

A 001

Lfd.-Nr. 1051

DGB-Bundesvorstand

Für eine Neue Ordnung der Arbeit

Beschluss des DGB-Bundeskongresses

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

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 f

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 Zur Sicherung der Tarifautonomie gehört, dass Gewerkschaf-
129 ten und Arbeitgeber in allen Branchen das uneingeschränkte
130 Recht haben, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ta-
131 rifvertraglich zu regeln. Daher muss endlich die Tarifsperre aus
132 dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz gestrichen werden, die
133 derzeit die tarifvertragliche Regelung der Befristung von
134 Arbeitsverträgen mit Beschäftigten an Hochschulen und For-
135 schungseinrichtungen ausschließt.

136 Für die Gewerkschaften hat der Grundsatz der Tarifeinheit ei-
137 nen hohen Stellenwert für die Gewährleistung einer solidari-
138 schen und einheitlichen Interessenvertretung aller Beschäftig-
139 ten in den Betrieben und Dienststellen. Tarifeinheit begrenzt
140 die Konkurrenz, sichert die Durchsetzungsfähigkeit der Beleg-
141 schaften und fördert die Akzeptanz der Tarifautonomie. Eine
142 fortschreitende tarifliche Zersplitterung wäre fatal, weil den
143 Schwächeren die Solidarität der Stärkeren verweigert würde.
144 Grundsatz der Tarifpolitik muss die einheitliche Vertretung al-
145 ler Beschäftigten in Betrieb und Dienststelle sein. Der DGB
146 und seine Gewerkschaften lehnen jegliche Eingriffe in die be-
147 stehenden Regelungen ab, die das Streikrecht oder die ver-
148 fassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie beeinträchtigen.

149

150 Zur Stärkung der Tarifautonomie gehört auch, Arbeitskampf-
151 maßnahmen als grundgesetzlich garantiertes Freiheitsrecht
152 aus Artikel 9 Absatz 3 GG nicht einzuschränken.

153

154 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,

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

166

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

183 Einige Arbeitgeber haben in den letzten Jahren wiederholt ver-
184 sucht, das Versammlungsrecht zu missbrauchen und Druck auf
185 legale Arbeitskämpfe auszuüben, indem Akteure von Streiks
186 und Streikkundgebungen wegen angeblicher Verstöße gegen
187 das Versammlungsrecht angezeigt wurden. Der DGB und seine
188 Mitgliedsgewerkschaften fordern von der Politik

- 189 • klarzustellen, dass die Regelungen des Versammlungs-
190 rechts keine Anwendung auf Arbeitskampfmaßnahmen
191 finden und
- 192 • eine gesetzliche Arbeitskampfklausel in den Versamm-
193 lungsgesetzen der Länder zu normieren.

194

195 **2. Einen bundesweiten, flächendeckenden gesetzli-** 196 **chen Mindestlohn durchsetzen**

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

207

208 Bei der Umsetzung fordern der DGB und seine Mit-
209 gliedsgewerkschaften von der Politik:

- 210 • Es ist zeitnah ein regelmäßig steigender, bundesweit fläch-
211 hendeckender, gesetzlicher Mindestlohn einzuführen.
- 212 • Der Mindestlohn darf nicht durch niedrigere arbeitsver-
213 tragliche oder tarifliche Entgelte oder niedrigere tarifge-
214 stützte Branchenmindestlöhne verdrängt, sondern nur
215 durch für Arbeitnehmer/innen höhere Entgelte überschrit-
216 ten werden.
- 217 • Der Mindestlohn von mindestens 8,50 € pro Stunde ist
218 durch Gesetz festzulegen. Die Mindestlohnkommission
219 sollte mit Inkrafttreten des Gesetzes unverzüglich ihre
220 Arbeit aufnehmen und eine erste Anpassung nach oben
221 sollte schon im Jahr 2016 erfolgen. Für die regelmäßige
222 Erhöhung des Mindestlohnes unterbreitet die Kommission
223 bestehend aus jeweils drei Vertretern der Arbeitgeberseite
224 und der Gewerkschaftsseite einen Vorschlag. Zu dieser
225 Vertretung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite
226 sind Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler beratend
227 hinzuziehen. Die Kommission fasst ihre Beschlüsse mit
228 einfacher Mehrheit ihrer Mitglieder. Die Empfehlungen
229 der Mindestlohnkommission werden letztendlich durch

230 die Politik umgesetzt. Bei der Fortentwicklung des Min-
231 destlohns orientiert sich die Kommission ausschließlich
232 sowohl an der Lohnentwicklung wichtiger Branchen als
233 auch daran, die Lohnspreizung im Niedriglohnssektor zu
234 vermindern.

- 235 • Der Anspruch auf einen Mindestlohn kann lediglich inner-
236 halb von drei Jahren verjähren, er kann nicht durch Aus-
237 schlussfristen verfallen und auch nicht verirken.
- 238 • Der Mindestlohn findet auf alle in- und ausländischen
239 Arbeitgeber Anwendung, deren Beschäftigte in Deutsch-
240 land arbeiten, und räumt diesen Beschäftigten einen ent-
241 sprechenden Anspruch ein.
- 242 • Die Einhaltung des Mindestlohnes ist durch effiziente
243 Kontrollen mit ausreichendem Personal zu gewährleisten.

244

245 Um den Mindestlohn durchsetzen zu können, fordern der DGB
246 und seine Mitgliedsgewerkschaften,

- 247 • ein Verbandsklagerecht einzuführen, um den Mindestlohn
248 durchsetzen zu können.
- 249 • eine Nachunternehmerhaftung für den Mindestlohn und
250 die Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen gesetz-
251 lich zu regeln, sodass diese bei der Weitergabe von Tä-
252 tigkeiten an Subunternehmer wie ein Bürge dafür haften.

253

254 **3. Mitbestimmung stärken**

255 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kämpfen seit
256 langem für mehr Demokratie in der Wirtschaft und in den Ver-
257 waltungen. Wir fordern von der Politik das Erfolgsmodell der
258 Mitbestimmung der Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräte als
259 Teil der sozialen Marktwirtschaft auszubauen und dafür in Eu-
260 ropa zu werben.

261

262 Insbesondere die Verbesserung der Mitbestimmungsrechte der
263 Betriebs- und Personalräte beim Einsatz von Leih- und
264 Werkvertragsarbeit sowie beim Einsatz von Mini-Jobber/innen
265 haben für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine
266 besondere Bedeutung. Wir erwarten von der Politik, die
267 erforderlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine
268 Stärkung der Mitbestimmung in den Betrieben und Unterneh-
269 men zu schaffen. Die Rahmenbedingungen für die Gründung
270 und Arbeit von Betriebsräten insbesondere in kleinen und mit-
271 tleren Betrieben müssen verbessert werden.

