

B033: Soziale Sicherheit und soziale Dimension Europas

Laufende Nummer: 094

Antragsteller/in:	DGB-Bundesvorstand
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Soziale Sicherheit und soziale Dimension Europas

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

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

7

8 **1. Leben in Würde im Alter und bei Erwerbsminderung**

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

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

- 28 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass für besonders langjährig Versicherte die
- 29 Zeiten des Mutterschutzes sowie von schulischen Ausbildungen bei der Wartezeit von 45 Jahren für die
- 30 Rente mitgezählt werden. Die geltende Regelung benachteiligt vor allem Frauen; gerade bei Zeiten des

- 31 gesetzlichen Arbeitsverbots durch den Mutterschutz werden unmittelbar Frauen diskriminiert.
- 32 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ergänzend zu den geltenden Rentenbeiträgen bei
33 ehrenamtlicher Pflege von Angehörigen einen lohnbezogenen Ausgleich für eine Reduzierung der
34 Arbeitszeit. Wird ehrenamtliche Pflege übernommen und dazu das versicherungspflichtige Einkommen
35 gemindert, sollte die Pflegeversicherung 80 Prozent des hierdurch entfallenden Entgelts
36 verbeitragen.
- 37 Darüber hinaus muss dem Rechnung getragen werden, dass in einer Wissensgesellschaft Zeiten der
38 Schul-, Fachschul- und Hochschulausbildung sowie Weiterbildungsmaßnahmen zunehmende Bedeutung
39 erlangen und sich daher in den Rentenanwartschaften besser wiederfinden müssen.
- 40 Die Rente muss vor sozialem Abstieg schützen und Armut im Alter und bei Erwerbsminderung vermeiden.
41 Damit dies regelmäßig gelingt, müssen die Rentenansprüche bei geringen Löhnen aufgewertet werden.
42 Unmittelbar wollen wir dazu insbesondere die Rente nach Mindestentgeltpunkten auch für Zeiten nach
43 1992 fortführen und die individuelle Rente so um bis zu 50 Prozent aufwerten. Mittelfristig muss die
44 Regelung so weiterentwickelt werden, dass sich die Aufwertung beispielsweise am Stundenlohn
45 orientiert. Die hierzu notwendige Ausgestaltung in den Sozialversicherungssystemen bedarf einer
46 intensiven Prüfung, Erörterung und gegebenenfalls Neujustierung.
- 47 Entsprechend dem Beschluss des Bundeskongresses 2014 fordern wir für den Bezug von ALG II
48 Rentenansprüche von 0,5 Entgeltpunkten pro Jahr, die aus Steuermitteln zu finanzieren sind. Auch die
49 sogenannte Zwangsverrentung ist vollständig abzuschaffen.
- 50 Die systemwidrigen Abschlüsse auf Erwerbsminderungsrenten müssen abgeschafft und die
51 Zurechnungszeiten weiter verlängert werden.

52

53 **1.1 Betriebliche Altersversorgung nachjustieren**

- 54 Die Gewerkschaften haben sich bereits seit vielen Jahren für eine Stärkung der betrieblichen
55 Altersversorgung (bAV) als Ergänzung der gesetzlichen Rente eingesetzt. Nach Inkrafttreten des
56 Betriebsrentenstärkungsgesetzes und der darin enthaltenen Anreizinstrumente ist es nun Aufgabe der
57 Arbeitgeber, die entsprechenden Beiträge für die betriebliche Altersversorgung ihrer Beschäftigten
58 zur Verfügung zu stellen. Zentral für das Modell der Zielrente ist deren tarifexklusive
59 Ausgestaltung, da alleine durch Tarifverträge Verhandlungen auf Augenhöhe erfolgen.
- 60 Aufgabe der Politik ist es, die Erfahrungen mit der Umsetzung des Gesetzes bis zum Ende der
61 laufenden Legislaturperiode zu evaluieren und die Gewerkschaften in diesen Prozess aktiv
62 einzubeziehen. Die Evaluierung wird zeigen, welche Teile des Gesetzes sich auch in der praktischen
63 Umsetzung bewähren und wo es Bedarf zur Nachjustierung des Gesetzes gibt. So haben die
64 Gewerkschaften bereits während des Gesetzgebungsverfahrens auf Schwachpunkte hingewiesen, wie zum
65 Beispiel die unzureichende Mitbestimmung von Betriebsräten bei der Ausgestaltung der betrieblichen
66 Altersversorgung, die Beibehaltung des vollen Beitragssatzes zur Kranken- und Pflegeversicherung auf
67 Betriebsrenten und die Notwendigkeit einer praxisnäheren Ausgestaltung des Rechts der
68 Allgemeinverbindlichkeit. Eine Anhebung der Einkommensgrenze für den steuerlichen Förderbeitrag auf
69 zumindest 2500 € würde die Finanzierung der bAV durch die Arbeitgeber für eine erhebliche Anzahl
70 weiterer Beschäftigter attraktiv machen.

