreis- und Stadtdelegiertenkonferenzen finden […]. Dabei sollen die Frauen und die Jugend entsprechend ihres Mitgliederanteils in der jeweiligen Gewerkschaft vertreten sein. **Der Bezirksvorstand hat auf die Einhaltung dieser Satzungsregelung hinzuwirken.** Näheres regelt eine Richtlinie. […]

Ziffer 11.

Unter der Ziffer 11. ist der Satz „ Die Kreis- und Stadtverbandsvorstände bestehen aus […] vertretenen Gewerkschaften" wie folgt zu ergänzen: „und je einer Vertreterin des Frauen- und einer Vertreterin bzw. eines Vertreters des Jugendausschusses des Kreis- bzw. Stadtverbandes."
Der Absatz lautet dann:

1. Die Kreis- und Stadtverbandsvorstände bestehen aus der bzw. dem ehrenamtlichen Vorsitzenden, bis zu zwei stellvertretenden Vorsitzenden sowie je einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der im Bereich des Kreis- oder Stadtverbandes vertretenen Gewerkschaften **und je einer Vertreterin des Frauen- und einer Vertreterin bzw. eines Vertreters des Jugendausschusses des Kreis- bzw. Stadtverbandes.** Eine ständige Vertretung […]

Ziffer 12.

Der erste Satz der Ziffer 12. entfällt bei Annahme der Ergänzung der Ziffer 11.
Der Absatz lautet dann:

1. ~~**Vertreter/innen von Kreis-/Stadtverbands-Frauen- und Jugendausschüssen nehmen den Sitzungen beratend teil.**~~ Soweit Seniorenpolitik […]

-
-

S 003 DGB-Bundesjugendausschuss

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Erledigt durch Antrag S 001

DGB-Jugend

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

In die Satzung des DGB ist an geeigneter Stelle folgender eigenständiger Paragraph einzufügen:

§ XXX Jugendverband des Bundes

1. Die Jugendorganisationen der im Bund vereinigten Mitgliedsgewerkschaften bilden die DGB Jugend als Jugendverband der Gewerkschaftsjugend. Als Teil des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist die DGB Jugend eigenständiger Jugendverband. Die DGB Jugend nimmt die jugendpolitischen Aufgaben gemäß § 2 der Satzung des Bundes wahr.
2. Mitglieder der DGB Jugend sind die jugendlichen Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften des Bundes nach ihren jeweiligen Richtlinien. Eine direkte Mitgliedschaft in der DGB Jugend ist nicht möglich. Die Mitgliedsrechte werden von den Jugendorganisationen der Mitgliedsgewerkschaften des Bundes wahrgenommen.
3. Die Entscheidungs- und Gremienstrukturen der DGB Jugend sind in eigenen Richtlinien festgelegt. Die Gremien der DGB Jugend gliedern sich in Ausschüsse und Konferenzen. Sie enthalten klare Zuständigkeiten für die Strukturen des Bundes. Die höchsten Gremien der DGB Jugend sind die DGB-Bundesjugendkonferenz und der DGB-Bundesjugendausschuss.
4. Die Ausschüsse der DGB Jugend sind auf ihrer jeweiligen Strukturebene antragsberechtigt an die Konferenzen und Vorstände des Deutschen Gewerkschaftsbundes.
5. Die Ausschüsse der DGB Jugend können auf ihrer jeweiligen Strukturebene eine/n eigene/n Vertreter/-in mit Sitz und Stimmrecht in die Vorstände des Deutschen Gewerkschaftsbundes entsenden.
6. Die Ausschüsse der DGB Jugend können auf ihrer jeweiligen Strukturebene jeweils drei ordentliche Vertreter/-innen in die Konferenzen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und in den Bundesausschuss entsenden.
7. Die DGB Jugend verfügt als Jugendverband des Bundes über eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit. Sie verfügt selbständig über ihre vom Bund und der öffentlichen Hand zugewiesenen Finanzmittel.
8. Der Bund unterstützt den Jugendverband bei der Erfüllung seiner Aufgaben, insbesondere in der Finanz- und Personalverwaltung sowie in der Öffentlichkeitsarbeit.

Nach Einfügung des oben formulierten § sind im § 2, Absatz 3 Abschnitt e) folgende Sätze zu streichen: „Als Teil des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist die DGB Jugend eigenständiger Jugendverband. Die Entscheidungsstrukturen sind in Richtlinien festgelegt.“ Darüber hinaus sind alle weiteren Hinweise auf die Antragsrechte der Gremien der DGB Jugend und auf Vertreter der DGB Jugend in Vorständen und Konferenzen zur Vermeidung von Doppelungen zu streichen.