

[www.dgb.de/erstermai2016](http://www.dgb.de/erstermai2016)

**1. MAI 2016**

**VIEL ERREICHT UND  
NOCH VIEL VOR!**

**DGB**

**ZEIT FÜR MEHR SOLIDARITÄT**

## **Hintergrundmaterialien zum 1. Mai 2016**

Herausgeber

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand  
Abteilung Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik  
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin  
Redaktion: Dr. Sigrid Bachler, Ina Oschmann  
Redaktionsschluss: 08.04.2016

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Flüchtlinge</b> .....	<b>4</b>
Flüchtlingspolitik.....	4
Allianz für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat - gegen Intoleranz, Menschenfeindlichkeit und Gewalt.....	6
<b>Arbeit der Zukunft</b> .....	<b>8</b>
Mindestlohn.....	8
Gute Arbeit der Zukunft.....	11
Leiharbeit/Werkverträge.....	14
Europäische Bürgerinitiative für Fairen Transport in Europa.....	16
Minijobs.....	16
Teilzeitanspruch verwirklichen.....	19
Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern.....	21
Internationale Liefer- und Dienstleistungsketten.....	22
Mitbestimmung.....	25
<b>Bildung und Qualifizierung</b> .....	<b>27</b>
<b>Für einen handlungsfähigen Staat</b> .....	<b>29</b>
Öffentliche Infrastrukturinvestitionen.....	29
Wohnungspolitik.....	32
TTIP & CETA.....	33
Energiewende.....	34

<b>Industrie- und Dienstleistungspolitik.....</b>	<b>37</b>
<b>Soziale Sicherheit.....</b>	<b>39</b>
<b>Rente – Für ein Leben in Würde im Alter .....</b>	<b>39</b>
<b>GKV-Beiträge – gerechte Lastenverteilung.....</b>	<b>41</b>
<b>Schwarze Null – Kein Griff in die Beitragskassen der Beschäftigten! .....</b>	<b>43</b>
<b>Arbeitsschutz/Workers-Memorial-Day.....</b>	<b>44</b>

# Flüchtlinge

## Flüchtlingspolitik

Immer mehr Menschen sind weltweit von Krieg, Bürgerkrieg sowie politischer und religiöser Verfolgung betroffen. Nach Angaben des UNHCR suchen rund 4 Prozent der weltweit rund 60 Millionen Flüchtlinge als Asylbewerber Schutz im Ausland.

Besonders problematisch ist die Situation der Menschen im Bürgerkriegsland Syrien. Seit 2011 sind mehr als 4,5 Millionen Menschen aus dem Land geflohen, vor allem in die Nachbarländer Türkei, Libanon und Jordanien. Viele der Geflohenen sahen im letzten Jahr, angesichts des fortwährenden Krieges, aber auch wegen mangelnder Perspektiven in den Nachbarländern und der katastrophalen Versorgung in den Camps kaum noch Hoffnung für eine Rückkehr und machten sich auf den Weg in die Europäische Union.

Zu den besonders von Gewalt betroffenen Ländern gehören auch der Irak, Afghanistan, Eritrea, Somalia und Nigeria sowie der Kosovo. Flüchtlinge aus diesen Ländern suchen ebenfalls Schutz in Europa.

Weil viele Mitgliedstaaten der Europäischen Union weder in der Lage waren, die Asylverfahren entsprechend gemeinsamer Standards durchzuführen noch ausreichende Aufnahmekapazitäten zur Verfügung zu stellen, kamen mehr als eine Million Flüchtlinge in 2015 vor allem nach Deutschland, Schweden und Österreich. Ein Teil von ihnen wurde von EU-Staaten, wie Ungarn, quasi weitergeschoben. Die Flüchtlingssituation des Jahres 2015 zeigte eindeutig, dass das gemeinsame Asylsystem (Dublin-III) gescheitert ist. Versuche der EU-Kommission zur Verteilung von Flüchtlingen scheiterten ebenfalls an den nationalen Interessen einzelner Mitgliedstaaten.

Nach der faktischen Schließung der sogenannten Balkanroute, der verstärkten Maßnahmen zur Sicherung der Außengrenzen der EU und der Vereinbarung zwischen der Europäischen Union und der Türkei geht die Zahl der Einreisen von Flüchtlingen in die Europäische Union und insbesondere nach Deutschland zurück. Im Februar 2016 wurden 61.428 neu einreisende Flüchtlinge in Deutschland registriert. Dies ist gegenüber dem Vormonat ein Rückgang von rund 30.000. Hauptherkunftsland bleibt nach wie vor Syrien mit knapp 25.000 Flüchtlingen.

Auch bei geringeren Einreisezahlen bleiben die weitreichenden Herausforderungen bei der Aufnahme und Eingliederung von Geflüchteten für Bund, Länder, Kommunen, Wirtschaft und Zivilgesellschaft weiter erhalten.

Trotz Verbesserungen bei den Abläufen konnten nicht alle in 2015 registrierten Geflüchteten einen Asylantrag stellen. Rund 300.000 Asylanträge, die vor Oktober 2015 gestellt wurden, sind noch nicht entschieden. Dies obwohl das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge inzwischen das Personal massiv aufgestockt hat: von 370 im Oktober 2015 auf 860 im Januar 2016 plus rund 400 Sonderentscheider.

Die Gewerkschaften in Deutschland sind überzeugt, dass die Aufnahme und Integration von Flüchtlingen nur gemeinschaftlich, auf nationaler und europäischer Ebene zu bewältigen ist. Gewerkschaften, der DGB und viele hundert Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter engagieren sich bei Nothilfemaßnahmen, bei der Entwicklungen von Integrationsmaßnahmen oder beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung.

Bei der Bewältigung der aktuellen Herausforderungen sind für die Gewerkschaften und den DGB die Sicherheit aller Beschäftigten vor der Absenkung von Standards im Arbeitsleben und eine möglichst schnelle Eingliederung von Flüchtlingen sowie deren Schutz vor Ausbeutung, Diskriminierung und Gewalt zentral. Die rapide gestiegenen Einreisezahlen und die erforderliche Integration lassen Versäumnisse der Vergangenheit, vor allem bei der Eingliederung von Arbeitslosen, bei der Berufsausbildung, den Asylverfahren, bei der Ausstattung von Behörden, Bildungseinrichtungen und der Polizei, aber auch bei der öffentlichen Infrastruktur und im Wohnungsbau deutlich zu Tage treten.

Gleichzeitig gilt: Niemand darf die eigene soziale, kulturelle oder religiöse Prägung als Deckmantel missbrauchen, um die Grundrechte der Glaubens- und Meinungsfreiheit, der körperlichen Unversehrtheit und der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Frage zu stellen oder Minderheiten zu diskriminieren. Die Stärkung eines demokratischen und friedlichen Zusammenlebens sowie eine solidarische und nachhaltige Politik ist daher eine wesentliche Voraussetzung für die Schaffung gleicher Teilhabechancen.

Daher fordern die Gewerkschaften und der DGB insbesondere:

- Faire und schnelle Verfahren zur Aufnahme von Flüchtlingen und bei der Bearbeitung der Asylanträge.
- Menschenwürdige Unterbringung in Erstaufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften. Die verpflichtende Unterbringung muss zeitlich beschränkt und Sicherheits- und Unterbringungskonzepte müssen so gestaltet werden, dass ein menschenwürdiges Leben ohne geschlechtsbezogene Übergriffe und Gewalt möglich ist.
- Frühzeitige und nachhaltige Integration für alle Geflüchteten. Integrationsmaßnahmen, wie Sprach- und Orientierungskurse sowie Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung, müssen unabhängig vom möglichen Ausgang des Asylverfahrens bereits in den Erstaufnahmeeinrichtungen beginnen. Hierfür und für die weiterführenden Kurse ist eine Aufstockung der Finanzmittel des Bundes dringend erforderlich, auch um die Arbeitsbedingungen von Dozentinnen und Dozenten zu verbessern.
- Bei der Integration in die vorschulische und schulische Bildung braucht es ausreichend gut ausgebildetes Erziehungs- und Lehrpersonal sowie gleiche Rechte auf Schulbesuch in allen Bundesländern. Das hilft allen Kindern und Jugendlichen unabhängig vom Elternhaus.
- Eine qualifizierte berufliche Ausbildung ist der Schlüssel für die spätere Beschäftigung. Betriebe müssen daher mehr Ausbildungsplätze für Jugendliche mit schlechten Startchancen zur Verfügung stellen. Der Zugang zur Berufsausbildung kann wesentlich durch den Einsatz von Mentoren oder Lotsen erleichtert werden.
- Gerade für erwachsene Flüchtlinge ist es erforderlich, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und sprachliche und berufliche Qualifizierung miteinander zu verbinden.
- Die Situation der Langzeitarbeitslosen im Hartz IV-System hat sich in den letzten Jahren nur unwesentlich verändert. Es braucht eine massive Aufstockung der Mittel für die Arbeitsförderung von SGB-II-Empfängern, um vor allem eine Qualifizierungsoffensive zu ermöglichen.
- Der soziale und öffentlich geförderte Wohnungsbau wurde in den letzten Jahren vernachlässigt. Bezahlbarer Wohnraum, gerade in den Ballungsgebieten, ist Mangelware. Dies trifft besonders Menschen mit geringem Einkommen.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen gleichrangigen Zugang zur Erwerbstätigkeit besitzen, Arbeitnehmerrechte nicht kennen und/oder die deutsche Sprache nicht ausreichend beherrschen, werden häufig zu unwürdigen Bedingungen beschäftigt. Die erforderliche Eingliederung von Flüchtlingen wird zum Anlass für wiederholte Forderungen nach Abbau von Schutzrechten und einem Aussetzen des Mindestlohns genommen. Die Folgen solcher Einschränkungen wären fatal und würden die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt noch weiter verschärfen. Es gilt daher Schutzrechte zu erhalten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Rechte zu informieren.
- Flüchtlinge fliehen vor Gewalt und Ausgrenzung. Sie dürfen in Deutschland nicht wieder Leid erfahren. Die Anschläge auf Unterkünfte und die Gewalt gegen Flüchtlinge, Helfer und Polizei sind besorgniserregend. Menschen- und demokratiefeindliche Ideologien bilden gemeinsam mit dem Rechtspopulismus den Nährboden. Neben einer effizien-

ten Strafverfolgung braucht es ein Mehr an politischer Bildung, schulisch und außerschulisch. Das Programm der Bundesregierung (Demokratie leben) und die Programme zur politischen Bildung müssen daher massiv ausgeweitet werden.

Der DGB fordert eine nachhaltige Entlastung der Kommunen bei der Unterbringung von SGB-II-Leistungsempfängern sowie bei der Integration von Flüchtlingen. Der DGB ist überzeugt, dass der Bund diese Kosten übernehmen muss, vor allem auch um ungleiche Lebensverhältnisse und mangelnde Integrationschancen auszugleichen sowie besondere Lasten für einzelne Kommunen zu verhindern. Dazu schlägt der DGB die Schaffung eines aus Bundesmitteln finanzierten Zukunftsprogrammes vor.