272

273 Gute Arbeit ist immer auch mitbestimmte Arbeit. Für die Be-
274 schäftigten in kirchlichen Einrichtungen muss deshalb auch
275 das Betriebsverfassungsgesetz in vollem Umfang gelten. Für

276

277 alle nicht unmittelbar glaubensbezogenen Tätigkeiten von
278 kirchlichen Beamten muss das Personalvertretungsgesetz gel-
279 ten.

280
281 Darüber hinaus erwarten der DGB und die Mit-
282 gliedsgewerkschaften, dass Mitbestimmungslücken im öffent-
283 lichen Dienst geschlossen, Informationsrechte für Beschäftigte
284 erweitert, die Organisation sowie Arbeitsfähigkeit der Perso-
285 nalaräte verbessert und der rechtswidrige Ausschluss von
286 Strukturtarifverträgen beendet werden.

287

288 **4. Arbeitnehmerrechte schützen**

289 Kündigungsschutz ausbauen

290 Der Kündigungsschutz ist das wichtigste Schutzrecht der
291 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Je weniger Angst
292 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor willkürlicher Ent-
293 lassung haben müssen, desto freier und sicherer sind sie, um
294 auch ihre weitergehenden Rechte aus dem Arbeitsverhältnis
295 einzufordern.

296

297 Die heute gültigen Regelungen schützen Beschäftigte nicht
298 wirksam genug vor ungerechtfertigter Entlassung. Es genügt
299 nicht, den Kündigungsschutz zu lassen, wie er ist und das
300 Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse nicht weiter zu ver-
301 schlechtern.

302

303 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen den Kün-
304 digungsschutz ausbauen und setzen sich für folgende Ziele
305 ein:

- 306 • für einen wirksamen Kündigungsschutz für alle Beschäf-
307 tigten in allen Betriebsgrößen gleichermaßen,
- 308 • für einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung während des
309 Kündigungsschutzprozesses,
- 310 • die Möglichkeit beseitigen, einen Interessenausgleich mit
311 Namensliste abzuschließen und so bei Einzelklagen von
312 Beschäftigten die Überprüfung der Kündigungsgründe
313 und der Sozialauswahl faktisch auszuschließen,
- 314 • bei betriebsbedingten Kündigungen für die Beachtung al-
315 ler Kriterien der Sozialauswahl,
- 316 • für die Überprüfung der Unternehmensentscheidung zum
317 Abbau von Arbeitsplätzen auf wirtschaftliche Notwen-
318 digkeit durch die Gerichte auf gesetzlicher Grundlage,
- 319 • für einen gesetzlichen Ausschluss von Verdachtskün-
320 digungen,
- 321 • für eine gesetzliche Regelung zur Pflicht des Arbeitgebers,
322 bei einer Kündigung wegen gering-fügiger Vermö-
323 gensdelikte eine Interessenabwägung durchzuführen und

324 dabei den Vermögensschaden, die Beschäftigungszeit, die
325 Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und mögliche Ver-
326 setzungen zu berücksichtigen.

327

328 Befristungen einschränken

329 Das Teilzeit- und Befristungsgesetz hat befristete Beschäf-
330 tigung nicht eingeschränkt. Für immer mehr vor allem jüngere
331 Beschäftigte ist das befristete Arbeitsverhältnis nicht die Aus-
332 nahme, sondern die Regel.

333

334 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb

- 335 • die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung sowie
- 336 • die Neuregelung der Sachgrundbefristungen mit dem
337 Ziel, Missbrauch durch Kettenbefristungen, insbesondere
338 zur Vertretung und aufgrund eines angeblich vorüberge-
339 henden Bedarfs, zu unterbinden.

340

341 Wir setzen uns zudem für

- 342 • die Streichung des Sachgrundes der „Haushaltsmittelbe-
343 fristung“
- 344 • die Streichung des Sachgrundes „zur Erprobung“,
- 345 • den Weiterbeschäftigungsanspruch ein, wenn innerhalb
346 des befristeten Arbeitsverhältnisses ein Sonderkün-
347 digungsschutz entstanden ist.

348

349

350 Rahmenbedingungen für Teilzeit verbessern

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

359 Damit Teilzeitarbeit als eine mögliche Beschäftigungsform
360 akzeptabel wird, fordern der DGB und seine Mit-
361 gliedsgewerkschaften, dass

- 362 • ein Anspruch auf befristete Teilzeit gesetzlich verankert
363 wird und
- 364 • ein Anspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit bis hin zur
365 Vollzeit abgesichert wird, wenn das entsprechende
366 Arbeitszeitvolumen betrieblich vorhanden ist.

367

368 Beides soll durch eine bessere und schnellere Durchsetzung
369 mittels Beweislastumkehr und Verfahrensrechten vor Gericht
370 flankiert werden. Sämtliche Regelungen sind so zu gestalten,

371 dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Kleinbe-
372 trieben entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten haben wie in
373 anderen Betrieben.

374

375 Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen

376 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vertreten den
377 Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse. Die-
378 ser Grundsatz bezieht sich auch auf die Ausgestaltung der ge-
379 ringfügigen Beschäftigung. Folgende politische Maßnahmen
380 sind jetzt durch die Bundesregierung geboten:

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

401

402 Arbeitnehmer-Datenschutz stärken

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

413

414 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten von der
415 Bundesregierung endlich ein eigenständiges Beschäftigtenda-
416 tenschutzgesetz, das diesen Namen verdient. Es muss z.B. ein
417 grundsätzliches Verbot der gezielten Beobachtung und

418 Überwachung am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld, ein
419 Verbot des Zugriffs auf personenbezogene oder beziehbare
420 Nutzerdaten bei der Verwendung moderner Kommunikations-
421 mittel sowie konkrete Regelungen zum Fragerecht des
422 Arbeitgebers beinhalten.

