

A 001

Lfd.-Nr. 1051

DGB-Bundesvorstand

Für eine Neue Ordnung der Arbeit

Empfehlung der Antragsberatungskommission
Annahme

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1 I. Leitbild Gute Arbeit

2 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für
3 ein Leitbild „Gute Arbeit“ und eine zukunftsfähige Arbeitsge-
4 sellschaft ein. Das ist der Gegenentwurf zu einer jahrzehnte-
5 langen Deregulierungs- und Flexibilisierungsstrategie auf Kos-
6 ten der arbeitenden Menschen.

7
8 Gute Arbeit ist und bleibt eine wichtige Voraussetzung für die
9 Selbstverwirklichung der Menschen und für ihre Teilhabe am
10 gesellschaftlichen Leben. Jeder Mensch hat das Recht auf ein
11 Einkommen aus Arbeit, das ihm ein Leben in Würde ermög-
12 licht. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen si-
13 chere Arbeitsplätze mit Entwicklungsperspektiven und ein fes-
14 tes Einkommen, das zumindest den Lebensunterhalt ge-
15 währleistet. Nur so können sie ihr Leben frei planen und ge-
16 stalten. Zu Guter Arbeit gehören auch die Anerkennung von
17 Leistung und ein respektvoller Umgang miteinander, persönli-
18 che Entwicklungschancen für jeden Einzelnen und jede Ein-
19 zelne und gute Qualifizierungsangebote.

20
21 Gute Arbeit ist selbst- und mitbestimmt. Die Möglichkeit,
22 Arbeitsbedingungen mitzugestalten und über zentrale Fragen
23 des Arbeitslebens selbst mitzubestimmen ist das Recht arbei-
24 tender Menschen. Den Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten
25 kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Betriebs- und Personalräte
26 verfügen über die notwendigen Kompetenzen, um die betrieb-
27 liche Arbeitswelt zu gestalten. Mitbestimmte Aufsichtsräte ste-
28 hen für eine langfristige und nachhaltige Unternehmenspoli-
29 tik.

30
31 Gute Arbeit ist gleichermaßen auf die Interessen von Frauen
32 und Männern ausgerichtet und planbar. Sie muss gleichbe-
33 rechtigte Teilhabe und gesellschaftliches Engagement ermögli-
34 chen. Und sie muss – gerade vor dem Hintergrund der
35 demographischen Entwicklung – alters- und altersgerecht
36 ausgestaltet sein. Sie muss den Herausforderungen der Ver-
37 einbarkeit von Beruf und Familienaufgaben gerecht werden.

38
39 Gute Arbeit muss die unterschiedlichen Lebensphasen arbei-
40 tender Menschen berücksichtigen: jungen Menschen bietet sie
41 Perspektiven, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Fa-

42 milien die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Pflege, ältere
43 Beschäftigten ermöglicht sie einen gesunden Übergang in
44 den Ruhestand.

45
46 Gute Arbeit ist eine Voraussetzung für Innovationen und damit
47 auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Die Strategie
48 einer zukunftsfähigen Entwicklung Deutschlands heißt
49 „besser statt billiger“ und verknüpft Wachstum, Beschäftigung,
50 Wohlstand und Nachhaltigkeit miteinander. Mit einer
51 Billiglohnstrategie wird dies nicht gelingen, sondern nur mit
52 mehr Investitionen in Menschen und Bildung. Niedriglöhne,
53 Werkverträge und Leiharbeit, Minijobs und weitere prekäre
54 Beschäftigung verhindern ebenso wie entgrenzte Arbeitszeiten
55 und psychischer Stress am Arbeitsplatz mehr Lebensqualität
56 und höheren allgemeinen Wohlstand.

57 58 **II. Gute Arbeit braucht einen stabilen gesetzlichen** 59 **Rahmen**

60 Flexibilisierung, Deregulierung und die Absenkung sozialer
61 Standards haben den Arbeitsmarkt gespalten. Prekäre und
62 niedrig entlohnte Jobs verdrängen sichere und gut bezahlte
63 Arbeit. Die staatliche Förderung der „working poor“ ist Ausdruck
64 einer neoliberalen sozialfeindlichen Politik. Die Gesellschaft
65 subventioniert damit dauerhaft nicht bedarfsdeckende
66 Arbeitsentgelte während die Kapitaleigner die
67 Maximalrenditen verdienen.

68
69 Für diese Entwicklungen sind politische Entscheidungen genauso
70 verantwortlich wie Arbeitgeberstrategien und die Verbandsflucht
71 vieler Arbeitgeber.

72
73 Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften fordern von der
74 Politik, zügig einen gesetzlichen Rahmen zu schaffen,

- 75 • der die Tarifautonomie und die Tarifbindung stärkt,
- 76 • das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen umgehend reformiert,
- 77 • das Unterlaufen von Tarifverträgen durch den Missbrauch
78 von Leiharbeit und Werkverträgen strukturell unterbindet,
- 79 • das Arbeitnehmerentsendegesetz auf alle Branchen ausweitet,
- 80 • prekäre Beschäftigung und Niedriglöhne durch einen
81 bundesweiten flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn
82 von mindestens 8,50 Euro in der Stunde eindämmt.

83 84 85 86 **1. Tarifautonomie sichern**

87 Seit Mitte der 90er Jahre bis heute ist die Tarifbindung in
88 Deutschland erheblich und kontinuierlich zurückgegangen.

89 Waren noch 1996 an die 70 Prozent der Betriebe in
90 Westdeutschland und 56 Prozent in Ostdeutschland tariflich
91 über einen Branchentarifvertrag gebunden, lag der Anteil zehn
92 Jahre später nur noch bei 57 Prozent in Westdeutschland und
93 41 Prozent in Ostdeutschland. Mittlerweile sind es nur noch
94 53 bzw. 37 Prozent der Betriebe. Die Tarifbindung ist ein ent-
95 scheidender Faktor in der Begrenzung von Niedriglohnjobs
96 und prekärer Beschäftigung.

97
98 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen das
99 Bekenntnis der Großen Koalition zu Tarifautonomie, Tarifein-
100 heit und Sozialpartnerschaft. Sie werden durch gestärkte Fläch-
101 hentarifverträge auch im Öffentlichen Dienst und erleichterte
102 Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (u. a. durch
103 Wegfall des 50-Prozent-Quorums bei gleichzeitiger Präzisie-
104 rung des öffentlichen Interesses sowie Wegfall des faktischen
105 Vetorechts der Arbeitgeberseite) gefördert. Die Bundesregie-
106 rung ist aufgefordert, dieses Vorhaben schnell zu realisieren.

107
108 Unverzichtbar zur Tarifautonomie gehört die Verbindlichkeit
109 und Unabdingbarkeit tarifvertraglicher Regelungen. Tarifflicht
110 durch den Austritt aus einem Arbeitgeberverband oder den
111 Wechsel zu einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT) übt
112 zusätzlichen Druck auf das System der Tarifautonomie aus.

113
114 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich da-
115 her dafür ein,

- 116 • dass die Nachbindungswirkung von Tarifverträgen nach
117 Tarifflicht des Arbeitgebers unbefristet bis zum Ablauf
118 des Tarifvertrages fortbestehen muss,
- 119 • dass die unbefristete Nachwirkung von Tarifverträgen
120 nicht durch einzelvertragliche Vereinbarungen vor Eintritt
121 der Nachwirkung ausgehöhlt werden darf.
- 122 • Solange die Rechtsprechung diese OT-Mitgliedschaft für
123 zulässig erachtet, ist zumindest der kurzfristige Austritt
124 oder Wechsel zu unterbinden, indem erhöhte Anforderun-
125 gen an die satzungsrechtliche Ausgestaltung gestellt wer-
126 den und Mitteilungspflichten hierüber verschärft werden.

127
128 Für die Gewerkschaften hat der Grundsatz der Tarifeinheit ei-
129 nen hohen Stellenwert für die Gewährleistung einer solidari-
130 schen und einheitlichen Interessenvertretung aller Beschäftig-
131 ten in den Betrieben und Dienststellen. Tarifeinheit begrenzt
132 die Konkurrenz, sichert die Durchsetzungsfähigkeit der Beleg-
133 schaften und fördert die Akzeptanz der Tarifautonomie. Eine
134 fortschreitende tarifliche Zersplitterung wäre fatal, weil den
135 Schwächeren die Solidarität der Stärkeren verweigert würde.

136 Grundsatz der Tarifpolitik muss die einheitliche Vertretung al-
137 ler Beschäftigten in Betrieb und Dienststelle sein. Der DGB
138 und seine Gewerkschaften lehnen aber eine gesetzliche Re-
139 gulierung des Streikrechts grundsätzlich ab.

140

141 Zur Stärkung der Tarifautonomie gehört auch, Arbeitskampf-
142 maßnahmen als grundgesetzlich garantiertes Freiheitsrecht
143 aus Artikel 9 Absatz 3 GG nicht einzuschränken.

144

145 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,

- 146 • die Einschränkungen des Streikrechts durch die sog. kalte
147 Aussperrung durch Verweigerung von Kurzarbeitergeld
148 bei Fernwirkungen eines Streiks (§ 160 Abs. 3 SGB III)
149 zurückzunehmen.
- 150 • das Streikrecht als Menschenrecht im Sinne der Europäi-
151 schen Menschenrechtskonvention auch für Beamtinnen
152 und Beamte anzuerkennen – so wie es das Übereinkom-
153 men 151 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
154 vorsieht. Auch der Bereich der Polizei darf nicht durch
155 eine innerstaatliche Gesetzgebung ausgenommen wer-
156 den.

