

Antrag B09: Arbeitsmarktpolitische Weichen stellen – für sichere Beschäftigungsperspektiven und ein gutes Fachkräfteangebot

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung

1 Wirtschaft und Arbeitsmarkt befinden sich mitten in einem grundlegenden
2 Transformationsprozess. Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel
3 sind keine Zukunftsszenarien. Die Klimawende ebenso wie der Einsatz von KI führen zu
4 teils disruptiven Veränderungen und sind für Millionen von Beschäftigten erlebte
5 Gegenwart. In vielen Branchen ist eine zunehmende Zahl bestehender Arbeitsplätze
6 durch diese Umbrüche und die anhaltende wirtschaftliche Krise bedroht. Gleichzeitig
7 verändern sich die Qualifikationsanforderungen rasant. Der teils hausgemachte
8 Fachkräftemangel, der demographiebedingt schon heute Betriebe und Belegschaften vor
9 immense Herausforderungen stellt, nimmt dadurch weiter zu.

10 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kämpfen dafür, dass die Kosten des Wandels
11 nicht einseitig den Beschäftigten aufgebürdet werden. Die Entwertung von beruflichen
12 Qualifikationen, drohende Arbeitsplatzverluste, eine zunehmende Arbeitsverdichtung
13 und die Aushöhlung von hart erkämpften Arbeitnehmer*innenrechten sind kein
14 Naturgesetz, sondern Ergebnis falscher politischer und unternehmerischer
15 Entscheidungen. Worum es jetzt geht, ist, die arbeitsmarktpolitischen Weichen richtig
16 zu stellen, um für die Beschäftigten Brücken in die Zukunft zu bauen. Für die
17 kommenden Jahre formulieren der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dazu konkrete
18 Vorschläge, für deren Durchsetzung wir uns stark machen werden.

19

20 1. Beschäftigungssicherung im angestammten Betrieb

21 Deutschlands Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich in einem Strukturwandel.
22 Oberste Priorität muss es sein, bestehende Standorte und Beschäftigung im
23 angestammten Betrieb zu sichern. Ganze Sektoren sind von den Veränderungen betroffen.
24 In dieser Situation wächst die Bedeutung von Fördermaßnahmen, die Beschäftigung
25 sichern.

26 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere:

- 27 • bewährte Instrumente wie beispielsweise das Kurzarbeitergeld zu erhalten und
28 weiterzuentwickeln, z.B. indem die erleichterten Zugangsbedingungen
29 (herabgesetztes Quorum, Verzicht auf negative Arbeitszeitsalden) auf Dauer
30 gestellt werden. Der DGB prüft Möglichkeiten für eine bessere soziale
31 Absicherung von Beschäftigten während der Kurzarbeit (z.B. Übernahme der
32 Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe und auf Grundlage des regulären
33 Entgelts durch die Arbeitgeber*innen) und fordert zudem die existenzsichernde
34 Ausgestaltung der Kurzarbeit.
- 35 • die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten zu stärken und
36 konsequent weiterzuführen. Die Förderkonditionen müssen noch praxistauglicher

37 ausgestaltet werden, um die Verbreitung von Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen.
38 Dazu braucht es z.B. Verwaltungsvereinfachungen sowie eine Reform der
39 Zertifizierung von Bildungsträgern.

- 40 • transformationsbedingte Weiterbildungsbedarfe auch dann zu fördern, wenn der
41 Arbeitgeber nicht initiativ wird. Dazu gehört ein Anspruch auf Freistellung und
42 die finanzielle Absicherung während der Bildungs(teil)zeit.
- 43 • Weiterbildung für Beschäftigte und das Qualifizierungsgeld einfacher zugänglich
44 und bekannter zu machen: Dazu muss die Verwaltungskomplexität verringert werden,
45 insbesondere durch eine Reform der Zertifizierungsprozesse von
46 Arbeitsmarktdienstleistungen. Außerdem muss der Anspruch auf das
47 Qualifizierungsgeld von einer Ermessensleistung zu einem Rechtsanspruch
48 verstetigt werden, wie es das Konzept des Transformationskurzarbeitergeldes
49 vorsieht.
- 50 • die beschäftigtenorientierte Beratung der Arbeitsagenturen (Berufsberatung im
51 Erwerbsleben) zu verstetigen und auszubauen, deren Bekanntheit zu erhöhen und
52 sie pro-aktiv in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten einzusetzen, indem sie als
53 Lotsen auf dem Weg zur erfolgreichen Weiterbildung unterstützen.

