

BESCHLÜSSE

des 21. Ordentlichen Bundeskongresses

Impressum:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de

Verantwortlich:
Reiner Hoffmann / Elke Hannack

Beschlüsse zu finden unter:
<https://www.dgb.de/beschluesse21>



Stand: Mai 2018

Beschlüsse

Inhaltsverzeichnis

A - Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

A001	Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa	3
I001	Initiativantrag: Neue Orientierung für nachhaltigen Wohlstand und soziale Gerechtigkeit – Anforderungen an die neue Bundesregierung	21
A002	#NO2PERCENT – Frieden geht anders!	25
A006	Bekenntnis zum Antifaschismus - Grundpfeiler gewerkschaftlicher Arbeit	26
A008	Ein soziales Europa solidarisch gestalten - fair und gerecht!	27
A009	Geschlechterperspektive in der internationalen Politik stärken	30
A010	Situation von Geflüchteten in Deutschland verbessern – Integration durch (Aus)Bildung	34
A011	Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen	36
A012	8. Mai als bundesweiter Feiertag	38
A013	Gewalt gegen Beschäftigte öD	39
A014	Keine Gewalt gegen Polizeibeamte und Einsatzkräfte	40
A015	Kultur- und Medienpolitik: Für eine freie und vielfältige Kultur- und Medienlandschaft in Deutschland	41
A016	Verankerung gewerkschaftlicher Themen in Unterricht und Lehre	44

B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

B001	Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit	45
B005	Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung	51
B006	Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik	53
B009	Soziale, personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufwerten – den Wert der Arbeit für Menschen anerkennen!	57
B010	Arbeit und Arbeitsprozesse gestalten unter den Bedingungen der Digitalisierung	59
B011	Digitalisierung und Ausbildung 4.0	71
B012	Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten	72
I003	Resolution des 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses: Solidarität mit den Beschäftigten und Betriebsräten von Deliveroo	77
B013	Rechte sichern - Rechte durchsetzen - Gewerkschaften stärken	78
B020	Gute Arbeit für alle	89
B021	Projekt „Faire Mobilität“	90
B022	Menschenhandel und Arbeitsausbeutung von Frauen stoppen	91
B023	Gute Arbeit stärken, prekäre Soloselbstständigkeit bekämpfen	92
B024	Mindestausbildungsvergütung	93

B026	Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)	94
B027	Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote	95
B029	Für Entgeltgleichheit und eine nachhaltige Gleichstellungspolitik	97
B030	Freies Gestaltungsrecht im Pflegezeitgesetz	98
B031	Abschaffung der Probezeit bei Übernahme	99
B032	Altersunabhängige Freistellung für Prüfungen	100
B033	Soziale Sicherheit und soziale Dimension Europas	101
B034	Gesetzliche Personalbemessung in den Krankenhäusern – Versichertenvertreterinnen und -vertreter in den Gesetzlichen Krankenversicherungen tragen Verantwortung für die Qualität	114
I002	Initiativantrag: Für die flächendeckende Anwendung von Tarifverträgen in der Altenpflege	115
B035	Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten	116
B036	Betriebsrentenstärkungsgesetz	117
B037	Abschaffung der Altersgrenzen in der KV und PV	118

C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

C001	Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat	119
C003	Investitionen und handlungsfähiger Staat	132
C007	Für ein demokratisches Berufsbeamtentum – Der DGB als aktive Spitzenorganisation der Beamtinnen und Beamten	143
C009	Privatisierung im Bildungsbereich eindämmen	149
C010	Gendergerechte Haushaltspolitik der Bundesregierung – Gender Budgeting	150
C011	Klima, Energie, Mobilität - Den Wandel gerecht gestalten	151
C014	Förderung eines nachhaltigen Lebensmittelsystems	164
C015	Nachhaltige und zukunftsfähige Verpackungen in der Getränkeindustrie stärken - Mehrwegquote stabilisieren und erhalten	166
C016	Mehr Steuergerechtigkeit für eine solidarische und vielfältige Gesellschaft	167

D - Weitere Politikfelder

D001	Aufhebung des § 219a StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft)	170
------	---	-----

E - Organisationspolitik

E001	Der Deutsche Gewerkschaftsbund muss der Feminisierung der Arbeitswelt gerecht werden!	171
------	--	-----

A001: Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa

1. Was wir wollen

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

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

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

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

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

Die im DGB zusammengeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften werden diesen breit angelegten gesellschaftspolitischen Dialogprozess gemeinsam anstoßen und organisieren. Sie werden damit den DGB in den kommenden Jahren verstärkt als

Ort der strategischen Debatte über gesellschaftliche Zukunftsfragen für ihre gewerkschaftliche Arbeit nutzen.

2. Wo wir stehen

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

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

- Der technologische Wandel und die Geschäftsmodelle des digitalen Kapitalismus einerseits und die Erfüllung der nationalen und internationalen Klimaschutzziele andererseits forcieren einen weitreichenden Umbruch wirtschaftlicher Strukturen und Wertschöpfungsketten. Ganze Volkswirtschaften, Regionen, Branchen und Berufszweige verändern sich von Grund auf. Neue Märkte entstehen, die internationalen Wettbewerbsbedingungen verändern sich fundamental. Zusätzlich gerät Deutschland durch den demografischen Wandel und den wachsenden Fachkräftebedarf unter wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anpassungsdruck.
Daraus ergibt sich unmittelbar die Frage, wie diese gewaltigen Veränderungsprozesse wirtschaftlich vernünftig, sozialverträglich und im Interesse des Gemeinwohls gestaltet werden können.
- Immer deutlicher zeigen sich die inhumanen Folgen eines neoliberalen Globalisierungskurses, einer einseitig auf Deregulierung, Marktliberalisierung und Austerität ausgerichteten Europapolitik und einer kurzsichtigen Unternehmensorientierung am „Shareholder Value“. All diese verfehlten Weichenstellungen begünstigen einen marktradikalen Wettbewerb, der auf Kostenvorteile durch Lohndumping, den Abbau sozialer Standards und (sozial-)staatlicher Leistungen setzt und damit für die Menschen in eine soziale Abwärtsspirale führt. Das Wohlstands-, Sicherheits- und Aufstiegsversprechen der sozialen Marktwirtschaft und eines sozialen Europas ist brüchig geworden. Die Ungleichheit bei der Verteilung von Vermögen, Einkommen und gesellschaftlichen Teilhabechancen hat sich drastisch verschärft.
- Die Folgen einer Politik der „Schwarzen Null“ und der Privatisierung von Einrichtungen der öffentlichen Daseinsvorsorge zeigen sich in maroden Schulen, wachsender Wohnungsnot, überlasteten Sicherheitsbehörden oder zu wenig und schlecht bezahltem Personal in Pflege und Gesundheit, in den Sozial- und Erziehungsberufen. In vielen Bereichen des öffentlichen Lebens erweisen sich staatliche Einrichtungen nur noch als beschränkt handlungsfähig.
- Vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren längst nicht alle. Weiterhin sind 3,4 Mio. Menschen arbeitslos oder unterbeschäftigt. Fast eine Million Menschen sind langzeitarbeitslos. Gleichzeitig hält die bestehende Spaltung des Arbeitsmarktes an. Zwar ist die Mehrheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland unbefristet in Vollzeit und sozialversichert beschäftigt. Für ein Viertel der Beschäftigten ist die Arbeitsmarktsituation jedoch prekär. Sie arbeiten in unfreiwilliger Teilzeit, Minijobs, Leiharbeit oder befristeten Arbeitsverhältnissen. Ihre Beschäftigung ist unsicher und die Einkommen liegen zum Teil unter dem Existenzminimum. Sie haben oft schlechtere Arbeitsbedingungen und geringere Aufstiegschancen. Gleichzeitig hat Deutschland trotz Einführung des gesetzlichen Mindestlohns einen der größten

Niedriglohnsektoren in Europa. Jede bzw. jeder vierte Beschäftigte bezieht Niedriglöhne. Betroffen sind vor allem atypisch Beschäftigte, Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer sowie Soloselbständige – in erster Linie Frauen, Jüngere, Geringqualifizierte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund und mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der EU.

- Auch fast drei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung ist der Strukturwandel in Ostdeutschland noch nicht bewältigt. Zwar ist der Aufbau der Infrastruktur weitgehend gelungen, doch es fehlen wertschöpfungsstarke Betriebe und Forschungseinrichtungen. Daher sind die Einkommen deutlich geringer als in den alten Bundesländern – ein Zustand, zu dem auch die jahrelang verfolgten Niedriglohnstrategien ostdeutscher Bundesländer beigetragen haben. Absehbar wird ein hoher Anteil der Menschen in Ostdeutschland nur geringe Renten erhalten, was nochmals auf die Nachfrage drücken wird. Auch in den alten Bundesländern gibt es strukturschwächere Regionen, aber nicht in flächendeckendem Ausmaß, was sich bei allen wichtigen sozialen und wirtschaftlichen Kennziffern zeigt.

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

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

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

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

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

Die populistischen Vereinfacher nutzen diese Verunsicherung, um mit ihren nationalistischen Rufen nach neuen Grenzen und Abschottung, ihren extremistischen, menschenfeindlichen und rassistischen Parolen die gesellschaftliche und politische

Spaltung in Deutschland und Europa zu vertiefen. Gerade bei Wählergruppen, die besonders anfällig für diese Parolen sind, wissen wir aber auch: Die Populisten erhalten dort weit weniger Zulauf von Beschäftigten, wenn diese in einem sicheren, unbefristeten und tarifvertraglich geschützten Arbeitsverhältnis stehen und im Betrieb mitbestimmen können.

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

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

3. Unser Selbstverständnis und unsere Rolle als Gewerkschaften

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

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

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

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

- Wir werden uns noch mehr darauf konzentrieren, unseren gewerkschaftlichen **Organisationsgrad** zu erhöhen, um so kollektive Regelungen und solidarische Prinzipien in der Arbeitswelt durchsetzen zu können. Gemeinsam entwickeln wir

neue Ansätze, um Männer und Frauen im Arbeitsleben als Mitglieder zu gewinnen und diese langfristig an uns zu binden – auch in Zeiten des Berufswechsels oder der Elternzeit, auch wenn sie in Ausbildung oder Studium, auf Arbeitssuche oder im Ruhestand sind.

- Die abnehmende Tarifbindung und das Anwachsen tariffreier Zonen ist ein Angriff auf gewerkschaftliche Mitgestaltung und Mitbestimmung in Wirtschaft und Gesellschaft. Wir machen uns für eine Kehrtwende hin zu einer **flächendeckenden Tarifbindung** stark. Wir kämpfen mit aller Entschlossenheit gegen die Tariffucht auf der Arbeitgeberseite und für eine Stärkung von Allgemeinverbindlicherklärungen. Nur ein starkes Tarifsystem hilft gegen Niedriglohn und prekäre Beschäftigung. Eine starke Tarifbindung ist zentral für mehr Einkommensgleichheit, soziale Gerechtigkeit, gute Arbeitsbedingungen und mehr Selbstbestimmung, wenn es um die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben geht.
- Wir setzen uns mit vereinter Kraft dafür ein, der Bekämpfung, Sabotage und Unterdrückung von Gewerkschaften („Union Busting“) und der Be- und Verhinderung von Betriebs- und Personalratsarbeit Einhalt zu gebieten. Wir werden dafür sorgen, dass die **Präsenz von Betriebs- und Personalräten in der Fläche** zunimmt und ihre Mitbestimmungsrechte ausgebaut werden. Auf nationaler und europäischer Ebene haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass bestehende gesellschaftsrechtliche Schlupflöcher geschlossen und neue verhindert werden, die es ermöglichen, sich der **Unternehmensmitbestimmung** zu entziehen. Deshalb werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre gemeinsame „Offensive Mitbestimmung“ in den kommenden Jahren fortführen.
- Die verschiedenen Zweige der sozialen Sicherung sind aus gutem Grund selbstverwaltete Institutionen der Sozialpolitik. Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter sind näher dran an der Lebenswirklichkeit der Menschen. Wir werden deshalb unser gewerkschaftliches Engagement in den **Selbstverwaltungen** ausbauen.

Flankiert wird die Tarif- und Betriebspolitik der Mitgliedsgewerkschaften durch gesellschaftspolitische Arbeit. Aufgabe des DGB als Bund der Gewerkschaften ist es dabei, die Einzelinteressen der Mitgliedsgewerkschaften zu Gesamtinteressen zu bündeln, um die in seiner Satzung formulierten Aufgaben zu erfüllen. Der DGB ist für die Gewerkschaften das gemeinsame Forum, um den Diskurs über gesellschaftliche Zukunftsfragen zu organisieren.

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

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

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

4. Den Wandel gerecht gestalten: Unsere Gestaltungsziele

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

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

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

4.1 Globalisierung und europäische Integration fair und solidarisch gestalten

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

Wir setzen uns für eine **faire Gestaltung der Globalisierung** ein, die nicht mehr einseitig auf Marktöffnung setzt, sondern etwa durch die Weiterentwicklung und bessere Durchsetzung internationaler Arbeits-, Sozial-, Umwelt- und Verbraucherschutzstandards das Geschehen auf

Kapital-, Güter- und Dienstleistungsmärkten reguliert. Eine faire Globalisierung sorgt dafür, dass unmenschliche Arbeitsbedingungen und Menschenrechtsverletzungen in globalen Lieferketten unterbunden und dass die Globalisierungsgewinne gerechter verteilt werden. Eine faire Globalisierung definiert Regeln für den Abschluss internationaler Handels- und Investitionsabkommen, indem zum Beispiel festgelegt wird, dass sie Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge nicht beeinträchtigen dürfen, Mechanismen des privaten Investorenschutzes mit dem Rechtsstaatsprinzip unvereinbar sind und solche Abkommen in demokratischen und transparenten Verfahren ausgehandelt werden müssen.

Auch die Europäische Union befindet sich in einer schweren Vertrauenskrise. Der bevorstehende Austritt Großbritanniens markiert eine tiefe Zäsur in der bisherigen Geschichte des europäischen Einigungsprojektes. Wenn Europa sein

Versprechen auf Demokratie, Freiheit und Wohlstand für alle nicht einlöst, werden sich immer mehr Menschen von ihm abwenden.

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

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

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

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

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

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

4.2 Den digitalen Wandel für sozialen Fortschritt nutzen

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

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

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

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

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

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

Im digitalen „Informationskapitalismus“ steuern Algorithmen nicht nur Maschinen, sondern beeinflussen auch Menschen – ob nun bei der Arbeit, als Bürgerinnen oder Bürger oder als Kundinnen oder Kunden. Einzelne IT-Konzerne haben über die ihnen zur Verfügung stehenden Nutzerdaten eine ungeheure Marktmacht aufgebaut. Die Gefahr von „Filterblasen“ und einer „Zensur der Algorithmen“ wächst. Parallel dazu ist ein digitaler Optimierungsmarkt entstanden, der auf eine erhöhte individuelle Verhaltenseffizienz abzielt und sich inzwischen auf weite Bereiche des täglichen Lebens erstreckt –

von der Kfz-Versicherung bis hin zur Krankenversicherung. Auch im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge wird die Datenfrage zunehmend zur Machtfrage. Beispiele dafür finden wir etwa im Bildungswesen oder auch bei „smart city“-Konzepten, wo die Gefahr besonders groß ist, dass digitale Infrastrukturen durch ihre Privatisierung der demokratischen Regelungsmacht entzogen werden.

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

4.3 Klimaschutz sozialverträglich und nachhaltig gestalten

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

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

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

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

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

4.4 Die Würde des Menschen im Arbeitsleben durchsetzen

Die neoliberale Deformation der sozialen Marktwirtschaft und die daraus resultierende **Spaltung des Arbeitsmarktes** sind längst noch nicht überwunden. Wenn viele Beschäftigte heute angesichts der Umgehung von Tarifverträgen, von

arbeitsrechtlichen Ansprüchen und Mitbestimmungsrechten ständig um ihre Existenzgrundlagen fürchten müssen, sich persönlich nicht entfalten können und keine Anerkennung für ihre Arbeit erhalten, so bedeutet dies auch: Ihnen bleiben wesentliche **Grundlagen für ein menschenwürdiges Leben**, für gesellschaftliche Teilhabe und für die Entfaltung ihrer Bürgerrechte vorenthalten. Deshalb bleibt der gewerkschaftliche Kampf gegen prekäre Beschäftigung und Ausbeutung zentraler Bestandteil unseres Engagements für Demokratie und gesellschaftlichen Zusammenhalt. **Die Würde des Menschen ist auch im Arbeitsleben unantastbar.**

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

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

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

Frauen und Männer dürfen nicht länger Gefahr laufen, unfreiwillig in der **Teilzeitfalle** stecken zu bleiben, wenn sie neben ihrer Erwerbstätigkeit beispielsweise zuhause Erziehungs- oder Sorgearbeit leisten. Auch die **Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der jungen Generation** müssen stärker in den Blick genommen werden. Über 60 Prozent der befristet Beschäftigten sind jünger als 35 Jahre und durch diese Arbeitssituation in ihrer Lebens- und Familienplanung stark eingeschränkt. Die **sozialen Dienstleistungsberufe in Erziehung, Bildung, Gesundheit und Pflege** müssen eine deutliche Aufwertung erfahren – auch in Gestalt einer guten Bezahlung, die ihrer Bedeutung für unsere Gesellschaft gerecht wird.

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

4.5 Migration: Diskriminierung beenden, faire Mobilität sichern

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

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

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

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

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

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

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

4.6 Geflüchtete in Arbeitsmarkt und Gesellschaft integrieren

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

Geflüchteten, die uns vor besondere Herausforderungen stellt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.8 Gesellschaftlicher Wertewandel: Mehr Selbstbestimmung ermöglichen

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

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

Die Ansprüche auf einen sicheren Arbeitsplatz und eine leistungsgerechte Entlohnung bestehen weiter. Zusätzlich erheben

Beschäftigte neue Ansprüche auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, auf mehr Zeitsouveränität und auf stärkere Beteiligung an betrieblichen Entscheidungsprozessen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben.

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

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

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

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

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

5. Zentrale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gestaltung des Wandels

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

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

Auch das reicht aber noch nicht aus. Erfolgreich gestalten können wir nur dann im Sinne besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Menschen, wenn das demokratische System stabil ist und von den demokratischen

Einstellungen und Werten der Bürgerinnen und Bürger getragen wird, wenn neben dem Sozialstaat auch das Bildungssystem seine gesellschaftliche Integrationsfunktion erfüllt und wenn die staatlichen Einrichtungen handlungsfähig sind.

5.1 Förderung und Verteidigung demokratischer Werte und Einstellungen

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

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

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

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

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

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

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

5.2 Gesellschaftliche Integrationsfähigkeit des Bildungssystems

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

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

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

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

Um der gesellschaftlichen Polarisierung unseres Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungssystems entgegenzuwirken, brauchen wir an erster Stelle eine **inklusive Bildungsstrategie**, für die der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften im Rahmen ihres gesellschaftspolitischen Zukunftsdialogs einen wichtigen Impuls geben werden. Eine solche Strategie ist gemeinsam mit Bund, Ländern, Kommunen und Sozialpartnern sowie anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen zu entwickeln. Dazu gehört insbesondere, dass das **Kooperationsverbot aus dem Grundgesetz gestrichen** wird. Die gemeinsame Strategie muss massive **öffentlichen Investitionen** in gebundene „echte“ Ganztagschulen, in die Schul- und Hochschulanierung, zur Überwindung des Lehrkräftemangels und zur Bekämpfung prekärer Arbeitsbedingungen vorsehen, wie sie heute an Hochschulen, in der Weiterbildung, bei Integrationslehrkräften und bei Erzieherinnen und Erziehern herrschen.

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

5.3 Ein handlungsfähiger und aktiv gestaltender Staat

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

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

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

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

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

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

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

Wir werden die Gestaltungsaufgabe nur dann meistern, wenn gewährleistet ist, dass staatliches Handeln, solidarische Tarifpolitik und betriebliche Mitbestimmung besser aufeinander abgestimmt und enger miteinander verzahnt werden. Dadurch wird der Weg geebnet für einen **„Sozialstaat 4.0“**, der – mitgetragen von einem organisationsstarken und

durchsetzungsfähigen DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften – dem Ziel individueller Selbstbestimmung verpflichtet ist und die Ansprüche der Beschäftigten auf Gute Arbeit, soziale Gerechtigkeit und eine sichere und freie Lebensplanung durchsetzt. Die Frage, wie die veränderte Rollen- und Aufgabenverteilung zwischen staatlichen und sozialpartnerschaftlichen Akteuren in diesem „Sozialstaat 4.0“ auszugestalten ist, soll ein zentraler Gegenstand des **gesellschaftlichen Zukunftsdialogs** beim DGB sein.

I001: Initiativantrag: Neue Orientierung für nachhaltigen Wohlstand und soziale Gerechtigkeit – Anforderungen an die neue Bundesregierung

Wir leben in unruhigen Zeiten. Die Digitalisierung und der Klimawandel, die demografische Entwicklung und die Globalisierung verändern unsere Gesellschaft und Wirtschaft. Unsere Demokratie wird von Rechtspopulisten so stark in Frage gestellt wie seit Jahrzehnten nicht, wie es aber in anderen europäischen Ländern längst an der Tagesordnung ist. Den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken ist vor diesem Hintergrund eine der wichtigsten Aufgaben für alle demokratischen Parteien und auch für die Gewerkschaften.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben in den Sondierungen und Koalitionsverhandlungen von Union und SPD viele wichtige Themen durchgesetzt, die nun im Koalitionsvertrag stehen. Die angekündigte Rückkehr zur Parität in der Gesetzlichen Krankenversicherung und die Einführung einer Brückenteilzeit, das klare Bekenntnisse zu Reformen in der Renten- und Bildungspolitik und mehr Investitionen in einen handlungsfähigen Staat sind wichtige Etappenziele und unsere Erfolge. Nun ist eine schnelle Umsetzung spürbarer Verbesserungen und Entlastungen für die Menschen erforderlich, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und den dumpfen, rassistischen Parolen der Rechtspopulisten entgegenzuwirken. Erste wichtige Maßnahmen sind:

- die deutliche Stärkung öffentlicher Investitionen in den sozialen Wohnungsbau, in öffentliches Personal, kommunale Infrastruktur, den Breitbandausbau, eine bessere Verkehrsinfrastruktur, den Klimaschutz und Bildung muss schon im gerade vorgelegten Bundeshaushalt 2018 wirksam werden,
- der vom Bundeskabinett bereits beschlossene Abbau des Kooperationsverbots in der Bildungspolitik muss zügig auch von Bundesrat und Bundestag beschlossen werden, damit die versprochenen und dringend notwendigen Milliardeninvestitionen endlich ins Bildungssystem fließen können,
- ein Sofortprogramm Pflege mit deutlich mehr als 8.000 neuen Stellen und besserer flächendeckender, tariflicher abgesicherter Bezahlung,
- die Rückkehr zur Parität bei der Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung ohne die im Gesetzentwurf der Bundesregierung enthaltenen Tricksereien,
- die Stabilisierung des gesetzlichen Rentenniveaus bei 48 Prozent und im weiteren Schritt ihre Anhebung auf 50 Prozent sowie die Reform der Erwerbsminderungsrente,
- die rasche Einführung der angekündigten Brückenteilzeit, verbunden mit einem durchsetzbaren Rechtsanspruch auf Aufstockung für Teilzeitbeschäftigte, wenn freie Arbeitszeitvolumina existieren, sowie die Abschaffung von sachgrundloser Befristung und Kettenbefristungen,
- Maßnahmen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und Förderung eines sozialen Arbeitsmarktes,
- die Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Sinne der Auszubildenden und die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung ab 2020 und
- die spürbare Anhebung der BAföGSätze, damit mehr junge Studierende gefördert werden, und
- Sprachkurse und bessere Beratung, um die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern neben diesen kurzfristigen Maßnahmen auch weitergehende Entscheidungen für gute Arbeit und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Dazu gehören zuallererst eine wirksame Stärkung der Tarifbindung, deutlich verbesserte Mitbestimmungsrechte und verbrieft Rechtsansprüche für Beschäftigte für mehr Selbstbestimmung, Zeitsoveränität und eine bessere Lebensplanung. Außerdem sollte die Bundesregierung zeitnah die geplante ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie erarbeiten und einen Aktionsplan für deren Umsetzung entwickeln, um strukturelle Hemmnisse für Teilhabe von Frauen abzubauen.

Für höhere Tarifbindung und mehr Mitbestimmung

Eine erfolgreiche Umgestaltung der Arbeitswelt ist nur sozialpartnerschaftlich zu schaffen. Ausgerechnet beim Ausbau von Tarifbindung und Mitbestimmung bleibt der Koalitionsvertrag weit hinter den Erfordernissen zurück. Es finden sich zwar Ansätze für eine flächendeckende Anwendung von Tarifverträgen in der Altenpflege. Aber das Ziel, die Tarifbindung generell zu erhöhen, wird ausschließlich mit der Förderung „neuer Geschäftsmodelle“ verbunden - ohne zu sagen welche und wie dies gelingen soll. Die zukunftsweisenden Tarifverträge der jüngsten Zeit belegen, wie die Gewerkschaften den Wandel der Arbeitswelt erfolgreich gestalten. Tarifverträge dürfen nicht dazu benutzt werden, gesetzliche Standards zu unterlaufen. Wir fordern stattdessen Allgemeinverbindlicherklärungen generell zu erleichtern, die Nachwirkung von Tarifverträgen zu stärken sowie die öffentliche Auftragsvergabe an die vollumfängliche Einhaltung von Tarifverträgen zu binden.

Aber der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen mehr! Mit Mitbestimmung und Tarifverträgen für bessere Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu sorgen, ist unser Ziel. Deswegen brauchen wir stärkere Betriebs- und Personalräte und mehr Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitsorganisation und Qualifizierung, der Personalbemessung oder der Beschäftigungssicherung. Das laut Koalitionsvertrag neu zu schaffende Initiativrecht für Betriebsräte bei Weiterbildungsthemen ohne Einigungszwang ist völlig unzureichend und muss zu einem echten Initiativ- und Mitbestimmungsrecht ausgeweitet werden. Zudem muss die Gründung von Betriebsräten erleichtert, das demokratische Wahlrecht bei Betriebsratswahlen wirksam geschützt und die gezielte Behinderung von Betriebsratsarbeit scharf sanktioniert werden. Alleine mit der Anhebung der Schwellenwerte für das vereinfachte Wahlverfahren ist es längst nicht getan.

Für Gute Arbeit – prekäre Arbeit überwinden

Es gibt in Deutschland immer noch zu viel prekäre Beschäftigung. Sachgrundlose Befristungen und Kettenbefristungen, Minijobs, Leiharbeit, der Missbrauch von Werkverträgen oder Arbeit auf Abruf und Crowdwork erschweren Millionen Menschen eine verlässliche Lebensplanung und berufliche Entwicklung. Wir fordern daher die neue Bundesregierung auf endlich die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass prekäre Arbeitsbedingungen überwunden werden können. Ohne eine umfassende Strategie für Gute Arbeit droht der vielfältige Wandel der Arbeit die gesellschaftliche Spaltung noch zu verschärfen. Es ist daher völlig unverständlich, dass die Bundesregierung das Arbeitsrecht für ausgewählte Beschäftigtengruppen aufweichen will. Genauso lehnen wir Experimente zu einer Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes ab, durch die die tägliche Arbeitszeit verlängert und Ruhezeiten flexibilisiert werden.

Für bessere Bildung in Zeiten rasanter Veränderungen

Union und SPD haben wichtige bildungspolitische Forderungen der Gewerkschaften aufgegriffen: Die Schulen sollen digital ausgestattet werden, der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung soll kommen, die Kita-Qualität soll bundesweit verbessert werden und für berufliche Schulen ist eine Investitionsoffensive geplant. Eine Mindestausbildungsvergütung soll im Berufsbildungsgesetz verankert werden. Die Förderung von Meister-Kursen wird verbessert. Das BAföG wird erhöht und der Bund steigt dauerhaft in die Finanzierung der Hochschulen ein.

Gute Bildung ist eine wichtige Voraussetzung für gute Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe. Der Koalitionsvertrag gibt hier wichtige Impulse. Fällt das Kooperationsverbot und kommt der Nationale Bildungsrat, können Bund, Länder und Kommunen endlich gemeinsam mit den Sozialpartnern eine Bildungsstrategie aus einem Guss entwickeln. Das wäre ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem modernen, kooperativen Bildungsföderalismus. Genauso dringend sind aber zusätzliche Investitionen von Bund, Ländern und Kommunen in Gebäude, Netze und vor allem Lehrpersonal. Hierfür werden deutlich mehr Mittel benötigt als bisher eingeplant.

Wer die Idee für ein „lebensbegleitendes Lernen“ endlich ernsthaft zu einer neuen Kultur entwickeln will, darf nicht nur Sonntagsreden halten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die „Digitale Agenda“ in eine digitale Arbeits- und Bildungsstrategie umzuwandeln. Sie soll Jungen und Mädchen, Frauen und Männer befähigen, im digitalen Wandel mitzuhalten.

Für mehr Investitionen in einen handlungsfähigen Staat

Wichtige Voraussetzungen für einen solidarischen und handlungsfähigen Staat ist erstens die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards bei der öffentlichen Auftragsvergabe (etwa die verpflichtend vorgeschriebene Einhaltung von Tarifverträgen im Personenbeförderungsgesetz). Zweitens brauchen wir mehr öffentliche Investitionen: mehr bezahlbarer Wohnraum, ein besseres Straßen- und Schienennetz, Personalaufbau im öffentlichen Dienst und eine funktionsfähige Infrastruktur auch im ländlichen Raum.

Der Koalitionsvertrag bleibt aber hinter den Anforderungen zurück: So ist es zwar begrüßenswert, dass die Unterstützung des sozialen Wohnungsbaus der Länder nicht wie ursprünglich geplant 2019 enden, sondern in den folgenden zwei Jahren fortgeführt werden soll. Allerdings sind für diese zwei Jahre nur jeweils eine Milliarde Euro vorgesehen statt der anderthalb Milliarden pro Jahr geplanten wie bisher. Eine dauerhafte Beibehaltung dieses Niveaus wäre aus Sicht des DGB dringend erforderlich.

Das ist lediglich ein Beispiel dafür, dass die Bekenntnisse im Koalitionsvertrag zu mehr Investitionen voraussichtlich nicht ausreichen, um dem enormen Bedarf zu decken. Das gilt umso mehr, als stets ein Finanzierungsvorbehalt gilt und am Ziel eines ausgeglichenen Bundeshaushalts („Schwarze Null“) festgehalten wird. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten es aber für sehr sinnvoll, investive Ausgaben auch über Kredite zu finanzieren. Investitionen sollten mittels einer „Goldenen Regel“ von den Vorgaben der Schuldenbremse ausgenommen und Haushaltsüberschüsse unmittelbar für Investitionen genutzt werden. Solche strukturellen Veränderungen zur dauerhaften und verlässlichen Investitionsfinanzierung finden sich im Koalitionsvertrag genauso wenig wie Vorschläge für ein gerechtes Steuersystem, das die Handlungsfähigkeit des Staates dauerhaft verbessert, dabei die Beschäftigten entlastet und Vermögende und finanzstarke Unternehmen stärker in die Pflicht nimmt. Die geplante Absenkung des Solidaritätszuschlags wird kontraproduktiv wirken, da sie der unteren Hälfte der Einkommensbezieher nichts bringt und zu erheblichen Steuerausfällen führen wird.

Für ein soziales Europa

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich das Bekenntnis zu gegenseitiger Solidarität und Investitionen im Europakapitel des Koalitionsvertrags. Insbesondere das Ziel, effektiv gegen Lohndumping und soziale Ungleichheiten in einem europäischen Binnenmarkt vorzugehen, unterstützen wir. Erfreulich ist außerdem, dass die Bundesregierung sich für spezifische Haushaltsmittel im nächsten mehrjährigen Finanzrahmen zur wirtschaftlichen Stabilisierung und Förderung sozialer Konvergenz einsetzt. Aus Sicht des DGB würden diese Reformen einen echten Kurswechsel in der Europa-Politik der Bundesregierung einleiten.

Doch auch hier gilt, dass den schönen Worten nun schnell messbare Taten folgen müssen. In der Unionsfraktion mehren sich die Stimmen gegen eine Fiskalkapazität zur Stabilisierung der Eurozone und konkrete Reformvorschläge zur

Weiterentwicklung der Wirtschafts- und Währungsunion werden auf die lange Bank geschoben. Mit Blick auf die Wahlen zum Europäischen Parlament im Mai 2019 werden wir uns für ein soziales Europa engagieren, in dem es nicht mehr möglich ist, unter dem Vorwand höherer Wettbewerbsfähigkeit Lohn-, Sozial- und Steuerdumping zu betreiben.

Für mehr gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland und Europa

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen den sozialen Zusammenhalt in Deutschland und Europa stärken. Wir wollen den tiefgreifenden Wandel unserer Arbeitswelt gemeinsam mit allen demokratischen Kräften in Politik und Gesellschaft im Sinne einer solidarischen, gerechten und weltoffenen Gesellschaft gestalten. Dafür brauchen wir den Mut zu einem politischen Neuanfang. Wir fordern die Bundesregierung deshalb nicht nur dazu auf, den Worten des Koalitionsvertrags schnellstmöglich Taten folgen zu lassen, sondern die bestehenden Defizite des Koalitionsvertrags zu korrigieren – für eine Politik des sozialen Fortschritts, für eine Politik, die sich glaubwürdig auf die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen verpflichtet.

A002: #NO2PERCENT – Frieden geht anders!

Die NATO Planung, die Rüstungsausgaben auf 2 Prozent der Wirtschaftsleistung (BIP), zu erhöhen, bedeutet für Deutschland nahezu eine Verdopplung der Militärausgaben.

Das 2-Prozent-Ziel der NATO, das von der Trump-Regierung vehement eingefordert wird, sichert nicht den Frieden, sondern führt zu einer neuen Rüstungsspirale.

Zwei Prozent des BIP für Rüstungsausgaben – das wären weitere 30 Milliarden Euro, die im zivilen Bereich fehlen: für Bildung, Hochschulen, Schulen und Kitas, für den sozialen Wohnungsbau, für kommunale und digitale Infrastruktur, für eine ökologische und soziale Gestaltung der Verkehrs- und Energiewende und für die Alterssicherung und mehr soziale Sicherheit.

Deutschland braucht mehr zivile Strategien zur Friedenssicherung, die an den Ursachen von Kriegen und Konflikten ansetzen. Hierzu gehören vor allem ein fairer Welthandel, eine gerechtere Verteilung des weltweiten Reichtums sowie soziale und ökologische Entwicklungs- und Klimaschutzprojekte.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine stärkere und bessere Kontrolle von Waffenexporten ein. Wir lehnen Waffenexporte in Krisen- und Konfliktgebiete sowie an diktatorische oder autokratische Regime grundsätzlich ab. Deutschland darf nicht länger Staaten und Konfliktparteien mit Waffen versorgen, die Krieg, Gewalt und Unterdrückung als Mittel der Politik verstehen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen bewaffnete Interventionen ohne UN-Mandat ab.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern alle Abgeordneten des Deutschen Bundestages auf, sich gegen das 2-Prozent-Ziel bei Rüstungsausgaben zu engagieren.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern stattdessen verstärkte Initiativen für Abrüstung und Rüstungskonversion und unterstützen deshalb die Petition „Abrüsten statt Aufrüsten“.

Der DGB und seine Gliederungen werden ihre Zusammenarbeit mit Friedensinitiativen ebenso wie ihr Engagement und ihre Öffentlichkeitsarbeit für Frieden, Abrüstung und internationale Konfliktlösungen weiter verstärken, um zu verhindern, dass das 2-Prozent-Ziel bei den Rüstungsausgaben verwirklicht wird.

A006: Bekenntnis zum Antifaschismus - Grundpfeiler gewerkschaftlicher Arbeit

Im Bekenntnis zu seinen antifaschistischen Wurzeln sind die Arbeit gegen Menschenfeindlichkeit und die Arbeit gegen Gewalt und jegliche Form von Diskriminierung Aufgaben des DGB.

Die Einheitsgewerkschaft ist für uns Verpflichtung aus den Erfahrungen des Dritten Reichs. Aus der Uneinigkeit der Gewerkschaften vor der Machtergreifung Hitlers haben wir unsere Lehren gezogen. Der Antifaschismus ist spätestens seit dem 2. Mai 1933, der faschistischen Besetzung der Gewerkschaftshäuser und der späteren Enteignung der Gewerkschaften, ureigene Aufgabe der Gewerkschaften und ihrer Jugendorganisationen.

Dabei unterstützt der DGB verbündete demokratische, gewaltfreie, antifaschistische Organisationen (z. B. örtliche Bündnisse gegen Rechts), tatkräftig und aus eigener Initiative. Politische Einflussnahme, die diesem Handeln entgegenwirken will, verurteilen wir aufs Schärfste und weisen wir zurück. Wir dürfen uns insbesondere nicht von Nicht-DGB-Gewerkschaften in unserer (antifaschistischen) Arbeit behindern lassen. Deswegen bekennen wir uns insbesondere bei Hetzkampagnen gegen unsere Mitgliedsgewerkschaften zu unseren Kolleginnen und Kollegen.

A008: Ein soziales Europa solidarisch gestalten - fair und gerecht!

Wir glauben an ein soziales und friedliches Europa. Niemals hat es auf diesem Kontinent so lange Frieden gegeben. Diesen wollen wir nicht gefährden und müssen der Europamüdigkeit und dem Vertrauensverlust der EU entgegenwirken.

Solidarität und soziale Gerechtigkeit sind nur zwei Ziele, für die wir uns auf europäischer Ebene und in den Grenzräumen einsetzen. Die Sparpolitik hat zu hoher Arbeitslosigkeit in Teilen der EU geführt, sie bietet Jugendlichen in einigen Ländern keine Perspektive vor Ort und führt zu steigender unfreiwilliger Mobilität. Wir brauchen eine Wirtschafts- und Sozialpolitik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt und nicht die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen vorantreibt. Gute Arbeit, Faire Mobilität und hohe soziale Sicherheit müssen in Europa zu Kernzielen werden. Europa kann nur gemeinsam Konzepte gegen Fachkräftemangel entwickeln, ein Abwerben führt nur zu mehr sozialer Ungleichheit und nicht zu mehr Fachkräften. Wir brauchen ein Gesamtkonzept für Europa und für die Grenzräume, das den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt stärkt und sich gegen Ausbeutung der Arbeitskräfte und gegen durch Armut erzwungene Migration richtet.

Der DGB-Bundeskongress fordert daher vom DGB-Bundesvorstand eine Offensive auf europäischer, nationaler, regionaler und interregionaler Ebene für ein sozial gerechtes, solidarisches, demokratisches und freies Europa. Ziel ist die Stärkung der internationalen und grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der Gewerkschaften in Europa, um die gemeinsamen Interessen der Menschen in Europa mit einer Stimme zu vertreten.

Starke und funktionierende Interregionale Gewerkschaftsräte sind unser Instrument für die nachhaltige Integration der Grenzräume unter fairen Bedingungen. Mit ihnen können Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte durchgesetzt werden. Sie setzen sich für die Stärkung von Guter Arbeit und Mitbestimmung, die Bekämpfung von Diskriminierung und Ausgrenzung sowie den Schutz mobiler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.

Der DGB Bundeskongress sieht den DGB in der Pflicht, die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Ebenen im DGB sowie mit den Partnergewerkschaften in Europa und mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund zu stärken.

Soziale Gerechtigkeit und starke Arbeitnehmerrechte in Europa und in den Grenzräumen durchsetzen

Der DGB geht für mehr soziale Gerechtigkeit, starke Arbeitnehmerrechte und den Vorrang sozialer Grundrechte vor wirtschaftlichen Freiheiten in die Offensive. Dazu gehört der Kampf gegen Angriffe auf Arbeitnehmerrechte, Mitbestimmungsmodelle und Eingriffe in die Tarifaautonomie.

Im Einzelnen bedeutet das für den DGB, sich einzusetzen für:

- die Einführung einer verbindlichen sozialen Fortschrittsklausel in den EU-Verträgen und die Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte,
- die Sicherstellung hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen, die allen in Europa lebenden Menschen zur Verfügung stehen,
- die Stärkung der Tarifaautonomie und der Gewerkschaftsrechte sowie die internationale und interregionale Unterstützung der Gewerkschaften bei der Einführung starker Mitbestimmungsstrukturen,
- grenzüberschreitende Aktionen zur Durchsetzung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten in multilateralen Unternehmen, entlang von Wertschöpfungsketten und in Grenzräumen.

Im Grenzraum wird der DGB die Gewerkschaften in den Nachbarländern bei der Durchsetzung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten unterstützen und die sektorale Zusammenarbeit der Gewerkschaften fördern.

Wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt in Europa und in den Grenzräumen stärken

Der DGB Bundeskongress erwartet vom DGB, dass er das im EU-Vertrag festgeschriebene Ziel des wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalts offensiv in der Wirtschafts- und Strukturpolitik und den Verhandlungen um den Mehrjährigen Finanzrahmen 2021+ vertritt. Digitalisierung und Industrie 4.0 dürfen nicht zu einer Zunahme des Gefälles zwischen den Regionen führen. Es besteht die Gefahr, dass Regionen, die keine Mittel für Investitionen in neue Technologien haben, weiter abgehängt werden.

Der DGB Bundeskongress sieht den DGB in der Pflicht, sich einzusetzen für:

- den Abbau regionaler Entwicklungsunterschiede mittels Investitionen in Gute Arbeit, Aus- und Weiterbildung, Innovationen und neue Technologien,
- die Entwicklung von nachhaltigen Strategien in der Industrie- und Dienstleistungspolitik,
- die verbindliche Beteiligung der Sozialpartner an allen EU-Förderprogrammen auf europäischer, nationaler, interregionaler und regionaler Ebene,
- die Entwicklung europäischer und grenzüberschreitender Strategien zur Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung bezüglich Digitalisierung und Arbeit 4.0.

Im Grenzraum wird sich der DGB für eine ausgewogene Entwicklung einsetzen, grenzüberschreitende Entwicklungsstrategien einfordern und sich aktiv an den Mitbestimmungsmöglichkeiten bei den EU-Strukturfonds sowie den grenzüberschreitenden Programmen beteiligen um wirtschaftliche Nachteile der Grenzräume auszugleichen.

Gute Arbeit und faire Mobilität in Europa und in den Grenzräumen durchsetzen

Der DGB Bundeskongress erteilt dem DGB den Auftrag, sich aktiv für die Förderung von Guter Arbeit für alle Beschäftigten einzusetzen, die Niedriglohnstrategien in Europa und die Ungleichbehandlung von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aktiv zu bekämpfen. Dazu gehört die Einhaltung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ für mobile Beschäftigte, Entsandte und Grenzgänger.

Im Einzelnen erwartet der DGB Bundeskongress, dass der DGB sich stark macht für:

- die Förderung von Guter Arbeit und die Bekämpfung von Prekärer Beschäftigung durch entsprechende Klauseln in den Fördervorgaben der Europäischen Union und den nationalen/regionalen Vergabegesetzen,
- den flächendeckenden Ausbau und die öffentliche Finanzierung von Beratungsstrukturen für mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die Fortsetzung der EU-Förderung der EURES-Grenzpartnerschaften, die mit Information, Beratung und Vermittlung freiwillige Mobilität unter fairen Bedingungen fördern, und den Ausbau der Beratung für die Grenzgänger,
- eine nachhaltige grenzüberschreitende Fachkräfteentwicklung, Aus- und Weiterbildung um die Integration der Arbeitsmärkte unter fairen Bedingungen voranzubringen.

Dies bedeutet für den DGB, sich für den Ausbau der Beratungsangebote für Grenzgänger und mobile Beschäftigte einzusetzen, mehrsprachige Informationsangebote für Beschäftigte aus den Nachbarländern zu erarbeiten und zu publizieren.

Freiheit und Demokratie in Europa und in den Grenzräumen stärken

Der DGB setzt sich offensiv für ein freies und demokratisches Europa ein und stellt sich nationalistischen, europafeindlichen Strömungen entgegen. Dazu gehört, die Grundwerte der Gewerkschaften in den Mittelpunkt zu stellen und das Vertrauen der Menschen in die EU wieder herzustellen.

Im Einzelnen wird der DGB:

- Rechtsextremismus, Nationalismus und Europafeindlichkeit bekämpfen,
- offensiv für gewerkschaftliche Grundwerte wie Solidarität, Chancengleichheit und Zusammenhalt in Europa eintreten,
- die Grundfreiheiten in der EU verteidigen und den Aufbau neuer Grenzzäune bekämpfen,
- eine Gewerkschaftskampagne zu den Europawahlen 2019 entwickeln und umsetzen, um die Wahlbeteiligung zu erhöhen und um demokratische Parteien zu stärken.

Im Grenzraum wird der DGB die Vorteile der europäischen Integration gerade für die Grenzräume offensiv herausstellen, die europäischen gewerkschaftlichen Grundwerte auch grenzüberschreitend vertreten und in Vorbereitung der Europawahl 2019 zielgruppengerechte Informationsmaterialien im Rahmen der Gewerkschaftskampagne erstellen.

A009: Geschlechterperspektive in der internationalen Politik stärken

In Zeiten sozialer und wirtschaftlicher Umbrüche und angesichts des zunehmenden Rechtspopulismus und Antifeminismus gewinnt die gleichstellungspolitische Arbeit über Grenzen hinweg an Bedeutung. Aktiv sensibilisieren Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen für die Bedeutung des Geschlechterverhältnisses in einer globalisierten Welt und in internationalen Beziehungen und stärken im Austausch mit Politik und Zivilgesellschaft erfolgreich die Geschlechterperspektive mit dem Ziel, Teilhabe von Frauenorganisationen und ihre Einflussnahme auf die Global-Governance- Prozesse und deren Umsetzung weltweit zu stärken.

Der DGB leistet intensive Vermittlungsarbeit zwischen internationaler und nationaler Ebene und bringt die Positionen deutscher Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen in den internationalen Diskurs ein.

Durch den Ausbau von Allianzen mit Frauenorganisationen und zivilgesellschaftlichen Netzwerken in Deutschland und auf internationaler Ebene stärkt gewerkschaftliche Frauenarbeit die internationale Gleichstellungspolitik und die Geschlechterperspektive in der Politikgestaltung entsprechend dem Prinzip des Gender Mainstreaming. Dazu arbeiten die DGB-Frauen aktiv in unterschiedlichen Gremien und Strukturen, darunter die Frauenkomitees des Europäischen und des Internationalen Gewerkschaftsbundes und dessen Paneuropäischen Regionalausschusses sowie die CEDAW-Allianz (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau) auf nationaler Ebene. Dabei stehen aktuell fünf Vorhaben besonders im Fokus:

- **ILO-Prozess für Arbeits- und Sozialstandard**
„Gewalt gegen Frauen und Männer am Arbeitsplatz“ unterstützen!
- **CEDAW-Abkommen sichtbar machen und CEDAW-Empfehlungen umsetzen!**
- **Pekinger Erklärung und Aktionsplattform umsetzen!**
- **UN-Frauenrechtskommission aktiv begleiten und Abschlussempfehlung umsetzen!**
- **Investing in the Care Economy:**
Politische Leitidee des Frauenkomitees des Internationalen Gewerkschaftsbundes (ITUC) solidarisch unterstützen!

1. ILO-Prozess für Arbeits- und Sozialstandard „Gewalt gegen Frauen und Männer am Arbeitsplatz“ unterstützen!

Mit ihrer Agenda für menschenwürdige Arbeit (Decent Work Agenda, 1999) hat die ILO ihre Arbeit auf vier strategische Ziele ausgerichtet: Umsetzung der Kernarbeitsnormen, menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten mit ausreichendem Einkommen, Stärkung der sozialen Sicherheit, Stärkung des Sozialpartnerdialogs. Sollen die strategischen Ziele der ILO (und auch die nachhaltigen Entwicklungsziele der UN) konsequent weiter umgesetzt werden, gehört dazu auch ein weltweit anerkannter Arbeits- und Sozialstandard, der Gewalt am Arbeitsplatz verbietet. Doch derzeit existiert kein internationales Übereinkommen, das verbindlich einen Mindeststandard regelt und Grenzen setzt, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer effektiv vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Das Instrument einer ILO Konvention plus Empfehlung wäre ein starkes Signal und würde eine weltweit anerkannte und gültige Definition von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz etablieren, in der die Genderperspektive verankert ist. Weltweit könnten sich Männer und Frauen darauf berufen und gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wehren, indem sie sich

gewerkschaftlich organisieren und in betrieblichen Vereinbarungen und Tarifverträgen Regelungen gegen Gewalt am Arbeitsplatz aushandeln. Ein weltweit anerkannter ILO-Arbeits- und Sozialstandard würde zusätzlich einen weiteren Schritt zur Umsetzung der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN befördern, konkret fünf (Geschlechtergleichstellung) und acht (nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit).

Um den Prozess der ILO Konvention und Empfehlung effektiv zu unterstützen, fordert der DGB-Bundeskongress

- die Bundesregierung auf, das Vorhaben des ILO Arbeits- und Sozialstandardsetzungsprozesses mit der Empfehlung für die Instrumente einer Konvention plus Empfehlung zu unterstützen und dies gegenüber der ILO Arbeitskonferenz 2018 zu erklären,
- den Gesetzgeber auf, dem internationalen Übereinkommen für den Fall des Zustandekommens zuzustimmen und sich danach für eine konsequente Umsetzung in nationales Recht ohne zeitliche Verzögerung umzusetzen (Ratifizierung),
- die Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft auf, diesen Prozess politisch zu begleiten und sich aktiv gegenüber der Regierung und den zuständigen Ministern und Ministerinnen für eine ILO Konvention plus Empfehlungen einzusetzen,
- die Arbeitgeber und Arbeitgebervereinigungen auf, den ILO Prozess für eine Konvention plus Empfehlung zu unterstützen und dies auch in ihrer Rolle bei der ILO Arbeitskonferenz 2018 zu erklären.

2. CEDAW-Abkommen sichtbarer machen und CEDAW-Empfehlungen umsetzen!

Die Bundesregierung kommt ihrer Verpflichtung zur Verbreitung von CEDAW und seiner Referenztexte auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene nicht ausreichend nach. Die Veröffentlichungen auf den Webseiten des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Instituts für Menschenrechte sind nicht ausreichend, nicht barrierefrei und werden nur bei gezielter Suche gefunden. Der Bundestag ist erst mit dem Staatenbericht befasst, wenn dieser bereits fertig ist und den UN vorliegt. NRO-Konsultationen im Vorfeld der Berichterstattung zur Umsetzung des Übereinkommens und der Allgemeinen Empfehlungen des Ausschusses werden nicht durchgeführt. In der deutschen Rechtsprechung gibt es nur wenige Urteile, die sich auf das Übereinkommen beziehen. In der Wissenschaft spielt CEDAW lediglich in Spezialgebieten wie dem Europa- oder Völkerrecht oder in Gender-Studien eine Rolle.

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, den Follow-Up-Prozess zu den abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses aktiv zu begleiten.

Der DGB-Bundeskongress fordert den Gesetzgeber auf,

- das CEDAW-Abkommen
 - sichtbar zu machen und die abschließenden Bemerkungen in Deutschland so zu veröffentlichen, dass sie für die Zivilgesellschaft wahrnehmbar sind;
 - sein Fakultativprotokoll sowie weitere relevante Texte in Deutsch und anderen in Deutschland gesprochenen Sprachen barrierefrei auf einer zentralen Internetseite zu veröffentlichen und im Druck zur Verfügung zu stellen;
- den Staatenbericht im Entwurf ergebnisoffen im Bundestag zu debattieren, NRO-Konsultationen
- durchzuführen und zwischen den Staatenberichten einen Umsetzungsprozess mit den Bundesländern zu steuern;
- die CEDAW-Umsetzung in allen Gesetzgebungsverfahren nachvollziehbar zu prüfen;
- die deutschen Rechtsnormen mit dem CEDAW-Übereinkommen in Einklang zu bringen, Fortbildung für Richterinnen und

Richter dazu auszuweiten und CEDAW als Lehrstoff in allen juristischen Ausbildungszweigen zu verankern;

- einen transparenten Follow-up-Prozess zu den Abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses unter Beteiligung der Zivilgesellschaft zu organisieren und darin Rechenschaft abzulegen über die Umsetzung der Empfehlungen.

3. Peking Erklärung und Aktionsplattform umsetzen!

Zusammen mit der Frauenrechtskonvention ist die Peking Aktionsplattform eines der wichtigsten internationalen gleichstellungspolitischen Bezugsdokumente. Auf ihr basieren viele Initiativen in der Gleichstellungspolitik. Auf die Aktionsplattform können sich Einzelpersonen und Frauenorganisationen berufen; allerdings gibt es keine Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterfüllung dieser Verpflichtungen.

Auch die Bundesrepublik Deutschland hat die Peking Erklärung unterschrieben und sich damit verpflichtet, nicht nur deutschlandweit, sondern international die Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen, aber es gibt bis heute keinen systematischen, durch Ziele, Indikatoren und Zeitmarken gestützten und nachprüfbaren Umsetzungsprozess der Peking Aktionsplattform, an dem die Zivilgesellschaft beteiligt ist. Die Bundesregierung hat es versäumt, sowohl die Erklärung und die Aktionsplattform der Peking Weltfrauenkonferenz als auch die Politische Erklärung und das Abschlussdokument der 23. Sondersitzung der UN-Generalversammlung zu Peking +5 in der Bevölkerung und in den Institutionen bekannt zu machen. Sie hat zu wenige Institutionen und zivilgesellschaftliche Organisationen für die Beteiligung mobilisiert und zu wenig Ressourcen für die systematische Umsetzung bereitgestellt. Die Umsetzung der Peking Aktionsplattform bedarf deshalb weiterer politischer und gesetzgeberischer Anstrengungen.

Der DGB-Bundeskongress fordert den Bundesgesetzgeber auf,

- einen bindenden Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Peking Aktionsplattform mit verbindlichen Zielen, Indikatoren und Zeitzielen sowie die Bereitstellung von entsprechenden Ressourcen zu beschließen,
- einen regelmäßigen Dialog für die Beteiligung der Zivilgesellschaft, insbesondere von Frauenorganisationen zu organisieren, der Länder und Kommunen in den Umsetzungsprozess einbindet.

4. UN-Frauenrechtskommission aktiv begleiten und Abschlussempfehlung umsetzen!

Die wirtschaftliche Stärkung und Unabhängigkeit von Frauen sowie die Chance auf eigenständige Existenzsicherung, der Abbau von Hindernissen, die Frauen immer noch an einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt hindern, sind Inhalte, an denen die UN-Frauenrechtskommission kontinuierlich arbeitet. Um weltweit die Umsetzung und Weiterentwicklung der Frauenrechte und Gleichstellung im Kontext „Arbeitswelt“ effektiv voranzubringen, bedarf es der aktiven Mitgestaltung von Gewerkschaften – auch um bei den nationalen Regierungen dafür zu werben, in die Arbeits- und Entscheidungsprozesse der UN-Frauenrechtskommission einen breiten, transparenten, zivilgesellschaftlichen Mitwirkungsprozess für NGO's einzubeziehen.

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf,

- die politische Arbeit der UN-Frauenrechtskommission aktiv zu begleiten.