Der DGB fordert die Bundesregierung auf, noch in dieser Legislaturperiode mit der Entwicklung eines solchen Zukunftsprogramms zur Verbesserung der ökonomischen und gesellschaftlichen Teilhabechancen zu beginnen und daran neben Wirtschaft und Gewerkschaften, Wohlfahrts- und Migrantenverbände auch die zivilgesellschaftlichen Organisationen zu beteiligen.

Der DGB ist überzeugt, dass die Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe verstanden werden muss, die fast alle Politikbereiche berührt. Deshalb ist eine Neuordnung der Integrationspolitik erforderlich, verbunden mit Veränderungen bei den Zielen und der Zuständigkeit. Der DGB spricht sich für eine Bündelung und Koordinierung der Integrationspolitik in einem bestehenden Ministerium aus. Weil vor allem Fragen der Integration in Beschäftigung inklusive der Schaffung der Voraussetzungen von großer Bedeutung sind, eignet sich dafür das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

## **Allianz für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat - gegen Intoleranz, Menschenfeindlichkeit und Gewalt**

Auf Initiative des DGB wurde von zehn Organisationen die Allianz für Weltoffenheit gegründet. Inzwischen haben rund 190 weitere Organisationen ihre Unterstützung angeboten.

Die Allianz hat ihren Gründungsaufruf veröffentlicht.

[www.allianz-fuer-weltoffenheit.de](http://www.allianz-fuer-weltoffenheit.de)

### **Aufruf**

Deutschland ist ein demokratisches und weltoffenes Land, eingebettet in die Europäische Union als Werte- und Wirtschaftsgemeinschaft, den universellen Menschenrechten verpflichtet. In Deutschland leben seit Jahrzehnten Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Religion zusammen. Der im Grundgesetz verankerte Schutz der Menschenwürde gilt für alle Menschen, gleich ob sie seit Generationen hier leben, zugewandert oder als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind.

Wer in seiner Heimat aufgrund von Krieg und Verfolgung um Leib und Leben fürchten muss, hat Anspruch auf Schutz in Europa. Wir treten dafür ein, dass Deutschland auch weiterhin seine humanitären Verpflichtungen erfüllt. Zugleich steht außer Frage, dass wir unbedingt eine gemeinsame europäische Lösung brauchen, um Fluchtursachen wirksam zu bekämpfen und den Anliegen der vielen schutzsuchenden Menschen gerecht zu werden. Kein Mitgliedstaat der Europäischen Union darf sich der gemeinsamen Verantwortung entziehen.

Die Aufnahme und Integration der vielen Flüchtlinge sind verbunden mit großen gesellschaftlichen, ökonomischen und sozialen Herausforderungen. Tausende von Bürgerinnen und Bürgern sowie die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Behörden, Polizei, Hilfs- und Wohlfahrtsorganisationen leisten Beeindruckendes. Dieses

Engagement steht für gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die ungebrochene Hilfsbereitschaft zeugt davon, dass Solidarität und Mitmenschlichkeit zu den prägenden Werten unserer Gesellschaft gehören.

Deutschland braucht erheblich mehr Investitionen in seine Zukunftsfähigkeit. Dies zeichnet sich bereits seit Langem ab, wird angesichts der hohen Flüchtlingszahlen aber immer dringlicher. Wir benötigen Investitionen in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung, ausreichenden bezahlbaren Wohnraum, eine funktionierende öffentliche Infrastruktur sowie Sicherheit vor Gewalt. Menschen, die von Armut, Arbeitslosigkeit oder fehlender sozialer Absicherung betroffen sind, dürfen bei der Lösung der gegenwärtigen Herausforderungen nicht vernachlässigt werden. Alle müssen die gleiche Chance bekommen, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.

Die menschenwürdige Aufnahme von Flüchtlingen, ihre Integration und die Verhinderung von sozialer, kultureller und gesellschaftlicher Spaltung sind eine Gemeinschaftsaufgabe. Bund, Länder und Kommunen, Wirtschaft und Gewerkschaften, Kirchen und Religionsgemeinschaften, Organisationen der Wohlfahrtspflege sowie die gesamte Zivilgesellschaft müssen auch weiterhin Verantwortung tragen. Wir sind überzeugt, dass wir die großen Herausforderungen, vor denen wir stehen, gemeinsam bewältigen können.

Ein friedliches Miteinander und die Integration in die deutsche Gesellschaft gelingen nur dann, wenn die Werte des Grundgesetzes und unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens von allen akzeptiert werden. Dies bedeutet etwa, dass das Recht auf freie Ausübung der Religion ohne Unterschied anerkannt werden muss. Es bedeutet aber auch, dass niemand die eigene kulturelle oder religiöse Prägung als Deckmantel missbrauchen darf, um die Grundrechte der Glaubens- und Gewissensfreiheit, der körperlichen Unversehrtheit und der Gleichberechtigung von Mann und Frau in Frage zu stellen oder Minderheiten zu diskriminieren. Dort, wo das Gewaltmonopol des Staates missachtet oder Straftaten begangen werden, müssen die Täter strafrechtlich verfolgt werden. Straftäter mit ausländischer Staatsangehörigkeit müssen gegebenenfalls mit der Beendigung ihres Aufenthalts in Deutschland rechnen.

Viele Flüchtlinge werden für lange Zeit oder dauerhaft bei uns bleiben. Jeder Einzelne von ihnen muss als Mensch mit seinem Schicksal und seinen oft leidvollen Erfahrungen wahrgenommen werden. Ein nachhaltiger Integrationserfolg setzt ausreichende Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe sowie die Bereitschaft zur Integration voraus. Deutsch zu lernen ist dabei genauso wichtig wie ein möglichst früher Zugang zu Integrationsmaßnahmen, Bildung, Kultur, Arbeit und Sport.

Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist eine wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Integration von Flüchtlingen. Dafür sind möglichst betriebsnahe Maßnahmen, die den Einstieg in eine qualifizierte Berufsausbildung und deren erfolgreichen Abschluss ermöglichen, genauso wichtig wie Qualifizierungsmaßnahmen zur Aufnahme einer Beschäftigung. Die Maßnahmen und Programme müssen zu einer Gesamtstrategie für die Schaffung ökonomischer und gesellschaftlicher Teilhabechancen zusammengeführt werden.

Wir wollen Demokratie und Rechtsstaat stärken. Wir stehen für Solidarität und Weltoffenheit. Wir sind davon überzeugt: Jeder, der in unserem Land Schutz sucht, muss Anspruch haben auf ein faires und rechtsstaatliches Verfahren. Auch denjenigen, die wegen wirtschaftlicher Not und Elend nach Deutschland kommen und als Ergebnis eines rechtsstaatlichen Verfahrens keine Bleibeperspektive haben und deshalb in ihre Heimat zurückkehren müssen, ist mit Empathie und Respekt zu begegnen.

Mit großer Sorge erfüllt uns die Tatsache, dass rechtspopulistische und rechtsextreme Gruppierungen das Thema Flucht und Migration derzeit dazu nutzen, Feindseligkeit zu schüren und unsere freiheitlich-demokratische Ordnung in Frage zu stellen. Jeder Form von Hass, Rassismus, Beleidigung oder Gewalt treten wir mit Entschiedenheit entgegen.

Wir rufen dazu auf,

- die Flüchtlings- und Einwanderungsdebatte sachlich und lösungsorientiert zu führen statt öffentlich Ressentiments zu schüren oder parteitaktische Interessen zu verfolgen,
- menschenfeindlichen Äußerungen und Handlungen, gleich woher sie kommen und gegen welche Gruppe sie sich richten, entgegenzutreten,
- rechtsextreme, menschenverachtende Angriffe auf Geflüchtete und ihre Unterkünfte, auf Polizistinnen und Polizisten, auf Vertreterinnen und Vertreter der Presse sowie Helferinnen und Helfer strafrechtlich konsequent zu verfolgen.

Wir treten ein für

- die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts,
- einen Dialog über kulturelle, religiöse und soziale Unterschiede und die Schaffung von Räumen der Begegnung,
- eine solidarische und nachhaltige Politik, die allen in Deutschland lebenden Menschen gerechte Teilhabechancen eröffnet,
- ein verbessertes Bildungsangebot als Schlüssel für eine erfolgreiche gesellschaftliche Integration,
- eine Flüchtlingspolitik, die im Einklang mit unseren humanitären und menschenrechtlichen Verpflichtungen steht und faire Asylverfahren garantiert,
- den Schutz der Grundrechte, zu denen die Glaubens- und Gewissensfreiheit und das Recht auf körperliche Unversehrtheit ebenso zählen wie die Gleichberechtigung von Mann und Frau und das Diskriminierungsverbot,
- den Schutz aller Menschen vor Gewalt, Menschenfeindlichkeit und Fremdenhass,
- eine ausreichende finanzielle Vorsorge, damit die bestehenden und durch die Aufnahme von Flüchtlingen zusätzlichen Aufgaben von Bund, Ländern und Kommunen im Sinne einer nachhaltigen Integration erfüllt werden können,
- die Durchsetzung des staatlichen Gewaltmonopols bei der Bekämpfung von Kriminalität und ein friedliches Miteinander ohne Gewalt,
- ein Europa, das die Menschenwürde schützt und Perspektiven für ein friedliches Zusammenleben schafft.

Gerade in Krisenzeiten dürfen wir die rechtsstaatlichen, sozialen und humanitären Errungenschaften unserer Gesellschaft nicht aufgeben. Die Würde des Menschen zu schützen, ist unser Ziel. Deshalb engagieren wir uns mit vereinten Kräften für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit in Deutschland und Europa.

## **Arbeit der Zukunft**

### **Mindestlohn**

#### **Verdienstentwicklung nach der Einführung des Mindestlohns**

Daten zur Lohnverteilung in Deutschland durch die Einführung des Mindestlohns werden frühestens im Verlauf des Jahres 2016 vorliegen. Erste Hinweise auf die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Bruttostundenlöhne erlaubt allerdings die Vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE) des Statistischen Bundesamtes.

Bei der VVE handelt es sich um eine vierteljährliche repräsentative Erhebung in rund 40.500 Betrieben aller Wirtschaftsbereiche außer der Land-, Fischerei- und Forstwirtschaft (Statistisches Bundesamt 2015). Die Statistik enthält die durch-

schnittlichen Bruttostundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten, für geringfügig Beschäftigte werden lediglich Angaben zu deren Bruttomonatsverdiensten erfasst. Die nachfolgenden Ergebnisse beschränken sich daher zunächst auf Voll- und Teilzeitbeschäftigte.

Auch wenn noch keine Jahresdurchschnittswerte für 2015 vorliegen, zeigen sich bereits anhand der ersten drei Quartale entscheidende Unterschiede gegenüber der Lohnentwicklung der Vorjahre. Es ist nicht nur ein insgesamt höherer Lohnanstieg zu beobachten, vielmehr unterscheidet sich die Lohnentwicklung 2015 dadurch, dass gerade die Löhne der weniger gut qualifizierten Arbeitnehmer überdurchschnittlich stark ansteigen. Während in den Vorjahren eher höhere Leistungsgruppen stärkere Lohnzugewinne erreichen konnten, ist die Lohnentwicklung 2015 in Westdeutschland wesentlich ausgeglichener, während in Ostdeutschland sogar die stärksten Zugewinne bei den un- und angelernten Arbeitnehmern zu beobachten sind.