54

55 2. Arbeitslosigkeit vermeiden – Betriebswechsel flankieren

56 Für die Fälle, in denen Personalabbau unvermeidlich ist, gilt es, die Instrumente zu
57 stärken, die Betriebswechsel flankieren und so Arbeitslosigkeit präventiv vermeiden
58 helfen. Dazu müssen u.a. die Transfergesellschaften weiterentwickelt und Ansätze
59 einer Job-to-Job-Vermittlung gestärkt werden. Auch sog. Arbeitsmarktdrehscheiben, bei
60 denen Personal abgebende und Personal einstellende Betriebe zusammengebracht werden,
61 können ein sinnvoller Ansatz sein – wenn die Bedingungen stimmen.

62 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere:

- 63 • in Transfergesellschaften mehr länger andauernde und insbesondere
64 abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, indem die
65 bestehende Fristenregelung zum Beginn solcher Maßnahmen gestrichen wird. Zudem
66 sollte die Zahlung des Weiterbildungsgeldes (§87a SGB III) auch für in
67 Transferkurzarbeit begonnene abschlussbezogene Qualifizierung geöffnet werden.
- 68 • bei Arbeitsmarkt-Drehscheiben die Beschäftigten in den Mittelpunkt zu rücken und
69 auf Anwendungsfälle zu fokussieren, bei denen ein strukturwandelbedingter
70 Arbeitsplatzabbau unabwendbar ist. Dabei sollte der Verbleib der Beschäftigten
71 in der jeweiligen Branche bevorzugt werden. Betriebsräte und Gewerkschaften sind
72 frühzeitig zu beteiligen. Dies muss auch Voraussetzung sein, damit die
73 Bundesagentur für Arbeit unterstützend tätig wird.
- 74 • Betriebswechsel auch dadurch zu erleichtern, dass notwendige
75 Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden, die zu neuen Tätigkeiten befähigen.
- 76 • zu prüfen, ob Verdienstverluste im Zuge von Jobwechseln abgemildert werden
77 können und so die Zeit sozial flankiert werden kann, in denen neu Beschäftigte
78 sich qualifizieren und betrieblich aufsteigen.

79

80 **3. Inländische Potenziale heben**

81 Nicht alle Menschen können aktuell gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilhaben.
82 Ungleich verteilte Sorgearbeit führt noch zu oft dazu, dass insbesondere Frauen ihr
83 Erwerbsvolumen einschränken müssen. Ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und
84 Menschen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss haben weniger gute Chancen aus der
85 Arbeitslosigkeit wieder in eine Beschäftigung zurückzukehren.

86

87 **Frauen**

88 Trotz Fachkräftemangels nehmen Frauen nicht gleichberechtigt am Erwerbsleben teil.
89 Zwar ist die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen in Deutschland vergleichsweise
90 hoch, ihr Arbeitsvolumen liegt jedoch deutlich unter dem der Männer. Jede zweite Frau
91 in Deutschland ist in Teilzeit beschäftigt, bei den Müttern sind es sogar zwei
92 Drittel. Der Hauptgrund dafür ist die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit zwischen
93 den Geschlechtern. Hier gilt es im Rahmen der Fachkräftesicherung anzusetzen: Frauen
94 müssen die gleichen Erwerbschancen haben wie Männer – auch wenn sie Kinder haben oder
95 Angehörige pflegen. Männer müssen in höherem Maße als bisher Sorgeverantwortung in
96 der Familie übernehmen.