Der DGB-Bundeskongress fordert

- die Bundesregierung auf, die Abschlussempfehlung der UN-Frauenrechtskommission bei der Umsetzung nationaler Gesetzgebung zu berücksichtigen,

- die Bundesregierung auf, sich weltweit gegenüber anderen Staaten und den jeweiligen Institutionen dafür einzusetzen, konkrete Gesetze, Maßnahmen und Reformen der Abschlussempfehlung der UN-Frauenrechtskommission zu berücksichtigen und in nationales Recht umzusetzen,
- den DGB, seine Gliederungen und seine Mitgliedsgewerkschaften auf, sich bei Organisationen der Zivilgesellschaft, vor allem den Arbeitgeberorganisationen und Unternehmen, für die Umsetzung der Abschlussempfehlungen der UN-Frauenrechtskommission einzusetzen.

5. Investing in the Care Economy:

Politische Leitidee des Frauenkomitees des Internationalen Gewerkschaftsbundes (ITUC) solidarisch unterstützen!

Zu den strategischen Zielen des ITUC, die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt weltweit zu erhöhen und Frauenrechte und die Gleichstellung in Arbeitsmarkt und Gesellschaft voranzubringen, zählt auch, weltweit die „Care“-Arbeit, die überwiegend von Frauen im informellen Sektor erledigt wird, in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überführen und dadurch die Arbeit von Frauen aufzuwerten. Gleichzeitig ergibt sich daraus die organisationspolitische Chance, dass mehr Frauen gewerkschaftliche Rechte wie Vereinigungsfreiheit und die Möglichkeit, Tarifverträge abzuschließen, wahrnehmen können. Dadurch hätten mehr Frauen die Chance, mit besseren Arbeitsbedingungen und fairem Lohn ihre wirtschaftliche Existenz zu sichern.

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf,

- die politische Leitidee „Investing in the care economy“ des Frauenkomitees des internationalen Gewerkschaftsbundes zu unterstützen,
- in seinen gewerkschaftlichen Gremien – national und in den internationalen Branchengewerkschaften – dafür zu werben.

A010: Situation von Geflüchteten in Deutschland verbessern – Integration durch (Aus)Bildung

Für den DGB ist die Aufnahme und Integration von Geflüchteten eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Staatliches Handeln muss vom Artikel 1 des Grundgesetzes geleitet sein: Die Würde des Menschen ist unantastbar. Infolge dessen darf das Recht auf Asyl nicht zum Spielball politischer und populistischer Interessen- und Parteiarbeit werden. Wie groß die Herausforderung für Länder und Kommunen, für Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft auch sein mag, müssen aus Sicht des DGB folgende Grundhaltungen gegeben sein: Alle Akteur_innen müssen es als ihre gemeinsame Aufgabe ansehen, eine menschenwürdige Aufnahme, Unterbringung, Versorgung und Integration zu gewährleisten.

Wie notwendig ein handlungsfähiger Staat ist, hat nicht zuletzt die Ankunft hunderttausender Geflüchteter im Sommer und Herbst 2015 gezeigt. Länder und Kommunen, Sicherheitsorgane und Organisationen der öffentlichen Daseinsvorsorge waren mit den schnell steigenden Zahlen von Geflüchteten überfordert. Nicht, weil sie nicht wussten, was zu tun war, sondern weil sie bereits über Jahre hinweg mit Spar- und Kürzungspolitik an den Rand ihrer Handlungsfähigkeit gebracht worden sind.

Lebensbedingungen von Geflüchteten verbessern

Allen Geflüchteten muss grundsätzlich ein Recht auf kostenfreie medizinische Versorgung ermöglicht werden und sie müssen freien Zugang zu dieser erhalten. Darüber hinaus fordern wir die menschenwürdige Unterbringung und die Einhaltung qualitativer Mindeststandards. Die von der Bundesregierung geplanten Ankunfts-, Entscheidungs- und Rückführungszentren (AnKER) lehnen wir ab.

Wir setzen uns dafür ein, dass:

- die Landesregierungen mit Unterstützung der Bundesregierung die Residenzpflicht für Asylsuchende aufheben und umgehend Aufnahmestellen für die Erstaufnahme in menschenwürdigen Zuständen schaffen.
- die europäische Asylzuständigkeitsregelung Dublin II und III grundlegend verändert wird, damit ein gerechter Ausgleich zwischen den EU-Staaten stattfindet.
- die Asylantragsverfahren einfacher, fairer und transparenter werden. Eine Bearbeitung soll so schnell wie möglich erfolgen. Hierfür setzt sich der DGB für eine stärkere parlamentarische Kontrolle der Entscheidungsprozesse ein.

Integration durch Bildung und Ausbildung

Bildung ist ein Menschenrecht. Der Zugang der Menschen zu Bildung darf nicht an ihren aufenthaltsrechtlichen Status oder ein dauerhaftes Bleiberecht gebunden sein. Schmalspurausbildungen und Teilqualifizierungen für Geflüchtete lehnen wir ab. Gerade für die unter 25-Jährigen, die entweder schulpflichtig oder im Ausbildungs- /Studienalter sind, müssen Sprachförderung und der Zugang zu Schule, Ausbildung und Studium abgesichert werden. Sprachförderung ist ein zentraler Schlüssel zu mehr Bildungsgerechtigkeit. Hier gilt es, bedarfsgerechte Angebote zu schaffen und Personal und Weiterbildungsangebote auszubauen. Sprachkurse für Geflüchtete müssen gebührenfrei sein.

Wir setzen uns ein:

- für die Schaffung eines rechtssicheren Aufenthalts für Schüler_innen, Auszubildende und Studierende jenseits des Duldungssystems. Dieses Bleiberecht soll nach erfolgreich abgeschlossener/m Ausbildung/Studium entfristet werden.

- dafür, dass Ausbildungs-(platz)wechsel und Ausbildungsabbrüche keine Abschiebung zur Folge haben. Junge geflüchtete Menschen sind sonst wehrlos gegenüber schlechten Ausbildungsbedingungen und Ausbeutung.
- für einen gebührenfreien Zugang zu Bildungsangeboten unabhängig vom Aufenthaltsstatus.
- für eine umfassende Anerkennung von ausländischen Schul- und Berufsabschlüssen.
- dafür, dass Kitas, Schulen, Berufsschulen, Weiterbildungseinrichtungen und Hochschulen personell und finanziell zusätzlich ausgestattet werden, um eine bedarfsgerechte und individuelle Sprachbildung gewährleisten zu können.
- dafür, dass interkulturelle Kompetenzen in die regulären pädagogischen Aus- und Weiterbildungen integriert werden. Lehrpersonal muss umfassend Weiterbildung ermöglicht werden.

Gewerkschaftliche Handlungsfelder in Betrieb und Verwaltung

Wir begrüßen die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit und fordern dies auch aktiv ein.

Bestrebungen der Wirtschaft und von einigen Politiker_innen, auf diesem Weg Lohndumping zu betreiben, indem sie beispielsweise Ausnahmen vom Mindestlohn und Teilqualifikationen fordern, lehnen wir entschieden ab. Solcherlei Ausnahmen führen zu einer weiteren Spaltung der Gesellschaft und werden rechtspopulistischen Argumenten Vorschub leisten. Vielmehr müssen Wege in Ausbildung und Arbeit einem hohen Qualitätsniveau entsprechen, damit die betroffenen Menschen langfristige Perspektiven bekommen. Dies gilt sowohl für Geflüchtete als auch für alle anderen Menschen.

Gewerkschaftliche Handlungsfelder – Kooperation im Dachverband

Dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften kommt in der Frage, wie man gesellschaftliche Vielfalt lebt, eine besondere Rolle zu. Die anfängliche Euphorie, das plakative „Wir schaffen das!“ ist jedoch in vielen Teilen der Bevölkerung der Skepsis gegenüber der politischen Verantwortung gewichen. Solidarität mit Geflüchteten ist für uns keine „Charity“; sie ist ein langfristiger Prozess. Dieser muss entsprechend kontinuierlich weitergeführt werden. Hierfür müssen wir in den Betrieben, in der Politik und in der Gesellschaft werben sowie das Bewusstsein der Menschen ansprechen.

Wir setzen uns dafür ein, dass:

- das ehrenamtliche Engagement vieler Kolleg_innen gewürdigt und gestärkt wird.
- private und öffentliche Unternehmen das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter_innen, z. B. durch Freistellung bzw. Sonderurlaub oder durch Spenden für Geflüchtete, unterstützen.
- flächendeckende, öffentlich geförderte Beratungsstellen zur besseren Unterstützung auch in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen unter Beteiligung der Gewerkschaften aufgrund ihres Fachwissens eingerichtet werden. Dies kann in Kooperation mit anderen Beratungsstellen und Initiativen geschehen.

A011: Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen

Frauen flüchten oft aus denselben Gründen wie Männer. Allerdings treiben auch geschlechtsspezifische Gründe Frauen in die Flucht: häusliche Gewalt, Genitalverstümmelung, Zwangsverheiratung, Ehrenmorde oder Vergewaltigungen im Rahmen von Bürgerkriegen oder anderen Konflikten. Daher ist der geschlechtsspezifische Erfahrungshintergrund von Frauen bei der Sicherstellung ihrer Teilhabe an Bildung, Ausbildung und Arbeit unbedingt zu berücksichtigen. Dies ist insbesondere durch gendersensible Sprach- und Integrationskurse zu gewährleisten, damit Qualifizierung und Vermittlung in Ausbildung und Beruf gelingen. Geflüchtete Frauen müssen die gleichen Chancen haben wie Männer, sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren und ein eigenes Einkommen zu erwirtschaften.

Der DGB-Bundeskongress fordert den Bundesgesetzgeber auf,

- sicherzustellen, dass gleichstellungspolitische Grundsätze - wie in den Curricula vorgesehen - in den Sprach- und Integrationskursen aktiv bearbeitet werden. Vor allem der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist herauszustellen. Dabei sind auch die Vielfalt möglicher Lebensmodelle aufzuzeigen sowie die damit verbundenen Chancen, die Deutschland als Einwanderungsland den Frauen bieten kann. Die Sprach- und Integrationskurse müssen auch zur Verbreitung frauenspezifischer Informationen (beispielsweise über das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“) genutzt werden.
- auf eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter in den Sprach- und Integrationskursen zu achten und bei Bedarf reine Frauenkurse mit Kinderbetreuung anzubieten.
- den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Frauen in Flüchtlingsunterkünften zu gewährleisten sowie den Zugang zu Bildungsangeboten und psychologischer Unterstützung zu verbessern.
- sicherzustellen, dass Sprach- und Integrationskurse sowie Möglichkeiten zur Bildung, Ausbildung und Arbeit nicht durch fehlende Angebote der Kinderbetreuung erschwert oder verhindert werden und der Ausbau entsprechender Kinderbetreuung weiter vorangetrieben wird.
- bei bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Programmen auch die andere Lebenswirklichkeit der Frauen zu berücksichtigen und geflüchtete Frauen mit Familienpflichten gleichermaßen in alle Integrationsmaßnahmen einzubinden und ggf. sämtliche Programme auch in Teilzeit anzubieten.
- geflüchtete Frauen gleichermaßen vor prekären Arbeitsverhältnissen und Lohndumping zu schützen und die Vermittlung in eine der Qualifikation angemessene Beschäftigung anzustreben.
- alle Programme für Geflüchtete gendergerecht zu gestalten und regelmäßig zu überprüfen, ob für Frauen gemäß ihrem Anteil an den Geflüchteten Mittel zur Verfügung gestellt werden.
- Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten in den Sprach- und Integrationskursen sicherzustellen und für deren gerechte Entlohnung auf sicheren Arbeitsplätzen zu sorgen.

Die Arbeitgeber und die Interessenvertretungen sind gefordert,

- bei betrieblichen Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten auf die gleichberechtigte Partizipation von Frauen zu achten.

- innerbetriebliche Beschwerdestellen, wo nicht vorhanden, einzurichten und für mögliche Diskriminierungen gegenüber geflüchteten Frauen zu sensibilisieren.

A012: 8. Mai als bundesweiter Feiertag

Der DGB setzt sich auf allen Ebenen dafür ein, dass der 8. Mai als gesetzlicher Feiertag durchgesetzt und etabliert wird. Dieser Tag soll ein Tag gegen Rassismus, Ausgrenzung und Diskriminierung jeglicher Form werden. Es soll außerdem darauf hingewirkt werden, dass an diesem Tag bundesweit Veranstaltungen zum Thema Antifaschismus durchgeführt werden.

A013: Gewalt gegen Beschäftigte öD

Die in den letzten beiden Jahren vom DGB durchgeführten Veranstaltungen zum Thema „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“ haben unmissverständlich klar gemacht, dass physische und psychische Gewalt zum Nachteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes ein erhebliches berufsgruppenübergreifendes Problem darstellen.

Der DGB-Bundesvorstand wird deshalb beauftragt, zu prüfen, wie eine Kampagne entwickelt werden kann, die zum Ziel hat, den Respekt für die Beschäftigten, die für Sicherheit, Ordnung und öffentliche Dienstleistungen sorgen, nachhaltig zu stärken.

A014: Keine Gewalt gegen Polizeibeamte und Einsatzkräfte

Der DGB positioniert sich klar gegen Gewalt gegenüber Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten sowie Einsatzkräften der Feuerwehr, der Rettungsdienste und des Katastrophenschutzes. Gewalttätige Übergriffe auf diese Berufsgruppen, die immer häufiger auch im ganz normalen Berufsalltag stattfinden, wie zum Beispiel im polizeilichen Streifendienst, bei einer Verkehrskontrolle oder einem Rettungseinsatz, lehnt der DGB strikt ab.

Dabei reichen die Angriffe von Beleidigungen über einfache und schwere Körperverletzungen bis hin zu Tötungsdelikten. Der DGB fordert die politischen Akteur_innen dazu auf, für die gute Ausbildung und die Bereitstellung von ausreichend Personal Sorge zu tragen. Außerdem fordern wir eine permanente Modernisierung und Verbesserung der Ausstattung und Ausrüstung, die die Beschäftigten von Polizei, Feuerwehr, Rettungsdiensten und Katastrophenschutz sicher gegen Gewaltübergriffe schützen.

A015: Kultur- und Medienpolitik: Für eine freie und vielfältige Kultur- und Medienlandschaft in Deutschland

Unsere demokratische Gesellschaft lebt von einer vielfältigen Kultur- und Medienlandschaft, die Bürgerinnen und Bürger in die Lage versetzt, am gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilzuhaben und sich aus einer Vielzahl von Quellen frei und ungehindert zu informieren. Die Sicherstellung publizistischer Vielfalt, die Gewährleistung von Presse- und Meinungsfreiheit und die Ermöglichung kreativen Arbeitens sind hierfür unerlässliche Grundpfeiler.

Die Digitalisierung verändert Gesellschaft, Arbeitswelt und wirtschaftliches Handeln grundlegend. Das zeigt sich besonders im Medienbereich mit immer neuen Digitaltechnologien und -angeboten sowie zunehmender internetbasierter Vernetzung und Verwertungsplattformen. Vor allem hat sie die klassischen Finanzierungsmodelle in der Medienbranche an ihre Grenzen geführt. Zunehmender Wettbewerbsdruck, gestiegene Arbeitsanforderungen an festangestellte und selbstständige Medienschaffende, sinkende Auflagen von gedruckten Publikationen, die Verweigerung von Tarifschutz durch private Medienunternehmen, die Abwanderung von Inhalten ins Internet und die Zusammenlegung oder Schließung von Redaktionen sind die sichtbarsten Folgen. Auch der Druck auf den öffentlich-rechtlichen Rundfunk wächst: Der Rundfunkbeitrag steht anhaltend in der Kritik, die Sender sollen auf Druck der Länder durch Strukturreformen massiv Kosten einsparen. Daneben beherrschen oder bedrängen global agierende Digitalplattformen immer weitere Teile der Medienlandschaft.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund setzt sich vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen deshalb für folgende Grundsätze ein:

1. Balance im dualen Rundfunksystem, öffentlich-rechtlichen Rundfunk stärken

Öffentlich-rechtlicher und privat-kommerzieller Medienanbieter tragen gemeinsam zu einer vielfältigen Medienlandschaft in Deutschland bei. Damit der öffentlich-rechtliche Rundfunk seinem gesellschaftlichen Auftrag nachkommen kann, gilt es, ihm Zugang zu neuen technischen Entwicklungen zu ermöglichen, seine Staatsferne zu garantieren und ihn finanziell ausreichend auszustatten. Zu enge Vorgaben für Telemedien, etwa die 7-Tage-Regelung zur Begrenzung von Inhalten im Netz oder das Verbot „presseähnlicher“ Inhalte sowie lokaler Berichterstattung, sind abzuschaffen. Das von den Ländern eingeforderte dauerhafte Einfrieren des Rundfunkbeitrages lehnt der DGB ab. Dieses würde zu spürbaren Einschnitten im Programm führen, Vielfalt reduzieren und die Aufrechterhaltung journalistischer Qualitätsstandards gefährden.

Der öffentlich-rechtliche Rundfunk trägt zudem eine besondere soziale Verantwortung für seine Beschäftigten. Im Sinne des „equal pay“ sind alle am Produktionsprozess Beteiligten zu angemessenen Bedingungen zu beschäftigen. Tarifstandards müssen von den Anstalten aber auch in der Kette der Auftragsproduktionen eingehalten werden, die dafür ausreichende Budgetierung von Fernsehproduktionen muss ebenso sichergestellt werden wie die ausreichende Anzahl von Drehtagen zur Vermeidung von überlangen Arbeitstagen beim Filmdreh. Eine Ausweitung der Nutzbarkeit von Inhalten, zum Beispiel durch längere Verweildauern in den Online-Angeboten, muss sich in Erhöhungen der Vergütungen derer Urheberinnen und Urheber ausdrücken.

2. Medienvielfalt sichern, Qualitätsjournalismus fördern

Alle Maßnahmen, die zu publizistischer Vielfalt und Qualität beitragen, sind zu unterstützen, auch alternative Finanzierungsideen wie Stiftungen, Crowdfunding oder gemeinnützig tätige Vereine. Diese sind jedoch nur als zusätzliche Möglichkeiten zu verstehen neben klassischen Verwertungsformen. Analog zu Modellen in europäischen Nachbarländern sind Maßnahmen der Presseförderung zu prüfen, etwa die Ausweitung des reduzierten Mehrwertsteuersatzes auf Online-

Zeitungen, sofern dies an die Einhaltung von Standards gebunden ist.

Weitere Aufweichungen des Kartellrechts für die Medienunternehmen lehnen wir ab. Bereits bis jetzt haben die verschiedenen Schritte zur Lockerung des Pressefusionsrechts die publizistische Vielfalt reduziert, indem Pressefusionen und damit die Herausbildung von Monopolkonzernen und Ein-Zeitungs- Kreisen gefördert wurden.

Um Entwicklungen auf dem Medienmarkt nachvollziehen und bewerten zu können, u.a. in kartellrechtlichen Fragen, braucht es die Einführung einer Medienstatistik, um insbesondere die Entwicklung der Presse- und Medienkonzentration bewerten zu können.

3. Rechte von Journalistinnen und Journalisten stärken

Journalistinnen und Journalisten brauchen umfassende Auskunftsansprüche gegenüber Bundesbehörden (Bundespresseauskunftsrecht), um der Ausübung ihres Berufs nachkommen zu können. Außerdem müssen sie vor Überwachung geschützt werden, insbesondere im Bereich der investigativen Recherche, wo sie auf geheime Informationen und den zuverlässigen Schutz ihrer Quellen angewiesen sind. Jede Überwachung stellt eine massive Gefahr für die Ausübung ihres Berufs und die Durchsetzung ihrer grundgesetzlich geschützten Rolle dar. Deshalb ist die Vorratsdatenspeicherung weiterhin abzulehnen. Whistleblowerinnen und Whistleblower müssen gesetzlichen Schutz erhalten.

4. Öffentliche Kulturfinanzierung absichern

Nur eine ausreichende öffentliche Kulturfinanzierung stellt eine umfassende kulturelle Grundversorgung für alle Bürgerinnen und Bürger sicher. Sie gewährleistet künstlerische Freiheit und wirtschaftliche Eigenständigkeit und damit künstlerische Unabhängigkeit. Dies gilt für Theater und Bühnen, Orchester, Musik- und Kunstschulen ebenso für Ateliers und Bibliotheken, Museen und soziokulturelle Zentren, aber auch geeignete Formen der Projektförderung und Förderung insbesondere junger Künstlerinnen und Künstler. Eine ausreichende Kulturfinanzierung durch die öffentliche Hand kann nur durch die Verankerung von Kunst und Kultur als Pflichtaufgabe in den Verfassungen des Bundes und der Länder gesichert werden.

5. Urheberrechte schützen, Vergütung für Werknutzungen absichern

Wer zulässt, dass urheberrechtlich geschützte Inhalte nicht angemessen bezahlt oder unter Umgehung von Vergütungsvereinbarungen genutzt werden, beschneidet Kreativschaffende massiv in ihrer Einkommenssituation. Es sind daher regulatorische Ansätze zu implementieren, die eine angemessene Grundvergütung und weitere Beteiligung der Urheberinnen und Urheber sowie der ausübenden Künstlerinnen und Künstler am ökonomischen Erfolg ihres Schaffens gewährleisten.

Die Durchsetzungsmechanismen bereits bestehender Vergütungsmodelle im jeweiligen Vertragsverhältnis müssen deutlich verbessert werden. Der Gesetzgeber ist weiterhin gefordert, bessere rechtliche Grundlagen für die Aufstellung gemeinsamer Vergütungsregeln und Tarifverträge zu schaffen und die Durchsetzung vereinbarter Mindestvergütungen nach dem Urhebervertragsrecht zu stärken.

Gegen bewusste illegale Nutzungen urheberrechtlich geschützter Werke, etwa illegales Streaming, müssen wirksame rechtliche Schritte ermöglicht werden. Der Werbewirtschaft und elektronischen Bezahlssystemen muss verboten werden, illegale Angebote durch Werbeschaltung bzw. Abwicklung von Zahlvorgängen zu unterstützen.

Die Betreiber von Plattformen, die die mittels ihrer Dienste (unentgeltlich) zugänglichen Inhalte erfolgreich mit (personalisierten) Werbeanzeigen verknüpfen, haben die Urheberinnen/Urheber und Leistungsschutzberechtigten angemessen an ihren Umsätzen zu beteiligen.

6. Bessere soziale Absicherung von auf Projektdauer beschäftigten Kultur- und Medienschaffenden

Auf Projektdauer angestellte Kultur- und Medienschaffende in vielfach nur kurz befristeten Beschäftigungen von wenigen Wochen oder sogar nur Tagen, etwa im Filmbereich, sollen durch einen optimierten Anspruch und verkürzte Anwartschaften ein erleichterter Zugang zum Arbeitslosengeld erhalten.

A016: Verankerung gewerkschaftlicher Themen in Unterricht und Lehre

Der DGB setzt sich für die Verankerung und kompetenzorientierte Umsetzung des Themas Gewerkschaft und dazugehöriger arbeitsweltlicher Themen in die Rahmenlehrpläne allgemeinbildender und berufsbildende Schulen sowie in die Lehrangebote der Hochschulen ein.

Hierbei ist darauf zu achten, dass arbeitsweltorientierte Allgemeinbildung als umfassendes Konzept zu entwickeln ist. Sie soll eine fächerübergreifende Auseinandersetzung mit sozialen, gewerkschaftlichen und politischen Dimensionen der Arbeitswelt fördern. Dabei müssen Konzepte für alle Schulstufen und -formen entwickelt werden. Der Begriff der Arbeit umfasst hier neben der Erwerbsarbeit auch Hausarbeit, Erziehung, Pflege und ehrenamtliche Arbeit.

Gewerkschaftliche Themen wie Tarifverhandlungen, betriebliche Mitbestimmung und Verbesserung von Arbeitsbedingungen sollen selbstverständlicher Bestandteil arbeitsweltlicher Allgemeinbildung werden.

B001: Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Wir befinden uns in einem grundlegenden Wandel von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Digitalisierung auf der einen und der Klimawandel auf der anderen Seite treiben in ganzen Branchen einen tiefgreifenden Technologiewandel voran, der zur massiven Umstrukturierung von Produktionsprozessen und Beschäftigung führen wird. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen deshalb auf eine **Politik der Ermöglichung**, die allen Menschen die Teilhabe an guter Erwerbsarbeit und zur persönlichen Entwicklung eröffnet. Dafür braucht es in erster Linie bessere Bildung und Unterstützungsleistungen zur Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen, die mit neuen und auch steigenden Kompetenzerfordernissen Schritt halten müssen. Ein gutes Bildungsniveau über das gesamte Arbeitsleben hinweg wird künftig immer wichtiger für eine sichere berufliche Entwicklung. Gleichzeitig ist eine Bildungsoffensive angesichts der demografischen Herausforderungen unerlässlich zur Fachkräftesicherung. Darüber hinaus stellt der gesellschaftliche Wertewandel sowohl die Arbeitswelt als auch die Sozialversicherungssysteme vor besondere Anforderungen. Durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, veränderte Ansprüche an Arbeit sowie den zunehmenden Bedarf an Weiterbildungs- oder Familienzeiten werden Erwerbsbiografien vielfältiger. Damit entstehen neue Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und die soziale Absicherung.

Für die neuen Wertschöpfungsketten in einer globalisierten Wirtschaft nutzen Unternehmen vermehrt flexible, zeitlich instabile und teilweise auch prekäre Arbeitsverhältnisse wie Befristungen, Leiharbeit, Werkverträge oder Crowdwork. Dadurch wird die bestehende Spaltung des Arbeitsmarktes verschärft. Insbesondere gering qualifizierte Menschen werden von stabilen Arbeitsverhältnissen entkoppelt. Deswegen muss Arbeit reguliert, die soziale Sicherheit verstärkt und die soziale Infrastruktur ausgebaut werden. Darüber hinaus müssen Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungsgewinne in Folge der Digitalisierung gerecht verteilt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen den Wandel solidarisch gestalten. Die Menschen brauchen insbesondere in Zeiten des Wandels neben Guter Arbeit zu guten Löhnen auch ausreichend soziale Sicherheit in den Wechselfällen des Lebens und über den Lebensverlauf hinweg. Sie brauchen Zeit – für sich, für ihre Familien, für Weiterbildung und möglicherweise auch für eine Neuorientierung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich deshalb für eine solidarische **Modernisierung des Sozialstaates zum Sozialstaat 4.0** ein. Dieser umfasst mehr als die Absicherung klassischer sozialer Risiken durch die Sozialversicherungssysteme. Zentrale, eng miteinander verknüpfte Handlungsfelder sind Beschäftigungssicherung, Bildung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeitsouveränität und die Förderung der Gesundheit. Gleichzeitig müssen die sozialen Sicherungssysteme weiter entwickelt und solidarisch ausgestaltet werden, damit sie auch in Zukunft eine gute Versorgung, Lebensstandardsicherung und Schutz vor Armut bieten. Dabei müssen das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit und der Bedarfsgerechtigkeit miteinander in Einklang gebracht werden.

1. Arbeit der Zukunft

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

Maßgeblich für die Beschäftigungsperspektiven in der dynamischen Arbeitswelt sind Innovations- und Beschäftigungsförderung sowie der **Erwerb, der Erhalt und die Weiterentwicklung beruflicher Handlungskompetenz**. Vor allem Menschen ohne Berufsabschluss sind von prekärer Beschäftigung und Langzeitarbeitslosigkeit bedroht. Wir

brauchen deshalb eine Bildungsstrategie für die Arbeitswelt 4.0, die berufliche und akademische Bildung sowie das lebensbegleitende Lernen umfasst. Qualifizierung und berufliche Weiterbildung müssen einen neuen Stellenwert erhalten. Dies erfordert einen Kulturwandel bei Arbeitgebern und Beschäftigten, Zeit und Geld sowie politische Angebote, die der Vielfalt der Herausforderungen am Arbeitsmarkt gerecht werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Soziale Sicherung der Zukunft

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

Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es, dass jede Form von Erwerbsarbeit sozial abgesichert ist. Die damit verbundenen Aufwendungen müssen gerecht verteilt werden. Wir wollen bei den Beiträgen, die von Beschäftigten und Arbeitgebern getragen werden, dass dies paritätisch geschieht. Gesellschaftlich notwendige und wünschenswerte Aufgaben müssen staatlich finanziert werden. Oberstes Ziel muss sein, allen Menschen über die solidarischen Sozialversicherungen auch volle **Teilhabe in den Wechselfällen des Lebens** – Krankheit, Behinderung, Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit, Erwerbsminderung und Alter – zu garantieren und ihre soziale Weiterentwicklung zu fördern. Ein sozialer Abstieg oder gar ein Abrutschen in Armut muss verhindert werden.

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

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

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

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

Entscheidungskompetenz in der sozialen Selbstverwaltung zuwachsen. Mehr Selbstverwaltungsrechte, weniger staatliche Eingriffe und mehr Orientierung am gemeinsamen Ziel wirksamer Teilhabe sind geboten.

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

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

Darüber hinaus muss der Sozialstaat der Zukunft dem Strukturwandel in der Arbeitswelt insoweit Rechnung tragen, als dass er Beschäftigte in die Lage versetzt, sich diesem Strukturwandel anpassen zu können. Der 21. Ordentliche Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, die Diskussion um eine **Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung** fortzuführen. Leitlinie dabei ist, präventive und soziale Aufstiege fördernde Ansätze auszubauen, den Status- und Qualifikationsschutz zu verbessern sowie den Versicherungsschutz zu stärken. In diesem Sinne ist auch die **Diskussion um eine Arbeitsversicherung** zu vertiefen. Neben dem Ausbau der Weiterbildungsangebote für Beschäftigte sowie der Verbesserung des Beschäftigtentransfers müssen auch die zuletzt erweiterten Möglichkeiten der abschlussbezogenen Weiterbildung für Arbeitslose offensiv genutzt werden. Der DGB wird sich im Rahmen der Selbstverwaltung dafür einsetzen, dass das Steuerungssystem der Bundesagentur für Arbeit diesen Prozess unterstützt. Für das Hartz IV-System fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen eigenen Weiterbildungstitel. Dabei müssen die finanziellen Rahmenbedingungen verbessert werden, so dass Hilfeempfänger

Weiterbildungsangebote annehmen können.

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

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

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

B005: Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung

Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland ist noch immer von einer geschlechtsspezifischen Segregation nach Branchen geprägt. Junge Frauen und Männer beschränken sich in ihrer Berufswahlentscheidung auf wenige Berufe, die veralteten Rollenstereotypen folgen. Insbesondere für Frauen gehen damit strukturelle, ökonomische und/oder individuelle Nachteile einher. Im Berufsleben angekommen, verstetigen sich Ungleichheitsstrukturen in der Weiterbildung. Die nach Branchen segmentierte Spaltung des Arbeitsmarktes in frauen- und männerdominierte Berufe muss überwunden, der Unterschied zwischen dem schulischen und dem dualen Ausbildungssystem mit dem Ziel einer Verbesserung der Rahmenbedingungen beseitigt und der Zugang zu Weiterbildung geschlechtergerecht gestaltet werden.

Um eine Berufsorientierung entlang der individuellen Interessen und Potenziale frei von Geschlechterstereotypen sicherzustellen und Benachteiligungen im Ausbildungssystem abzubauen, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund die Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene auf,

- Geschlechtersensibilität als ein Merkmal professionellen Handelns im Feld der Berufsorientierung zu etablieren und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für in der Berufs- und Studienwahlbegleitung Tätige bereitzustellen.
- Informationen zu den Perspektiven von Berufen und Branchen bereitzustellen, insbesondere zu den Aspekten Arbeitszeit, Möglichkeiten partnerschaftlicher Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Verdienst sowie Karrierechancen.
- die Förderung des MINT-Interesses junger Frauen weiter voranzutreiben und auf den nicht- akademischen Bereich auszuweiten.
- eine Annäherung der Bedingungen in vollzeitschulischer Ausbildung an das duale Ausbildungssystem zu fördern durch eine kostenfreie Erstausbildung (Schulgeldfreiheit und Ausbildungsvergütung), ein Recht auf Ausbildung in Teilzeit, die Vereinheitlichung der im Ländervergleich zum Teil sehr unterschiedlichen Ausbildungsinhalte und -dauer sowie die Beteiligung der Sozialpartner an der Gestaltung der Ausbildungsinhalte.

Mit dem Ziel, jungen Menschen frei von Rollenklischees die Entfaltung ihrer individuellen Kompetenzen und Neigungen in der Ausbildung und im Beruf zu ermöglichen, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund Arbeitgeber auf,

- Möglichkeiten zu schaffen, damit sich junge Menschen in einem breiten Spektrum von Tätigkeiten erproben können, wie z. B. Schulpraktika und Zukunftstage (Girls' Day und Boys' Day).
- betriebliche Angebote zur Berufsorientierung geschlechtersensibel zu planen und umzusetzen.
- eine offene Haltung gegenüber der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen und Männern einzunehmen, die in erster Linie potenzialorientiert ist.
- eine Beteiligung der Betriebs- und Personalräte bei der gendersensiblen Suche und der Einstellung von Nachwuchskräften zu gewährleisten und aktiv einzufordern.
- die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven sowie den Zugang zu beruflicher Fortbildung, Hochschulen und Universitäten im Anschluss an die Ausbildung insbesondere in den frauendominierten Berufen in Gesundheit, Erziehung und Sozialer Arbeit zu verbessern.

Mit dem Ziel, Geschlechterungleichheiten über den Erwerbsverlauf abzubauen und allen Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht die berufliche Entwicklung durch Weiterbildung zu gewährleisten, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund vom Bundesgesetzgeber,

- Weiterbildungsangebote so zu gestalten, dass alle Beschäftigten unabhängig von Arbeitsvolumen, Familienpflichten usw. diese wahrnehmen können.
- Weiterbildungsangebote mit Berufsabschluss für Berufe mit schulischer Ausbildung zu verbessern. Außerdem muss die Finanzierung auch des letzten Umschulungsdrittels einer schulischen Ausbildung sichergestellt werden.
- dass das Nachholen eines Berufsabschlusses in Sozial- und Erziehungsberufen neben den bewährten Umschulungen auch in Teilschritten ermöglicht werden soll.

B006: Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik

Zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern klafft eine Lücke – der Gender Time Gap

Obwohl immer mehr Frauen in Deutschland erwerbstätig sind, besteht zwischen dem Erwerbsarbeitsvolumen von Männern und Frauen nach wie vor eine erhebliche Lücke, denn fast jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit oder in geringfügigen und geringfügig entlohnenden Beschäftigungsverhältnissen. Männer arbeiten dagegen mehrheitlich Vollzeit plus Überstunden. Unter Müttern beträgt die Teilzeitquote 70 Prozent. Väter sind dagegen nur zu sechs Prozent in Teilzeit beschäftigt. Der Gender Time Gap beträgt durchschnittlich 8,2 Stunden pro Woche.

Erwerbsarbeitszeiten beeinflussen die Möglichkeiten der eigenständigen Existenzsicherung – der Gender Pay Gap

Erwerbsarbeitszeiten und das damit erzielte Einkommen entscheiden über die Möglichkeiten der eigenständigen Existenzsicherung. Teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte Frauen erreichen sie häufig nicht. Viele Frauen finden nach der Geburt eines Kindes keinen Weg zurück in eine gleichberechtigte Stellung im Erwerbsleben. Für die meisten von ihnen sind Trennungen, Scheidungen, Arbeitsplatzverlust, Erwerbsunfähigkeit oder Tod des Partners mit hohen wirtschaftlichen und sozialen Risiken behaftet.

Umgekehrt beeinflussen Erwerbsarbeitszeiten die Möglichkeiten, Beruf, Familie und alle anderen Lebensbereiche in Einklang zu bringen. Im Unterschied zur finanziellen Verantwortungsübernahme für sich und andere durch bezahlte Erwerbsarbeit ist die soziale Verantwortungsübernahme in Form von Sorge- und Hausarbeit unbezahlt. Gleichwohl ist sie die Voraussetzung für Erwerbsarbeit, für die Reproduktion der Arbeitskraft und die Erwirtschaftung von Gewinnen. Sie ist gesellschaftlich notwendige Arbeit.

In Deutschland sind Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft so organisiert, dass die eigenständige Existenzsicherung auf einem Vollzeitenerwerbsverhältnis beruht. Die gegebenen strukturellen Rahmenbedingungen verhindern, dass Männer und Frauen gleichermaßen in die Lage versetzt werden, Erwerbs- und Reproduktionsarbeit nach ihren Vorstellungen zu gestalten. Diese Arbeitszeitunterschiede tragen zum andauernden Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bei. Um mithin eine humane und geschlechtergerechte Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit zu erreichen, ist die Diskussion über die Einführung einer kurzen Vollzeit für alle mit Lohn- und Personalausgleich unverzichtbar.

Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Arbeit – der Gender Care Gap

Als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung geben die meisten Frauen familiäre Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen an. Für die wenigen teilzeitbeschäftigten Männer ist eine parallel laufende Ausbildung oder eine berufliche Fortbildung Hauptgrund, die Arbeitszeit zu reduzieren. Erwachsene Frauen verrichten im Durchschnitt täglich 87 Minuten mehr Haus- und Sorgearbeit als Männer – und wenden damit mehr als anderthalbmal so viel Zeit dafür auf wie Männer. Das entspricht einem Gender Care Gap von rund 53 Prozent.

Für einen Mann, der in Vollzeit erwerbstätig ist, besteht mit 73 Prozent der größte Teil seiner Gesamtarbeitszeit aus bezahlter Arbeit. Eine teilzeitbeschäftigte Frau wird hingegen nur für 43 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit entlohnt und leistet den größeren Teil ihrer Arbeit unbezahlt.

Von den Auswirkungen zunehmender Flexibilisierung, Entgrenzung und Arbeitsverdichtung fühlen sich Frauen und Männer unterschiedlich stark betroffen. Physische und psychische Belastungen durch Arbeitsdruck, Stress und Hetze werden für

viele Frauen durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse und die Doppel- und Dreifachbelastung durch Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit zusätzlich verstärkt. Die – zu Recht – für alle Beschäftigten gleichermaßen geforderte Zeit für Weiterbildung und Ehrenamt, für Privatleben und eigene Interessen wird für viele Frauen durch das hohe Maß an Haus- und Sorgearbeit erheblich eingeschränkt. Zeit zur aktiven Erholung oder zur freien Selbstentfaltung passt häufig nicht mehr in den 24-Stunden-Tag.

Konsequenzen struktureller Benachteiligungen und der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit – der Gender Pension Gap

Für Frauen sind die ökonomischen und sozialen Folgen der geschlechtlichen Arbeitszeitverteilung – Einkommensverluste, eingeschränkte berufliche Perspektiven, unzureichende soziale Absicherung von Lebensrisiken und im Alter – schwerwiegend: Sie verhindern deren selbstbestimmte Erwerbs- und Lebensgestaltung. Frauen haben einen um 53 Prozent geringeren eigenen Rentenanspruch als Männer.

Gesellschaftspolitisch manifestieren sich die Konsequenzen der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern in der ungleichen Verteilung von Einkommen und Vermögen, beruflicher Positionen sowie politischer und ökonomischer Macht.

Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Bei der Erwerbsarbeitszeit klaffen Wunsch und Wirklichkeit weit auseinander. Die Hälfte der Beschäftigten ist mit ihrer aktuellen Wochenarbeitszeit nicht zufrieden. Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen wollen eher kürzere, teilzeitbeschäftigte Frauen eher längere Arbeitszeiten. Dabei handelt es sich nicht um ein Randphänomen: 55 Prozent der Vollzeitbeschäftigten würden ihre Arbeitszeit gerne reduzieren und über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (35 Prozent) würde gerne länger arbeiten.

Im Schnitt würden regulär teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit gerne um vier Stunden erhöhen; geringfügig beschäftigte Frauen um neun Stunden. Könnten diese Arbeitszeitwünsche realisiert werden, läge die gewünschte Arbeitszeit aller regulär teilzeitbeschäftigten Frauen bei 27 Stunden. Bisherige Minijobberinnen würden mit 21 Wochenstunden im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung arbeiten.

Das Geschlecht als Kategorie ungleicher Verwirklichungschancen

Ursachen und Gründe ungleicher Verwirklichungschancen für Männer und Frauen in Deutschland sind neben tradierten Rollenbildern und Rollenstereotypen vor allem institutionelle, rechtliche, gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen, die in bestimmten Lebenssituationen zu Sollbruchstellen im Lebensverlauf vieler Frauen beitragen. Vorstellungen über vermeintlich typische Eigenschaften und Aufgaben von Frauen lassen sich nur auflösen, wenn auch entsprechende Vorstellungen über Männer aufgegeben werden. Geschlechterstereotypen hindern auch Männer daran, ihr Leben nach eigenen Wünschen zu gestalten.

Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass

- bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Reproduktionsarbeit gerecht zwischen den Geschlechtern verteilt wird,
- die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die individuellen Risiken, die mit Phasen der Haus- und Sorgearbeit (Erwerbsunterbrechung/-reduzierung) im Lebensverlauf einhergehen, gestärkt wird und
- Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungsgewinne durch technischen Fortschritt in Form kürzerer Arbeitszeiten an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weitergegeben werden.

Wir bekräftigen unsere Forderung an den Bundesgesetzgeber,

den rechtlichen Rahmen so zu gestalten, dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben gewährleistet ist und die gesellschaftlich notwendige Reproduktionsarbeit auch im männlichen Lebensverlauf berücksichtigt wird.

Wir fordern, Betriebe und Dienststellen zur systematischen Auseinandersetzung mit dem Thema zu verpflichten, u. a. durch

- einen Rechtsanspruch der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Änderung von Dauer und Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit sowie auf Wahl des Arbeitsortes, sofern keine dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründe entgegenstehen;
- Verpflichtung der Betriebe und Dienststellen, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten zu erheben und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen sowie der tarifvertraglichen Regelungen unter mitbestimmter Beteiligung der Interessenvertretungen betriebliche Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln; dafür sind in Abhängigkeit von Betriebsgröße, tariflicher Bindung und bestehenden Mitbestimmungsstrukturen differenzierte Verfahren anzuwenden, die den Interessenausgleich zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen (u. a. Personen in Elternzeit, in Teilzeit, in Altersteilzeit) gewährleisten;
- Ausbau der Mitbestimmungsrechte, damit Betriebs- und Personalräte nicht nur an der Entwicklung von Arbeitszeitkonzepten, sondern auch an der Lösung individueller Arbeitszeitkonflikte beteiligt sind.

Die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund begrüßen, dass DGB und Gewerkschaften die Debatte über Arbeitszeiten und die Arbeitszeitgestaltung führen und das Thema auf die gewerkschaftspolitische Agenda gesetzt haben. Damit bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihren Gestaltungsanspruch in einem gewerkschaftlichen Kernthema.

DGB und Gewerkschaften müssen auch künftig allen Versuchen, die Rahmenregelungen des Arbeitszeitgesetzes aufzuweichen, entschieden entgegenzutreten. Vielmehr müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit im Lebensverlauf ohne Nachteile anzupassen.

Angesichts dieser Debatte und der Angriffe der Arbeitgeber auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind der DGB-Bundesvorstand und die Gewerkschaften insbesondere aufgefordert,

- die gewerkschaftliche Debatte über das Volumen und die Gestaltung von Arbeitszeiten konsequent um die Geschlechterperspektive zu ergänzen;
- eine gemeinsame Offensive zu Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung zu starten, in deren Rahmen unter Berücksichtigung der betrieblichen Ebene auch für einen gesetzlichen Anspruch auf Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeit, auf Erleichterung der Durchsetzung der Aufstockung der Arbeitszeit und auf befristete Teilzeit geworben und der Druck auf die politischen Entscheidungsträger/innen erhöht wird;
- Informationsmaterialien zur Verfügung zu stellen, mit denen auch auf betrieblicher Ebene für den Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit geworben werden kann;
- der gewerkschaftlichen Debatte über Arbeitszeiten einen ganzheitlichen Arbeitsbegriff zugrunde zu legen, der neben der Erwerbsarbeit auch die gesellschaftlich notwendige Haus- und Sorgearbeit berücksichtigt;
- ihre arbeitszeitpolitische Gestaltungsmacht auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene auszubauen und ihre Rolle als Wegweiser für die arbeitszeitrechtliche Rahmengesetzgebung zu stärken;

- Konzepte für lebensverlaufsorientierte Arbeitszeiten zu entwickeln und das Thema „kürzere Arbeitszeiten“ auf die politische Agenda zu setzen sowie lebensverlaufsorientierte Personalpolitik auf betrieblicher Ebene zu stärken und zu unterstützen;
- sich auf tarifvertraglicher Ebene für Arbeitszeitmodelle stark zu machen, die sich im Rahmen vollzeitnaher Teilzeit bewegen sowie für Arbeits(zeit)arrangements, die strukturelle Benachteiligungen von Frauen oder Männern mit Familienaufgaben (einschließlich der Pflege von Angehörigen) nicht verstärken, sondern verhindern. Dazu zählen Arbeitsarrangements, die den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung im Sinne gemeinsamer partnerschaftlicher Verantwortungsübernahme für das Familieneinkommen und die familialen Aufgaben erleichtern sowie Job-Sharing-Modelle, auch mit unterschiedlichen Arbeitszeitanteilen;
- bei der tarifvertraglichen und betrieblichen Gestaltung der Erwerbsarbeitszeiten die unterschiedlichen Auswirkungen bestimmter Regelungen auf Männer und Frauen (z. B. zu Arbeits- und Ruhezeiten, Pausenzeiten und Urlaubsdauer, Eltern-/Pflegezeiten, Sabbaticals, Rückkehransprüchen) zu beachten und das Verhältnis von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sowie den Ausgleich zwischen Männern und Frauen zu berücksichtigen.

B009: Soziale, personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufwerten – den Wert der Arbeit für Menschen anerkennen!

Trotz des demografischen Wandels, der steigenden Frauenerwerbstätigkeit und der verstärkten Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften sind Beschäftigte in sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Einkommen ausgesetzt. Insbesondere ihr niedriger Lohn ist Ausdruck mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung ihrer Tätigkeiten. Die gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung ist längst überfällig!

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist die Aufwertung von sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungsberufen aus zwei Gründen von großer Bedeutung: Zum einen ist ein qualitativ hochwertiges Angebot an professioneller Kinderbetreuung und Pflege sowie die Unterstützung im Haushalt Voraussetzung für die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Fürsorgeverantwortung; sie werden von Erziehungs- und Pflegeleistungen sowie von Hausarbeit entlastet, Zeitressourcen für Erwerbsarbeit entstehen. Zum anderen beträgt der Anteil der Frauen in sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen über 80 Prozent. Die finanzielle Aufwertung ist also ein wichtiger Schritt hin zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, zur Überwindung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern und zur eigenständigen Existenzsicherung von Frauen im Erwerbsleben und im Alter.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert,

- eine gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungen.
- den Wert professioneller sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungen anzuerkennen.
- den Wert privater, unentgeltlich geleisteter Sorgearbeit stärker anzuerkennen.

Um die Arbeitsbedingungen und damit die Attraktivität von sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen zu verbessern, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund die Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene auf,

- die (vollzeitschulische) Ausbildung zu reformieren mit dem Ziel, die Ausbildung kostenfrei zu gestalten, Ausbildungsvergütungen (einschließlich sozialer Absicherung in der Arbeitslosenversicherung) einzuführen, unter bestimmten Voraussetzungen Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildung zu schaffen und Teilzeitausbildung anzubieten. Hierbei muss die Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz über Fachschulen als Standard erhalten bleiben.
- Weiterbildung in diesen Berufen so zu gestalten, dass ein transparentes und modulares System Aufstiege ermöglicht. Eine finanzielle Förderung der Weiterbildung muss gewährleistet werden.
- einen größeren Anteil des Bruttoinlandsprodukts in soziale und personenbezogene Dienstleistungen zu investieren.
- vollzeit(-nahe) Arbeitsplätze anzubieten, die ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen.
- eine angemessene Personalbemessung zu gewährleisten, um die Gesundheit der Beschäftigten sowie die Qualität der Arbeit sicherzustellen.

Um Gute Arbeit in sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungsberufen zu verwirklichen, fordert der DGB-Bundeskongress den DGB-Bundesvorstand und die DGB-Mitgliedsgewerkschaften auf,

- die gesellschaftliche Debatte zur Aufwertung mit gewerkschaftlichen Mitteln voranzutreiben.
- Schnittstellen zu anderen Themen und Arbeitsfeldern zu nutzen (z. B. Tarifrunden, Stellenwert öffentlicher Dienstleistungen, Arbeit 4.0, Arbeitszeit), um die Aufwertung sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungsberufe durchzusetzen.
- auf den Abbau psychosozialer Belastungen hinzuwirken und sie als Bewertungskriterium in Tarifverträgen zu berücksichtigen.

B010: Arbeit und Arbeitsprozesse gestalten unter den Bedingungen der Digitalisierung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben in den vergangenen Jahren gemeinsam mit Politik und Sozialpartnern eine intensive Diskussion über die Arbeit unter den Bedingungen der Digitalisierung geführt. Uns eint das Bewusstsein, dass wir uns in digitalen Transformationsprozessen befinden, die ein entschlossenes und möglichst gemeinsames Handeln erfordern. Auch wenn die Technisierung oder Automatisierung in der Arbeitswelt nicht neu ist, stehen wir vor einer neuen Dimension der Veränderung. Die Digitalisierung hat das Potenzial, die Infrastruktur der Arbeitswelt fundamental zu verändern. Neu sind vor allem immer ausgefeiltere Algorithmen, gestiegene Rechenleistungen, neue Sensorik und damit ein Ansteigen der Datenmenge (Big Data). Neu sind auch die Verschmelzung von virtuellen Welten und Realität, die Verbindung von „künstlicher Intelligenz“ und Maschinen, die Vernetzung von Maschinen untereinander sowie die Interaktion von smarten Maschinen und Menschen. Die digitale Vernetzung der Welt macht die Grenzen zwischen Märkten, Regionen, Unternehmen, Maschinen und Menschen durchlässiger. Durch neue, digitale Netzwerke verändern sich Wertschöpfungsprozesse, Markt- und auch Machtstrukturen. Entscheidend ist aber, die Digitalisierung als einen Prozess zu verstehen, der von Menschen verantwortet wird und politisch gestaltbar ist. Digitale Arbeit enthält Chancen für Beschäftigte, künftig selbstbestimmter und gesünder, in attraktiven Arbeits- und Lernumgebungen Hand in Hand mit interaktiven Technologien zu arbeiten. Dafür ist es entscheidend, dass Beschäftigte und Unternehmen gemeinsam Strategien für den Transformationsprozess entwickeln und Gestaltungsmöglichkeiten für Gute digitale Arbeit erschließen. So können Chancen verwirklicht und den Risiken der digitalen Arbeitswelt entgegengewirkt werden. Es geht uns um die gesellschaftliche Gestaltung einer guten Zukunft von Arbeit und Leben im Zeichen zunehmender Digitalisierung.

Politische Plattformen, Initiativen und konkrete Projekte zur Arbeitswelt 4.0 zeugen auch von einem hohen Maß an Kooperationsbereitschaft und einem gemeinsamen Gestaltungswillen von Politik und Sozialpartnern. Politisch zeigen sich jedoch Konfliktlinien und offene Fragen, die den Diskurs um „Arbeiten 4.0“ bislang nicht zu konkreten arbeitspolitischen Umsetzungsschritten geführt haben, um die Rahmenbedingungen für Gute Arbeit in der digitalen Welt zu verbessern. In den nächsten Jahren werden zentrale politische Weichenstellungen für die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt nötig sein. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die Potenziale für Gute Arbeit der Zukunft nutzen und warnen davor, die Digitalisierung als Vorwand für einen Abbau von Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechten zu missbrauchen. Auch in einer digitalisierten Wirtschaft bleibt die Regulierung von Arbeit umkämpft. Dies zeigen die aktuellen Auseinandersetzungen um das Arbeitszeitgesetz, die Mitbestimmung, den Beschäftigtendatenschutz oder den Umgang mit prekärer Beschäftigung oder Solo- Selbstständigkeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden angesichts dieser Debatten Standards für Gute Arbeit ausbauen und die Akteure vor Ort betriebsverfassungsrechtlich und gewerkschaftlich stärken. Es muss das Ziel bleiben, die digitale Transformation mit einer gemeinsamen Strategie zu meistern, um Beschäftigung zu sichern und zu fördern, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und eine gesellschaftliche Polarisierung zu vermeiden. Hierfür gilt es insbesondere die Fundamente der Sozialpartnerschaft durch einen Ausbau der Tarifbindung zu stärken.

Der 21. Ordentliche Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand deshalb auf, in den kommenden vier Jahren ein **politisches Arbeitsprogramm für die Gestaltung Guter Arbeit in der digitalen Welt** umzusetzen. Neben der Fortsetzung der Initiativen zur Stärkung der Tarifbindung und der verfassten Mitbestimmung gehören hierzu folgende Kernbereiche:

1. Arbeitszeitsouveränität und ortsflexibles Arbeiten in digitalen Zeiten stärken

Der DGB wird die gesellschaftliche **Debatte um mehr Arbeitszeitsouveränität** in den kommenden Jahren verstärken und gegenüber dem Gesetzgeber auf eine Unterstützung tariflicher Initiativen sowie eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte und der individuellen Rechtsansprüche der Beschäftigten drängen. Flexibilität benötigt vernünftige Grenzen. Gerade in einer temporeichen digitalisierten Arbeitswelt bleiben ausreichende Schutzstandards für eine menschengerechte, gesundheitsorientierte Arbeitszeitgestaltung unerlässlich. Deshalb sind die derzeitigen Mindeststandards des Arbeitszeitgesetzes auch als notwendige Grundlage für mehr Arbeitszeitsouveränität unabdingbar.

Der DGB wird einen **Gestaltungsrahmen für mobiles digitales Arbeiten** entwickeln. Wo möglich, sollen Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten, inklusive Homeoffice, erhalten, der durch entsprechende Mitbestimmungsrechte flankiert wird. Die Beweislast für eine Ablehnung soll beim Arbeitgeber liegen. Der DGB wird Anforderungen an die Gestaltung mobiler Arbeit definieren, die den Ansprüchen Guter Arbeit gerecht werden. Insbesondere darf mobiles Arbeiten nicht zum Privileg einzelner Gruppen werden. Mobiles Arbeiten muss allen als Option zur Verfügung stehen und zugleich auf dem Prinzip der Freiwilligkeit der Beschäftigten beruhen. Mobiles Arbeiten darf nicht mit einer Zunahme von Gefährdungen, etwa durch die Ausweitung der Arbeitszeit oder der Erreichbarkeit, einhergehen. Ein Rückkehrrecht auf den betrieblichen Arbeitsplatz muss gelten. Zudem muss der persönliche Kontakt zwischen den Beschäftigten und der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsräte, Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen) sowie zum gesamten betrieblichen Umfeld gewährleistet werden. Überdies muss bei jeder Form mobilen Arbeitens, und das gilt auch bei mobiler digitaler Arbeit, verbindlich geregelt sein, dass die Arbeitszeit erfasst und vergütet wird. Die Arbeit muss so organisiert werden, dass sie den ergonomischen Anforderungen nach dem Stand der Technik und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse gerecht wird und der geltende Rechtsrahmen für die tägliche Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz bzw. dem Dienstrecht und tarifvertraglichen Regelungen eingehalten wird. Dabei ist das Recht auf „Log Off“ (Nicht-Erreichbarkeit) außerhalb der vereinbarten und festgelegten Arbeitszeit zu stärken.