Betrachtet man alleine die Lohnentwicklung im 3. Quartal des Jahres 2015 im Vergleich zur Lohnentwicklung im gleichen Zeitraum des Vorjahres wird deutlich, dass vor allem die Lohnentwicklung im unteren Qualifikationsbereich zur allgemeinen Lohnentwicklung aufgeschlossen hat. In Ostdeutschland können an- und ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aber auch Fachkräfte, sogar teils weit überdurchschnittliche Lohnsteigerungen verzeichnen.

Insgesamt stiegen die Bruttostundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten im 3. Quartal um 2,0 Prozent gegenüber dem Vorjahresquartal. Die stärksten Zuwächse erzielten ungelernte Arbeitnehmerinnen in Ostdeutschland mit 8,5 Prozent, während bei den Männern in der gleichen Gruppe eine Lohnsteigerung von 8,0 Prozent zu beobachten ist. Insgesamt erhöhten sich die Verdienste in Ostdeutschland (3,6 Prozent) im 3. Quartal 2015 wesentlich stärker als in Westdeutschland (1,7 Prozent).

Überdurchschnittliche Lohnsteigerungen sind außerdem in einzelnen, hauptsächlich dienstleistungsorientierten Branchen zu beobachten. Innerhalb des produzierenden Gewerbes wurden insbesondere in der Fleischverarbeitung bis zum dritten Quartal des Jahres 2015 überdurchschnittliche Verdienststeigerungen erreicht. Die Lohnentwicklung im Dienstleistungsbereich bleibt zwar insgesamt hinter dem produzierenden Gewerbe zurück, allerdings zeigt sich in einigen ausgewählten Dienstleistungsbranchen eine weit überdurchschnittliche Erhöhung der Bruttostundenverdienste. Insbesondere der ostdeutsche Einzelhandel, das Gastgewerbe, die Wach- und Sicherheitsdienste und sonstige personennahe Dienstleistungen, zu denen auch Wäschereidienstleistungen und das Frisörgewerbe gehören, zeichnen sich im Jahr 2015 durch sehr hohe Stundenlohnsteigerungen aus. Im Gastgewerbe, das von der Mindestlohneinführung am stärksten betroffen ist, stiegen die Verdienste um 2,9 Prozent, in Ostdeutschland sogar um 8,6 Prozent.

## **Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung**

Entgegen den neueren Erkenntnissen der internationalen Mindestlohnforschung, die mittlerweile mehrheitlich davon ausgeht, dass es keinen direkten Zusammenhang von Mindestlöhnen und Beschäftigungsentwicklung gibt, hat der überwiegende Teil der deutschen Wirtschaftswissenschaft die Auffassung vertreten, dass die Einführung des Mindestlohns sich deutlich negativ auf die Beschäftigungsentwicklung auswirken würde. In zahlreichen Studien wurden mehrere Hunderttausend bis hin zu 1 Million Arbeitsplatzverluste prognostiziert.

Ein Jahr nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist sich auch hierzulande die Wirtschaftswissenschaft weitgehend einig, dass „das angekündigte Jobdrama nicht stattgefunden hat“ (Joachim Möller). Ende 2015 verzeichnet Deutschland im Gegenteil die niedrigste Arbeitslosenzahl seit Anfang der 1990er Jahre. Dies gilt sowohl für West- als auch für Ostdeutschland, wo aufgrund des Mindestlohns die Löhne deutlich stärker angehoben wurden.

Nach Angaben der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit gab es im Oktober 2015 in Deutschland 713.000 mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigte als im gleichen Monat des Vorjahres. Dies entspricht einem Zuwachs von 2,3 Prozent. In Ostdeutschland fiel der Beschäftigungszuwachs dabei mit 1,9 Prozent leicht geringer als in Westdeutschland (2,4 Prozent) aus. Den größten Beschäftigungsaufbau gab es mit 6,6 Prozent im Gastgewerbe, gefolgt von den Bereichen „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“, Leiharbeit, Heime und Sozialwesen sowie Verkehr und

Lagerei. Damit kam es gerade in einer Reihe klassischer Niedriglohnbranchen, die durch den Mindestlohn besonders hohe Lohnzuwächse zu verkräften hatten, zu einem überdurchschnittlich hohen Beschäftigungszuwachs. Auf der anderen Seite verzeichnete in Gesamtdeutschland lediglich der Bereich „Bergbau sowie Ver- und Entsorgung“ einen leichten Beschäftigungsrückgang, der gerade nicht zu den klassischen Niedriglohnbranchen gehört und durch den Mindestlohn nur wenig tangiert sein dürfte.

In Ostdeutschland lässt sich hingegen in einigen wenigen Branchen ein leichter Rückgang der Beschäftigung beobachten, darunter ebenfalls der Bereich „Bergbau sowie Ver- und Entsorgung“, der Finanzsektor, der öffentliche Dienst sowie der Bereich „Land-, Forstwirtschaft und Fischerei“. Lediglich der zuletzt genannte Bereich umfasst hier auch einen höheren Anteil von Niedriglohnempfängern. Allerdings kann der Beschäftigungsrückgang in diesem Bereich kaum auf den Mindestlohn zurückgeführt werden, da für die Land- und Forstwirtschaft nach wie vor eine tarifvertraglich Ausnahmeregelung gilt, wonach der zu bezahlende Mindestlohn in Ostdeutschland bis Ende 2016 lediglich bei 7,90 € pro Stunde liegt.

Ein vergleichsweise starker Rückgang von knapp 133.000 Stellen kann bei den geringfügig Beschäftigten festgestellt werden. Dieser ist mit einem Minus von 4,7 Prozent in Ostdeutschland gegenüber 1,3 Prozent in Westdeutschland besonders ausgeprägt. Bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten war der Rückgang mit mehr als 200.000 Stellen sogar noch stärker ausgeprägt, während die Anzahl der im Nebenjob ausgeübten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse deutlich angestiegen ist.

Der Rückgang der Minijobs wird vielfach als Beleg dafür angesehen, dass mit dem Mindestlohn doch Beschäftigungsverluste verbunden sind. In der Tat war der Anteil der Beschäftigten, die vor Einführung des Mindestlohns weniger als 8,50 € pro Stunde verdienten, von allen Beschäftigtengruppen unter den geringfügig Beschäftigten mit Abstand am größten und hat daher bei dieser Beschäftigtengruppe auch zum höchsten Anstieg der Stundenlöhne geführt. Faktisch hat der Mindestlohn bei den Minijobs auch wieder zur Einführung einer Höchstarbeitsgrenze geführt, die ohne Berücksichtigung von bezahlten Urlaubs-, Krankheits- und Feiertagen bei 53 Stunden pro Monat liegt, was deren Attraktivität für manche Arbeitgeber deutlich reduziert.

Allerdings kann allein aus der rückläufigen Anzahl von Minijobs nicht einfach auf eine entsprechende Anzahl von Arbeitsplatzverlusten geschlossen werden. Im Rahmen des neu eingeführten „Arbeitsmarktspiegel“ über die Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns hat das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) den besonders starken Rückgang bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten zum Jahreswechsel 2014/2015 untersucht. Demnach kann etwas mehr als die Hälfte des Rückgangs dadurch erklärt werden, dass die betroffenen Arbeitnehmer in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gewechselt sind. Bei etwa 40 Prozent der ehemaligen Minijobber ist der Verbleib hingegen unklar, wobei das IAB davon ausgeht, dass diese mehrheitlich dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen. Derjenige Anteil ehemaliger Minijobber, der sich anschließend arbeitslos gemeldet hat, war hingegen mit knapp 4 Prozent äußerst gering.

Mit der Einführung des Mindestlohns wurde insgesamt ein erheblicher Anteil ehemals geringfügig entlohnter Arbeitsplätze in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt. Hierfür spricht auch der überdurchschnittlich starke Zuwachs von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Branchen, die – wie z.B. das Gastgewerbe – traditionell über eine besonders hohe Anzahl von Minijobbern verfügten.

Zusammenfassend lassen sich demnach bislang keine Anzeichen dafür finden, dass mit der Einführung des Mindestlohns negative Beschäftigungswirkungen für den deutschen Arbeitsmarkt verbunden wären. In begrenztem Maße kann sogar davon ausgegangen werden, dass mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ein zusätzlicher Kaufkraftgewinn entstanden ist, der die Inlandsnachfrage gestärkt und damit die Entstehung neuer Beschäftigung gefördert hat.

### **Kräftiges Lohnplus für Frauen und Ungelernte**

Insbesondere Frauen, Ungelernte sowie Beschäftigte in Dienstleistungsbranchen und in Ostdeutschland können sich über ein kräftiges Lohnplus freuen. Viele von ihnen mussten sich vor 2015 mit Löhnen unterhalb von 8,50 Euro begnügen. Die Zahlen des Statistischen Bundesamts vom dritten Quartal 2015 im Vergleich zum Vorjahresquartal belegen:

Überdurchschnittlich stiegen die Löhne bei Beschäftigten „mit eher unterdurchschnittlichen Verdiensten“. Die monatlichen Bruttoverdienste aller Beschäftigten sind im dritten Vierteljahr 2015 gegenüber dem dritten Quartal 2014 insgesamt um 2,6 Prozent gestiegen. Dagegen lagen die nominalen Erhöhungen der Monatslöhne bei den geringfügig Beschäftigten mit 4,3 Prozent, den ungelerten Arbeitnehmern mit 3,9 Prozent, den Beschäftigten aus den neuen Bundesländern mit 3,7 Prozent und den angelernten Arbeitnehmern mit 2,9 Prozent erheblich darüber.

Nach Wirtschaftszweigen betrachtet war der Lohnzuwachs für Ungelernte in den Bereichen »Information und Kommunikation«, »Kunst, Unterhaltung und Erholung« und »Gastgewerbe« besonders auffällig: Im ersten Bereich (er umfasst u.a. das Verlagswesen, die Herstellung, den Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen/Kinos und Informationsdienstleistungen) stiegen die Löhne bei den Ungelernten in ganz Deutschland immerhin um 10,8 Prozent. Die ungelerten Beschäftigten der Kunst-, Unterhaltungs- und Erholungs-Branche bekamen bundesweit 8,8 Prozent mehr und diejenigen im Gastgewerbe um 5,6 Prozent (West: 4,5 Prozent, Ost: 16,4 Prozent). Im Handel bekamen die ungelerten Beschäftigten dagegen bundesweit im Schnitt nur 2,5 Prozent höhere Stundenlöhne. Über viele Branchen hinweg profitierten besonders die ungelerten Frauen vom Mindestlohn: Sie erhielten im dritten Quartal 2015 bundesweit 3,7 Prozent mehr pro Stunde (Männer: 3,6 Prozent) als im dritten Vierteljahr 2014. Besonders stark stiegen ihre Löhne in Ostdeutschland, wo viele Ungelernte im vorletzten Jahr noch Löhne unterhalb der jetzigen Mindestlohngrenze bekamen. In Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen betrug das Lohnplus bei ungelerten Frauen sogar über 10 Prozent.