157

158 Der DGB und seine Gewerkschaften respektieren das Selbst-
159 verwaltungsrecht der Religionsgesellschaften und welt-
160 anschaulichen Vereinigungen, das sich aus Artikel 140 GG in
161 Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsver-
162 fassung ergibt. Das Selbstordnungs- und -verwaltungsrecht
163 der Religionsgemeinschaften und damit auch der Kirchen und
164 ihrer Einrichtungen in Caritas und Diakonie findet seine
165 Schranke in den Grundrechten. Soweit die Kirchen und ihre
166 Einrichtungen in Caritas und Diakonie Arbeitgeber sind, muss
167 die Grenze ihres Selbstordnungs- und -verwaltungsrechts als
168 Arbeitgeber deshalb von den Grundrechten ihrer Beschäftig-
169 ten her bestimmt werden und nicht umgekehrt, denn Beschäf-
170 tigtenrechte sind nicht teilbar. Das Streikrecht ist elementares
171 Grundrecht aller Arbeitnehmer/-innen und muss deshalb auch
172 im kirchlichen Bereich gelten (ausgenommen ist der Ver-
173 kündigungsbereich).

174

175 Einige Arbeitgeber haben in den letzten Jahren wiederholt ver-
176 sucht, das Versammlungsrecht zu missbrauchen und Druck auf
177 legale Arbeitskämpfe auszuüben, indem Akteure von Streiks
178 und Streikkundgebungen wegen angeblicher Verstöße gegen
179 das Versammlungsrecht angezeigt wurden. Der DGB und seine
180 Mitgliedsgewerkschaften fordern von der Politik

- 181 • klarzustellen, dass die Regelungen des Versammlungs-
182 rechts keine Anwendung auf Arbeitskampfmaßnahmen

183 finden und

- 184 • eine gesetzliche Arbeitskampfklausel in den Versamm-
185 lungsgesetzen der Länder zu normieren.

186

187 **2. Einen bundesweiten, flächendeckenden gesetzli-** 188 **chen Mindestlohn durchsetzen**

189 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen in der Ver-
190 einbarung der Koalition zur Einführung eines bundesweiten
191 flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 die
192 Stunde ab dem 1.1.2015 einen Durchbruch und erwarten,
193 dass sich die Übergangsregelungen auf repräsentative und für
194 allgemeinverbindlich erklärte Flächentarifverträge in den Bran-
195 chen beschränken, die europafest sind. Eine Koppelung an
196 Werkvertragsunternehmen oder entsandte Beschäftigte aus
197 dem EU-Ausland darf nicht zum Unterlaufen des gesetzlichen
198 Mindestlohns führen.

199

200 Bei der Umsetzung fordern der DGB und seine Mit-
201 gliedsgewerkschaften von der Politik:

- 202 • Es ist zeitnah ein regelmäßig steigender, bundesweit fläch-
203 hendeckender, gesetzlicher Mindestlohn einzuführen.
- 204 • Der Mindestlohn darf nicht durch niedrigere arbeitsver-
205 tragliche oder tarifliche Entgelte oder niedrigere tarifge-
206 stützte Branchenmindestlöhne verdrängt, sondern nur
207 durch für Arbeitnehmer/innen höhere Entgelte überschrit-
208 ten werden.
- 209 • Der Mindestlohn von mindestens 8,50 € pro Stunde ist
210 durch Gesetz festzulegen. Die Mindestlohnkommission
211 sollte mit Inkrafttreten des Gesetzes unverzüglich ihre
212 Arbeit aufnehmen und eine erste Anpassung nach oben
213 sollte schon im Jahr 2016 erfolgen. Für die regelmäßige
214 Erhöhung des Mindestlohnes unterbreitet die Kommission
215 bestehend aus jeweils drei Vertretern der Arbeitgeberseite
216 und der Gewerkschaftsseite einen Vorschlag. Zu dieser
217 Vertretung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite
218 sind Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler beratend
219 hinzuziehen. Die Kommission fasst ihre Beschlüsse mit
220 einfacher Mehrheit ihrer Mitglieder. Die Empfehlungen
221 der Mindestlohnkommission werden letztendlich durch
222 die Politik umgesetzt. Bei der Fortentwicklung des Min-
223 destlohns orientiert sich die Kommission ausschließlich
224 sowohl an der Lohnentwicklung wichtiger Branchen als
225 auch daran, die Lohnspreizung im Niedriglohnsektor zu
226 vermindern.
- 227 • Der Anspruch auf einen Mindestlohn kann lediglich inner-
228 halb von drei Jahren verjähren, er kann nicht durch Aus-
229 schlussfristen verfallen und auch nicht verwirken.

230 • Der Mindestlohn findet auf alle in- und ausländischen
231 Arbeitgeber Anwendung, deren Beschäftigte in Deutsch-
232 land arbeiten, und räumt diesen Beschäftigten einen ent-
233 sprechenden Anspruch ein.

234 • Die Einhaltung des Mindestlohnes ist durch effiziente
235 Kontrollen mit ausreichendem Personal zu gewährleisten.

236

237 Um den Mindestlohn durchsetzen zu können, fordern der DGB
238 und seine Mitgliedsgewerkschaften,

239 • ein Verbandsklagerecht einzuführen, um den Mindestlohn
240 durchsetzen zu können.

241 • eine Nachunternehmerhaftung für den Mindestlohn und
242 die Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen gesetz-
243 lich zu regeln, sodass diese bei der Weitergabe von Tä-
244 tigkeiten an Subunternehmer wie ein Bürge dafür haften.

245

246 **3. Mitbestimmung stärken**

247 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kämpfen seit
248 langem für mehr Demokratie in der Wirtschaft und in den Ver-
249 waltungen. Wir fordern von der Politik das Erfolgsmodell der
250 Mitbestimmung der Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräte als
251 Teil der sozialen Marktwirtschaft auszubauen und dafür in Eu-
252 ropa zu werben.

253

254 Insbesondere die Verbesserung der Mitbestimmungsrechte der
255 Betriebs- und Personalräte beim Einsatz von Leih- und
256 Werkvertragsarbeit sowie beim Einsatz von Mini-Jobber/innen
257 haben für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine
258 besondere Bedeutung. Wir erwarten von der Politik, die
259 erforderlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine
260 Stärkung der Mitbestimmung in den Betrieben und Unterneh-
261 men zu schaffen. Die Rahmenbedingungen für die Gründung
262 und Arbeit von Betriebsräten insbesondere in kleinen und mit-
263 tleren Betrieben müssen verbessert werden.

264

265 Gute Arbeit ist immer auch mitbestimmte Arbeit. Für die Be-
266 schäftigten in kirchlichen Einrichtungen muss deshalb auch
267 das Betriebsverfassungsgesetz in vollem Umfang gelten. Für
268 alle nicht unmittelbar glaubensbezogenen Tätigkeiten von
269 kirchlichen Beamten muss das Personalvertretungsgesetz gel-
270 ten.

271

272 Darüber hinaus erwarten der DGB und die Mit-
273 gliedsgewerkschaften, dass Mitbestimmungslücken im öffent-
274 lichen Dienst geschlossen, Informationsrechte für Beschäftigte
275 erweitert, die Organisation sowie Arbeitsfähigkeit der Perso-
276

277 nalräte verbessert und der rechtswidrige Ausschluss von
278 Strukturtarifverträgen beendet werden.

279

280 **4. Arbeitnehmerrechte schützen**

281 Kündigungsschutz ausbauen

282 Der Kündigungsschutz ist das wichtigste Schutzrecht der
283 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Je weniger Angst
284 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor willkürlicher Ent-
285 lassung haben müssen, desto freier und sicherer sind sie, um
286 auch ihre weitergehenden Rechte aus dem Arbeitsverhältnis
287 einzufordern.

288

289 Die heute gültigen Regelungen schützen Beschäftigte nicht
290 wirksam genug vor ungerechtfertigter Entlassung. Es genügt
291 nicht, den Kündigungsschutz zu lassen, wie er ist und das
292 Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse nicht weiter zu ver-
293 schlechtern.

294

295 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen den Kün-
296 digungsschutz ausbauen und setzen sich für folgende Ziele
297 ein:

- 298 • für einen wirksamen Kündigungsschutz für alle Beschäf-
299 tigten in allen Betriebsgrößen gleichermaßen,
- 300 • für einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung während des
301 Kündigungsschutzprozesses,
- 302 • die Möglichkeit beseitigen, einen Interessenausgleich mit
303 Namensliste abzuschließen und so bei Einzelklagen von
304 Beschäftigten die Überprüfung der Kündigungsgründe
305 und der Sozialauswahl faktisch auszuschließen,
- 306 • bei betriebsbedingten Kündigungen für die Beachtung al-
307 ler Kriterien der Sozialauswahl,
- 308 • für die Überprüfung der Unternehmensentscheidung zum
309 Abbau von Arbeitsplätzen auf wirtschaftliche Notwen-
310 digkeit durch die Gerichte auf gesetzlicher Grundlage,
- 311 • für einen gesetzlichen Ausschluss von Verdachtskün-
312 digungen,
- 313 • für eine gesetzliche Regelung zur Pflicht des Arbeitgebers,
314 bei einer Kündigung wegen gering-fügiger Vermö-
315 gensdelikte eine Interessenabwägung durchzuführen und
316 dabei den Vermögensschaden, die Beschäftigungszeit, die
317 Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und mögliche Ver-
318 setzungen zu berücksichtigen.

319

320 Befristungen einschränken

321 Das Teilzeit- und Befristungsgesetz hat befristete Beschäf-
322 tigung nicht eingeschränkt. Für immer mehr vor allem jüngere

323

324 Beschäftigte ist das befristete Arbeitsverhältnis nicht die Aus-
325 nahme, sondern die Regel.

326

327 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb

- 328 • die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung sowie
- 329 • die Neuregelung der Sachgrundbefristungen mit dem
- 330 Ziel, Missbrauch durch Kettenbefristungen, insbesondere
- 331 zur Vertretung und aufgrund eines angeblich vorüberge-
- 332 henden Bedarfs, zu unterbinden.