Im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ wird der DGB in den kommenden Jahren die **Umsetzung von „Lern- und Experimentierräumen“** auf Basis der derzeit geltenden, gesetzlichen Grundlage sowie der aktuellen Förderbedingungen für eine zukunftsweisende Arbeitsgestaltung unterstützen. Gleiches gilt für weitere Forschungsinitiativen, die darauf abzielen, die Realisierung der Arbeitszeitbedarfe von Beschäftigten zu fördern und gleichzeitig den Gesundheitsschutz bei flexiblem Arbeiten zu stärken. Der DGB wird darüber hinaus die Diskussion vertiefen, wie Rationalisierungseffekte und Digitalisierungsgewinne für die Humanisierung der Arbeit und zu einer Verkürzung – und damit auch gerechteren Verteilung – der Arbeitszeit genutzt werden können.

2. Arbeits- und Gesundheitsschutz 4.0

Mit der Digitalisierung entstehen neue Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz durch neue Technologien, flexible Arbeitsstrukturen, mobiles Arbeiten, Mensch-Maschine- Interaktionen, digitale und indirekte Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten oder durch eine neue Transparenz der Arbeitsprozesse. Erste Belege durch den DGB-Index Gute Arbeit (2016) weisen darauf hin, dass insbesondere die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz dadurch steigen. Darüber hinaus bergen neue Technologien und Materialien unbekannte Gefährdungsrisiken, wie zum Beispiel explosive Dämpfe und gesundheitsgefährdende Stäube beim 3D-Drucker. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich daher umso mehr für eine Verbesserung des Arbeitsschutzes insbesondere unter den Bedingungen der Digitalisierung einsetzen und dabei die Geschlechterperspektive stärker betonen.

Die Verantwortung für einen optimalen, geschlechtersensiblen Arbeits- und Gesundheitsschutz und damit die Realisierung einer menschengerechten Arbeitsgestaltung muss auch weiterhin beim Arbeitgeber verbleiben. Die Grundlage für die

Gewährleistung des Arbeitsschutzes ist die Erstellung einer ganzheitlichen, die psychischen Belastungen umfassenden Gefährdungsbeurteilung. Bisher erfüllt nur knapp die Hälfte der Unternehmen diese gesetzliche Anforderung – bei psychischen Belastungen nicht einmal ein Viertel. Der DGB wird deshalb weiter auf eine schnelle Stärkung des rechtlichen Regelwerks drängen. Angesichts steigender, vor allem psychischer Belastungen wächst der Handlungsbedarf. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich für eine größere Verbreitung, bessere Anwendung und höhere Verbindlichkeit von Gefährdungsbeurteilungen einsetzen. Hierfür ist der Vollzug zu stärken und das Personal insbesondere der Gewerbeaufsicht deutlich zu erhöhen. Bereits jetzt bestehen im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes umfassende Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte. Ergänzend hierzu ist die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen an der Gefährdungsbeurteilung in den Rechtsvorschriften selbst zu verankern. Mit Blick auf den wachsenden Stress bei der Arbeit müssen Umsetzungsdefizite bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und der Durchsetzung bestehender Mitbestimmungsrechte beseitigt werden. Die unzureichende Umsetzung in den Betrieben zeigt, dass es Bedarf an konkretisierenden Regelungen gibt, mit denen die betriebliche Umsetzung vereinfacht und beschleunigt wird. Zu diesem Zweck ist das Arbeitsschutzrecht u. a. durch eine Verordnung zum Schutz vor gefährdenden psychischen Belastungen (Anti-Stress-Verordnung) zu erweitern. Zu weiteren Verbesserungen soll auch die Umsetzung des gemeinsamen „Runden Tisches zur psychischen Gesundheit“ von DGB, BDA und BMAS dienen, der bis spätestens Ende des Jahres 2018 zu verbindlichen Vereinbarungen führen soll.

Der DGB setzt sich darüber hinaus dafür ein, die Gestaltungsmöglichkeiten digitaler Technologien und Assistenzsysteme für die gesundheitliche Prävention und Reduzierung von Arbeitsbelastungen nutzbar zu machen. Bei der Erhebung, Speicherung, Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext muss jedoch die Wahrung der Persönlichkeitsrechte gewährleistet bleiben. Angesichts der neuen technologischen Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten in digitalisierten Arbeitsprozessen ist der Datenschutz am Arbeitsplatz von zentraler Bedeutung, um die Beschäftigten vor Arbeitsverdichtung und psychischen Belastungen zu schützen. Deshalb sollte der Datenschutz künftig auch stärker als Teil des Gesundheitsschutzes unter digitalen Bedingungen aufgefasst werden.

3. Mitbestimmung für die digitalen Transformationsprozesse stärken

Um die Potenziale der Digitalisierung für nachhaltige wirtschaftliche und soziale Innovationen zu erschließen, müssen die Beschäftigten an den betrieblichen Veränderungsprozessen beteiligt werden und ihre Arbeitsbedingungen besser mitgestalten können. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich dafür einsetzen, dass hierfür insbesondere die verfasste Mitbestimmung gestärkt wird. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Digitalisierung auf Organisationsabläufe, Arbeitsinhalte und -strukturen auswirkt und die Veränderung von Belegschaftsstrukturen befördern kann. Da es sich um eine strukturelle Transformation handelt, müssen strukturprägende Begriffe des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze schutzzweckbezogen ausgelegt und gesetzlich fortentwickelt werden.

Qualitative Anpassungserfordernisse für die betrieblichen Interessenvertretungen aufgrund der Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben sich insbesondere in Bezug auf die **Stärkung der Mitbestimmungsrechte** für den digitalen Wandel:

- in Fragen der Arbeitsorganisation und Beschäftigungssicherung:

Die betrieblichen Interessenvertretungen benötigen insbesondere für Zeiten von radikalen arbeitsorganisatorischen Umbrüchen, wie sie die Digitalisierung der Arbeitswelt nach sich ziehen wird, zur Sicherung der Beschäftigung ein umfassendes Mitbestimmungsrecht in allen Fragen der Arbeitsorganisation sowie bei Out- und Crowdsourcing oder Fremdvergabe. Das bestehende Initiativ-, Vorschlags- und Beratungsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung muss zu einem erzwingbaren Initiativ- und Mitbestimmungsrecht ausgeweitet werden.

Die durch die Digitalisierung der Arbeitswelt rasant zunehmende Fremdvergabe von Arbeit und die Ausgliederung von Arbeits- und Organisationseinheiten sind vielfach mit Betriebsübergängen verbunden. Beides muss gesetzlich ergänzend als Betriebsänderung qualifiziert werden, damit die betrieblichen Interessenvertretungen frühzeitig beteiligt werden. Der Schwellenwert für Betriebsänderungen muss abgesenkt werden, damit der Schutz besser gewährleistet ist. Darüber hinaus ist in Folge von Betriebsänderungen sowohl die Erzwingbarkeit als auch die Durchsetzbarkeit eines Interessenausgleichs gesetzlich zu verankern. Ein Interessenausgleich sollte nur wirksam werden können, wenn ein Sozialplan abgeschlossen worden ist.

- bei betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen:

Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann mit dem Verlust von Arbeitsplätzen und Berufsbildern, aber auch der Entstehung neuer Jobs und Berufe verbunden sein. Um diesen Wandel im Sinne von Beschäftigungssicherung und Qualifizierung umfassend mitgestalten zu können, muss das bestehende Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung im Falle drohender Qualifikationsdefizite oder -verluste, welches lediglich auf aktuelle und kurzfristig geplante Änderungen beschränkt ist, mit dem bestehenden Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zusammengefasst und zu einem generellen Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung ausgebaut werden.

- im Arbeitsschutz:

Die Steuerung der Arbeitsprozesse beginnt bei der Konzeption der (digitalen) Arbeitsmittel. Für eine wirkungsvolle Beteiligung der Interessenvertretungen im Arbeitsschutz bedarf es erweiterter Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Konzeption und Nutzung digitaler Arbeitsmittel. Diese Beteiligung muss bessere Möglichkeiten zur systematischen Überprüfung der inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen bei Zielvorgaben umfassen.

Es zeigt sich, dass auch die Arbeitsverdichtung in Folge des digitalen Wandels zunimmt. Deshalb müssen die Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der Personalbemessung, wie zum Beispiel dem Personalausgleich bei regelmäßiger Überschreitung der tariflich vereinbarten Arbeitszeiten, gestärkt werden. Ab einer bestimmten Unternehmensgröße sind bei der Einführung digitaler Innovationen obligatorisch quantitative und qualitative Technikfolgenabschätzungen vorzusehen, zu denen der Betriebs- oder Personalrat konsultiert werden muss. Auf diese Weise werden die Arbeitgeber verpflichtet, gegenüber den betrieblichen Interessenvertretungen Transparenz herzustellen und ihnen Auskunft über die möglichen Auswirkungen der geplanten technologischen Neuerungen auf die Beschäftigten zu erteilen.

- zum Schutz von Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten:

In Folge der Digitalisierung der Arbeit und unter Einsatz von Methoden der „Big Data Analytics“ entstehen neue Möglichkeiten der Überwachung und Auswertung der Leistungen und des Verhaltens der Beschäftigten. Aufgrund weitreichender Möglichkeiten des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ist ein wirkungsvoller Datenschutz unverzichtbar. Diese Gefahren erfordern bessere Möglichkeiten für die betrieblichen Interessenvertretungen, um die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen durch die Europäische Datenschutzgrundverordnung, das neue Bundesdatenschutzgesetz und ein dringend von der Bundesregierung auf den Weg zu bringendes eigenständiges und detailliertes Beschäftigtendatenschutzgesetz im Rahmen der Betriebsverfassung, Personalvertretung und im kirchlichen Arbeitsrecht zu konkretisieren. Für die aktive Mit- und Ausgestaltung datenschutzrechtlich zulässiger Verarbeitungsprozesse der Interessenvertretungen in den Betrieben und Verwaltungen ist ein gesetzlich zu verankerndes erzwingbares und umfassendes Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Beschäftigtendaten notwendig. Das gilt auch für im Rahmen von Auswahlverfahren automatisch generierte Entscheidungen, deren diskriminierungsfreier Charakter vom Arbeitgeber sichergestellt und seitens der Interessenvertretung überwacht werden muss. Dies ist erforderlich neben dem bestehenden – aber jetzt zu kurz greifenden – Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer

Überwachungseinrichtungen, das ebenfalls zu einem Initiativrecht auszubauen ist.

- zum Schutz arbeitnehmerähnlicher Personen und von Scheinselbstständigen:

Die Digitalisierung der Arbeitswelt verstärkt die Ausbreitung von Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. Daher ist es notwendig, auch arbeitnehmerähnliche Personen, einschließlich der Beschäftigten, die zum Beispiel nur über Honorar- oder Werkverträge an einen Betrieb gebunden sind (etwa „On-Site-Werkvertragsarbeitnehmer“), ausdrücklich unter den Schutz der betrieblichen Interessenvertretungen zu stellen. Denn die in die betrieblichen Abläufe organisatorisch eingebundenen Personen sind in den Betrieb eingegliedert und arbeiten mit den anderen Beschäftigten zusammen.

Neben dem Ausbau der Mitbestimmungsrechte erfordert der digitale Wandel auch eine Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen. Informations- und Kommunikationstechnik muss für betriebliche Interessenvertretungen gerade in der digitalen Arbeitswelt ohne Probleme als Arbeitsmittel genutzt werden können. Daher bedarf es einer gesetzlichen Klarstellung, dass die betriebliche Interessenvertretung einen obligatorischen Anspruch auf Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnik bei Unternehmensüblichkeit hat. Darüber hinaus hat der Wandel durch die Digitalisierung der Arbeitswelt in ganz erheblichem Umfang Veränderungen im Betrieb bzw. in der Dienststelle zur Folge, aus denen in gleichem Umfang ein Beratungsbedürfnis von Betriebs- und Personalräten erwächst. Um eine Verzögerung bei der Klärung schwieriger Fragen, etwa bei Planung technischer Einrichtungen zu vermeiden und rasch in mitbestimmungspflichtigen Fragen die notwendigen Beratungskompetenzen nutzen zu können, ist die generelle Möglichkeit einer beschleunigten Beiziehung von Sachverständigen ohne vorheriges Einvernehmen mit dem Arbeitgeber und ohne Schwellenwertbeschränkung gesetzlich vorzusehen.

4. Eine Bildungsstrategie für die Arbeitswelt 4.0

Mit der Digitalisierung verändern sich die Profile und beruflichen Anforderungen in der Arbeitswelt stark. Es gilt, die beruflichen Handlungskompetenzen der Menschen im digitalen Wandel zu stärken. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich deshalb dafür ein, eine **Bildungsstrategie** für Gute Arbeit in einer digitalisierten Welt umzusetzen, die sowohl die berufliche und akademische Ausbildung als auch das lebensbegleitende Lernen umfasst. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten an einem Bildungsbegriff fest, der mehr als die bedarfsgerechte fachliche Qualifizierung umfasst. Demnach hat Bildung auch die Persönlichkeitsentwicklung und Emanzipation zum Ziel. Investition in Bildung ist deshalb nicht in erster Linie Qualifizierung für Technik, sondern vor allem auch die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung. Das Ziel ist, die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, kompetent, resilient, kollegial, kooperativ und kreativ mit neuen und auch komplexen Herausforderungen umgehen zu können. Eine solche Strategie sollte in der frühkindlichen Bildung beginnen, sich im schulischen Unterrichtsangebot fortsetzen, adäquate berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch an Hochschulen bieten und für alle Beschäftigten von den An- und Ungelernten über die Facharbeiterinnen und Facharbeiter bis hin zu den akademisch Qualifizierten gelten. Dabei ist darauf zu achten, die Angebote in allen Lebensphasen gleichermaßen für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer anschlussfähig zu gestalten. Darüber hinaus ist zu gewährleisten, dass Nicht-Beschäftigte den Anschluss an die sich verändernde Arbeitswelt nicht verlieren. Dem Qualifizierungsbedarf infolge von Digitalisierungsprozessen muss insbesondere auch in klein- und mittelständischen Unternehmen wie im Handwerk Rechnung getragen werden, um innovationsfähig zu bleiben.

In den Transformationsprozessen zur Arbeitswelt 4.0 kommt es vor allem darauf an, die Kompetenzen aller Beschäftigten als zentrale Ressource für die Bewältigung der Herausforderungen durch den digitalen Wandel anzuerkennen und einzubringen. Deutschland hat mit seinem System der beruflichen Bildung und dessen sozialpartnerschaftlicher Steuerung einen entscheidenden Startvorteil, weil es auf hohe formale Qualifikationen seiner Beschäftigten aufbauen kann. Diese Stärke gilt es auszubauen.

4.1 Ausbildung an die Herausforderungen anpassen

Die Neuordnung der Ausbildungsberufe gestalten Staat, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften gemeinsam im Konsens. Durch dieses Verfahren sind die Berufe sehr nahe an den Anforderungen der Arbeitswelt. Viele Ausbildungsordnungen sind „gestaltungs offen für betrieblich technische Erfordernisse“ formuliert, so dass neue Technologien bereits gut in die praktische betriebliche Ausbildung integriert werden können. Die Sozialpartner müssen weiterhin die Veränderung von Ausbildungsberufen in den einzelnen Branchen systematisch prüfen. Damit die Veränderungen von Ausbildungsberufen schneller vom Berufsbildungssystem adaptiert werden können, regt der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften **Berufsfachkommissionen** von Bund, Ländern und Sozialpartnern an. Es ist von besonderer Bedeutung, dass betriebliche Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter sowie Ausbilderinnen und Ausbilder für die neuen Aufgaben in der Arbeitswelt 4.0 qualifiziert werden. Dafür schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Gründung von **Netzwerken guter Praxis** vor, in denen sich die Unternehmen und Verwaltungen mit den betrieblichen Interessenvertretungen sowie Vertreterinnen und Vertretern der Berufsschulen über Fragen der Ausbildung 4.0 austauschen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ein, die die duale Ausbildung stärkt. Damit soll erreicht werden, dass die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) im Rahmen dieser Reform verbindlich gemacht wird und hier eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals verankert wird. Zudem muss die AEVO um Anforderungen an methodisch-didaktische und jugendpsychologische sowie interkulturelle Kompetenzen, an den Umgang mit neuen Technologien und an die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive ergänzt werden. Um dual Studierenden Zugang zu den Schutzrechten des BBiG zu ermöglichen, soll dessen Geltungsbereich auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums ausgeweitet werden. Die Schutzrechte und damit der Geltungsbereich des BBiG sollen zukünftig auch für die Sozial-, Erziehungs-, Pflege-, und Gesundheitsberufe gelten und die schulisch-betrieblichen Ausbildungen umfassen. Verbindliche Durchstiege (zwei- in dreijährige Ausbildungen), eine gesicherte Freistellung für die Berufsschule sowie die Stärkung des Ehrenamtes sind dabei weitere wichtige Eckpunkte. Das Ziel einer Novellierung muss eine spürbare Verbesserung der Ausbildungsqualität für Auszubildende und dual Studierende sein. Zur Steigerung der Ausbildungsqualität im Rahmen einer Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bedarf es der Einführung einer arbeitgeberfinanzierten Lehr- und Lernmittelfreiheit und einer gesetzlichen Ankündigungsfrist bei geplanter Nicht-Übernahme von 3 Monaten vor Ende der Ausbildung für alle Auszubildenden und dual Studierenden.

Um diese Ziele auch im Handwerksbereich umzusetzen, ist analog auch eine Anpassung der Handwerksordnung erforderlich. Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) soll fester Bestandteil in Neuordnungsverfahren im Handwerk werden. Damit wird dieses wichtige Instrument der beruflichen Erstausbildung im Handwerk nicht nur verbindlich gesichert, sondern auch die Erarbeitung der Inhalte der ÜLU endlich von den Sozialpartnern gemeinsam erstellt.

Neben dem „Lernort Betrieb“ sind verstärkte Investitionen in die Modernisierung von berufsbildenden Schulen nötig. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass Bund und Länder einen **Pakt für berufsbildende Schulen** schmieden, um insbesondere die technische Ausstattung der beruflichen Schulen zu modernisieren und die regionale (wohnort- bzw. ausbildungsortnahe) Versorgung mit beruflichen Schulen zu sichern. Gleichzeitig sind Bund und Länder aufgefordert, eine Qualitätsinitiative für die Lehre an berufsbildenden Schulen zu starten. Die Sicherung des Lehrkräftenachwuchses an den berufsbildenden Schulen hat eine besondere Bedeutung. Auch deshalb sollte dieser Beruf durch verbesserte Arbeits- und Studienbedingungen attraktiv gestaltet sowie die Lehrstühle für Berufs- und Wirtschaftspädagogik gestärkt werden.

4.2 Weiterbildung für berufliche Mobilität stärken

Angesichts der unklaren Entwicklungen hinsichtlich der Beschäftigungsperspektiven und Rationalisierungspotenziale durch den digitalen Strukturwandel brauchen die Menschen die Möglichkeit für berufliche Weiterentwicklung und Mobilität. So sollen in einem gesetzlichen Rahmen das Recht auf Weiterbildungsfreistellung mit Entgeltfortzahlung und Beratung, eine sichere Finanzierung, eine bessere Qualität der Weiterbildungsangebote und Mindeststandards für Beschäftigte in der Weiterbildung verankert werden. Dafür muss eine Finanzarchitektur für lebensbegleitendes Lernen geschaffen werden, die das Modell einer staatlichen Förderung für eine Weiterbildungsteilzeit beinhaltet. Das Recht auf Freistellung zur Weiterbildung mit Entgeltfortzahlung kann helfen, Freiräume für Qualifizierungszeiten zu ermöglichen und diese Ansprüche durchzusetzen. Wichtig ist dabei allerdings eine Abstimmung mit den betrieblichen Arbeitsprozessen, so dass Qualifizierungsinitiativen nicht zu mehr Arbeitsverdichtung führen oder daran scheitern. Außerdem sollte das Meister-BAföG für eine zweite und dritte Fortbildung geöffnet werden. Die Studienfinanzierung, das Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse und die berufliche Aufstiegsfortbildung sollten systematisch zusammengeführt werden. Für die Förderung von Qualifizierung und beruflicher Weiterbildung wird der DGB ein Gesamtkonzept entwickeln, das mit den tariflichen Ansätzen verbunden wird und mit betrieblichen Prozessen vereinbar ist.

4.3 Berufserfahrung anerkennen

Aufgrund einer zunehmend flexiblen Produktion und kurzen Innovationszyklen werden in immer höherem Tempo berufliche Kompetenzen erneuert, ergänzt und ersetzt. Beschäftigte erwerben hierbei viele Kompetenzen direkt im Prozess der Arbeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Anerkennung von Berufserfahrung zu verbessern. Hierbei ist es notwendig, die non-formal und informell erworbenen Kompetenzen zu bewerten und anzuerkennen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen mit Bund, Ländern und Arbeitgeberverbänden eine nationale Validierungsstrategie entwickeln, die das bestehende Bildungs- und Qualifizierungssystem ergänzt und gesetzlich verankert. Für im Ausland erworbene Qualifikationen sollten die Verfahren zur Anerkennung verbessert werden. Eine große Hürde sind die fehlende Einheitlichkeit und Transparenz der Anerkennungsverfahren. Nicht alle Anerkennungsregelungen – insbesondere bei landesgesetzlich geregelten Berufen – sind analog zum Anerkennungsgesetz umgesetzt worden. Hier sind bundeseinheitliche, transparente Verfahren zu schaffen.

4.4 Hochschulen modernisieren und öffnen

Die Digitalisierung erfordert an den Hochschulen Maßnahmen zur Sicherung angemessener institutioneller, personeller und finanzieller Ressourcen. Die in den Schulen gelegten Grundlagen für Informations- und Digitalkompetenz („Digital Literacy“) sind in der Lehre an den Hochschulen systematisch auf curricularer Grundlage weiterzuentwickeln. Zu den Herausforderungen durch die Digitalisierung gehört eine qualitative Studienreform, die Studierende in die Lage versetzt, Digitalisierungsprozesse in der Arbeitswelt bewusst zu gestalten. Das setzt eine kritische Reflexion der Chancen und Risiken von Digitalisierungsprozessen im Studium voraus. Zugleich sind verstärkte Investitionen in die technische Modernisierung von Hochschulen sowie die Unterstützung und Qualifizierung von Lehrenden notwendig.

Die Digitalisierung trägt mit dazu bei, dass immer mehr Berufsfelder nur mit einem Hochschulabschluss zugänglich sind. Darum gewinnt eine Öffnung des Zugangs zum Studium neue Dringlichkeit. Der sozialen Ausgrenzung beim Hochschulzugang muss vor diesem Hintergrund entschieden entgegengewirkt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass die Zugänge von Beschäftigten mit beruflichen Qualifikationen zur Hochschule erleichtert werden. Deshalb schlagen sie vor, den Hochschulzugang für Menschen mit einer mindestens dreijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung zu öffnen und vielfältige Lernarrangements sowie eine zielgruppengerechte Gestaltung der Studieneingangsphase zu ermöglichen. Das Modell eines ganztägigen

Präsenzstudiums ist für viele Menschen, die bereits im Berufsleben stehen, nicht attraktiv. Der Ausbau von berufsbegleitenden Studiengängen ist an den staatlichen Hochschulen längst überfällig. Das Vollzeitstudium muss zugleich attraktiver gestaltet werden – wie durch die Abschaffung der Altersgrenze im BAföG und neue Instrumente der Erwachsenenbildungsförderung.

Es gilt die Stärken der beruflichen und der allgemeinen Bildung zu kombinieren. Bisher wurde der Veränderungsbedarf im Bildungssystem kaum mit Blick auf eine gemeinsame Reformperspektive für berufliche und allgemeine Bildung diskutiert. Wichtige Elemente einer solchen Reform wären die Durchlässigkeit sowie die Gleichwertigkeit und Anschlussfähigkeit beruflicher und hochschulischer Bildung.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Mitbestimmung bei der Gestaltung von Studienordnungen und des Lernumfeldes in der Hochschule. Für den Hochschulbereich existiert in Deutschland kein mit dem der beruflichen Bildung vergleichbares System der sozialpartnerschaftlichen Steuerung. Das zentrale Element zur Sicherung der Qualität von Studiengängen stellt die Akkreditierung von Studiengängen dar. Den Berufspraxisvertreterinnen und -vertretern (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite) kommt in der Akkreditierung eine besondere Rolle zu. Sie sind die Expertinnen und Experten für „Beruflichkeit“ im Studium. Doch die rechtlichen Grundlagen der Akkreditierung regeln die Entscheidungsbefugnisse und Mitwirkungsrechte für die Vertreterinnen und Vertreter der Berufspraxis nicht ausreichend. Insbesondere fehlen klare Benennungs- und Beteiligungsrechte für die Sozialpartner auf den verschiedenen Ebenen der Qualitätssicherung. Ebenso fehlen klare Regelungen für die Qualifizierung der Gutachterinnen und Gutachter, ihre Freistellung und die materielle Absicherung ihrer Tätigkeit. Der Beruflichkeit und Fachlichkeit von Studiengängen muss in der Akkreditierung stärker Rechnung getragen werden.

Für das Duale Studium schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften länderübergreifende Mindeststandards für die inhaltliche, organisatorische und vertragliche Ausgestaltung sowie die Verzahnung der unterschiedlichen Lernorte (Betrieb, Hochschule und ggf. Berufsschule) vor. Auch duale Studiengänge müssen die Wissenschaftlichkeit sowie die fachliche Breite der Ausbildung sichern. Sie müssen auf breite Beschäftigungsfelder vorbereiten, die den Studierenden eine nachhaltige Teilhabe am Arbeitsmarkt sichern. Der betriebliche Teil des Dualen Studiums soll in den Anwendungsbereich des Berufsbildungsgesetzes aufgenommen werden.

4.5 Medienbildung stärken, Schulen digital fit machen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass Kinder und Jugendliche in der Schule zu einem kompetenten und kritischen Umgang mit neuen Technologien befähigt werden. Dies setzt voraus, dass die Länder entsprechend der Kultusministerkonferenz-Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ die Medienbildung in ihren Lehrplänen verankern.

Eine umfassende Medienbildung zielt auf eine selbstbestimmte und urteilssichere Nutzung von digitalen Medien, eine kritische Reflexion ihrer Chancen und Risiken wie auch auf einen verantwortungsvollen und kreativen Umgang mit ihnen ab. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit Persönlichkeitsrechten, Datenschutz und den sozialen, politischen und ökonomischen Konsequenzen, die aus einer umfassenden Datennutzung oder -preisgabe resultieren können. Dies erfordert von Schulen medienpädagogische Gesamtkonzepte, die auf die Mündigkeit und informationelle Selbstbestimmung der Lernenden sowie auf die Stärkung der Demokratie in der digitalen Welt ausgerichtet sind. Der geschlechtersensible Einsatz und Umgang mit digitalen Medien sowie das Vermitteln von Medienkompetenz ist eine fächerübergreifende Aufgabe und muss sich so auch in den Lehrplänen der Bundesländer wiederfinden.

Die Vermittlung von Medienbildung und Medienkompetenz muss systematisch in der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte verankert werden. Zudem müssen Lehrkräfte geschult werden, digitale Medien sinnvoll für die Informationsbeschaffung, die Produktion von Medien sowie für die Differenzierung und methodische Anreicherung des Unterrichts nutzen zu

können. Hierzu bedarf es Freiräume für die Erprobung und Implementierung neuer Unterrichtsformen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die Möglichkeiten der Mitsprache und Mitbestimmungsrechte der Lehrkräfte bei der Auswahl und Nutzung von Lernsoftware oder Assistenzsystemen für den Unterricht gestärkt werden.

Für die Ausbildung einer Informations- und Digitalkompetenz müssen ausreichend technische, personelle und finanzielle Ressourcen in Schulen und Hochschulen bereitgestellt werden. Dafür ist es notwendig, dass sich der Bund an der Finanzierung der technischen Ausstattung von allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen beteiligt.

5. Beschäftigtendatenschutz

Die Anwendung digitaler Technologien und Big Data-Analytik werden für die Gestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft zunehmend zu einer Herausforderung. Es entstehen mit der Einführung von Cloud-Technologien und Crowdsourcing neue Möglichkeiten der Vergleichbarkeit, Auswertung und Skalierbarkeit von Arbeit. Leistungs- und Verhaltenskontrollen werden durch die Digitalisierung erheblich erleichtert. Diese werden zusätzlich durch ein externes Ranking von Kundinnen und Kunden verstärkt. Auch werden Auswahl- und Rekrutierungsverfahren zunehmend durch die Anwendung von Algorithmen auf Bewerberdaten gesteuert. Zudem treten auf dem Weg zur Industrie 4.0 neue Datenschutzfragen hinsichtlich der Mensch-Maschine-Interaktion oder Mensch-Roboter-Kollaboration auf.

Da Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten mit dem technischen Fortschritt in einem bislang unbekannten Ausmaß möglich sind, ist ein wirkungsvoller Datenschutz für Beschäftigte dringender denn je. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich deshalb für ein eigenständiges nationales Beschäftigtendatenschutzgesetz ein, das im Rahmen der 2016 in Kraft getretenen Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ermöglicht wird. Dieses Gesetz soll Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten im Zusammenhang mit Überwachung am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld, beim Zugriff auf personenbezogene Daten bei Verwendung moderner Kommunikationsmittel, bei Verwertung und Aufbewahrung von Daten, im Umgang mit Netzwerken durch wirkungsvolle Mindeststandards sicherstellen.

Datenvermeidung und Datensparsamkeit sind unter Einsatz technischer Lösungen für die Beschäftigten zu verwirklichen. Hierfür sind konkretere Vorgaben zu risikospezifischen Speicherzeiträumen und Löschpflichten, Anforderungen an die Architektur der Datenverarbeitung zu entwickeln. Verstöße gegen den Datenschutz, wie es die DSGVO vorgibt, sind durch angemessene Schadensersatz- und Sanktionsregelungen zu ahnden. Die Verwertung von rechtswidrig erlangten Beschäftigtendaten als Beweis in disziplinarischen, vorgerichtlichen oder gerichtlichen Verfahren ist durch eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zu verbieten. Es ist sicherzustellen, dass tarifliche und betriebliche Regelungen auch weiterhin ihre wichtige Aufgabe beim Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Beschäftigten ausfüllen können.

Bei der Nutzung von „künstlicher Intelligenz“ für die Arbeitsorganisation oder Anwendung von Algorithmen für die Personalentwicklung in Betrieben und Verwaltungen ist darauf zu achten, dass ausreichende Transparenz gewährleistet ist und Diskriminierungen ausgeschlossen werden. Das gilt auch für Auswahlverfahren auf Grundlage automatisch generierter Entscheidungen, die dem Arbeitgeber zuzurechnen sind. Sie müssen von ihm überprüft sowie ihre Diskriminierungsfreiheit und die Beteiligung der Interessenvertretung sichergestellt werden.

6. Gestaltungsrahmen für neue Formen der Erwerbsarbeit wie digital organisierte Plattformarbeit

In der digitalen Arbeitswelt gewinnen neue Formen digital organisierter oder vermittelter Arbeit an Bedeutung. Online-basierte Plattformarbeit (Crowdwork) kann für die Beschäftigten Vorteile bieten, wie zum Beispiel einen leichteren Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten, Mobilität und eine hohe Flexibilität. Sie kann aber auch zu Prekarisierung und Verschiebung der Machtverhältnisse zu Lasten der Beschäftigten beitragen. Auch wenn es ein breites Spektrum an Arbeits-Plattformen gibt

und diese teilweise unterschiedlich funktionieren, so ist es ein besonderes Problem, wenn Plattformbetreiber weder als Arbeitgeber noch als Auftraggeber auftreten. In diesen Fällen werden die Erwerbstätigen, die über Plattformen arbeiten, meist als Solo-Selbstständige geführt, obwohl die Selbstständigkeit deutlich eingeschränkt ist (Marktzutritt, Preisgestaltung, Weisungsunabhängigkeit u.a.). Betreiber von Arbeitsplattformen entgehen durch die Ablehnung der Arbeitgebereigenschaft größtenteils nicht nur der Steuer- und Abgabepflicht, sondern umgehen auch die Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrechte. Andere Plattformen bieten reguläre, soziale abgesicherte Arbeitsverhältnisse an. Damit entstehen Wettbewerbsverzerrungen, die die Prekarisierungstendenzen noch verstärken können. Deshalb bedarf es neben eines Wettbewerbsrahmens für Plattformen auch eines Gestaltungsrahmens für Crowdwork.

Crowdwork ist in Deutschland zurzeit zwar noch ein Randphänomen, hat jedoch erhebliche Potenziale zur Veränderung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsstrukturen. Eine Regulierung solcher digitalen Geschäftsmodelle ist erforderlich, um Lohn-, Steuer- und Sozialdumping zu vermeiden sowie Qualitätsstandards – wie zum Beispiel den Meisterbrief im Handwerk – zu stärken. Gleichzeitig müssen die Auswirkungen von neuen Formen der Arbeitsorganisation – wie zum Beispiel durch Crowdsourcing – auf die Arbeitsbedingungen in den Betrieben sowie die Wertschöpfungsstrukturen eine stärkere Beachtung finden. Diese neuen Arbeitsformen dürfen nicht dazu dienen, vorhandene Schutzrechte der Erwerbstätigen zu unterlaufen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass auch bei digitaler Arbeit nur diejenigen als Selbstständige gelten, die es im wirtschaftlichen Sinne auch wirklich sind. Für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Schutzes sind persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeitenden sowie ihre soziale Schutzbedürftigkeit ausschlaggebend. Zur besseren Durchsetzung des Schutzes ist eine Umkehr der Beweislast notwendig. Die Kriterien zur Bestimmung weisungsabhängiger Arbeit sollten auch dann entsprechend gelten, wenn technische Steuerungsmöglichkeiten oder Zielvereinbarungen personenbezogene Weisungen im traditionellen Sinne ersetzen und Arbeitsorganisation mithilfe moderner Arbeits- und Kommunikationsmittel die organisatorische Eingliederung in festen betrieblichen Arbeitsstrukturen mit konkreten Direktiven ablöst. Trotz der Entwicklung neuer, fluider Organisationsformen der abhängigen Arbeit, zu denen neben der Plattformarbeit auch unterschiedliche Matrixstrukturen zählen, bleibt der Betriebsbegriff der zentrale Anknüpfungspunkt zur Bestimmung der Reichweite arbeitsrechtlichen Schutzes. In der digital vernetzten Arbeitswelt bekommt die funktionale Komponente eines Betriebes mehr Gewicht. Es kommt entscheidend auf die Organisation der Arbeit und die einem unternehmerischen Zweck dienende, koordinierte Verwendung der Arbeitsergebnisse an. Auch arbeitnehmerähnliche Personen, einschließlich der Beschäftigten, die zum Beispiel nur über Honorar- oder Werkverträge an einen Betrieb gebunden sind, sind deshalb ausdrücklich in die betriebliche Mitbestimmung einzubeziehen. Gleiches gilt für die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Für die in die betrieblichen Abläufe organisatorisch eingebundenen Personen ist klarzustellen, dass die Eingliederung in Abläufe des Betriebs oder der Dienststelle das entscheidende Kriterium für die Zuständigkeit der betrieblichen Interessenvertretung ist.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass auch bei Plattformarbeit ein arbeits- und sozialrechtlicher Mindestschutz gewährleistet wird und die Risiken der Prekarisierung minimiert werden. Dazu gehört auch eine ausreichende soziale Absicherung. Die Ausweitung der sozialen Sicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung mit finanzieller Beteiligung der Auftraggeber und Plattformbetreiber ist deshalb unumgänglich. Dafür bedarf es gewerberechtllicher Mindeststandards, die für das Betreiben der Internetplattformen auf dem deutschen Markt zwingend sind. Zudem sind verbindliche Mindestarbeitsbedingungen erforderlich, als Voraussetzung für Kooperation zwischen den „digital“ Beschäftigten und den Plattformen auf Augenhöhe. Mit dem Ausbau der bereits bestehenden rechtlichen Instrumente, wie dem Heimarbeitsgesetz, können insbesondere Mindestschutzstandards im Bereich des Arbeitszeitschutzes, des Entgelts und des Kündigungsschutzes auf neue Formen der digitalen Erwerbstätigkeit erstreckt werden.

Der DGB wird deshalb in den kommenden Jahren einen Ordnungs- und Regelungsrahmen für Beschäftigungsverhältnisse abseits des Normalarbeitsverhältnisses entwickeln, um Gute Arbeit zu fördern und Prekarisierungstendenzen entgegenzuwirken.

7. Datenpotenziale für die Humanisierung der Arbeit nutzen

Die Potenziale der digitalen Vernetzung von Menschen, Maschinen und Dingen gehen weit über Datenschutzaspekte hinaus. Die Nutzung der rasant wachsenden Menge an Daten in der digitalisierten Arbeitswelt hat weitreichende Auswirkungen auf arbeitspolitische und ökonomische, aber auch gesellschaftliche und ethische Fragen. So können Zielkonflikte zwischen der Effizienzsteigerung von Planungs-, Produktions- und Verwertungsprozessen auf der einen Seite sowie individuellen Handlungsspielräumen, Selbstbestimmung und Teilhabe auf der anderen Seite auftreten. Nach dem DGB- Index Gute Arbeit (2016) zeigt sich schon heute bei den Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt ein ausgeprägtes Gefühl des Ausgeliefert-Seins an die Technik.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass die Möglichkeiten der Datennutzung unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genutzt werden. Dafür wird der DGB die politische Debatte um die Nutzung und zu den Gefahren von Daten-Analytik und „künstlicher Intelligenz (KI)“ für selbstbestimmtes Leben und Arbeiten vertiefen.

8. Arbeitsforschung zur Arbeit in der digitalisierten Welt

Der Arbeitsforschung kommt angesichts der Gestaltungserfordernisse des digitalen Wandels eine besondere Bedeutung zu. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen daher die **Umsetzung und Weiterentwicklung der Arbeitsforschungsprogramme** zur „Zukunft der Arbeit“ über das Jahr 2020 hinaus erreichen und werden sich dafür einsetzen, dass die Arbeitsforschung noch stärker auf Gute Arbeit ausgerichtet wird.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich dabei dafür einsetzen, dass der Wissenstransfer der Arbeitsforschung durch eine **Plattform Gute Arbeit der Zukunft** auf- und ausgebaut wird. Dafür sollten die Forschung und deren Ergebnisse enger mit den arbeitspolitischen Akteuren in der betrieblichen Praxis vernetzt werden. Bestehende Strukturen, wie zum Beispiel durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung oder die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“, sollen stärker genutzt und ausgeweitet werden, um die Perspektive der betrieblichen Interessenvertretungen sowie die Partizipation der Beschäftigten weiter zu stärken. Außerdem muss in der Forschung zu Digitalisierung und der Zukunft der Arbeit auch die Geschlechterperspektive berücksichtigt werden. Dies gilt auch für die Umsetzung von geförderten „Experimentierräumen“ für die Gestaltung guter digitaler Arbeit.

Der DGB wird die Arbeitsweltberichterstattung im Rahmen des **DGB-Index Gute Arbeit** in den kommenden Jahren weiterentwickeln. Die wachsende Datenbasis des DGB-Index ermöglicht branchen- und gruppenbezogene, differenzierte Analysen der Arbeitsbedingungen und liefert damit wichtige Informationen über Veränderungen der Arbeit unter den Bedingungen der Digitalisierung. Der DGB-Index Gute Arbeit leistet damit einen wichtigen Beitrag zur öffentlichen Arbeitsweltberichterstattung. Der Einsatz des DGB-Index als Befragungsinstrument im betrieblichen Kontext ist darüber hinaus ein hilfreiches Werkzeug für beteiligungsorientierte Strategien zur Gestaltung guter Arbeitsbedingungen im digitalen Wandel.

Angesichts der bestehenden Unsicherheiten in Politik und Betrieben sowie Zukunftsängsten in der Bevölkerung regt der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften an, eine Kommission zum systematischen **Berufs- und Qualifizierungsmonitoring** und zu Perspektiven der Beschäftigungsentwicklung einzurichten. Hauptaufgabe dieser bei

der Bundesregierung angesiedelten Kommission, der neben Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft auch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände angehören würden, wäre die Entwicklung einer Strategie zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Innovation in der digitalen Arbeitswelt, eines Monitorings von künftigem Fachkräftebedarf sowie eines Frühwarnsystems für Beschäftigungsrisiken, die sich aus dem technologischen Wandel ergeben.

Das DGB-Arbeitsprogramm für die Gestaltung Guter Arbeit in der digitalen Welt ist mit dieser Schwerpunktsetzung erforderlich, um die zentralen Erkenntnisse des gewerkschaftlichen Diskurses um „Arbeiten 4.0“ in konkrete, politische Forderungen und Entwicklungsperspektiven für die Gestaltung der Arbeit unter den Bedingungen der Digitalisierung umzusetzen. Somit ist dieses Arbeitsprogramm eine Konkretisierung und Weiterentwicklung der im Jahr 2014 vom DGB-Bundeskongress beschlossenen „Leitlinien für gute digitale Arbeit“.

B011: Digitalisierung und Ausbildung 4.0

Als DGB wollen wir die Digitalisierung mit unseren Positionen, vor allem auch im Bereich der beruflichen Bildung, aktiv mitgestalten. Wir als DGB müssen weiterhin dafür eintreten, dass im Zentrum der fortschreitenden Digitalisierung der Mensch und eine gute Ausbildung stehen.

Hierbei ist der Nutzen der Digitalisierung für Arbeitnehmer_innen und Auszubildende in den Fokus zu nehmen. Dabei geht es vor allem um Inklusion, Entlastung bei physischer und psychischer Belastung, Zugang zur Ausbildung sowie Durchlässigkeit in der Bildung.

Ausbildung muss berufliche Handlungskompetenz vermitteln, denn auch in Zukunft werden Erfahrung, Kompetenz und Professionalität die Basis für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung sein. Zu einem ganzheitlichen Verständnis beruflicher Handlungskompetenz gehört die Förderung einer eigenständigen und selbstbewussten Persönlichkeitsentwicklung ebenso wie die Befähigung zur kritischen Reflexion und beteiligungsorientierten Arbeits- und Technikgestaltung. Das Verständnis für neue Technologien und der Umgang mit Daten darf hierbei nicht vernachlässigt werden, dies muss bereits während der Ausbildung durch neue Lehr- und Lernformen vermittelt werden.

Wir stellen uns entschieden gegen Meinungsbilder, die eine Verschlankung der Ausbildung fordern. Daraus resultierend lehnen wir jede Form der Modularisierung sowie die Ausweitung zweijähriger Ausbildungsberufe ab.

Um unsere Anforderungen an eine moderne Ausbildung voranzutreiben, soll der DGB alle zur Verfügung stehenden Plattformen der beruflichen Bildung aktiv nutzen.

Das bedeutet eine aktive Beteiligung in den Gremien der beruflichen Bildung sowie die Einmischung in Sozialpartnergespräche. Dafür ist es notwendig, dass der DGB die Mitglieder der Berufsbildungsausschüsse der Kammern regelmäßig und umfangreich zu den aktuellen Entwicklungen informiert sowie gegebenenfalls Schulungsangebote schafft.

Auf betrieblicher Ebene setzen wir uns dafür ein, dass Betriebs- und Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen mit Schulungs- und Informationsangeboten versorgt werden.

Das Thema Digitalisierung soll stärker als bisher in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit aufgenommen werden. Es sollen (Bildungs-)Angebote und Formate zum branchenübergreifenden Austausch unter der Überschrift Ausbildung 4.0 geschaffen werden.

B012: Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

Unter den Stichworten „Industrie 4.0“ und „Digitalisierung“ wird der aktuelle technologische Fortschritt diskutiert. Das lenkt den Blick oft auf technische, männerdominierte Branchen, Berufe und Tätigkeiten. Kaum diskutiert werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung, z. B. auf Beschäftigte in frauendominierten Berufen. Dabei ist der digitale Wandel längst kein Branchenphänomen mehr. Heute sind nahezu alle Berufe von Digitalisierungsprozessen betroffen, ein Großteil der erwerbstätigen Frauen arbeitet mit digitalen Technologien. Die Aufgabenteilung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sowie die Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen, Berufe und Tätigkeiten führen aber dazu, dass sich der digitale Wandel unterschiedlich auf weibliche und männliche Beschäftigte auswirkt.

Damit Frauen die Chancen der Digitalisierung nutzen können, wollen wir die digitale Zukunft geschlechtergerecht gestalten: **Gute Arbeit 4.0 für alle!** Wird der digitale Wandel im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beeinflusst, eröffnet er Chancen für die gerechte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, klassische Rollenbilder können aufgebrochen und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beseitigt werden: **Gute Arbeit 4.0 geht nur mit Gleichberechtigung 4.0!**

I. GESCHLECHTERGERECHTE BILDUNG IN DER DIGITALEN WELT

Digitalkompetenz geschlechtergerecht vermitteln

Digitalkompetenz wird in der zukünftigen Arbeitswelt entscheidend sein. Sie muss geschlechtergerecht vermittelt werden. Deshalb fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund von den Gesetzgebern auf Bundes- und Landesebene:

- die Erarbeitung einer Digitalisierungsstrategie, die eine gleichberechtigte Teilhabe an Nutzung und Gestaltung digitaler Technologien sicherstellt – unabhängig vom Geschlecht. Dafür müssen die notwendigen (finanziellen) Mittel zur Verfügung gestellt werden.
- die Vermittlung (informations-)technischer Kompetenzen zur Grundlagenschaffung von Digitalkompetenz („Digital Literacy“) als integralen Bestandteil des Unterrichtskanons an allgemeinbildenden Schulen unter dem Primat der Pädagogik vor der Technologie.

MINT-Interesse von Frauen fördern

Berufe in der IT-Industrie und dem Ingenieurwesen gewinnen durch den digitalen Wandel an Bedeutung. Frauen können diese Chancen nutzen und ihre Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten verbessern. Doch trotz eines langsam steigenden Frauenanteils in den MINT-Fächern entscheiden sich Frauen deutlich seltener für ein Studium im Bereich Maschinenbau, Elektrotechnik, Wirtschaftsinformatik oder Wirtschaftsingenieurwesen. Auch in nicht-akademischen MINT-Berufen sind Frauen unterrepräsentiert. Entscheiden sich junge Frauen für einen MINT-Beruf, sind die Arbeitsbedingungen und die Unternehmenskultur entscheidend für den erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den Gesetzgebern auf Landesebene,

- das MINT-Interesse von Mädchen und jungen Frauen in Kindergärten und Schule stärker zu fördern.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber und von bildungspolitischen Akteurinnen und Akteuren auf Bundesebene,

- sich einzusetzen für eine umfassende Berufsorientierung, die eine Aufklärung über Beschäftigungssicherheit, Einkommenschancen und Aufstiegsmöglichkeiten mit einschließt und frei ist von Rollenklischees.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

- eine gezielte und sachkundige Ansprache zur Gewinnung junger Frauen für (zukunftsichere) MINT- Berufe sowohl im akademischen als auch im nicht-akademischen Bereich.
- den Ablauf von Bewerbungsverfahren vom ersten Motivationsschreiben bis zur Einstellung geschlechterdifferenzierend zu gestalten.
- die Ausbildungsbedingungen in MINT-Berufen daraufhin zu überprüfen, ob sie sich für junge Frauen und Männer unterschiedlich darstellen, um einen diskriminierungsfreien Umgang mit weiblichen Auszubildenden sicherzustellen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von betrieblichen Interessenvertretungen,

- sich noch stärker für die Belange weiblicher Auszubildender einzusetzen und sie bei ihrer beruflichen Entwicklung gezielt zu unterstützen.

Berufsbilder weiterentwickeln, neue Berufe ergreifen

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt so massiv, dass neue Arbeitsfelder und damit neue Anforderungen an Ausbildungsinhalte entstehen. Auf die Vermittlung bisheriger Ausbildungsinhalte kann zumeist nicht verzichtet werden, der Umgang mit digitalen Technologien muss zusätzlich gewährleistet werden. Wo sich Aufgaben und Ausgestaltung von Tätigkeiten so weiterentwickeln, dass neue Berufsbilder entstehen, müssen Ausbildungsgänge angepasst werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die berufsbildungspolitischen Akteurinnen und Akteure auf,

- den künftigen Bedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erheben.
- Zusatzqualifikationen für Digitalisierung und Vernetzung zu definieren.
- lebenslanges Lernen als Prinzip bereits in die Ausbildung zu integrieren.
- die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechend anzupassen.

Weiterbildung stärken – für alle Beschäftigten!

Durch die Digitalisierung verändern sich Arbeitsplätze, Tätigkeitsprofile und damit auch Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten. Um De-Qualifizierung und drohendem Arbeitsplatzverlust entgegenzuwirken, müssen die beruflichen Handlungskompetenzen der Beschäftigten durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden. Die mangelnde Vereinbarkeit von Weiterbildung mit Familienpflichten sowie der Verzicht auf die Ansprache von Teilzeitbeschäftigten führen zu einer Benachteiligung von Frauen (insbesondere Alleinerziehenden) bei Qualifizierungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

- zielgruppengerechte Weiterbildungsangebote, die mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen (insbesondere Teilzeitarbeit) vereinbar sind.

- eine geschlechtergerechte Ansprache von Weiterbildungsangeboten.

II. ARBEITSMARKT GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN

Beschäftigungsperspektiven sichern

Mit der Digitalisierung geht ein Rationalisierungsprozess einher, der in einigen Branchen zu einem massiven Arbeitsplatzabbau führen kann. Berufe, in denen viele Frauen arbeiten, sind davon schon jetzt betroffen: Büro- und Sekretariatsberufe, Berufe im Verkauf, in Versicherungen und Banken sowie in der Gastronomie drohen durch die zunehmende Automatisierung wegzufallen. Gleichzeitig werden neue Berufe entstehen, von denen Frauen gleichermaßen profitieren (können) wie Männer.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von den verantwortlichen politischen und betrieblichen Akteuren und Akteuren,

- Beschäftigungsprognosen differenziert nach frauen- und männerdominierten Branchen und Berufen zu erstellen.
- unter Einbindung der Sozialpartner Maßnahmenpläne zur Umqualifizierung zu erarbeiten.
- berufliche Perspektiven in männer- und frauendominierten Berufen geschlechtergerecht zu stärken.

Personenbezogene Berufe aufwerten

Personenbezogene Dienstleistungen leiden trotz gesellschaftlicher Relevanz an einer geringen finanziellen Anerkennung. Die Aufwertung dieser Berufe ist eine zentrale gleichstellungspolitische Forderung. Der digitale Wandel verleiht dieser Forderung neue Durchsetzungskraft: Personenbezogene Dienstleistungen sind personengebunden und daher schwer substituierbar. Der Rationalisierung sind durch die Notwendigkeit menschlicher Interaktion Grenzen gesetzt. Es können Zeitersparnisse, die durch digitale Abläufe und Prozesse entstehen, genutzt werden z. B. für intensivere Interaktionen mit Patient/innen. Gleichzeitig besteht das Risiko, dass sich die Arbeitsbedingungen durch den Einsatz digitaler Techniken (z. B. durch lückenlose Kontrolle der Beschäftigten) verschlechtern.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,

- die Aufwertung sozialer Berufe voranzutreiben und einer Abwärtsspirale in der Lohnentwicklung entgegenzuwirken.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

- die Arbeitsbedingungen zu verbessern und durch die Digitalisierung frei werdende Zeitressourcen zur Qualitätsverbesserung zu nutzen.

Produktivitätssteigerung nutzen

Durch den technologischen Fortschritt angestoßene Rationalisierungsprozesse können trotz Qualifizierungsanstrengungen zu einem Beschäftigungsabbau führen. Sinkt wegen steigender Produktivität der Bedarf an Arbeitskräften, kehrt die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zurück auf die Agenda. Davon könnten insbesondere Beschäftigte mit Familienverantwortung profitieren. In jedem Fall müssen durch die Digitalisierung erzielte Produktivitätsgewinne auch in den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit investiert werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert,

- eine gesellschaftliche Debatte zum Verhältnis von Produktivitätssteigerungen und Arbeitsverdichtung und deren gesellschaftlichen Folgen zu verbinden mit der Frage einer fairen Verteilung von Arbeit und den erwirtschafteten Gewinnen. Dabei muss die Arbeitszeitverkürzung bei Lohn- und Personalausgleich als Option zur Vermeidung von Beschäftigungsabbau in die Digitalisierungsdebatte eingebracht werden.

Frauen in Führung – Rahmenbedingungen verbessern

Die Digitalisierung erfordert das Arbeiten in vernetzten Welten in komplexen Arbeitszusammenhängen. Damit verbunden ist eine Veränderung der Anforderungen an Führung. Führungsstile der Zukunft scheinen zunehmend durch Kooperation geprägt. Daraus entstehen nicht zwingend neue Optionen für den Aufstieg von Frauen in Führung. Vielmehr wird auch künftig der Aufstieg von Frauen keine Selbstverständlichkeit sein. Deswegen bedarf es weiterhin verbindlicher, gesetzlicher Vorgaben, um mehr Frauen in Führung zu bringen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,

- eine Weiterentwicklung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst mit dem Ziel, Frauen auf allen Hierarchieebenen in Führung zu bringen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

- die Gestaltung von teilender Führung oder Führung in Teilzeit.
- eine Abkehr von der Präsenzkultur.

III. GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN 4.0

Mobiles Arbeiten und Home Office gestalten

Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden sich die Arbeitsbedingungen durch mobiles Arbeiten stark verändern. Damit verbindet sich einerseits die Chance, private Bedarfe mit der Arbeit besser in Einklang zu bringen. Andererseits kann es zu einer Entgrenzung von Beruf und Privatleben kommen, u. a. getrieben durch die Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen. Es gilt zu berücksichtigen, dass Frauen Home Office oder mobiles Arbeiten häufiger nutzen als Männer, was die Teilhabe von Frauen im betrieblichen Kontext negativ beeinflussen kann: Beschäftigte sind seltener präsent, erhalten weniger Anerkennung für ihre Arbeitsergebnisse, haben seltener die Möglichkeit zu kooperieren und übernehmen nicht so oft Funktionen in der betrieblichen Interessenvertretung. Das trifft in besonderem Maße auf Frauen zu, denn sie nutzen häufiger Home Office und sind damit den negativen Folgen stärker ausgesetzt.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert von Arbeitgebern,

- die Präsenzkultur in Unternehmen aufzubrechen, damit mobiles Arbeiten nicht zum Hemmnis der beruflichen Entwicklung wird.
- alternative Möglichkeiten, wie vereinbarkeitsfreundliche Schichtpläne, Zeitkonten, Gleitzeit usw. für Beschäftigte, die nicht oder kaum mobiles Arbeiten und Home Office nutzen können.
- Gefährdungsbeurteilungen zu Mobilem Arbeiten und Home Office durchzuführen.

Mitbestimmung ausbauen

Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsansprüche von Beschäftigten verändern sich mit dem rasanten digitalen Wandel und werden zunehmend als zentraler Schalthebel für gute Arbeit und ein gutes Leben betrachtet. Die Digitalisierung wird von den Beschäftigten umso positiver bewertet, je größer ihr Einfluss auf den Einsatz digitaler Technologien ist. Wenn durch die Digitalisierung neue Handlungsfelder für Interessenvertretungen entstehen, müssen sie mit entsprechenden Mitbestimmungsrechten ausgestattet werden. Bei unternehmensinternen Personalauswahlprozessen wird z. B. zunehmend auf die Verwendung von Algorithmen zurückgegriffen. Unter dem Stichwort „Talent Management“ werden Entscheidungen durch standardisierte Algorithmen getroffen, die häufig intransparent sind und (geschlechter-)diskriminierend wirken können. Betriebliche Interessenvertretungen sind in diesen Auswahlprozess nicht eingebunden und können damit keine Maßnahmen zur Diskriminierungsvorbeugung einleiten.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert vom Gesetzgeber,

- eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte, um die Digitalisierung zu gestalten, insbesondere die Mitbestimmungsrechte bei Änderungen im Arbeitsablauf auszuweiten und deutlich niedrigrschwelliger anwendbar zu gestalten.
- eine erzwingbare Mitbestimmung bei der Personalplanung, insbesondere bei der Verwendung von Algorithmen. Sie müssen diskriminierungsfrei und gendersensibel gestaltet sein, damit Bewerberinnen bei automatisierten Auswahlverfahren keine Nachteile erfahren.
- Initiativrechte und eine Erweiterung der Mitbestimmung bei Weiterbildung.