72 **1.2 Übergang von der Arbeit in die Rente sozial absichern**

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

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

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

103 Es bedarf besonderer Anstrengungen, um diese Sicherungslücke zu schließen. Dazu sind die bisherigen
104 renten- und arbeitsmarktpolitischen Instrumente weiterzuentwickeln und ggf. zu ergänzen und
105 zusammenzuführen. Sie müssen besser koordiniert und aufeinander abgestimmt werden. Auch hierzu haben
106 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften konkrete Vorschläge vorgelegt, u.a. die Stärkung der
107 konkreten Betrachtungsweise bei der Erwerbsminderungsrente. Sie wurden in der politischen
108 Diskussion u.a. mit dem „Arbeitsicherungsgeld“ teilweise aufgegriffen. Der DGB wird diese
109 Diskussion weiterführen und erwartet von der Bundesregierung, die Arbeitsmarktsituation Älterer
110 differenziert zu evaluieren und unter Einbezug der Tarifpartner Lösungsvorschläge zu entwickeln.
111 Dabei sind Fragen der Zugangskriterien zu Erwerbsminderung – beispielsweise eine Berücksichtigung
112 einer faktisch fehlenden Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für ältere gesundheitlich

beeinträchtigte Beschäftigte – ebenso zu prüfen wie gezielte Angebote im SGB III. Vorrang vor Lohnersatzleistungen hat dabei die Einkommenssicherung durch qualifikationsangemessene (Teilzeit-) Beschäftigung. Hierzu muss auch geprüft werden, wie Arbeitgeber stärker in die Verantwortung genommen werden können.

117

2. Teilhabe stärken

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

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

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

133

3. Gute Gesundheitsversorgung für alle

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

Durch den politisch gewollten Kassenwettbewerb ist an die Stelle der Solidargemeinschaft der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) als Ganzes, wie im Sozialgesetzbuch bestimmt, der Preiswettbewerb der Solidargemeinschaften einzelner Krankenkassen getreten. Dieser politischen Fehlsteuerung müssen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in der sozialen Selbstverwaltung entgegenwirken. Der ausschließlich auf Preise und Mitglieder reduzierte Wettbewerb wird einem solidarischen Gesundheitssystem nicht gerecht. Zu einem wettbewerblichen System gehören in gleicher

154 Weise die Dimensionen Versorgung und Qualität. Der Wettbewerb insgesamt muss evaluiert werden und
155 dann eine gesellschaftliche Diskussion darüber initiiert werden, ob dieser Weg weitergegangen werden
156 soll.