## **Gute Arbeit der Zukunft**

Die Arbeitszeiten in Deutschland weisen ein hohes Maß an Flexibilität auf. Auch unter den Beschäftigten ist der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten stark verbreitet. Bislang hat die Flexibilisierung jedoch tendenziell zu einer Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeiten geführt.

Gleichzeitig ist eine hohe Arbeitsverdichtung zu konstatieren. Die psychischen Belastungen der Beschäftigten bewegen sich auf einem hohen Niveau. In der Arbeitszeitdebatte sollten deshalb auch immer die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten sowie die Fragen der Arbeitsorganisation mitgedacht werden.

## **Stabilität und Flexibilität – Entgrenzung und Verdichtung**

Im statistischen Durchschnitt hat die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 1992 bis 2014 von 38,1 Stunden auf 35,3 Stunden abgenommen (Statistisches Bundesamt, StBA, 2015). Hintergrund dieser Entwicklung ist die Verdopplung der Teilzeitquote von 14,3 Prozent auf 28 Prozent der Beschäftigten (insb. von Frauen). Das Volumen der Arbeitszeit in Deutschland ist hingegen in den letzten 12 Jahren konstant geblieben. Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten. Die tariflichen Arbeitszeitregelungen zeigen ein hohes Maß an Flexibilität durch Arbeitszeitkonten (Gleitzeit-, Flexi- oder Langzeitarbeitszeitkonten) sowie spezifisch festgelegte Arbeitszeitkorridore, mit denen die Wochenarbeitszeit ebenso verkürzt wie verlängert werden kann. Die Schwankungsbreite von Ober- und Untergrenzen beträgt bis zu 25 Prozent (WSI-Tarifarchiv 2014). Flexible Arbeitszeiten sind in Deutschland weit verbreitet. Nach Angaben des StBA (2014) arbeiten 36 Prozent der Beschäftigten in flexiblen Arbeitszeitmodellen. Langzeitarbeitskonten haben allerdings bislang nur eine Verbreitung von zwei Prozent.

Die Zeitautonomie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist jedoch trotz der Flexibilisierung nur eingeschränkt gegeben. Nach dem DGB-Index Gute Arbeit (2015) geben 52 Prozent der Beschäftigten an, gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu haben. Bei der Arbeitsmenge sind es sogar 65 Prozent. Die eingeschränkte Selbstbestimmung der Beschäftigten wird durch die Sonderbefragung des DGB-Index Gute Arbeit (2014) zur Arbeitszeitgestaltung belegt: Während fast zwei Drittel der Beschäftigten kurzfristig einen Tag freinehmen können, haben 41 Prozent kaum Spielräume, über Lage und Dauer der Arbeitszeit mitzuentcheiden. Auch nach der (dritten) Unternehmens-

befragung von *Eurofound* (2015) bieten nur knapp 32 Prozent der Unternehmen dem Großteil ihrer Mitarbeiter an, Arbeitsbeginn und Ende ihren Bedürfnissen anzupassen. Kurzfristig von zu Hause arbeiten können 14 Prozent. Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber sind keine Seltenheit: Jede und Jeder sechste Beschäftigte gibt an, dass die Arbeitszeiten sehr häufig oder oft kurzfristig durch den Arbeitgeber verändert werden – mehr als zwei Drittel der Änderungen erfolgen dabei kurzfristig, in 68 Prozent der Fälle am Vortag oder erst am selben Tag (DGB-Index Gute Arbeit 2014).

### **Trend lange Arbeitszeiten**

Die durchschnittliche Vollzeitarbeit liegt seit Jahren relativ konstant bei 41,5 Stunden und mit knapp vier Stunden deutlich über der durchschnittlichen tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 37,7 Std. 59 Prozent der Beschäftigten geben an, länger zu arbeiten als vertraglich festgelegt worden ist (DGB Index Gute Arbeit 2014). Die unbezahlten Überstunden liegen pro Kopf im Durchschnitt bei 27 im Jahr. Insgesamt werden eine Milliarde Überstunden pro Jahr geleistet (HBS 2014). 16 Prozent leisten sogar mehr als zehn Überstunden pro Woche (INQA 2015).

Bei Männern dominiert die Vollzeitbeschäftigung mit 64 Prozent zum Teil sogar mit überlangen Arbeitszeiten über 48 Stunden pro Woche. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2015) arbeiten 15 Prozent länger als 48 Stunden, nach einer Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit (2016) sogar 37 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer und 24 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen.

### **Trend atypische Arbeitszeiten**

Die Arbeit an Wochenenden, Sonn- und Feiertagen ist gestiegen: 27 Prozent der Beschäftigten arbeiten oft oder sehr häufig am Abend oder am Wochenende (DGB-Index Gute Arbeit 2015), sonntags 13,8 Prozent (BAuA 2015). Schichtarbeit ist auf 16 Prozent gestiegen (WSI 2014).

### **Always on: Everytime - everywhere?**

Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit haben sich für viele Beschäftigte aufgelöst. Fast ein Viertel der Beschäftigten (23 Prozent) geben an, auch in der Freizeit oft für den Arbeitgeber verfügbar sein zu müssen (DGB-Index Gute Arbeit 2014), 75 Prozent von ihnen fühlen sich bei der Arbeit gehetzt. Dieser Trend wird durch die Digitalisierung (z. B. mobile Endgeräte) verstärkt. Nach dem „Edenred-Ipsos-Barometer“ (2015) geben 74 Prozent der Befragten an, auch in ihrer Freizeit durch die Arbeit beansprucht zu werden.

### **Home Office**

#### Verbreitung von Home Office (HO)

Nach dem DIW-Wochenbericht 5/2016 arbeiten 8 Prozent der abhängig Beschäftigten (überwiegend oder gelegentlich) im HO. Zusammen mit den Selbständigen sind es 12 Prozent. Der Trend in der Verbreitung von HO ist seit 2008 rückläufig. 58 Prozent haben aufgrund der Tätigkeitsprofile keine Möglichkeit für HO. Nach dem Monitor „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“ des BMAS/ZEW (Nov. 2015) haben die Erreichbarkeitserwartungen an die Beschäftigten zugenommen.

Ein Drittel der Betriebe bietet HO an. 31 Prozent der Angestellten (zumeist Führungskräfte) und 2 Prozent der Arbeiter arbeiten gelegentlich im HO – dies ist nur in 16 Prozent vertraglich geregelt („wilde mobile Arbeit“) (BAMS 2015).

## Wünsche der Beschäftigten ohne HO

Nach dem Monitor des BMAS/ZEW möchte 1/3 der Beschäftigten, die heute nicht HO arbeiten, im HO arbeiten – dies spiegelt auch die Beschäftigtenbefragung der IGM 2013. 61 Prozent der Beschäftigten, die heute nicht HO arbeiten, wollen dies auch künftig nicht (Grund: Trennung Arbeit und Privatleben).

## Arbeitszeiten

56 Prozent ohne vertragliche Regelung zum HO arbeiten ausschließlich außerhalb der regulären Arbeitszeit im HO (15 Prozent insgesamt). 73 Prozent, die außerhalb der Arbeitszeit HO arbeiten, bekommen keinen Ausgleich für Überstunden. Beschäftigte im HO arbeiten generell länger: 43,5 Stunden pro Woche (37,7 tariflicher Durchschnitt).

## Zufriedenheit der Beschäftigten

Laut DIW sind Beschäftigte mit HO zufriedener, dieser Befund wird auch durch den BMAS-Monitor unterstützt. Dies gilt allerdings nicht für diejenigen, die hauptsächlich in der Freizeit im HO arbeiten (BAMS). Die Zufriedenheit ist (a) darauf zurückzuführen, dass v. a. Führungskräfte im HO arbeiten und (b) ohne die Zuordnung / Abfrage der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen nur von eingeschränkter Aussagekraft.

## Selbstbestimmung (Souveränität) der Beschäftigten

Obwohl die Verbreitung von HO stagniert oder rückläufig ist, hat die Verfügbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten zugenommen. 20 Prozent der Beschäftigten werden mehrmals in der Woche oder täglich in der Freizeit kontaktiert, 38 Prozent empfinden, dass Freizeit dadurch häufig zur Arbeitszeit wird (BMAS 2015).

## **Vertrauensarbeitszeit**

Eine andere Variante der extremen Arbeitsflexibilisierung ist die „Vertrauensarbeitszeit“. Nach Angaben der Bertelsmann Stiftung /Barmer GEK 2015 können 14 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeitszeiten völlig frei wählen. Das Modell der Vertrauensarbeitszeit basiert grundsätzlich auf der Einhaltung und Erreichung von Zielvereinbarungen und zeigt damit am deutlichsten den Zusammenhang von Arbeitszeit und betrieblicher Leistungs politik. Nach einer Studie der Universität Wien haben ein Drittel der Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeitregelungen keine festen Arbeitszeitvorgaben. 53 Prozent der Männer und 20 Prozent der Frauen ohne feste Arbeitszeitvorgaben arbeiten mehr als 45 Stunden pro Woche – 44 Prozent der Männer und 26 Prozent der Frauen erhalten dabei keinen Ausgleich der Überstunden. Vertrauensarbeitszeit kann zu einer starken Intensivierung der Arbeit, Verlängerung und Überlastung führen.

## **KAPOVAZ (Arbeit auf Abruf)**

Eine besondere Form der Arbeitszeitflexibilisierung ist die Möglichkeit für kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ) nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Zwischen 5,4 und – nach Arbeitgeberbefragungen – elf Prozent der Beschäftigten arbeiten auf Abruf, bei geringfügiger Beschäftigung ist es sogar jede und jeder Achte (13 Prozent) (WSI 2012). Diese Form der Arbeitsflexibilisierung führt oft zu einer prekären Arbeits- und Lebenssituation, da die Beschäftigten in der Regel nur geringe Einkommen erzielen können, weil der Zeitraum zwischen den Arbeitseinsätzen im Gegensatz zur Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst nicht entlohnt wird. Zudem müssen die Beschäftigten erhebliche Einschränkungen bei der Lebensplanung und Freizeitgestaltung in Kauf nehmen. In Österreich gilt eine solch einseitige Festlegung der Arbeitgeber als sittenwidrig, in der Schweiz ist zumindest festgelegt, dass die Bereithaltezeiten zu entschädigen sind.