IV. GESCHLECHTERPERSPEKTIVE IN DER FORSCHUNG

Der Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung ist seit einigen Jahren Gegenstand der Arbeitsmarktforschung. Damit die Auswirkungen auf Beschäftigungspotenziale, Qualifizierungsbedarfe und Verwirklichungschancen erkannt und entsprechende politische Maßnahmen ergriffen werden, müssen Geschlechterfragen durchgehend berücksichtigt werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert, die Geschlechterperspektive in folgenden Bereichen konsequent zu berücksichtigen:

- bei der Besetzung von Gremien und in der Erarbeitung von Regierungsprogrammen,
- in der Arbeitsmarktforschung und
- bei der Förderung und Vergabe von Forschungsprojekten, Professuren und Lehrstühlen. Dazu müssen klare geschlechterpolitische Anforderungen formuliert werden.

I003: Resolution des 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses: Solidarität mit den Beschäftigten und Betriebsräten von Deliveroo

Vor einem Jahr haben sich die Fahrerinnen und Fahrer des Lieferdienstes *Foodora* gewerkschaftlich organisiert und einen Betriebsrat gegründet. Wenig später haben auch die Beschäftigten von *Deliveroo*, ebenfalls in Köln, den ersten Betriebsrat bei *Deliveroo* in Deutschland gegründet.

Die Arbeitsverträge der Betriebsräte waren sämtlich befristet. *Deliveroo* hat jetzt alle Arbeitsverträge der Betriebsräte auslaufen lassen. Der Betriebsratsvorsitzende Orry Mittenmeyer verlor als letzter vor einer Woche seine Arbeit als Fahrer.

Die Forderungen der Beschäftigten, der Gewerkschaft NGG und der Öffentlichkeit nach Entfristung der Arbeitsverträge für die laufende Betriebsratsperiode wurden von der Geschäftsführung ignoriert.

Deliveroo hat den meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Auslaufen der Arbeitsverträge eine Tätigkeit als vermeintliche Solo-Selbstständige angeboten: Damit verlieren die Beschäftigten ihre Arbeitnehmerrechte, die soziale Absicherung und die Mitbestimmung wird unterlaufen.

Die Betriebsräte von *Foodora* und *Deliveroo* haben sich für die vielfältigen Probleme ihrer Kolleginnen und Kollegen eingesetzt und die Realitäten dieser neuen Branche öffentlich gemacht:

Dieser Teil der Plattformökonomie des 21. Jahrhunderts mit Fahrer- und Kurierdiensten hat häufig prekäre Arbeitsbedingungen, die eher denen des 19. Jahrhunderts entsprechen:

- Fahrerinnen und Fahrer müssen ihre Arbeits- und Kommunikationsmittel selber anschaffen, pflegen, instandhalten und ersetzen: Fahrräder, Outdoor-Kleidung, Smartphones. Diese Kosten werden zumeist nicht nach Aufwand ersetzt. Damit wird faktisch sogar der gesetzliche Mindestlohn unterschritten.
- Wenn die Beschäftigten angestellt werden, werden sie oft durch sachgrundlose Befristungen in ständiger sozialer Unsicherheit gehalten.
- Als angebliche Solo-Selbstständige, die im Arbeitsalltag von den Vorgaben und der Steuerung durch die Unternehmens-App abhängig sind, arbeiten sie ohne Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, ohne Urlaub, ohne Planungssicherheit für ihr Einkommen und ohne soziale Absicherung. Scheinselbstständigkeit muss auch und insbesondere bei digital organisierter Arbeit geahndet und vermieden werden.

Der 21. Ordentliche DGB-Bundeskongress erklärt insbesondere den Betriebsrätinnen und Betriebsräten von *Deliveroo* seine uneingeschränkte Solidarität und Unterstützung für die Wiedereinstellung und die Entfristung ihrer Arbeitsverträge. Unsere Solidarität gilt zugleich den von der Umwandlung ihrer Arbeitsverträge in fragwürdige und prekäre Selbstständigkeit betroffenen Beschäftigten bei *Deliveroo*.

Die Geschäftsführung von *Deliveroo* wird aufgefordert, die Arbeitsverträge – insbesondere von gewählten Betriebsrätinnen und Betriebsräten – zu entfristen und insgesamt eine Umwandlung von Arbeitsverträgen in zweifelhafte Solo-Selbstständigkeit zu unterlassen und allen Beschäftigten Arbeitsverträge anzubieten.

Die Geschäftsführung von *Deliveroo* wird aufgefordert, mit der zuständigen Gewerkschaft NGG Tarifverträge zu Arbeitsbedingungen und Einkommen abzuschließen. Dies gilt auch für andere Fahrdienste und Anbieter digital organisierter Arbeit.

B013: Rechte sichern - Rechte durchsetzen - Gewerkschaften stärken

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass der tiefgreifende wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformationsprozess solidarisch im Sinne Guter Arbeit gestaltet wird. Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte und Beschäftigte in allen Bereichen müssen sich aktiv an dieser Gestaltungsaufgabe beteiligen können, um sicherzustellen, dass niemand auf die Verliererseite gerät. Dazu bedarf es entschiedener politischer Rahmensetzungen.

Dem Wunsch nach mehr Selbstbestimmung und Teilhabe muss auch in der Arbeitswelt Genüge getan werden. Die Sicherstellung der Tarifautonomie und die Stärkung der Tarifbindung sind notwendige Voraussetzungen, damit die Gewerkschaften ihrem Auftrag der Gestaltung der Arbeit der Zukunft nachkommen können.

Kein Unternehmen, keine öffentliche Einrichtung bleibt von den Umbrüchen verschont. Deshalb engagieren wir uns dafür, dass die Mitbestimmung in Betrieb, Verwaltung und Unternehmen sowohl in Deutschland als auch auf europäischer Ebene gestärkt wird.

Angesichts des tiefgreifenden Wandels der Arbeitswelt ist es notwendig, die Arbeitnehmerrechte und deren Durchsetzung deutlich zu verbessern.

1. Stärkung der Tarifbindung

Tarifverträge sind für die Gewerkschaften das wichtigste Instrument, um für die Beschäftigten Entgelt- und Arbeitsbedingungen zu regeln. Sie ermöglichen sichere, selbstbestimmte und wertgeschätzte Arbeit. Tarifverträge fördern Teilhabe und sind damit ein grundlegender Baustein für gesellschaftliche Solidarität. Sie leisten einen entscheidenden Beitrag zu einer Innovationskultur, die alle Beschäftigten einbezieht. Sie bieten einen verlässlichen Rahmen für Kreativität und verbinden dies mit dem notwendigen Schutz für die Beschäftigten. Flächentarifverträge sind, weit über die unmittelbar tarifgebundenen Beschäftigten und Arbeitgeber hinaus, Maßstab für faire und transparente Arbeits- und Entgeltbedingungen sowie fairen Wettbewerb und tragen so wesentlich zur Akzeptanz und Funktionsfähigkeit der sozialen Marktwirtschaft bei.

Tarifverträge sind ein Ergebnis von Beteiligung. Und das heißt auch: Tarifverträge sind ein einzigartiges Angebot an alle Beschäftigten. Gewerkschaften bieten den Rahmen für die Durchsetzung besserer Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Die Vorteile des Tarifvertrags zeigen sich auch jenseits von Kernthemen wie Entgeltfindung und Arbeitszeit. An der Schnittstelle zu gesetzlichen Regelungen setzen Tarifverträge z.B. auch Standards bei der Beschäftigungssicherung, bei der Aus- und Weiterbildung, bei der zusätzlichen Altersvorsorge oder der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Tarifverträge sind deshalb vor dem Hintergrund der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie unverzichtbar für den deutschen Sozialstaat.

Aus all diesen Gründen hat der Kampf gegen die seit zwei Jahrzehnten schwindende Tarifbindung höchste Priorität für die im DGB zusammengeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften. Wir setzen uns gemeinsam mit aller Kraft für eine Umkehr dieses Trends und eine Stärkung der Tarifautonomie und der Tarifbindung ein.

Dafür werden wir uns mehr denn je auf unsere gewerkschaftliche Kernaufgabe konzentrieren: die Organisation von Solidarität. Wir sind entschlossen, durch eine gezielte Organisations- und Betriebspolitik, die demokratische Beteiligung der Beschäftigten, die Gewinnung neuer Mitglieder, durch tarifpolitische Konzepte für wenig erschlossene Bereiche, etwa im Handwerk, im Dienstleistungsbereich oder in Filialunternehmen, alle gewerkschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen, um die Tarifbindung zu erhöhen. Die Mitgliedsgewerkschaften unterstreichen dies durch ihre gewerkschaftliche Schwerpunktsetzung. Der DGB unterstützt dabei die Gewerkschaften auf der politischen Ebene.

Auch die Arbeitgeberverbände sind in der Verantwortung. Ihre Bindekraft ist schwach und ihre bisherigen Gegenstrategien – v.a. die Möglichkeit zu Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT- Mitgliedschaften) – haben nicht nur versagt, sondern die Tarifbindung weiter erodieren lassen und die gezielte Tariffucht begünstigt. Auch um ihre eigene Rolle zu stärken, müssen die Arbeitgeberverbände sich wieder darauf besinnen, aktiv auf die Weiterentwicklung von Tarifaufonomie und Tarifbindung hinzuwirken. Dafür stehen ihnen viele Wege offen - angefangen bei der Abschaffung des OT-Status, über die offensive Betonung der ordnungspolitischen Funktion von Tarifverträgen und der Bedeutung von Mitbestimmung für Innovations- und Produktivitätsfortschritte, bis hin zu einem aktiven Vorgehen gegen die Be- und Verhinderung der Arbeit von Betriebs- und Personalräten und gegen die gezielte Bekämpfung von Gewerkschaften (Union Busting).

In Ergänzung zu diesen eigenen Anstrengungen der Tarifparteien müssen aber gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine Stärkung der Tarifbindung erleichtern. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vom Gesetzgeber entschiedenes Handeln. Die ersten rechtlichen Fortschritte, die wir etwa mit dem Tarifaufonomiestärkungsgesetz durchsetzen konnten, reichen längst nicht aus.

Zunächst muss die Bundesregierung in der laufenden Legislaturperiode dafür Sorge tragen, dass Tarifverträge kein Instrument zur Unterschreitung gesetzlicher Mindeststandards sein dürfen. Deshalb bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Forderung, dass **Tarifverträge** auch zukünftig die Arbeits- und Entgeltbedingungen **günstiger als das gesetzliche Mindestniveau** bestimmend regeln und hinreichenden Schutz für die Beschäftigten schaffen müssen. Abweichungen durch Tarifvertrag unter das gesetzlich definierte Niveau dürfen nur für Alternativen im Sinne einer Äquivalenzregelung zulässig sein – wenn hierdurch eine eindeutige Besserstellung der Beschäftigten erreicht wird.

Um **Tariffucht einzudämmen**, ist bei Auf- und Abspaltungen und Betriebsübergängen die kollektive Fortgeltung des Tarifvertrages gesetzlich zu sichern. Diese gesetzliche kollektive Weitergeltung während der Nachbindung und Nachwirkung eines Tarifvertrages muss auch bei redaktionellen Änderungen oder Teiländerungen gelten. Um ein Zwei-Klassen-Recht im Betrieb auszuschließen, ist bei Aufkündigung der Tarifbindung durch den Arbeitgeber gesetzlich zu regeln, dass der nachwirkende Tarifvertrag auch für neu eingestellte oder neu aufgenommene Gewerkschaftsmitglieder gilt. Auch die Zulässigkeit von OT-Mitgliedschaften muss eingeschränkt werden – z. B. im Hinblick auf einen Blitzwechsel von Arbeitgebern in eine OT-Mitgliedschaft. Dazu gehört die gesetzliche Offenlegungspflicht der Arbeitgeber bezüglich einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband mit oder ohne Tarifbindung.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern weitere Schritte zur **Erleichterung der**

Allgemeinverbindlicherklärung: Die Blockademöglichkeit der Arbeitgeber im Tarifausschuss ist abzuschaffen. Der Abstimmungsmodus muss deshalb so verändert werden, dass im Tarifausschuss ein Antrag, der gemeinsam von den zuständigen Tarifvertragsparteien aus der betroffenen Branche eingebracht wird, nur mit Mehrheit abgelehnt werden kann. Außerdem sind gesetzliche Klarstellungen vorzunehmen, damit die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zum Schutz der Arbeitsbedingungen und fairem Wettbewerb tatsächlich erleichtert wird. Dies gilt auch für Tarifregelungen, die neben Aufgaben und Leistungen einer gemeinsamen Einrichtung noch andere Arbeitsbedingungen regeln. Diese Änderungen werden erforderlich aufgrund der herrschenden Verwaltungspraxis und der Rückwirkungen der zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung.

Eine stärkere Tarifbindung kann auch durch ein besseres **Vergaberecht** flankiert werden, so dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die tariftreu sind und Entgelte zahlen, die in den jeweiligen Tarifverträgen vorgesehen sind. Die entsprechende ILO-Konvention Nr. 94 ist von Deutschland endlich zu ratifizieren. Insbesondere im Handwerksbereich dürfen Vergaben nur noch an tatsächlich tarifgebundene Innungsmitglieder erfolgen, die ihrem gesetzlichen Auftrag zum Abschluss von Tarifverträgen nachgekommen sind. Dies gilt auch für Vergaben im Sozialbereich, etwa für karitativ tätige Unternehmen, sowie für den Bildungsbereich. Der Staat darf sich nicht aus seiner Verantwortung

stehlen.

Auch Innungen und Innungsverbände sollen ihrem ordnungspolitischen Auftrag nachkommen und Tarifverträge abschließen. Denn wer hoheitliche Aufgaben wahrnehmen will, muss auch alle anderen Aufgaben erfüllen. Dies muss besser durchgesetzt werden, ansonsten ist der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts abzuerkennen. Unverantwortlichen Praktiken, wie der Gründung mitgliederschwacher privatrechtlicher Tarifgemeinschaften durch Innungen oder von Leiharbeitsfirmen durch Kreishandwerkerschaften zur Unterbietung von Tariflöhnen, muss ein Riegel vorgeschoben werden. Die demokratische Teilhabe in der Innung muss bei Stimmrechten zu Tarifrufen an die Zahl der Beschäftigten und nicht mehr an die Zahl der Betriebe gebunden werden.

Zur Durchsetzung von gewerkschaftlichen Forderungen bezüglich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist das **Streikrecht** unverzichtbar. Es muss gestärkt und ausgeweitet werden. Einschränkungen des Streikrechts, durch wen auch immer, werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nicht akzeptieren. Das gilt für die Daseinsvorsorge ebenso wie für jeden anderen Wirtschaftsbereich. Deshalb erteilen wir auch Ankündigungsfristen, obligatorischen Schlichtungsverfahren vor einem Arbeitskampf oder gar Zwangsschlichtungen eine scharfe Absage. Das Streikrecht muss in der Praxis für das gesamte Spektrum **tariflich regelbarer Ziele** in den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen genutzt werden können. Außerdem müssen **Demonstrationsstreiks** zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zulässig sein.

Auch Einschränkungen des Streikrechts durch Regelungen der **Europäischen Union** sind nicht hinnehmbar. Die EU-Grundfreiheiten dürfen gegenüber dem Streikrecht keinen Vorrang haben. Das im EU-Vertrag garantierte Streikrecht muss vorrangig gelten, auch wenn grenzüberschreitende Sachverhalte betroffen sind. Demonstrationen im Zuge von Streiks sind sowohl nach der Koalitionsfreiheit als auch nach der Versammlungsfreiheit zuzulassen; diesem sich gegenseitig verstärkendem Grundrechtsschutz muss Rechnung getragen werden. Das **Verbot von Streikbrucharbeit** durch Arbeitnehmerüberlassung ist zwar positiv gesetzlich geregelt worden. Es fehlt aber das Verbot von Streikbrucharbeit im Konzern durch Leiharbeiterinnen und -nehmer oder bei gelegentlicher Leiharbeit sowie bei sonstigen Formen der Fremdfirmenarbeit in von Arbeitskämpfen betroffenen Drittbetrieben.

Solo-Selbstständige sind häufig nicht weniger schutzbedürftig als Beschäftigte und sollten deshalb leichter unter Tarifverträge fallen können. Rechte und Pflichten in einer gemeinsamen Einrichtung sollen auch Solo-Selbstständige erfassen, damit insbesondere tarifliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung oder zur Förderung der Berufsausbildung auf einer rechtssicheren Basis vereinbart werden können.

2. Mitbestimmung stärken

Für eine effektive Gestaltung und Rechtsdurchsetzung von Gesetzen und Tarifverträgen sowie passgenaue betriebliche Lösungen sind die Mitbestimmungsakteure in der betrieblichen Interessenvertretung, in der Unternehmensmitbestimmung und in der Selbstverwaltung des Handwerks unverzichtbar. Mitbestimmung ist das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft. Globalisierung und Digitalisierung, moderne Führungs- und Arbeitsorganisationsformen erfordern angesichts des Transformationsprozesses verbesserte Rahmenbedingungen für Mitbestimmung und Mitgestaltung auf gleicher Augenhöhe.

2.1 Betriebs- und Personalräte besser schützen, Mitbestimmungsrechte erweitern

Das Engagement und die Bildung von Betriebsräten und Personalräten muss besser geschützt werden. Zugleich müssen ihre Arbeit erleichtert und ihre Rechte verbessert werden. Deshalb müssen die entsprechenden Forderungen an den Gesetzgeber, die der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften im Rahmen ihrer gemeinsamen Offensive Mitbestimmung

entwickelt haben, endlich umgesetzt werden.

Um die Betriebsratsbildung zu erleichtern und die in der Praxis anzutreffenden Behinderungen zu stoppen, ist ein wirksamer Schutz für alle an einer Betriebsratswahl aktiv Beteiligten erforderlich. Der bisherige Sonderkündigungsschutz muss früher einsetzen und für alle gelten, die bei einer Betriebsratsgründung aktiv mitwirken. Es ist eine nachhaltige Strafverfolgung bei Behinderungsversuchen zu gewährleisten, denn viele Fälle werden zwar öffentlich, aber nicht verfolgt, weil sie nicht als Officialdelikt gelten. Zur Erleichterung der Arbeit der Betriebsräte mit ihren vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen ist die Erhöhung der Anzahl (teil-) freigestellter Betriebsräte notwendig. Anteilige sowie zeitlich gestaffelte Freistellungen sowie Teilfreistellungen – auch in Betrieben unter 200 Beschäftigten – sind unerlässlich. In kleinen Betrieben ohne Vollfreistellung sollte zumindest eine Teilfreistellung obligatorisch sein. Auch die zur Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen müssen bei der beruflichen Weiterentwicklung, einschließlich der Bemessung des Arbeitsentgelts von Betriebsräten, Berücksichtigung finden. Das Engagement in der Interessenvertretung der Belegschaft darf nicht in eine Sackgasse bei der beruflichen Weiterentwicklung führen.

Darüber hinaus besteht Bedarf zur Weiterentwicklung der Betriebsverfassung und der Mitbestimmungsrechte, damit den Betriebs- und Personalräten angesichts der tatsächlichen Entwicklungen der letzten Jahre und der Herausforderungen der Zukunft im Sinne eines ausreichenden Schutzes der Beschäftigten ein angemessener Regelungs- und Gestaltungsspielraum verbleibt oder eröffnet wird. Dazu gehört die Anpassung des betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffs und des personalvertretungsrechtlichen Dienststellenbegriffs an die Gegebenheiten digital vernetzter Arbeit: Der Betrieb ist grundsätzlich als Ort der räumlichen Verbundenheit von Arbeitsplätzen oder Arbeitsstätten zu sehen sowie als Ort der sozialen Verbundenheit und als ein auf miteinander verknüpften Arbeitsabläufen beruhender Tätigkeitszusammenhang von Beschäftigten. Räumliche Verbundenheit ist auch gegeben, wenn die Kommunikation oder der Tätigkeitszusammenhang zwischen Beschäftigten oder zu Arbeitgebern gewährleistet ist. Unter den Bedingungen der digitalen Vernetzung ist der räumliche Aspekt neu zu betrachten und zu bewerten. Trotz der Möglichkeit der Nutzung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten ist der Anwesenheits- und Nichtöffentlichkeitsgrundsatz bei Sitzungen von betrieblichen und europäischen Interessenvertretungen beizubehalten. Insbesondere dürfen keine Beschlussfassungen mittels der Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie, etwa per Videokonferenz, erfolgen. Denn die direkte persönliche Kommunikation ist unverzichtbar für eine vertrauliche Meinungsbildung und Entscheidungsfindung.

Die Personalbemessung gewinnt immer mehr an Bedeutung, u.a. weil Aufgaben stärker zielorientiert vergeben werden. Bei der Planung und Umsetzung von Personalbemessung zum Ausgleich in Belastungssituationen ist der Betriebsrat zwingend zu beteiligen ebenso wie bei einer qualifizierten Personalplanung. Zudem muss er auch selbst initiativ werden können, wenn wiederholt Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen erfolgen. Die bereits bestehenden Initiativrechte zur Durchsetzung einer ausreichenden Personalbesetzung in Fällen des Mitbestimmungsrechts zur Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bedürfen einer rechtlichen Klarstellung, um vorhandene Umsetzungshemmnisse zu beseitigen.

Damit Personalplanung und Beschäftigungssicherung besser mitbestimmt werden können, ist das bestehende Vorschlags- und Beratungsrecht zur Beschäftigungssicherung zu einem echten Initiativ- und Mitbestimmungsrecht auszubauen.

Die Probleme der Ausübung der Mitbestimmung bei (transnationalen) Unternehmenskooperationen bedürfen einer Erweiterung der tarifvertraglichen Regelungsmöglichkeiten im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes, so dass eine zusätzliche, auch transnationale Arbeitnehmervertretung errichtet werden kann. Zudem müssen transnationale Interessenvertretungen und Kontakte zur Bildung transnationaler Arbeitsgemeinschaften ebenfalls durch tarifvertragliche Regelungen ermöglicht werden können. Grenzüberschreitende Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder neue Zusammenarbeitsformen in diesem Kontext machen das erforderlich.

Rechte müssen aber auch tatsächlich durchgesetzt werden können. In der Praxis der Arbeit der Betriebs- und Personalräte wie auch der Europäischen Betriebsräte ist weiterhin allzu oft eine zu späte und unvollständige Einbindung des jeweiligen Gremiums in Entscheidungen und Maßnahmen des Managements bzw. der Dienststellenleitung zu beklagen. Das kommt

einer Missachtung der Rechte gleich, die zudem auch noch unzureichend sanktioniert ist. Zur Prävention von Verstößen durch den Arbeitgeber bedarf es eines weitergehenden, **allgemeinen gesetzlichen Unterlassungsanspruches**. Dieser muss, um effektiv zu sein, auch schnell durchsetzbar sein. Der Unterlassungsanspruch muss nach sich ziehen, dass der Arbeitgeber seine beabsichtigten Maßnahmen solange nicht durchführen darf, bis die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Interessenvertretung erfolgt ist.

Die Tendenzschutzvorschrift und die Bereichsausnahme für Religionsgemeinschaften müssen gestrichen werden, auch im kirchlichen Bereich muss das Betriebsverfassungsgesetz gelten.

Angesichts eines sich wandelnden Ausbildungsmarktes gilt es, die einschlägigen Vorschriften für Jugend- und Auszubildendenvertretungen den aktuellen Entwicklungen anzupassen. So ist beispielsweise die Altersbeschränkung des passiven Wahlrechts von Beschäftigten in Ausbildung längst nicht mehr zeitgemäß.

2.2 Arbeitsbedingungen für Europäische Betriebsräte verbessern

Auch für die Arbeit von **Europäischen Betriebsräten** (EBR) sind weitere Verbesserungen unverzichtbar. Dazu gehört eine im Bedarfsfall verbesserte persönliche Austausch- und Kommunikationsmöglichkeit insbesondere des sogenannten engeren Ausschusses. Auch die Rolle der Gewerkschaften ist durch ein Teilnahmerecht von Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern sowie von Expertinnen und Experten zu stärken; ihnen sollte ein eigenständiges Auskunfts- und Antragsrecht zugestanden werden, um die Arbeit der Interessenvertretung noch wirksamer unterstützen zu können. Probleme bereiten in der Praxis immer wieder die Folgen von Umstrukturierungen auf die Arbeit des Europäischen Betriebsrates und seine Zusammensetzung. Ein Übergangsmandat des bisherigen EBR bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung, wenn die alte ausläuft oder gekündigt wurde, wäre hier hilfreich. Zugleich wäre eine gesetzliche Verpflichtung zur Neuverhandlung sachgerecht, um Mitbestimmung weiter praktizieren zu können. Zur Verbesserung der länderübergreifenden Zusammenarbeit ist für die Mitwirkung eine weitergehende Definition von „transnationalen Angelegenheiten“ erforderlich. Ob bei länderübergreifenden Themen nur ein Land oder doch mehrere betroffen sind, sollte von der zentralen Leitung dargelegt und im Streitfall bewiesen werden müssen. Ein Hemmnis für aktive Mitglieder eines EBR ist die Ausweitung der Geheimhaltungspflicht. Um hier mehr Klarheit zu haben, muss die Beweislast für den Nachweis der Vertraulichkeit bei der Geschäftsleitung liegen. Dadurch kann eine missbräuchliche Informationspraxis und Entscheidung der zentralen Leitung vermieden werden. Zudem sollte gesetzlich klargestellt werden, dass sich diese Geheimhaltungspflicht nur auf Informationen bezieht, die objektiv als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe vertraulich sind.

2.3 Personalvertretungsrecht im öffentlichen Dienst weiterentwickeln

Der öffentliche Dienst verändert sich dynamisch – genau wie der Arbeitsalltag in den Unternehmen. Organisationsgrenzen werden verändert, neue Formen der Arbeitsorganisation und IT-Technik eingeführt. Die Personalvertretungsgesetze und insbesondere das Bundespersonalvertretungsgesetz stellen die Beteiligung der Beschäftigten aber nicht sicher. Mehr als 40 Jahre ohne eine Anpassung des Gesetzes an die Realität zeigen Wirkung und schwächen die Reformfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Die Zuständigkeit des Personalrates muss aber in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten gewährleistet sein. Dadurch entstehen keine Zuständigkeitsfragen und die Lösung kann schneller gefunden werden. Erforderlich ist auch das Initiativrecht des Personalrats, das dem der Dienststelle entsprechen muss. Nur dann kann von einer gleichberechtigten Zusammenarbeit die Rede sein. Personalräte sind zudem ab der Planung einer Maßnahme fortlaufend und umfassend mit Hilfe der einschlägigen Unterlagen zu informieren. Dem Personalrat muss bei Verstößen der Dienststellenleitung gegen Verpflichtungen aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz auch die Möglichkeit zustehen, diese Verstöße ahnden oder untersagen zu lassen. Hierzu ist auch, analog zum Betriebsverfassungsgesetz, die

Schaffung entsprechender Straf- und Bußgeldvorschriften zu erwägen. Zudem muss das Personalvertretungsrecht Teilfreistellungen ermöglichen. Insgesamt gilt es, das Schutz- und Mitbestimmungsrechtsniveau der Personalvertretungsgesetze auf Bundes- und Länderebene auf das Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes zu heben und diese künftig laufend entsprechend anzupassen.

Bei ressortübergreifenden Angelegenheiten wie beispielsweise der Einführung neuer Informationstechnologien müssen die Beschäftigteninteressen durch die Einbindung der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen gewahrt werden können. Dies wird zu einer größeren Akzeptanz der getroffenen Regelungen führen.

Das Personalvertretungsrecht muss sich dem Wandel der Arbeitsbeziehungen stellen. Von der Leiharbeit über In-Haus-Privatisierungen bis zu Dienst- und Werkvertragsnehmerinnen und -nehmern, deren Weisungsfreiheit nur auf dem Papier steht. Die Liste der Vertragsgestaltungen, mit denen Missbrauch betrieben, Beschäftigten grundlegende Rechte verwehrt und die Mitbestimmung umgangen wird, ist auch im öffentlichen Dienst lang. Um eine neue Ordnung der Arbeit im öffentlichen Dienst zu erreichen, muss das Personalvertretungsrecht ohne Einschränkungen auch für jene gelten, die für die Dienststelle oder für Angehörige der Dienststelle tätig sind, ohne beamten- oder arbeitsrechtlich an sie gebunden zu sein.

Übergangspersonalräte bei Umstrukturierungen sind erforderlich, um die Interessen der Beschäftigten auch in dieser Situation zu wahren. Das gilt auch bei der Überführung in private Rechtsform.

Die Einschränkungen gegenüber dem Bundespersonalvertretungsgesetz für die Betriebsvertretungen bei den ehemaligen Stationierungsstreitkräften nach Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut und dem Unterzeichnungsprotokoll zum Zusatzabkommen müssen aufgehoben werden. Nach Herstellung der vollständigen völkerrechtlichen Souveränität der Bundesrepublik Deutschland ist die Einschränkung der betrieblichen Interessenvertretungsrechte für die Zivilbeschäftigten bei den militärischen Einheiten der Entsendestaaten in Deutschland nicht mehr begründbar.

Aufgrund der Dynamik des Wandels im öffentlichen Dienst und der Differenzierung von Strukturen bedarf es flexibler Lösungen zur Regelung von Beteiligungsrechten. Aus diesem Grund sind §§ 3 und § 97 BPersVG zu streichen und wie im Bereich des Betriebsverfassungsrechts nach § 1 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz die Möglichkeit der tarifvertraglichen Vereinbarung von Zuständigkeiten der Personalvertretungen vorzusehen. Trotz der zu berücksichtigenden Einschränkungen im Bereich der Personalvertretungsgesetze durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und der Verfassungsgerichtsbarkeit der Länder ergeben sich weite Spielräume für die Modernisierung dieses Rechtsgebietes.

2.4 Unternehmensmitbestimmung stärken und europafest machen

Die **Unternehmensmitbestimmung** ist für die Sicherung von Beschäftigteninteressen und für die Gestaltung ihrer Zukunft von entscheidender Bedeutung. Sie muss verbessert und gestärkt werden. Alle Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten müssen über einen paritätisch-mitbestimmten Aufsichts- oder Verwaltungsrat verfügen. Auch für Aufsichtsräte mit Drittelbeteiligung muss es Verbesserungen geben: Die Konzernanrechnung ist wie im Mitbestimmungsgesetz zu regeln; die Kapitalgesellschaft & Co. KG ist wie im Mitbestimmungsgesetz zu gestalten, der Schwellenwert auf 250 abzusenken. Die Regelungen der Mitbestimmungsgesetze müssen auch für vergleichbare Einrichtungen im öffentlichen Dienst oder in kirchlicher Trägerschaft gelten. Die Unternehmensmitbestimmung soll zudem auf ausländische Rechtsformen mit Zweigniederlassung oder Verwaltungssitz in Deutschland erstreckt werden. Die Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung durch alte und neue Strategien muss ein Ende haben. Auch Stiftungen dürfen nicht zur Umgehung genutzt werden. Neun Unternehmen mit mindestens 85.000 Beschäftigten praktizieren dies derzeit mit Hilfe der Konstruktion der Stiftung & Co. KG. Dazu kommt die Mitbestimmungsvermeidung unter Nutzung der „unternehmenslenkenden Beteiligungsträgerstiftung“, eines u. a. im Bereich des Lebensmittel-Discounts eingesetzten Geschäftsmodells. In dessen Rahmen wird ein Konzern in rechtlich selbstständige Regionalgesellschaften in der Form der GmbH & Co. KG unterhalb der Schwellenwerte des Mitbestimmungsgesetzes aufgespalten und von einer

mitbestimmungsfreien Stiftung als Holding geführt. Etwa 250.000 inländische Beschäftigte haben deshalb keine Mitbestimmung im Aufsichtsrat.

Auch auf europäischer Ebene gibt es Handlungsbedarf, denn der Internationalisierungsprozess wird weiter voranschreiten. Insbesondere um den digitalen Transformationsprozess von Industrien und Dienstleistungen sozial zu gestalten, muss die Mitbestimmung in Europa gesichert, weiterentwickelt und ausgebaut werden. Deshalb setzen sich die Gewerkschaften im DGB dafür ein, Mitbestimmung als ein soziales Grundrecht in Europa zu verankern. Das bestehende Recht auf Unterrichtung und Anhörung macht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa zu Bürgerinnen und Bürgern mit demokratischen Rechten im Betrieb. Durch eine Richtlinie zur Mitbestimmung ist zu gewährleisten, dass die bestehenden Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten geschützt werden. Diese Richtlinie soll hohe Standards zu Unterrichtung und Anhörung setzen und Mindeststandards zur Mitbestimmung in Unternehmen europäischen Rechts wie der Europäischen Aktiengesellschaft oder der Europäischen Genossenschaft oder bei grenzüberschreitender Verschmelzung sowie bei allen weiteren aus der Anwendung europäischen Gesellschaftsrechts resultierenden Gesellschaftsformen einführen. Neue Richtlinien der EU-Kommission im Gesellschaftsrecht und Entscheidungen des EuGH dürfen nicht zu neuen Risiken für die Mitbestimmung führen. Es muss ausgeschlossen werden, dass die von der EU-Kommission geplanten Regelungen dazu führen können, dass Unternehmen ihren Sitz einfach in das Land mit den geringsten Beteiligungsrechten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlegen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern sowohl die Europäische Union als auch die Bundesregierung nachdrücklich dazu auf, zu verhindern, dass Unternehmen durch einen Rechtsformwechsel bzw. die Gründung von Briefkastenfirmen in einem anderen EU-Land ohne gesicherte Mitbestimmung diese einfach „abstreifen“ können. Weiterhin ist im SE-Beteiligungsgesetz klarzustellen, dass Mitbestimmung in einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) neu verhandelt werden muss, wenn die Zahl der Beschäftigten in Deutschland über die Schwellenwerte der deutschen Mitbestimmungsgesetze steigt. Die europäische Integration darf nicht zum Abbau der Mitbestimmung führen. Dazu bedarf es der verstärkten Verständigung der Gewerkschaften auf europäischer Ebene.

3. Selbstverwaltung im Handwerk zukunftsgerecht ausgestalten

Auch die **Selbstverwaltung im Handwerk** muss sich den Herausforderungen des Transformationsprozesses stellen. Sie muss deshalb mitbestimmt werden: Im Handwerk erfordern insbesondere die zunehmende Polarisierung der Betriebsgrößen – in Richtung Kleinstbetriebe einerseits und kleinteilig organisierter Handwerkskonzerne und Unternehmensgruppen andererseits – neue Ansätze in der Mitbestimmungsfrage, da die Wahl von Betriebsräten nicht immer einfach ist. Die Strukturen der Interessenvertretung im Handwerk sind vor dem Hintergrund des grundlegenden Strukturwandels im Handwerk reformbedürftig. In den Innungen müssen die Mitbestimmungsrechte der Gesellenausschüsse gestärkt und besser durchgesetzt werden können. In den Handwerkskammervollversammlungen und Gesellenausschüssen der Innungen müssen alle Beschäftigten mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein aktives und passives Wahlrecht erhalten. Notwendig ist die Stärkung der Selbstverwaltung mit verbindlichen Freistellungsregelungen und Schutzrechten für Selbstverwaltungsmitglieder analog zum Betriebsverfassungsgesetz, sowie ein ausreichendes Budget im Haushalt der Kammer für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche in der Selbstverwaltung.

Da der betriebliche Organisationsgrad in Innungen stark rückläufig ist, besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr die Möglichkeit, Beauftragte in den Prüfungsausschüssen zu werden. Die Verlagerung der Prüferbenennung auf die Ebene der Handwerkskammer löst dieses Problem und sollte deshalb ermöglicht werden: Sind Innungen von den Handwerkskammern ermächtigt, Prüfungen abzunehmen, so ist die Prüferbenennung analog der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes vorzunehmen, d.h. durch die zuständigen Gewerkschaften direkt über die Handwerkskammern.

In den Handwerkskammern und Kammervereinigungen muss das Prinzip der Drittelbeteiligung durch eine paritätische Besetzung der Gremien abgelöst, die Vertretung der Frauen in den Gremien der Selbstverwaltung ausgebaut werden, auf politischer, organisatorischer und finanzieller Ebene die Trennung von Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und Deutschem Handwerkskammertag (DHKT) erfolgen sowie die Einführung eines unabhängigen Kammertags mit paritätischer Beteiligung der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter.

4. Mehr Schutz durch bessere gesetzliche Arbeitnehmerrechte

Um den Transformationsprozess mitgestalten zu können und eine wirksame Mitbestimmung der Interessenvertretungen der Beschäftigten zu gewährleisten, muss auch der gesetzliche Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer individuellen Interessen gestärkt werden.

Infolge veränderter Beschäftigungs- und Betriebsstrukturen fallen immer mehr Erwerbstätige aus dem Anwendungsbereich arbeitsrechtlicher Gesetze heraus, obwohl sie vergleichbar schutzbedürftig sind wie Beschäftigte. Der **Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff** in den jeweiligen Gesetzen muss deshalb nachjustiert werden. Dabei sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Privathaushalten einzubeziehen. Neue Formen der Durchlässigkeit beim Personaleinsatz – etwa durch veränderte Auftragserteilung oder dem Einsatz in anderen Betrieben – müssen auch im gesetzlichen Schutz ihren Niederschlag finden.

Der **gesetzliche Mindestlohn** unterstützt die Tarifautonomie. Der Niedriglohnsektor konnte leicht eingedämmt werden. Weiterhin fordern wir aber, dass alle Ausnahmen ersatzlos gestrichen werden. Die Zahlung des Mindestlohnes ist Ausdruck des Rechts auf Menschenwürde und der Anspruch darauf muss deshalb für jede und jeden gelten. Es ist gut, dass insbesondere Frauen, Beschäftigte in Dienstleistungsbranchen, Minijobs und in Ostdeutschland von ihm profitieren. Auch viele ehemalige Minijobs wurden zu sozialversicherungspflichtiger (Teilzeit-) Arbeit zusammengelegt. Die Zahl der Beschäftigten, aber auch das Arbeitsvolumen stieg seit Einführung des Mindestlohnes. Dennoch ist das Ziel des Gesetzes, dass jeder alleinstehende Vollzeitbeschäftigte unabhängig werden soll von sozialen Transferleistungen, kein Altersarmutsrisiko mehr hat und von seinem Lohn leben kann, längst noch nicht erreicht. Daher bleibt es unser gewerkschaftliches Ziel, den Mindestlohn so weiterzuentwickeln, dass er existenzsichernd ist und mit ihm die genannten Ziele wirklich erreicht werden.

Die Ausgestaltung des **gesetzlichen Mindestlohns** und seine Kontrolle müssen verbessert werden. So ist klarzustellen, dass keine Anrechnung von Lohnbestandteilen auf den Mindestlohn erfolgen darf. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen eine Aufweichung oder teilweise Abschaffung der Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten ab. Dies ist kein „Bürokratieabbau“, sondern begünstigt Arbeitgeber, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlen wollen, dabei nicht erwischt zu werden. Deshalb lehnen wir alle Vorstöße in diese Richtung strikt ab. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern im Gegenteil, dass weitere Branchen, die wegen grober Verstöße und Schwarzarbeit bekannt sind – wie der Einzelhandel, die Landwirtschaft, das Gesundheits- und Wohlfahrtswesen, die sozialen Dienste, das Sicherheitsgewerbe sowie das Bäcker- und Fleischereihandwerk – unter die Dokumentationspflichten fallen und dadurch stärker kontrolliert werden können. Dazu gehören auch eine tagesaktuelle statt einer siebentägigen Aufzeichnungsfrist der Arbeitszeiten und die Bereithaltung der Aufzeichnungen am Arbeitsort. Für mobile Arbeitsplätze sollte eine elektronische Arbeitszeiterfassung eingeführt werden. Die verbesserte Durchsetzung des Mindestlohnes durch den Einzelnen und flankiert durch ein Verbandsklagerecht ist zusätzlich erforderlich, da in vielen Betrieben eben keine Kontrolle erfolgt.

Arbeitnehmerähnliche Personen sind künftig in das Mindestlohngesetz einzubeziehen, damit ihr Recht auf Menschenwürde, Berufsfreiheit und das Sozialstaatsprinzip besser realisiert werden können. Das verhindert einen sozialschädlichen Unterbietungswettbewerb, wenn zugleich die Auftraggeber verpflichtet werden, einen Zuschlag in Höhe

des Arbeitgeber-Anteils zu den Sozialversicherungsbeiträgen pro Stunde zu zahlen und ein Stundenhonorar vereinbart ist.

Echte Solo- Selbstständige und Kleinstselbstständige mit bis zu zwei Beschäftigten sollten wegen der vergleichbaren abhängigen Lage wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein branchenspezifisches Mindesthonorar durch Mindestvergütungsverordnungen erhalten.

Noch so gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen laufen aber leer, wenn es im Beschäftigungsverhältnis keine Sicherheiten gibt: Der **Kündigungsschutz** und die Bekämpfung von befristeten Arbeitsverhältnissen und Kettenbefristungen sind für jeden und jede Beschäftigte deshalb zentral. Wer befürchten muss, wegen Engagement oder Kritik gekündigt zu werden oder dass sein Vertrag nicht entfristet wird, der ist geknebelt und kann sich nicht ohne Risiko engagieren. Menschen brauchen Sicherheit und müssen planen können. Deshalb fordern wir diese Sicherheiten nach wie vor.

Auch deshalb sind **prekäre Arbeitsbedingungen** zurückzudrängen: Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze in der letzten Legislaturperiode zielte darauf ab, den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen zu lasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verhindern und Leiharbeit auf ihre Kernfunktionen zurückzuführen. Bei der Leiharbeit war das ein erster Schritt. Die Flucht in alternative Vertragskonstruktionen konnte aber kaum eingedämmt werden. Sie ist weiterhin eine betriebliche Realität und die Zahl der Werkverträge mit Beschäftigten in Einsatzbetrieben nimmt stetig zu. In drei Vierteln der Betriebe stellen Betriebsräte fest, dass die Beschäftigten in Werkvertrags-Firmen zu schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen arbeiten müssen. Selbst dann, wenn reguläre Leiharbeit vorliegt, ist die Gleichbehandlung mit den Stammbeschäftigten keineswegs sichergestellt – nach wie vor ist eine Vielzahl von Missbrauchstatbeständen möglich. Bei der Leiharbeit sind deshalb – trotz der erzielten Fortschritte durch die Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer, das nun geltende Equal Pay nach neun Monaten und das partielle Streikbruchverbot – weitere Verbesserungen erforderlich. Dazu zählen vor allem mehr Mitbestimmung, ein allumfassendes Verbot, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zum Streikbruch in Unternehmen und Konzern einzusetzen, und ein Arbeitsplatzbezug bei der Höchstüberlassungsdauer, um Drehtüreffekte zu verhindern. Außerdem muss dafür Sorge getragen werden, dass Leiharbeit nicht mehr durch Innungen und Kreishandwerkerschaften, die einen hoheitlichen Auftrag erfüllen, organisiert werden darf.

Der DGB stärkt seine Antidiskriminierungspolitik. **Gleichbehandlung** ist grundgesetzlich garantiert. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz muss das zentrale Problem bei der gerichtlichen Durchsetzung endlich besser geregelt werden durch eine verbesserte Beweislastleichterung. Die zweimonatige Geltendmachungs- bzw. Klagfrist für Ansprüche ist auf mindestens sechs Monate zu verlängern, damit überhaupt eine reale Durchsetzungschance besteht. Die unionsrechtswidrigen Beschränkungen des Entschädigungsanspruchs und der Herausnahme von Kündigungen sind aufzuheben. Die Klagerechte der Interessenvertretungen müssen von einschränkenden Voraussetzungen befreit werden, entsprechende Klagerechte für Personalräte sind einzuführen. Die Antidiskriminierungsstelle ist durch eine bessere personelle Ausstattung zu stärken. Die Privilegierung der kirchlichen Arbeitgeber ist zu streichen.

Missstände im Betrieb und der Verwaltung müssen von Beschäftigten ohne Nachteile angezeigt werden können. Deshalb ist der **Whistleblowerschutz** endlich zu gewährleisten durch ein ausdrückliches Verbot von Benachteiligung beim externen Whistleblowing, entsprechende Unterlassungs-, Beseitigungs- und Schadensersatzansprüche, ein Leistungsverweigerungsrecht sowie die Beweislastumkehr im arbeitsgerichtlichen Verfahren. Es muss zudem der Anzeigenweg und das Verhältnis zwischen dem externen und internen Whistleblowing geregelt werden, und beim internen Whistleblowing muss ausgeschlossen werden, dass Hinweisgeberregelungen die Denunziation von Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen fördern oder sogar dazu verpflichten.

Auch **im Insolvenzfall** müssen Arbeitnehmerrechte geschützt werden. Dies gilt insbesondere bei Rückzahlungsforderungen bereits entlohnter Arbeit. Auch müssen Rolle und Befugnisse der Gläubigerausschüsse mit Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern ausgebaut werden. Schutzlücken beim Insolvenzgeld, wie etwa bei

Folgeinsolvenzen oder für Guthaben aus Arbeitszeitkonten, sind zu schließen. Der Insolvenzgeldzeitraum ist auf sechs Monate auszuweiten.

Arbeitszeit- und Altersteilzeitkonten sind durch staatliche (statt privater) Garantien unmittelbar gesetzlich zu sichern – auch im Insolvenzfall.

5. Rechtsdurchsetzung verbessern

Rechte sind nur dann realisierbar, wenn sie auch wahrgenommen und durchgesetzt werden können. Deshalb kommt einer effektiven Rechtsdurchsetzung große Bedeutung zu. Erst durch sie wird sichergestellt, dass die geschaffenen Regelungen der Interessenvertretungen und die grundlegenden Beschäftigtenrechte auch tatsächlich ihre intendierte Schutzwirkung entfalten.

Die Realisierung des Arbeitsrechtes und des Arbeitsschutzes bedarf einer deutlich **besseren Personalausstattung** mit qualifiziertem und kontinuierlich fortgebildetem Personal der Aufsichts- und Kontrollbehörden. Insbesondere sind zusätzliche Ressourcen für die personalisierte Betreuung von Kleinstunternehmen sowie KMUs und handwerklicher Betriebe durch eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner nötig. Ebenso muss eine adäquate technische Ausstattung, die das Erfassen von Daten schon während einer Betriebsbesichtigung zulässt und so die Arbeit transparenter und effizienter gestaltet, zur notwendigen Standardausstattung zählen. Die Stellen bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) sollten mittelfristig auf 10.000 aufgestockt werden. Die Kontrollen der FKS sollten sich nicht nur auf die organisierte Kriminalität konzentrieren, sondern verstärkt auch Prüfungen kleinerer, mindestlohnrelevanter Unternehmen in besonders kritischen Bereichen wie der Gastronomie, dem Einzelhandel und dem Handwerk umfassen. Zudem sollten präventive Streifenfahrten erhalten bleiben, um spontan auch Prüfungen in kleineren Betrieben vornehmen zu können. Der Prüfdienst der Rentenversicherung sollte aufgestockt werden, um die Prüfungen der Beschäftigteneigenschaft besser zu gewährleisten. Perspektivisch sollten **einheitliche Arbeitsinspektionen** aufgebaut werden, die einen umfassenden Kontroll- und Prüfauftrag mit vergleichbaren Sanktionsmöglichkeiten wie die FKS wahrnehmen. Dadurch werden Reibungsverluste zwischen verschiedenen Kontrollbehörden abgebaut und eine effizientere Rechtsdurchsetzung ermöglicht.

Die **Nachweispflichten des Arbeitgebers** über die Arbeitsbedingungen sind so zu verbessern, dass der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen unverzüglich nach Abschluss des Arbeitsvertrages niederzulegen hat. Das muss für alle Arbeitsverhältnisse gelten. Bei Verstoß muss der Arbeitgeber die Beweislast für alle von ihm behaupteten Vertragsbedingungen tragen und einer Schadensersatzpflicht unterliegen.

Die bessere Rechtsdurchsetzung steht und fällt auch mit einem besseren **Sanktionssystem**, das sowohl angemessene und wirksame Bußgelder und Strafen vorsieht als auch eine bessere Durchsetzung von Rechten durch entsprechende Rechtsinstrumente ermöglicht. Zur Durchsetzung von tariflichen und gesetzlichen Rechten bedarf es nach wie vor eines **Verbandsklagerechts** für Gewerkschaften für Fälle des systematischen und kollektiv wirkenden Verstoßes des Arbeitgebers. Bußgelder sind prinzipiell zu erhöhen. Dafür ist ein am Vorbild der EU orientiertes System nach Umsatzgröße zu entwickeln.

Zur besseren **Prävention von Ordnungswidrigkeiten und Straftaten** ist eine Anbindung an das Landgericht (Kammer für Wirtschaftskriminalität) und die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Verstöße gegen arbeitsrechtliche Gesetze, das Betriebsverfassungsgesetz, das Gesetz über Europäische Betriebsräte sowie gegen Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung bzw. das Drittelbeteiligungsgesetz erforderlich. Die strafrechtlichen Regelungen bei Menschenhandel, Zwangsarbeit und ausbeuterische Arbeitsbedingungen sind so zu verbessern, dass sie spezifisch den Verstoß besser erfassen und das Strafmaß jeweils angepasst verschärft wird. Wie in den Verfahren zu Ansprüchen von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern auf Beitreibung ihrer Sozialversicherungsbeiträge wegen zu gering

gezahlter Löhne sollte eine Auftraggeber-Haftung für Sozialversicherungsbeiträge eingeführt werden.

Zur **Verbesserung der gerichtlichen Strukturen und Verfahren** sollte das System der Fachgerichte auch für den Europäischen Gerichtshof die Bildung von zwei Fachkammern vorsehen. Die gleichberechtigte Mitwirkung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern erfordert eine bezahlte Freistellung für ihre Weiterbildung sowie die Zusendung von Prozessakten in allen Instanzen. Die praktischen Erfahrungen mit den Verfahren zur Feststellung der Allgemeinverbindlichkeit in der Arbeitsgerichtsbarkeit haben gezeigt, dass die Wirkungen von Entscheidungen bei einem bereits erfolgten Austausch von Leistung und Gegenleistung – und dies gilt insbesondere für die Sozialkassen – auf die Zukunft begrenzt werden müssen. Schließlich muss auch die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit für Solo-Selbstständige bei tarifvertraglichen Regelungen festgeschrieben werden.

B020: Gute Arbeit für alle

Frauen haben das gleiche Recht auf Gute Arbeit wie ihre männlichen Kollegen. Damit Frauen aufgrund der strukturellen Gegebenheiten keine Nachteile am Arbeitsmarkt erfahren, müssen gesetzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten gelten.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert den Gesetzgeber auf,

gesetzliche Mindeststandards für Gute Arbeit so zu setzen, dass sie unabhängig von der Betriebsgröße gelten, und auf Schwellenwerte zu verzichten.

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand und die DGB-Mitgliedsgewerkschaften auf,

bei der Begleitung von Gesetzgebungsverfahren, Tarifverhandlungen und politischen Entscheidungsprozessen herauszustellen, dass ein Großteil der Arbeitnehmerinnen in kleinen und mittelständischen Unternehmen arbeitet, seltener von Tarifverträgen und/oder Interessenvertretungen profitiert und deswegen stärker auf gesetzliche Mindeststandards angewiesen ist.

B021: Projekt „Faire Mobilität“

Der DGB unterstützt weiterhin das Projekt „Faire Mobilität“ und setzt sich dafür ein, dass in allen Bundesländern eine arbeits- und sozialrechtliche Erstberatung von mobilen Beschäftigten angeboten wird.

Die zentralen Punkte hierbei sind ein flächendeckendes Beratungsangebot und die Erweiterung der Sprachenvielfalt in den Beratungsstellen. Zudem muss die Vernetzung der bestehenden Beratungsstrukturen auf europäischer Ebene vorangetrieben und mit einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit zu den betroffenen Personen gebracht werden.

Der DGB wird eine breite Debatte mit Gewerkschaften und Politik auf europäischer Ebene führen, um neben der Beratung und Betreuung von mobilen Beschäftigten auch eine klare Verbesserung der Rahmenbedingungen zu erzielen.

In dieser Debatte müssen folgende Punkte berücksichtigt werden.

- Unser Verständnis von fairen Arbeitsbedingungen beinhaltet gleiches Entgelt für gleiche Arbeit (equal pay), gleiche Rechte (equal rights) und menschenwürdige Arbeitsplätze, die den Qualifikationen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entsprechen.
- Soziale Absicherung wie z. B. Arbeitslosenunterstützung und Rentenansprüche müssen in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union übertragbar gemacht werden.
- Es gibt eine erhebliche Lohnlücke zwischen den EU-Mitgliedsstaaten. Die Gewerkschaften in Europa müssen sich bemühen, diese Lohnunterschiede langfristig zu schließen, um den Abbau von Know-how zu verhindern und die gezwungenen Push-Faktoren in den sendenden Ländern zu verringern.

B022: Menschenhandel und Arbeitsausbeutung von Frauen stoppen

Der DGB-Bundeskongress fordert die Bundesregierung und die Landesregierungen auf, finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um

- allen von Menschenhandel Betroffenen Zugang zu Schutz- und Unterstützungsangeboten zu ermöglichen,
- Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel besser auszustatten und speziell für Frauen passende Beratungs- und Unterstützungsangebote zu konzipieren,
- zuständige Behörden wie z. B. Polizei und Zoll in die Lage zu versetzen, den Menschenhandel, der gekennzeichnet ist von Strukturen organisierter Kriminalität, zu ermitteln und wirksam zu bekämpfen,
- relevante Akteur/innen wie Behörden und Berater/innen zu sensibilisieren. Zuständige Behörden sollten einen geschlechtersensiblen Blick auf schwer zugängliche Branchen haben, speziell für das Thema Frauen als Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und schweren Arbeitsausbeutung, und für die Wirkung von Geschlechterbildern sensibilisiert sein.
- empirische Studien durchzuführen, die das Maß an Betroffenheit erfassen und Betroffenengruppen, v. a. Frauen, sichtbarer machen.

Der DGB-Bundeskongress fordert gewerkschaftliche und staatliche Beratungsstellen und Unterstützungsstrukturen auf,

- sich über erfolgreiche Zugangsstrategien und best-practice-Beispiele zum Erreichen von Betroffenen in schwer zugänglichen Branchen auszutauschen,
- sich stärker zu vernetzen, z. B. mit Migrantinnenselbstorganisationen,
- Frauen als Betroffene von Formen schwerer Arbeitsausbeutung stärker in der Öffentlichkeit zu thematisieren, um das Bewusstsein für diese Problematik zu stärken.

B023: Gute Arbeit stärken, prekäre Soloselbständigkeit bekämpfen

Der DGB setzt sich gegenüber allen relevanten Akteuren dafür ein, dass zur Eindämmung des unfairen Unterbietungswettbewerbs für Soloselbständige ein gesetzlicher Rahmen geschaffen wird, der Mindeststandards für Soloselbständige regelt und fairen Wettbewerb fördert.