333

334 Wir setzen uns zudem für

- 335 • die Streichung des Sachgrundes der „Haushaltsmittelbe-
- 336 fristung“
- 337 • die Streichung des Sachgrundes „zur Erprobung“,
- 338 • den Weiterbeschäftigungsanspruch ein, wenn innerhalb
- 339 des befristeten Arbeitsverhältnisses ein Sonderkün-
- 340 digungsschutz entstanden ist.

341

342

343 Rahmenbedingungen für Teilzeit verbessern

344 Zu oft endet Teilzeitarbeit in einer Einbahnstraße. Statt den
345 Wechsel in Vollzeitarbeit z. B. nach der Elternzeit reibungslos
346 vollziehen zu können, stecken viele Arbeitnehmerinnen und
347 Arbeitnehmer in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis fest und müs-
348 sen Karriereeinbußen und schlechtere Beschäftigungs-
349 bedingungen in Kauf nehmen. Nur wenn das verändert wird,
350 werden auch mehr Väter die Arbeitszeit zugunsten von Famili-
351 enaufgaben reduzieren.

352 Damit Teilzeitarbeit als eine mögliche Beschäftigungsform
353 akzeptabel wird, fordern der DGB und seine Mit-
354 gliedsgewerkschaften, dass

- 355 • ein Anspruch auf befristete Teilzeit gesetzlich verankert
- 356 wird und
- 357 • ein Anspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit bis hin zur
- 358 Vollzeit abgesichert wird, wenn das entsprechende
- 359 Arbeitszeitvolumen betrieblich vorhanden ist.

360

361 Beides soll durch eine bessere und schnellere Durchsetzung
362 mittels Beweislastumkehr und Verfahrensrechten vor Gericht
363 flankiert werden. Sämtliche Regelungen sind so zu gestalten,
364 dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Kleinbe-
365 trieben entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten haben wie in
366 anderen Betrieben.

367

368 Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen

369 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vertreten den
370 Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse. Die-

371 ser Grundsatz bezieht sich auch auf die Ausgestaltung der ge-
372 ringfügigen Beschäftigung. Folgende politische Maßnahmen
373 sind jetzt durch die Bundesregierung geboten:

- 374 • Die Beschäftigten müssen in ihrer Position gestärkt wer-
375 den, um arbeitsrechtliche Ansprüche durchsetzen zu kön-
376 nen.
- 377 • Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro durch die
378 Erweiterung der so genannten Gleitzone zwischen 1 und
379 850 Euro.
- 380 • Beendigung der pauschalen Besteuerung der Einkommen
381 aus Minijobs mit einer angemessenen Übergangsfrist.
382 Diese Arbeitsverhältnisse werden in das allgemeine Be-
383 steuerungssystem eingegliedert.
 - 384 • Gerechte Verteilung der Steuern auf beide Ehe-
385 partner. Das so genannte Faktorverfahren wird verpf-
386 lichtend eingeführt, wenn beide Ehepartner erwerbs-
387 tätig sind.
 - 388 • Sonderregelungen für Jugendgruppen, Sportvereine
389 usw. Diese ehrenamtlichen Tätigkeiten müssen klar
390 von gewerblichen Arbeitsverhältnissen abgegrenzt
391 und abschließend definiert werden. Somit könnte es
392 für diese Tätigkeiten auch weiterhin Steuerfreibe-
393 träge geben.

394

395

396 Arbeitnehmer-Datenschutz stärken

397 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Ge-
398 setzgeber auf, in einer Arbeitswelt, in der immer mehr elektro-
399 nisch kommuniziert wird und die gegebenen technischen
400 Möglichkeiten ohne großen Aufwand eine umfassende Daten-
401 erfassung ermöglichen, den Schutz der Beschäftigten vor
402 unzulässiger Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung si-
403 cherzustellen. Mit dem Ausbau des Einsatzes von digitalen In-
404 formations- und Kommunikationstechniken muss immer eine
405 Überprüfung, Anpassung und im besten Falle Optimierung des
406 Beschäftigtendatenschutzes einhergehen.

407

408 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten von der
409 Bundesregierung endlich ein eigenständiges Beschäftigtenda-
410 tenschutzgesetz, das diesen Namen verdient. Es muss z.B. ein
411 grundsätzliches Verbot der gezielten Beobachtung und
412 Überwachung am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld, ein
413 Verbot des Zugriffs auf personenbezogene oder beziehbare
414 Nutzerdaten bei der Verwendung moderner Kommunikations-
415 mittel sowie konkrete Regelungen zum Fragerecht des
416 Arbeitgebers beinhalten.

417

418 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ein Ge-
419 setz, dass verbindlich sein muss und nicht durch individuelle
420 Einwilligung des Arbeitnehmers oder kollektive Vereinbarun-
421 gen von betrieblichen Interessenvertretungen unterschritten
422 werden kann. Ein Gesetz soll insbesondere folgende Inhalte
423 umfassen:

- 424 • eine Verpflichtung des Arbeitgebers, alle technischen
425 Anlagen so einzurichten, dass der höchstmögliche Grad
426 an Datensparsamkeit und Datensicherheit gewährleistet
427 ist,
- 428 • klare Verbote der direkten und indirekten Überwachung
429 von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit engen,
430 konkret definierten Ausnahmen für Straftaten oder
431 schwere Gefährdungen von Beschäftigten oder der
432 Allgemeinheit, wenn die Einschaltung von Polizei und
433 Staatsanwaltschaft nicht möglich oder zumutbar ist und
434 die betriebliche Interessenvertretung oder in Betrieben
435 ohne Interessenvertretung die Aufsichtsbehörde zuge-
436 stimmt hat,
- 437 • ein Verbot der Kontrolle des E-Mail- und Internetverkehrs
438 einschließlich Ausnahmeregelungen für gesetzlich genau
439 definierte Fälle mit einem entsprechenden gesetzlich zu
440 regelnden Verfahren, um sicher zu stellen, dass ein Da-
441 tenmissbrauch nicht erfolgt,
- 442 • ein Verbot von Screenings,
- 443 • einschränkende, gesetzlich genau definierte Themen des
444 Fragerechts des Arbeitgebers bei Einstellung, Verbot der
445 Nutzung „allgemein“ zugänglicher Daten, unter Beach-
446 tung des Grundsatzes der Datenerhebung beim Betroffe-
447 nen,
- 448 • ein Verbot medizinischer Untersuchungen mit Ausnahme
449 der gesetzlich geregelten arbeitsmedizinisch vorge-
450 schriebenen und ein Verbot der Entgegennahme „freiwil-
451 lig“ angebotener medizinischer Untersuchungsergeb-
452 nisse,
- 453 • einen Schutz der Beschäftigten vor unzulässigen Datener-
454 hebungen in Bezug auf Drogen- und Alkoholtests,
- 455 • die Vermeidung der Privilegierung der Datenübermittlung
456 im Konzern,
- 457 • ein Verwertungsverbot für unrechtmäßig erhobene Daten
458 und
- 459 • Sanktionsregelungen, die Straf- und Ordnungswidrigkei-
460 ten genauso erfassen wie Schadensersatz- und Entschäd-
461 igungsansprüche für vom Datenmissbrauch Betroffene.

462
463 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Ak-
464 tivitäten der EU Kommission, den Datenschutz durch verbindli-

465 che Standards auf europäischer Ebene weiterzuentwickeln.
466 Dies darf allerdings nicht zu einer Gefährdung höherer natio-
467 naler Standards führen. Eine Angleichung auf mittlerem Ni-
468 veau kann nicht das Ziel europäischer Politik sein.
469 Nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaf-
470 ten sind folgende Positionen zentral für europäische Daten-
471 schutzregelungen:

- 472 • die Regelung soll als verbindlicher europäischer Mindest-
473 standard auch für Beschäftigte gelten und zusätzlich
474 strengere nationale Gesetze für Beschäftigte ermögli-
475 chen,
- 476 • die individuelle Einwilligung des Beschäftigten darf keine
477 Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener
478 Daten von Arbeitnehmer/innen durch den Arbeitgeber im
479 Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen sein,
- 480 • die Durchsetzung des Beschäftigtendatenschutzes muss
481 wirksam durch Sanktionen abgesichert sein,
- 482 • das Recht auf Löschung von Daten muss wirksam ausge-
483 stellt werden,
- 484 • ein stärkerer Schutz und die Pflicht, betriebliche Daten-
485 schutzbeauftragte in erweitertem Maße zu bestellen, ist
486 erforderlich,
- 487 • der technische Datenschutz muss auf hohem Niveau aus-
488 drücklich geregelt werden und verbindlich für die Mit-
489 gliedstaaten sein.

490 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass E-
491 Government nicht der Kontrolle und Überwachung der Be-
492 schäftigten dienen darf.

493

494 Whistleblowing schützen

495 Nach wie vor gehen Arbeitnehmer/innen, die Missstände bei
496 ihrem Arbeitgeber öffentlich machen, nicht selten ein hohes
497 Risiko ein. Sie riskieren mit ihrem Mut die Kündigung. Zudem
498 sieht die Rechtsprechung die Treuepflichten gegenüber dem
499 Arbeitgeber immer noch als höherwertiger an, als das Gewis-
500 sen des Einzelnen und dessen Anliegen, Missstände nicht wei-
501 ter hinzunehmen. Auch wenn der Europäische Men-
502 schenrechtsgerichtshof diese Rechtsprechung eingeschränkt
503 hat als er die Kündigung einer Krankenpflegerin, die
504 Pflegemissstände öffentlich machte, als Verletzung des Rechts
505 auf Meinungsfreiheit eingestuft hat, ist eine gesetzliche Rege-
506 lung dringend notwendig.