423

424 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ein Ge-
425 setz, das verbindlich sein muss und nicht durch individuelle
426 Einwilligung des Arbeitnehmers oder kollektive Vereinbarun-
427 gen von betrieblichen Interessenvertretungen unterschritten
428 werden kann. Ein Gesetz soll insbesondere folgende Inhalte
429 umfassen:

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

- 465 • Sanktionsregelungen, die Straf- und Ordnungswidrigkeiten
466 genauso erfassen wie Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche für vom Datenmissbrauch Betroffene.
467

468

469 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Aktivitäten der EU Kommission, den Datenschutz durch verbindliche Standards auf europäischer Ebene weiterzuentwickeln.
470

471 Dies darf allerdings nicht zu einer Gefährdung höherer nationaler Standards führen. Eine Angleichung auf mittlerem Niveau kann nicht das Ziel europäischer Politik sein.
472

473 Nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften sind folgende Positionen zentral für europäische Datenschutzregelungen:
474

- 475 • die Regelung soll als verbindlicher europäischer Mindeststandard auch für Beschäftigte gelten und zusätzlich strengere nationale Gesetze für Beschäftigte ermöglichen,
476
- 477 • die individuelle Einwilligung des Beschäftigten darf keine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmer/innen durch den Arbeitgeber im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen sein,
478
- 479 • die Durchsetzung des Beschäftigtendatenschutzes muss wirksam durch Sanktionen abgesichert sein,
480
- 481 • das Recht auf Löschung von Daten muss wirksam ausgestaltet werden,
482
- 483 • ein stärkerer Schutz und die Pflicht, betriebliche Datenschutzbeauftragte in erweitertem Maße zu bestellen, ist erforderlich,
484
- 485 • der technische Datenschutz muss auf hohem Niveau ausdrücklich geregelt werden und verbindlich für die Mitgliedstaaten sein.
486

487 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass E-Government nicht der Kontrolle und Überwachung der Beschäftigten dienen darf.
488

489

490 Whistleblowing schützen

491 Nach wie vor gehen Arbeitnehmer/innen, die Missstände bei ihrem Arbeitgeber öffentlich machen, nicht selten ein hohes Risiko ein. Sie riskieren mit ihrem Mut die Kündigung. Zudem sieht die Rechtsprechung die Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber immer noch als höherwertiger an, als das Gewissen des Einzelnen und dessen Anliegen, Missstände nicht weiter hinzunehmen. Auch wenn der Europäische Menschenrechtsgerichtshof diese Rechtsprechung eingeschränkt hat als er die Kündigung einer Krankenpflegerin, die Pflegemissstände öffentlich machte, als Verletzung des Rechts
492
493
494
495
496
497
498
499

500

512 auf Meinungsfreiheit eingestuft hat, ist eine gesetzliche Rege-
513 lung dringend notwendig.

514 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Poli-
515 tik auf, den Schutz bei Whistleblowing gesetzlich zu ge-
516 währleisten. Eine gesetzliche Regelung muss folgende Punkte
517 beinhalten:

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

535 _

536 Schutz vor Diskriminierung

537 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich
538 erfolgreich für das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG)
539 eingesetzt, das 2006 in Kraft getreten ist. Es bedeutet einen
540 großen Schritt nach vorn, auch wenn noch immer zu wenige
541 Unternehmen eine diskriminierungsfreie Wertschätzung aller
542 Beschäftigten anstreben.

543 Das AGG muss an die europäische Richtlinie angepasst und
544 Ausnahmetatbestände für kirchliche Einrichtungen müssen
545 aufgehoben werden.

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

553 Das AGG weist den betrieblichen Interessenvertretungen und
554 den Gewerkschaften eine besondere Verantwortung bei der
555 Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes zu. Der DGB und
556 seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich folglich für eine
557 Verbesserung und Mitgestaltung eines kollegialen Betriebskli-
558

559 mas, Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen und
560 zur Erhöhung von Chancengleichheit ein.

561

562

563 III. Prekäre Arbeit überwinden

564 _

565 1. Den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen 566 wirkungsvoll bekämpfen

567 Ohne eine Neue Ordnung der Arbeit werden die Auswüchse
568 prekärer Arbeit nicht zu beseitigen sein. Der DGB und seine
569 Mitgliedsgewerkschaften wollen vor allem den Missbrauch
570 von Leiharbeit und Werkverträgen bekämpfen.

571 Dazu fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften,

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

605

606 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften hat es hohe
607 Priorität, den Missbrauch von Werkverträgen einzugrenzen.
608 Denn neben Leiharbeit, Minijobs und befristeter Beschäftigung
609 ist der Werkvertrag ein verbreitetes Instrument zum Unterlau-
610 fen des Arbeitsrechts und von Schutzbestimmungen der Be-
611 schäftigten.

612

613 Um den Missbrauch von Werkverträgen einzudämmen, fordern
614 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

- 615 • eine gesetzliche Vermutungsregelung dahingehend, dass
616 Solo-Selbständige, bzw. Beschäftigte eines Werkvertrags-
617 unternehmens, die im Einsatzbetrieb wie ein/e Arbeitneh-
618 mer/in des Einsatzbetriebes tätig sind als solche angese-
619 hen werden, wenn mindestens zwei der folgenden Krite-
620 rien vorliegen:
 - 621 • die Tätigkeit wird auf Weisung von Beschäftigten des
622 Auftraggebers ausgeführt (fachlich, zeitlich, örtlich),
623 oder
 - 624 • es erfolgt eine Eingliederung des/der Werkvertrags-
625 beschäftigten in die organisatorischen Abläufe, z.B.
626 durch Aufnahme in einen Dienstplan, oder
 - 627 • Arbeitnehmer/innen der Stammebelegschaft und/oder
628 Leiharbeiter/innen sind mit den gleichen Aufga-
629 ben betraut bzw. die Arbeitsleistung ist vorher durch
630 Arbeitnehmer/innen des Betriebs erbracht worden,
631 oder
 - 632 • die Arbeit wird im Wesentlichen mit Material und
633 Werkzeug des Bestellers erbracht.
- 634 • eine entsprechende gesetzliche Vermutungsregelung,
635 dass formal Selbständige tatsächlich scheinselfständig
636 und damit Arbeitnehmer sind, wenn zwei der fünf folgen-
637 den Kriterien vorliegen:
 - 638 • Es werden im Zusammenhang mit der konkreten Tä-
639 tigkeit mit Ausnahme von Familienangehörigen keine
640 versicherungspflichtigen Arbeitnehmer/innen be-
641 schäftigt.
 - 642 • Die Tätigkeit erfolgt regelmäßig und im Wesentlichen
643 nur für einen Auftraggeber.
 - 644 • Es werden für Beschäftigte typische Arbeitsleistun-
645 gen erbracht, der/die Mitarbeiter/in unterliegt insbe-
646 sondere den Weisungen des Auftraggebers und ist in
647 die Arbeitsorganisation des Auftraggebers einge-
648 gliedert.
 - 649 • Der /Die Auftragnehmer/in zeigt kein unternehmeri-
650 sches Auftreten am Markt.
 - 651 • Die Tätigkeit entspricht ihrem äußeren Erscheinungs-
652 bild nach der Tätigkeit, die vorher für denselben Auf-