## Verdichtung der Arbeit

Vielen Studien zufolge haben sich die Arbeitsanforderungen für die Beschäftigten in den letzten Jahren deutlich verändert: Es herrscht ein hoher Termin- und Leistungsdruck (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Stressreport 2012). Zwei Drittel der Beschäftigten beklagen eine Arbeitsverdichtung, müssen also mehr Arbeit in der gleichen Zeit (u. a. BAuA 2012, DGB-Index Gute Arbeit 2014, IZA 2014). Hintergrund ist eine zunehmend markt- bzw. kunden- und damit ergebnisorientierte Unternehmenssteuerung. Dabei halten 36 Prozent der Beschäftigten die Zielvorgaben für unerreichbar (Bertelsmann Stiftung/Barmer GEK 2015). Insbesondere werden ständig steigende Leistungsziele („Zielspirale“) von 42 Prozent der Beschäftigten problematisiert. Unternehmerische Risiken werden so auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlagert, die Arbeitsbelastung und Arbeitserdichtung nehmen zu. Ergebnisorientierte Arbeit über Zielvereinbarungen führt vermehrt zu überlangen Arbeitszeiten, überdurchschnittlich hohem Zeitdruck und einem hohen Arbeitsvolumen. Pro Jahr werden eine Milliarde unbezahlte Überstunden geleistet (WSI 2014). Lange und überlange Arbeitszeiten erhöhen das Risiko gesundheitlicher, insbesondere psychischer Belastungen und Fehlbeanspruchungen (BAuA 2014).

## Leiharbeit/Werkverträge

Am 17.2.2016 hat das BMAS einen überarbeiteten Gesetzentwurf vorgelegt, der vor allem die Regelungen zur Regulierung der Werkverträge abgeschwächt hat und mit dem wir nicht zufrieden sind. Dieser Gesetzentwurf hängt derzeit im Kanzleramt fest. Nach dem die Fraktionen von CDU und SPD sich bereits geeinigt hatten, hat die CSU weitere Vorbehalte angemeldet.

Die Position der Gewerkschaften ist hier eindeutig. Der Koalitionsvertrag muss umgesetzt werden: „Zur Erleichterung der Prüftätigkeit von Behörden werden die wesentlichen durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßen und missbräuchlichen Fremdpersonaleinsatz gesetzlich niedergelegt.“

Hier geht es darum, ob Unternehmen einen fairen Wettbewerb betreiben oder ob Schmutzkonzurrenz anständigen Unternehmen das Geschäft erschwert.

Die Gewerkschaften können ihre Forderung inzwischen auch durch Befragungen und empirische Untersuchungen belegen.

Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung und mehrere Befragungen von Gewerkschaften bei Betriebsräten kommen zu dem Ergebnis, dass die Zahl der Werkverträge zunimmt und es zum Teil deutliche Hinweise auf Missbrauch gibt.

Werkverträge werden nicht nur eingesetzt, um Know-How einzukaufen oder eine sinnvolle Arbeitsteilung zu ermöglichen. Sondern Werkverträge werden eingesetzt zur Entlastung von personellen Risiken und zur Kostensenkung, zum Beispiel durch die Nutzung von unterschiedlichen Tarifsystemen oder auch die Nutzung von tarifloser Bezahlung.

Die Befragung<sup>1</sup> der IGM zeigt, dass in zwei von drei Betrieben (69 Prozent) mittlerweile Arbeiten über Werkverträge fremdvergeben werden.

- In den letzten drei Jahren hat in 22 Prozent der Betriebe die Anzahl der Werkverträge zugenommen.

---

<sup>1</sup> Quelle: IGM Betriebsrätebefragung Stand 1.9.15

- Werkverträge werden in allen betrieblichen Bereichen eingesetzt und betreffen Beschäftigte aller Qualifikationsniveaus. Durch die Fremdvergabe werden auch Arbeiten mit zentraler Bedeutung für die Produktion ausgelagert. Somit wird direkt in die Wertschöpfungskette eingegriffen.
- Oft werden Werkverträge für Kostensenkungen missbraucht. Das führt dazu, dass errungene Standards unterlaufen werden. In drei Viertel (73 Prozent) der Betriebe stellen Betriebsräte fest, dass die Beschäftigten in Werkvertrags-Firmen zu schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen arbeiten müssen.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Befragung der IG BCE. In 68 Prozent der Betriebe werden aktuell Fremdbeschäftigte eingesetzt, wobei bei fast der Hälfte dieser aktuellen Nutzerinnen und Nutzer der Anteil der Fremdbeschäftigten mehr als fünf Prozent beträgt.

Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung<sup>2</sup> zeigt, dass 19 Prozent der Tätigkeiten von Werkvertragsnehmern identisch sind mit Tätigkeiten der Stammbeschäftigten, in weiteren 24 Prozent der Fälle sind sie weitgehend identisch.

Alles dies sind deutliche Kriterien, dass hier eine missbräuchliche Nutzung stattfindet.

Durch den Missbrauch werden gewerkschaftliche und arbeitsrechtliche Standards unterlaufen, die Beschäftigten gegeneinander ausgespielt und zwei Klassen von Beschäftigten geschaffen.

**Notwendig ist es deshalb, durch gesetzliche Regelungen „echte“ Werkverträge von Umgehungswerkverträgen abzugrenzen.**

Eine gesetzliche Regelung bietet allen Beteiligten mehr Rechtssicherheit als das bislang auf der Grundlage der geltenden Rechtsprechung der Fall ist.

Bei dem Gesetzesvorschlag handelt es sich nicht – wie es die Arbeitgeber unterstellen – um den Ausdruck eines unbegründeten „Generalverdachts“. Nicht jedes Unternehmen, auf dessen Gelände fremde Arbeitnehmer arbeiten, hat Grund zur Sorge. Ein redliches Unternehmen wird sehr leicht beweisen können, dass mit dem Fremdpersonaleinsatz keine Arbeitnehmerüberlassung zu Dumpingpreisen oder der Missbrauch von Werkverträgen betrieben wird.

Wenn aber Fremdfirmen Arbeitnehmer zur Verfügung stellen, die im Einsatzbetrieb mit dessen Kernaufgaben betraut werden und der Unterschied zur Stammbeschäftigten lediglich auf der Gehaltsabrechnung zu sehen ist, muss reagiert werden.

Aber auch die Mitwirkungsmöglichkeiten der Betriebsräte müssen verbessert werden.

Der Betriebsrat erhält nach dem Gesetzesvorschlag lediglich Informationsrechte. Das ist uns zu wenig: Der Betriebsrat kann den Missbrauch erkennen, er kann ihn aber nicht abstellen.

Zumindest für den Fall, dass durch die Fremdvergabe die Interessen der eigenen Belegschaft berührt sind, benötigt der Betriebsrat eine echte Mitbestimmung.

nachrichtlich: Text Koalitionsvertrag

---

<sup>2</sup> HBS Studie von Hertwig u.a.

### ***Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen verhindern***

Auszug: „Rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen verhindert werden. Dafür ist es erforderlich, die Prüftätigkeit der Kontroll- und Prüfinstanzen bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu konzentrieren, organisatorisch effektiver zu gestalten, zu erleichtern und im ausreichenden Umfang zu personalisieren, die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats sicherzustellen, zu konkretisieren und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung zu sanktionieren. Der vermeintliche Werkunternehmer und sein Auftraggeber dürfen auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht bessergestellt sein, als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt. Der gesetzliche Arbeitsschutz für Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer muss sichergestellt werden.“

Zur Erleichterung der Prüftätigkeit von Behörden werden die wesentlichen durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßen und missbräuchlichen Fremdpersonaleinsatz gesetzlich niedergelegt.“

Weitere Materialien im Intranet: <https://intranet.dgb.de/arbeitsmarktpolitik/prekaere-beschaeftigung/leiharbeit>

## **Europäische Bürgerinitiative für Fairen Transport in Europa**

### **Ziele**

#### Entsenderichtlinie durchsetzen

Die Entsenderichtlinie soll sicherstellen, dass nationale Lohnstandards nicht durch niedrigere Standards in anderen Ländern unter Druck geraten. Da der Verkehr sich nicht durch Grenzen aufhalten lässt, und Briefkastenfirmen oftmals die Möglichkeiten geben, Standards zu umgehen, müssen weitergehende Regelungen gegen prekäre Beschäftigung durchgesetzt werden und Briefkastenfirmen bekämpft werden.

#### Für fairen Wettbewerb

Der Wettbewerb in Europa bei Ausschreibungen des ÖPNV und SPNV wird hauptsächlich um die niedrigsten Löhne geführt. Bei Vertragslaufzeiten von rund 10 Jahren bedeutet dies, dass Busfahrer nach 8 bis 10 Jahren unverschuldet arbeitslos werden oder Eisenbahner und Busfahrer nach der Ausschreibung die gleichen Fahrgäste auf der gleichen Strecke bedienen - aber die Farbe der Uniform ändert sich und ihr Gehalt sinkt. Das ist nicht fair!

#### Kontrolle von Fahr- und Ruhezeiten

Die Arbeitszeiten bzw. Fahr- und Ruhezeiten egal ob bei Busfahrern, Eisenbahnern, Seeleuten, LKW Fahrern oder Paketzustellern sind immer ein Einfallstor für schlechte Arbeitsbedingungen und ein Risiko für alle anderen Verkehrsteilnehmer. Nur ausgeruhte und gut ausgebildete Fachkräfte sind sicher unterwegs. Daher muss stärker kontrolliert werden, damit die, die sich an die Vorschriften halten, nicht das Nachsehen haben.

[www.fairtransporteuropa.de/](http://www.fairtransporteuropa.de/)

## **Minijobs**

Minijobs sind wegen ihrer mangelnden sozialen Absicherung und als berufliche Sackgasse eine besonders prekäre Beschäftigungsform – gerade für diejenigen, die nur einen Minijob als einzige Beschäftigung haben. Hinzu kommt, dass Minijobberinnen und Minijobber oftmals als Beschäftigte zweiter Klasse behandelt werden. Sie erhalten nicht nur niedri-

gere Löhne, sondern vielfach werden ihnen auch Arbeitnehmerrechte vorenthalten und sie tragen insgesamt hohe Arbeitsmarktrisiken.

Vor diesem Problem konnte auch die Bundesregierung nicht dauerhaft die Augen verschließen und so wurde im Koalitionsvertrag vereinbart: *„Wir werden dafür sorgen, dass geringfügig Beschäftigte besser über ihre Rechte informiert werden. Zudem wollen wir die Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtern.“*

Doch geändert hat sich seitdem wenig.

Der von der Bundesregierung gewählte Ansatz, Minijobberinnen und Minijobber und Arbeitgeber stärker durch Beratung seitens der Minijobzentrale für die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte zu sensibilisieren, reicht noch nicht aus. Denn es ist aus der Arbeitsmarktforschung bekannt, dass die Hälfte der Beschäftigten und Betriebe, die von der Nichtgewährung dieser Rechte berichten, Kenntnisse von der Rechtslage haben. Dies zeigt, dass es sich beim Unterlaufen der Arbeitnehmer durch die Betriebe um systematische Rechtsbrüche handelt mit dem Ziel, die ohnehin schon niedrigen Löhne weiter zu drücken. Hier helfen nur rigide Kontrollen weiter.