Der DGB fordert die Umsetzung folgender ordnungspolitischer Maßnahmen:

Zur Sicherung der Arbeitsbedingungen, des Verbraucherschutzes sowie der Ausbildungsleistung in seit 2004 zulassungsfreien Handwerken, wie beispielsweise im Gebäudereiniger- und im Fliesenlegerhandwerk, soll durch eine Evaluation der Handwerksordnung die Wiedereinführung der Meisterpflicht als Mindestqualifikation für die Gründung und Führung eines Betriebes geprüft werden.

Klare Kriterien für die Abgrenzung von Selbstständigen und Scheinselbständigen sind einzuführen.

Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der sozialen Absicherung sowie eine Rentenversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sind auch für Selbstständige verbindlich einzuführen.

Zur Sicherung des Klagerechtes gegen ihre Auftraggeber sollen alle Soloselbständigen nach dem Arbeitsgerichtsgesetz Zugang zu den Gerichten für Arbeitssachen erhalten.

Wettbewerbsverzerrungen im Steuerrecht, wie beispielsweise durch die geltende Mehrwertsteuerbefreiung für Kleinstunternehmer sind zu beseitigen.

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Handwerkskammern und die Sozialversicherungsträger benötigen wirkungsvolle Kontrollmöglichkeiten und eine ausreichende Personalausstattung, so dass missbräuchliche Konstruktionen rechtssicher unterbunden werden können.

Die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung ist besonders missbrauchsanfällig und schwer zu überwachen. Hierzu muss die Europäische Union ihr Regelwerk für grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung und Arbeitseinsatz verbessern, Kontrollen erleichtern und fälschungssichere Bescheinigungen einführen. Die geplante EU-Dienstleistungskarte wird abgelehnt. Sie würde das Herkunftslandprinzip durch die Hintertür einführen. Dies würde fairen Wettbewerb unterlaufen und eine weitere Spirale des Lohndumpings in Gang setzen.

B024: Mindestausbildungsvergütung

Der DGB fordert eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung.

Maßgeblich für die Vergütung von Auszubildenden ist grundsätzlich die branchenübliche tarifliche Ausbildungsvergütung. Ihre Unterschreitung um mehr als 20 Prozent ist nicht zulässig. Die Ausbildungsvergütung ist so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigt. Sachleistungen etc. sind nicht auf die tarifliche Vergütungen anzurechnen. Überstunden sind gesondert zu vergüten. In jedem Fall darf die Höhe der Mindestausbildungsvergütung nicht unterschritten werden.

Weiter fordern wir eine Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 80 % der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen. Das ergibt für das 1. Ausbildungsjahr eine Mindestvergütung von z. Zt. (2017) 635 Euro (2. Ausbildungsjahr: 696 Euro; 3. Ausbildungsjahr: 768 Euro; 4. Ausbildungsjahr: 796 Euro). Einjährige, einer Ausbildung vorgeschaltete Berufsorientierungen, die die Tarifpartner vereinbart haben, fallen nicht unter die Mindestausbildungsvergütung.

Alle anderen tariflichen Leistungen dürfen nicht mit der Mindestausbildungsvergütung verrechnet werden. Das Günstigkeitsprinzip ist zu gewährleisten. Damit bleiben unsere guten Tarifverträge weiterhin das Maß der Dinge.

Die jährliche, automatische Anpassung geschieht auf Grundlage der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Steigung der tariflichen Ausbildungsvergütung. Die Behörden der Zollverwaltung haben die notwendigen Einsichts- und Prüfrechte analog § 15 MiloG; der Auszubildende ist zur Mitwirkung verpflichtet. Die Vorschriften zur Generalunternehmerhaftung gem. § 13 MiloG gelten entsprechend.

Die zuständigen Stellen (z.B. Kammern) sind ebenfalls aufgefordert, die Einhaltung der Mindestausbildungsvergütung zu kontrollieren.

Vergütung in außerbetrieblicher und schulischer Ausbildung

In der außerbetrieblichen Ausbildung (in BBiG/HwO-Berufen), die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert wird, sowie in schulischer Berufsausbildung gelten die tariflichen Ausbildungsvergütungen bisher nicht. Die hier geleisteten Ausbildungsvergütungen liegen dabei erheblich niedriger als die tariflichen Sätze. Deshalb ist in § 79 und § 123 SGB III zu regeln, dass die Vergütung auch bei der außerbetrieblichen Ausbildung die Mindestausbildungsvergütung nicht unterschreitet.

Zudem bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Forderung, dass eine Mindestausbildungsvergütung auch für betrieblich-schulische Ausbildung (z. B. in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen) gelten muss.

B026: Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Das AGG zeigt elf Jahre nach Inkrafttreten Reformbedarf. Wir fordern eine Novellierung durch den Gesetzgeber, damit die Rechtsdurchsetzung zum Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt wirksam werden kann.

Der DGB fordert

- eine Verlängerung der Fristen im AGG
- ein Verbandsklagerecht als Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände und Gewerkschaften
- die Ausdehnung des Geltungsbereiches auf Kirchen und konfessionelle Einrichtungen.

B027: Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Entgelttransparenz und Geschlechterquote

Noch immer besteht in Deutschland eine Entgeltlücke von durchschnittlich 21 Prozent zwischen Männern und Frauen. Das Entgelttransparenzgesetz bietet keinen ausreichenden gesetzlichen Rahmen, die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern auf betrieblicher Ebene offenzulegen und zu beseitigen. Es wirkt lediglich als Einstieg in Richtung betrieblicher Lohntransparenz zwischen den Geschlechtern und bedarf weitreichender Änderung. Auch weiterhin sind Frauen in Führungsfunktionen der deutschen Wirtschaft deutlich unterrepräsentiert; selbst in den Unternehmen, deren Aufsichtsräte mittlerweile einer Geschlechterquotierung unterliegen, lag der Frauenanteil bei den Vorständen in 2016 bei lediglich 7,1 Prozent. Die gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote von 30 Prozent für die Aufsichtsräte der börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen (rund 105) hingegen ist erfolgreich. Rund die Hälfte dieser Unternehmen erfüllt oder übererfüllt bereits die Quotenvorgabe. Bei den unverbindlichen Zielvorgaben für börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen zeigt sich hingegen erneut, dass der Weg der Freiwilligkeit nicht zum Erfolg führt.

Entgelttransparenz

Der DGB-Bundeskongress ruft die Bundesregierung auf, das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern zu einem wirkungsvollen Lohngerechtigkeitsgesetz weiterzuentwickeln und fordert insbesondere:

- Unternehmen müssen verpflichtet werden, regelmäßig (mindestens alle drei Jahre) betriebliche Prüfverfahren durchzuführen, deren Ergebnisse als Entgeltberichte betriebsintern zu veröffentlichen sind.
- Nur tarifgebundenen Unternehmen mit Betriebsrat darf die Anwendung der Prüfverfahren erleichtert werden, z. B. durch die Gewährung längerer Zeitabstände zwischen der Erstellung der betrieblichen Prüfverfahren.
- Die Interessenvertretungen müssen in die betrieblichen Prüfverfahren und die Erstellung der betrieblichen Entgeltberichte von Beginn an und voll umfassend eingebunden sein. Hierfür sind ihnen die erforderlichen Unterlagen, insbesondere die Lohn- und Gehaltslisten rechtzeitig und umfassend schriftlich zur Verfügung zu stellen.
- Ausschließlich vom Gesetzgeber zertifizierte Prüfinstrumente, die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufdecken, dürfen für die Durchführung eines gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Prüfverfahrens zugelassen werden.
- Festzuschreiben sind darüber hinaus Verfahren, nach denen bei – durch zertifizierte Prüfverfahren oder geltend gemachte Auskunftsansprüche – festgestellter Entgeltdiskriminierung auf betrieblicher Ebene deren Beseitigung durchgesetzt wird.
- Ein Verbandsklagerecht muss eingeführt werden.
- Der individuelle Auskunftsanspruch ist auf alle Beschäftigten ohne Beschränkung der Betriebsgröße auszuweiten. Dazu muss auch die Anzahl der Personen der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts abgesenkt werden.
- Die qualitative Ausgestaltung des Auskunftsanspruches ist zu verbessern, indem Beschäftigte auch Auskunft über das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt sowie andere Entgeltbestandteile erhalten. Außerdem sollte nach allen Entgeltbestandteilen gefragt werden können und ein Vergleich über die eigene Entgeltgruppe hinaus möglich sein.

- Kommt ein Unternehmen seinen Verpflichtungen zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nicht oder in nicht ausreichender Form nach, müssen wirksame Sanktionen greifen.
- Alle Regelungen zu den Prüfverfahren und zum individuellen Auskunftsanspruch sind analog auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und die Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Kommunen zu übertragen.
- Die Berichtspflichten zu Entgeltgleichheit und Frauenförderung sind auf alle Unternehmen auszuweiten und sollten darüber hinaus konkrete Angaben zu den Wochenarbeitszeiten und den Durchschnittsverdiensten inklusive aller Entgeltbestandteile von Frauen und Männern enthalten.

Geschlechterquote

Der DGB-Bundeskongress erwartet von der Bundesregierung eine Weiterentwicklung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst und fordert den Bundesgesetzgeber auf,

- die Geschlechterquote von 30 Prozent auf alle Unternehmen auszuweiten, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, und die Vorstände bzw. Geschäftsführungen dieser Unternehmen in die Regelung miteinzubeziehen.
- für Unternehmen, die weder börsennotiert noch mitbestimmt sind, Zielgrößen für die Aufsichtsräte, Vorstände und die beiden darunter liegenden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes vorzuschreiben, die im Unternehmen zu vereinbaren sind.
- festzulegen, dass alle Zielgrößenvereinbarungen oberhalb des Status quo zu liegen haben.
- eine angemessene Repräsentanz von weiblichen Führungskräften auf allen Hierarchieebenen der Unternehmen sicherzustellen, wobei den einzelnen Branchen größtmöglicher Gestaltungsspielraum gegeben werden soll und die Orientierungsgröße auch der Frauenanteil an der Belegschaft sein kann.
- sicherzustellen, dass für alle Regelungen für die Privatwirtschaft vergleichbare oder darüber hinausgehende Regelungen für den öffentlichen Dienst existieren bzw. zeitgleich geschaffen werden.

B029: Für Entgeltgleichheit und eine nachhaltige Gleichstellungspolitik

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt stetig, allerdings ist das Arbeitsvolumen nicht gerecht verteilt. Erwerbstätigkeit bedeutet für Frauen auch heute noch überwiegend eine Beschäftigung in Teilzeit. Frauen werden so automatisch in die Rolle der Hinzuverdienerin gedrängt und übernehmen fast zwangsläufig den größeren Anteil der Sorgearbeit.

Durch die „klassische“ Rollenverteilung in der Sorge- und Erwerbsarbeit sind Frauen per se finanziell schlechter gestellt. Hinzu kommt die fast durchgängig schlechtere Bewertung der Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden.

Als Gewerkschaften sind wir in der Pflicht zu überprüfen, inwiefern wir durch unsere tariflichen Regelungen Arbeitsbewertungen vorgeben, die Diskriminierungspotenzial beinhalten können. Deshalb hat die Gewerkschaft NGG entschieden, alle von ihr abgeschlossenen Tarifverträge zu überprüfen.

Gleichzeitig muss aber auch die betriebliche Ebene in den Blick genommen werden, weil sich die Entgeltlücke durch Eingruppierungen, aber auch Zulagen und andere Leistungen, verfestigen kann. Diese Überprüfungen müssen mit geeigneten Prüfinstrumenten, wie z.B. eg-check.de, durchgeführt werden.

In den Bildungskonzepten des DGB ist das Thema „Entgeltgleichheit und Bewertung von Arbeit“ mit einem eigenen Modul aufzunehmen. Betriebsräten ist für die Umsetzung in den Betrieben geeignetes Informations- und Aktionsmaterial zur Verfügung zu stellen.

Dennoch ist Entgeltgerechtigkeit nicht die alleinige Aufgabe von Gewerkschaften und Betriebsräten, hier ist vor allem der Arbeitgeber in der Pflicht.

Obwohl der Grundsatz für gleiche Bezahlung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit schon ausreichend gesetzlich geregelt ist, war die Entscheidung der Bundesregierung richtig, das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz einzuführen. Die neue Gesetzgebung ist allerdings nicht weitreichend genug und kann nur ein erster Schritt in Richtung Entgeltgerechtigkeit sein.

Darüber hinaus fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund den Bundesgesetzgeber auf,

- den rechtlichen Rahmen für Erwerbsarbeit so zu gestalten, dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern gewährleistet ist und die Notwendigkeit generativer Haus- und Sorgearbeit auch im männlichen Lebensverlauf berücksichtigt wird.
- Anreize für eine partnerschaftlich-egalitäre Arbeitszeitverteilung zu schaffen, z. B. durch eine Subventionierung verkürzter Arbeitszeiten im Fall von Kinderbetreuung und Pflege bei gleichzeitiger Inanspruchnahme durch beide Eltern oder beide Lebenspartner/innen.

B030: Freies Gestaltungsrecht im Pflegezeitgesetz

Der DGB Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, sich dafür einzusetzen, dass das bestehende Pflegezeit- und Pflegestärkungsgesetz novelliert wird. Und zwar so, dass für pflegende Angehörige (oder nahestehende Personen) ein auf die Dauer der Pflege begrenzter Rechtsanspruch auf Teilzeit, der mit einem finanziellen Ausgleich und der Garantie auf Rückkehr zum Vollzeitarbeitsverhältnis verbunden ist, besteht.

Darüber hinaus muss das „einmalige Gestaltungsrecht“ zum „mehrfachen Gestaltungsrecht“ werden, um bedürfnis- und bedarfsgerecht auf die notwendige Pflege und Betreuung eingehen zu können. Der/die Arbeitnehmer/in soll das Recht haben, die ihm/ihr zur Verfügung stehenden Pflgetage oder Pflegemonate individuell einsetzen zu können und diese durch eventuelle Unterbrechungen frei gestalten zu können.

B031: Abschaffung der Probezeit bei Übernahme

Der DGB setzt sich politisch dafür ein, dass bei Übernahme im selben Betrieb die Probezeit nach der Ausbildung abgeschafft wird. Dies soll ebenfalls für Studierende in einem Studium mit längeren Praxisphasen gelten, sofern sie bereits eine Probezeit im Betrieb absolviert haben.

Des Weiteren muss darauf hingewirkt werden, dass die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium ersatzlos aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gestrichen wird (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG).

B032: Altersunabhängige Freistellung für Prüfungen

Der DGB setzt sich für die bezahlte Freistellung des letzten Arbeitstags vor allen Abschlussprüfungen in allen Ausbildungswegen ein. Entsprechend der bereits geltenden Regelung für minderjährige Auszubildende soll diese Freistellung unabhängig vom Alter sichergestellt werden.

B033: Soziale Sicherheit und soziale Dimension Europas

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

1. Leben in Würde im Alter und bei Erwerbsminderung

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

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

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass für besonders langjährig Versicherte die Zeiten des Mutterschutzes sowie von schulischen Ausbildungen bei der Wartezeit von 45 Jahren für die Rente mitgezählt werden. Die geltende Regelung benachteiligt vor allem Frauen; gerade bei Zeiten des gesetzlichen Arbeitsverbots durch den Mutterschutz werden unmittelbar Frauen diskriminiert.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ergänzend zu den geltenden Rentenbeiträgen bei ehrenamtlicher Pflege von Angehörigen einen lohnbezogenen Ausgleich für eine Reduzierung der Arbeitszeit. Wird ehrenamtliche Pflege übernommen und dazu das versicherungspflichtige Einkommen gemindert, sollte die Pflegeversicherung 80 Prozent des hierdurch entfallenden Entgelts verbeitragen.

Darüber hinaus muss dem Rechnung getragen werden, dass in einer Wissensgesellschaft Zeiten der Schul-, Fachschul- und Hochschulausbildung sowie Weiterbildungsmaßnahmen zunehmende Bedeutung erlangen und sich daher in den Rentenanwartschaften besser wiederfinden müssen.

Die Rente muss vor sozialem Abstieg schützen und Armut im Alter und bei Erwerbsminderung vermeiden. Damit dies regelmäßig gelingt, müssen die Rentenansprüche bei geringen Löhnen aufgewertet werden. Unmittelbar wollen wir dazu insbesondere die Rente nach Mindestentgeltpunkten auch für Zeiten nach 1992 fortführen und die individuelle Rente so um bis zu 50 Prozent aufwerten. Mittelfristig muss die Regelung so weiterentwickelt werden, dass sich die Aufwertung

beispielsweise am Stundenlohn orientiert. Die hierzu notwendige Ausgestaltung in den Sozialversicherungssystemen bedarf einer intensiven Prüfung, Erörterung und gegebenenfalls Neujustierung.

Entsprechend dem Beschluss des Bundeskongresses 2014 fordern wir für den Bezug von ALG II Rentenansprüche von 0,5 Entgeltpunkten pro Jahr, die aus Steuermitteln zu finanzieren sind. Auch die sogenannte Zwangsverrentung ist vollständig abzuschaffen.

Die systemwidrigen Abschläge auf Erwerbsminderungsrenten müssen abgeschafft und die Zurechnungszeiten weiter verlängert werden.

1.1 Betriebliche Altersversorgung nachjustieren

Die Gewerkschaften haben sich bereits seit vielen Jahren für eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) als Ergänzung der gesetzlichen Rente eingesetzt. Nach Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes und der darin enthaltenen Anreizinstrumente ist es nun Aufgabe der Arbeitgeber, die entsprechenden Beiträge für die betriebliche Altersversorgung ihrer Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Zentral für das Modell der Zielrente ist deren tarifexklusive Ausgestaltung, da alleine durch Tarifverträge Verhandlungen auf Augenhöhe erfolgen.

Aufgabe der Politik ist es, die Erfahrungen mit der Umsetzung des Gesetzes bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode zu evaluieren und die Gewerkschaften in diesen Prozess aktiv einzubeziehen. Die Evaluierung wird zeigen, welche Teile des Gesetzes sich auch in der praktischen Umsetzung bewähren und wo es Bedarf zur Nachjustierung des Gesetzes gibt. So haben die Gewerkschaften bereits während des Gesetzgebungsverfahrens auf Schwachpunkte hingewiesen, wie zum Beispiel die unzureichende Mitbestimmung von Betriebsräten bei der Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung, die Beibehaltung des vollen Beitragssatzes zur Kranken- und Pflegeversicherung auf Betriebsrenten und die Notwendigkeit einer praxisnäheren Ausgestaltung des Rechts der Allgemeinverbindlichkeit. Eine Anhebung der Einkommensgrenze für den steuerlichen Förderbeitrag auf zumindest 2500 € würde die Finanzierung der bAV durch die Arbeitgeber für eine erhebliche Anzahl weiterer Beschäftigter attraktiv machen.

1.2 Übergang von der Arbeit in die Rente sozial absichern

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

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

wurden diese weiteren notwendigen Bausteine von der Politik bislang nicht aufgegriffen. Hier sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weiter dringenden Handlungsbedarf.

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

Es bedarf besonderer Anstrengungen, um diese Sicherungslücke zu schließen. Dazu sind die bisherigen renten- und arbeitsmarktpolitischen Instrumente weiterzuentwickeln und ggf. zu ergänzen und zusammenzuführen. Sie müssen besser koordiniert und aufeinander abgestimmt werden. Auch hierzu haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften konkrete Vorschläge vorgelegt, u.a. die Stärkung der konkreten Betrachtungsweise bei der Erwerbsminderungsrente. Sie wurden in der politischen Diskussion u.a. mit dem „Arbeitssicherungsgeld“ teilweise aufgegriffen. Der DGB wird diese Diskussion weiterführen und erwartet von der Bundesregierung, die Arbeitsmarktsituation Älterer differenziert zu evaluieren und unter Einbezug der Tarifpartner Lösungsvorschläge zu entwickeln. Dabei sind Fragen der Zugangskriterien zu Erwerbsminderung – beispielsweise eine Berücksichtigung 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.

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.

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

3.1 Rückkehr zu paritätischen Beiträgen in der GKV

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

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

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

3.2 Soziale Gesundheitswirtschaft schafft Innovation und Qualität

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

Individualisierungsversuchen. Dies lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab.

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

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

3.3 Qualitätsstandards für Patientinnen und Patienten und für Personal einhalten

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

3.4 Gesetzliche Krankenversicherung weiterentwickeln

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

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

4. Absicherung bei Erwerbslosigkeit verbessern

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

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

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

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

5. Bessere Leistungen für Pflegebedürftige und Pflegende

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

Die Lebenswirklichkeit pflegebedürftiger Menschen wird noch immer weitestgehend durch die Pflege durch Angehörige geprägt. Diese Entwicklung ist jedoch rückläufig. Nicht allen ist die persönliche Übernahme einer Pflegetätigkeit möglich und nicht immer ist sie erwünscht. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf lassen sich oftmals nicht in ausreichendem Maße realisieren. Viele Menschen ohne Familie geraten in die Pflegebedürftigkeit und wollen den Einzug in eine Pflegeeinrichtung so lange wie möglich vermeiden. Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den Ausbau professioneller Angebote in der ambulanten Pflege, die einen bezahlbaren Verbleib in der eigenen Häuslichkeit sicherstellen; dies umfasst auch den bedarfsgerechten Ausbau der Infrastruktur für die Tages- und Kurzzeitpflege. Professionelle Anbieter müssen Leistungen auf der Basis sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung anbieten. Dabei muss eine tarifvertragliche Entlohnung Standard sein. Die „Mindestlohn-Pflege“ ist dabei die unterste Haltelinie. Es darf keine Förderung prekärer Beschäftigung oder von Scheinselbstständigkeit in der Pflege geben.

5.1 Pflege im Quartier ist die Zukunft

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

5.2 Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung

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

5.3 Gute Pflege braucht gut qualifiziertes Personal

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

Ob die Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes zu einem wirklichen Erfolg wird, hängt aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften maßgeblich davon ab, inwieweit die Leistungen zum Zweck der Erhaltung und Wiederherstellung der Selbstständigkeit und der Vermeidung schwererer Pflegebedürftigkeit nicht nur finanziell, sondern auch personell hinterlegt werden. Die hohe Zahl der osteuropäischen Haushaltshilfen und Betreuungskräfte, die in Privathaushalten alte und betreuungsbedürftige Personen versorgen, belegt die Notwendigkeit dieser Forderung. Hier ist ein grauer und prekärer Arbeitsmarkt entstanden, der dringend einer Regulierung bedarf. Dabei geht es in erster Linie darum, im Privathaushalt sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu schaffen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb Reformen in der Arbeitsmarkt- und Pflegepolitik. Neben den schon bekannten Steuererleichterungen für Haushalte, die Hausangestellte beschäftigten, sind Anreize für sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Zur Regulierung der Arbeit in Privathaushalten gehören Qualifizierung und Professionalisierung der Arbeit sowie die Formulierung von offiziellen Leitlinien für alle zu erledigenden Arbeiten. Darin inbegriffen ist mindestens die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, die Regelung von Arbeitszeiten, die Definition der

zu leistenden Arbeit und die Einhaltung aller von der ILO geforderten Arbeitsschutzbestimmungen. Auch die Ausweitung von Beratungsangeboten in den Herkunftsländern und in Deutschland ist voranzutreiben. Der Arbeit dubioser Vermittlungsagenturen muss hingegen Einhalt geboten werden.

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

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

Mehr Zeit für Patientinnen und Patienten, ausreichend qualifiziertes Personal, verlässliche und planbare Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation sowie gesunde Arbeitsbedingungen tragen dazu bei, die Berufe attraktiver zu machen und dem Fachkräftemangel zu begegnen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Ausbau des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, damit der Beruf dauerhaft ausgeübt werden kann. Der Abbau von Arbeitsüberlastung und das Ermöglichen der erforderlichen Versorgungsqualität machen verbindliche und bundeseinheitliche, am Pflegebedarf orientierte Vorgaben für die Personalbemessung zwingend nötig. Die Fachkraftquote von mindestens 50 Prozent muss für die stationäre Pflege zwingend erhalten bleiben. Als Fachkräfte gelten explizit examinierte Pflegefachkräfte. Eine leistungsgerechte Vergütung qualitätsgesicherter Pflege muss garantiert bei den Pflegekräften ankommen. Nur mit einer solchen Aufwertungsstrategie für die Pflegeberufe werden ausreichend Fachkräfte gewonnen und die weitere Abwanderung der qualifizierten Pflegefachkräfte in andere Branchen verhindert.

5.4 Pflegekammern sind keine Lösung

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

5.5 Pflegeversicherung weiterentwickeln

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen fest, dass auch mit Inkrafttreten der Pflegestärkungsgesetze die

Probleme der Unterfinanzierung der Pflegeversicherungsleistungen nicht gelöst wurden. Noch immer reichen die Versicherungsleistungen nicht zur Deckung der Pflegekosten. Steigende Eigenanteile für Versicherte in der stationären Pflege fördern das Armutsrisiko. Es muss sichergestellt werden, dass Pflege weder die Pflegebedürftigen selbst noch deren Angehörige arm macht. Eine angemessene gesetzlich garantierte Leistungsdynamisierung in der Pflegeversicherung steht nach wie vor aus. Künftige Beitragssatzsteigerungen sind damit unausweichlich, können jedoch durch die Einführung einer solidarischen ‚Bürgerversicherung Pflege‘ begrenzt werden.

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

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

6. Solidarische Absicherung gerecht finanzieren – Überforderung vermeiden

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

6.1 Unterstützung bei geringen Einkommen

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

6.2 Doppelbesteuerung vermeiden

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

6.3 Selbstständigkeit solidarisch absichern

Ein bislang ungelöstes Problem ist die soziale Absicherung prekärer Selbstständigkeit. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Ausweitung der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, Pflegeversicherung sowie Rentenversicherung auf Selbstständige. Nur bei vollständiger und vollwertiger Einbeziehung der Selbstständigen in den Schutz der gesetzlichen Sozialversicherungen können sie in gleichem Maße wie die Beschäftigten von der Solidarität und dem sozialen Ausgleich profitieren, ohne für die Solidargemeinschaft negative Selektionseffekte befürchten zu müssen.

Die soziale Sicherung von Selbstständigen ist geboten. Allerdings verbietet es sich, die finanziellen Risiken weitgehend den abhängig Beschäftigten aufzubürden. So dürfen die aktuellen Beitragsschulden bei den gesetzlichen Krankenkassen von insgesamt 8,4 Milliarden Euro nicht zu Lasten der Solidargemeinschaft der Beitragszahlerinnen und -zahler und hier insbesondere der abhängig Beschäftigten gehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher eine Entlastung der GKV von den Beitragsschulden. Der Staat muss über Steuerzuschüsse an die Kassen als Ausfallbürge eintreten, wenn die Beitragsschulden uneinbringbar sind. Die Entlastung der Solidargemeinschaft sollte dabei realistischerweise Schritt für Schritt erfolgen. Damit können die Zusatzbeiträge bis zur Wiederherstellung der paritätischen Beitragsfinanzierung abgedeckt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, die tatsächliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Selbstständigen zur Grundlage für die Zahlung der Mitgliedsbeiträge in den gesetzlichen Krankenkassen zu machen. Um den Schutz der Selbstständigen im Rahmen der GKV schnell zu verbessern und Beitragsschulden zu vermeiden, ist es notwendig, die Mindestbemessungsgrenze für Beiträge hauptberuflich selbstständig Erwerbstätiger, die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind, von derzeit 2.231,55 Euro pro Monat abzusenken. 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. Gesetzliche Krankenkassen sind darüber hinaus zu verpflichten, dass für Selbstständige, die ihrer Versicherungspflicht verspätet nachkommen, auch im Falle von Beitragsschulden alle Leistungen bereitgestellt werden.

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

Jahren.

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

7. Soziale Dimension Europas

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

7.1 Sozialdumping verhindern

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

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

7.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz stärken

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

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

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

7.3 Soziale Absicherung verbessern

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

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

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

B034: Gesetzliche Personalbemessung in den Krankenhäusern – Versichertenvertreterinnen und -vertreter in den Gesetzlichen Krankenversicherungen tragen Verantwortung für die Qualität

Der DGB spricht sich für eine gesetzlich geregelte Personalbemessung für die Krankenpflege und andere Berufsgruppen in Krankenhäusern aus. Versichertenvertreterinnen und -vertreter des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften in den Selbstverwaltungen der Gesetzlichen Krankenversicherung müssen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Einfluss auf die Qualität der Patientenversorgung in den Krankenhäusern nehmen.

Der DGB schließt sich der Forderung der Pflegenden und anderer Beschäftigtengruppen in den Krankenhäusern und ihrer Gewerkschaft ver.di an und fordert eine gesetzliche Personalbemessung, die sicherstellt, dass gegenüber den Patientinnen und Patienten alle entsprechend den Behandlungsverträgen der Krankenhäuser versprochenen Pflegeleistungen erbracht werden können und alle für die Gesundheit der Pflegekräfte bestehenden Schutzregelungen eingehalten werden können.

Die gesetzlichen Regelungen zur Krankenhausfinanzierung müssen an diese Besetzungsvorgaben dergestalt angepasst werden, dass diese voll umfänglich finanziert wird, inklusive der zukünftigen Entwicklung der Tariflöhne. Die Finanzierung der Personalvorgaben muss zweckgebunden und verbindlich geregelt werden. Es ist Aufgabe des DGB und seiner Vertreterinnen und Vertreter in den Selbstverwaltungen - speziell im GKV-Spitzenverband - alles daran zu setzen, dass gesetzlich verbindliche und bundeseinheitliche Personalvorgaben für den Pflegebereich ab 2019 in Kraft treten, die geeignet sind, den derzeit regelmäßigen Bruch von Arbeitnehmerschutzrechten und die durch Unterbesetzung hervorgerufenen Leistungseinschränkungen gegenüber den Patientinnen und Patienten zu beenden.

I002: Initiativantrag: Für die flächendeckende Anwendung von Tarifverträgen in der Altenpflege

Ob ambulante oder stationäre Altenpflege: Gute Pflege gibt es nur mit ausreichendem und qualifiziertem Personal. Dafür muss der Pflegeberuf attraktiver werden. Sollen heute und in Zukunft genug Fachkräfte gewonnen und gehalten werden, braucht es eine gute Bezahlung. Daran haben auch die pflegebedürftigen Menschen und die Gesellschaft als Ganzes ein essenzielles Interesse. Für alle Wirtschaftszweige ist relevant, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Angehörigen im Bedarfsfalle ambulant oder stationär gut versorgt wissen und sich nicht gezwungen sehen, die eigene Berufstätigkeit aufzugeben.

Mit der Bildung einer neuen Bundesregierung im März 2018 gilt jetzt auch der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD. Dort haben die Koalitionspartner festgelegt:

„Wir wollen die Bezahlung in der Altenpflege nach Tarif stärken. Gemeinsam mit den Tarifpartnern wollen wir dafür sorgen, dass Tarifverträge in der Altenpflege flächendeckend zur Anwendung kommen. Wir wollen angemessene Löhne und gute Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Dafür schaffen wir die gesetzlichen Voraussetzungen.“

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten, dass Bundesregierung und Koalitionsparteien zügig ihre Ankündigung umsetzen, damit ein entsprechender Tarifvertrag allgemein verbindlich wirkt. Nur so sind eine bessere Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen in der Altenpflege bundesweit zu erreichen, nur so können die tariflichen Verwerfungen auf dem Markt der Altenpflege, Lohndumping, Kostendruck, Flexibilisierung und Gewinnmaximierung trägerübergreifend gemindert werden. Dabei muss sichergestellt werden, dass sich weder ausländische Investoren und Anbieter noch einzelne Unternehmen diesem Tarifvertrag entziehen können.

Bessere Arbeitsbedingungen und mehr Personal dürfen nicht zu steigenden finanziellen Belastungen der Pflegebedürftigen bzw. ihrer Angehörigen führen. Deshalb unterstützt der DGB die politische Forderung nach einer kontinuierlichen Anpassung der Leistungen der Pflegeversicherung an die Personalkostenentwicklung. Tarifliche Leistungen müssen vollständig durch die Sozialversicherung refinanziert werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich auf allen politischen Ebenen, einschließlich in der sozialen Selbstverwaltung, für eine ausreichende Finanzierung besserer Löhne und guter Arbeitsbedingungen einsetzen. Damit tragen sie insgesamt dazu bei, die Situation für pflegebedürftige Menschen und beruflich Pflegende zu verbessern.

B035: Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten

Der DGB fordert den Gesetzgeber auf,

- die heute teilfinanzierte Pflegeversicherung soll zu einer Pflegevollversicherung weiterentwickelt werden. Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, hierfür unverzüglich eine Roadmap zu erstellen, die die Eckpunkte auf der Leistungs- wie der Finanzierungsseite konkretisiert.
- eine finanzielle Leistung einzuführen, die pflegende Angehörige bei reduzierter Arbeitszeit finanziell unterstützt und von zwei Angehörigen in Anspruch genommen werden kann.
- alle Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger aus Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz und die neue finanzielle Leistung aufeinander abzustimmen und in einem umfassenden Gesetz zusammenführen.
- Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen das Recht einzuräumen, flexible Arbeitszeitarrangements in Form flexibler Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle sowie eines flexiblen Arbeitsortes über den Zeitraum der Pfl egetätigkeit in Anspruch zu nehmen und anschließend zum ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren.
- schnellstmöglich ein bundesweites, gesetzlich verbindliches und am Bedarf pflegebedürftiger Menschen orientiertes Personalbemessungsverfahren einzuführen und für den Übergangszeitraum einen Personalschlüssel von einer Pflegekraft auf zwei Bewohnerinnen und Bewohner verpflichtend vorzugeben, wobei keine Pflegekraft in der Nacht alleine arbeiten darf.
- für den ambulanten Bereich einen adäquaten Personalschlüssel gesetzlich festzuschreiben.

Der DGB fordert Bund, Länder und Kommunen auf,

- eine Pflegeberatung aus einer Hand zu schaffen, die auf Wunsch auch in der häuslichen Umgebung der Pflegebedürftigen berät und außerdem qualifiziert ist, sämtliche Fragen rund um die Pflege zu beantworten und von der Antragstellung bis zur Bewilligung unterstützend zur Seite steht.
- alle Verwaltungsstrukturen mit dem Ziel zu überprüfen, ob sie effizienter und anwendungsfreundlicher werden können, damit Pflegenden möglichst viel Zeit für die Pflege, die Berufstätigkeit und die Regeneration verbleibt.
- städtebaulich einen ausreichenden Anteil an staatlich geförderten Wohnungen/Wohnanlagen für Seniorinnen und Senioren zu garantieren, damit Wohnen in der vertrauten Umgebung weiter möglich ist, und bei Genehmigungsverfahren privater Senior/inn/en-Wohnanlagen sicherzustellen, dass Wohneinheiten für unterschiedliche Einkommensgruppen bereitgehalten werden.
- für ein flächendeckendes, ausreichendes und attraktives Angebot an bedarfsgerechten Plätzen in der Tages- und Kurzzeitpflege zu sorgen.
- das Thema „Pflege“ und die Belastung pflegender Angehöriger stärker zu thematisieren und vor allem auf kommunaler Ebene Ideen zu entwickeln, damit die Begleitung des letzten Lebensabschnitts nicht in ungewollter Isolation stattfindet.

B036: Betriebsrentenstärkungsgesetz

Der DGB Bundesvorstand wird aufgefordert, auf eine Änderung des § 1 a und § 23 im Betriebsrentengesetz einzuwirken. Die Vorgabe im Gesetzestext, nachdem der Arbeitgeber 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss weitergeben muss, ist abzuändern. Hier soll eingesetzt werden: Der Arbeitgeber leitet die von ihm durch die Entgeltumwandlung tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, aufgerundet auf den vollen Euro, als zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiter, mindestens jedoch 15 % des umgewandelten Entgelts.

B037: Abschaffung der Altersgrenzen in der KV und PV

Der DGB setzt sich dafür ein, dass der Studierendenstatus für die Kranken- und Pflegeversicherungen (KV/PV) bundesweit unabhängig vom Alter anerkannt wird. Ziel ist eine Abschaffung der Altersgrenze, welche derzeit das 30. Lebensjahr für die studentische KV/PV beträgt.

Der Abschluss des 14. Fachsemesters als Höchstgrenze, bis zu der eine studentische Versicherungspflicht in der Gesetzlichen Krankenversicherung unabhängig von der Altersgrenze möglich ist, bleibt hiervon unberührt.

C001: Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

1. Den wirtschaftlichen Wandel gemeinsam gestalten

Deutschland steht in den nächsten Jahren vor großen wirtschaftlichen Herausforderungen. Eine dieser Herausforderungen ist die Digitalisierung, die alle Branchen der Volkswirtschaft erfasst. In den Dienstleistungen breiten sich internetgestützte Geschäftsmodelle aus. Unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ werden immer mehr industrielle Produktionsprozesse vernetzt und dezentral gesteuert. Zusammen mit dem vermehrten Einsatz von 3D-Druckern und kollaborativen Robotern verändern sich Produktivität und Arbeitsbedingungen in der Industrie. Auch im Handwerk wird die Leistungserstellung zunehmend digitalisiert.

Die Herausforderung des Klimawandels erfordert es, unsere Wirtschaftsweise nach Kriterien der Nachhaltigkeit umzubauen. Um die Klimaziele von Paris einzuhalten, müssen die CO₂-Emissionen in den Bereichen Energiewirtschaft, Industrie, Gebäude, Verkehr und Landwirtschaft weitgehend reduziert werden.

Globalisierung, die Weiterentwicklung der Europäischen Union und der demografische Wandel stellen neue Anforderungen an Gestaltung und Organisation von Wirtschaft und Gesellschaft.

Es gilt, diese Megatrends gemeinsam so zu gestalten, dass ihre Vorteile allen zugutekommen und negative Auswirkungen vermieden werden. Nur wenn alle gesellschaftlichen Akteure zusammenarbeiten, wird eine „Just Transition“ – ein gerechter Übergang – in eine sozial-ökologisch ausgerichtete Wirtschaft des 21. Jahrhunderts, die den Wohlstand der Menschen mehrt, gelingen.

Wir stehen für ein inklusives und qualitatives Wachstum, das die Grenzen der natürlichen Lebensgrundlagen respektiert und mit den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen im Einklang steht. Wir werden uns auseinandersetzen müssen mit nachhaltigen Formen des Konsums und des Lebensstils und mit neuen Formen der Kombination von Arbeit und Wohnen. In den Diskussionen um Nachhaltigkeit ist es dabei die Rolle des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, insbesondere die soziale Dimension der Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt der Debatte zu rücken.

Als Gewerkschaften gestalten wir den sozial-ökologischen Umbau entscheidend mit, indem wir über Tarifpolitik und Mitbestimmung eine nachhaltige Entwicklung von Unternehmen und Dienststellen einfordern und im Dialog der Sozialpartner durchsetzen. Aber auch andere sind gefragt. Denn die Steuerung von Entwicklungen, die Jahrzehnte in die Zukunft reichen, ist eine Aufgabe, die alle gesellschaftlichen Akteure fordert und neue Ansätze auf allen Ebenen nötig macht – von der Kommune über den Nationalstaat bis hin zur europäischen und globalen Ebene.

Die Bewältigung der Transformation muss dabei einhergehen mit der Lösung bereits bestehender Probleme. Denn noch ist Deutschland schlecht auf den Wandel vorbereitet. Die Triebkräfte des Strukturwandels treffen auf eine Gesellschaft, die bereits heute von wirtschaftlicher und sozialer Unsicherheit sowie Ungleichheit geprägt ist. Die Dominanz des Finanzmarktkapitalismus und die Orientierung am „Shareholder Value“ haben in vielen Branchen zu gravierenden Änderungen in der Unternehmenskultur geführt. Prozesse des Outsourcing und der zeitlichen und örtlichen Entgrenzung betrieblicher Strukturen und Abläufe stellen die Tarifpolitik und die Mitbestimmung vor neue Herausforderungen. Nach wie vor orientieren sich Unternehmensführungen oft an der kurzfristigen Rendite und nicht an einem nachhaltigen Erhalt und Ausbau des jeweiligen Unternehmens.

Wir brauchen wieder eine stärkere Orientierung an langfristigen Zielen, die auch die möglichen gesellschaftlichen Folgen wirtschaftlichen Handelns in den Blick nehmen – inklusive einer vorausschauenden Ausweitung nachhaltiger

Unternehmensinvestitionen. Viel zu lange haben die privaten Investitionen in Deutschland stagniert – auch wegen unsicherer Rahmenbedingungen und unzureichender gesamtwirtschaftlicher Nachfrage.

Hinzu kommt: Die öffentliche Infrastruktur ist aufgrund des jahrelangen Sparkurses in den öffentlichen Haushalten in schlechtem Zustand. Die Europäische Union und der gemeinsame Währungsraum sind nach Jahren einer verfehlten Krisen- und Wirtschaftspolitik und angesichts des Brexit-Votums sowie nationalistischen Tendenzen alles andere als stabil. Die neoliberale Ausformung der Globalisierung hat weltweit Ungleichheit und Unsicherheiten befördert. Auch hierauf müssen Sozialpartner und Politik neue Antworten finden.

2. Ungleichheit abbauen, Wohlstandsgewinne gerecht verteilen

Deutschland ist wirtschaftlich vergleichsweise erfolgreich: Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise wurde überwunden und selbst die tiefe Krise im Euroraum führte bislang nicht zu großen Problemen in der Bundesrepublik. Die Arbeitslosigkeit ist gesunken und die Zahl der sozialversichert Beschäftigten deutlich gestiegen. Doch von dieser Entwicklung profitieren längst nicht alle. Der Arbeitsmarkt ist weiter gespalten. Jeder vierte Job ist heute atypisch. Als eine der reichsten Volkswirtschaften der Welt hat Deutschland einen der größten Niedriglohnsektoren in Europa – mehr als sieben Millionen Menschen sind von diesem untragbaren Zustand betroffen. Fast jede bzw. jeder vierte Beschäftigte arbeitet für einen Niedriglohn. Die Unterbeschäftigung liegt weit über der offiziellen Arbeitslosigkeit. Zudem sind vier von zehn Erwerbslosen langzeitarbeitslos.

Die Lohnquote – der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen – ist nach wie vor erheblich niedriger als zur Jahrtausendwende. Die Ungleichheit steigt. Das einkommensstärkste Zehntel konnte sein Einkommen von 1991 bis 2014 um preisbereinigt rund 27 Prozent steigern, das einkommensärmste Zehntel musste im selben Zeitraum Verluste von acht Prozent hinnehmen. Gleichzeitig halten die reichsten zehn Prozent rund 60 Prozent des gesamten Vermögens, während die ärmsten zehn Prozent mehr Schulden als Vermögen haben. Mittlerweile lebt jede bzw. jeder Sechste in Deutschland an der Armutsgrenze. Das sind 13 Millionen Menschen.

Die Gleichstellung von Frauen ist noch lange nicht verwirklicht. Weibliche Beschäftigte erhalten mehr als ein Fünftel weniger Geld als Männer, obwohl Mädchen bessere Schulabschlüsse als Jungen haben und die Mehrheit der Studierenden Frauen sind. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke ist hierzulande deutlich größer als in den meisten anderen Industriestaaten. Auch bei identischer Qualifikation und Tätigkeit werden Frauen – insbesondere in nicht tarifgebundenen Unternehmen – häufig schlechter entlohnt.

Besonders junge Beschäftigte sehen sich zum Teil mit erheblich schlechteren Bedingungen in ihrem Arbeitsleben konfrontiert. Leiharbeit, Praktika, Minijobs oder Kettenverträge gehören für viele Berufseinsteigerinnen und -einsteiger zum Alltag. Knapp die Hälfte der unter 25-jährigen arbeitet befristet. In dieser für die Lebens- und Familienplanung entscheidenden Lebensphase ist für viele die Unsicherheit also besonders groß – worin auch ein Grund für die demografische Entwicklung in Deutschland liegt.

Ungleichheit ist nicht nur ungerecht, sondern auch wirtschaftlich schädlich. Denn während Niedrig- und Normalverdienerinnen und -verdiener einen Großteil ihres Einkommens direkt wieder ausgeben, Güter und Dienstleistungen nachfragen und damit die Wirtschaft ankurbeln, sparen Top-Verdienerinnen und -verdiener einen großen Teil ihres Einkommens. Auch die deutschen Unternehmen sparen im Durchschnitt ihre guten Gewinne anstatt sie zu investieren und häufen erhebliche Finanzierungsüberschüsse an. Gleichzeitig schwächt die wachsende Ungleichheit die Produktivitätsdynamik. Ein Grund dafür ist, dass sich die Ungleichheit und Benachteiligung auch in geringeren Bildungschancen und geringeren gesellschaftlichen Aufstiegschancen niederschlägt. Das ist schlecht für Wachstum und Beschäftigung.

Die langjährige Konsum- und Investitionsschwäche machte die deutsche Wirtschaft zudem immer abhängiger von der Auslandsnachfrage: Jahr für Jahr blieben die Importe nach Deutschland hinter den deutschen Exporten zurück und der Leistungsbilanzüberschuss erreicht bis heute enorme Ausmaße. In jüngster Zeit haben die vergleichsweise gute Arbeitsmarktsituation und Reallohnsteigerungen dazu beigetragen, dass die Konsumnachfrage wieder wächst und das Wirtschaftswachstum von der Inlandsnachfrage getragen wird. Damit steigen auch die Importe (bei nach wie vor gutem Exportwachstum) schneller als die Ausfuhren und der Leistungsbilanzüberschuss geht gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) langsam zurück. Inländische Investitionen und ein wachsender inländischer Konsum müssen die erfolgreiche Exportentwicklung dauerhaft ergänzen. Um die Ungleichheit in Deutschland zu bekämpfen und die Binnennachfrage weiter zu stärken, muss dabei auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden:

- Die im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften werden ihre Organisationsmacht stabilisieren und ausbauen. Sie werden verstärkt diejenigen besser organisieren, die sich in kurzfristigen und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen befinden. Sie werden gewerkschafts- und betriebsratsfreie Zonen wieder erschließen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind entschlossen, die Tarifbindung zu erhöhen. Denn mit Tarifverträgen sind die Kernbedingungen der Arbeit besser als ohne: Bessere Entgelte, bessere Arbeitszeiten, sicherere Arbeitsplätze, bessere Entwicklungschancen für alle. Tarifliche Arbeit ist wertgeschätzte Arbeit. Tarifverträge fördern Umverteilung und Teilhabe. In Deutschland haben sich in den letzten Jahren die Einkommens- und Lebensbedingungen stark auseinander entwickelt. Dass Deutschland einen der größten Niedriglohnsektoren hat, ist auch eine Folge nachlassender Tarifbindung. Nichts beeinflusst die Primärverteilung so deutlich wie Tarifabschlüsse. Eine hohe Tarifbindung in der Fläche ermöglicht bessere Ergebnisse für alle und sichert ordnungspolitisch den Unternehmen gleiche Startbedingungen im Wettbewerb guter Produkte und Dienstleistungen.
- Auch die staatlichen Akteure müssen weitere Maßnahmen ergreifen, die dazu beitragen, den Grad der Tarifbindung zu erhöhen, die Verbandsmitgliedschaft auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu stärken und die Tarifflicht zu erschweren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern zudem, ein arbeitnehmerfreundliches Regelwerk auf dem Arbeitsmarkt, um damit gute Bedingungen für ein stärkeres Lohnwachstum zu schaffen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse und der Niedriglohnsektor müssen zurückgedrängt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Auch eine bessere Durchsetzung der Branchenmindestlöhne, des gesetzlichen Mindestlohns und von gesetzlichen Arbeitsstandards ist nötig.
- Eine Stärkung der Tarifbindung und Zurückdrängung prekärer Beschäftigung würde auch die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen abbauen. Berufe, die im Verhältnis zu ihren Anforderungen zu gering bezahlt werden – zumeist im sozialen Bereich und in Dienstleistungsberufen, in denen überwiegend Frauen tätig sind – müssen in Bezug auf ihre Entgelte aufgewertet werden. Hierzu muss auch die gewerkschaftliche Erschließungsarbeit in diesen Bereichen ausgebaut werden. Zusätzlich muss dieses Problem aber grundsätzlich angegangen werden. Die Arbeitszeiten der Geschlechter müssen sich angleichen, Frauen müssen in Ausbildung, Studium und Beruf in die klassisch männerdominierten Bereiche vordringen können und mehr Führungsverantwortung bekommen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ein gerechtes Steuersystem, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet, Vermögende und finanzstarke Unternehmen stärker zur Finanzierung des Gemeinwesens heranzieht und dabei die Einnahmehasis des Staates nachhaltig stabilisiert und stärkt.

3. Die Herausforderungen der Zukunft angehen

3.1 Für einen handlungsfähigen Staat

Dem Staat kommt eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der künftigen Transformationsprozesse zu. Doch schon heute kommen die verschiedenen staatlichen Ebenen ihren Aufgaben nur unzureichend nach. Die öffentliche Infrastruktur fährt auf Verschleiß. Die Abschreibungen sind höher als die Investitionen. Das gefährdet auch die Zukunftsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft. Der Grund für die Misere: Trotz aktueller Steuermehreinnahmen sind Bund, Länder und Kommunen strukturell unterfinanziert. Zusammen mit dem einseitigen Fokus auf einen kurzfristigen Schuldenabbau hat das dazu geführt, dass der Staat zunehmend an Handlungsfähigkeit eingebüßt hat.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass der Staat alle seine Instrumente – von der Auftragsvergabe über Regulierung bis hin zu Investitionen – nutzt, um die Gesellschaft gerecht und nachhaltig zu gestalten und den Strukturwandel zu einem Erfolg für alle zu machen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine massive Ausweitung der öffentlichen Investitionen. Eine moderne Verkehrsinfrastruktur, aber auch eine ausgebaut digitale Infrastruktur sowie gute Bildung und Forschung sind wichtige Grundlagen für eine erfolgreiche Wirtschaft. Mehr Investitionen sind auch nötig, um allen Bürgerinnen und Bürgern ein sicheres und gutes Leben zu ermöglichen. Die Veränderung der Altersstruktur unserer Gesellschaft erfordert einen Umbau der öffentlichen Infrastruktur und zusätzliche Angebote in den Bereichen Wohnen, Verkehr, Soziales und Gesundheit. Dabei ist es wichtig, dass die Investitionen nicht zulasten anderer staatlicher Ausgaben gehen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Stabilisierung und Stärkung der staatlichen Einnahmehasis und größere Spielräume für eine Kreditfinanzierung öffentlicher Investitionen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Stärkung der öffentlichen Daseinsvorsorge. Privatisierungen und Öffentlich-Private-Partnerschaften (ÖPP) können zu Preissteigerungen und Qualitätsverlusten führen sowie dazu, dass öffentliche Angebote nicht mehr allen Menschen offenstehen. Dies ist der falsche Weg und muss verhindert werden. Wie bei Vergaben in großen Losgrößen allgemein, schließen ÖPP zudem meist kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Handwerksbetriebe vom Wettbewerb aus. Oder diese Betriebe arbeiten unter erheblichem Druck auf die Arbeitsbedingungen in Subunternehmerketten mit.

3.2 Private Investitionen stärken

Rund 90 Prozent aller Investitionen in Deutschland werden von privaten Unternehmen getätigt. Soll der notwendige sozial-ökologische Transformationsprozess zu einer schadstoffarmen und ressourcenschonenden Wirtschaft gelingen, müssen deshalb auch die privaten Investitionen in Deutschland massiv gesteigert werden. Aktuelle Untersuchungen zeigen jedoch, dass die lange Zeit rückläufige private Investitionstätigkeit in Deutschland sich immer noch auf einem unzureichenden Niveau befindet – trotz in der Regel guter Finanzierungsbedingungen und ausreichender Gewinne. In energieintensiven Zweigen der deutschen Wirtschaft wurden über lange Zeiträume sogar mehr Abschreibungen getätigt als investiert. Gerade kapitalintensive Investitionen unterbleiben oft, da Unternehmen nicht bereit sind, die Risiken zu tragen, beziehungsweise weil die Rahmenbedingungen zu unsicher sind.

- Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften muss eine nachhaltige Wirtschaftspolitik mehr private Investitionen in Deutschland und Europa initiieren. Dazu muss sie Bedingungen schaffen, um die Volkswirtschaften auf einen stabilen Wachstumspfad zu führen. Wirtschaftliche Unsicherheiten müssen – etwa durch die Verhinderung spekulativer Kapitalströme, eine Stabilisierung des Euroraums mit Abkehr von der Austeritätspolitik, eine neue Krisenpolitik und durch einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Brexit-Prozess – abgebaut werden.

- Die Politik muss den privaten Unternehmen und Märkten, in Bezug auf die ökologischen und sozialen Herausforderungen, langfristige und kohärente Ziele setzen. Diese Ziele sind in entsprechende regulatorische Bedingungen umzusetzen, welche die Investitionen und Innovationen der privaten Unternehmen steigern. Dazu gehören auch ein für die energieintensiven Unternehmen tragbarer Emissionshandel und wettbewerbsfähige Strompreise.
- Mehr staatliche Investitionen schaffen die notwendige moderne Infrastruktur für mehr private Investitionen. Öffentliche Investitionen in Breitbandnetze, in eine moderne Verkehrsinfrastruktur, in Bildung und Inklusion sind eine unerlässliche Voraussetzung für mehr private Investitionen.
- Der Staat muss mehr für die Innovationsförderung von kleinen und mittleren Unternehmen tun. Es muss zudem geprüft werden, inwieweit Existenzgründungen und der Zugang junger Unternehmen zu externer Finanzierung, vor allem zur Beteiligungsfinanzierung, weiter erleichtert werden müssen. Zudem muss geprüft werden, wie das geschehen kann, ohne Private-Equity-Fonds und spekulationsanfällige Finanzprodukte, die die wirtschaftliche Stabilität gefährden können, zu fördern, und wie gegebenenfalls notwendige steuerliche Korrekturen aufkommensneutral gestaltet werden können.
- Auch eine Stärkung der Kaufkraft in Deutschland kann den inländischen Markt aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften wieder zu einem lukrativen Absatzmarkt machen und dazu beitragen, dass deutsche Unternehmen wieder verstärkt hierzulande investieren.

3.3 Strukturwandel braucht Strukturpolitik

Die anstehenden Transformationsprozesse werden sich von Region zu Region sowie von Branche zu Branche unterschiedlich auswirken. In der Vergangenheit wurde das nicht immer ausreichend beachtet. So hat der bisherige Strukturwandel auch dazu beigetragen, dass es in allen Teilen Deutschlands wirtschaftlich starke und schwache Regionen sowie große Unterschiede zwischen ländlichen Räumen und Ballungszentren gibt. Entsprechend unterschiedlich sind die Herausforderungen für Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Strukturpolitik je nach Region, aber auch je nach Branche und Sektor.

Regionen und Branchen, die heute noch gut dastehen, könnten morgen schon von immensen Arbeitsplatzverlusten bedroht sein. Strukturelle Umbrüche müssen deshalb früher antizipiert und durch einen neuen integrierten Ansatz in der Industrie-, Dienstleistungs- und Strukturpolitik gestaltet werden. Industriepolitische Instrumente in Form einer Innovationsförderung setzen bislang häufig einseitig bei der Förderung technischer Lösungen an und weniger bei den Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Beschäftigte.