- 653 traggeber in einem Beschäftigungsverhältnis aus-
654 geübt wurde.
- 655 • bei Vorliegen von Indizien, die Missbrauch vermuten las-
656 sen, trägt der Arbeitgeber/Auftraggeber die Beweislast,
657 dass ein echter Werkvertrag vorliegt (entsprechend § 22
658 AGG),
 - 659 • bei Vorliegen eines Scheinwerkvertrags entsteht ein
660 Arbeitsverhältnis zum Werkgeber; das Recht des Arbeit-
661 nehmers, der Entstehung dieses Arbeitsverhältnisses zu
662 widersprechen, bleibt bestehen,
 - 663 • die „Umdeutung“ eines einmal als Werkvertrag definier-
664 ten Vertrages als Überlassungsvertrag für Leiharbeit zu
665 verbieten,
 - 666 • bei grenzüberschreitendem Einsatz von Werkvertragsbe-
667 schäftigten das Recht auf Geltendmachung von Ansprüc-
668 hen aus dem Arbeitsvertrag am Arbeitsort und im Sitzland
669 des Unternehmens einzuführen sowie generell die
670 Missbrauchsmöglichkeiten beim grenzüberschreitenden
671 Einsatz von Arbeitskräften zu erschweren,
 - 672 • die Vergabe von Unteraufträgen auf Unternehmen zu be-
673 schränken, die sowohl fachlich als auch personell in der
674 Lage sind, diese Aufträge auch selbst auszuführen, und
675 die zumindest einen Teil des Auftrages mit eigenem Per-
676 sonal erbringen,
 - 677 • die Zahl der maximal möglichen vertikalen Untervergaben
678 auf wenige und fachlich zu begründende Stufen zu be-
679 schränken.

681 **2. Selbständige Arbeit besser absichern**

682 Obwohl bei vielen Selbständigen, und auch den Solo- und
683 Kleinstselbständigen mit bis zu zwei Angestellten eine mit ei-
684 nem Arbeitnehmer vergleichbare Abhängigkeit nicht besteht,
685 also auch keine arbeitnehmerähnliche Beziehung vorliegt, z. B.
686 weil sie eine Vielzahl von wechselnden Auftraggebern haben
687 (IT-Berater, Dozenten in der Weiterbildung, selbständige Hand-
688 werker, selbständige Pflegekräfte), kann ihre soziale und wirt-
689 schaftliche Situation mit der von Arbeitnehmer/innen und
690 arbeitnehmerähnlichen Personen vergleichbar sein.

691
692 Sie benötigen Hilfen bei der Durchsetzung von angemessenen
693 Honoraren und vor allem eine Einbeziehung in die soziale Si-
694 cherung zu bezahlbaren Bedingungen.

695
696 Dies soll durch Mindestvergütungsordnungen erfolgen:

- 697 • in Anlehnung an die Regelung über eine angemessene
698 Vergütung von Urhebern (§§ 32 und 36 des Urheber-
699 rechtsgesetzes) und unter Berücksichtigung, dass neben

700 der eigentlichen Honorierung der Leistung auch die Fi-
701 nanzierung von Ausfallzeiten, Urlaub, Nichtbeschäf-
702 tigungszeiten, Krankheitszeiten und Ähnliches abgedeckt
703 werden

- 704 • durch Festlegung von Mindesthonoraren durch das BMAS
705 auf Antrag von Berufsverbänden oder Gewerkschaften
706 unter Einbeziehung vertretungsbefugter Vereinigungen
707 von Auftraggebern und unter Berücksichtigung eines
708 angemessenen Verhältnisses unterschiedlicher Selbstän-
709 digengruppen.
- 710 • Außerdem sollte ein Verbandsklagerecht für kollektive
711 Verstöße gegen die Mindestvergütungsordnungen ein-
712 geführt werden.
- 713 • Darüber hinaus müssen die Gewerkschaften auch das
714 Recht erhalten, allgemeinverbindliche Vergütungsver-
715 einbarungen für Selbständige abzuschließen. Das gilt
716 bisher nur in einigen Branchen.
- 717 • Die Einhaltung der Mindestvergütung ist durch effiziente
718 Kontrollen zu gewährleisten. Dazu soll die „Fi-
719 nanzkontrolle Schwarzarbeit“ personell aufgestockt wer-
720 den.

721

722 Sie müssen Zugang zu allen Systemen der sozialen Sicherung
723 erhalten:

- 724 • Selbständige werden durch die vom DGB geforderte
725 Erwerbstätigenversicherung im Alter besser abgesichert.
726 Bis zur Einführung ist es notwendig, alle Selbständigen,
727 die bislang nicht obligatorisch für das Alter abgesicherten
728 sind, als Pflichtversicherte in die gesetzliche Rentenversi-
729 cherung (gRV) einzubeziehen. Dabei muss auf eine finan-
730 ziell zumutbare Beitragstragung unter Einbeziehung der
731 Auftraggeber hingewirkt werden.
- 732 • In der Krankenversicherung besteht schon jetzt eine Pf-
733lichtversicherung, diese muss zu angemessenen Beiträgen
734 möglich sein.
- 735 • Für Zeiten von Auftragsmangel können Selbständige
736 sich in der Arbeitslosenversicherung absichern. Der
737 Zugang zur Versicherung sollte allen Selbständigen
738 offen stehen. Die Beiträge müssen finanzierbar sein, vor
739 allem in der Startphase und den einheitlichen Beiträgen
740 müssen auch einheitliche Leistungen gegenüber stehen.

741

742 Sämtliche dieser Maßnahmen zur Durchsetzung von angemes-
743 senen Honoraren und zur Einbeziehung Selbständiger in die
744 sozialen Sicherungssysteme dürfen keinesfalls geeignet sein,
745 direkte oder indirekte Anreize zur Umwandlung sozialversiche-
746 rungspflichtiger Beschäftigung in selbständige Erwerbstä-

747 tigkeit zu schaffen oder verstärken. In allen sozialen Siche-
748 rungssystemen ist eine Quersubventionierung zu Lasten heuti-
749 ger Beitragszahler wirksam auszuschließen.

750

751 **3. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ver-** 752 **wirklichen**

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

764

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

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

778

779 **4. Für eine nachhaltige und Existenz sichernde Integ-** 780 **ration auf dem Arbeitsmarkt**

781 Arbeitsmarktpolitik soll das gute Arbeitsverhältnis stärken,
782 eine nachhaltige und qualifikationsgerechte Vermittlung ge-
783 währleisten und der Polarisierung am Arbeitsmarkt entgegen
784 wirken.