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns konnten viele Minijobs aufgrund des Lohnzuwachses in reguläre sozialversicherte Beschäftigung umgewandelt werden. Auf diesem Mindestlohneffekt ruht sich nun die Regierung aus und verkündete im Oktober: *„Die Zahl der gewerblichen Minijobber ist nach Einführung des Mindestlohns um rund 190.000 zurückgegangen. Zugleich steigt die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter gerade in Branchen, in denen Minijobs besonders verbreitet sind. Auch dem zweiten Auftrag aus dem Koalitionsvertrag, Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu schaffen, wird so entsprochen.“*

So einfach ist das Problem aber nicht gelöst. Denn nach wie vor stecken viel zu viele Menschen weiterhin nur in Minijobs fest. Bundesweit arbeiteten im Dezember 2015 4,8 Millionen ausschließlich in einem Minijob, mehrheitlich Frauen. Die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten ist inzwischen trotz Mindestlohneffekt fast wieder auf dem Vorjahresniveau angekommen (-0,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat Dezember 2014 = -14.200). Knapp drei Millionen derjenigen, die nur einen Minijob haben, sind im klassischen Erwerbsalter von 25 bis 64 Jahren. Gut vier von fünf von ihnen haben eine abgeschlossene Ausbildung.

Auch hier in *(Stadt, Kreis einsetzen)* sind noch ... Menschen ausschließlich auf einen Minijob angewiesen (siehe für deine Region

[http://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=746740&year\\_month=201506&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen](http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746740&year_month=201506&year_month.GROUP=1&search=Suchen)).

Trotz der beachtlichen beruflichen Potentiale dieser Beschäftigtengruppe spielen sie in der Fachkräftediskussion bislang kaum eine Rolle, obwohl viele von ihnen mehr arbeiten wollen. Stattdessen werden sie mit ihren beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten betrieblich oftmals unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt und sie sind zahlreichen weiteren Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt, wie der Vorenthaltung arbeitsrechtlicher Ansprüche, niedrigen Löhnen, kaum Teilhabe an formaler Weiterbildung oder mangelnden Chancen auf reguläre sozialversicherte Beschäftigung (Sofort-Klebeffekt) bis hin zur Hilfebedürftigkeit und zur späteren Altersarmut.

Was tun? Es müssen **Aufstiegschancen in Gute Arbeit** geschaffen werden, durch

- die **Umwandlung von Minijobs** in reguläre Beschäftigung und durch einen besseren Zugang zu Weiterbildung: Gerade diejenigen, die durch Umwandlung oder durch Vermittlung in Gute Arbeit nicht besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können, sollten durch eine Qualifizierungsoffensive gezielt gefördert werden
- **konsequente Durchsetzung der Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen** und
- eine **gesetzliche Neuregelung der Minijobs auf der Basis des vollen Sozialversicherungsschutzes ab dem ersten Euro** sowie **Korrekturen im Steuerrecht**. Nur so lassen sich Fehlanreize verhindern und die risiko-behafteten Klebeffekte lösen.

**Mehr zum Thema:** Minijobs: Sackgasse für qualifizierte Arbeitskräfte, siehe <http://www.dgb.de/-/ODU>

### Minijobs als Nebenjob

Seit Jahren nimmt die Zahl der Minijobberinnen und Minijobber im Nebenjob kontinuierlich zu. Im Dezember 2015 waren es über 2,5 Millionen Minijobberinnen und Minijobber im Nebenjob (+ 2,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat = + 67.500). Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis bei diesen Jobs nahezu ausgewogen, allerdings sind gerade Frauen oft auf einen Zweitjob angewiesen, um ihr geringes Einkommen aufzubessern, denn viele aus dieser Gruppe arbeiten in unfreiwilliger Teilzeit. Branchen mit vielen Teilzeitjobs im öffentlichen und halböffentlichen Sektor weisen eine hohe Nebenjobquote auf.

Auch hier gilt: Für die Arbeitgeber sind Minijobberinnen und Minijobber äußerst flexible und billige Arbeitskräfte. Besonders billig leider oft auch deshalb, weil sie um ihre Rechte geprellt werden und ihnen etwa die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaub vorenthalten wird. Vor allem Frauen wird oft Teilzeitarbeit angeboten, die sie dann durch einen Minijob ergänzen, weil sie keine Vollzeitstelle finden. Das geht auf Kosten ihrer Alterssicherung und führt zu Altersarmut.

### **Beschäftigung - Aktuelle Eckwerte**

Personengruppe	Dezember 2015	November 2015	Oktober 2015	Vergleich aktueller Monatswert zum Vorjahresmonat	
				absolut	in %
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt	31.178.000	31.419.600	31.379.500	780.200	2,6
Geringfügig entlohnte Beschäftigte insgesamt	7.350.900	7.402.400	7.375.400	-128.400	-1,7
davon:					
Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte	4.816.400	4.830.600	4.810.600	-14.200	-0,3
Im Nebenjob geringfügig entlohnte Beschäftigte	2.534.500	2.571.800	2.564.800	67.500	2,7

**Quelle:** Beschäftigungsstatistik der BA (Stand: 23.03.2016)

## Teilzeitananspruch verwirklichen

Frauen in Deutschland sind immer häufiger erwerbstätig, aber fast jede zweite arbeitet in Teilzeit. Das führt dazu, dass das von Frauen geleistete Gesamtarbeitsvolumen seit zwanzig Jahren auf dem gleichen Niveau verharrt, denn die durchschnittlichen Wochen- und Jahresarbeitszeiten von Frauen sinken seit Jahren kontinuierlich.

Im europäischen Vergleich liegt die Teilzeitquote der weiblichen Erwerbstätigen in Deutschland an der Spitze, kaum irgendwo ist die Geschlechterdifferenz bei Teilzeit so groß wie hierzulande – und nirgends sind die Arbeitszeiten von teilzeitbeschäftigten Frauen so kurz wie in Deutschland. Während Männer weiterhin überwiegend Vollzeit arbeiten, ist ein steigender Teil der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit- oder Minijobs beschäftigt.

Das haben auch die Koalitionspartner erkannt und im Koalitionsvertrag vereinbart, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich für eine zeitlich befristete Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, sicherzustellen, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Dazu soll das Teilzeitrecht weiterentwickelt und ein Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit geschaffen werden (Rückkehrrecht). Bestehende Nachteile für Teilzeitbeschäftigte sollen beseitigt werden.

In der Präambel des Koalitionsvertrages heißt es:

„Wir unternehmen neue Anstrengungen für die Gleichstellung der Frauen, etwa durch die Einführung einer Frauenquote und durch **das Recht, aus einer Teilzeitbeschäftigung wieder in eine Vollzeitstelle zurückzukehren.**“

Mit der Platzierung in der Präambel hat die Koalition zu erkennen gegeben, dass ihnen das Anliegen besonders wichtig ist. Es besteht kein Zweifel daran, dass das Recht für alle Teilzeitbeschäftigten gelten muss, also auch für die, die – sei es aufgrund ihrer Lebensplanung oder aus Mangel an Alternativen – von vornherein nur eine Teilzeitstelle angetreten haben. Eine Differenzierung zwischen Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit verkürzt haben, und solchen, die nie in Vollzeit gearbeitet haben, können die Koalitionspartner nicht gewollt haben. Das wäre auch ohnehin verfassungsrechtlich problematisch.

Unter dem Stichwort „Weiterentwicklung des Teilzeitrechts“ hat die Koalition folgendes vereinbart:

„Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich z. B. wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, wollen wir sicherstellen, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Dazu werden wir das Teilzeitrecht weiterentwickeln und einen **Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit schaffen (Rückkehrrecht).**“

Für bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse werden wir die Darlegungslast im Teilzeit- und Befristungsgesetz auf den Arbeitgeber übertragen. Bestehende Nachteile für Teilzeitbeschäftigte wollen wir beseitigen.“

Die Koalition will also das Aufstockungsrecht für Arbeitnehmer, die in Teilzeit beschäftigt sind, weiter ausbauen. Das ist auch richtig so. Eine IAB-Studie zur Teilzeit zeigt eindeutig, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Minijobs und fast die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit verlängern möchten.

Umgekehrt möchten 31 Prozent der Männer und 43 Prozent der Frauen in Vollzeit ihre Arbeitszeit reduzieren. Das zeigt, dass Ansprüche zur Modifikation der Arbeitszeit für Arbeitnehmer wichtig sind. Mit der Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – das heißt einer Verbesserung der Arbeitszeitsouveränität von Arbeitnehmern – kommt die Bundesregierung damit einem weit verbreiteten Bedürfnis der Arbeitnehmer nach.

Diese Pläne der Bundesregierung sind jedoch nicht ausreichend und müssen weiter ausgebaut werden.

Aus Sicht der Gewerkschaften muss dieses Vorhaben direkt im Teilzeit- und Befristungsgesetz normiert werden. Ein solches Recht auf Verlängerung der Arbeitszeit ist zudem um Aufnahme eines Anspruchs auf befristete Teilzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz zu ergänzen.

Die mit der Übertragung der Darlegungslast im Teilzeit- und Befristungsgesetz von der Koalition geplanten Verbesserungen zur Durchsetzung des Anspruchs auf Verlängerung sind längst überfällig, aber bei weitem nicht ausreichend. Das Teilzeit und Befristungsgesetz regelt zwar einen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit, das sieht auch die Rechtsprechung so. Dennoch führt die viel zu schwache Ausgestaltung dieses Verlängerungsanspruchs dazu, dass der vergleichsweise starke gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz erheblich an Attraktivität einbüßt, weil Arbeitnehmer befürchten müssen, in der verkürzten Arbeitszeit gefangen zu bleiben. Der Anspruchscharakter für die Möglichkeit der Verlängerung der Arbeitszeit kommt in ihrer derzeitigen Ausgestaltung im Teilzeit- und Befristungsgesetz zu wenig zur Geltung. Gewerkschaftliche Position ist, dass es aus Transparenz- und Klarstellungsgründen erforderlich ist, diese gesetzliche Regelung neu zu fassen und sich dabei eng an der bestehenden Regelung zur Verringerung der Arbeitszeit anzulehnen.

Wir erwarten von der Bundesregierung, dass sie die Formel im Koalitionsvertrag, bestehende Nachteile für Teilzeitbeschäftigte zu beseitigen, ernst nimmt und die problematischen Regelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz zufriedenstellend beseitigt. Dazu gehören Verbesserungen bei der Durchsetzbarkeit des Teilzeitanpruchs, etwa durch Erleichterungen bei der einstweiligen Durchsetzung des Teilzeitanpruchs, aber auch durch eine Absenkung des Schwellenwertes im Teilzeit- und Befristungsgesetz.

#### Gewerkschaftsforderungen zum Teilzeitrecht

- Umsetzung des Koalitionsbeschlusses unter Einbeziehung der gewerkschaftlichen Forderungen noch in dieser Legislaturperiode. Das ursprünglich bereits für 2015 erwartete Gesetzgebungsverfahren zum Teilzeit- und Befristungsgesetz hat sich verzögert und war für Anfang 2016 erwartet.
- Ausdehnung des Teilzeitanpruchs auf Beschäftigte in Kleinbetrieben  
Regelungsvorschlag: Streichung von § 8 Absatz 7 Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Neufassung des Anspruchs auf Aufstockung der Arbeitszeit nach § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz  
Regelungsvorschlag: Nachbildung der Regelung von § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit) mit der Pflicht des Arbeitgebers, die gewünschte Verlängerung mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zu erörtern.
- Aufnahme eines Anspruchs auf befristete Verringerung der Arbeitszeit ins Teilzeit und Befristungsgesetz
- Erleichterung der arbeitsgerichtlichen Durchsetzung des Teilzeitanpruchs durch einstweilige Verfügung  
Regelungsvorschlag: Verringerung der Anforderungen an die Eilbedürftigkeit.