507 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Poli-
508 tik auf, den Schutz bei Whistleblowing gesetzlich zu ge-
509 währleisten. Eine gesetzliche Regelung muss folgende Punkte
510 beinhalten:

511

- 512 • das Recht von Beschäftigten, Unternehmen oder im Be-
513 trieb handelnde Personen wegen gravierender Verstöße
514 gegen gesetzliche Vorschriften bei öffentlichen Stellen
515 anzeigen zu können, ohne Sanktionen ausgesetzt zu sein,
516 • das Verbot von arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen den
517 Beschäftigten und zwar auch dann, wenn sich die
518 Anzeige nachträglich als grundlos erweist, der Beschäf-
519 tigte aber in gutem Glauben von einem gesetzwidrigen
520 Verhalten des Arbeitgebers ausging,
521 • die Möglichkeit einer Vereinbarung von betrieblicher In-
522 teressenvertretung und Arbeitgeber, die vorsieht, dass die
523 Anzeige zunächst bei einer innerbetrieblichen Stelle
524 erfolgen kann. Allerdings darf eine Verpflichtung für
525 Arbeitnehmer/innen, Fehlverhalten von Kolleginnen und
526 Kollegen oder Vorgesetzten anzuzeigen, nicht vorgesehen
527 werden. Innerbetriebliches Denunziantentum darf weder
528 unterstützt noch gefördert werden.

529 _

530 Schutz vor Diskriminierung

531 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich
532 erfolgreich für das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG)
533 eingesetzt, das 2006 in Kraft getreten ist. Es bedeutet einen
534 großen Schritt nach vorn, auch wenn noch immer zu wenige
535 Unternehmen eine diskriminierungsfreie Wertschätzung aller
536 Beschäftigten anstreben.

537 Das AGG muss an die europäische Richtlinie angepasst und
538 Ausnahmetatbestände für kirchliche Einrichtungen müssen
539 aufgehoben werden.

540 Das AGG weist aber auch noch Leerstellen auf: Zum einen im
541 Hinblick auf ein echtes Verbandsklagerecht. Zum anderen in
542 Bezug auf die Rechte der Personalräte und die Handlungs-
543 möglichkeiten der Gewerkschaften für die im Öffentlichen Di-
544 enst Beschäftigten. Auch Beschäftigte im kirchlichen Bereich
545 bzw. bei Einrichtungen religiöser Träger erleben weiterhin
546 gravierende Diskriminierungen.

547 Das AGG weist den betrieblichen Interessenvertretungen und
548 den Gewerkschaften eine besondere Verantwortung bei der
549 Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes zu. Der DGB und
550 seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich folglich für eine
551 Verbesserung und Mitgestaltung eines kollegialen Betriebskli-
552 mas, Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen und
553 zur Erhöhung von Chancengleichheit ein.

554

555

556 **III. Prekäre Arbeit überwinden**

557 _

558

559 **1. Den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen**
560 **wirkungsvoll bekämpfen**

561 Ohne eine Neue Ordnung der Arbeit werden die Auswüchse
562 prekärer Arbeit nicht zu beseitigen sein. Der DGB und seine
563 Mitgliedsgewerkschaften wollen vor allem den Missbrauch
564 von Leiharbeit und Werkverträgen bekämpfen.

565 Dazu fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften,

- 566 • die Gleichbehandlung beim Entgelt und den Arbeits-
567 bedingungen vom ersten Tag an,
- 568 • in der Leiharbeit das Synchronisationsverbot wiederherzu-
569 stellen,
- 570 • den Streikbrecher-Einsatz gesetzlich zu verbieten und bei
571 Zuwiderhandlung hart zu sanktionieren,
- 572 • die Überlassungsdauer auf eine klar bestimmte Zeit zu
573 begrenzen, bei Verstößen muss ein Arbeitsverhältnis mit
574 dem Entleiher zustande kommen,
- 575 • die Aufnahme der Leiharbeit als eine Branche in das
576 Arbeitnehmerentsendegesetz (solange dieses Gesetz
577 noch nicht auf alle Branchen ausgedehnt ist) und eine
578 Festlegung der Mindestarbeitsbedingungen für die ver-
579 leihfreie Zeit auf der Basis eines Tarifvertrages durch
580 Rechtsverordnung und nicht -wie derzeit- durch eine
581 Lohnuntergrenze im AÜG,
- 582 • das Verbot befristeter Verträge mit Leiharbeiter/innen
583 sowie von Kettenarbeitsverträgen,
- 584 • die Einführung eines gesetzlichen Anspruchs des Leih-
585 arbeitnehmers auf Festanstellung im Entleihbetrieb nach
586 Ablauf einer bestimmten Frist,
- 587 • gesetzliche Regelungen, die die Bildung von so genann-
588 ten Strohfirmen ausschließen, die gegründet werden, um
589 Stammbeschäftigte als Leiharbeiter/innen zu
590 schlechteren Arbeitsbedingungen auf den gleichen
591 Arbeitsplätzen zu beschäftigen,
- 592 • die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Pflich-
593 ten durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und die Aus-
594 weitung der Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen
595 für die Erteilung der Verleiherlaubnis durch die Bundes-
596 agentur für Arbeit
- 597 • der Ausschluss der Unternehmen von der Vergabe öffent-
598 licher Aufträge, die die Regelungen missachten.

599
600 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften hat es hohe
601 Priorität, den Missbrauch von Werkverträgen einzugrenzen.
602 Denn neben Leiharbeit, Minijobs und befristeter Beschäftigung
603 ist der Werkvertrag ein verbreitetes Instrument zum Unterlau-
604 fen des Arbeitsrechts und von Schutzbestimmungen der Be-
605 schäftigten.

606 Um den Missbrauch von Werkverträgen einzudämmen, fordern
607 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

608 • eine gesetzliche Vermutungsregelung dahingehend, dass
609 Solo-Selbständige, bzw. Beschäftigte eines Werkvertrags-
610 unternehmens, die im Einsatzbetrieb wie ein/e Arbeitneh-
611 mer/in des Einsatzbetriebes tätig sind als solche angese-
612 hen werden, wenn mindestens zwei der folgenden Krite-
613 rien vorliegen:

614

615

616 • die Tätigkeit wird auf Weisung von Beschäftigten des
617 Auftraggebers ausgeführt (fachlich, zeitlich, örtlich),
618 oder

619

620

621

622 • es erfolgt eine Eingliederung des/der Werkvertrags-
623 beschäftigten in die organisatorischen Abläufe, z.B.
624 durch Aufnahme in einen Dienstplan, oder

625

626

627

628 • Arbeitnehmer/innen der Stammelegschaft und/oder
629 Leiharbeiter/innen sind mit den gleichen Aufga-
630 ben betraut bzw. die Arbeitsleistung ist vorher durch
631 Arbeitnehmer/innen des Betriebs erbracht worden,
632 oder

633

634

635

636 • die Arbeit wird im Wesentlichen mit Material und
637 Werkzeug des Bestellers erbracht.

638

639

640 • eine entsprechende gesetzliche Vermutungsregelung,
641 dass formal Selbständige tatsächlich scheinselfständig
642 und damit Arbeitnehmer sind, wenn zwei der fünf folgen-
643 den Kriterien vorliegen:

644

645

646 • Es werden im Zusammenhang mit der konkreten Tä-
647 tigkeit mit Ausnahme von Familienangehörigen keine
648 versicherungspflichtigen Arbeitnehmer/innen be-
649 schäftigt.

650 • Die Tätigkeit erfolgt regelmäßig und im Wesentlichen
651 nur für einen Auftraggeber.

652

- 653 • Es werden für Beschäftigte typische Arbeitsleistun-
654 gen erbracht, der/die Mitarbeiter/in unterliegt insbe-
655 sondere den Weisungen des Auftraggebers und ist in
656 die Arbeitsorganisation des Auftraggebers einge-
657 gliedert.
- 658 • Der /Die Auftragnehmer/in zeigt kein unternehmeri-
659 sches Auftreten am Markt.
- 660 • Die Tätigkeit entspricht ihrem äußeren Erscheinungs-
661 bild nach der Tätigkeit, die vorher für denselben Auf-
662 traggeber in einem Beschäftigungsverhältnis aus-
663 geübt wurde.
- 664
- 665
- 666 • bei Vorliegen von Indizien, die Missbrauch vermuten las-
667 sen, trägt der Arbeitgeber/Auftraggeber die Beweislast,
668 dass ein echter Werkvertrag vorliegt (entsprechend § 22
669 AGG),
- 670 • bei Vorliegen eines Scheinwerkvertrags entsteht ein
671 Arbeitsverhältnis zum Werkgeber; das Recht des Arbeit-
672 nehmers, der Entstehung dieses Arbeitsverhältnisses zu
673 widersprechen, bleibt bestehen,
- 674 • die „Umdeutung“ eines einmal als Werkvertrag definier-
675 ten Vertrages als Überlassungsvertrag für Leiharbeit zu
676 verbieten,
- 677 • bei grenzüberschreitendem Einsatz von Werkvertragsbe-
678 schäftigten das Recht auf Geltendmachung von Ansprüc-
679 hen aus dem Arbeitsvertrag am Arbeitsort und im Sitzland
680 des Unternehmens einzuführen sowie generell die
681 Missbrauchsmöglichkeiten beim grenzüberschreitenden
682 Einsatz von Arbeitskräften zu erschweren,
- 683 • die Vergabe von Unteraufträgen auf Unternehmen zu be-
684 schränken, die sowohl fachlich als auch personell in der
685 Lage sind, diese Aufträge auch selbst auszuführen, und
686 die zumindest einen Teil des Auftrages mit eigenem Per-
687 sonal erbringen,
- 688 • die Zahl der maximal möglichen vertikalen Untervergaben
689 auf wenige und fachlich zu begründende Stufen zu be-
690 schränken.