785

786 Die Arbeitsvermittlung darf die Qualifikation der Arbeitslosen
787 nicht entwerten und Arbeitslose dürfen nicht so unter Druck
788 gesetzt werden, dass sie „jede“ Arbeit, egal zu welchen
789 Bedingungen, akzeptieren bzw. akzeptieren müssen. Des-
790 wegen kommt hier der Arbeitslosenversicherung und dem
791 Hartz-IV-System eine wichtige ordnungspolitische Funktion zu.
792 Arbeitslosigkeit darf nicht zum Katalysator für ungünstige
793 Arbeitsbedingungen werden.

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

803

804 Ziel ist nicht das schnelle Ergebnis durch Erhöhung des
805 Kontrolldrucks und durch Sanktionen, sondern die nachhaltige
806 und Existenz sichernde Integration auch durch ein an-
807 spruchsvolles Förderangebot zur Aus- und Weiterbildung.

808

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

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

841 schalten. Arbeitssuchende dürfen in der Auseinander-
842 setzung mit dem Arbeitgeber nicht allein gelassen wer-
843 den, denn sie können sich in ihrer schwachen Position oft
844 nicht zur Wehr setzen, ohne ihre Jobchancen zu gefähr-
845 den.

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

863

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

865 Die Arbeitslosenversicherung muss ihrer Schutzfunktion um-
866 fassender gerecht werden. Kürzungen der Leistungen und
867 politische Entscheidungen erhöhen den Druck auf Arbeitslose,
868 auch prekäre Arbeit anzunehmen.

869

870 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die so-
871 ziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit als Grundvoraussetzung
872 für eine Neue Ordnung und gesellschaftliche Stabilität zu ver-
873 bessern. Dazu gehören:

- 874 • den Zugang zur Arbeitslosenversicherung zu erleichtern,
875 indem die Rahmenfrist auf drei Jahre verlängert wird und
876 bereits nach sechs Monaten Beitragszahlung ein An-
877 spruch auf Versicherungsleistung entsteht. Dabei sollte
878 sich die Dauer nach der vorangegangenen Beitragszah-
879 lung richten.
- 880 • die Schaffung eines Überbrückungsgeldes, das für einen
881 begrenzten Zeitraum im Anschluss an SGB-III-Leistungs-
882 bezug vor einem Abrutschen in einer SGB II-Bedürftigkeit
883 gewährt wird.
- 884 • Darüber hinaus müssen die Regelsätze im Hartz-IV-Sys-
885 tem überprüft werden. Es muss ein methodisch sauberes
886 und transparentes Verfahren zur Bestimmung des sozio-
887 kulturellen Existenzminimums angewandt werden.

888 Sinnvoll ist die Einsetzung einer unabhängigen Kommis-
889 sion, die dem Gesetzgeber Vorschläge unterbreitet.

890

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

892 Allein eine gesetzliche Reregulierung der Arbeit wird nicht
893 ausreichen, um abhängig Beschäftigten die Sicherheit zu ge-
894 ben, die sie für ihre Lebensplanung brauchen. Das Internet als
895 neues Produktionsmittel nicht nur im Dienstleistungsbereich
896 verändert die Arbeit rasant. Neue Formen der schlanken
897 Arbeitsorganisation und moderne Führungsstrategien ziehen
898 neue Krankheitsbilder nach sich. In einer alternden Ge-
899 sellschaft hängt der allgemeine Wohlstand von einer hohen
900 Produktivität ab. Diese wird aber nur zu erhalten sein, wenn
901 es gelingt, für weniger Beschäftigte, Arbeit so zu organisieren,
902 dass sie nicht auf Verschleiß, sondern auf Förderung angelegt
903 ist. Bei der Formulierung der Interessen der Arbeitnehmerin-
904 nen und Arbeitnehmern kommt dem DGB, den Gewerkschaf-
905 ten und den Akteuren der Mitbestimmung eine herausragende
906 Rolle zu.

907

908 **1. Für eine neue Arbeitszeitsouveränität**

909 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen
910 mehr Flexibilität im Arbeitsverhältnis, wenn dabei den Interes-
911 sen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Lage und
912 Dauer der Arbeitszeit besser Rechnung getragen und nicht das
913 Unternehmerrisiko auf die Beschäftigten verlagert wird. Es
914 geht hier um die Gestaltung der wöchentlichen wie der
915 Lebensarbeitszeit. Neue Arbeitszeitmodelle müssen auch für
916 den „entgrenzten Arbeitnehmer“ Mindeststandards sichern
917 oder einen Ausgleich für geleistete Arbeit schaffen.

918

919 Im Rahmen von Tarifstandards müssen Modelle in Betrieben
920 und Verwaltungen gefunden werden, die konkrete Flexibilisie-
921 rungswünsche der Beschäftigten stärker aufgreifen.

922

923 „Zeitpolitik“ muss in Bezug auf die Geschlechter konkretisiert
924 und dabei müssen Beschäftigte aller Einkommensgruppen mit
925 ihren unterschiedlichen finanziellen Ressourcen berücksichtigt
926 werden. Auch kann die Verantwortung für familienfreundliche
927 Arbeitszeiten nicht allein auf die Sozialpartner abgeschoben
928 werden. Hier bleibt der Gesetzgeber in der Pflicht.

929

930 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Ge-
931 setzgeber auf, das Arbeitszeitrecht zu verbessern. Es muss an
932 die Anforderungen der heutigen Arbeitswelt angepasst wer-
933 den. Dazu gehören

934

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

964

965 **2. Für eine neue Humanisierung der Arbeit – psychi-** 966 **sche Belastungen eingrenzen**

967 Gute Arbeit ist das Modell des DGB und seiner Mit-
968 gliedsgewerkschaften für eine humane Arbeitswelt. Unser Ziel
969 ist es, die Gesundheit am Arbeitsplatz und in der Arbeitswelt
970 besser zu schützen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaf-
971 ten erwarten von der Politik, dass sie die Gewerkschaften bei
972 ihren Bemühungen um gesunde Arbeit unterstützt. Es gibt be-
973 reits vorbildliche technische Maßnahmen im Arbeitsschutz, die
974 helfen, Arbeitsunfälle präventiv zu vermeiden. Davon ist die
975 betriebliche Realität, was den mentalen und kognitiven Be-
976 reich angeht, noch weit entfernt.