97 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 98 • den Ausbau der Infrastruktur für frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung,
99 auch für Kinder im Grundschulalter, voranzutreiben und die Arbeit in diesem
100 Bereich aufzuwerten.
- 101 • den Mindest- und Höchstbetrag im Elterngeld deutlich zu erhöhen, die nicht
102 übertragbaren Elterngeldmonate beim Elterngeld zu erhöhen, Anreize für die
103 gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit zu setzen und eine zehntägige, bezahlte
104 Freistellung für Väter bzw. zweite Elternteile nach Geburt eines Kindes
105 einzuführen. Die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie muss vollständig umgesetzt werden.
- 106 • ambulante Pflegeangebote sowie Tages- und Nachtpflege auszubauen und eine
107 Entgeltersatzleistung für pflegende Arbeitnehmer*innen einzuführen, die klare
108 Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung der Pflege setzt.
- 109 • das Ehegattensplitting in die Individualbesteuerung zu überführen und die
110 Steuerklassenkombination III und V abzuschaffen.
- 111 • die Teilhabechancen am und Zugänge zum Arbeitsmarkt für Alleinerziehende zu
112 verbessern, indem in den Jobcentern frühzeitig über Eingliederungsmöglichkeiten
113 in den Arbeitsmarkt beraten, der Übergang in den Arbeitsmarkt begleitet und
114 passgenaue Lösungsansätze für komplexe Problemlagen entwickelt werden.

115

116 **Arbeitslose mit guter Förderung integrieren**

117 Allen Menschen muss die Teilhabe an guter Erwerbsarbeit ermöglicht werden. Ausgaben
118 für aktive Arbeitsförderpolitik sind eine gut angelegte Zukunftsinvestition: Denn die
119 Förderung von Arbeitslosen schafft individuell neue Perspektiven sowie den Zugang zu

120 Erwerbseinkommen und leistet gesamtwirtschaftlich einen wichtigen Beitrag zur
121 Fachkräftesicherung. Der in der Arbeitsmarktpolitik eingeschlagene Weg der Förderung
122 und Flankierung von beruflichen Weiterbildungen muss konsequent fortgesetzt werden.

123 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere:

- 124 • die Arbeit der Arbeitsagenturen und der Jobcenter so zu organisieren und zu
125 verzahnen, dass Arbeitslose möglichst nur eine Anlaufstelle haben und Leistungen
126 (wie) aus einer Hand erhalten.
- 127 • Arbeitslosen durch individuell passende, hochwertige Förderangebote neue
128 Perspektiven zu eröffnen und einen Rechtsanspruch auf eine Fördermaßnahme
129 einzuführen.
- 130 • abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahmen, die eine nachhaltige Integration
131 ermöglichen, Vorrang vor einer schnellen Vermittlung in Arbeit einzuräumen und
132 das Weiterbildungsgeld, das den Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen erleichtert,
133 beizubehalten.
- 134 • Teilqualifizierungsmaßnahmen zukünftig in der Förderpraxis auf das Erreichen von
135 Berufsabschlüssen auszurichten.
- 136 • neue, fortschrittliche Förderinstrumente, wie beispielsweise die „ganzheitliche
137 Betreuung“ (Coaching) oder aufsuchende Sozialarbeit bei jungen Erwachsenen, auch
138 in der Arbeitslosenversicherung zu ermöglichen.
- 139 • in der Grundsicherung den Fokus auf das Nachholen von Berufsabschlüssen zu
140 legen.
- 141 • beim Förderinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eine Option auf eine
142 Anschlussförderung nach Auslaufen der bisherigen Höchstförderdauer zu schaffen,
143 um Entwicklungsfortschritte und investierte Fördermittel zu einer erfolgreichen
144 Arbeitsmarktintegration zu führen. Zudem sollten gemeinwohlorientierte Betriebe,
145 die erfahrungsgemäß auch sehr arbeitsmarktferne Personen einstellen, besonders
146 gefördert werden.
- 147 • den Jobcentern deutlich mehr Geld zur Verfügung zu stellen, damit sie
148 Arbeitslose besser fördern können und mehr Integrationen in Gute Arbeit
149 gelingen. Besonders die Qualifizierung von Arbeitslosen muss ausgeweitet werden.
- 150 • Wir setzen uns dafür ein, dass tarifgebundene und unbefristete
151 Beschäftigungsverhältnisse Standard für die Beschäftigten von Weiterbildungs-
152 und Maßnahmenträgern werden.