## Gewerkschaftsinitiative zum Teilzeitrecht

Angesichts der politischen Zielsetzung ist von Arbeitgeberseite mit heftigem Widerstand zu rechnen. Um das Ziel deutlich zu machen, die Abgeordneten und politisch Interessierten für die Problematik der Teilzeitfrage zu sensibilisieren, die Debatte voranzutreiben, die politische Argumentation zu unterstützen und möglichst breite gesellschaftliche Zustimmung zu gewinnen, hat der DGB anlässlich des Internationalen Frauentages mit anderen Verbänden eine gemeinsame Erklärung veröffentlicht:

Raus aus der Teilzeitfalle – jetzt!

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Deutscher Frauenrat (DF), das Bundesforum Männer, die Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen (AGF), das Zukunftsforum Familie (ZFF) und der Sozialverband Deutschland (SoVD) fordern die Weiterentwicklung des Teilzeitrechts. Bundesregierung muss Koalitionsvertrag endlich umsetzen!

Im Koalitionsvertrag haben sich CDU, CSU und SPD darauf verständigt, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit zu schaffen. In Teilzeit Beschäftigten soll die Aufstockung ihrer Stundenzahl erleichtert werden. Teilzeit ist in Deutschland meist Frauensache: Fast jede zweite Frau hierzulande arbeitet so (47 Prozent der erwerbstätigen Frauen). Als Grund dafür geben die meisten Frauen familiäre Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen an. Für die wenigen teilzeitbeschäftigten Männer (9 Prozent) ist eine parallel laufende Ausbildung oder eine berufliche Fortbildung Hauptgrund, die Arbeitszeit zu reduzieren.

Das Problem für viele: Einmal Teilzeit, immer Teilzeit.

Aber nicht alle, die in Teilzeit arbeiten, tun dies freiwillig. 1,1 Millionen teilzeitbeschäftigte Frauen und 419.000 teilzeitbeschäftigte Männer im Alter zwischen 20 und 64 Jahren würden gerne Vollzeit arbeiten. Sie finden aber keine entsprechende Stelle. Dabei sind vor allem kurze Arbeitszeiten mit gravierenden Nachteilen verbunden: beim Einkommen, bei der Karriere und bei der sozialen Sicherung. Gerade für viele Frauen ist Altersarmut damit vorprogrammiert.

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland mit seiner Teilzeitquote der weiblichen Erwerbstätigen im Spitzenbereich. Der Anteil der Frauen mit sehr kurzen Arbeitszeiten unterhalb von 15 Stunden pro Woche hat sich zwischen 1991 und 2013 sogar mehr als verdoppelt, von 6 auf 14 Prozent.

Daher fordern DGB, DF, Bundesforum Männer, AGF, ZFF und SoVD die Bundesregierung auf, den Koalitionsvertrag endlich umzusetzen: Das Teilzeitrecht muss weiterentwickelt, ein Anspruch auf Aufstockung der Teilzeit sowie auf befristete Teilzeitarbeit muss geschaffen werden – nicht zuletzt damit es auch Männern künftig leichter fällt, ihre Arbeitszeit für familiäre Aufgaben zu reduzieren

## **Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern**

Lediglich ein Teil der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen ist auf geschlechtsspezifische Unterschiede in beobachtbaren Merkmalen der Person, z. B. Bildung, Berufserfahrung oder Kinderzahl, zurückzuführen.

Entgeltungleichheit kann auch Folge unmittelbarer Diskriminierung sein - wenn zum Beispiel Frauen trotz gleicher Qualifikation und gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit in Betrieb oder Dienststelle niedriger eingruppiert sind als Männer; oder wenn Entgeltsteigerungen nach Kriterien vergeben werden, die nicht nachvollziehbar sind, und Frauen dabei benachteiligt werden. Unmittelbare Diskriminierungen wären relativ einfach zu erkennen, wenn nicht die Höhe der Gehälter in Deutschland immer noch ein Tabu-Thema wäre.

Noch schwerer in den Griff zu bekommen ist aber die mittelbare Diskriminierung. Sie liegt vor, wenn scheinbar neutral formulierte Bewertungen von Tätigkeiten dazu führen, dass das eine Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligt ist. Trotz individueller und kollektiver Entgeltverhandlungen werden auch heute noch Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, durchweg niedriger eingruppiert. Technische Berufe werden gegenüber personennahen Dienstleistungen höher vergütet, selbst wenn das Ausbildungs- und Anforderungsniveau vergleichbar ist. Mittelbare Diskriminierung liegt auch vor, wenn Zulagen nur für Tätigkeiten vergeben werden, die nur einem Geschlecht offen stehen oder wenn Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersvorsorge ausgeschlossen sind.

Um eine Beseitigung der Diskriminierung zu erreichen, ist nicht nur der Einsatz der Sozialpartner gefordert, sondern auch die Initiative des Gesetzgebers. Die Koalition aus CDU, CSU und SPD hat in ihrem Koalitionsvertrag eine gesetzliche Regelung in Aussicht gestellt und dafür folgende Eckpunkte festgelegt:

- Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sollen verpflichtet werden, in ihrem Lagebericht nach HGB zu Frauenförderung und Entgeltgleichheit Stellung zu nehmen;
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen einen individuellen Auskunftsanspruch erhalten;
- Unternehmen sollen aufgefordert werden, unter Beteiligung von Beschäftigten und Betriebsräten Prüfverfahren zur Aufdeckung von Entgeltdiskriminierung anzuwenden und diese zu beseitigen.

Mittlerweile hat das Bundesfamilienministerium einen Entwurf für ein Lohngerechtigkeitsgesetz erarbeitet und die zentralen Eckpunkte des Referentenentwurfs veröffentlicht. Derzeit liegt der Entwurf beim Bundeskanzleramt. Leider gibt der Koalitionsvertrag einen sehr engen Rahmen vor. Aus Sicht des DGB ist es beispielsweise nicht ausreichend, dass eine Verpflichtung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen lediglich Betriebe ab 500 Beschäftigten erfassen soll. Notwendig wäre, auch deutlich kleinere Betriebe in eine gesetzliche Regelung miteinzubeziehen. Auch zeichnen sich Schwachstellen hinsichtlich der tatsächlichen Durchsetzbarkeit einer gesetzlichen Regelung in den betroffenen Betrieben und Dienststellen ab. Dennoch: Im Rahmen des Koalitionsvertrages scheint dem Familienministerium ein akzeptabler Entwurf gelungen!

Es ist wichtig, bei der Beseitigung von Entgeltgleichheit endlich voran zu kommen und in Zukunft zumindest in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten jegliche Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließen zu können.

Deswegen fordert der DGB, den Referentenentwurf des Bundesfamilienministeriums in das parlamentarische Verfahren einzubringen und zeitnah zu verabschieden!

## **Internationale Liefer- und Dienstleistungsketten**

### Wirtschaft und Menschenrechte

Die Einhaltung von Menschenrechten bei wirtschaftlicher Betätigung gewinnt zunehmend an Relevanz. Textilien, die unter untragbaren Arbeitsbedingungen hergestellt werden, Bodenschätze, Rohstoffe und andere Güter, die in Konfliktregionen angebaut oder gefördert werden, sind zwei Beispiele, die für negative Schlagzeilen sorgen. Auch im Inland sind Verletzungen von Menschenrechten von Beschäftigten insbesondere in Baugewerbe, Landwirtschaft, Gastronomie, häusliche Dienstleistungen/Pflege zu verzeichnen.

Im Jahr 2011 verabschiedete der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen (UN) Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNLP). Diese Leitprinzipien sind ein Rahmenwerk, wie Menschenrechte durch Staaten und Wirtschafts-

ternehmen, ungeachtet ihrer Größe, Branche, ihres Standortes oder ihrer Besitzverhältnisse anzuerkennen. Die konkrete Umsetzung der Leitprinzipien muss durch nationale Aktionspläne erfolgen.

Die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte stützen sich auf drei Säulen:

- I. Staatenpflichten zum Schutz – d.h. der Verpflichtungen der Staaten, die Menschenrechte und Grundfreiheiten zu achten, zu schützen und zu gewährleisten
- II. Unternehmensverantwortung zur Achtung der Menschenrechte – d.h. die Rolle von Wirtschaftsunternehmen als spezialisierte Organe der Gesellschaft, die spezialisierte Aufgaben wahrnehmen, und als solche dem gesamten geltenden Recht Folge zu leisten und die Menschenrechte zu achten haben.
- III. Abhilfe – d.h. die Notwendigkeit, Rechten und Verpflichtungen im Fall ihrer Verletzung angemessene und wirksame Abhilfemaßnahmen gegenüberzustellen.

Unter der Federführung des Auswärtigen Amtes soll im ersten Halbjahr 2016 ein Nationaler Aktionsplan (NAP) erstellt werden, der im Sommer 2016 im Bundeskabinett verabschiedet werden soll. Neben den Bundesministerien für Arbeit, Wirtschaft, Justiz, Umwelt und wirtschaftliche Zusammenarbeit wurden der DGB, Arbeitgeberverbände und Organisationen der Zivilgesellschaft beteiligt.

#### DGB-Anforderungen an einen ambitionierten Aktionsplan

Standen in der Vergangenheit vorrangig multinationale Unternehmen im Fokus des politischen Interesses, weitet sich der Blickwinkel nun auf alle multinational agierenden Unternehmen. Das globale Outsourcing von Produktion und Dienstleistungen wird neben großen Konzernen auch von mittelständischen Unternehmen angewandt. Die Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in globalen Wertschöpfungsketten beschäftigt sind, hat in den vergangenen Jahren permanent zugenommen. Ebenso ist die Anzahl von Unternehmen, die Bestandteil von globalen Wertschöpfungsketten sind, stark gestiegen. Im Zuge dieser rasanten Entwicklung standen vorrangig Qualitäts- und Quantitätsfragen der Produkte und Dienstleistungen innerhalb der Wertschöpfungsketten im Fokus unternehmerischen Handelns. Die menschenrechtliche Beurteilung konnte mit der Entwicklung nicht schritthalten.

#### Die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten von Unternehmen sollten gesetzlich festgeschrieben werden

Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht sollte unabdingbarer Bestandteil des Risikomanagements von Unternehmen werden. Dabei geht es um die Risikoanalyse menschenrechtlicher Verstöße und Verletzungen entlang der Wertschöpfungskette eines Unternehmens, im Falle von besonders risikobehafteten Branchen und/oder unternehmerischen Engagement in Risikoregionen ist diese Analyse besonders vertieft durchzuführen. Werden Risiken identifiziert, geht es weiter um die Risikovermeidung bzw. um die Risikovorbeugung. Wie auch in anderen Bereichen des Risikomanagements ist die Verfolgung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ein fortlaufender Prozess. Wesentlich für die eigene Absicherung ist die Risikokommunikation bzw. Berichterstattung über die Ergebnisse des menschenrechtlichen Risikomanagements.