977

978 Da die Entgrenzung der Arbeit eine erhebliche Ursache psychi-
979 scher Belastungen ist, muss sie und das durch sie hervorgeru-
980 fene Arbeitszeitregime Gegenstand der Gefährdungsbeurtei-
981 lungen im Arbeitsschutzgesetz werden. Denn es ist die gesetz-

982 liche Verpflichtung der Arbeitgeber, Gefährdungen durch Be-
983 lastungen zu vermeiden und gegen arbeitsbedingte
984 Erkrankungen präventiv vorzugehen. Nach dem „DGB-Index
985 Gute Arbeit“ führen aber nicht einmal ein Drittel der
986 Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeur-
987 teilung durch. Psychische Belastungen werden sogar nur bei
988 neun Prozent der Beschäftigten untersucht. Solche Gefähr-
989 dungsbeurteilungen sind aber eine wichtige Voraussetzung,
990 damit im Betrieb konkrete und zielgerichtete Maßnahmen
991 ergriffen werden können.

992

993 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine um-
994 fassende politische Initiative für eine bessere Umsetzung des
995 Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb und die bessere
996 Versorgung von psychisch erkrankten Menschen. Im Mittel-
997 punkt dieses Ansatzes müssen die psychischen Belastungen
998 stehen, die Auslöser vieler arbeitsbedingter Erkrankungen
999 sind. Die von staatlicher Seite verantworteten Aktivitäten grei-
1000 fen bislang zu kurz und sind auszubauen:

- 1001 • Dazu gehört insbesondere eine Antistress-Verordnung,
1002 die Kriterien für psychisch belastende Tätigkeiten be-
1003 nennt. Der DGB fordert die Bundesregierung auf, umge-
1004 hend eine solche Verordnung auf den Weg zu bringen.
1005 Regeln der Unfallversicherungsträger stellen einen wich-
1006 tigen Baustein dar, um Arbeitgebern Handlungssicherheit
1007 zu geben und Beschäftigtenvertretungen zu unterstützen.
- 1008 • Klare Regeln sind auch für die Aufsichtsdienste der Län-
1009 der wichtig, um effektiv beraten und kontrollieren zu kön-
1010 nen. Bei Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften müs-
1011 sen wirksame Sanktionen verhängt werden. Damit die
1012 Aufsichtsdienste ihren Aufgaben wirklich nachkommen
1013 können, müssen die der Länder und der gesetzlichen
1014 Unfallversicherung personell verstärkt und ausreichend
1015 qualifiziert werden – auch in Bezug auf psychische Belas-
1016 tungen sowie die Genderperspektive des Arbeitsschutzes.
1017 Der DGB erwartet von der Bundesregierung, dass über
1018 die Verstärkung der Aufsichtsdienste mit den Bundes-
1019 ländern verhandelt wird und Festlegungen zu einer Ver-
1020 stärkung der Ressourcen führen. Zudem muss im Rahmen
1021 der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie
1022 (GDA) die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur
1023 Reduzierung von Stress („Stress reduzieren – Potentiale
1024 entwickeln“) ausgebaut werden. Dann können die
1025 Impulse der GDA besser von Arbeitgebern und Betriebsrä-
1026 ten aufgegriffen werden. Auch die Initiative Neue Quali-
1027 tät der Arbeit muss spürbar gestärkt und weiter auf die
1028

- 1029 Bearbeitung psychischer Belastungen ausgerichtet wer-
1030 den.
- 1031 • Von großer Bedeutung, um den Arbeits- und
1032 Gesundheitsschutz in den Betrieben und Dienststellen
1033 verbessern zu können, ist eine Stärkung der Mitbestim-
1034 mungsrechte im Gesundheitsschutz. Insbesondere muss
1035 die Mitbestimmung der Betriebsräte im Rahmen der men-
1036 schengerechten Gestaltung der Arbeitswelt nach §§ 90,
1037 91 BetrVG erweitert und durch die Erwähnung psychi-
1038 scher Belastungen konkretisiert werden. Mitbestim-
1039 mungsrechte dürfen nicht nur bei Änderungen greifen,
1040 sondern sie müssen auch gelten, wenn Arbeitsbedingun-
1041 gen unzureichend gestaltet sind und verbessert werden
1042 müssen. Die von den Krankenkassen unterstützte Betrieb-
1043 liche Gesundheitsförderung ist in § 87 I Nr. 7 BetrVG aus-
1044 drücklich zu erwähnen. Für den öffentlichen Dienst und
1045 kirchliche Arbeitsverhältnisse sind gleichwertige Regelun-
1046 gen zu schaffen. Kontinuierliche Befragungen der Be-
1047 schäftigten zur Arbeitssituation helfen die echten Gefah-
1048 renquellen für Überlastungssymptome frühzeitig zu
1049 erkennen. Nur auf der Grundlage beteiligungsorientierter
1050 Analysen, die auch die unterschiedlichen Belastungen von
1051 Frauen und Männern in den Blick nehmen, kann der Be-
1052 triebsrat präventiv und initiativ handeln. Allerdings müs-
1053 sen Betriebsräte durch bessere Beratung und gezielte
1054 Schulungsmaßnahmen besser auf ihre Aufgaben vorberei-
1055 tet werden.
 - 1056 • Erkrankte Beschäftigte dürfen nicht gekündigt werden,
1057 sondern müssen in den Betrieb reintegriert werden. Des-
1058 halb ist gesetzlich klarzustellen, dass die Durchführung
1059 eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements Wirk-
1060 samkeitsvoraussetzung für Kündigungen ist.
 - 1061 • Die Sozialversicherungen und die Gewerbeaufsicht müs-
1062 sen die Unternehmen und Dienststellen bei geschlechter-
1063 gerechter Prävention und Gesundheitsförderung besser
1064 unterstützen. Dazu müssen Krankenversicherungen und
1065 Unfallversicherungen besser zusammen arbeiten; die
1066 gewerkschaftlichen Selbstverwalterinnen und Selbstver-
1067 walter werden dazu ihren Beitrag leisten. Außerdem müs-
1068 sen psychisch kranke Menschen einen schnelleren
1069 Zugang zu therapeutischen Leistungen erhalten, um zu
1070 verhindern, dass die Krankheit chronisch wird. Kran-
1071 kenkassen und Kassenärztliche Vereinigungen müssen
1072 diesen Anforderungen entsprechend hinreichend ausge-
1073 stattet werden. In Therapie und Rehabilitation darf nicht
1074 nur die Stärkung der betroffenen Menschen vor psychi-
1075 scher Belastung in der Arbeit eine Rolle spielen, sondern

1076 es muss auch um die Frage gehen, wie die Arbeits-
1077 bedingungen gestaltet sein müssen, damit die
1078 Gesundheit der Beschäftigten geschützt und gefördert
1079 wird.