153

154 **Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen stärken**

155 Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 hat sich Deutschland
156 verpflichtet, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auch am
157 Arbeitsleben umzusetzen. Die Realität zeigt jedoch, dass der Arbeitsmarkt noch immer
158 nicht ausreichend inklusiv ist. Bei Ausbildung und Beschäftigung bestehen weiterhin
159 erhebliche Hürden. Schwerbehinderte Menschen sind überdurchschnittlich häufig und
160 lange arbeitslos - dies trotz oftmals guter Qualifikationen. Rund ein Viertel der
161 Unternehmen beschäftigt trotz gesetzlicher Pflicht keine schwerbehinderten Menschen.

162 Und nur ein Viertel der Unternehmen hat innerhalb der letzten 5 Jahre
163 schwerbehinderte Jugendliche ausgebildet. Damit bleibt ein großes Fachkräftepotenzial
164 ungenutzt.

165 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere:

- 166 • im Arbeitsstättenrecht klar zu regeln, dass Arbeits- und Ausbildungsplätze von
167 Anfang an barrierefrei gestaltet und angemessene Vorkehrungen für Menschen mit
168 Behinderungen getroffen werden.
- 169 • Menschen mit einem Grad der Behinderung ab 30, mit gleichzeitiger Feststellung
170 der Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen sollen ebenfalls einen
171 Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX erhalten.
- 172 • dass personelle Einzelmaßnahmen schwerbehinderter oder gleichgestellter
173 Beschäftigter und Auszubildender ohne Information und Anhörung der SBV zukünftig
174 unwirksam sein müssen. Die Arbeit der SBVen muss besser gefördert werden.
- 175 • einen individuellen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf ein qualitativ
176 hochwertiges Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuführen. Dieser
177 Rechtsanspruch muss insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte auch in der
178 Probezeit, bzw. außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes
179 gelten.
- 180 • mehr Ausbildung und Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen,
181 insbesondere durch barrierefreie betriebliche Ausbildungsstellen und
182 Berufsschulen und mehr Alternativen zur Beschäftigung in einer Werkstatt für
183 behinderte Menschen (WfbM).

183

184

185 **4. Erwerbsmigration fair ausgestalten sowie integrations- und arbeitsmarktpolitisch** 186 **gut begleiten – auch im Hinblick auf die Familien von zugewanderten Menschen**

187 Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Erwerbsmigrant*innen muss fair, transparent
188 und sozial ausgestaltet sein. Erwerbsmigration darf nicht zu einer Ausweitung
189 prekärer Beschäftigung führen, sondern muss an Tarifbindung, Gute Arbeit und
190 langfristigen Integrationsperspektiven geknüpft werden. Arbeitgeber und
191 Vermittlungsagenturen sind stärker in die Verantwortung zu nehmen, um Ausbeutung und
192 Lohndumping zu verhindern.

193 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

- 194 • eine faire Erwerbsmigration durch eine konsequente Stärkung der Tarifbindung und
195 den Grundsätzen Guter Arbeit sicherzustellen.
- 196 • Leiharbeit als Zugangsweg für Drittstaatsangehörige auszuschließen.
- 197 • die Westbalkanregelung ist zu überprüfen und muss – sollte sie fortgeführt
198 werden – daran gekoppelt werden, dass der Arbeitgeber gem. § 3 oder 5 TVG an
199 einen Tarifvertrag gebunden ist und er die Betroffenen auch tatsächlich nach den
200 einschlägigen tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigt.
- 201 • die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen deutlich zu