691

692 **2. Selbständige Arbeit besser absichern**

693 Obwohl bei vielen Selbständigen, und auch den Solo- und
694 Kleinstselbständigen mit bis zu zwei Angestellten eine mit ei-
695 nem Arbeitnehmer vergleichbare Abhängigkeit nicht besteht,
696 also auch keine arbeitnehmerähnliche Beziehung vorliegt, z. B.
697 weil sie eine Vielzahl von wechselnden Auftraggebern haben
698 (IT-Berater, Dozenten in der Weiterbildung, selbständige Hand-
699 werker, selbständige Pflegekräfte), kann ihre soziale und wirt-

700 schaftliche Situation mit der von Arbeitnehmer/innen und
701 arbeitnehmerähnlichen Personen vergleichbar sein.

702

703 Sie benötigen Hilfen bei der Durchsetzung von angemessenen
704 Honoraren und vor allem eine Einbeziehung in die soziale Si-
705 cherung zu bezahlbaren Bedingungen.

706

707 Dies soll durch Mindestvergütungsordnungen erfolgen:

- 708 • in Anlehnung an die Regelung über eine angemessene
709 Vergütung von Urhebern (§§ 32 und 36 des Urheber-
710 rechtsgesetzes) und unter Berücksichtigung, dass neben
711 der eigentlichen Honorierung der Leistung auch die Fi-
712 nanzierung von Ausfallzeiten, Urlaub, Nichtbeschäf-
713 tigungszeiten, Krankheitszeiten und Ähnliches abgedeckt
714 werden
- 715 • durch Festlegung von Mindesthonoraren durch das BMAS
716 auf Antrag von Berufsverbänden oder Gewerkschaften
717 unter Einbeziehung vertretungsbefugter Vereinigungen
718 von Auftraggebern und unter Berücksichtigung eines
719 angemessenen Verhältnisses unterschiedlicher Selbstän-
720 digengruppen.
- 721 • Außerdem sollte ein Verbandsklagerecht für kollektive
722 Verstöße gegen die Mindestvergütungsordnungen ein-
723 geführt werden.
- 724 • Darüber hinaus müssen die Gewerkschaften auch das
725 Recht erhalten, allgemeinverbindliche Vergütungsver-
726 einbarungen für Selbständige abzuschließen. Das gilt
727 bisher nur in einigen Branchen.
- 728 • Die Einhaltung der Mindestvergütung ist durch effiziente
729 Kontrollen zu gewährleisten. Dazu soll die „Fi-
730 nanzkontrolle Schwarzarbeit“ personell aufgestockt wer-
731 den.

732

733 Sie müssen Zugang zu allen Systemen der sozialen Sicherung
734 erhalten:

- 735 • Selbständige werden durch die vom DGB geforderte
736 Erwerbstätigenversicherung im Alter besser abgesichert.
737 Bis zur Einführung ist es notwendig, alle Selbstständigen,
738 die bislang nicht obligatorisch für das Alter abgesicherten
739 sind, als Pflichtversicherte in die gesetzliche Rentenversi-
740 cherung (gRV) einzubeziehen. Dabei muss auf eine finan-
741 ziell zumutbare Beitragstragung unter Einbeziehung der
742 Auftraggeber hingewirkt werden.
- 743 • In der Krankenversicherung besteht schon jetzt eine Pf-
744lichtversicherung, diese muss zu angemessenen Beiträgen
745 möglich sein.

746

- 747 • Für Zeiten von Auftragsmangel können Selbstständige
748 sich in der Arbeitslosenversicherung absichern. Der
749 Zugang zur Versicherung sollte allen Selbstständigen
750 offen stehen. Die Beiträge müssen finanzierbar sein, vor
751 allem in der Startphase und den einheitlichen Beiträgen
752 müssen auch einheitliche Leistungen gegenüber stehen.

753

754 **3. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ver-** 755 **wirklichen**

756 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist wirt-
757 schaftliche Unabhängigkeit der Maßstab für die Erwerbsbetei-
758 ligung von Frauen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaf-
759 ten fordern neben gleichem Lohn für gleiche und gleichwer-
760 tige Arbeit die geschlechterpolitische Schärfung der Arbeits-
761 marktpolitik und ihrer Instrumente. Sowohl die Zuweisung von
762 sogenannten „Zuverdienst-Beschäftigungen“ an Frauen als
763 auch die nach wie vor wirksamen Stereotypen der Arbeitsver-
764 mittlung und Instrumente wie die Bedarfsgemeinschaft sind
765 gleichstellungspolitisch unzulässig und müssen überwunden
766 werden.

767

768 Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
769 kann nur durch einen Mix aus gesellschaftlichem Umdenken,
770 betrieblichem Handeln und gesetzlichen Vorgaben erreicht
771 werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern
772 die Bundesregierung auf, ihren gleichstellungspolitischen Bei-
773 trag zu leisten durch

- 774 • gesetzliche Regelungen zur besseren Durchsetzung der
- 775 Entgeltgleichheit von Frauen und Männern,
- 776 • gesetzliche Regelungen für die Gleichstellung von Frauen
- 777 und Männern in den Privatwirtschaft,
- 778 • ein energisches Umsetzen ihrer Vorbildfunktion für den
- 779 öffentlichen Dienst, für den vorhandene gesetzliche Rege-
- 780 lungen endlich konsequent umgesetzt werden müssen.

781

782 **4. Für eine nachhaltige und Existenz sichernde Integ-** 783 **ration auf dem Arbeitsmarkt**

784 Arbeitsmarktpolitik soll das gute Arbeitsverhältnis stärken,
785 eine nachhaltige und qualifikationsgerechte Vermittlung ge-
786 währleisten und der Polarisierung am Arbeitsmarkt entgegen
787 wirken.

788

789 Die Arbeitsvermittlung darf die Qualifikation der Arbeitslosen
790 nicht entwerten und Arbeitslose dürfen nicht so unter Druck
791 gesetzt werden, dass sie „jede“ Arbeit, egal zu welchen
792 Bedingungen, akzeptieren bzw. akzeptieren müssen. Des-
793 wegen kommt hier der Arbeitslosenversicherung und dem

794 Hartz-IV-System eine wichtige ordnungspolitische Funktion zu.
795 Arbeitslosigkeit darf nicht zum Katalysator für ungünstige
796 Arbeitsbedingungen werden.

797

798 Die Neue Ordnung der Arbeit soll dazu beitragen, gute
799 Arbeitsverhältnisse zu erhalten und Entgelt- und Arbeits-
800 bedingungen zu verbessern sowie Aufwärtsmobilität am
801 Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Risiken des Arbeitsmarktes
802 dürfen nicht einseitig den Arbeitnehmerinnen und Arbeit-
803 nehmern aufgebürdet werden. Die Bundesagentur für Arbeit
804 und die Jobcenter im Hartz-IV-System können durch ihr
805 Handeln diese Ordnung stützen oder durch falsche Strategien
806 die Ordnung gefährden.

807

808 Ziel ist nicht das schnelle Ergebnis durch Erhöhung des
809 Kontrolldrucks und durch Sanktionen, sondern die nachhaltige
810 und Existenz sichernde Integration auch durch ein an-
811 spruchsvolles Förderangebot zur Aus- und Weiterbildung.

812

813 Zu einer neu ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik gehört für den
814 DGB und seine Gewerkschaften weiterhin, dass:

- 815 • der gesetzliche Auftrag der Vermeidung „unterwertiger
816 “ Beschäftigung umgesetzt wird. Dazu müssen die
817 Weiterbildungsmöglichkeiten sowohl für Arbeitsuchende
818 wie Beschäftigte ausgebaut werden. Das Programm
819 WeGebAU mit seiner Zielrichtung Ältere in KMU sowie
820 geringqualifizierte Beschäftigte ist vorbildlich.
- 821 • eine untere Haltelinie bei der Zumutbarkeit von Arbeits-
822 angebot (§ 10 SGB II bzw. § 140 SGB III) eingeführt
823 wird, um einem Auswuchern des Niedriglohnbereichs ent-
824 gegenzuwirken. Zumutbar sollen nur Arbeitsangebote
825 sein, die tariflichen Regelungen entsprechen. Sofern kein
826 Tarifvertrag vorliegt, gilt der ortsübliche Lohn für ver-
827 gleichbare Tätigkeiten als Untergrenze. Gleichzeitig müs-
828 sen die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter sicherstel-
829 len, dass nur solche Stellen vermittelt werden, bei denen
830 tarifliche Mindestlöhne – soweit sie allgemeinverbindlich
831 sind – auch tatsächlich gezahlt werden. Lohnkostenzu-
832 schüsse an den Arbeitgeber sollen nur bei einer tariflichen
833 oder ortsüblichen Bezahlung, grundsätzlich aber nicht un-
834 ter einem Stundenlohn in Höhe von mindestens 8,50
835 Euro gewährt werden.
- 836 • Arbeitsagenturen und Jobcenter aktiv gegen sittenwid-
837 rige Löhne vorgehen, sie sind ein Straftatbestand. Es
838 reicht nicht, wenn Jobcenter gegen sittenwidrige Löhne
839 nur bei der direkten Vermittlung in Arbeit oder Aus-
840 bildung tätig werden oder wenn aufstockende Leistungen

841 gewährt werden müssen. Die Arbeitsagenturen und Job-
842 center sollen Arbeitgeber, die für sittenwidrige Löhne be-
843 kannt sind, auf die Rechtswidrigkeit hinweisen. Bei
844 Wiederholungstätern ist die Staatsanwaltschaft einzu-
845 schalten. Arbeitssuchende dürfen in der Auseinander-
846 setzung mit dem Arbeitgeber nicht allein gelassen wer-
847 den, denn sie können sich in ihrer schwachen Position oft
848 nicht zur Wehr setzen, ohne ihre Jobchancen zu gefähr-
849 den.