Strukturpolitik wird in den nächsten Jahren unter gravierend geänderten Rahmenbedingungen stattfinden. Regionen, die bereits heute unter strukturellen Nachteilen leiden, drohen durch den auslaufenden Solidarpakt und die ab 2020 greifende Schuldenbremse Strukturmittel zu verlieren. Darüber hinaus steht die europäische Strukturpolitik infolge des Brexit unter Druck.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine aktive politische Gestaltung des Strukturwandels. Dazu gehört eine Strukturpolitik, die Beschäftigte, Sozialpartner, Verbraucherinnen und Verbraucher sowie die Zivilgesellschaft umfassend mitbestimmen lässt, damit sich der Wandel nach ihren Interessen und dem Wohl der Gesellschaft richtet. Ziel bleibt auch, die im Grundgesetz verankerte Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse zu erreichen. Um Unterschiede zwischen Regionen abzubauen, müssen vorhandene strukturpolitische Koordinierungs- und Förderinstrumente sowie die Raumordnungspolitik gestärkt, in übergreifende strukturpolitische Strategien integriert und um eine neue „Gemeinschaftsaufgabe Regionale Daseinsvorsorge“ ergänzt werden.
- Die Anpassung an den Strukturwandel darf nicht allein den Beschäftigten aufgebürdet werden – beispielsweise indem die Lösung allein in einer verstärkten Arbeitskräftemobilität und schnelleren Arbeitsplatzwechseln gesucht wird.

Vielmehr muss die Politik mit den Sozialpartnern dafür sorgen, dass bei strukturwandelbedingtem Wegfall von Arbeitsplätzen vor Ort gleichwertige Jobs entstehen. Die sozialen Sicherungssysteme müssen es von Restrukturierungs- und Transformationsprozessen betroffenen Beschäftigten ermöglichen, diese ohne einschneidenden Einkommensverlust zu bewältigen.

- Für Regionen, die besonders vom Strukturwandel betroffen sind, müssen durch eine präventive Strukturpolitik frühzeitig Zukunftsperspektiven entwickelt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern zusätzliche industrie- und innovationspolitische Maßnahmen, die auch derzeit scheinbar wirtschaftlich gefestigte Regionen und Branchen ins Auge fassen. Dies könnte mit neuen Mitteln und Finanzierungsinstrumenten und Förderprogrammen, unter Ausweitung bestehender Innovationsfonds oder der Investitionstätigkeit der Kreditanstalt für Wiederaufbau und Europäischen Investitionsbank geschehen.
- Um strukturelle Veränderungen, wie Digitalisierung, nachhaltige Mobilität oder Energiewende erfolgreich voranzubringen, muss eine Qualifizierungsoffensive von Sozialpartnern und Politik gestartet werden. Es braucht qualifizierte Fachkräfte in allen Betriebsgrößen und Bereichen – von der Kindertagesstätte bis hin zum Handwerk. Gerade KMU spielen mit ihren Fachkräften bei der Markteinführung von innovativen und nachhaltigen Produkten, Technologien, Verfahren und Dienstleistungen eine entscheidende Rolle. Hierzu sind die jeweiligen Förderinstrumente KMU- tauglich weiterzuentwickeln.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die europäische Kohäsionspolitik fortgesetzt und gestärkt wird. Die Gemeinschaftsaufgaben „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) und „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ (GAK) müssen gestärkt und dauerhaft für ganz Deutschland gesichert werden und sich an regionalen und künftigen Bedarfen orientieren. Die Bundesregierung muss sich in den nächsten Jahren dafür einsetzen, dass das europäische Beihilferecht diesen Anforderungen gerecht wird.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die Beteiligung der Sozialpartner in regionalen Ausschüssen der Wirtschaftsförderung sowie die Einführung von Kriterien Guter Arbeit in der GRW flächendeckend ausgebaut und konsequent umgesetzt werden.

3.4 Eine aktive Industrie-, Dienstleistungs- und Handwerkspolitik realisieren

Der Erhalt industrieller Wertschöpfung ist eine der tragenden Säulen des wirtschaftlichen Erfolgs in Deutschland und Europa. Doch anstatt diesen aktiv weiter zu fördern, zieht sich die Politik in Deutschland und Europa aus ideologischen Gründen viel zu oft auf ein Vertrauen in Marktprozesse zurück. Gleiches gilt für Dienstleistungen und Handwerk, die anstelle eines nachhaltigen Qualitätswettbewerbs vielfachem Kostensenkungsdruck ausgesetzt sind, dem mit kurzfristigen Billigstrategien zu begegnen versucht wird. Das ist – gerade angesichts der bevorstehenden Herausforderungen – der falsche Weg. Andere Staaten greifen längst aktiv politisch in den Markt ein und sind damit sehr erfolgreich. Der Staat lenkt dort, investiert und trägt Risiken, die sich kein Privater zutrauen würde.

- Eine aktive Industrie- und Dienstleistungspolitik muss auch hierzulande dazu beitragen, dass Deutschland in vielen technologischen Bereichen zum Leitmarkt für Industriegüter und hochwertige Dienstleistungen wird. Insbesondere durch eine moderne Verkehrs-, Daten- und Energieinfrastruktur kann der deutsche Markt selbst zum „Schaufenster“ neuer technologischer Innovationen werden und so Anreize für private Investitionen in Deutschland geben.
- Die Herausbildung einer „Industrie 4.0“ und von „Smart Services“ führt dazu, dass sich Industrie- und Dienstleistungssektor künftig noch stärker überschneiden, und bietet neue Chancen für hochwertige Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich. Allerdings haben sich in der Vergangenheit – auch getrieben durch Auslagerungsprozesse und politische Reformen – in einigen Dienstleistungsbranchen Niedriglohn-Jobs mit schlechten Arbeitsbedingungen und niedriger Arbeitsproduktivität ausgebreitet und die Digitalisierung droht diese Probleme zum Teil weiter zu befördern.

Digitale Plattformen bei der Vermittlung von Dienstleistungen und Produkten über das Internet offenbaren dabei bereits heute Probleme: Die in diesen Zusammenhängen Beschäftigten können oft nicht vom Arbeitsrecht oder von sozialen Regulierungen profitieren und arbeiten häufig weit unterhalb von geltenden Tarifverträgen, Branchenmindestlöhnen oder gesetzlichem Mindestlohn. So fördern Plattformen unfairen Wettbewerb, da sie mit herkömmlichen Anbietern konkurrieren, die soziale, berufsfachliche und verbraucherpolitische Regulierungen einhalten und Tariflöhne zahlen. Regelungen, die – wie etwa die Kleinunternehmerregelung – wettbewerbsverzerrend zu Lasten von tariflich abgesicherter Beschäftigung wirken, müssen ohnehin auf den Prüfstand gestellt werden.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die über digitale Plattformen angebotenen Leistungen unter denselben sozialen, arbeitsrechtlichen und Verbraucherschutzpolitischen Regeln erbracht werden wie herkömmlich angebotene Leistungen, damit fairer Wettbewerb gewährleistet werden kann.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen politischen Dialog über Möglichkeiten zur Kontrolle und Begrenzung der Marktmacht von Unternehmen in der Digitalwirtschaft.
- Neben dem Industrie- und dem Dienstleistungssektor ist das Handwerk eine Säule unserer Wirtschaft. Die meist kleinbetriebliche Struktur stellt eine besondere Herausforderung dar, die mit einer aktiven Handwerkspolitik und gezielten Förder- bzw. Unterstützungsangeboten für KMU und die bei ihnen Beschäftigten anzugehen ist.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine aktive Industrie-, Dienstleistungs- und Handwerkspolitik, die die bestehenden Wertschöpfungsstrukturen erhält und modernisiert und neue zukunftsträchtige Wirtschaftszweige fördert.
- Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte ebenso wie die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in Aufsichtsräten sind selbst aktive Gestalter eines nachhaltigen Strukturwandels. Sie nehmen durch Tarifpolitik und Mitbestimmung entscheidend Einfluss auf die Entwicklung von Unternehmen und Dienststellen. Das Wissen und Können der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreterinnen und -vertreter sind ein unschätzbarer Wert, wenn es darum geht, innerbetriebliche Abläufe, Produkte oder Dienstleistungen zu verbessern und Arbeitsbedingungen zu humanisieren. Sozialpartnervereinbarungen und -projekte, die diese zentralen Aspekte auf tarifvertraglicher oder betrieblicher Ebene aufgreifen, tragen wesentlich dazu bei, die Ziele sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Nachhaltigkeit in Einklang miteinander zu bringen und sie praktisch umzusetzen.
- Transformationsprozesse müssen mit Rücksicht auf die jeweiligen regionalen Gegebenheiten gestaltet werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sollten ihre Rolle als strukturpolitische Koordinatoren von regionalen Beteiligungsprozessen stärken. Die Politik muss die Gewerkschaften grundsätzlich an der Weiterentwicklung der Regional- und Strukturpolitik beteiligen. Branchendialoge müssen auf allen politischen Ebenen gestärkt und legislativübergreifend gefestigt werden.
- Mit Blick auf die Klimaziele fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine „Just- Transition“ – einen gerecht gestalteten Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft, wie er auch im Klimaabkommen von Paris festgeschrieben wurde. Dazu gehört auch die Stärkung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit industrieller Wertschöpfung. Es braucht gezielte Industrie- und forschungspolitische Initiativen, damit Wertschöpfungsketten und Arbeitsplätze auch unter der Einhaltung ambitionierter Klimaziele erhalten bleiben.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die Digitalisierung auch in den bestehenden Strukturen so gestalten, dass neue Angebote und bessere Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Industriebranchen wie die Automobilindustrie, der Maschinenbau oder die chemische Industrie können durch die digitale Modernisierung profitieren, wenn dabei auf die Stärken dieser Branchen wie hohe Qualität, gut qualifizierte und motivierte Beschäftigte und Sozialpartnerschaft gesetzt wird. In vielen Dienstleistungs- und Handwerksbranchen kann die Digitalisierung ihre

Vorteile entfalten, wenn Produktivitätsfortschritte in höhere Löhne und gegebenenfalls kürzere Arbeitszeiten münden, wenn sie den Menschen ihre Arbeit erleichtert und bessere Dienstleistungen hervorbringt, anstatt Arbeit zu verdichten und Kosten zu drücken.

- Die Forschungsausgaben müssen erhöht werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Forschungspolitik, die dort inhaltliche Schwerpunkte setzt, wo Beiträge zur gesellschaftlichen Wohlfahrt, zum ökologischen Umbau geleistet werden. Die forschungspolitischen Programme dürfen nicht auf wenige Schlüsseltechnologien und prestigeträchtige Großforschungsprojekte konzentriert werden.
- Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften darf Innovation auch nicht ausschließlich technologisch verstanden werden, sondern muss zugleich Fragen der Arbeitsbedingungen und der Organisation mit umfassen. Soziale Innovationen sind gleichwertig wie technologische Innovationen zu fördern. Die Rolle der Mitbestimmung bei Innovationsprozessen muss gestärkt werden.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine grundsätzliche Aufwertung sozialer und anderer Dienstleistungsberufe, zumal diese Berufe mit demografischem Wandel und Strukturwandel eine neue Bedeutung bekommen. Es braucht beispielsweise attraktivere Bedingungen und bessere Bezahlung in der Pflege, der Kinderbetreuung und im Bildungsbereich.

3.5. Gute Bildung für gute Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe

Eine gute Bildungspolitik ist entscheidend für die Zukunft unserer Gesellschaft. Sie darf deshalb nicht einem föderalen Klein-Klein und Gegeneinander überlassen werden. Bund, Länder und Kommunen müssen zusammen mit den Sozialpartnern und anderen Organisationen der Zivilgesellschaft eine gesellschaftliche Bildungsstrategie entwickeln. Eine solche Strategie sollte folgende Eckpunkte umfassen:

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf, die gemeinsam mit den Ländern beschlossenen Eckpunkte für ein Kita-Qualitätsentwicklungsgesetz anzuerkennen und ein solches Gesetz auf den Weg zu bringen. Nur so können eine dauerhafte finanzielle Beteiligung des Bundes und bundesweit vergleichbare hochwertige Standards wie die Fachkraft- Kind-Relation, die Berücksichtigung von Vor- und Nachbereitungszeiten und die Zeiten für Leitungstätigkeiten in Kindertagesstätten sichergestellt werden – und das unabhängig vom Träger. In sozialräumlich schwierigen Lagen müssen zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden, um die Chancen für Kinder aus benachteiligten Familien zu verbessern.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf, einen Rechtsanspruch auf einen Ganztagschulplatz von der ersten bis zur zehnten Klasse einzuführen. Statt einfacher und offener Ganztagsangebote benötigen wir deutlich mehr qualitativ hochwertige und gebundene Ganztagschulen, die ein durchdachtes pädagogisches Gesamtkonzept haben und die Voraussetzungen für eine multiprofessionelle Zusammenarbeit aller Beschäftigtengruppen schaffen. So lassen sich Chancengleichheit und Inklusion verwirklichen. Dazu bedarf es eines neuen Ganztagschulprogramms des Bundes sowie einer Finanzierung der Schulsozialarbeit von Bund, Ländern und Gemeinden, die den bedarfsgerechten Ausbau an jeder Schule sicherstellt. In einem ersten Ausbauschnitt ist eine Größenordnung von einer Vollzeitstelle für Schulsozialarbeit pro 150 Schülerinnen und Schüler zu realisieren.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekennen sich zur UN-Behindertenrechtskonvention. Eine Umsetzung der Inklusion an den Schulen wird aber nur gelingen, wenn die gesellschaftliche Zustimmung erhalten bleibt. Durch einen Stopp der Inklusion – wie sie einige Parteien jetzt fordern – wird kein Problem gelöst. Bestehende Probleme werden vielmehr fortgeschrieben. Inklusion erfordert eine gute Unterstützung, mehr Stellen für multiprofessionelle Teams sowie hohe Qualitätsstandards. Die finanzielle Ausstattung soll durch ein Bund-Länder-Programm für Inklusion verbessert werden.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen fest, dass Erwerbsmigration schon lange gesellschaftliche Normalität ist. Die in den Bildungs- und Antidiskriminierungsberichten attestierte Benachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund muss endlich beendet werden. Dafür müssen Angebote zum Erwerb der deutschen Sprache erweitert und der Unterricht in den Herkunftssprachen, insbesondere in den am weitesten verbreiteten Sprachen Polnisch und Türkisch, verstärkt werden.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich für eine Ausbildungsgarantie aus, die jedem Jugendlichen den Weg zu einem Berufsabschluss öffnet. Diese Garantie sollte im SGB III verankert werden und für alle Jugendlichen unter 25 Jahren gelten, die zum 30. September eines Jahres noch einen Ausbildungsplatz suchen. Diese Garantie sollte den Einstieg in das erste Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufs (Berufsschulen, Bildungseinrichtungen) mit Übergang in betriebliche Ausbildung regeln. Die betriebliche Ausbildung hat dabei Vorrang.
- Mit dem Ausbau der ausbildungsbegleitenden Hilfen und der flächendeckenden Einführung und Verbesserung der Assistierten Ausbildung ist das betriebliche Ausbildungsangebot zu stärken. Doch ausschließlich mit rein betrieblichen Angeboten werden sich die Spannungen auf dem Ausbildungsmarkt nicht lösen lassen. In Regionen mit einem sehr angespannten Ausbildungsmarkt können – in Abstimmung mit den Sozialpartnern – betriebsnahe Ausbildungsplätze für mindestens dreijährige Ausbildungsberufe angeboten werden. Dabei ist der Wechsel in betriebliche Ausbildung anzustreben. Hierzu sollte ein Bund-Länder-Programm aufgelegt werden, um die Integration in Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für alle in Deutschland lebenden Menschen zu ermöglichen. Die Kosten sind durch einen fairen finanziellen Ausgleich von den nicht- ausbildenden Betrieben zu tragen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die bundesweite Einführung von kostenlosen Azubi-Tickets im öffentlichen Nahverkehr. Außerdem sehen wir die öffentliche Hand in der Pflicht, mehr günstigen, aber guten Wohnraum für Menschen in Ausbildung und Studium zu schaffen. An allen Hochschulstandorten gibt es Studierenden-Wohnheime. Für die Auszubildenden brauchen wir mehr Azubi-Wohnheime. Wohnen darf weder für Studierende noch für Auszubildende zu einem Luxusgut werden.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine umfassende BAföG-Novelle, die insbesondere einen regelmäßigen Inflationsausgleich, die deutliche Anhebung der Bedarfssätze und Freibeträge, die Absenkung des Darlehensanteils bis zur Vollförderung sowie die Abschaffung der Altersgrenzen beinhaltet. Auch ein berufsbegleitendes oder ein Studium in Teilzeit muss grundsätzlich förderungsfähig sein. Die Krankenversicherungspauschale muss altersunabhängig die tatsächlichen Kosten abdecken. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften fordern den Bund auf, wieder ein echtes Schülerinnen- und Schüler-BAföG einzuführen, um allen Jugendlichen die gleichen Chancen auf ein Studium zu geben.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen Mittelaufwuchs für die Landeszentralen und die Bundeszentrale für politische Bildung sowie für die Volkshochschulen, um den Informationsbedarf zu decken und Beteiligung zu erhöhen. Notwendig sind zudem Bildungsurlaubsgesetze in allen Bundesländern mit bundeseinheitlichen, hohen Standards.

4. Europas Vertrauenskrise überwinden

Die deutsche Wirtschaft ist fest in Europa verankert. Der Großteil von importierten Vorprodukten der Industrie kommt beispielsweise aus den europäischen Nachbarländern, die zugleich auch gute Absatzmärkte für deutsche Güter und Dienstleistungen sind. Damit die bevorstehenden Transformationsprozesse erfolgreich und im Sinne der Beschäftigten bewältigt werden können, braucht es ein stabiles, finanziell und politisch gestärktes und soziales Europa. Spätestens seit der Euro- Krise, dem Rechtsruck in vielen europäischen Ländern und dem Brexit-Votum in Großbritannien steckt die Europäische Union aber in einer Krise. Die fast ausschließliche Ausrichtung der EU- Wirtschaftspolitik auf die

Liberalisierung der Märkte und die damit vielfach verbundenen Absenkungen von Sozial-, Umwelt- und Verbraucherschutzstandards haben das Vertrauen vieler Menschen in den europäischen Entwicklungsprozess erschüttert. Der einseitige Fokus auf die Einhaltung der europäischen Schuldenregeln und die Steigerung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit durch angebotsorientierte Strukturreformen hat auch in der EU einen Investitionsstau gefördert und die wirtschaftliche Erholung gebremst. Außerdem wurde die bisherige Erholung maßgeblich von der expansiven Geldpolitik der Europäischen Zentralbank gestützt, die diese Funktion nicht dauerhaft alleine erfüllen kann. Nach wie vor fehlt es an einer aktiven, gemeinsamen Industrie- und Dienstleistungspolitik. Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise und der verfehlten EU-Krisenpolitik haben sich die regionalen Unterschiede wieder vertieft.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb zum einen kurzfristig einen Kurswechsel in der Wirtschaftspolitik, der auf eine deutlichere Stärkung von Investitionen und der privaten Kaufkraft setzt.
- Zum anderen fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass die Debatte über die Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) genutzt wird, um geeignete Wege zu finden, die WWU dauerhaft zu stabilisieren. Um Ungleichgewichte zwischen den Mitgliedstaaten der Eurozone abzubauen und zu bekämpfen, muss die einheitliche Geldpolitik mit einer besseren Abstimmung der Fiskal- und Wirtschaftspolitik einhergehen. Ziel muss dabei allerdings eine Konvergenz nach oben sein, hin zu einem hohen Niveau bei Investitionen, Löhnen, Nachfrage und damit Wachstum und guten Arbeitsplätzen.
- Dazu müssen Unsicherheiten, wie die Nachfrageschwäche in Folge der Eurokrise bekämpft werden. Für den Austritt Großbritanniens aus der EU (Brexit) muss ein möglichst konsensualer und sanfter Weg gefunden werden, der wirtschaftliche Verwerfungen vermeidet und die Interessen der Beschäftigten vollständig wahrt. Schutzrechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen dabei klar im Sinne einer Wahrung der bisher erworbenen Rechte und der legitimen Erwartungen geregelt werden. Es braucht eine klare Regelung der Finanzierungsfragen, insbesondere bezüglich der Ausstattung von Sozial- und Strukturfonds. Grundsätzlich sollte die EU deutlich kommunizieren, dass die Tür für einen Verbleib des Vereinigten Königreichs weit offen steht.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern politische Maßnahmen, die zu einer weiteren Ausweitung der privaten und öffentlichen Investitionen führen. Der Europäische Fonds für Strategische Investitionen (EFSl) muss nach dem Vorbild des DGB-Vorschlags für einen „Marshallplan für Europa“ umgebaut werden, um tatsächlich im notwendigen Umfang zusätzliche und sinnvolle Investitionen fördern und vor allem klassische öffentliche Investitionen finanzieren zu können. Solange der EFSl auf Investitionen in der Privatwirtschaft ausgerichtet ist, sollte er nicht gleichzeitig auf die Ko-Finanzierung von öffentlicher Daseinsvorsorge abzielen dürfen. Denn dadurch entsteht die Gefahr, dass er weiterhin als Förderinstrument für ÖPP-Projekte genutzt wird.
- Die im Europäischen Semester koordinierten Maßnahmen für eine kohärente Wirtschaftspolitik und den Abbau makroökonomischer Ungleichgewichte in Europa müssen auf eine Stärkung von Wachstum und guter Beschäftigung ausgerichtet werden, anstatt auf Haushaltskonsolidierung und Deregulierung unter dem Deckmantel von Strukturreformen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die europäische Politik auf, den Fiskalpakt abzuschaffen und die Defizit- und Schuldenregeln des Stabilitäts- und Wachstumspakts wachstumsfreundlicher zu gestalten. Zumindest sollte eine „Goldene Regel“ dafür sorgen, dass öffentliche Investitionen nicht von den Defizitregeln erfasst werden. Ein weiterer Schritt zu einer gesamteuropäischen, expansiven Investitionspolitik wäre auch die Bündelung von öffentlichen Investitionen, wie sie der Europäische Gewerkschaftsbund im Vorschlag für ein „europäisches Schatzamt“ andenkt.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern für Europa eine expansivere und eine stärker koordinierte Fiskalpolitik. Es braucht einen europäischen „automatischen Stabilisator“, um eine stabile und gleichförmige Entwicklung der Mitgliedstaaten und eine Angleichung der verschiedenen Konjunkturzyklen zu erreichen. Dazu können

ein größeres EU- und ein zusätzliches Eurozonenbudget mit einem Euro-Finanzminister ebenso beitragen wie ein spezieller europäischer Fonds und unter Umständen ein „Europäischer Währungsfonds“.

- Für alle diese Initiativen gilt: Sie dürfen nicht einseitig auf Haushaltskonsolidierung zielen, sie sollten gesamteuropäisch ausgerichtet sein, bedürfen demokratischer Kontrolle und dürfen keinesfalls an die Durchführung neoliberaler „Strukturreformen“ und Kürzungspolitik gekoppelt werden. Auch darf eine entsprechende „makroökonomische Stabilisierungsfunktion“, beziehungsweise „Fiskalkapazität“ nicht die bestehenden unterschiedlichen Systeme der Arbeitslosenversicherung gefährden. Eingriffe von europäischer Seite in die Gestaltung der nationalen Haushalte in den Mitgliedstaaten sind zu unterlassen.
- Zur Stabilisierung der Staatsfinanzierung fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weiterhin gemeinsame europäische Anleihen. Ideen von EU-Seite für eine europäische „sichere Anlage“ müssen in diese Richtung weiterentwickelt werden.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine koordinierte Anstrengung, um die Lohnentwicklung wieder zu stärken. Die im Zuge der Anti-Krisenpolitik quasi zerstörten Tarifsysteme in manchen Ländern Europas müssen wiederhergestellt werden. Es braucht eine europaweite Stärkung der Tarifbindung und der regulären Beschäftigung.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine gemeinsame Industriepolitik in Europa, die dem zu erwartenden Transformationsprozess mit einer modernen Strukturpolitik begegnet.
- Eine starke Europäische Kohäsionspolitik muss wachsenden regionalen Disparitäten, wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten entgegenwirken. Die Mittel der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds sollen vor allem zur Sicherung und Schaffung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen verwendet werden. Die Strukturfonds müssen - über die Europa-2020- Ziele hinaus - insbesondere den Strukturwandel in Europa hin zu einer sozial-ökologischen Wirtschaft unterstützen. Das sichert langfristig die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft Europas und seiner Regionen.
- Im Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) wird die Höhe der Förderung immer noch an die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Regionen gekoppelt. Zudem sollte eine Förderung künftig dann erfolgen, wenn eine Region, eine Branche oder ein Unternehmen nachweislich von einem Transformationsprozess betroffen ist und gleichzeitig Arbeitsplätze und Beschäftigung sichert.
- Der Fokus auf Deregulierung und Marktliberalisierung – insbesondere im Dienstleistungssektor – in der EU muss aufgegeben werden. Immer neuen Versuchen, sinnvolle Regelungen, wie die Meisterpflicht im deutschen Handwerk, anzugreifen oder soziale und arbeitsrechtliche Regulierung bei grenzüberschreitender Tätigkeit auszuhebeln, muss ein Riegel vorgeschoben werden.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihre Forderung nach einem sozialen Fortschrittsprotokoll in den EU-Verträgen. Soziale Rechte müssen endlich Vorrang vor den Binnenmarktfreiheiten der Unternehmen erhalten, damit das soziale Europa für die Beschäftigten kein reines Lippenbekenntnis bleibt.

5. Eine faire Globalisierung schaffen

Nicht nur in Europa, auch global muss der Pfad einseitiger Liberalisierungs- und Deregulierungspolitik verlassen werden. Denn auch auf den globalen Finanz-, Dienstleistungs- und Gütermärkten hat sich eine grenzenlose Deregulierung als schädlich erwiesen. Bislang wurde es versäumt, die durch die Globalisierung bedingten Transformationsprozesse so zu gestalten, dass negative Auswirkungen vermieden werden, positive Effekte allen zugutekommen und die Entwicklung in sozial-ökologische Bahnen gelenkt wird. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, die Globalisierung endlich gerecht und im Sinne der Nachhaltigkeitsziele der UN (SDGs) zu gestalten.

- Sorgfaltspflichten für Investoren und Unternehmen zur Einhaltung von Menschenrechten müssen rechtlich verbindlich eingeführt werden und auch für ausländische Konzernaktivitäten und entlang ihrer Wertschöpfungsketten gelten. Eine rechtliche Haftung für die negativen Auswirkungen wirtschaftlicher Tätigkeit wäre ein Schritt. Entsprechende internationale Instrumente der OECD und der Vereinten Nationen gilt es zu stärken, implementierbar zu machen, zu ergänzen und weiterzuentwickeln.

- Unternehmen sollen die Menschenrechte achten. So sehen es die 2011 verabschiedeten „UN- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ vor. Demnach sollen Arbeitgeber u.a. auf Kinderarbeit verzichten, die Diskriminierung von Beschäftigten unterbinden und das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit respektieren. Doch die praktische Umsetzung der Leitlinien kommt nur schleichend voran. Es müssen klare Regeln geschaffen werden, auf die sich Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Alltag berufen können. Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten muss der Zugang zu rechtlicher Abhilfe erleichtert werden.

Deshalb werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Umsetzung und Evaluierung des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) weiterhin begleiten, dessen Schwachstellen in der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten deutscher Unternehmen identifizieren und Vorschläge zu ihrer Behebung machen.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, Handelsabkommen so auszugestalten, dass sie einen gerechteren Welthandel befördern und Dumpingwettbewerb verhindern. Dazu hat der DGB einen umfangreichen Kriterienkatalog erstellt.

Unter anderem müssen die Handelsabkommen transparent verhandelt werden und umfassende Regelungen zum Schutz von Beschäftigten beinhalten. Es braucht zivilgesellschaftliche Gremien, die Verstößen gegen Verpflichtungen im Bereich der Sozial- und Umweltstandards nachgehen und Verfahren einleiten können, um Abhilfe – in letzter Instanz auch in Form von Sanktionen – zu schaffen. Regulatorische Kooperation darf die Verbesserung bestehender Arbeits- Gesundheits- und Umweltvorschriften nicht erschweren, verzögern oder gar verhindern. Die grenzüberschreitende Entsendung von Beschäftigten sollte nicht in Handelsabkommen geregelt werden. Regeln des Investorenschutzes, die ausländischen Investoren zusätzliche materielle Rechtsansprüche und Klagemöglichkeiten geben und diese damit tendenziell in die Lage versetzen, staatliche Regulierung im Gastland unter Druck zu setzen, sind abzulehnen.

Der Anspruch, universellen Zugang zu Dienstleistungen der Daseinsvorsorge zu haben, muss Vorrang haben vor einer weiteren Liberalisierung des Marktes und dem Abbau von Regulierungen. Daher dürfen öffentliche Dienstleistungen nicht Teil von Handelsabkommen sein und müssen explizit mittels einer umfassenden Ausnahmeklausel ausgenommen werden. Klauseln in internationalen Verträgen, die einen Automatismus zu immer weniger staatlichen Eingriffen und immer mehr Marktfreiheit bewirken, sind abzulehnen: So sind beispielsweise ein Negativlistenansatz in Handelsabkommen, der Liberalisierungsverpflichtungen für alle Sektoren und Wirtschaftsbereiche festschreibt, die nicht explizit ausgenommen sind, und so genannte Ratchet- und Standstillklauseln, die stets das höchste Liberalisierungsniveau festschreiben, inakzeptabel.

- Bildungs- und Teilhabechancen sind Grundpfeiler des Abbaus von Ungleichheiten und somit fairer Globalisierung. Sie müssen stärker gefördert werden.
- Der Weltwirtschaft fehlt seit dem Zusammenbruch des Bretton-Woods-Systems eine monetäre Ordnung. Abhilfe könnte aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ein globales Wechselkursregime mit politisch definierten Wechselkursen innerhalb eines Wechselkurskorridors zwischen den wichtigsten Leit- und Anlagewährungen schaffen.
- Steueroasen müssen weltweit trockengelegt werden. Eine Finanztransaktionssteuer (FTT) muss den Finanzmarkt entschleunigen. Alle Akteure am Finanzmarkt, wie Banken und Schattenbanken, insbesondere Hedgefonds und Finanz-

Zweckgesellschaften, müssen außerdem den gleichen Regulierungsvorschriften unterliegen und gleich hohe, der Finanzmarktstabilität angemessene Eigenkapitalquoten aufweisen. Finanzmarktprodukte müssen von einer öffentlichen Zulassungsstelle (Finanzprodukte-TÜV) auf ihren volkswirtschaftlichen Nutzen geprüft und beim Vorliegen von Risiken gegebenenfalls verboten werden. Banken dürfen keinen Eigenhandel mit Finanzprodukten betreiben.

C003: Investitionen und handlungsfähiger Staat

1. Ein handlungsfähiger Staat für eine zukunftsfähige Gesellschaft und Wirtschaft

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen einen handlungsfähigen Staat: Die öffentliche Hand muss fähig sein, die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung in eine Richtung zu lenken, die allen Menschen nützt. Sie muss Ungleichheit entgegenwirken und für eine soziale und ökologische Entwicklung sorgen. Der Staat hat dabei auch eine bedeutende ökonomische Funktion: Er kann durch Wirtschafts- und Sozialpolitik Konjunkturschwankungen abfedern, Marktversagen beheben und als Arbeitgeber sowie Nachfrager unmittelbar dafür sorgen, dass gute Arbeitsplätze geschaffen werden. Bürgerinnen und Bürger erwarten zudem mit Recht ein gutes Angebot an staatlichen Dienstleistungen – gut und modern ausgestattete Behörden, aber auch Bibliotheken und andere öffentliche Einrichtungen.

Einerseits garantieren staatliche Institutionen – ausgestattet mit ausreichenden finanziellen und personellen Ressourcen – eine gute öffentliche Daseinsvorsorge und lebenswerte Städte und Gemeinden. Andererseits sind öffentliche Investitionen ein wichtiges Mittel, um die Standortqualität zu sichern und regen auch private Investitionen an, die nachhaltiges Wachstum, Arbeitsplätze und vermehrte Steuereinnahmen schaffen.

Doch die Handlungsfähigkeit des deutschen Staates wurde in den letzten beiden Jahrzehnten beschnitten. Zum einen dominierte die Ideologie des „schlanken Staates“. Der Öffentliche Dienst wurde einem Sparkurs unterworfen, Personalabbau in den Verwaltungen vorangetrieben. Öffentliche Aufgaben wurden privatisiert und Regulierungen aufgeweicht. Zum anderen haben Steuersenkungen und der Fokus auf die Konsolidierung öffentlicher Haushalte Investitionen gebremst, so dass Teile der öffentlichen Infrastruktur nur noch eingeschränkt funktionstüchtig sind.

Im Jahr 2016 lag der Anteil der öffentlichen Bruttoanlageinvestitionen am Bruttoinlandsprodukt in Deutschland nur noch bei rund zwei Prozent. Dieser Wert ist niedriger als in den meisten anderen Industriestaaten. Seit 15 Jahren sind die staatlichen Nettoanlageinvestitionen regelmäßig negativ – es wird also mehr abgeschrieben als investiert. Besonders groß ist der Investitionsstau in den Kommunen.

In jüngster Vergangenheit hat sich – auch aufgrund der Kritik der Gewerkschaften – die investive Situation auf verschiedenen Ebenen des Staates zwar etwas gebessert. Doch das reicht bei weitem nicht aus, um den bestehenden Herausforderungen gerecht zu werden. Die schlechte öffentliche Infrastruktur ist ein gesellschaftliches Problem, das zunehmend auch zum Problem für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft wird. Damit ist die mangelhafte öffentliche Infrastruktur auch eine Ursache für die Investitionszurückhaltung bei den privaten Unternehmen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen deutlichen Kurswechsel. Denn aktuelle Herausforderungen wie die Digitalisierung, der demografische Wandel, die fortschreitende Globalisierung und die notwendige Umsetzung des Pariser Klimavertrags schaffen zusätzlichen Handlungsbedarf für die öffentliche Hand und die Unternehmen. Wir brauchen einen handlungsfähigen Staat, der gute Lebensbedingungen schafft, die notwendigen Weichen für eine auch zukünftig erfolgreiche Wirtschaft stellt und den Strukturwandel mit einer aktiven Industrie- und Dienstleistungspolitik sowie Investitionen gestaltet und unterstützt.

2. Handlungsfähigkeit des Staates sichern und Investitionen ausweiten

Um die Handlungsfähigkeit des Staates zu gewährleisten und die Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft zu sichern, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dem Staat finanzielle Handlungsspielräume zu verschaffen und öffentliche wie private Investitionen auszuweiten.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Schuldenbremse ab. Es kann grundsätzlich sinnvoll sein, investive Ausgaben auch über Kredite zu finanzieren. Sie fordern umgehend eine politische Initiative, um öffentliche Investitionen mittels einer „Goldenen Regel“ von den Vorgaben der Schuldenbremse auszunehmen. Die Haushaltsüberschüsse müssen unmittelbar für Investitionen genutzt werden. Darüber hinaus fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, die Handlungsfähigkeit des Staates mit einem gerechten Steuersystem auch dauerhaft zu stärken, dabei die Beschäftigten zu entlasten und Vermögende und finanzstarke Unternehmen stärker in die Pflicht zu nehmen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die Kommunen – insbesondere die vergleichsweise armen – finanziell besser auszustatten, damit sie investieren können. Einmalige Finanzzuweisungen lösen die chronische Finanzschwäche ärmerer Kommunen nicht. Der Bund muss die Kommunen von den steuerfinanzierten und bundesgesetzlich geregelten Sozialausgaben dauerhaft entlasten. Mit der Weiterentwicklung der Gewerbesteuer zu einer Gemeindefinanzsteuer lassen sich neue Einnahmen erschließen. Um Länder und Kommunen von den Zinszahlungen zu entlasten, schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Einrichtung eines Altlastenfonds vor.
- Mehr Investitionen dürfen nicht zulasten anderer staatlicher Ausgaben gehen. Gut ausgebildetes und gut bezahltes Personal mit guten Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst – beispielsweise mehr Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer, Krankenpflegerinnen und -pfleger und Polizistinnen und Polizisten – sind dringend erforderlich. Die Tatsache, dass für Investitionen bereitgestellte Gelder in jüngster Vergangenheit oft nicht abgerufen wurden, ist maßgeblich auf die Personalkürzungen in den Planungsbehörden zurückzuführen, die deren Funktionstüchtigkeit eingeschränkt haben. Auch für die Verbesserung sozialer Leistungen und die Finanzierung des Sozialstaats sind höhere staatliche Ausgaben erforderlich.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die öffentliche Daseinsvorsorge zu stärken und nicht länger einem Sparkurs zu opfern. Sie sprechen sich gegen die Veräußerung von Bundesanteilen an Post und Telekom aus und lehnen eine Trennung von Netz und Betrieb bei der Deutschen Bahn ab.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, den Mangel an Akzeptanz in der deutschen Bevölkerung für große staatliche und private Investitionsprojekte ernst zu nehmen, damit ihm mit effektiven, transparenten und frühzeitigen Beteiligungsmöglichkeiten und bürgernahen Lösungen entgegengewirkt werden kann.
- Die notwendige Ausweitung von privaten Investitionen muss auch dadurch erreicht werden, dass der Staat stabile Rahmenbedingungen, eine nachfrageseitige Stärkung des Absatzmarktes in Deutschland und andere Anreize für die Unternehmen schafft und fördert.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere zusätzliche investive Impulse in den folgenden Bereichen:

2.1 Verkehrswende vorantreiben

Angesichts von Klimawandel, Verkehrswachstum, Verstädterung, demografischem Wandel und Ressourcenknappheit ist eine sozial-ökologische Verkehrswende notwendig. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verfolgen das Ziel, den Verkehr bis 2050 CO₂-frei zu gestalten, gleichzeitig bezahlbare Mobilität in guter Qualität für alle Menschen zu ermöglichen und die Funktionsfähigkeit des Verkehrssystems für die Produktion zu erhalten. Das Verkehrssystem weiterzuentwickeln, ist eine politische Gestaltungsaufgabe, die nicht in erster Linie dem Markt überlassen werden darf. Die unterlassenen Erhaltungsinvestitionen haben in den vergangenen 30 Jahren dazu geführt, dass der Wert der vorhandenen Verkehrsinfrastruktur um ein Achtel gesunken ist. Für eine nachholende Sanierung sind 45 Milliarden Euro notwendig.

Hinzu kommen bis 2030 über 18 Milliarden Euro jährlich, die zukünftig für den simplen Erhalt und den Betrieb der Infrastruktur notwendig wären.

- Um diese Probleme zu lösen, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften von der Bundesregierung einen „Masterplan Verkehr“, der eine entsprechende Investitionsstrategie für die Verkehrswege beinhaltet und Prioritäten für die Entwicklungsrichtung und die künftige Aufgabenteilung der Verkehrsträger nennt. Energieeffizienz, Beseitigung regionaler Ungleichgewichte und gleicher Zugang zur Mobilität sind Kriterien, die dabei zu berücksichtigen sind.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Investitions- und Innovationsoffensive in eine moderne Mobilitätsinfrastruktur. Wenn die Synergien zwischen Verkehrs-, Energie- und Telekommunikationsinfrastruktur genutzt werden sollen, sind erhebliche Koordinierungsaufgaben hinsichtlich öffentlicher und privater Investitionen zu erfüllen, die nur ein handlungsfähiger Staat leisten kann.
- Der Investitionsstau bei der Verkehrsinfrastruktur muss abgebaut werden. Die Investitionsmittel müssen aus dem Haushalt, ggf. mit öffentlichen Krediten und der Lkw-Maut, bestritten und erhöht werden – und vorrangig in den Erhalt und die Engpassbeseitigung beim Schienen-, Straßen- und Schiffsverkehr fließen.
- Die Potentiale der Digitalisierung und der Elektromobilität müssen verkehrsträgerübergreifend genutzt werden. Öffentliche Investitionen sollten einen starken Fokus auf die beschleunigte Elektrifizierung der Schienenwege, eine flächendeckende Ladeinfrastruktur, die Batterieforschung und die intermodale Vernetzung haben. Damit der Aufbau einer alternativen Verkehrs- und Telekommunikationsinfrastruktur gewährleistet werden kann, sind oftmals auch private Investitionen notwendig. Die öffentliche Hand kann über das Beschaffungswesen ihre Vorreiterrolle erfüllen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die für den „Deutschland-Takt“ notwendigen Investitionen in das Eisenbahnnetz so schnell wie möglich in Angriff zu nehmen. Dabei geht es um den flächendeckenden Ausbau mit den Prioritäten Beseitigung von Engpässen, Beschleunigung zwischen den wichtigen Umsteigebahnhöfen, Ausbau der Knotenbahnhöfe und systematische Optimierung der Anschlüsse.
- Um das absehbare und notwendige Fahrgastwachstum im ÖPNV zu ermöglichen, müssen die öffentlichen Investitionen in Material, Infrastruktur und attraktive Stadtverkehrskonzepte erheblich hochgefahren und über das Jahr 2019 hinaus zweckgebunden für den ÖPNV gesichert und jährlich erhöht werden.
- Die Verlagerung auf CO₂-arme Verkehrsträger ist der zentrale Hebel auf dem Weg zum CO₂-freien Verkehr bis 2050. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften von Bundesregierung und Bundestag, die Mittel zum Ausbau des Schienennetzes deutlich zu erhöhen, und sich nicht weiter aus der Finanzierung der ÖPNV-Infrastruktur zurückzuziehen. Zudem muss die Vernachlässigung des umweltverträglichen Ausbaus der Wasserstraßen beendet werden.

2.2 Energiewende konsequent weiterverfolgen

Zu den größten strukturpolitischen Herausforderungen der nächsten Jahre gehört die Gestaltung der Energiewende, die vor allem aufgrund der Bekämpfung des Klimawandels forciert werden muss. Der Weg in eine treibhausgasneutrale Wirtschaft erfordert einen gerechten Übergang – eine „Just Transition“. Eine erfolgreiche Gestaltung sorgt im Sinne einer Modernisierungsstrategie für wirtschaftlichen Wohlstand, gute Arbeit, bezahlbare Energiepreise und effektiven Klimaschutz. Diese Gestaltung kann nicht allein dem Markt überlassen werden, sondern muss durch einen handlungsfähigen Staat begleitet und ermöglicht werden. Dabei geht es um die gezielte Förderung von Innovationen und mehr öffentliche und private Investitionen in nachhaltige Technologien, Infrastrukturen und Verfahrensweisen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher insbesondere Investitionen in folgenden Bereichen:

- Investitionen in die Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz bei Haushalten, Unternehmen und im Bereich der öffentlichen Hand.
- Investitionen in den Ausbau der erneuerbaren Energien durch Mindestausbauziele und Ausschreibungen, in denen die Chancen der Sektorenkoppelung berücksichtigt werden.
- Investitionen in die Versorgungssicherheit, die Flexibilisierung und Intelligenz des Energieversorgungssystems (Stromnetze, konventionelle Kraftwerke, Kraft-Wärme-Kopplung, Speicher, Digitalisierung).

2.3 Breitbandnetz flächendeckend ausbauen

Der Ausbau der digitalen Infrastruktur ist eine Grundvoraussetzung für die Ansiedelung von Unternehmen, für Innovationen und Arbeitsplätze, aber auch für die sozio-kulturelle Teilhabe der Menschen in ländlichen Räumen.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, mit mehr öffentlichen und privaten Investitionen und verstärkter Koordinierung eine flächendeckende Versorgung mit Breitbandanschlüssen für schnelle Netze zu schaffen und den Ausbau der 5G-Mobilfunknetze voranzutreiben.
- Für den Breitbandausbau in der Fläche sind regionale Entwicklungspläne erforderlich, damit die Bevölkerung und die KMU auch in den dünn besiedelten Gebieten nicht abgehängt bleiben.
- Der Staat muss den Ausbau der Breitbandnetze weiterhin durch die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) fördern.

2.4 Bildungssystem verbessern

Schon heute ist das Bildungssystem in Deutschland chronisch unterfinanziert. Der Anteil der Bildungsausgaben an den gesamten Staatsausgaben liegt in Deutschland deutlich unter dem OECD- Durchschnitt. Allein für die Modernisierung von Gebäuden allgemeinbildender und beruflicher Schulen liegt der Investitionsstau in Städten und Gemeinden laut KfW bei rund 34 Milliarden Euro. Zudem gibt es eine wachsende Privatisierung des Bildungswesens.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund, Länder und Kommunen auf, deutlich mehr in das öffentliche Bildungswesen zu investieren. Gemessen am Ziel des Dresdner Bildungsgipfels, mindestens zehn Prozent des BIP in Bildung und Forschung zu investieren, muss der Staat schon heute jährlich mindestens 27 Milliarden Euro zusätzlich in Kindertagesstätten, Schulen, Hoch- und Berufsschulen und Weiterbildung investieren. Nach internationalen Standards liegt der Bedarf sogar noch höher.
- Das Kooperationsverbot ist für alle Bereiche des Bildungssystems abzuschaffen. Um mehr Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern über die Finanzhilfen hinaus zu ermöglichen, muss der Artikel 91 b GG erweitert werden, damit Bund und Länder zur „Sicherstellung“ und nicht, wie im derzeit gültigen Verfassungstext, zur „Feststellung“ der Leistungsfähigkeit und Weiterentwicklung zusammenarbeiten können.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Bund, Länder und Kommunen auf, wesentlich mehr Mittel für die Sanierung von allgemeinbildenden und Berufsschulen bereitzustellen.
- Die Schulfinanzierung in den Bundesländern hat sich an der sozialen Wirklichkeit der einzelnen Schulen zu orientieren und sollte nach Auffassung des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften über einen schulbezogenen Sozialindex bemessen werden. So können in Schulen mit großen sozialen Herausforderungen die Klassen verkleinert und sozialpädagogische Ressourcen für die Förderbedarfe von Schülerinnen und Schülern mit Lern- und Entwicklungsproblemen erhöht werden. Auch kulturelle Angebote und Austauschmöglichkeiten sollten gefördert werden.

- Ein inklusives Bildungssystem darf keine Gebühren erheben. Deshalb müssen Bund, Länder und Kommunen sämtliche Bildungsgebühren abschaffen – von der Kindertagesstätte über die Hochschule bis zum Meister-Kurs.
- Die Schulen brauchen dringend den Anschluss an das digitale Zeitalter. Deshalb fordern der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften Bund und Länder auf, den anvisierten Digital-Pakt endlich umzusetzen und die technische Modernisierung aller allgemeinbildenden und beruflichen Schulen voranzutreiben. Dazu ist ein Qualifizierungsprogramm für Lehrkräfte notwendig. Zudem müssen Module zur „Digitalen Bildung“ fester Bestandteil der Lehrkräfte-Ausbildung sein.
- Oft unterlaufen private Ersatzschulen durch überhöhte Schulgelder die Vorgaben des Grundgesetzes über die Erhebung von Schulgeldern. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften fordern die Länder daher auf, eine Konkretisierung des Sonderungsverbots in ihren Landesgesetzen, in den Verordnungen oder Verwaltungsvorschriften vorzunehmen und verbindliche Vorgaben zur Höchstgrenze für das Schulgeld, zur Befreiung vom Schulgeld für Geringverdienerinnen und -verdiener bzw. Sozialleistungsempfängerinnen und -empfänger zu treffen sowie die Aufnahmepraxis regelmäßig zu überprüfen.
- Da die Entflechtungsmittel für den Hochschulbau in Höhe von jährlich 695 Millionen Euro auslaufen, fordern der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften den Erhalt der Gemeinschaftsaufgabe Hochschulbau. Nur aus Landesmitteln wird es nicht gelingen, die erforderlichen Investitionen zu realisieren.
- Die Finanzierung von Hochschule und Forschung ist von zunehmender Privatisierung, vom Rückzug des Staates aus seiner Verantwortung und von einer Stärkung der Projekt- und Drittmittelförderung zu Lasten der Grundfinanzierung geprägt. Bund und Länder müssen aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften aber eine hervorragende Ausstattung der Hochschulen sichern und somit gute Leistungen in Breite und Spitze ermöglichen. Dafür müssen die Zahl der Studienplätze ausgebaut, die Grundhaushalte der Hochschulen ausgeweitet und eine jährliche Zuwachsrate abgesichert werden. Hierzu ist der Hochschulpakt zwischen Bund und Ländern zu verstetigen.
- Der Gesetzgeber muss sicherstellen, dass die Förderung von Lehrgängen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren mit öffentlichen Mitteln von der verbindlichen Einbindung der Sozialpartner sowohl bei der Erarbeitung der Musterlehrpläne als auch bei der Umsetzung in den Bildungsstätten abhängig ist.
- Im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung fordern der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften den Bund auf, über bestehende Projekte hinaus eine staatliche Regelförderung einzuführen, um allen Menschen in Deutschland, die nicht ausreichend lesen und schreiben können, die Teilnahme an wohnortnahen Alphabetisierungs- und Grundbildungsangeboten zu ermöglichen.
- Bund und Länder sind aufgefordert, ein umfassendes Recht und umfassenden Zugang zu Bildung für geflüchtete und asylsuchende Menschen zu verwirklichen.

2.5 Wissenschaft, Forschung und Innovation verstärkt fördern

Zur Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen und des Strukturwandels braucht es auch eine florierende Forschungslandschaft. Für entwickelte Volkswirtschaften wie Deutschland, deren Stärke die wissensbasierte Qualitätsproduktion und Dienstleistungserstellung ist, sind Investitionen in Forschung und Entwicklung zentral. Die Forschung muss neben der Förderung von Produktionstechniken auch die Gestaltung von Arbeitswelt und Dienstleistungen in den Blick nehmen.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine weitere Erhöhung der Ausgaben für Forschung und Entwicklung. Für Deutschland und langfristig für die gesamte EU ist eine Steigerung der Forschungs- und Entwicklungsausgaben auf vier Prozent des Bruttoinlandsprodukts anzustreben. Insbesondere müssen ausreichend Mittel für die Grundlagenforschung von der öffentlichen Hand garantiert werden.
- Es muss eine Schwerpunktsetzung der Forschungspolitik bei der Nutzung der digitalen Technologien für die Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen und bei der ökologischen Modernisierung geben. Forschungsprojekte müssen Technologie, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Aus- und Weiterbildungsbedarfe integriert entwickeln. Auch braucht es mehr Aktivitäten im Bereich der sozialen Innovationen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, das Programm der Bundesregierung zur Industrie-, Dienstleistungs- und Arbeitsforschung sowie dessen sozialpartnerschaftliche Umsetzung weiter auszubauen und niedrigschwellige Angebote für KMU bereitzustellen.
- Ein wichtiges Handlungsfeld ist der Erhalt und Ausbau von Innovationsclustern, in denen Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen mit Produktionsstätten zusammenarbeiten. Forschung und Entwicklung ohne ein produktionstechnisches Umfeld funktionieren nicht und führen mittel- und langfristig zum Verlust des gesamten Innovationspotenzials innerhalb einer Branche. Der Fokus der Forschungsförderung sollte aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften auf einer starken Projektförderung liegen und aus technologischer Sicht wichtige Schlüsselbereiche adressieren.
- Die deutlich geringeren Innovationsaufwendungen von Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) im Vergleich mit Großunternehmen zeigen, dass KMU an der öffentlichen Forschungsförderung in Form der Projektförderung nur unzureichend partizipieren. KMU brauchen deshalb spezifische Beratungsangebote, die gezielt ihre Belange erfassen. Eine an klare Bedingungen, insbesondere an Gute Arbeit geknüpfte steuerliche Forschungsförderung könnte eingeführt werden, wenn Mitnahmeeffekte ausgeschlossen werden und spätestens nach fünf Jahren eine Evaluierung der Förderung erfolgt.
- In der Forschungslandschaft einer demokratisch und rechtstaatlich verfassten Gesellschaft haben auch Geistes- und Sozialwissenschaften ihren Platz. Wissenschaftspolitisch ist dabei die Pluralität wissenschaftlicher Theorien und Ansätze zu fördern.

2.6 Hochwertige soziale Infrastruktur bereitstellen

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften muss ein handlungsfähiger Staat Lebensrisiken umfassend absichern und qualitativ gute soziale Dienstleistungen in einer hochwertigen sozialen Infrastruktur bereitstellen. Dazu müssen die staatlichen Ausgaben für soziale Leistungen, Dienstleistungen und soziale Infrastrukturen deutlich gesteigert werden. Als Vorbild kann das Ausgaben- und Beschäftigungsniveau im sozialen Bereich verschiedener skandinavischer Länder angesehen werden. Allein im Bereich der Krankenhäuser betrug der bestandserhaltende Investitionsbedarf 2016 in Deutschland sechs Milliarden Euro.

- Auch angesichts des demografischen Wandels braucht es deutliche Verbesserungen im Gesundheitswesen und der Pflege sowie mehr Finanzierungsverantwortung des Staates in diesen Bereichen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine bessere Finanzierung und umfassende Modernisierung der Krankenhäuser.
- Auch in die Bereiche Altenpflege, Jugend- und Sozialarbeit muss kräftig investiert werden. Ein Bundesgesetz muss sicherstellen, dass mehr Personal in Krankenhäusern und in der Altenpflege eingesetzt wird.

2.7 Bezahlbaren Wohnraum schaffen

Der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum ist größer denn je. Insbesondere in den Großstädten leiden mittlerweile auch Normalverdienende unter der Problematik knappen und überteuerten Wohnraums. Gerade dort wird zu wenig und am Bedarf vorbei gebaut – meist zu teuer, zu groß. Derzeit gibt es bundesweit weniger als 1,5 Millionen Sozialwohnungen. Notwendig wären nach Expertenschätzungen etwa 3,5 Millionen. Die sozialen Bindungen vieler Wohnungen laufen aus, ohne dass dies durch den Neubau von Sozialwohnungen auch nur annähernd kompensiert wird.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern erheblich mehr öffentliche Mittel für den Wohnungsbau, auch in kommunaler Trägerschaft. Alternative Formen der Trägerschaft wie das genossenschaftliche Modell müssen gestärkt werden. Die öffentliche Hand ist außerdem gefordert, mehr Anreize zum Bau von bezahlbaren Wohnungen – vor allem zur Miete – zu schaffen. Die Abschreibungssätze im Neubau sollten auf drei Prozent angepasst werden. In Engpassregionen sollten sie – geknüpft an die Vorgabe, dass bezahlbare Wohnungen mit Mietobergrenzen gebaut werden – befristet auf vier Prozent erhöht werden. Pro Jahr müssen 400.000 bis 450.000 Wohnungen gebaut werden.
- Die jährlichen Kompensationsmittel, die die Bundesländer für die soziale Wohnraumförderung vom Bund erhalten, müssen über 2019 hinaus verstetigt, verfassungsrechtlich verankert und nochmals deutlich erhöht werden.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Einführung von dauerhaften Sozialbindungen bei staatlich geförderten Wohnräumen und den Bau von 100.000 Sozialwohnungen im Jahr. Im privaten Neubau muss u.a. über Belegungsbindungen für bezahlbaren Wohnraum gesorgt werden.
- Handlungsbedarf gibt es auch bei der energetischen Sanierung und dem alters- und behindertengerechten Umbau von Millionen Bestandswohnungen. Handwerker sind bei der energetischen Sanierung als volle Partner anzusehen und dürfen nicht von den Förderprogrammen (zum Beispiel KfW) ausgeschlossen werden, wenn sie die Beratung anbieten.
- Die sogenannte Mietpreisbremse muss verschärft und durchsetzbarer gestaltet werden – und es braucht weitere Maßnahmen, um Mietwucher zu verhindern. Überfällig ist nach Ansicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften auch, die Bemessungszeiträume der Mietspiegel von vier auf zehn Jahre zu verlängern. Öffentlicher Baugrund darf nicht länger nach Höchstpreisen und ohne Auflagen an private Investoren verkauft werden. Soziale Kriterien, die dem Gemeinwohl dienen, sind anzuwenden.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich weiterhin für ein soziales Mietrecht einsetzen. Dafür sind auch neue Modelle der alten Wohnungsbau-Gemeinnützigkeit zu diskutieren, die 1990 durch die Steuerreform abgeschafft wurde.