- 202 verbessern und zu beschleunigen und die Kosten für die Verfahren und die damit
203 verbundenen Anpassungs- und Ausgleichsqualifizierungen umfassend zu fördern.
- 204 • den Aufbau langfristiger Integrations- und Bleibeperspektiven zu fördern, statt
205 auf rein arbeitsmarktorientierte, temporäre Migration zu setzen.
- 206 • Ausbeutung und Lohndumping durch eine klare Regulierung, Kontrolle und
207 Zertifizierung von privaten Vermittlungsagenturen zu verhindern.
- 208 • das ILO-Übereinkommen Nr. 181 (“Private Employment Agencies Convention”) zur
209 Regulierung privater Arbeitsvermittlungen endlich zu ratifizieren und die
210 enthaltenen Schutzstandards, insbesondere das Verbot von Kostenabwälzung auf
211 Arbeitnehmer*innen, in nationales Recht umzusetzen.
- 212 • den europaweiten Aufbau gewerkschaftsnaher Beratungsstrukturen für mobile
213 Beschäftigte nach dem Vorbild von „Faire Mobilität“ und „Faire Integration“ zu
214 fördern und durch eine dauerhafte EU-Finanzierung abzusichern.
- 215 • Beratungs- und Informationsangebote zielgruppengerecht und
216 geschlechtersensibel auszugestalten. Interkulturelle sowie Gender-
217 Kompetenzen von Berater*innen sind sicherzustellen.
- 218 • bezahlte Freistellung zum Besuch von Integrationsmaßnahmen
219 (Integrationskurse, Berufssprachkurse) zu ermöglichen.
- 220 • ein eigenständiges Aufenthaltsrecht für Ehepartner*innen ab dem Zeitpunkt der
221 Eheschließung sicherzustellen (§ 31 AufenthG).
- 222 • eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in den Integrations- und
223 Berufssprachkursen zu gewährleisten und bei Bedarf reine Frauenkurse mit
224 Kinderbetreuung anzubieten.
- 225 • hohe Standards für die Beschäftigungsverhältnisse bei Integrations- und
226 Sprachkursträgern, insbesondere im Rahmen tarifvertraglich abgesicherter Löhne
227 und Arbeitsbedingungen, vorzusehen.

228

229 5. Chancenaufenthaltsrecht erhalten und neu ausgestalten

230 Das Chancenaufenthaltsrecht (§ 104c AufenthG) hat vielen Menschen, die lange in
231 Deutschland gelebt haben, aber nur geduldet waren, erstmals eine echte
232 Aufenthaltsperspektive eröffnet. Auch die im Koalitionsvertrag angekündigte
233 Folgeregulierung ist ein Schritt in die richtige Richtung. Doch Integration braucht
234 Verlässlichkeit - befristete Lösungen führen nur zu neuer Unsicherheit.

235 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

- 236 • das Chancenaufenthaltsrecht (§ 104c AufenthG) und die geplante Folgeregulierung in
237 eine dauerhafte gesetzliche Regelung zu überführen.
- 238 • Geduldeten, die gut integriert sind und ihren Lebensunterhalt überwiegend
239 sichern können, eine faire Möglichkeit zum „Spurwechsel“ zu eröffnen.
- 240 • langfristige Bleibeperspektiven zu schaffen, um Integration zu fördern und den
241 Arbeits- und Fachkräftebedarf nachhaltig zu sichern.

242

243 **6. Produktivität durch Innovation steigern:**
(Weiter-)Bildung, Qualifizierung und Digitalisierung nutzen

244

245 Künstliche Intelligenz (KI) ist eine Schlüsseltechnologie für die
246 Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und die Weiterentwicklung Guter Arbeit. Ihr
247 Einsatz kann die Folgen des demografischen Wandel abfedern, den damit verbundenen
248 Fachkräftemangel reduzieren und zur Aufwertung von Arbeit beitragen.

249 Diese Potenziale entfalten sich jedoch nicht von selbst – im Gegenteil. Schon früh
250 haben wir davor gewarnt, dass KI zu Arbeitsplatzverlusten führen kann. Dies ist seit
251 einiger Zeit verstärkt der Fall, auch in Bereichen mit höherer Qualifikation. Mit
252 einer zunehmenden Durchdringung von Arbeit durch KI-Anwendungen verknüpfen sich zudem
253 zentrale Fragen zum Wert von Arbeit, wie zum Beispiel De-Qualifizierung- und
254 Abgruppierungsrisiken sowie eine zunehmende Arbeitsintensivierung, Überwachung und
255 Entfremdung. Potenzielle Gefahren oder Potenziale für Beschäftigung und Gute Arbeit
256 gehen jedoch nicht von den Technologien selbst aus: Entscheidend ist, wer darüber
257 entscheidet, wofür KI eingesetzt wird und wie negative Folgewirkungen möglichst
258 vorausschauend vermieden werden können.