- 850 • die Vermittlung in Minijobs bis zu deren Abschaffung nur
851 auf freiwilliger Basis erfolgt. Minijobs gewährleisten keine
852 soziale Sicherung. Deswegen müssen auch während der
853 Beschäftigung weitere Vermittlungsversuche in sozialver-
854 sicherungspflichtige und tariflich entlohnte Arbeit
855 erfolgen. Zudem schlägt der DGB vor, Minijobs in den re-
856 gulären Arbeitsmarkt zu überführen.
- 857 • die Vermittlung in ein Leiharbeitsverhältnis in den ersten
858 sechs Monaten der Arbeitslosigkeit nur auf freiwilliger
859 Basis erfolgt. Arbeitgeber müssen sich verpflichten, den
860 Beschäftigten die gleichen Arbeitsbedingungen ein-
861 schließlich des Arbeitsentgeltes zu gewähren, wie sie für
862 die Beschäftigten des Entleihbetriebes gelten bzw. den
863 Tarifvertrag vollständig und umfassend anzuwenden.
- 864 • die öffentlich geförderte Beschäftigung von Arbeitslosen
865 nach SGB II und SGB III, die besonders arbeitsmarktfrem
866 sind, weiterentwickelt und gestärkt wird.

867

868 **5. Für einen besseren Schutz bei Arbeitslosigkeit**

869 Die Arbeitslosenversicherung muss ihrer Schutzfunktion um-
870 fassender gerecht werden. Kürzungen der Leistungen und
871 politische Entscheidungen erhöhen den Druck auf Arbeitslose,
872 auch prekäre Arbeit anzunehmen.

873

874 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die so-
875 ziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit als Grundvoraussetzung
876 für eine Neue Ordnung und gesellschaftliche Stabilität zu ver-
877 bessern. Dazu gehören:

- 878 • den Zugang zur Arbeitslosenversicherung zu erleichtern,
879 indem die Rahmenfrist auf drei Jahre verlängert wird und
880 bereits nach sechs Monaten Beitragszahlung ein An-
881 spruch auf Versicherungsleistung entsteht. Dabei sollte
882 sich die Dauer nach der vorangegangenen Beitragszah-
883 lung richten.
- 884 • die Schaffung eines Überbrückungsgeldes, das für einen
885 begrenzten Zeitraum im Anschluss an SGB-III-Leistungs-
886 bezug vor einem Abrutschen in einer SGB II-Bedürftigkeit
887 gewährt wird.

- 888 • Darüber hinaus müssen die Regelsätze im Hartz-IV-Sys-
889 tem überprüft werden. Es muss ein methodisch sauberes
890 und transparentes Verfahren zur Bestimmung des sozio-
891 kulturellen Existenzminimums angewandt werden.
892 Sinnvoll ist die Einsetzung einer unabhängigen Kommis-
893 sion, die dem Gesetzgeber Vorschläge unterbreitet.

894

895 Sämtliche dieser Maßnahmen zur Durchsetzung von angemessenen Honoraren und zur Einbeziehung Selbständiger in die sozialen Sicherungssysteme dürfen keinesfalls geeignet sein, direkte oder indirekte Anreize zur Umwandlung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in selbständige Erwerbstätigkeit zu schaffen oder verstärken. In allen sozialen Sicherungssystemen ist eine Quersubventionierung zu Lasten heutiger Beitragszahler wirksam auszuschließen.

903

904 **IV. Die Zukunft der Arbeit gestalten**

905 Allein eine gesetzliche Reregulierung der Arbeit wird nicht
906 ausreichen, um abhängig Beschäftigten die Sicherheit zu geben, die sie für ihre Lebensplanung brauchen. Das Internet als neues Produktionsmittel nicht nur im Dienstleistungsbereich
908 verändert die Arbeit rasant. Neue Formen der schlanken
909 Arbeitsorganisation und moderne Führungsstrategien ziehen neue Krankheitsbilder nach sich. In einer alternden Gesellschaft hängt der allgemeine Wohlstand von einer hohen
912 Produktivität ab. Diese wird aber nur zu erhalten sein, wenn
913 es gelingt, für weniger Beschäftigte, Arbeit so zu organisieren,
914 dass sie nicht auf Verschleiß, sondern auf Förderung angelegt
915 ist. Bei der Formulierung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kommt dem DGB, den Gewerkschaften und den Akteuren der Mitbestimmung eine herausragende
918 Rolle zu.

920

921 **1. Für eine neue Arbeitszeitsouveränität**

922 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen
923 mehr Flexibilität im Arbeitsverhältnis, wenn dabei den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Lage und
924 Dauer der Arbeitszeit besser Rechnung getragen und nicht das Unternehmerrisiko auf die Beschäftigten verlagert wird. Es
925 geht hier um die Gestaltung der wöchentlichen wie der Lebensarbeitszeit. Neue Arbeitszeitmodelle müssen auch für
926 den „entgrenzten Arbeitnehmer“ Mindeststandards sichern
927 oder einen Ausgleich für geleistete Arbeit schaffen.

931

932 Im Rahmen von Tarifstandards müssen Modelle in Betrieben
933 und Verwaltungen gefunden werden, die konkrete Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten stärker aufgreifen.

935 „Zeitpolitik“ muss in Bezug auf die Geschlechter konkretisiert
936 und dabei müssen Beschäftigte aller Einkommensgruppen mit
937 ihren unterschiedlichen finanziellen Ressourcen berücksichtigt
938 werden. Auch kann die Verantwortung für familienfreundliche
939 Arbeitszeiten nicht allein auf die Sozialpartner abgeschoben
940 werden. Hier bleibt der Gesetzgeber in der Pflicht.

941

942 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Ge-
943 setzgeber auf, das Arbeitszeitrecht zu verbessern. Es muss an
944 die Anforderungen der heutigen Arbeitswelt angepasst wer-
945 den. Dazu gehören

- 946 • gesetzliche und insolvenz sichere Regelungen für Arbeits-
947 zeitkonten, die auch über die Betriebs- und Bran-
948 chengrenzen gelten müssen,
- 949 • eine gesetzliche Einschränkung des Umfangs und der
950 Anlässe von Mehr-, Nacht- und Schichtarbeit sowie Sonn-
951 und Feiertagsarbeit, die auch die Arbeitsbelastung durch
952 die neuen Informationstechnologien und die Aushöhlung
953 der Arbeitsbedingungen insbesondere in den personenna-
954 hen Dienstleistungen berücksichtigt. Mehrarbeit nach
955 dem Arbeitszeitgesetz darf nur in dringenden Ausnah-
956 mefällen und bei gleichzeitiger Abgeltungsmöglichkeit
957 zugelassen werden, Nacht- und Schichtarbeit sind eben-
958 falls auf Ausnahmefälle zu beschränken, Sonn- und Feier-
959 tagsarbeit darf nur zugelassen werden, wo sie zur Ver-
960 sorgung der Bevölkerung oder zur Verhütung von
961 Schäden an Produktionseinrichtungen notwendig ist,
- 962 • das Verbot von Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers
963 oder seiner Mitarbeiter in Ruhezeiten sowie die Ent-
964 gegennahme „freiwilliger“ Arbeitsleistungen in Ruhezei-
965 ten sowie an Sonn- und Feiertagen zum Schutz des
966 Privatlebens infolge des Einsatzes neuer Kommunikati-
967 onstechnologien in der Freizeit,
- 968 • eine Erweiterung der Dokumentationspflichten des
969 Arbeitgebers in § 16 Abs. 2 ArbZG um die Erfassung der
970 tatsächlich vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeiten.
971 Hierzu können Dokumentationen der Beschäftigten zu-
972 grunde gelegt werden; diese sollten auch als Grundlage
973 für die Ermittlung der Mehrarbeitsstunden herangezogen
974 werden können.

975

976 **2. Für eine neue Humanisierung der Arbeit – psychi- 977 sche Belastungen eingrenzen**

978 Gute Arbeit ist das Modell des DGB und seiner Mit-
979 gliedsgewerkschaften für eine humane Arbeitswelt. Unser Ziel
980 ist es, die Gesundheit am Arbeitsplatz und in der Arbeitswelt
981 besser zu schützen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaf-

982 ten erwarten von der Politik, dass sie die Gewerkschaften bei
983 ihren Bemühungen um gesunde Arbeit unterstützt. Es gibt be-
984 reits vorbildliche technische Maßnahmen im Arbeitsschutz, die
985 helfen, Arbeitsunfälle präventiv zu vermeiden. Davon ist die
986 betriebliche Realität, was den mentalen und kognitiven Be-
987 reich angeht, noch weit entfernt.

988

989 Da die Entgrenzung der Arbeit eine erhebliche Ursache psychi-
990 scher Belastungen ist, muss sie und das durch sie hervorgeru-
991 fene Arbeitszeitregime Gegenstand der Gefährdungsbeurtei-
992 lungen im Arbeitsschutzgesetz werden. Denn es ist die gesetz-
993 liche Verpflichtung der Arbeitgeber, Gefährdungen durch Be-
994 lastungen zu vermeiden und gegen arbeitsbedingte
995 Erkrankungen präventiv vorzugehen. Nach dem „DGB-Index
996 Gute Arbeit“ führen aber nicht einmal ein Drittel der
997 Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeur-
998 teilung durch. Psychische Belastungen werden sogar nur bei
999 neun Prozent der Beschäftigten untersucht. Solche Gefähr-
1000 dungsbeurteilungen sind aber eine wichtige Voraussetzung,
1001 damit im Betrieb konkrete und zielgerichtete Maßnahmen
1002 ergriffen werden können.