157

158 **3.1 Rückkehr zu paritätischen Beiträgen in der GKV**

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

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

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

180

181 **3.2 Soziale Gesundheitswirtschaft schafft Innovation und Qualität**

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

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

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

200

201 **3.3 Qualitätsstandards für Patientinnen und Patienten und für Personal einhalten**

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

213

214 **3.4 Gesetzliche Krankenversicherung weiterentwickeln**

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

220 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die gesetzliche Krankenversicherung als Teil der
221 öffentlichen Daseinsvorsorge weiterentwickeln. Dieser soziale, solidarische und selbstverwaltete
222 Schutzschirm soll auf alle Teile der Bevölkerung ausgeweitet werden. Das nennen wir
223 Bürgerversicherung. Der Übergang ist so zu gestalten, dass dies nicht zu Lasten der Beschäftigten
224 der privaten Krankenversicherungsunternehmen geht, sondern für diese zukunfts feste Arbeitsplätze
225 erhalten und geschaffen werden. Für Beamtinnen und Beamte sowie Dienstordnungsangestellte dürfen
226 daraus keine finanziellen Mehrbelastungen erwachsen. Das Recht der Gesetzlichen Krankenversicherung
227 muss so ausgestaltet werden, dass es für die Beihilferegulungen des Bundes und der Länder
228 anschlussfähig ist.

229

230 **4. Absicherung bei Erwerbslosigkeit verbessern**

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

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

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

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

262

263 **5. Bessere Leistungen für Pflegebedürftige und Pflegende**

264 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich auch in Zukunft für die Verbesserung der
265 Leistungen für pflegebedürftige Menschen, pflegende Angehörige sowie für verbesserte
266 Rahmenbedingungen beruflich Pflegender ein. Vor dem Hintergrund der stark steigenden Zahl
267 pflegebedürftiger Menschen ist die gute pflegerische Versorgung eine der vordringlichsten Aufgaben
268 in einer solidarisch gestalteten Gesellschaft. Selbstbestimmung, Teilhabe und Selbstständigkeit sind
269 die Leitlinien moderner pflegerischer Versorgung. Daran muss sich die Pflegepolitik des 21.
270 Jahrhunderts ausrichten.

271 Die Lebenswirklichkeit pflegebedürftiger Menschen wird noch immer weitestgehend durch die Pflege
272 durch Angehörige geprägt. Diese Entwicklung ist jedoch rückläufig. Nicht allen ist die persönliche
273 Übernahme einer Pflegetätigkeit möglich und nicht immer ist sie erwünscht. Vereinbarkeit von Pflege
274 und Beruf lassen sich oftmals nicht in ausreichendem Maße realisieren. Viele Menschen ohne Familie
275 geraten in die Pflegebedürftigkeit und wollen den Einzug in eine Pflegeeinrichtung so lange wie
276 möglich vermeiden. Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den Ausbau

277 professioneller Angebote in der ambulanten Pflege, die einen bezahlbaren Verbleib in der eigenen
278 Häuslichkeit sicherstellen; dies umfasst auch den bedarfsgerechten Ausbau der Infrastruktur für die
279 Tages- und Kurzzeitpflege. Professionelle Anbieter müssen Leistungen auf der Basis
280 sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung anbieten. Dabei muss eine tarifvertragliche Entlohnung
281 Standard sein. Die „Mindestlohn-Pflege“ ist dabei die unterste Haltelinie. Es darf keine Förderung
282 prekärer Beschäftigung oder von Scheinselbstständigkeit in der Pflege geben.

283

284 **5.1 Pflege im Quartier ist die Zukunft**

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

297

298 **5.2 Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung**

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

312

313 **5.3 Gute Pflege braucht gut qualifiziertes Personal**

314 Aufgrund der demografischen Situation ist eine Steigerung der Inanspruchnahme professioneller
315 ambulanter Hilfen in der teilstationären und stationären Pflege absehbar. Der DGB und seine
316 Mitgliedsgewerkschaften begrüßen den Paradigmenwechsel, der in den vergangenen Jahren stattgefunden
317 hat – weg von der defizitorientierten Pflege, hin zum Erhalt der Selbstständigkeit.