1080

1081 Der Schutz vor körperlichen und psychischen Belastungen und
1082 Gefährdungen am Arbeitsplatz ist und bleibt ein zentraler Be-
1083 standteil der gewerkschaftlichen Arbeitspolitik. Arbeitsschutz,
1084 alternsgerechte und altersgerechte Arbeitsgestaltung und
1085 Prävention fördern die Erwerbsbeteiligung der Arbeitnehme-
1086 rinnen und Arbeitnehmer.

1087

1088 **3. Gute Arbeit und demografischer Wandel**

1089 Der demografische Wandel kann mit mehr guter Arbeit und
1090 gesunder Arbeit über das ganze Arbeitsleben hinweg und ger-
1091 ade auch für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ge-
1092 staltet werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
1093 fordern dafür eine Arbeitspolitik, die den Erhalt der Arbeits-
1094 fähigkeit ins Zentrum stellt.

1095

1096 Für die Mitgliedsgewerkschaften des DGB ist die demografi-
1097 sche Entwicklung längst ein wichtiger Bestandteil ihrer tarif-
1098 und betriebspolitischen Aktivitäten. Allerdings erleben sie im-
1099 mer wieder, dass die Möglichkeiten zur Mitbestimmung und
1100 Mitgestaltung nicht ausreichen. Deswegen fordern der DGB
1101 und seine Mitgliedsgewerkschaften mehr Mitbestimmung bei
1102 Themen wie dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Gefähr-
1103 dungsbeurteilungen, Prävention, Weiterbildung und Qualifizie-
1104 rung. Ohne eine Neuorientierung der betrieblichen Personal-
1105 politik werden wir dem demografischen Wandel nicht begeg-
1106 nen können.

1107

1108 Um den demografischen Wandel zu gestalten, fordern der
1109 DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

- 1110 • die Arbeitslosigkeit entschiedener zu bekämpfen,
- 1111 • die Beschäftigungschancen von Frauen zu verbessern,
- 1112 • jungen Menschen eine gute Bildung und Ausbildung zu ermöglichen,
- 1113 • Migrantinnen und Migranten besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren,
- 1114 • das Potential und Wissen älterer Beschäftigter besser zu nutzen und
- 1115 • die Integration von Behinderten in den Arbeitsmarkt deutlich zu verbessern.
- 1116 • Zuwanderung so zu gestalten, dass Benachteiligung oder
- 1117 gar Ausbeutung ausgeschlossen sind.
- 1118 •
- 1119 •
- 1120 •
- 1121 •
- 1122 •

1123

1124 **4. Den DGB-Index Gute Arbeit dauerhaft weiterführen**

1125 Der „DGB-Index Gute Arbeit“ ist zu einer festen Größe in der
1126 politischen Debatte und der medialen Berichterstattung zum
1127 Thema Arbeitsgestaltung geworden. Die Erkenntnisse über die
1128 Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind Ergebnis einer
1129 direkten Befragung der Beschäftigten. Der „DGB-Index Gute
1130 Arbeit“ ist ein etabliertes Instrument, welches der
1131 gewerkschaftlichen Debatte um eine Verbesserung von
1132 Arbeits- und Lebensbedingungen fundierte und anerkannte
1133 Hintergründe liefert und den Handlungsbedarf aktuell und
1134 präzise aufdeckt.

1135

1136 Der DGB wird daher den „DGB-Index Gute Arbeit“ dauerhaft
1137 fortführen.

1138

1139 **5. Digitale und mobile Arbeit gestalten**

1140 Der in den 1990er Jahren begonnene digitale Umbruch in In-
1141 dustrie und Dienstleistungen hat die Arbeitswelt in Betrieben,
1142 Verwaltungen oder Pflegeeinrichtungen bereits grundlegend
1143 verändert. In den nächsten Jahrzehnten wird sich dieser Trend
1144 massiv fortsetzen. Dennoch wird Arbeit, wie wir sie kannten,
1145 die Herstellung von Gütern, die Dienstleistung gerade am und
1146 für den Menschen, das Handwerk, nicht verschwinden.

1147

1148 Die Produktivität wird sich durch räumlich wie zeitlich flexible
1149 Technologien sowohl im Produktions- wie im Dienstleistungs-
1150 bereich einschließlich der Wissensarbeit enorm erhöhen.
1151 Menschliches Arbeitsvermögen und technische Optionen wer-
1152 den neu zusammen gefügt. Dadurch entstehen große Mög-
1153 lichkeiten für neue Freiheiten, andere Verantwortungen im
1154 Arbeitsprozess – aber auch weitere Polarisierungen zwischen
1155 schlecht und gut qualifizierten Arbeitnehmer/innen. Die An-
1156 forderungen an die Menschen steigen; an ihre Qualifikation
1157 wie ihre physische und psychische Arbeitsfähigkeit und ihre
1158 Arbeitsleistung.

1159

1160 Statt sich zu sehr auf die Technik zu fokussieren, müssen auch
1161 die Arbeitsorganisation und die Menschen in den Blick
1162 genommen werden. Eine gute Arbeitsorganisation und –
1163 umgebung wird immer wichtiger, insbesondere vor dem Hin-
1164 tergrund, dass Unternehmen ihre Fachkräfte binden wollen
1165 oder die bei den Sozialversicherungsträgern anfallenden
1166 Folgekosten begrenzt werden sollen. Ein wertschätzender Um-
1167 gang mit den Beschäftigten ist der zentrale Erfolgsfaktor. Da-
1168 bei geht es nicht nur um Unternehmensführung, sondern auch
1169 um kontrollierbare Normensetzung.

1170 Die Digitalisierung macht eine Neue Ordnung der Arbeit, die
1171 Grenzen setzt, umso notwendiger. Nicht für jeden Beschäftig-
1172 ten wird jede Regelung passen, aber jede und jeder muss eine
1173 passende Option angeboten bekommen.

1174

1175 Die Gestaltung von mobiler, entgrenzter Arbeit ist schon lange
1176 ein wichtiges Thema der Gewerkschaften. Wenn Mobilität eine
1177 Grund-Anforderung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
1178 ist, dann muss sie auch grundlegend geregelt, gestaltet wer-
1179 den. Es geht um klassische arbeitspolitische Themen wie
1180 Arbeitszeit und Arbeitsschutz oder auch die technische Aus-
1181 stattung von Beschäftigten, aber immer mehr auch darum, de-
1182 ren individuelle Ansprüche mit der digital-mobilen Arbeitswelt
1183 in Einklang zu bringen.