2.8 Innere Sicherheit gewährleisten

In den letzten Jahren hat die Polizei viele personell aufwändige neue Aufgaben hinzubekommen. Polizeivollzugsbeamtinnen, -beamte und -angestellte haben mittlerweile rund 20 Millionen Überstunden angehäuft. Die Polizeien der Länder brauchen vor allem fachkundige Verstärkung, um die notwendige Kriminalitätsbekämpfung und Ermittlungsarbeit wirkungsvoll – auch auf den Feldern der Cybercrime- und Terrorismus-Bekämpfung – bewältigen zu können. Um die Präsenz der Polizei im Raum, ihre Ansprechbarkeit für die Bürgerinnen und Bürger zu erhöhen und auch schnellere Reaktionen im Ernstfall zu gewährleisten, ist eine deutliche Verstärkung des Personalbestands der Vollzugsbeamtinnen und -beamten notwendig.

- Polizeiarbeit ist nur auf einer soliden Vertrauensgrundlage in der Bevölkerung möglich. Bei der Frage, was die Polizei tun darf, tun soll und tun muss, darf es keine Verunsicherung geben. Ein Polizeiaufgabengesetz, wie es beispielsweise am 15. Mai 2018 vom Bayerischen Landtag beschlossen wurde, hilft der Polizei bei der Bewältigung ihrer Aufgaben nicht.

- Vor diesem Hintergrund fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Einstellung von mindestens 20.000 zusätzlichen Polizeibeamtinnen und -beamten – d.h. über den Ersatz der Abgänge in Pensionierungen hinaus.
- Die Defizite im Bereich des Datenaustauschs, der Kraftfahrzeuge, des Digitalfunks und der persönlichen Schutzausstattung müssen sofort abgestellt werden – gerade mit Blick auf die Gefahrenlage terroristischer Angriffe. Dabei muss das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung gewahrt bleiben.
- Der Zoll muss besser ausgestattet werden. Er leistet wichtige Arbeit bei der Bekämpfung der Kriminalität in den Bereichen Steuern, Finanzen und rechtswidriger Beschäftigung sowie bei der Durchsetzung des Mindestlohnes.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine eigenständige bundesgesetzliche Grundlage zur Bekämpfung von Menschenfeindlichkeit, Rassismus, Extremismus und zur Auseinandersetzung mit Rechtspopulismus.

2.9 Kultur und Sport nicht vernachlässigen

Für den Zusammenhalt der Gesellschaft ist es wichtig, öffentliche Orte bereitzuhalten, an denen sich Menschen treffen können, um sich weiterzubilden, sich sportlich zu betätigen, Kunst zu genießen oder selbst zu machen. Doch in Zeiten knapper Kassen fallen Angebote als erstes unter den Tisch, die nicht zu den Pflichtaufgaben der öffentlichen und sozialen Daseinsvorsorge zählen. Nach den Bereichen Verkehr und Bildung stehen die Sportstätten deshalb heute auf Platz drei des Investitionsstaus.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, Theater, Volkshochschulangebote, öffentliche Bibliotheken, Schwimmbäder und andere öffentliche Angebote zur Verbesserung der Lebensqualität zu erhalten und auszubauen.
- Der Bund muss ein mehrjähriges Programm zur Förderung der Sportinfrastruktur einschließlich der Schwimmbäder auflegen.
- Der öffentlich-rechtliche Rundfunk muss ausreichend finanziert, seine Angebote müssen auch online gut und dauerhaft auffindbar sein.

2.10 Informationsangebote für Verbraucherinnen und Verbraucher verbessern

Ein handlungsfähiger Staat muss durch Informations- und Offenlegungspflichten dafür sorgen, dass Verbraucherinnen und Verbraucher notwendige Informationen für sozial und ökologisch verantwortliche Konsumententscheidungen erhalten. Verbraucherinnen und Verbraucher sollten mehr Rechte erhalten, um sich gegen Intransparenz und Täuschung zur Wehr setzen zu können.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine bedarfsgerechte Finanzierung der Verbraucherzentralen als wichtige und anbieterunabhängige Beratungsinstitutionen. Auch die Beratungsfunktion als Marktwächter muss durch ausreichende Mittel gewährleistet werden.

3. Der handlungsfähige Staat als Arbeitgeber und Auftraggeber

Der Staat ist Vorbild bezüglich guter Löhne, Arbeitsbedingungen und der Integration von potentiell benachteiligten Personengruppen. Das gilt für seine Rolle als Arbeitgeber und als Nachfrager von Produkten und Dienstleistungen am Markt, als Subventionsgeber und Wirtschaftsförderer sowie bei der Übertragung seiner Aufgaben auf subsidiäre Einrichtungen und Träger.

3.1 Der Staat als Arbeitgeber und Dienstherr: Gute Arbeit ermöglichen

Die massiven Stelleneinsparungen der letzten beiden Jahrzehnte haben sich auf die Funktions- und Leistungsfähigkeit sowie die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Dienstherr und Arbeitgeber negativ ausgewirkt. Beschäftigte können gerade in Zeiten des harten Wettbewerbs um qualifizierte Kräfte nur gehalten oder gewonnen werden, wenn sie vorbildliche Arbeitsbedingungen und gute Löhne geboten bekommen.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen gezielten Personalaufbau in Bund, Ländern und Kommunen auf Grundlage von regelmäßig durchgeführten Personalbedarfsanalysen und -ermittlungen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten ein klares Bekenntnis aller Gesetzgeber zum Prinzip „Besoldung folgt Tarif“, um die von Dienstherr zu Dienstherr selbst bei vergleichbaren Aufgaben sehr unterschiedlich ausfallende Besoldung und Versorgung wieder anzugleichen.
- Daneben gilt es, die Zulagenwesen zu überarbeiten und die oftmals seit Jahrzehnten nicht erhöhten Beträge anzupassen und zu dynamisieren. Die (höhere) wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten muss an das Tarifniveau im öffentlichen Dienst angeglichen und die Pflichtstunden bei den Lehrkräften müssen abgesenkt werden.
- Die Befristung von angestellten Lehrkräften muss ein Ende haben. Sowohl in der Kita als auch in der Grund- und Sekundarschule muss die anspruchsvolle und wertvolle Arbeit der Pädagoginnen und Pädagogen sowie der Lehrkräfte endlich anerkannt und vor allem auch besser bezahlt werden.
- Bund und Länder müssen zudem endlich die prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung und bei Integrationslehrkräften beenden. Integrationskurslehrkräfte sind fest anzustellen und die Bezahlung muss sich am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) orientieren.
- Auch die Arbeit in der Wissenschaft muss wieder attraktiver werden. Dazu gehört es, der Überhandnahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse ein Ende zu setzen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich zudem auch im öffentlichen Dienst für den Verzicht auf sachgrundlose Befristungen und eine Beschränkung der Sachgrundbefristungen ein.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ein Programm zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen muss gezielt erhöht werden.
- Die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten muss gefördert, ihr heute unterproportionaler Anteil in Führungspositionen erhöht werden.
- Es bedarf dringend passgenau ausgestalteter berufsbegleitender Qualifizierungsmodule und eines verbindlichen Anspruchs auf Fort- und Weiterbildung. Ebenso wichtig sind anschlussfähige Ausbildungsgänge und durchlässige Beamtenlaufbahnsysteme.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die Beschäftigten bei der Verwaltungsdigitalisierung mit einzubeziehen. Um Befürchtungen zu begegnen, braucht es eine Qualifizierungsoffensive, die den Aufbau, den Erhalt und die Steigerung der Digitalkompetenzen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zum Ziel hat. Für kollegiale Unterstützung und Lernen im Prozess der Arbeit braucht es Freiräume und einen Wandel der Führungskultur.
- Die Krankenstände im öffentlichen Dienst sind seit Jahren hoch. Um die Auslöser krankmachender Arbeit zu identifizieren, sind regelmäßige physische und psychische Gefährdungsbeurteilungen Pflicht eines jeden Dienstherrn. Den Beschäftigten muss es ermöglicht werden, Mehrarbeit und Überstunden zeitnah abzubauen.

- Die Zunahme der Fälle physischer wie psychischer Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst macht es zudem erforderlich, dass die Dienstherren im Zuge von Gefährdungsanalysen ermitteln, um welche Art von Vorfällen es sich handelt. Dann gilt es, gemeinsam mit Personalräten und Gewerkschaften geeignete Maßnahmen zu entwickeln, die den Betroffenen die nötige Sicherheit zurückgeben.
- Die Ausgestaltung der Beihilfe bedeutet in der Praxis häufig eine Zwangsmitgliedschaft der Beamtinnen und Beamten in der privaten Krankenversicherung. Künftig muss der Dienstherr Beamtinnen und Beamten, die Mitglied in der GKV sind oder sich für eine Mitgliedschaft in der GKV entscheiden, eine pauschale Beihilfeleistung in Höhe des Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Krankenversicherung gewähren.

3.2 Der Staat als Auftraggeber: Verantwortung und Vorbildfunktion übernehmen

Die Vergabestellen des Bundes, der Länder und der Kommunen geben in Deutschland derzeit rund 400 Milliarden Euro (entspricht 17 Prozent des BIP) für die öffentliche Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen aus. Der Staat als öffentlicher Auftraggeber darf sich dabei nicht allein von Kostenüberlegungen leiten lassen. Er hat ein demokratisch legitimes Interesse, die öffentliche Auftragsvergabe als politisches Lenkungsinstrument für soziale und ökologische Ziele einzusetzen.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern von der öffentlichen Hand, ihre Rolle als Innovationstreiber wahrzunehmen. Verwaltungen und ihre nachgelagerten Einrichtungen müssen verpflichtet werden, innovative und nachhaltige Produkte und Dienstleistungen einzukaufen. Auch bei der öffentlichen Beschaffung sollte das Prinzip „besser statt billiger“ gelten.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern vom Staat, darauf zu achten und effektiv zu kontrollieren, dass von ihm beauftragte Unternehmen geltende Tarifverträge, vergabespezifische Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen sowie Branchenmindestlöhne und den gesetzlichen Mindestlohn einhalten.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine gesetzliche Regelung, nach der öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die tariftreu sind, also mindestens Löhne zahlen, die in den jeweils repräsentativen Tarifverträgen vorgesehen sind. Im Handwerksbereich dürfen Vergaben nur an tarifgebundene Innungsmitglieder erfolgen. Zudem sollte der billigste Preis kein Zuschlagskriterium mehr sein.
- Die Untervergabeketten für ein und denselben Auftragsgegenstand sind zu begrenzen. Effektive Kontrollen und abschreckende Sanktionen, die alle Glieder einer Untervergabekette einbeziehen, sind erforderlich.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern gesetzliche Regelungen zum Beschäftigtenübergang bei Neuvergaben von öffentlichen Aufträgen beziehungsweise Konzessionen im Bahn- und Busverkehr; die bisherigen Ansprüche müssen für alle relevanten Berufsgruppen auch beim neuen Betreiber als Mindestbedingungen dauerhaft garantiert werden.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass auch nach Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes an landesspezifischen Regelungen für Mindestlöhne (vergabespezifische Mindestlöhne) bei öffentlichen Aufträgen und Zuwendungen festgehalten wird. Die bestehenden Regelungen sollten ausgebaut werden und neue Regelungen geschaffen werden, wo es solche noch nicht gibt.
- Angemessene Mindestlöhne auf Landesebene sollen dynamisch an die Höhe der untersten Entgeltgruppen im Tarifvertrag der Länder gekoppelt werden.

- Diese und vergleichbare Regelungen müssen auch gelten, wenn der Staat Subventionen vergibt, Wirtschaftsförderung betreibt oder Aufgaben durch Dritte erledigen lässt – etwa in den Bereichen Verkehr, Pflege, Gesundheit, Erziehung und Bildung.

C007: Für ein demokratisches Berufsbeamtentum – Der DGB als aktive Spitzenorganisation der Beamtinnen und Beamten

Der DGB steht für einen modernen, verlässlichen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Dabei sind neben der Frage der personellen Ausstattung die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten stärker in den Blick zu nehmen. Beschäftigte können gerade in Zeiten des harten Wettbewerbs um qualifizierte Kräfte nur gehalten oder gewonnen werden, wenn sie vorbildliche Arbeitsbedingungen geboten bekommen und sich aktiv für die Förderung ihrer Arbeits- und Einkommensbedingungen einsetzen können. Fast 70 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes ist ein an den gesellschaftlichen Anforderungen orientiertes und demokratisches Dienstrecht überfällig. Der DGB als beamtenpolitische Spitzenorganisation setzt sich gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften für eine solche Modernisierung ein.

Ein modernes Dienstrecht ist nicht allein für die Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Kommunen von zentraler Bedeutung, sondern auch für die verbeamteten Beschäftigten, die noch in den nächsten Jahrzehnten bei den durch den Staat privatisierten Unternehmen Deutsche Bahn, Deutsche Telekom, Deutsche Postbank/Deutsche Bank und Deutsche Post tätig sind. Ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen müssen ebenso aktiv gestaltet werden wie die im öffentlichen Dienst. Auch dafür setzt sich der DGB ein.

Gewerkschaftliche Beteiligung stärken – verhandeln statt verordnen!

Der DGB nimmt die Rolle der Spitzenorganisation der Beamtinnen und Beamten nach den gesetzlichen Regelungen des Bundes und der Länder aktiv und in enger Abstimmung mit seinen Mitgliedsgewerkschaften wahr.

Solange und soweit seitens der Dienstherren die volle Koalitionsfreiheit der Beamtinnen und Beamten bestritten und vorenthalten wird, gebieten die in Artikel 9 III GG verbrieften Rechte ein deutlich über die Qualität von Anhörungen hinausgehendes wirksames Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften, die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beamtinnen und Beamten mitzugestalten. Dem Erfordernis wirksamer Beteiligung genügt die heute übliche Praxis in Bund und Ländern in keiner Weise, wenn dienst- oder besoldungsrechtliche Veränderungen ohne verbindliche Beteiligungsverfahren einseitig geregelt werden.

Der DGB fordert die Weiterentwicklung und Stärkung der Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach dem Prinzip „Verhandeln statt verordnen“. Zwingend einzuhaltende Verfahrensvorschriften, einschließlich frühzeitiger Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen mit dem Ziel einer für alle Seiten sachgerechten und verbindlichen Einigung, die den Grundsätzen der Sozialpartnerschaft sowie den EU-rechtlich gebotenen Vereinbarungsrechten weitestgehend entsprechen, müssen gesetzlich normiert werden. Im Falle von Gesetzesvorhaben müssen zudem Vorschläge und Kritikpunkte der Spitzenorganisationen, die keine Berücksichtigung gefunden haben, in den Vorlagen der Regierungen für die Parlamente unter Angabe der für die Nichtaufnahme maßgeblichen Gründe mitgeteilt werden.

Die gesetzlichen Beteiligungsrechte greifen nicht, wenn ein Gesetzesentwurf nicht durch die Regierung, sondern aus der Mitte des Parlamentes heraus in das Parlament eingebracht wird. In diesem Fall können die Spitzenorganisationen die Interessenvertretung der Beamtinnen und Beamten nur wahrnehmen, wenn sie im Rahmen der Ausschussbefassung als Anzuhörende verbindlich eingeladen werden. Der DGB erwartet von den Parlamenten, dass sie bei entsprechenden beamtenrechtlichen Gesetzesinitiativen die Koalitionsrechte der Beamtinnen und Beamten wahren und eine entsprechende Berücksichtigung der oben genannten Beteiligungsrechte sicherstellen. Solche Regelungen können als Selbstverpflichtung in den Geschäftsordnungen der Parlamente verankert werden.

Volle Koalitionsfreiheit für Beamtinnen und Beamte

Die Koalitionsfreiheit ist ein unveräußerliches Menschenrecht. Dazu zählt auch das Recht, Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen und als Ultima Ratio vom Streikrecht Gebrauch machen zu können. Beamtinnen und Beamte dürfen nicht auf kollektives Betteln verwiesen werden. Langfristig wird sich deshalb auch Deutschland an der europäischen Rechtsprechung orientieren müssen. Der DGB fordert daher die vollen Koalitionsrechte auch für Beamtinnen und Beamte. Einschränkungen des Streikrechts müssen dem internationalen Recht entsprechend so gering wie möglich ausfallen, sich ausschließlich an der Tätigkeit orientieren und gesetzlich normiert sein.

Mobilität von Beamtinnen und Beamten gewährleisten

Der DGB fordert, Regelungen, die die Mobilität von Beamtinnen und Beamten beim Wechsel zwischen Dienstherrn behindern, abzubauen und eine volle berufliche Freizügigkeit zu ermöglichen. Die Föderalisierung des öffentlichen Dienstrechts hat zu mehr Schranken beim Wechsel zwischen Bund und Ländern geführt. Unterschiede bei der Anerkennung von Laufbahnausbildungen oder im Besoldungsrecht verhindern den Wechsel von Beamtinnen und Beamten über Ländergrenzen oder vom und zum Bund. So genannte „Einstellungsmoratorien“ führen teilweise dazu, dass Beamtinnen und Beamte im Falle eines Wechsels ihr Dienstverhältnis beenden müssen und damit die Anerkennung beruflicher Zeiten und insbesondere die bereits erworbenen Versorgungsansprüche im Alter verlieren. Ein Wechsel in andere EU-Länder wird durch die Ausgestaltung der besoldungs- und versorgungsrechtlichen Vorschriften ebenfalls erheblich erschwert. Diese Beschränkungen der Freizügigkeit sind mit den Grundrechten nicht vereinbar und gehören abgeschafft.

Beamtinnen und Beamte gerecht besolden

Der DGB erwartet, dass die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nicht von der Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes und der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse insgesamt abgekoppelt werden. Die Bundesregierung und die Landesregierungen werden aufgefordert, die Tarifabschlüsse zu den jeweiligen Tarifverträgen für die Beschäftigten des Bundes und der Länder zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung zu übertragen. Der Grundsatz gleichen Lohns für gleiche Arbeit muss auch für Beamtinnen und Beamte unabhängig von Ort, Tätigkeit oder Geschlecht gelten.

Mit der Föderalismusreform haben die Länder 2006 die Möglichkeit erhalten, die Besoldung und Versorgung ihrer Beamtinnen und Beamten gesetzlich zu regeln. Dies hat bundesweit zu deutlichen Unterschieden zwischen den einzelnen Ländern geführt. Von annähernd gleichen Arbeitsbedingungen kann hier keine Rede sein.

Im Jahr 2015 hat das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen zu amtsangemessenen Alimentationen Kriterien für eine amtsangemessene Höhe der Beamtenbesoldung aufgestellt und die Begründungs- und Prüfungspflichten des Landesgesetzgebers deutlich erweitert. Die Rechtsprechung wird allerdings die teilweise großen Unterschiede zwischen den Ländern und dem Bund nicht beseitigen. Sie lässt große Gehaltsunterschiede zu und bietet den Gesetzgebern erhebliche Spielräume. Um das Beamtentum zukunftsfähig zu gestalten, ist die Rückkehr zu einem einheitlichen Besoldungssystem, wie es vor der Föderalismusreform existierte, unabdingbar.

Eingangsstämmer sind strukturell an gestiegene Anforderungen anzupassen. Beispielsweise wird eine Besoldung mit dem Einstiegsamt A6 im mittleren bzw. früheren mittleren Dienst den Anforderungen vielfach nicht mehr gerecht. Eine derartige Maßnahme dient auch der Sicherung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes für besonders motivierte und engagierte Bewerberinnen und Bewerber.

Gleichwertige Tätigkeiten mit gleichwertigen Ausbildungen müssen in den Besoldungsordnungen auch gleich zugeordnet werden. Dies ist beispielsweise im Schulbereich bis heute nicht der Fall. Obwohl Lehrkräfte in allen Lehrämtern akademisch ausgebildet werden – in mittlerweile acht von 16 Bundesländern mit einem 10-semestrigen Master plus

Vorbereitungsdienst –, sind viele von ihnen weiterhin nur dem gehobenen Dienst (Eingangsamts A12) zugeordnet und nicht dem sonst für akademische Berufe üblichen Eingangsamts A13 (höherer Dienst). Dass dies insbesondere das „typisch weibliche“ Grundschullehramt betrifft, stellt auch eine mittelbare Diskriminierung dar. Der DGB fordert daher, alle Lehrämter mindestens mit A13 zu besolden.

Auch für den Bereich der Polizei fordert der DGB eine verbesserte Besoldungsstruktur. Polizeiarbeit ist von den Anforderungen her heute ausschließlich Arbeit des gehobenen und höheren Dienstes. Deshalb fordert der DGB für den Bereich der Polizei bundeseinheitlich die zweigeteilte Laufbahn mit den Eingangssämtern A 9 und A 13.

Bestandteil der Besoldung sind auch die Erschwerniszulagen, die beispielsweise für Arbeit in der Nacht, an Wochenenden oder aber für besonders belastende Dienstformen gewährt werden. Diese Zulagen sind größtenteils seit längerer Zeit nicht mehr erhöht worden. Landesspezifische Besonderheiten sind nach wie vor nur unzureichend berücksichtigt. Hierüber können insgesamt auch die positiven Entwicklungen im Bund und in einzelnen Ländern nicht hinwegtäuschen. Dort, wo Dienst zu wechselnden Zeiten geleistet wird, muss sich diese enorme Belastung in der entsprechenden Alimentation widerspiegeln. Der DGB tritt deswegen für eine Weiterentwicklung, erkennbare Erhöhung und Dynamisierung der Erschwerniszulagen ein.

Beamtenversorgung zukunftsfähig gestalten

Der verfassungsrechtlich gesicherte Anspruch der Beamtinnen und Beamten auf eine amtsangemessene Alimentation endet nicht mit der Pensionierung. Der DGB erwartet deshalb von den Gesetzgebern in Bund und Ländern, dass sie alle notwendigen Maßnahmen zur Sicherung der erworbenen Versorgungsanswartschaften treffen.

Die Debatte um die Beamtenversorgung muss sachlich geführt werden. Dazu ist es erforderlich, dass die verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Gestaltung der Versorgung ebenso transparent dargestellt werden wie die Versorgungsausgaben.

Im Bund und in vielen Ländern wurden in den letzten Jahren Versorgungsrücklagen zur teilweisen Finanzierung der Versorgungsansprüche gebildet. Durch einen zweckgebundenen Abzug von 0,2 Prozent von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung wurden sowohl das Besoldungs- als auch das Versorgungsniveau deutlich abgesenkt. Die Versorgungsrücklagen sind damit Ergebnis eines jahrelangen unfreiwilligen Verzichtes der Beamtinnen und Beamten. Der DGB erwartet deswegen ausdrücklich, dass mit diesen Mitteln sorgsam und verantwortungsvoll umgegangen wird. Soweit sich die Dienstherren kapitalgedeckter Rücklagen zur haushaltsmäßigen Absicherung der Versorgungsausgaben bedienen, fordert der DGB eine nachhaltige und an sozialen Kriterien orientierte Anlage der Mittel in öffentlicher Verantwortung, die nicht private Renditeinteressen fördert.

Der DGB fordert, die Erfahrungen mit dem Altersgeld auszuwerten, das Versorgungsrecht unter Berücksichtigung der europäischen Rechtslage zur grenzüberschreitenden Mitnahme von Altersversorgungsansprüchen weiter zu entwickeln und mitnahmefähige Versorgungsanswartschaften in allen Bundesländern einzuführen. Das EU-Recht stärkt die Rechte der Beschäftigten, erworbene Ansprüche auf eine Alterssicherung bei einem Wechsel in einen anderen Mitgliedsstaat mitnehmen zu können.

Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte reduzieren

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten liegt in vielen Bundesländern oberhalb des entsprechenden Tarifniveaus. Sie umfasst teilweise mehr als 40 Stunden in der Woche und damit mehr als acht Stunden täglich. Der DGB tritt dafür ein, die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes anzugleichen, wo sie oberhalb des tarifvertraglichen Niveaus liegt. Für Lehrkräfte sind die Pflichtstunden so abzusenken, dass die durchschnittliche Jahresarbeitszeit auf das im Beamtenrecht sonst übliche Maß reduziert wird.

Der DGB fordert eine deutliche zeitliche Entlastung für Beamtinnen und Beamte, die in Schichtdiensten arbeiten. Das Schutzniveau des allgemeinen Arbeitszeitrechts bei der Begrenzung der Sonn- und Feiertagsarbeit muss auch für Beamtinnen und Beamte gelten.

Befristete Beamtenverhältnisse hinterfragen

Befristete Beamtenverhältnisse erfreuen sich insbesondere an Hochschulen wieder steigender Beliebtheit (Juniorprofessorinnen und -professoren, akademische Rätinnen und Räte, Erstberufung auf Zeit von Professorinnen und Professoren). Dies reiht sich ein in die allgemeine Tendenz zur Prekarisierung des akademischen Mittelbaus und stellt nichts anderes als einen Missbrauch des Beamtenrechts dar. Insbesondere leiden die Beschäftigten unter einer fehlenden Absicherung in der Arbeitslosenversicherung und einer unzureichenden Absicherung im Alter (Nachversicherung in der Rentenversicherung ohne Zusatzversorgung). Der DGB fordert, Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen und befristete Stellen nicht im Beamtenverhältnis zu vergeben.

Wahlmöglichkeit zwischen Beihilfe und Gesetzlicher Krankenversicherung schaffen – Beitragszuschuss für gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte einführen

Der DGB tritt dafür ein, einmalig zum Zeitpunkt der Verbeamtung eine Wahlmöglichkeit zwischen der Beihilfe und einem Arbeitgeberzuschuss zur Gesetzlichen Krankenversicherung zu schaffen. Sind Beamtinnen und Beamte freiwillig gesetzlich krankenversichert, muss der Dienstherr zukünftig eine Beihilfeleistung in Höhe des Arbeitgeberbeitrags leisten. So könnte die Gesetzliche Krankenversicherung zu einer wirklichen Alternative für die Beamtinnen und Beamten werden.

Die aktuelle Ausgestaltung der Beihilfe bedeutet in der Praxis eine Zwangsmitgliedschaft der Beamtinnen und Beamten in der Privaten Krankenversicherung. Bisher wird seitens der Dienstherrn für Beamtinnen und Beamte, die sich im Sinne der Solidargemeinschaft freiwillig in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichern, kein Arbeitgeberbeitrag bzw. Arbeitgeberzuschuss gezahlt. Wer als Beamter oder als Beamtin diesen Weg wählt, muss also sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil allein tragen. Der Beihilfeanspruch kommt in diesem Fall faktisch nicht mehr zum Tragen. Dies macht eine Versicherung in der Gesetzlichen Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte hochgradig unattraktiv.

In einem ersten Schritt ist für alle Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, die bereits heute Mitglied der Gesetzlichen Krankenversicherung sind oder dies nach den geltenden Regelungen werden können, eine pauschale Beihilfeleistung in Höhe des Arbeitgeberzuschusses zur Gesetzlichen Krankenversicherung einzuführen.

In Funktionsbereichen, die wegen der besonderen Anforderungen an die Gesundheit der Beschäftigten eine Gesundheitsversorgung in Form der Heilfürsorge vorsehen, ist diese beizubehalten. Dabei muss die Konkurrenzfähigkeit der Heilfürsorge mit den Angeboten der Gesetzlichen Krankenversicherung gewährleistet werden.

Berufliche Weiterentwicklung ermöglichen und fördern

Ein zentrales Instrument zur Förderung und Honorierung von Leistung wie auch Engagement sind reale Aussichten auf ein berufliches Fortkommen für die einzelne Beamtin bzw. den einzelnen Beamten. Gleichwohl sind die Möglichkeiten hierfür oft beschränkt. Hürden im Laufbahnrecht erschweren den Aufstieg, es werden keine gezielten Angebote der Weiterbildung unterbreitet oder aber es fehlen aufgabengerechte Dienstpostenbewertungen. Stellenobergrenzenverordnungen verhindern zudem nicht selten eine angemessene und funktionsgerechte Bewertung von Tätigkeiten der Beamtinnen und Beamten.

Den Beschäftigten müssen Perspektiven geboten werden. Wir brauchen auch im öffentlichen Dienst eine strategische Personalentwicklung, die ein berufliches Fortkommen der Beamtinnen und Beamten ermöglicht. Dabei sind passgenau

ausgestaltete berufsbegleitende Qualifizierungsmodule (wie bspw. ein als „training on the job“ angelegter Leistungsaufstieg mit voller Ämterreichweite) und ein Anspruch auf Fort- und Weiterbildung ebenso wichtig wie anschlussfähige Ausbildungsgänge und durchlässige Beamtenlaufbahnsysteme. Antiquierte Instrumente wie Stellenobergrenzenverordnungen sind durch aufgabengerechte und funktionsorientierte Dienstpostenbewertungen zu ersetzen.

Der DGB fordert eine Reform des dienstlichen Beurteilungswesens. Die dienstliche Beurteilung ist noch immer das wesentliche Instrument, um Beförderungs-, Aufstiegs- und sonstige karriererelevante Entscheidungen zu treffen. Die Ausgestaltung des Beurteilungswesens, insbesondere die Festlegung von Quoten für die Bestnoten, führt immer wieder zu rechtlichen Auseinandersetzungen und ist für eine systematische Personalentwicklung kontraproduktiv. Darüber hinaus weist das Beurteilungswesen Tatbestände mittelbarer Diskriminierung auf, die schleunigst beseitigt werden müssen. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen, sind die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder konsequent anzuwenden.

Privatisierte Unternehmen: Perspektiven für Beamtinnen und Beamte schaffen

Mit der Privatisierung der Bundespost und der Bahn sind privatrechtliche Unternehmen entstanden, die nach wie vor in nicht unerheblichem Umfang Beamtinnen und Beamte einsetzen. Die Unternehmen haben sich von öffentlich-rechtlichen Einrichtungen zu Marktakteuren im internationalen Wettbewerb verändert. Das hat Auswirkungen für die Beamtinnen und Beamten. Da in den Unternehmen noch über Jahre weiterhin Beamtinnen und Beamte beschäftigt sein werden, muss dafür Sorge getragen werden, dass sie fair behandelt, ihre besonderen Belange hinreichend berücksichtigt und Chancen zur beruflichen Entwicklung eingeräumt werden.

Beamtinnen und Beamte in den Postnachfolgeunternehmen

Der engagierte Ruhestand („Vorruhestand“) in den Postnachfolgeunternehmen muss auch über das Jahr 2020 hinaus möglich sein und angeboten werden.

Eine ortsnahe und amtsangemessene Beschäftigung der Beamtinnen und Beamten ist zu gewährleisten und in einer digitalisierten Gesellschaft problemlos realisierbar. Versetzungen oder Zuweisungen, die das Ziel haben, die Beamtinnen und Beamten zur Aufgabe des Beamtenverhältnisses zu motivieren, lehnen wir ab.

Die bei der Privatisierung dauerhaft eingerichteten Sozialeinrichtungen und die dortige paritätische Mitbestimmung müssen erhalten bleiben. Es handelt sich um verbindliche und einzuhaltende Zusagen gegenüber den Beamtinnen und Beamten sowie den Gewerkschaften im Rahmen der Privatisierung.

Im Rahmen eigenständiger Verhandlungen muss es möglich werden, besondere Regelungen der Arbeitsbedingungen für die Beamtinnen und Beamten zu treffen, die in privatisierten und im Wettbewerb stehenden Unternehmen arbeiten, soweit sie nicht Kernbestandteile bspw. der Alimentation berühren.

Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Bahn AG (DB AG)

§ 26 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) bestimmt Obergrenzen für die einzelnen Beförderungsämtel in den Laufbahnen. Die Anforderungen, welche an die Arbeitsplätze der Beamtinnen und Beamten gestellt werden, sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Neue komplexe Arbeitsmethoden und Verfahren fordern jede Beamtin und jeden Beamten in erheblichem Maße.

Deshalb sind Verbesserungen bei den Zulassungszahlen zum Laufbahnwechsel in eine höhere Laufbahn notwendig. Insbesondere das Zulassungskontingent, welches beim Laufbahnwechsel nach § 20 ELV bei der DB AG zur Anwendung kommt, entspricht nicht den tatsächlichen Gegebenheiten. So verrichten – im Konzern DB AG – mindestens 10 Prozent der Beamtinnen und Beamten Dienst auf Arbeitsplätzen, die bereits der nächsthöheren Laufbahn zuzuordnen sind, im

mittleren Dienst sind rund 3.300 Beamtinnen und Beamte mit Führungsaufgaben betraut. Dieser Gegebenheit muss mit einer ausreichenden Zahl an Zulassungen zum Laufbahnwechsel Rechnung getragen werden.

In Folge der demografischen Entwicklung muss die bestehende Altersgrenze (58 Jahre) in § 36 BLV und in den Regelungen zu § 20 ELV aufgehoben werden.

Ziel muss es sein, die Beförderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten bei der DB AG, aber auch bei dem BEV, dem EBA und den anderen Behörden an den ansteigenden Anforderungen der Tätigkeiten zu orientieren.

Altersteilzeit verbessern: Die zwar im Jahr 2016 verlängerte Altersteilzeitregelung (§ 93 Abs. 3 BBG) für die Beamtinnen und Beamten des Bundes führt indes dazu, dass diese Möglichkeit lediglich für einen kleinen Personenkreis eine tatsächliche Alternative darstellt. Der DGB sieht daher Handlungsbedarf nicht nur in Sachen „Laufzeit“, sondern auch in Bezug auf das dahinterstehende Konzept. Zum Beispiel soll eine Altersteilzeitregelung ab Vollendung des 55. Lebensjahres ermöglicht werden.

In punkto Versorgungsabschlüsse bei Dienstunfähigkeit müssen tätigkeitsbezogene Besonderheiten Berücksichtigung finden. Ziel muss es sein, versorgungsrechtliche Regelungen zu schaffen, nach denen Beamtinnen und Beamte, die über viele Jahre hinweg den außergewöhnlichen Belastungen des Schicht- und Wechseldienstes ausgesetzt waren, vor Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Versorgungsabschlag in den Ruhestand treten können.

Durch den technischen Fortschritt und die steigende Arbeitsproduktivität sind die Belastungen der Arbeitswelt immer stärker angestiegen. Die von der Politik angesteuerte Verlängerung der Lebensarbeitszeit erweist sich in vielen Bereichen als Fehlentwicklung, da viele Beschäftigte nicht bis zum Eintritt der Regelaltersgrenze beschäftigungsfähig sein können.

Dabei ist auch der außergewöhnlichen Belastung von Beamten im Schicht- und Wechseldienst in Form von Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit Rechnung zu tragen.

Nicht immer werden bei Betreiberwechsel zumutbare Beschäftigungen auf anderen Arbeitsplätzen in Gesellschaften der DB AG möglich sein. Dazu müssen zumutbare beamtenrechtliche Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung, gegebenenfalls auch bei einer NE-Bahn, geschaffen werden.

C009: Privatisierung im Bildungsbereich eindämmen

Ein gut ausgestattetes Bildungssystem und kostenfreie Bildungsangebote sind Grundvoraussetzung dafür, dass Bildung einen zentralen Beitrag zu einer sozialen, demokratischen und inklusiven Gesellschaft leisten kann.

Der Staat hat die Aufgabe, das Recht auf Bildung unabhängig vom Geldbeutel der Eltern abzusichern. Die schlechte finanzielle Ausstattung des gesamten Bildungssystems hat der Privatisierung in diesem Bereich Vorschub geleistet.

Private Schulen und Hochschulen sind auf dem Vormarsch, öffentlich-private Partnerschaften (ÖPP) zwischen Schulen/Hochschulen und Unternehmen nehmen zu und erfolgreiche Arbeitgeberlobbyarbeit z.B. in Baden-Württemberg hat zur Einführung des Faches Wirtschaft, Berufs- und Studienorientierung (WBS) zunächst ohne Beteiligung von Gewerkschaften und Fachverbänden geführt.

Der DGB fordert deshalb deutlich mehr Investitionen in Bildung! Die staatlichen Bildungsausgaben sollten mindestens den OECD- Durchschnitt erreichen und das Bildungssystem von der Kita bis zur Hochschule finanziell deutlich besser ausgestattet werden. Bildungsgebühren lehnen wir ab.

Die zunehmende Privatisierung organisiert das Bildungswesen nach einer „Zwei-Klassen-Logik“, lässt Bildungsgebühren vermeintlich salonfähig erscheinen und widerspricht dem gewerkschaftlichen Anspruch auf „gute Bildung für alle“.

Wir fordern:

- das Kooperationsverbot zwischen Bund und Ländern abzuschaffen.
- die öffentliche Bildung zu stärken und Privatisierung im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge im Bildungsbereich zu beenden.
- befristete Programme, wie die Hochschulpakte, in dauerhafte Bundeszuschüsse zu überführen.
- die Unabhängigkeit der Schulen von Unternehmen. Unternehmen dürfen keinen Einfluss auf Lerninhalte nehmen.
- eine Überprüfung der staatlichen Bezuschussung für Projekte von Arbeitgeberverbänden.

C010: Gendergerechte Haushaltspolitik der Bundesregierung – Gender Budgeting

Die Delegierten des 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses fordern, dass die unterschiedlichen Auswirkungen von Haushalts- und Finanzentscheidungen auf Frauen und Männer bei bundespolitischen Entscheidungen aller Ressorts und Politikbereiche grundsätzlich berücksichtigt werden.

Die Delegierten fordern die Bundesregierung auf, eine gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung vorzunehmen mit dem Ziel, die Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern (Art. 3 Abs. 2 GG) wirksam umzusetzen. Dafür ist ein institutionalisiertes Monitoring mit gleichstellungspolitischen Kriterien und Zielen einzuführen und auf der Grundlage von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting konsequent umzusetzen.

Damit wird § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO), wonach die Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen politischen Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden soll, Rechnung getragen. Das Bundesfinanzministerium als federführendes Ministerium für die Haushaltspolitik trägt hierfür besondere Verantwortung.

C011: Klima, Energie, Mobilität - Den Wandel gerecht gestalten

Um dem Klimawandel zu begegnen, ist eine schrittweise Abkehr von der Verbrennung fossiler Energieträger notwendig, so wie sie in internationalen Abkommen vereinbart wurde. Der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft stellt bestehende Strukturen unseres Wirtschaftssystems in Frage, zumal gegenwärtig noch weitaus mehr als 80 Prozent des Primärenergieverbrauchs aus fossilen Quellen stammen.

Volkswirtschaften, Regionen, Branchen, Unternehmen und Beschäftigte befinden sich bereits mitten in den tiefgreifenden Veränderungsprozessen einer Energie- und Mobilitätswende. Aufgabe der Gewerkschaften ist es, dafür zu sorgen, dass dieser Wandel aus der Perspektive der arbeitenden Menschen heraus gerecht gestaltet wird. Nur so kann dauerhaft die Akzeptanz für die notwendigen Veränderungen unserer Wirtschaftsstruktur gewährleistet sein. Das gewerkschaftliche Konzept der gerechten Gestaltung dieses Übergangs („Just Transition“) konnte im Pariser Klimaschutzabkommen verankert werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die sozial gerechte Gestaltung des Strukturwandels künftig viel stärker in den Mittelpunkt der politischen Debatte gestellt wird. Wir wollen, dass „Just Transition“ zum Leitprinzip der deutschen, europäischen und internationalen Klimapolitik ausgearbeitet wird. Handlungsleitend sind dabei vor allem folgende Aspekte:

- Gute Arbeit, Tarifbindung und Mitbestimmung müssen gestärkt werden. Dies muss gleichermaßen für bestehende wie für neue Arbeitsplätze und Branchen gelten.
- Eine aktive Strukturpolitik muss nachhaltige und ökonomisch tragfähige Perspektiven schaffen, dabei insbesondere regionale und dezentrale Potentiale zur Strukturentwicklung heben und auf eine positive Beschäftigungsbilanz abzielen.
- Eine fortwährende Qualifizierung von Beschäftigten sowie verstärkte Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen die Beschäftigten befähigen, als Innovatoren neue Ideen voranzutreiben.
- Eine gerechte Verteilung der Kosten und Erträge muss sicherstellen, dass mögliche negative Verteilungseffekte des Strukturwandels weitestgehend eingegrenzt werden. Verbrauchergruppen dürfen nicht über ihre eigenen Fähigkeiten hinaus belastet werden.
- Versorgungssicherheit und Bezahlbarkeit von Energie und Mobilität müssen mit einer ambitionierten Klimapolitik im Einklang stehen.

Gewerkschaften werben weltweit für eine länderspezifische Umsetzung gerechter Übergänge. Gemeinsam mit den Beschäftigten sind sie zentrale Akteure des Veränderungsprozesses:

- Wir kennen die Hürden, die auf dem Weg zu klimagerechten Versorgungsstrukturen stehen.
- Wir wollen die Chancen für den Aufbau und Erhalt hochwertiger Arbeitsplätze nutzen.
- Wir wollen die Transformation unserer Energie- und Transportsysteme mitbestimmen – für Gute Arbeit und mehr Lebensqualität.

Gut qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind eine Voraussetzung für einen erfolgreichen Transformationsprozess. Es sind die Beschäftigten vor Ort, die neue Konzepte und Systeme anwenden und umsetzen. Deshalb gilt es, sie weiter gut auszubilden und weiter zu qualifizieren. Gleichzeitig gilt es auch, in den Betrieben eine

Kultur der Beteiligung und der Mitbestimmung aufzubauen oder zu stärken. Ideen und Innovationen aus der Belegschaft können nur in einer Unternehmenskultur entstehen, die Engagement willkommen heißt. Betriebsräte sind wichtige Akteure bei der Umsetzung des Klimaschutzes vor Ort. Entsprechende Mitbestimmungsstrukturen und Experimentierräume helfen, die Beschäftigten für neue Ideen zu aktivieren.

Heute ist insbesondere im industriellen Sektor noch nicht abschließend geklärt, mit welchen Technologien die ambitionierten Klimaschutzziele erreicht werden sollen. Es ist deshalb unerlässlich, dass Innovationen und Investitionen entlang der Wertschöpfungsketten forciert und konsequent auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise ausgerichtet werden. Im Transformationsprozess ist ein handlungsfähiger Staat notwendig, der mit einem ausgewogenen Mix aus Rahmensetzung, Einflussnahme und öffentlichen Investitionen (auch in eine klimaneutrale Infrastruktur) einen gerechten Übergang gestaltet.

Eine aktive beschäftigtenorientierte Industriepolitik fördert Innovationen, um die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit industrieller Wertschöpfung zu stärken, statt einen Dumpingwettbewerb um Arbeitsbedingungen und Umweltstandards anzutreiben. Dabei sind vollständige Wertschöpfungsketten wichtig, um auch die Problemlösungskompetenz der Industrie zu erhalten. Nur so kann die Industrie ihre spezifischen Beiträge zur Erreichung der Klimaziele leisten, etwa als Ausrüster der Energiewende oder durch Bereitstellung von Produkten für eine CO₂-arme Mobilität. Deindustrialisierung hingegen ist kein nachhaltiges Entwicklungsmodell.

Regionen, deren Wohlstand weitgehend von CO₂-intensiven Produkten, von CO₂-intensiver Produktion oder Energieversorgung abhängt, stehen vor massiven Veränderungen. Dies trifft auch auf Regionen zu, die heute wirtschaftlich gut dastehen. Für alle müssen durch eine präventive regionale Strukturpolitik schon jetzt Zukunftsperspektiven entwickelt werden, um einen wirtschaftlichen Niedergang abzuwenden. Dabei müssen ganzheitliche Strategien verfolgt werden, die an die industriellen Kompetenzen der jeweiligen Regionen anknüpfen und auf den Aufbau hochwertiger Arbeitsplätze ausgerichtet sind. Für Deutschland bedeutet dies auch, dass neben den bestehenden Förderstrukturen (Europäische Strukturfonds, Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur) zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden müssen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Politik und die Unternehmen auf,

- einen ambitionierten Klimaschutz zu verfolgen, der mit den internationalen, europäischen und nationalen Zielen in Einklang steht;
- einen Pfad für eine gerechte Strukturentwicklung – einer „Just Transition“ – zu zeichnen;
- die Sicherung von Beschäftigungsperspektiven im Strukturwandel durch Qualifizierung und Innovationsaktivitäten sicherzustellen;
- Innovationen und Technologieentwicklung entlang der Wertschöpfungsketten zu stärken;
- Klima- und Umweltschutz, Wettbewerbsfähigkeit, Versorgungssicherheit, gute Arbeit und soziale Sicherheit, Bezahlbarkeit und gerechte Lastenverteilung in Einklang zu bringen;
- die Voraussetzungen für ein effizientes Gesamtenergiesystem aus Strom, Wärme und Verkehr zu schaffen;
- Experimentierräume unter Beteiligung der Tarifvertragsparteien zu schaffen, in denen neue Konzepte, Systeme und Innovationen erprobt werden können. Städte, Kommunen und Unternehmen müssen neue Kooperationsformen, wie z.B. in Städtemobilitätspartnerschaften, suchen.

1. Klimaschutz voranbringen

In den vergangenen Jahren wurden Klimaschutzziele auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene verabschiedet:

Mit dem Klimaabkommen von Paris hat sich die Menschheit dazu verpflichtet, den globalen Temperaturanstieg auf unter zwei Grad Celsius zu begrenzen.

In Elmau haben die Staaten der G7 das Ziel des vollständigen Abbaus von CO₂-Emissionen bis zum Ende des Jahrhunderts verabschiedet.

Die EU hat sich Klima-Ziele für 2030 gesetzt. Das Ziel der EU ist es, bis 2030 den CO₂-Ausstoß um 40 Prozent zu senken.

Mit dem Klimaschutzplan 2050 hat die deutsche Bundesregierung weiter konkretisiert, wie die Klimaziele der Bundesregierung erreicht werden könnten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen diese Zielarchitektur. Aus Sicht des DGB stellt der Klimaschutzplan eine sinnvolle Grundlage dar, anhand derer der Weg in eine kohlenstoffarme Wirtschaft diskutiert werden kann. Die im Jahr 2016 sehr kontrovers geführte Debatte über den Klimaschutzplan 2050 der Bundesregierung hat allerdings gezeigt, dass die gesellschaftlichen Aushandlungsprozesse über Prioritäten und Abhängigkeitspfade erst am Anfang stehen. Besonders deutlich wurde dies an den im Klimaschutzplan enthaltenen Zielen zur CO₂-Reduktion für die einzelnen Sektoren bis zum Jahr 2030. Das Zeitfenster wird immer kleiner. Je konkreter die Umbauprozesse werden, umso mehr Zielkonflikte treten auf, für deren Bearbeitung es bisher noch zu wenig adäquate Instrumente gibt. Sie erfordern in jedem Fall eine breite Einbindung aller Stakeholder und eine fachliche Beratung und Folgenabschätzung der notwendigen Maßnahmen. Wir Gewerkschaften werden uns in diesem Sinne in die Arbeit der geplanten Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ sachlich und konstruktiv einbringen.

Die Energiewende erfordert ebenso wie die Verkehrswende ein Umsteuern sehr komplexer Systeme. Ohne eine breite gesellschaftliche Akzeptanz und ohne die Bereitschaft auch das eigene Verhalten zu überdenken, wird dies nicht gelingen. Für den DGB liegt deshalb in der Gestaltung der notwendigen Transformationsprozesse eine große gesellschaftliche Verantwortung.

Von der Bundesregierung erwarten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in dieser Legislaturperiode eine politische Steuerung, mit der eine breite gesellschaftliche Beteiligung und eine hohe Transparenz bei den Zielen und Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele ermöglicht werden können.

Dafür muss

- die strategische Klimaschutzplanung zu einer alle Sektoren umfassenden Klimapolitik beitragen. Wir treten dafür ein, dass das Forschungs- und Industrienetzwerk Deutschlands mit seinem hohen Innovationspotential genutzt wird, um die Klimaschutzziele zu erreichen. Dabei darf die Balance zwischen Innovation, Klimaschutz und Beschäftigung nicht gefährdet werden. Insbesondere müssen fortlaufend wissenschaftliche Erkenntnisse aufgenommen und eine Folgenabschätzung im Hinblick auf die Sozial- und Wirtschaftsverträglichkeit und auf die Zielerreichung vorgenommen werden.
- eine stärker integrierte Steuerung der Energie- und Verkehrswende erfolgen. Notwendig ist die **Einrichtung eines „Transformationsbeirates“** auf Bundesebene, der ministeriumsübergreifend an der Gestaltung einer integrierten Energie- und Verkehrswende arbeitet. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen darin eine Möglichkeit, die unterschiedlichen Handlungsfelder aus Industrie-, Forschungs- und Arbeitsmarktpolitik und eine an klimapolitischen Erfordernissen ausgerichtete gesetzliche Regulierung miteinander zu verbinden.

2. Strom, Wärme und Verkehr zusammen denken

Kennzeichnend für ein klimafreundliches System ist das Zusammenwachsen der verschiedenen Verbrauchssektoren. In Zukunft müssen die Teilsysteme Strom, Wärme und Mobilität ganzheitlich zusammenwirken. Dabei ist es entscheidend, nicht nur Einzelinnovationen voranzubringen, sondern systemische Ansätze zur Integration von unterschiedlichen Erzeugern, Verbrauchern und Speichern zu verfolgen. Die fortschreitende Digitalisierung kann dafür die informationstechnischen Voraussetzungen liefern.

Der DGB fordert eine **Investitionsoffensive in eine moderne Infrastruktur** und hat dabei das physische Verkehrsnetz, die Infrastruktur für alternative Kraftstoffe und eine grenzüberschreitende digitale Infrastruktur gleichermaßen im Blick. Wenn die Synergien zwischen Verkehrs-, Energie- und Telekommunikationsinfrastruktur genutzt werden sollen, sind erhebliche Koordinierungsaufgaben zu erfüllen, die nur ein – entsprechend ausgestatteter – handlungsfähiger Staat leisten kann.

Um das Ziel einer kohlenstoffarmen Energieversorgung zu erreichen, gilt es, in den Bereichen Wärme und Verkehr zukünftig erneuerbaren Strom zu nutzen. Um diese Sektoren intelligent zu verbinden („Sektorenkopplung“), müssen jedoch eine Reihe von technischen, wirtschaftlichen und infrastrukturellen Voraussetzungen erfüllt sein. Entsprechend muss der Ausbau erneuerbarer Energien vorangetrieben werden, damit die Stromversorgung immer mehr auf treibhausgasfreien Energiequellen basiert. Nur so können die seit Jahren stagnierenden Treibhausgasemissionen im Wärme- und Verkehrssektor reduziert werden.

Es bestehen theoretisch vielfältige Möglichkeiten, die Energienutzung insbesondere in energieintensiven Industrien zeitlich zu verschieben (Demand-Side-Management). Industrielle Energieverbraucher benötigen aber angemessene wirtschaftliche Anreize sowie auf ihre spezifischen Anforderungen zugeschnittene Rahmenbedingungen, damit die Potenziale auch wirklich genutzt werden können. Flexibilisierung der Nachfrage im industriellen Bereich sollte nur auf freiwilliger Basis erfolgen.

3. Anforderungen an die Gestaltung der Energiewende

Die Umsetzung der Energiewende in Deutschland und Europa ist eines der wesentlichen Handlungsfelder, um die Klimaschutzziele zu realisieren. Knapp sieben Jahre nach dem zweiten Beschluss zum Atomenergieausstieg zeigt sich, dass die Umsetzung der Energiewende in Deutschland nicht in allen Bereichen reibungslos funktioniert und die gesetzten Ziele teilweise verfehlt werden: Die Emissionen von Treibhausgasen sind nur unwesentlich gesunken, die Energieeffizienz ist kaum gestiegen. Der Ausbau der Netzinfrastuktur lahmert ebenso wie die Marktentwicklung von Großspeichern. Die eingeleiteten Reformen beim Erneuerbare-Energien-Gesetz haben den Ausbau des Ökostroms begrenzt, obwohl der Bedarf nach klimaneutralem Strom durch die Sektorenkopplung stark anwachsen wird.

Der beginnende Strukturwandel in der Energiewirtschaft hat zu einem Verlust von Arbeitsplätzen geführt, gleichzeitig stockt der Aufbau von neuen Arbeitsplätzen in der Windindustrie und entlang der Wertschöpfungsketten. Offen bleibt zudem, wie mittelfristig Versorgungssicherheit gewährleistet werden kann, wenn sich gegenwärtig ein Großteil des Kraftwerksparks aufgrund der Preisentwicklung am Strommarkt nicht mehr refinanziert und Neuinvestitionen in gesicherte Leistung ausbleiben. Auch hat sich die Finanzierung der Energiewende deutlich in den Endverbraucherpreisen niedergeschlagen, was wiederum soziale und industriepolitische Rückwirkungen hat.

Ein derart tiefgreifender Wandel kann nicht zu jedem Zeitpunkt und in allen Handlungsfeldern reibungslos funktionieren. Allerdings fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass die Politik die bestehenden Zielkonflikte und gegenläufigen Entwicklungstendenzen künftig besser auflöst als dies bislang geschehen ist. Deswegen gilt:

- Wir brauchen eine „**Just Transition**“: Denn auch bei der Energiewende braucht Deutschland einen gerechten Übergang. Dabei kann Deutschland auf die erfolgreiche Tradition der Sozialpartnerschaft zurückgreifen. Politik und Unternehmen müssen zusammen mit Gewerkschaften aktiv werden und die notwendige gesellschaftliche Beteiligung einfordern, um gemeinsam eine gerechte Strukturentwicklung zu gestalten.
- Wir brauchen **Investitionen**: Der Ausbau erneuerbarer Energien, der Aufbau neuer Infrastrukturen, die Steigerung der betrieblichen Energieeffizienz sowie die Gebäudesanierung bedürfen massiver Investitionen. Dabei sind insbesondere bei der Gebäudesanierung die finanziellen staatlichen Anreize deutlich zu steigern, um die gesetzten Ziele erreichen zu können.
- Wir brauchen **Innovationen**: Die informationstechnische Verknüpfung von Erzeugern und Verbrauchern muss vorangetrieben werden. Neue Materialien, Technologien und Verfahren in der Energie- und Speichertechnik sorgen für wettbewerbsfähige und sichere Versorgung. Innovationen sorgen auch für neue (günstigere und effizientere) Produkte und Technologien, die die Energiewende voranbringen.
- Wir brauchen **Infrastruktur**: Strom- und Gasnetze, Wärmenetze sowie Speicher für Strom und Wärme sowie eine intelligente Verknüpfung der Infrastrukturen in Deutschland und Europa sind die Grundlage für eine erfolgreiche Energiewende.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten deswegen die folgenden Maßnahmen für notwendig:

3.1 Europäische Energieunion vorantreiben

Die Energiewende sollte künftig verstärkt europäisch umgesetzt werden. Die Notwendigkeit dafür zeigt sich insbesondere bei der Reduktion von Treibhausgasen oder beim Ausbau von (Netz-)Infrastrukturen. Doch weder eine rein europäische noch eine rein nationale Steuerung können erfolgversprechend sein. Entscheidend ist, dass die Harmonisierung durch die Schaffung von europäischem Primärrecht erfolgt und nicht wie bisher vor allem über den Umweg des Beihilferechts, mit dem die EU-Kommission rückwirkend in die Gesetzgebung der Mitgliedstaaten eingreift. Eine Europäisierung darf dabei nicht mit einer kritiklosen Alleinorientierung auf den Binnenmarkt gleichgesetzt werden. Nationale Steuerungsinstrumente und soziale Leitplanken sind auch weiterhin unverzichtbar.