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

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

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

358 Mehr Zeit für Patientinnen und Patienten, ausreichend qualifiziertes Personal, verlässliche und
359 planbare Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation sowie gesunde
360 Arbeitsbedingungen tragen dazu bei, die Berufe attraktiver zu machen und dem Fachkräftemangel zu
361 begegnen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Ausbau des Gesundheits- und

362 Arbeitsschutzes, damit der Beruf dauerhaft ausgeübt werden kann. Der Abbau von Arbeitsüberlastung
363 und das Ermöglichen der erforderlichen Versorgungsqualität machen verbindliche und
364 bundeseinheitliche, am Pflegebedarf orientierte Vorgaben für die Personalbemessung zwingend nötig.
365 Die Fachkraftquote von mindestens 50 Prozent muss für die stationäre Pflege zwingend erhalten
366 bleiben. Als Fachkräfte gelten explizit examinierte Pflegefachkräfte. Eine leistungsgerechte
367 Vergütung qualitätsgesicherter Pflege muss garantiert bei den Pflegekräften ankommen. Nur mit einer
368 solchen Aufwertungsstrategie für die Pflegeberufe werden ausreichend Fachkräfte gewonnen und die
369 weitere Abwanderung der qualifizierten Pflegefachkräfte in andere Branchen verhindert.

370

371 **5.4 Pflegekammern sind keine Lösung**

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

379

380 **5.5 Pflegeversicherung weiterentwickeln**

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

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

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

402

403 **6. Solidarische Absicherung gerecht finanzieren – Überforderung vermeiden**

404 Gute Löhne, Gute Arbeit und ein starker Sozialstaat sichern ein gutes Leben der Erwerbstätigen,
405 ihrer Angehörigen und ihrer Kinder. Gute Sozialversicherungen sichern eine hochwertige Versorgung
406 bei Krankheit oder Pflegebedürftigkeit und ein gutes Auskommen in Zeiten der Arbeitslosigkeit, im
407 Alter oder bei Erwerbsminderung. Finanziert und ermöglicht wird dies durch die Solidarität der
408 Versicherten unter- und miteinander, denn nur gemeinsam sind der Verlust des Lohns oder die Kosten
409 einer Krankheit hochwertig, günstig und verlässlich abgesichert. Hochwertige Leistungen und ein
410 guter Lohnersatz sind unerlässlich für die Beschäftigten, bedürfen aber entsprechender Beiträge. Bei
411 gutem Lohn sind Beiträge leichter zu tragen als in gering bezahlter und prekärer Beschäftigung.
412 Ferner sind die Beiträge zu den Sozialversicherungen steuerlich abzugsfähig, was bei hohen Einkommen
413 zu spürbaren Entlastungen führt. Unstrittig ist: Das eigentliche Problem ist der zu geringe Lohn.
414 Verantwortlich dafür sind Arbeitgeber, die Lohnrückerei betreiben, und eine Bundesregierung, die
415 sich einer notwendigen Regulierung der Arbeitsbedingungen verweigert und weiterhin nahezu jede
416 Arbeit als zumutbar ansieht. Höhere Löhne und bessere Arbeit sind die anzustrebende Lösung, damit
417 alle am Wohlstand beteiligt werden.

418

419 **6.1 Unterstützung bei geringen Einkommen**

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

429

430 **6.2 Doppelbesteuerung vermeiden**

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

438

439 **6.3 Selbstständigkeit solidarisch absichern**

440 Ein bislang ungelöstes Problem ist die soziale Absicherung prekärer Selbstständigkeit. Deshalb
441 fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Ausweitung der Pflichtversicherung in der
442 gesetzlichen Krankenversicherung, Pflegeversicherung sowie Rentenversicherung auf Selbstständige.
443 Nur bei vollständiger und vollwertiger Einbeziehung der Selbstständigen in den Schutz der

444 gesetzlichen Sozialversicherungen können sie in gleichem Maße wie die Beschäftigten von der
445 Solidarität und dem sozialen Ausgleich profitieren, ohne für die Solidargemeinschaft negative
446 Selektionseffekte befürchten zu müssen.