1184

1185 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,

- 1186 • den Beschäftigten mehr Gestaltungsspielräume (Arbeits-
1187 ort, Arbeitszeit und verbesserte Work-Life-Balance)
1188 einzuräumen,
- 1189 • die Befähigung und Qualifizierung zum vernetzten Arbei-
1190 ten (z.B. Mobilitätskompetenz) zu fördern,
- 1191 • Belastungen durch die permanente Erreichbarkeit auf-
1192 grund der digitalen Vernetzung (z.B. Begrenzung von Er-
1193 reichbarkeit und Verfügbarkeit) zu minimieren,
- 1194 • Recht auf „Log off“,
- 1195 • individuelle und kollektive Zugangs-, Kommunikations-
1196 und Teilhaberechte im Netz zu sichern und
- 1197 • den Schutz der Persönlichkeitsrechte (z.B. Regelungen
1198 zum Arbeitnehmerdatenschutz) zu gewährleisten.

1199

1200 Dafür müssen die kollektive Gestaltung der Arbeitsbedingun-
1201 gen durch Tarifverträge gestärkt und die Mitbestimmung auf
1202 Unternehmens- und betrieblicher Ebene sowie im öffentlichen
1203 Dienst ausgebaut werden.

1204

1205 Die Herausforderung für den DGB und seine Mit-
1206 gliedsgewerkschaften besteht darin, die „alte“ und die „neue
1207 “ Arbeit im Sinne einer neuen Kultur der Arbeit zu gestalten.

1208

1209 Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es, die
1210 Umbruch- und Veränderungsprozesse so zu entwickeln, dass
1211 die positiven Potenziale für Beschäftigung und die arbeiten-
1212 den Menschen bestmöglich genutzt werden.

1213

1214 Hierzu werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

- 1215 • ihre Aktivitäten zur Gestaltung der Arbeitswelt in den In-
1216 dustriebereichen und in den Dienstleistungsbereichen ak-

- 1217 tiv verstärken,
1218 • eine gemeinsame Initiative „Zukunft der Arbeit“ starten.

1219

1220 **6. Die schöpferische Leistung von Urheber/innen**
1221 **schützen**

1222 Die Medien- und Kulturwirtschaft ist ein wichtiger Motor der
1223 digitalen Welt. Sie bezieht ihr Potenzial aus der schöpferischen
1224 Leistung von Urheberinnen und ausübenden Künstlern, die
1225 ohnehin nicht immer fair vergütet werden. Die Möglichkeiten
1226 problemlosen Kopierens und Verteilens, z.B. über der
1227 Tauschbörsen im Internet führen zudem zu einer stetigen Ver-
1228 letzung von Urheberrechten und damit zu ökonomischen
1229 Einbußen für kreativ Tätige.

1230

1231 Deshalb setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaf-
1232 ten für gesetzliche Regelungen ein, die insbesondere Mindest-
1233 vergütungen nach dem Urhebervertragsrecht sicherstellen.

1234 Dazu sollen

- 1235 • die gesetzlichen Regelungen um ein Verbandsklagerecht
1236 für Gewerkschaften und Urhebervereinigungen ergänzt
1237 und so durchsetzungsfähiger werden,
1238 • in Anlehnung an das Arbeitnehmerentendegesetz die
1239 Durchsetzung angemessener Vergütung staatlichen Stel-
1240 len oder staatlich beauftragten Institutionen übertragen
1241 werden,
1242 • Schlichtungsergebnisse nach § 36 UrhG Verbindlichkeit
1243 erhalten,
1244 • Buy-out-Verträge verboten werden, durch die der/die Ur-
1245 heberin dem Verwerter alle Nutzungsrechte am eigenen
1246 Werk ohne sachliche und zeitliche Begrenzung für jegli-
1247 che erdenklich bekannte oder unbekannt Nutzungsart
1248 gegen ein einmaliges Pauschalhonorar überlassen muss,
1249 • der Rechtsschutz und die Rechtsdurchsetzung auch im In-
1250 ternet verbessert werden und
1251 • illegale Angebote auf Nutzung urheberrechtlich geschütz-
1252 ter Werke und der Finanzierung unter Strafe gestellt wer-
1253 den.

1254

1255

1256 **V. Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen stärken**

1257 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen Gute
1258 Arbeit, gesellschaftlichen Zusammenhalt, Wett-
1259 bewerbsfähigkeit und ökologische Vernunft so miteinander
1260 verbinden, dass damit die Zukunftsfähigkeit unseres Landes in
1261 einem demokratischen und sozialen Europa gesichert werden
1262 kann.

1263

1264 Nationalstaatliche Lösungen sind in einem europäisierten und
1265 globalisierten Wirtschaftszeitalter nicht mehr ausreichend.
1266 Wenn sich die Finanz-, Waren- und Dienstleistungsmärkte ent-
1267 grenzen, ist es Aufgabe von EGB, DGB und der Mit-
1268 gliedsgewerkschaften, die europäische Gestaltung der Arbeits-
1269 beziehungen voran zu treiben.

1270

1271 Eine Europäisierung der Arbeitsbeziehungen ist notwendig, da
1272 viele politische Entscheidungen und Regulierungen wie Dere-
1273 gulierungen auf europäischer Ebene erfolgen. Fiskalpakt und
1274 anstehender Wettbewerbspakt haben unmittelbare Aus-
1275 wirkungen auf die industriellen Beziehungen und insbe-
1276 sondere auf die Tarifautonomie. Es ist deswegen auch Aufgabe
1277 des DGB und seiner Gewerkschaften sowie der Arbeitgeber
1278 und ihrer Verbände, ihren Beitrag zur Stärkung des bran-
1279 chenübergreifenden europäischen Sozialdialogs zu leisten.

1280

1281 Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen ist ein längerfristi-
1282 ger Prozess, den Betriebsräte und Gewerkschaften mit der
1283 Einführung Europäischer Betriebsräte und überbetrieblicher
1284 Mitbestimmung in den Aufsichtsräten europäischer Unterneh-
1285 men verstärkt haben. Grenzübergreifende Unternehmensver-
1286 einbarungen gewinnen als Instrument der Erwerbsregulierung
1287 an Bedeutung. Die Verhandlungsakteure – Europäische Be-
1288 triebsräte und Gewerkschaften sowie Unternehmen und ihre
1289 Verbände – befinden sich bei diesen Verhandlungsprozessen
1290 in einem noch wenig regulierten und strukturierten Raum.
1291 Dessen Ordnung muss also ebenfalls Gegenstand europäi-
1292 scher Rahmenregeln werden.

1293

1294 Vor dem Hintergrund der europäischen Integration kommen
1295 Mitbestimmung sowie Information und Konsultation be-
1296 sondere Bedeutung zu. Darüber hinaus muss der Soziale Dia-
1297 log auf europäischer Ebene für den politischen Aushandlungs-
1298 prozess einer europäischen Sozialen Ordnung ebenfalls wieder
1299 eine stärkere Rolle einnehmen.