1003

1004 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine um-
1005 fassende politische Initiative für eine bessere Umsetzung des
1006 Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb und die bessere
1007 Versorgung von psychisch erkrankten Menschen. Im Mittel-
1008 punkt dieses Ansatzes müssen die psychischen Belastungen
1009 stehen, die Auslöser vieler arbeitsbedingter Erkrankungen
1010 sind. Die von staatlicher Seite verantworteten Aktivitäten grei-
1011 fen bislang zu kurz und sind auszubauen:

- 1012 • Dazu gehört insbesondere eine Antistress-Verordnung,
1013 die Kriterien für psychisch belastende Tätigkeiten be-
1014 nennt. Der DGB fordert die Bundesregierung auf, umge-
1015 hend eine solche Verordnung auf den Weg zu bringen.
1016 Regeln der Unfallversicherungsträger stellen einen wich-
1017 tigen Baustein dar, um Arbeitgebern Handlungssicherheit
1018 zu geben und Beschäftigtenvertretungen zu unterstützen.
- 1019 • Klare Regeln sind auch für die Aufsichtsdienste der Län-
1020 der wichtig, um effektiv beraten und kontrollieren zu kön-
1021 nen. Bei Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften müs-
1022 sen wirksame Sanktionen verhängt werden. Damit die
1023 Aufsichtsdienste ihren Aufgaben wirklich nachkommen
1024 können, müssen die der Länder und der gesetzlichen
1025 Unfallversicherung personell verstärkt und ausreichend
1026 qualifiziert werden – auch in Bezug auf psychische Belas-
1027 tungen sowie die Genderperspektive des Arbeitsschutzes.
1028 Der DGB erwartet von der Bundesregierung, dass über

1029 die Verstärkung der Aufsichtsdienste mit den Bundes-
1030 ländern verhandelt wird und Festlegungen zu einer Ver-
1031 stärkung der Ressourcen führen. Zudem muss im Rahmen
1032 der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie
1033 (GDA) die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur
1034 Reduzierung von Stress („Stress reduzieren – Potentiale
1035 entwickeln“) ausgebaut werden. Dann können die
1036 Impulse der GDA besser von Arbeitgebern und Betriebsrä-
1037 ten aufgegriffen werden. Auch die Initiative Neue Quali-
1038 tät der Arbeit muss spürbar gestärkt und weiter auf die
1039 Bearbeitung psychischer Belastungen ausgerichtet wer-
1040 den.

1041 • Von großer Bedeutung, um den Arbeits- und
1042 Gesundheitsschutz in den Betrieben und Dienststellen
1043 verbessern zu können, ist eine Stärkung der Mitbestim-
1044 mungsrechte im Gesundheitsschutz. Insbesondere muss
1045 die Mitbestimmung der Betriebsräte im Rahmen der men-
1046 schengerechten Gestaltung der Arbeitswelt nach §§ 90,
1047 91 BetrVG erweitert und durch die Erwähnung psychi-
1048 scher Belastungen konkretisiert werden. Mitbestim-
1049 mungsrechte dürfen nicht nur bei Änderungen greifen,
1050 sondern sie müssen auch gelten, wenn Arbeitsbedingun-
1051 gen unzureichend gestaltet sind und verbessert werden
1052 müssen. Die von den Krankenkassen unterstützte Betrieb-
1053 liche Gesundheitsförderung ist in § 87 I Nr. 7 BetrVG aus-
1054 drücklich zu erwähnen. Für den öffentlichen Dienst und
1055 kirchliche Arbeitsverhältnisse sind gleichwertige Regelun-
1056 gen zu schaffen. Kontinuierliche Befragungen der Be-
1057 schäftigten zur Arbeitssituation helfen die echten Gefah-
1058 renquellen für Überlastungssymptome frühzeitig zu
1059 erkennen. Nur auf der Grundlage beteiligungsorientierter
1060 Analysen, die auch die unterschiedlichen Belastungen von
1061 Frauen und Männern in den Blick nehmen, kann der Be-
1062 trieberrat präventiv und initiativ handeln. Allerdings müs-
1063 sen Betriebsräte durch bessere Beratung und gezielte
1064 Schulungsmaßnahmen besser auf ihre Aufgaben vorberei-
1065 tet werden.

1066 • Erkrankte Beschäftigte dürfen nicht gekündigt werden,
1067 sondern müssen in den Betrieb reintegriert werden. Des-
1068 halb ist gesetzlich klarzustellen, dass die Durchführung
1069 eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements Wirk-
1070 samkeitsvoraussetzung für Kündigungen ist.

1071 • Die Sozialversicherungen und die Gewerbeaufsicht müs-
1072 sen die Unternehmen und Dienststellen bei geschlechter-
1073 gerechter Prävention und Gesundheitsförderung besser
1074 unterstützen. Dazu müssen Krankenversicherungen und
1075 Unfallversicherungen besser zusammen arbeiten; die

1076 gewerkschaftlichen Selbstverwalterinnen und Selbstver-
1077 walter werden dazu ihren Beitrag leisten. Außerdem müs-
1078 sen psychisch kranke Menschen einen schnelleren
1079 Zugang zu therapeutischen Leistungen erhalten, um zu
1080 verhindern, dass die Krankheit chronisch wird. Kran-
1081 kenkassen und Kassenärztliche Vereinigungen müssen
1082 diesen Anforderungen entsprechend hinreichend ausge-
1083 stattet werden. In Therapie und Rehabilitation darf nicht
1084 nur die Stärkung der betroffenen Menschen vor psychi-
1085 scher Belastung in der Arbeit eine Rolle spielen, sondern
1086 es muss auch um die Frage gehen, wie die Arbeits-
1087 bedingungen gestaltet sein müssen, damit die
1088 Gesundheit der Beschäftigten geschützt und gefördert
1089 wird.

1090

1091 Der Schutz vor körperlichen und psychischen Belastungen und
1092 Gefährdungen am Arbeitsplatz ist und bleibt ein zentraler Be-
1093 standteil der gewerkschaftlichen Arbeitspolitik. Arbeitsschutz,
1094 altersgerechte und altersgerechte Arbeitsgestaltung und
1095 Prävention fördern die Erwerbsbeteiligung der Arbeitnehme-
1096 rinnen und Arbeitnehmer.

1097

1098 **3. Gute Arbeit und demografischer Wandel**

1099 Der demografische Wandel kann mit mehr guter Arbeit und
1100 gesunder Arbeit über das ganze Arbeitsleben hinweg und ger-
1101 ade auch für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ge-
1102 staltet werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
1103 fordern dafür eine Arbeitspolitik, die den Erhalt der Arbeits-
1104 fähigkeit ins Zentrum stellt.

1105

1106 Für die Mitgliedsgewerkschaften des DGB ist die demografi-
1107 sche Entwicklung längst ein wichtiger Bestandteil ihrer tarif-
1108 und betriebspolitischen Aktivitäten. Allerdings erleben sie im-
1109 mer wieder, dass die Möglichkeiten zur Mitbestimmung und
1110 Mitgestaltung nicht ausreichen. Deswegen fordern der DGB
1111 und seine Mitgliedsgewerkschaften mehr Mitbestimmung bei
1112 Themen wie dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Gefähr-
1113 dungsbeurteilungen, Prävention, Weiterbildung und Qualifizie-
1114 rung. Ohne eine Neuorientierung der betrieblichen Personal-
1115 politik werden wir dem demografischen Wandel nicht begegnen
1116 können.

1117

1118 Um den demografischen Wandel zu gestalten, fordern der
1119 DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

- 1120 • die Arbeitslosigkeit entschiedener zu bekämpfen,
- 1121 • die Beschäftigungschancen von Frauen zu verbessern,

1122

- 1123 • jungen Menschen eine gute Bildung und Ausbildung zu
- 1124 ermöglichen,
- 1125 • Migrantinnen und Migranten besser in den Arbeitsmarkt
- 1126 zu integrieren,
- 1127 • das Potential und Wissen älterer Beschäftigter besser zu
- 1128 nutzen und
- 1129 • die Integration von Behinderten in den Arbeitsmarkt
- 1130 deutlich zu verbessern.
- 1131 • Zuwanderung so zu gestalten, dass Benachteiligung oder
- 1132 gar Ausbeutung ausgeschlossen sind.

1133

1134 **4. Den DGB-Index Gute Arbeit dauerhaft weiterführen**

1135 Der „DGB-Index Gute Arbeit“ ist zu einer festen Größe in der
1136 politischen Debatte und der medialen Berichterstattung zum
1137 Thema Arbeitsgestaltung geworden. Die Erkenntnisse über die
1138 Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind Ergebnis einer
1139 direkten Befragung der Beschäftigten. Der „DGB-Index Gute
1140 Arbeit“ ist ein etabliertes Instrument, welches der
1141 gewerkschaftlichen Debatte um eine Verbesserung von
1142 Arbeits- und Lebensbedingungen fundierte und anerkannte
1143 Hintergründe liefert und den Handlungsbedarf aktuell und
1144 präzise aufdeckt.

1145

1146 Der DGB wird daher den „DGB-Index Gute Arbeit“ dauerhaft
1147 fortführen.

1148

1149 **5. Digitale und mobile Arbeit gestalten**

1150 Der in den 1990er Jahren begonnene digitale Umbruch in In-
1151 dustrie und Dienstleistungen hat die Arbeitswelt in Betrieben,
1152 Verwaltungen oder Pflegeeinrichtungen bereits grundlegend
1153 verändert. In den nächsten Jahrzehnten wird sich dieser Trend
1154 massiv fortsetzen. Dennoch wird Arbeit, wie wir sie kannten,
1155 die Herstellung von Gütern, die Dienstleistung gerade am und
1156 für den Menschen, das Handwerk, nicht verschwinden.