259 Vor diesem Hintergrund setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dafür
260 ein:

- 261 • einen nationalen KI-Rechtsrahmen für die Arbeitswelt zu schaffen, insbesondere
262 für die Förderung innovativer und prozeduraler Mitbestimmungsprozesse, sowie
263 Rechtssicherheit für die Datennutzung im Arbeitskontext.
- 264 • die europäische KI-Verordnung für ausreichende Transparenz im Umgang mit KI-
265 Systemen umzusetzen.
- 266 • KI-Kompetenzen und Weiterbildungsstrategien für Betriebs- und Personalräte sowie
267 Beschäftigte zu stärken.
- 268 • die Arbeitsforschung für eine beschäftigungsorientierte und mitbestimmte KI-
269 Nutzung zu fördern.

270 Das deutsche Wirtschaftsmodell lebt von qualifizierten Beschäftigten. Eine aktive
271 Arbeitsmarktpolitik muss deshalb auch angesichts des demografischen Wandels
272 vorausschauende Weiterbildung in den Mittelpunkt rücken. Neben der verstärkten
273 Förderung abschlussorientierter Weiterbildungen muss auch das Zulassungsverfahren
274 reformiert werden.

275 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb:

- 276 • die Zulassungsverfahren nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung
277 Arbeitsförderung (AZAV) auf eine transparente Qualitätssicherung auszurichten
278 und dafür zu sorgen, dass für alle Beschäftigten in der Weiterbildung
279 auskömmliche tarifliche Löhne und gute Arbeitsbedingungen möglich werden. Zudem
280 sind die Verfahren von bürokratischen Hemmnissen zu entschlacken.
- 281 • mittelfristig ein übergreifendes Zertifizierungs- und Zulassungssystem für die
282 Förderung von Aus- und Weiterbildung einzuführen, das für verschiedene Ziele
283 unterschiedliche Zulassungsanforderungen enthält. So werden

284 Mehrfachzertifizierungen und -prüfungen beendet.

285

286 7. Prekäre Beschäftigungsformen regulieren und überwinden

287 Gute Arbeit braucht sichere Arbeitsverhältnisse. Atypische, prekäre

288 Beschäftigungsformen wie Minijobs, sachgrundlose Befristungen und Leiharbeit

289 untergraben soziale Sicherheit und zementieren Ungleichheiten – insbesondere für

290 Frauen. Es ist Zeit, die Spaltung des Arbeitsmarktes zu überwinden und Beschäftigten

291 verlässliche Perspektiven auf existenzsichernde Arbeit zu geben.

292 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

293 • Minijobs schrittweise in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu

294 überführen und die Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro einzuführen.

295 • die sachgrundlose Befristung abzuschaffen und den Missbrauch befristeter

296 Arbeitsverträge einzudämmen.

297 • Leiharbeit einzugrenzen und deren Missbrauchsanfälligkeit zu reduzieren, um

298 faire Löhne und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

299 • Missbrauch durch Werkverträge und Subunternehmerketten zu verhindern, indem die

300 Generalunternehmerhaftung auf Auftraggeber ausgedehnt wird, Subunternehmerketten

301 wirksam und kontrollierbar auf maximal zwei Glieder begrenzt und in

302 missbrauchsanfälligen Branchen durch ein Direktanstellungsgebot ersetzt werden

303 (analog zur Fleischindustrie). Dort, wo ein Direktanstellungsgebot nicht greift,

304 braucht es klare gesetzliche Regelungen, um Ausbeutung und systematische

305 Verantwortungslosigkeit zu unterbinden.

306 • Erwerbswünsche von Frauen gezielt zu fördern, strukturelle Barrieren abzubauen

307 und Maßnahmen gegen den Gender Pay Gap zu verstärken.

308 • haushaltsnahe Dienstleistungen in Form sozialversicherter, tariflich vergüteter

309 Beschäftigung durch staatliche Gutscheine zu fördern.