Zudem ist die Umsetzung der Energieunion nicht nur aus einer engen energie- und klimapolitischen Perspektive zu betrachten. Es besteht die Chance, die notwendigen Investitionen in ein klimaverträgliches Energie- und Mobilitätssystem zum Hebel einer wirtschaftlichen Gesundung Europas zu machen. „Just Transition“ muss dabei eine tragende Säule der Energieunion werden.

Nur mit ambitionierten Energie- und Klimazielen werden flächendeckende Investitionen in Europa angeregt. Wir fordern darüber hinaus verpflichtende **Ziele für Versorgungssicherheit, industrielle Entwicklung, Erneuerbare Energien und Energieeffizienz**, die auf sämtliche Mitgliedstaaten entsprechend ihrer Möglichkeiten heruntergebrochen werden.

Energieeffizienz kann dabei deutlich stärker zur Verhinderung des Klimawandels beitragen. Im Hinblick auf die Ziele von Paris fordern wir ein EU-weites Ziel, die **Energieeffizienz** bis 2030 um 40 Prozent zu steigern. Dies muss unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Entwicklung geschehen. Einsparziele, die die Entwicklung der Wirtschaftskraft ignorieren, verhindern Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen.

Der Emissionshandel (ETS) ist das zentrale Instrument zur Senkung der Treibhausgasemissionen in Europa. Es wird darauf ankommen, dass ein künftiges System drei Kernziele erreicht: Die effektive **Reduktion von Treibhausgasen**, die **Förderung von Investitionen in innovative Technologien** innerhalb des ETS-Sektors sowie den **Schutz und Ausbau industrieller Wertschöpfung in Europa** (Ziel: Anteil der Industrie am BIP von 20 Prozent).

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es entscheidend, dass eine vergleichbare CO₂-Bepreisung mittelfristig auch auf Ebene der G20-Staaten erreicht wird. EU-Kommission und Bundesregierung sind deshalb aufgefordert, entsprechende Initiativen zu verstärken.

3.2 Energie- und Ressourceneffizienz endlich steigern

Energieeffizienz ist die beste Möglichkeit, um Treibhausgase in sämtlichen Sektoren einzusparen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb ein **Energieeffizienzgesetz**, um Übersichtlichkeit und Planungssicherheit für Investitionen und Innovationen zu schaffen.

Die Bundesregierung hat in ihrem „Grünbuch Energieeffizienz“ Vorschläge für neue Instrumente zur Energieeffizienzsteigerung gemacht. Im geplanten „Weißbuch Energieeffizienz“ müssen diese nun ausgearbeitet werden, um Energieeffizienz-Investitionen in allen Sektoren deutlich zu steigern.

Durch gesenkte Energie- und Rohstoffkosten ist die Ressourceneffizienz im Betrieb ein Mittel der Standort- und Beschäftigungssicherung. Energie- und Ressourceneffizienz ist also auch das beste Mittel, um den Strukturwandel im Sinne von mehr Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu begleiten. Zur betrieblichen Energieeffizienz können Beschäftigte ihren Beitrag leisten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern Politik und Unternehmen auf – analog zur „Energieeffizienzstrategie Gebäude“ – eine **„Strategie für Innovation und Energieeffizienz“** gemeinsam mit den Gewerkschaften zu erarbeiten. Die Einbindung von Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften muss dabei integraler Bestandteil sein.

Ein **nahezu klimaneutraler Gebäudebestand** ist – neben Maßnahmen in den Sektoren Verkehr und Landwirtschaft – zentral für das Erreichen der Klimaziele. Die „Energieeffizienzstrategie Gebäude“ der Bundesregierung kann ein transparenter und gerechter Fahrplan sein. Sie muss jedoch neu aufgelegt werden und konkreter darstellen, mit welchem Instrumentenmix das Ziel erreicht werden soll.

Auf jeden Fall braucht der Gebäudesektor in den kommenden Jahrzehnten massive Investitionen. Vor allem wenn andere Sektoren nicht angemessen zur Erreichung von Reduktionszielen beitragen können, sind im Gebäudesektor zusätzliche Anstrengungen verstärkt zu fördern. Entsprechend muss die **energetische Gebäudesanierung** mit jährlich mindestens fünf Milliarden Euro unterstützt werden. Dies kann durch Direktzuschuss, günstigen Kredit oder (sozial ausgewogener) steuerliche Förderung erfolgen. In allen Fällen ist die Förderung – entsprechend dem Prinzip der „Just Transition“ – daran zu koppeln, dass die Arbeiten von qualifizierten Beschäftigten zu guten Arbeitsbedingungen ausgeführt werden.

Für die Steigerung der Sanierungsrate werden gute Fachkräfte gebraucht. Eine hochwertige Sanierung des Gebäudebestands hängt von der Qualifizierung der Beschäftigten und der Qualität der Arbeit ab. Nicht ordnungsgemäß durchgeführte Sanierungsmaßnahmen an Gebäuden können zu höheren Kosten, schlechterer Lebensqualität und geringer Energieeinsparung führen. Ausbildungsordnungen und Weiterbildungen müssen deshalb auf die neuen Anforderungen ausgerichtet werden, um die Beschäftigten für neue Arbeitsfelder zu qualifizieren, wie etwa mit der Fortbildung zum Gebäudeenergieberater. Dies hilft auch, einen möglichen Fachkräftemangel zu verhindern. Um Qualitätsstandards zu vereinheitlichen, ist eine bundeseinheitliche Prüfungsordnung notwendig.

Um einen kohlenstoffarmen Wärmemarkt zu verwirklichen, ist die bestehende Gas- sowie Nah- und Fernwärmeinfrastruktur unerlässlich. Entsprechend muss in Nah- und Fernwärmekonzepten verstärkt investiert werden, dabei sind **Fahrpläne für Treibhausgasneutralität von Wärmenetzen** zu erarbeiten.

Auch im **Gebäudesektor** muss der Wandel im Sinne einer „Just Transition“ gerecht gestaltet werden:

- So muss bei der **Umlage der Sanierungskosten auf Mieter** auf Sozialverträglichkeit geachtet werden. Gebäudesanierung darf nicht als Hebel zur Verdrängung einkommensarmer Bevölkerungsgruppen genutzt werden. Kosten für die energetische Sanierung im Wohnungsbestand sollten jeweils zu einem Drittel vom Staat, von den Vermieterinnen bzw. Vermietern und den Mieterinnen bzw. Mietern getragen werden.
- Stärker in den Blick sollte das **Konzept der Quartierssanierung** genommen werden, mit dem ganze Stadtteile sukzessive saniert werden können. Hier können neben dem Ziel der energetischen Sanierung auch Entwicklungen wie der demografische Wandel und Umbauten hin zu barrierefreien Räumen mit einbezogen werden.
- **Ordnungsrechtliche Vorgaben** für energetische Standards von Bestandsgebäuden sollten schrittweise über einen längeren Zeitraum ausgeweitet werden. Dabei gilt es, soziale Härten zu verhindern. Frühzeitige unbürokratische Förderung und Informationen (z.B. durch gebäudeindividuelle Sanierungsfahrpläne) schaffen Planungssicherheit.

3.3 Erneuerbare Energien effizient und dynamisch ausbauen

Der Ausbau erneuerbarer Energien muss mit Nachdruck fortgesetzt werden. Die Rahmenbedingungen müssen so fortgeschrieben werden, dass Investitionen in Erneuerbare Energien dynamisch und effizient erfolgen können. Die Bundesregierung hat bereits beschlossen, vom bisherigen System der Einspeisevergütungen zu Ausschreibungen überzugehen. Gleichzeitig muss der Netz- und Speicherausbau forciert und mit dem Ausbau erneuerbarer Energien koordiniert werden.

Insbesondere im Hinblick auf die Sektorenkopplung muss ein erhöhter Bedarf an erneuerbar erzeugtem Strom berücksichtigt werden. Auch hier sind entsprechende Investitionen in Infrastruktur und Erneuerbare-Energien-Anlagen vonnöten. Es müssen sowohl die zur Zeit bestehenden **Ausbauziele für erneuerbare Energien** mit Blick auf die Sektorenkopplung überprüft und angepasst als auch regulatorische Hemmnisse für neue Anwendungen in diesem Bereich abgebaut werden.

Um **Investitionen in erneuerbare Energien** im Strombereich zu stärken, brauchen wir im Rahmen der Ausschreibungen jährliche Mindestausbauziele für erneuerbare Energien. Sollten Projekte nicht realisiert werden, die in den Ausschreibungen den Zuschlag bekommen haben, müssen die gleichen Volumina erneut ausgeschrieben werden.

Ein gerechter Strukturwandel der Energieversorgung bedeutet, dass gute Arbeitsplätze in neuen Branchen entstehen. Allerdings müssen die Rahmenbedingungen für die Branchen der erneuerbaren Energien noch auf einen **„Just Transition“-Pfad** gebracht werden. Der Wettbewerbsdruck, der aus der wettbewerblichen Förderung erneuerbarer Energien entsteht, darf nicht auf Kosten der Beschäftigten gehen. Bei Ausschreibungen für erneuerbare Energien darf nicht lediglich die Gebotshöhe ausschlaggebend für den Zuschlag sein. Darüber hinaus müssen soziale und ökologische Kriterien (z.B. Tarifbindung, Ausbildungsquote, Gute Arbeit) als Voraussetzung für die Teilnahme an Ausschreibungen formuliert werden. Ähnliche Präqualifikationsregeln gibt es in Frankreich und Dänemark.

3.4 Strommarkt muss Versorgungssicherheit garantieren

Solange nicht ausreichend Alternativen zur Verfügung stehen, müssen **flexible und effiziente konventionelle Kraftwerke** auf der Basis von Gas und Kohle für eine sichere Stromversorgung vorgehalten werden. Dennoch ist die thermische Energieversorgung einem tiefgreifenden Strukturwandel ausgesetzt. Der Strukturwandel muss sozialverträglich gestaltet werden. Die betroffenen Beschäftigten brauchen eine positive berufliche Zukunftsperspektive. Dies wird die Aufgabe der Folgeprozesse zum Klimaschutzplan 2050 sein.

Im aktuellen Strommarkt können sich konventionelle Kraftwerke oder Speicher nicht ausreichend refinanzieren. Der von der Bundesregierung geplante „Energy Only Market 2.0“ wird dieser Anforderung absehbar nicht gerecht. Deshalb kommt

es darauf an, für die notwendigen konventionellen Kraftwerke einen wirtschaftlichen Betrieb abzusichern. Andernfalls würden die privaten Eigentümer ihre Kraftwerke unplanmäßig vom Markt nehmen und weitere Investitionen zurückhalten. Das gefährdet die Versorgungssicherheit.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die **Schaffung eines Kapazitätsmarkts**. Jede Form von gesicherter Leistung (Kraftwerke und Speicher), aber auch Lastmanagement sollen an einem solchen Markt teilnehmen können. Nur so können neue Investitionen und Innovationen im Kraftwerkspark angeregt werden. Insbesondere müssen Anreize für Investitionen in effiziente und flexible **Kraft-Wärme-Kopplung** im öffentlichen und industriellen Bereich gesetzt werden.

Stromgesteuerte, systemdienliche Gas-Kraft-Wärme-Kopplung (Gas-KWK) sollte auch nach dem Auslaufen der Förderung nach dem KWK-Gesetz im Jahr 2022 weiterhin verlässlich gefördert werden. Geeignet hierfür ist eine garantierte **Einspeisevergütung für KWK-Strom**. Dabei sollte der Kombination mit Wärme aus erneuerbaren Energien Beachtung geschenkt werden. Langfristig ist die **Umstellung von fossilen Energieträgern** auf durch Elektrolyse gewonnenes Gas aus Wind- und Solarstrom anzustreben (beispielsweise „power-to-gas“). Die **Zahlung sogenannter vermiedener Netzentgelte** für KWK-Strom ist dauerhaft beizubehalten.

3.5 Energieinfrastruktur zügig ausbauen

Die Infrastruktur an Übertragungs- und Verteilernetzen muss ausgebaut und modernisiert werden. Die Digitalisierung ermöglicht dabei die intelligente Vernetzung der Infrastrukturen und eine Synchronisierung von Angebot und Nachfrage.

Der **Ausbau des Stromübertragungsnetzes** ist entsprechend dem Netzentwicklungsplan zu beschleunigen. Der Ausbau und die **Digitalisierung der Verteilernetze** („Smart Grids“) muss entsprechend ihrer überragenden Bedeutung für die Einspeisung dezentraler erneuerbarer Energien kostengünstig mit innovativer Technik vorangetrieben werden.

Der Gesetzgeber hat bei der Bestimmung der **Netzentgelte für Strom und Gas** besondere Verantwortung. Die Netzentgeltregulierung muss neu justiert werden, um Anreize für ausreichend Investitionen der Netzbetreiber zu setzen. Entsprechend muss der Effizienzvergleich zur Bestimmung der Erlösobergrenze in der Anreizregulierung angepasst werden.

Der **Ausbau der Wärmenetze** muss dort, wo dies auch bei einem langfristig klimafreundlicheren Gebäudebestand effizient ist, weiter gefördert werden. Mit den bestehenden Gasnetzen und -speichern steht eine Infrastruktur zur Verfügung, die eine Stromversorgung aus erneuerbaren Energien gut ergänzen kann. Langfristig muss die Gasinfrastruktur vollständig auf synthetisch erzeugtes Gas aus erneuerbarem Strom umgestellt werden.

Gleichzeitig müssen **Speicherkapazitäten** ausgebaut werden, die Energie nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig (saisonal) speichern können. Hierzu brauchen wir verstärkt Investitionen in allen Bereichen verfügbarer Speichertechnologien. Batterien, Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologien, Power-to-X-Technologien und Wärmespeicher im Zusammenhang mit KWK und Solarthermie sind dabei Schlüsseltechnologien und müssen gefördert werden. Entlang der energiepolitischen Ziele sollten deshalb ergänzend auch Ziele für den Ausbau von Energiespeicherkapazitäten gesetzt werden.

3.6 Gerechte Finanzierung umsetzen

„Just Transition“ bedeutet auch, dass bei der Finanzierung die Starken mehr schultern als die weniger Starken. Um die Energiewende langfristig für alle Verbrauchergruppen bezahlbar zu halten, sind umfassende Schritte auf dem Weg zu einer **Finanzierung der Energiewende aus Steuermitteln** vonnöten.

Eine Finanzierung über Umlagen und Abgaben belastet energieintensive Unternehmen und einkommensschwache

Haushalte relativ stark. Sowohl die EEG-Umlage als auch perspektivisch steigende Netzentgelte werfen dabei Verteilungsfragen auf, die von der eigentlichen wichtigen Aufgabe, dem Umbau der Energieversorgung, ablenken.

Eine Energiewende, die stärker aus Haushaltsmitteln finanziert wird, ist gerechter. Starke Schultern tragen im progressiven Einkommenssteuersystem einen größeren Teil der Umbaukosten, so wie es die **Steuerpolitischen Eckpunkte des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften** vorsehen. Als erster Schritt auf dem Weg zur Haushaltsfinanzierung sollte die **Stromsteuer abgeschafft** werden, die im Hinblick auf einen steigenden Anteil erneuerbarer Energien im Strommix und die Sektorenkopplung falsche Anreize setzt. Die damit verbundenen Einnahmeausfälle dürfen nicht als Begründung für die Kürzung von Sozial- oder Rentenleistungen missbraucht werden, entsprechende Gegenfinanzierungen sind vorzunehmen. Weiterhin sollte ein aus Haushaltsmitteln finanzierter **Energiewendefonds** geschaffen werden. Dieser sollte vor allem den Teil der Kosten aus der EEG-Umlage refinanzieren, der für die Technologieentwicklung bei den erneuerbaren Energien notwendig gewesen ist.

Eine **Entlastung beim Strompreis** setzt zudem notwendige Anreize, um umweltfreundlich erzeugten Strom in den anderen Verbrauchssektoren einzusetzen und gibt damit einen wichtigen Impuls für Investitionen in die Sektorenkopplung.

4. Anforderungen an die Gestaltung der Verkehrswende

Ohne Verkehrswende kann die Energiewende nicht erfolgreich sein. Aber auch angesichts von Verkehrswachstum, Verstädterung, Alterung und Ressourcenknappheit ist eine **sozial-ökologische Verkehrswende** notwendig. Mobilität verursacht derzeit fast 20 Prozent der deutschen Treibhausgasemissionen. Zweifellos ist die Zielmarke, auch den durch Mobilität verursachten CO₂- Ausstoß bis 2050 vollständig abzubauen, ohne dass es dadurch zu sozialen oder wirtschaftlichen Verwerfungen kommt, noch anspruchsvoller als in anderen Sektoren. Denn trotz 25 Jahren Klimadebatte hat sich die CO₂-Bilanz im Verkehr nicht verbessert, da Effizienzgewinne durch die Zunahme des Verkehrsvolumens überkompensiert wurden.

Eine Verkehrswende stellt für zwei komplexe Systeme einen Trendbruch dar. Auf der einen Seite gilt es, belastbare Konzepte für kohlenstoffarme Antriebstechnologien zu entwickeln, die auch die zugehörigen Infrastrukturfragen einschließen. Dies umfasst weit mehr als die Bereitstellung von Ladesäulen für E-Fahrzeuge – gleichermaßen zu adressieren sind Energieerzeugung, -verteilung und -speicherung.

Auf der Mobilitätsseite gilt es, die **Effizienz des Verkehrssystems** drastisch zu erhöhen, ohne dass damit ein Verzicht auf bezahlbare individuelle Mobilität einhergeht. Dies gestaltet sich insbesondere in Ballungsräumen als problematisch, weil dort schon heute die Mobilitätslasten besonders hoch sind, die Flächenkonkurrenz zunehmende Pendlerströme erzwingt und zugleich die Systeme des ÖPNV in Stoßzeiten vielfach überlastet sind.

Aus Sicht der EU-Kommission muss Europa bei der Gestaltung des durch Digitalisierung, Automatisierung und alternative Energiequellen vorangetriebenen Wandels auf globaler Ebene eine Führungsrolle einnehmen. Jedoch fehlt es bislang an einer hierzu passenden **Innovations- und Investitionspolitik auf europäischer Ebene**. Allein durch die CO₂-Regulation der Fahrzeugantriebe und das Setzen auf marktwirtschaftliche Anreize wird der nötige umfassende Umbau des Verkehrswesens nicht gelingen.

Wichtige Herausforderungen werden in der nachhaltigeren Abwicklung des Verkehrs bei weiter steigender Nachfrage, in der Änderung des Verbraucherverhaltens und dem Erhalt von Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Mobilitätssektors im Zeichen des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft, wachsender Automatisierung und neuen Nutzungskonzepten gesehen. Digitale Geschäftsmodelle, also Online-Plattformen, kooperative Dienste und Smartphone-Apps, die Verkehrsdaten in Echtzeit anbieten, gewinnen an Gewicht. Diese Trends sind unmittelbar mit Veränderungen der Beschäftigung verbunden. In den Verkehrsindustrien kommen Arbeitsplätze für die herkömmlichen

Antriebskonzepte hinsichtlich der Anzahl wie der Qualifikationsanforderungen erheblich unter Druck. Und die „schöne neue Welt“ der Digitaltechnologien ist auch im Verkehrssektor häufig durch prekäre Arbeit, schlechte Vergütung und Dequalifizierung geprägt.

Der Umbau des Verkehrssystems hin zu einem **integrierten Mobilitätskonzept** ist unerlässlich. Es wird noch stärker als bisher von der Vielfalt unterschiedlicher Verkehrsträger (vom Fußgänger über motorisierten Individualverkehr bis hin zum ÖPNV) und unterschiedlicher Nutzungskonzepte (vom Fahrzeugbesitz über Sharing-Konzepte bis hin zum „mobility-on-demand“) geprägt sein. Im Fokus stehen müssen daher die **Vernetzung der Verkehrsträger und verkehrsträgerübergreifende Innovationen**. Im Handwerk können etwa innovative Carsharing-Konzepte für flexible Transportlösungen ein erster Schritt sein.

Selbst wenn alle technologischen Potentiale für eine klimagerechtere Verkehrsabwicklung genutzt werden, ist die Verlagerung auf CO₂-arme Verkehrsträger ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum CO₂-freien Verkehr bis 2050. Deshalb hat die Ausweitung öffentlicher Investitionen etwa in den **Ausbau des Schienennetzes, der Wasserstraßen oder der ÖPNV-Infrastruktur** eine hohe Priorität.

4.1 Infrastruktur

Eine intakte Verkehrsinfrastruktur ist ein zentraler Faktor für Mobilität und inklusives Wachstum. Moderne Verkehrswege sind elementar für Beschäftigung und Lebensqualität. Gerade Deutschland ist als exportorientierte Wirtschaft und Transitland mitten in Europa auf intakte Straßen, Schienen und Wasserwege angewiesen. Doch Deutschlands Verkehrsinfrastruktur ist marode. Sie führt zu Mehrkosten durch Verzögerungen und Fehlallokationen und wird zunehmend zu einem Risiko für Wirtschaft und Gesellschaft.

Der **Investitionsstau bei der Verkehrsinfrastruktur muss abgebaut werden**. Die Investitionen müssen aus dem Haushalt und der Lkw-Maut bestritten und erhöht werden – und vorrangig in den Erhalt und die Engpassbeseitigung fließen. Auch die Infrastruktur der nichtbundeseigenen Eisenbahnen muss gefördert werden. Die Gründung der Infrastrukturgesellschaft Verkehr soll zwar die entstandenen strukturellen Umsetzungsdefizite abfedern; der Nachweis der größeren Effizienz einer solchen Zentralstruktur steht aber aus. Zudem werden mit ihr Öffentlich-Private Partnerschaften und Privatisierungen faktisch ermöglicht. Diese können zu Preissteigerungen und Qualitätsverlusten führen, so dass öffentliche Angebote nicht mehr allen Menschen offenstehen. Das muss verhindert werden.

4.2 Innovation

Die Vorteile von Digitalisierung, Automatisierung und intelligenten Mobilitätsdienstleistungen für effizientere Transport- und Logistikketten, geringeren Verwaltungsaufwand für Unternehmen oder für den einfachen Wechsel zwischen öffentlichen und privaten Verkehrsmitteln sind erheblich. Die Vernetzung digitaler Informationen in Echtzeit dürfte die Effizienz von Verkehrsnetzen erhöhen und so Mobilität klimaverträglicher machen: **Digitale Vernetzung** kann die kombinierte Nutzung verschiedener Verkehrsträger zur Beförderung von Gütern und Personen erleichtern, die Fahrzeugauslastung erhöhen, eine umweltfreundliche Transportwahl befördern oder den Suchverkehr minimieren. Aus „Just Transition“-Perspektive können zudem Sozialvorschriften besser durchgesetzt werden. Die Digitalisierung kann aber auch – bei fehlender Regulation und ohne einheitliche Plattformen – neue Nutzungskonkurrenzen schaffen und die soziale Selektion im Zugang zu Mobilität verstärken.

Vor dem Hintergrund des globalen Wettbewerbs muss alles unternommen werden, damit Deutschland Vorreiter bei zukunftsfähigen und nachhaltigen Innovationen ist und eine langfristige Perspektive für die **Technologieführerschaft** insbesondere der Automobilindustrie eröffnet wird. Alle Effizienzpotenziale in der Fahrzeugtechnik müssen ausgeschöpft

werden. Gleichzeitig müssen erhebliche Investitionen in die Entwicklung alternativer Antriebe und insbesondere in die Elektromobilität getätigt werden. **Forschungsprogramme** sind ein wichtiges unterstützendes industriepolitisches Instrument. Die zu erhöhende staatliche Förderung muss auch massiv in den Bereich der Schiene fließen, wo bereits seit sehr langer Zeit ein funktionierendes System der Elektromobilität existiert, um dessen Potentiale noch stärker zu nutzen. Die beschleunigte **Bereitstellung von Infrastruktur für alternative Kraftstoffe**, insbesondere Ladestationen für Elektrofahrzeuge, ist eine Voraussetzung für einen breiten Markteintritt der Elektromobilität.

Obwohl die Umstellung von Produkten, Technologien und Wertschöpfungsketten auf **klimafreundliche Antriebskonzepte** gravierende Effekte für die Beschäftigung haben kann, ist sie nicht frei von Widersprüchen. So sind elektrische Fahrzeuge im heutigen Strommix nicht klimafreundlicher als Diesel- oder Ottomotoren, da die Bereitstellung der notwendigen Ökostrommenge nicht gesichert ist. Die Verteilernetze können angesichts ihrer eingeschränkten Spitzenlastfähigkeit diese Größenordnung nicht ohne große zusätzliche Investitionen flächendeckend bewältigen. Die Batteriezellenproduktion verbraucht zusätzlich enorme Energiemengen und kritische Rohstoffe, während adäquate Recyclingverfahren fehlen. Zudem würde die in der EU-Kommission diskutierte Quote von 30 Prozent elektrischer Fahrzeuge bis 2030 allein in Deutschland mehrere zehntausend Arbeitsplätze im Bereich des Antriebsstrangs gefährden.

Auch im Verkehrsbereich ist die **Energiespeicherung** eine zentrale Herausforderung. Obwohl auf EU- Ebene frühzeitig Forschungsmittel zur Verfügung standen, ist es der Industrie bisher nicht gelungen, eine vollständige Wertschöpfungskette aufzubauen. Ein integriertes **europäisches „Batterie-Öko- System“** zur Förderung von Elektromobilität und Energiespeicherung ist ein innovationspolitisch vielversprechendes Vorhaben. Das Recyceln von Batterien könnte angesichts knapper Ressourcen die Basis für ein neues Geschäftsmodell der Kreislaufwirtschaft in der Automobilindustrie sein.

Rund ein Drittel der Verkehrsleistungen und des Treibhausgasausstoßes entfallen dabei auf schwere Nutzfahrzeuge, Schiffe und Flugzeuge, die nach aktuellem Stand nur schwer zu elektrifizieren sind. Als Ergänzung zur Elektrifizierung können **erneuerbar erzeugte synthetische Kraftstoffe** – also eine Form der Sektorenkopplung – mittel- bis langfristig einen Beitrag leisten, um die Klimaziele auch im Transportsektor zu erreichen.

4.3 Öffentliche Investitionen

Die **Potentiale der Digitalisierung und der Elektromobilität** müssen **verkehrsträgerübergreifend** genutzt werden. Öffentliche Investitionen sollten deshalb einen starken Fokus auf die intermodale Vernetzung, die Elektrifizierung der Schienenwege, eine flächendeckende Ladeinfrastruktur und die Batterieforschung haben. Neben monetären Anreizen – z. B. Abschreibungsmöglichkeiten für gewerblich angeschaffte, elektrisch betriebene Fahrzeuge – sollte ein umfangreiches **öffentliches Beschaffungsprogramm** für emissionsarme und emissionsfreie Fahrzeuge in Angriff genommen werden.

Die **öffentliche Auftragsvergabe** ist ein wichtiger Hebel, um die Marktentwicklung voranzutreiben. Um die große Chance zu nutzen, Fahrzeuge des öffentlichen Nahverkehrs mit emissionsarmen Alternativen auszustatten und so Leitmärkte zu schaffen, müssen die lokalen Beschaffungsstellen allerdings mit erheblich mehr finanziellen Mitteln ausgestattet werden. Derzeit kostet ein Elektrobus noch das Mehrfache eines Dieselbusses. Hinzukommen die Aufwendungen für den Aufbau einer parallelen Ladeinfrastruktur.

Im **ÖPNV** müssen die öffentlichen Investitionen in Material, Infrastruktur und attraktive Stadtverkehrskonzepte hochgefahren, über das Jahr 2019 hinaus zweckgebunden für den ÖPNV gesichert und jährlich an das Fahrgastwachstum angepasst werden.

4.4 "Just Transition" in der Verkehrswende

Elementarer Teil erfolgreicher „Just Transition“ ist der **Erhalt vollständiger Wertschöpfungsprozesse** im Fahrzeugbau in Deutschland. „Billigheimer-Strategien“ sind nicht zukunftsweisend. Die diversifizierte Qualitätsproduktion deutscher Prägung ist eng mit den Systemen von **Mitbestimmung und Tarifverträgen** verbunden, gerade bei strukturellen und betrieblichen Veränderungsprozessen. „Low- cost-Strategien“, Verlagerungen oder Outsourcing hingegen sind kurzfristig ausgerichtet, gefährden Wertschöpfungsketten und bedrohen den Technologie-, Produktions- und Entwicklungsstandort Deutschland.

Der interne Veränderungsbedarf ist für alle Fahrzeughersteller immens – ob in der Pkw-, Nutzfahrzeug-, Eisenbahn-, Flugzeug- oder Schiffsproduktion. Gefordert ist nicht nur eine hohe Innovationsfähigkeit und Investitionsbereitschaft, sondern auch die Fähigkeit, neuartige **Konzepte zur Personalentwicklung** einzuführen und zu finanzieren. Sie müssen sicherstellen, dass die Beschäftigten die notwendigen Qualifizierungen erwerben und ihre Beschäftigungsperspektiven erhalten können. Hierzu muss auch die Arbeitsmarktpolitik Beiträge leisten.

Die Industrie braucht ein **industriepolitisches Konzept**, dass den Erhalt und Ausbau der industriellen Wertschöpfungsketten, des Innovationspotentials und der Arbeitsplätze am Forschungs-, Entwicklungs- und Produktionsstandort Deutschland langfristig sichert. Technologische Kompetenz, industrielle Systemfähigkeit und die dazugehörigen Arbeitsplätze müssen zugleich auf europäischer Ebene politisch verankert werden. Transparente, sichere und belastbare Zulassungsverfahren sind hierfür eine wichtige Rahmenbedingung, ebenso wie der Schutz vor unlauterem Wettbewerb durch Lohn-, Sozial- oder CO₂-Dumping. Notwendig sind **strukturpolitische Leitziele der Bundesregierung für die Verkehrsindustrie** zugunsten von Beschäftigung und Standorten. Notwendig sind von diesen Zielen abgeleitete **branchenspezifische Förderprogramme und öffentliche Aufträge**, um die Zukunftsfähigkeit der Hightech-Branchen der Auto-, Bahn-, Luftfahrtindustrie und des Schiffbaus in Deutschland zu unterstützen. Der deutsche Markt ist auch der Referenzmarkt der hiesigen Verkehrsindustrie.

Weder eine „Just Transition“ noch eine nachhaltige Verringerung der CO₂-Einträge des Verkehrssektors können gelingen, wenn auch künftig durch **intermodale Wettbewerbsverzerrungen** gerade die Verkehrsträger benachteiligt werden, die für öffentliche Daseinsvorsorge und für Klimaverträglichkeit stehen. Eine Mehrwertsteuer-Ermäßigung für den Schienenpersonenfernverkehr, die Absenkung der Stromsteuer für den Fahrstrom bzw. die Abschaffung der Stromsteuer, Modernisierungsprämien für besonders leise Güterwagen, eine Fernbusmaut und vergleichbare Fahrgastrechte für alle Verkehrsträger könnten die Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten der Schiene verringern. Die Aufteilung eines integrierten Schienenunternehmens wie der Deutschen Bahn wird hingegen abgelehnt, da die Abtrennung der Infrastruktur der Zuverlässigkeit, Sicherheit und Innovationsfähigkeit des gesamten Schienensystems großen Schaden zufügen würde. Einer politisch beabsichtigten Zerschlagung der Deutschen Bahn werden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften entschieden entgegenstellen.

Die „Just Transition“ zu einem klimagerechten Verkehrssystem kann nicht allein durch ökologische Vorgaben geprägt werden. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gehören zu einer gerechten Strukturentwicklung in allen Verkehrsbereichen:

- **Faire Wettbewerbsbedingungen**, die Umwelt-, Lohn- und Sozialdumping und eine Vergabepaxis, die auf dem niedrigsten statt dem wirtschaftlichsten Angebot beruht, durch einen Wettbewerb um die Qualität der Dienstleistungen und Produkte ablösen. Auch eigenwirtschaftliche Verkehre müssen alle von den Kommunen vorgegebenen sozialen und qualitativen Vorgaben einhalten;
- Vergabeverfahren, Verkehrs- und Handelsabkommen, die eine **Verankerung von Sozialstandards und ILO-Kernarbeitsnormen** sicherstellen, damit Qualitäts- statt Kostenwettbewerb Vorfahrt erhält;

- größte **Anstrengungen bei der Ausbildung und Qualifizierung** der Beschäftigten, um die neuen Kompetenzen zügig zu vermitteln und die Chancen der Digitalisierung in einer vernetzten Verkehrswirtschaft zu sichern. Nur so kann das Knowhow in Deutschland gehalten werden;
- verbindliche **gesetzliche Regelungen für Lenk- und Ruhezeiten** der Fahrzeugführer und eine angemessene personelle und technologische Ausstattung der Kontrollbehörden. Digitale Erfassungsgeräte müssen bis 2020 flächendeckend, bei Neufahrzeugen sofort verpflichtend sein;
- die Schaffung gesetzlicher Voraussetzungen für einen fairen und gerechten **Personalübergang bei Schiene und Bus**, der bundesweit und obligatorisch durchzuführen ist, zum Schutz von Beschäftigung und Sozialstandards bei Vergabeentscheidungen im gesamten ÖPNV.

C014: Forderung eines nachhaltigen Lebensmittelsystems

Die Ernährungswirtschaft in Deutschland und Europa ist nach Umsatz und Anzahl der Beschäftigten eine der stärksten Branchen. Die schlechten Nachrichten im Bereich Lebensmittel und Ernährung belasten ihre Attraktivität jedoch stark: In Deutschland nimmt die Zahl der Übergewichtigen zu, sagt der DGE- Ernährungsbericht 2017 auf Basis des Mikrozensus. Lebensmittelkrisen wie der Fipronil-Skandal belasten das Vertrauen der Verbraucherinnen und Verbraucher in die industrielle Produktion von Lebensmitteln. Es gibt weiterhin hohe Quoten von Werkvertragsarbeit in der Fleischindustrie und Arbeitgeber, die den Mindestlohn umgehen.

Beim Thema Lebensmittelpolitik steht die Bundesregierung vor großen Herausforderungen. Das Lebensmittelsystem in Deutschland (und der EU) muss mit Blick auf eine gesündere und ausgewogenere Ernährung neu gestaltet werden. Ein Lebensmittelsystem beinhaltet im Allgemeinen Materialien, Prozesse und Infrastrukturen, die sich auf die Landwirtschaft, die Herstellung, den Einzelhandel, den Transport und den Verbrauch von Lebensmitteln beziehen. Eine ganzheitliche Betrachtung fördert nachhaltigere Produktionsweisen, aber auch Verbrauchermuster. Um nicht nachhaltigen Verbrauch zu bekämpfen, müssen das gesamte Ressourcensystem einschließlich der Fertigungsmethoden, des Nachfrageverhaltens und der Lieferketten betrachtet werden. Nachhaltige Ernährungsgewohnheiten generieren sich aus nachhaltigen Lebensmittelsystemen. Das heißt: Für Verbraucherinnen und Verbraucher muss es möglich sein, auf sichere und sozial nachhaltig produzierte Lebensmittel einfach zugreifen zu können.

Die Erwartungen der Verbraucherinnen und Verbraucher, Entwicklungen auf den Rohstoff- und Energiemärkten, ein hoher Altersdurchschnitt, neue Qualifikationsanforderungen und die Konzentration auf nationalen und internationalen Märkte verlangen, dass sich die industrielle Produktion von Nahrungsmitteln stärker am Leitbild der Nachhaltigkeit in all ihren Dimensionen ausrichtet. Verschiedene Politikbereiche und Ministerien (BMEL, BMJV, BMUB, BMG) befassen sich mit den Themen Lebensmittelproduktion, Landwirtschaft, Umwelt, Gesundheit, Verbraucherpolitik, Beschäftigung und ländliche Entwicklung. Um Alleingänge und nicht abgestimmte Vorgehensweisen wie bei der Glyphosat- Abstimmung zukünftig zu verhindern, braucht es einen integrierten Ansatz und eine enge Abstimmung zwischen den Ressorts beim Thema Lebensmittel und Ernährung.

Eine Studie des IMK der Hans-Böckler-Stiftung bescheinigt der Wirtschaftspolitik in Deutschland besonders bei der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit in den letzten Jahren nur geringe Fortschritte. Gefragt ist eine nachhaltige Wirtschaftspolitik, die Klima- und Umweltschutz ebenso einschließt wie Wirtschaftswachstum. Deutschland muss auch qualitativ wachsen können. Die Nahrungsmittelindustrie in Deutschland und Europa will Menschen mit guten und sicheren Lebensmitteln versorgen. Die Umwelt zu schonen sowie gute und sichere Arbeitsplätze zu erhalten sind dabei gleichberechtigte Ziele.

Die Säulen eines umfassenden Lebensmittelsystems sind:

- **Landwirtschaft** – Eine umfassende und wirkungsvolle nachhaltige Agrarpolitik.
- **Nachhaltige Verarbeitung** – Veränderte Produktrezepturen.
- **Ökonomie** – Gegen kurzfristige Billigstrategien, für konsequent nachhaltige Unternehmensführung.
- **Kreislaufwirtschaft** – Ressourceneffizienz, Rohstoff- und Lebensmittelverschwendung minimieren, Energieeffizienz.
- **Umweltschutz** – Böden, Biodiversität, Wasser- und Luftqualität.

- **Soziale Auswirkungen** – Beschäftigung, Werkvertragsarbeit fair gestalten, Einkommensverteilung, Anwendung Kriterien Guter Arbeit.
- **Nachhaltiger Lebensmittelverbrauch** – Ernährungsentscheidungen, die Gesundheit und Umwelt schützen.
- **Gesundheit/ Ernährung** – Lebensmittelsicherheit, ausgewogene Ernährung.
- **Bildung** – Ernährungsbildung durch Schulfach Ernährung, Wert von Lebensmitteln.
- **Handel** – Faire Handelspraktiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette

Wir fordern eine umfassende zeitgemäße Lebensmittelpolitik, die tragfähig, abgestimmt und inklusiv ist und die die produktive Verflechtung der unterschiedlichen Branchen in der Lebensmittelherstellung erhält und weiterentwickelt.

Wir fordern eine Lebensmittelpolitik, die ökologisch nachhaltig ist. Die sozial-ökologische Modernisierung der Lebensmittelwirtschaft muss im Einklang mit den Interessen der Verbraucherinnen und Verbrauchern sowie der Beschäftigten beteiligungsorientiert erfolgen.

Wir fordern die Bundesregierung auf, im Bereich Industrie- und Wirtschaftspolitik auch einen deutlichen Fokus auf Lebensmittelpolitik zu legen und eine bessere Abstimmung der zuständigen Ministerien zu gewährleisten.

Die Lebensmittelpolitik muss auf die Herstellung hochwertiger Lebensmittel durch Innovationen, gute Arbeit und hohe Qualifikation der Beschäftigten setzen. Lebensmittelerzeugung muss „besser statt billiger“ werden. Gute und ökologisch nachhaltig erzeugte Lebensmittel haben ihren Preis. Damit er für alle bezahlbar ist, brauchen wir für die Beschäftigten in allen Branchen eine deutliche Verbesserung der Einkommen.

C015: Nachhaltige und zukunftsfähige Verpackungen in der Getränkeindustrie stärken - Mehrwegquote stabilisieren und erhalten

Wir fordern den DGB dazu auf, sich hinsichtlich einer Stärkung von Mehrweg politisch zu positionieren, damit die Beschäftigten und die Umwelt nicht zu Verlierern der Entwicklung werden. Der DGB wird aufgefordert zur Stärkung von Mehrweg die politische Diskussion hierzu voranzutreiben und unter der Einbindung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, Umweltverbänden, Politikern demokratischer Parteien sowie weiterer potentieller Bündnispartner/innen, die entsprechende Gesetzesinitiative auf den Weg zu bringen. Folgende Punkte müssen hierbei beachtet werden:

Eine Kennzeichnungspflicht der Verpackungsarten bei Einweg oder Mehrweg.

Die Öffnung der Verkaufskanäle, auch der Discounter, sowohl bei Einweg als auch für Mehrweg.

Ein einheitliches Rücknahmesystem.

Es muss weiterhin eine verbindliche Mehrwegquote festgeschrieben werden.

Die Schaffung eines Anreizsystems für Mehrweggebinde, u.a. durch die Einführung einer Lenkungsabgabe auf nicht nachhaltige Einwegverpackungen. Deren Erlöse sollen für die Stärkung und den Ausbau eines zukunftsfähigen Mehrwegsystems eingesetzt werden. Dabei muss Ziel sein, die Vernichtung von Arbeitsplätzen zu verhindern, indem insbesondere auch den mittelständischen Unternehmen eine Überlebensperspektive geboten werden muss.

C016: Mehr Steuergerechtigkeit für eine solidarische und vielfältige Gesellschaft

Das deutsche Steuerrecht ist mit vielen Ungerechtigkeiten behaftet. Gemessen an ihrer Leistungsfähigkeit tragen Superreiche, multinational tätige Konzerne und Topverdiener zu wenig zur Finanzierung unseres Gemeinwesens bei. Hingegen finanzieren die abhängig Beschäftigten über die direkten und indirekten Steuern den ganz überwiegenden Teil der Haushalte von Bund, Ländern und Kommunen. Dennoch fehlen den öffentlichen Haushalten – von der Bildungspolitik über die Bereitstellung einer leistungsfähigen Infrastruktur bis hin zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung - die ausreichenden finanziellen Mittel, um dem berechtigten Anspruch an einen modernen und handlungsfähigen Staat gerecht werden zu können.

Auf Grundlage der Beschlüsse des 20. Parlaments der Arbeit haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit den Steuerpolitischen Eckpunkten zur Bundestagswahl 2017 gezeigt, wie eine verteilungsgerechtere Besteuerung gelingen und zugleich die Unterfinanzierung von öffentlicher Daseinsvorsorge und Infrastruktur beendet werden kann. Auch nach der Bundestagswahl haben unsere Alternativen nicht an Bedeutung verloren. Eine grundlegend gerechtere Lohn- und Einkommensteuer sowie eine wirksame Besteuerung großer Vermögen und Erbschaften ist weiterhin ebenso wenig in Sicht wie eine auskömmliche Finanzierung wichtiger öffentlicher Aufgaben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihre Ende 2016 verabschiedeten Steuerpolitischen Eckpunkte und werden die darin formulierten Forderungen in den kommenden Jahren weiterentwickeln und fortschreiben.

1. Für eine Besteuerung von Arbeits- und Kapitaleinkommen nach finanzieller Leistungsfähigkeit

Bei der **Einkommensteuer** muss der Grundfreibetrag kräftig erhöht werden, um Beschäftigte und Familien mit niedrigen Einkommen zu entlasten. Es muss mindestens ein realistisch ermitteltes Existenzminimum effektiv steuerfrei gestellt werden. Daran soll sich ein linearer Tarif mit einem deutlich erhöhten Spitzensteuersatz anschließen, der aber erst ab einem deutlich höheren Einkommen als heute einsetzt. Der gesonderte Reichensteuersatz, der heute erst oberhalb eines Einkommens von mehr als einer Viertelmillion Euro wirksam wird, läuft weitgehend ins Leere. Deshalb sollte dieser bereits ab der Hälfte des heutigen Betrages greifen.

Der DGB fordert, dass alle **Kapitaleinkünfte** personenbezogen den Finanzbehörden mitgeteilt und mit dem persönlichen Einkommensteuersatz belegt werden. Die Abgeltungsteuer ist abzuschaffen. Dabei darf es weiter keine Spekulationsfrist geben und die Einschränkung der Verrechnungsmöglichkeit von Verlusten ist ebenso beizubehalten wie die pauschale Abgeltung von Werbungskostenabzug durch einen erhöhten Sparerfreibetrag.

Wir fordern die Abschaffung des bisherigen Kinderfreibetrags, der einkommensstarke Eltern überproportional begünstigt. Stattdessen soll das **Kindergeld** für alle deutlich erhöht werden.

Die bisherige **Entfernungspauschale** soll erhöht und zugleich zu einem Mobilitätsgeld umgestaltet werden, bei dem die Steuerpflichtigen unabhängig von Einkommen und Verkehrsmittel einen gleichen Betrag je Entfernungskilometer von der Steuerschuld abgezogen oder bei geringerer Steuerschuld als Zulage ausgezahlt bekommen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben ein. Zugleich müssen sich Frauen und Männer in gleichem Maße an der Familien- und Hausarbeit beteiligen können. Diesem Ziel wirkt das **Ehegattensplitting** entgegen, da es Ehen mit ungleich verteilten Einkommen fördert. Dadurch werden insbesondere Frauen und ihre Erwerbstätigkeit benachteiligt. Der Steuervorteil ist dabei umso größer, je

höher das Einkommen ist und je ungleicher es zwischen den Ehepartnern verteilt ist. Zudem bekommen unverheiratete Paare mit Kindern und Alleinerziehende durch das Ehegattensplitting keinerlei Steuervorteile zugestanden (jedes dritte heute in Deutschland geborene Kind wird außerhalb einer Ehe geboren).

Wir setzen uns für die Abschaffung der steuerlichen Regelungen zum Ehegattensplitting ein, wie bereits 2014 vom 20. Ordentlichen Bundeskongress beschlossen. Die mit dem Ehegattensplitting praktizierte Steuerlogik entspricht immer weniger den Lebens- und Arbeitsrealitäten von Familien und Paaren. Wir fordern deshalb gerechtere steuerliche Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von beiden Elternteilen und von Alleinerziehenden sowie die Förderung aller Familien mit Kindern. Der DGB wird hierzu bis Ende 2020 konzeptionelle Vorschläge im Rahmen eines steuerlichen Gesamtkonzeptes entwickeln.

Die zwischen dem Bund und den Ländern vereinbarte Anschlussregelung an die bis 2019 gültigen föderalen Finanzbeziehungen ist kein Beitrag zur Herstellung gleicher Lebensverhältnisse und zur Verringerung regionaler Disparitäten. Zwar werden zunächst alle Bundesländer finanziell bessergestellt, aber nur fünf Flächenländer, darunter alle bisherigen Geberländer im Länderfinanzausgleich, profitieren überdurchschnittlich. Hinzu tritt, dass künftig die Bundesländer nur noch in geringem Umfang finanziell füreinander einstehen müssen. Damit steht der Bund künftig in deutlich größerer Pflicht, dem grundgesetzlichen Gebot zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse nachzukommen. Um dieser Verantwortung gerecht werden zu können, ist der **Solidaritätszuschlag** auf die Einkommensteuer und die Körperschaftsteuer ein geeignetes und bewährtes Instrument, das sich zudem durch eine besonders stark an der finanziellen Leistungsfähigkeit ausgerichtete Erhebung auszeichnet. Deshalb lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine Abschaffung des Solidaritätszuschlages ab. Er muss über 2019 hinaus zur Förderung strukturschwacher Regionen in Ost- und Westdeutschland weiter erhoben werden, ansonsten ungeschmälert in die Einkommensteuer und Körperschaftsteuer integriert werden.

2. Für eine umgehungsfreie Besteuerung von Gewinnen, großen Vermögen und Spekulationsgeschäften

Gemeinsam mit dem EGB unterstützen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Bemühungen der Europäischen Union, der OECD und der Vereinten Nationen, die Möglichkeiten international agierender Konzerne zur Verschiebung ihrer Gewinne in Niedrigsteuerländer und an Schattenfinanzplätze einzuschränken und letztlich zu beenden.

Unternehmensgewinne müssen dort besteuert werden, wo sie entstehen, weil auch dort die Menschen ausgebildet und die Infrastrukturen bereitgestellt werden, die für eine erfolgreiche und innovative Volkswirtschaft unerlässlich sind.

Um dieses Ziel zu erreichen, sollten sich die Staatengemeinschaften auf eine einheitliche und ökonomisch sinnvolle Ermittlung der Besteuerungsgrundlagen einigen. Eine Verständigung auf eine nur schmale Bemessungsgrundlage als kleinsten gemeinsamen Nenner, die es einzelnen Staaten verbieten würde nach oben abzuweichen, lehnen wir hingegen ab. Es muss sichergestellt werden, dass alle Arten von Kapitaleinkommen vollständig der Besteuerung unterworfen werden. Doppelbesteuerungsabkommen und EU-Richtlinien sind so zu reformieren, dass dies erreicht werden kann. Nach Jahrzehnten eines schädlichen internationalen Wettlaufs um die niedrigsten Steuersätze für Unternehmen treten wir gemeinsam mit dem EGB dafür ein, dass der Steuersatz der **Körperschaftsteuer** mindestens 25 Prozent betragen muss. Wir fordern die Einführung einer **Quellensteuer**, die von den EU-Mitgliedstaaten auf alle Zahlungen von Zinsen, Dividenden und Lizenzgebühren in Niedrigsteuerländer erhoben werden kann, und zwar unabhängig davon, ob diese Länder auf der EU-Liste der kooperationsunwilligen Steuergebiete stehen. Gewinne können aber nicht nur durch niedrige Steuersätze, schmale Bemessungsgrundlagen und die Verschiebung in Niedrigsteuergebiete einer angemessenen Besteuerung entzogen werden. Auch die in Deutschland bestehende Möglichkeit, Verluste in voller Höhe und zeitlich unbegrenzt auf spätere Jahre zu verteilen, ist eine unverhältnismäßige, bisher legale Form der Steuervermeidung. Wir fordern die Bundesregierung auf, dem Beispiel vieler europäischer Staaten zu folgen und die Möglichkeit des unbegrenzten Verlustvortrages zu beschränken.

Die **Gewerbsteuer** soll durch die Einbeziehung einkommensstarker Selbstständiger und durch eine erweiterte Hinzurechnung von Zahlungen für Zinsen, Mieten, Pachten und Leasing-Raten zu einer Gemeindewirtschaftsteuer ausgebaut werden.

Wir bekräftigen die Positionen des DGB-Bundeskongresses aus den Jahren 2010 und 2014 zur Einführung einer **Finanztransaktionssteuer**. Trotz weit gediehener Verhandlungen zwischen mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Union, darunter auch Deutschland, steht die politische Entscheidung zur Einführung der Finanztransaktionssteuer immer noch aus, selbst ein vollständiges Scheitern ist nicht auszuschließen. Dieses fortwährende Verschleppen ist skandalös und unverantwortlich.

Wir wehren uns dagegen, dass Banken mit dem Verzicht auf eine Finanztransaktionssteuer erneut der rote Teppich ausgerollt werden soll. Wir fordern die Bundesregierung auf, sich mit Nachdruck für eine europäische abgestimmte Finanztransaktionssteuer einzusetzen, falls nötig aber auch zügig Schritte zur Einführung einer Finanztransaktionssteuer in Deutschland einzuleiten. Zur Vermeidung der Steuerumgehung sollte dazu auf den vorliegenden Vorschlag der Europäischen Kommission zurückgegriffen werden. Ähnlich der britischen Börsensteuer (stamp duty) und der deutschen Grunderwerbsteuer muss die Rechtmäßigkeit des Erwerbs von Wertpapieren an die Entrichtung der Steuer gebunden werden.

Der DGB fordert eine **Vermögenssteuer** auf Nettovermögen mit einem Freibetrag von einer Million Euro je Person und zusätzlicher Freistellung von Altersvorsorgevermögen. Die Privilegierung bestimmter Vermögensarten lehnt der DGB ab. Der Steuersatz soll ein Prozent im Jahr betragen und auf zwei Prozent bei Milliardenvermögen ansteigen. Vermögen von Kapitalgesellschaften und anderen juristischen Personen soll bei diesen und bei den Anteilseignerinnen und Anteilseignern jeweils mit dem halben Satz besteuert werden.

Die übermäßigen **Begünstigungen der Erbinnen und Erben oder Beschenkten** von großen Unternehmensvermögen – dazu zählen auch große Aktienanteile – sind abzuschaffen. Bei Nachweis von Zahlungsschwierigkeiten sind Stundungsregelungen hinreichend.

3. Für eine handlungsfähige Steuerverwaltung

Die Finanzverwaltungen müssen bedarfsgerecht mit Personal ausgestattet und die bundesweite Zusammenarbeit und IT-Vernetzung müssen verbessert werden. Der automatische internationale Informationsaustausch ist auszuweiten. Internationale Regelungen und veränderte Doppelbesteuerungsabkommen müssen Steuerflucht und -vermeidung bekämpfen. Kontrollen und Steuerstrafrecht sind zu verschärfen.

D001: Aufhebung des § 219a StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft)

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, sich bei politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern auf allen Ebenen für die Aufhebung des § 219a StGB einzusetzen.

E001: Der Deutsche Gewerkschaftsbund muss der Feminisierung der Arbeitswelt gerecht werden!

Die Feminisierung ist einer der Megatrends in der Arbeitswelt: Die ganz überwiegend von Frauen erbrachten (personenbezogenen) Dienstleistungen erfahren in Zeiten des demografischen Wandels (und der Digitalisierung) einen enormen Bedeutungszuwachs. Die „stille Reserve“ am Arbeitsmarkt wird angesichts des drohenden Fachkräftemangels zum umworbenen Arbeitskräftepotenzial. Der demografische Wandel wird auch in der zumeist noch männlich geprägten Mitgliederstruktur der Gewerkschaften wirksam.

Vor diesem Hintergrund ist die Gewinnung neuer Kolleginnen eine existenzielle Herausforderung. Die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Betrieben und Verwaltungen, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik gehören zu den zentralen Zielen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der in ihm vereinigten Gewerkschaften.

Trotz des ausdrücklichen Bekenntnisses zum Gender-Mainstreaming als zentralem Handlungsprinzip wird die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Vorhaben und Positionen noch immer fast ausschließlich von Frauen innerhalb der satzungsgemäß verankerten Frauenstrukturen betrieben. Doch Gleichstellungspolitik muss integraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit sein. Die dafür notwendigen Prozesse, die dies auf allen Ebenen des DGB vorantreiben, sind institutionell abzusichern.

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, Frauen- und Gleichstellungspolitik auf allen Organisationsebenen und in allen Fachpolitiken aktiv zu gestalten:

- **Gender-Mainstreaming ist in alle gewerkschaftlichen Vorhaben und (Entscheidungs-) Prozesse einzubeziehen.** Die systematische Integration der Geschlechterperspektive in die fachliche Arbeit wird sichergestellt: Da sich die Lebenswirklichkeiten und die Interessen von Frauen und Männern gravierend unterscheiden und institutionelle und gesetzliche Rahmenbedingungen sich für Frauen und Männer unterschiedlich auswirken, werden bei der Entwicklung von Positionen und Forderungen deren Auswirkungen auf Frauen und Männer analysiert. Daraus muss sich in der fachpolitischen Arbeit (geschlechter-)differenziertes Denken und Handeln ableiten. Die Organisationsspitze bekennt sich zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming als Prozess, in den alle Entscheidungsträger/innen durch Informationsveranstaltungen, verpflichtende Trainings und regelmäßigen Austausch (z. B. im Rahmen der Führungskräfte-Qualifizierung, der regelmäßigen DGB-Frühjahrs- bzw. Herbst-Tagungen) eingebunden werden. Es werden klare Verantwortlichkeiten für Durchführung und Koordination dieser Prozesse festgelegt.
- **Die Gleichstellung von Frauen und Männern im DGB ist sicherzustellen.** Zu diesem Zweck werden alle vier Jahre geschlechterdifferenzierte Organisationsanalysen (u. a. Personalwesen, Mandate) erstellt, die ein kontinuierliches Monitoring garantieren, aus dem der Handlungsbedarf auf allen Ebenen (insbesondere in Führungsfunktionen) abgeleitet wird. Durch abgestimmte Verfahren wird die Diskussion möglicher Zielvereinbarungen, deren Auswahl und Umsetzung gewährleistet.

[The body of the document is a large, solid black rectangle, indicating that the content has been redacted.]