1157

1158 Die Produktivität wird sich durch räumlich wie zeitlich flexible
1159 Technologien sowohl im Produktions- wie im Dienstleistungs-
1160 bereich einschließlich der Wissensarbeit enorm erhöhen.

1161 Menschliches Arbeitsvermögen und technische Optionen wer-
1162 den neu zusammen gefügt. Dadurch entstehen große Mög-
1163 lichkeiten für neue Freiheiten, andere Verantwortungen im
1164 Arbeitsprozess – aber auch weitere Polarisierungen zwischen
1165 schlecht und gut qualifizierten Arbeitnehmer/innen. Die An-
1166 forderungen an die Menschen steigen; an ihre Qualifikation
1167 wie ihre physische und psychische Arbeitsfähigkeit und ihre
1168 Arbeitsleistung.

1169

1170 Statt sich zu sehr auf die Technik zu fokussieren, müssen auch
1171 die Arbeitsorganisation und die Menschen in den Blick
1172 genommen werden. Eine gute Arbeitsorganisation und –
1173 umgebung wird immer wichtiger, insbesondere vor dem Hin-
1174 tergrund, dass Unternehmen ihre Fachkräfte binden wollen
1175 oder die bei den Sozialversicherungsträgern anfallenden
1176 Folgekosten begrenzt werden sollen. Ein wertschätzender Um-
1177 gang mit den Beschäftigten ist der zentrale Erfolgsfaktor. Da-
1178 bei geht es nicht nur um Unternehmensführung, sondern auch
1179 um kontrollierbare Normensetzung.

1180

1181 Die Digitalisierung macht eine Neue Ordnung der Arbeit, die
1182 Grenzen setzt, umso notwendiger. Nicht für jeden Beschäftig-
1183 ten wird jede Regelung passen, aber jede und jeder muss eine
1184 passende Option angeboten bekommen.

1185

1186 Die Gestaltung von mobiler, entgrenzter Arbeit ist schon lange
1187 ein wichtiges Thema der Gewerkschaften. Wenn Mobilität eine
1188 Grund-Anforderung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
1189 ist, dann muss sie auch grundlegend geregelt, gestaltet wer-
1190 den. Es geht um klassische arbeitspolitische Themen wie
1191 Arbeitszeit und Arbeitsschutz oder auch die technische Aus-
1192 stattung von Beschäftigten, aber immer mehr auch darum, de-
1193 ren individuelle Ansprüche mit der digital-mobilen Arbeitswelt
1194 in Einklang zu bringen.

1195

1196 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,

- 1197 • den Beschäftigten mehr Gestaltungsspielräume (Arbeits-
1198 ort, Arbeitszeit und verbesserte Work-Life-Balance)
1199 einzuräumen,
- 1200 • die Befähigung und Qualifizierung zum vernetzten Arbei-
1201 ten (z.B. Mobilitätskompetenz) zu fördern,
- 1202 • Belastungen durch die permanente Erreichbarkeit auf-
1203 grund der digitalen Vernetzung (z.B. Begrenzung von Er-
1204 reichbarkeit und Verfügbarkeit) zu minimieren,
- 1205 • Recht auf „Log off“,
- 1206 • individuelle und kollektive Zugangs-, Kommunikations-
1207 und Teilhaberechte im Netz zu sichern und
- 1208 • den Schutz der Persönlichkeitsrechte (z.B. Regelungen
1209 zum Arbeitnehmerdatenschutz) zu gewährleisten.

1210

1211 Dafür müssen die kollektive Gestaltung der Arbeitsbedingun-
1212 gen durch Tarifverträge gestärkt und die Mitbestimmung auf
1213 Unternehmens- und betrieblicher Ebene sowie im öffentlichen
1214 Dienst ausgebaut werden.

1215

1216

1217 Die Herausforderung für den DGB und seine Mit-
1218 gliedsgewerkschaften besteht darin, die „alte“ und die „neue
1219 “ Arbeit im Sinne einer neuen Kultur der Arbeit zu gestalten.

1220

1221 Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es, die
1222 Umbruch- und Veränderungsprozesse so zu entwickeln, dass
1223 die positiven Potenziale für Beschäftigung und die arbeiten-
1224 den Menschen bestmöglich genutzt werden.

1225

1226 Hierzu werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

- 1227 • ihre Aktivitäten zur Gestaltung der Arbeitswelt in den In-
1228 dustriebereichen und in den Dienstleistungsbereichen ak-
1229 tiv verstärken,
- 1230 • eine gemeinsame Initiative „Zukunft der Arbeit“ starten.

1231

1232 **6. Die schöpferische Leistung von Urheber/innen** 1233 **schützen**

1234 Die Medien- und Kulturwirtschaft ist ein wichtiger Motor der
1235 digitalen Welt. Sie bezieht ihr Potenzial aus der schöpferischen
1236 Leistung von Urheberinnen und ausübenden Künstlern, die
1237 ohnehin nicht immer fair vergütet werden. Die Möglichkeiten
1238 problemlosen Kopierens und Verteilens, z.B. über der
1239 Tauschbörsen im Internet führen zudem zu einer stetigen Ver-
1240 letzung von Urheberrechten und damit zu ökonomischen
1241 Einbußen für kreativ Tätige.

1242

1243 Deshalb setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaf-
1244 ten für gesetzliche Regelungen ein, die insbesondere Mindest-
1245 vergütungen nach dem Urhebervertragsrecht sicherstellen.

1246 Dazu sollen

- 1247 • die gesetzlichen Regelungen um ein Verbandsklagerecht
1248 für Gewerkschaften und Urhebervereinigungen ergänzt
1249 und so durchsetzungsfähiger werden,
- 1250 • in Anlehnung an das Arbeitnehmerentendegesetz die
1251 Durchsetzung angemessener Vergütung staatlichen Stel-
1252 len oder staatlich beauftragten Institutionen übertragen
1253 werden,
- 1254 • Schlichtungsergebnisse nach § 36 UrhG Verbindlichkeit
1255 erhalten,
- 1256 • Buy-out-Verträge verboten werden, durch die der/die Ur-
1257 heberin dem Verwerter alle Nutzungsrechte am eigenen
1258 Werk ohne sachliche und zeitliche Begrenzung für jegli-
1259 che erdenklich bekannte oder unbekannt Nutzungsart
1260 gegen ein einmaliges Pauschalhonorar überlassen muss,
- 1261 • der Rechtsschutz und die Rechtsdurchsetzung auch im In-
1262 ternet verbessert werden und

1263

- 1264 • illegale Angebote auf Nutzung urheberrechtlich geschütz-
1265 ter Werke und der Finanzierung unter Strafe gestellt wer-
1266 den.

1267

1268

1269 **V. Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen stärken**

1270 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen Gute
1271 Arbeit, gesellschaftlichen Zusammenhalt, Wett-
1272 bewerbsfähigkeit und ökologische Vernunft so miteinander
1273 verbinden, dass damit die Zukunftsfähigkeit unseres Landes in
1274 einem demokratischen und sozialen Europa gesichert werden
1275 kann.

1276

1277 Nationalstaatliche Lösungen sind in einem europäisierten und
1278 globalisierten Wirtschaftszeitalter nicht mehr ausreichend.
1279 Wenn sich die Finanz-, Waren- und Dienstleistungsmärkte ent-
1280 grenzen, ist es Aufgabe von EGB, DGB und der Mit-
1281 gliedsgewerkschaften, die europäische Gestaltung der Arbeits-
1282 beziehungen voran zu treiben.

1283

1284 Eine Europäisierung der Arbeitsbeziehungen ist notwendig, da
1285 viele politische Entscheidungen und Regulierungen wie Dere-
1286 gulierungen auf europäischer Ebene erfolgen. Fiskalpakt und
1287 anstehender Wettbewerbspakt haben unmittelbare Aus-
1288 wirkungen auf die industriellen Beziehungen und insbe-
1289 sondere auf die Tarifautonomie. Es ist deswegen auch Aufgabe
1290 des DGB und seiner Gewerkschaften sowie der Arbeitgeber
1291 und ihrer Verbände, ihren Beitrag zur Stärkung des bran-
1292 chenübergreifenden europäischen Sozialdialogs zu leisten.

1293

1294 Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen ist ein längerfristi-
1295 ger Prozess, den Betriebsräte und Gewerkschaften mit der
1296 Einführung Europäischer Betriebsräte und überbetrieblicher
1297 Mitbestimmung in den Aufsichtsräten europäischer Unterneh-
1298 men verstärkt haben. Grenzübergreifende Unternehmensver-
1299 einbarungen gewinnen als Instrument der Erwerbsregulierung
1300 an Bedeutung. Die Verhandlungsakteure – Europäische Be-
1301 triebsräte und Gewerkschaften sowie Unternehmen und ihre
1302 Verbände – befinden sich bei diesen Verhandlungsprozessen
1303 in einem noch wenig regulierten und strukturierten Raum.
1304 Dessen Ordnung muss also ebenfalls Gegenstand europäi-
1305 scher Rahmenregeln werden.

1306

1307 Vor dem Hintergrund der europäischen Integration kommen
1308 Mitbestimmung sowie Information und Konsultation be-
1309 sondere Bedeutung zu. Darüber hinaus muss der Soziale Dia-
1310 log auf europäischer Ebene für den politischen Aushandlungs-

- 1311 prozess einer europäischen Sozialen Ordnung ebenfalls wieder
1312 eine stärkere Rolle einnehmen.