447 Die soziale Sicherung von Selbstständigen ist geboten. Allerdings verbietet es sich, die
448 finanziellen Risiken weitgehend den abhängig Beschäftigten aufzubürden. So dürfen die aktuellen
449 Beitragsschulden bei den gesetzlichen Krankenkassen von insgesamt 8,4 Milliarden Euro nicht zu
450 Lasten der Solidargemeinschaft der Beitragszahlerinnen und -zahler und hier insbesondere der
451 abhängig Beschäftigten gehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher eine
452 Entlastung der GKV von den Beitragsschulden. Der Staat muss über Steuerzuschüsse an die Kassen als
453 Ausfallbürge eintreten, wenn die Beitragsschulden uneinbringbar sind. Die Entlastung der
454 Solidargemeinschaft sollte dabei realistischerweise Schritt für Schritt erfolgen. Damit können die
455 Zusatzbeiträge bis zur Wiederherstellung der paritätischen Beitragsfinanzierung abgedeckt werden.
456 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, die tatsächliche wirtschaftliche
457 Leistungsfähigkeit der Selbstständigen zur Grundlage für die Zahlung der Mitgliedsbeiträge in den
458 gesetzlichen Krankenkassen zu machen. Um den Schutz der Selbstständigen im Rahmen der GKV schnell zu
459 verbessern und Beitragsschulden zu vermeiden, ist es notwendig, die Mindestbemessungsgrenze für
460 Beiträge hauptberuflich selbstständig Erwerbstätiger, die Mitglieder der gesetzlichen
461 Krankenversicherung sind, von derzeit 2.231,55 Euro pro Monat abzusenken. Als Berechnungsgrundlage
462 der Beiträge von Selbstständigen sind – analog der Berechnungsgrundlage für Arbeitnehmerinnen und
463 Arbeitnehmer – ausschließlich die eigenen Einkünfte aus der Erwerbstätigkeit, nicht aber zum
464 Beispiel die der Bedarfsgemeinschaft zugrunde zu legen. Gesetzliche Krankenkassen sind darüber
465 hinaus zu verpflichten, dass für Selbstständige, die ihrer Versicherungspflicht verspätet
466 nachkommen, auch im Falle von Beitragsschulden alle Leistungen bereitgestellt werden.

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

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

486

487 **7. Soziale Dimension Europas**

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

506

507 **7.1 Sozialdumping verhindern**

508 Insbesondere entsandte Beschäftigte müssen durch die wirksame Umsetzung des Prinzips „gleicher Lohn
509 für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit am gleichen Ort“ vor Ausbeutung und illegalen Sozialdumping-
510 Praktiken geschützt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine sozial
511 progressive Revision der Entsenderichtlinie. Dazu gehört, dass Entsandte mindestens nach Tariflöhnen
512 entlohnt werden, auch wenn diese nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Die für
513 Entsandte geltenden Mindestarbeitsbedingungen müssen in allen Branchen und Sektoren konsequent
514 geschützt und kontrolliert werden. Dazu bedarf es einer Aufstockung des Personals bei den
515 Arbeitsschutzbehörden, wie der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, und eines guten Zugangs von Entsandten
516 zu Informationen über die in Deutschland geltenden Rechte bei der Arbeit sowie ausreichender
517 Unterstützung bei der Durchsetzung dieser Rechte. Das Projekt „Faire Mobilität“ muss deshalb
518 verstetigt und ausgebaut werden. Auch begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Pläne
519 der EU-Kommission zur Einrichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde, soweit sie dem Ziel der
520 Bekämpfung grenzüberschreitenden Lohn- und Sozialdumpings dient.

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

527

528 **7.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz stärken**

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

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

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

557

558 **7.3 Soziale Absicherung verbessern**

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

572 Regelwerkes der VO 883/2004 zur Stärkung der Freizügigkeit sein. Jede Änderung, die zu
573 Einschränkungen der Mobilität, und seien sie nur mittelbar, führen kann, ist zu vermeiden.

574

575 **7.4 Deregulierung auf Kosten von Arbeits-, Qualitäts- und Sozialstandards verhindern**

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