Eine freiwillige Selbstverpflichtung der Wirtschaft reicht nicht aus für eine flächendeckende Wahrnehmung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Die Erfahrungen mit freiwilligen Selbstverpflichtungen zeigen, dass ihre Wirksamkeit nur unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen erreicht wird.

Die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und die dafür notwendigen Regelungen müssen klar beschrieben werden. Ihre Einhaltung sollte durch staatliche Behörden überwacht und durchgesetzt werden. Zuwiderhandlungen sollten sanktioniert werden und eine Haftung geregelt sein.

Staatliche Einflussmöglichkeiten sind nur auf der Grundlage gleicher und offener Rechtsgrundlagen möglich. Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen und der Außenwirtschaftsförderung können Unternehmen nur ausgeschlossen werden, wenn sie gegen rechtliche Bestimmungen verstoßen haben.

### Staat und Wirtschaft

Der Staat hat zum einen die Verpflichtung, die Menschenrechte und Grundfreiheiten zu achten, zu schützen und zu gewährleisten. Zum anderen ist er als Anteilseigner an Unternehmen, als Beschaffer und Auftraggeber von Gütern und Dienstleistungen und als Förderungsgeber direkt am Wirtschaftsgeschehen beteiligt und damit zusätzlich in der Verantwortung. Aus dieser Doppelrolle erwächst ihm eine besondere Verantwortung und die Möglichkeit, ein starker Impulsgeber für die Einhaltung von Menschenrechten zu sein.

In Unternehmen und Konzernen, die sich im Staatsbesitz befinden oder an denen der Staat nennenswert beteiligt ist, sind die Menschenrechte nicht nur zu achten, sondern darüber hinaus auch zu fördern. Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht sollte hier eine selbstverständliche Pflichtaufgabe werden und beispielhaft durchgeführt werden. Verstöße gegen Menschenrechte dürfen nicht geduldet und müssen strikt geahndet werden. Dies sollte für die Unternehmen selbst, ihre Tochtergesellschaften und die jeweiligen Lieferketten gelten.

Auch in Unternehmen, an denen der Staat maßgeblich beteiligt ist, kommt es immer wieder zu eklatanten Rechtsverstößen. So kommt es seit Jahren in der Tochtergesellschaft der Deutschen Telekom in den USA zu schwerwiegenden Verstößen gegen die Vereinigungsfreiheit und zu damit zusammenhängenden Verstößen gegen amerikanisches Arbeitsrecht, ohne dass von Seiten der Muttergesellschaft in Deutschland energisch dagegen vorgegangen wird. Hier muss der Anteilseigner Staat aktiv und korrigierend eingreifen.

Durch die Vergabe von Aufträgen und die Beschaffung von Gütern wird der Staat Bestandteil bzw. Ausgangspunkt von Lieferketten. Daher trägt er eine besondere Verpflichtung zur Einhaltung von Menschenrechten bei wirtschaftlicher Betätigung.

Die EU-Vergaberichtlinien bieten Anknüpfungspunkte, z.B. bei ILO-Kernarbeitsnormen, bei der Beachtung von sozialen Kriterien in der gesamten Lieferkette und bei der Subunternehmervergabe. Daher sollte der NAP dazu genutzt werden, das nationale Recht in Richtung einer stärkeren Verpflichtung auf die Achtung der Menschenrechte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge anzupassen.

Zudem ist es an der Zeit, dass Deutschland nun endlich das ILO-Übereinkommen 94 über die Arbeitsklauseln in den von Behörden abgeschlossenen Verträgen ratifiziert. Auch danach hat die öffentliche Hand bei der öffentlichen Vergabe vom bietenden Unternehmen die Einhaltung von Sozialstandards (orientiert an repräsentativen Tarifverträgen und staatlichen Regelungen) zu verlangen.

Die staatliche Förderung von Exporten sowie Investitionen und Projekten im Ausland müssen an die Einhaltung von Menschenrechten gekoppelt werden. Dabei muss die umfassende menschenrechtliche Sorgfaltspflicht detailliert in den Projektanträgen dargelegt und ihre Einhaltung strikt überprüft werden. Daher müssen die Prüf- und Vergabekriterien

von staatlichen Fördermaßnahmen dahin gehend formuliert werden, dass die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht mit der dazugehörigen Risikoanalyse und Strategien zur Risikovermeidung gewährleistet wird.

Die Bundesregierung sollte sich auf europäischer Ebene dafür einsetzen, die Förderung von Menschenrechten zu einem Kernziel der Handelspolitik zu machen. Dabei gilt es, die Förderung von Menschenrechten in Handelsabkommen zu verankern und wirksame und sanktionsbewehrte Instrumente zu deren Durchsetzung zu entwickeln.

### Schutz, Abhilfe und Beratung von Betroffenen und Risikogruppen von Menschenrechtsverletzungen

Werden Menschenrechte verletzt, bedarf es einer angemessenen und wirksamen Abhilfe für die Betroffenen. Dazu bedarf es allerdings, sich der Verletzungen von Menschenrechten durch Wirtschaftsunternehmen im eigenen Hoheitsgebiet, aber auch in anderen Ländern, bewusst zu werden. Erst dann können wirkungsvolle gesetzgeberische und administrative Eingriffe erfolgen. Betroffene von Menschenrechtsverletzung müssen Zugang zu Beratung, Beschwerdemaßnahmen und Gerichten bekommen.

Die staatliche außergerichtliche Beschwerdestelle der OECD in der Bundesregierung<sup>1</sup> muss gestärkt und weiterentwickelt werden. Dazu sollten folgende Bedingungen geschaffen werden:

Die prozessualen Hürden für Klägerinnen und Kläger aus dem Ausland vor deutschen Gerichten müssen abgebaut werden. Handlungsbedarf besteht bei den kollektiven Klagemöglichkeiten, der passiven Streitgenossenschaft, der Beweislast erleichterung, der Reduzierung von Prozesskosten und einem umfassenden Schutzprogramm für ausländische Kläger.

## **Mitbestimmung**

Das 76er-Mitbestimmungsgesetz feiert dieses Jahr sein 40. Jubiläum, die Montanmitbestimmung wird 65 Jahre alt. In 2016 als dem „Jahr der Mitbestimmung“ erheben wir deshalb im Rahmen der „Offensive Mitbestimmung“ des DGB mit besonderem Nachdruck die folgenden Forderungen:

### Wir wollen die Mitbestimmung ausbauen und Mitbestimmungsvermeidung wirksam unterbinden!

Bei der betrieblichen Mitbestimmung fordern wir ein echtes vereinfachtes Wahlverfahren in kleinen Betrieben bis 100 Beschäftigten, verschärfte Sanktionen und ein erweitertes Klagerecht bei Wahlbehinderungen durch den Arbeitgeber, um Betriebsratsgründungen zu erleichtern. Hier besteht hoher Handlungsbedarf: Die Mehrheit aller Beschäftigten arbeitet heute in Betrieben ohne Betriebsrat (57 Prozent im Westen, 67 Prozent im Osten). Bei der Unternehmensmitbestimmung beobachten wir, dass die Mehrheit der GmbHs mit 750 bis 1.250 Beschäftigten keinen mitbestimmten Aufsichtsrat hat, obwohl er nach dem Drittelbeteiligungsgesetz verbindlich wäre. Ausländische Rechtsformen wie die „Limited“ werden zunehmend genutzt, um die Gründung eines mitbestimmten Aufsichtsrats zu verhindern. Um diesen Trend umzukehren, brauchen wir niedrigere Schwellenwerte. Die Lücken im Drittelbeteiligungsgesetz müssen geschlossen werden, die deutschen Mitbestimmungsgesetze auch für Auslandsgesellschaften mit Verwaltungssitz oder Niederlassungen in Deutschland gelten. Außerdem fordern wir einen besseren Schutz der Unternehmensmitbestimmung auf europäischer Ebene: Das Aushebeln unseres Mitbestimmungsrechts durch die europäische Aktiengesellschaft und neue europäische Gesellschaftsformen wie die SUP muss unterbunden werden.

### Wir wollen die Rechte von Betriebs- und Personalräten stärken!

Betriebs- und Personalräte müssen in die Lage versetzt werden, die Interessen aller Beschäftigten innerhalb des Betriebes, der Dienststelle oder des Unternehmens zu vertreten. Hier besteht akuter Handlungsbedarf, weil eine wachsende Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht mehr der Kernbelegschaft angehört. Über Werkverträge, neue Beschäftigungsformen oder Leiharbeit werden sie Randbelegschaften zugerechnet, für deren Interessenvertretung niemand mehr zuständig ist. Deshalb brauchen wir eine deutliche Erweiterung der Mitbestimmung bei Werkverträgen, Leiharbeit und neuen Beschäftigungsformen wie Crowdfunding. Es muss sichergestellt sein, dass Änderungen im betrieblichen Arbeitsablauf nur unter Beteiligung der Mitbestimmungsgremien beschlossen werden können. Und es muss gesetzlich dafür Sorge getragen werden, dass ein Konzernbetriebsrat für die deutschen Unternehmen eines Konzerns eingerichtet wird – auch wenn das beherrschende Unternehmen dieses Konzerns seinen Sitz im Ausland hat.

### Wir wollen eine aktive Jugend, die für ihre Rechte einsteht!

Jugendliche und Auszubildende müssen in der Lage sein, ihre Interessen selbstständig und wirksam zu vertreten. Eine aktive Teilnahme von Jugendlichen an innerbetrieblichen Willensbildungs- und Veränderungsprozessen stärkt die demokratische Gesellschaft. Jugendliche im Berufseinstieg erfahren so unmittelbar, was gelebte Solidarität ist, und können direkt an der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen mitwirken. Die Möglichkeit zur betrieblichen Mitbestimmung für Jugendliche und Auszubildende verdient deshalb mehr Anerkennung und muss gestärkt werden. Hierfür müssen bestehende Mitbestimmungsformen wie die Jugend- und Auszubildendenvertretung besser geschützt und ihr Wirkungsbereich ausgebaut werden. Vor diesem Hintergrund fordert die Gewerkschaftsjugend die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Alle Auszubildenden müssen ein aktives und passives Wahlrecht besitzen und wählbar für die Jugend- und Auszubildendenvertretung sein. Zusätzlich müssen diese Rechte auf weitere Personengruppen, wie z.B. dual Studierende und Werksstudierende, ausgedehnt werden. Für europäisch tätige Unternehmen und Konzerne fordert die Gewerkschaftsjugend einheitliche Regelungen für die Mitbestimmung von Auszubildenden und jungen Beschäftigten, d.h. die Bildung von europäischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

### Wir wollen den Wert und die Würde von Arbeit erhalten!

Neue Beschäftigungsformen wie Crowdsourcing, die Verlagerung von Betrieben ins Ausland oder Tendenzen wie die Ökonomisierung von personennahen oder familiären Dienstleistungen - u.a. über internetbasierte Plattformen - sorgen für einen Verdrängungswettbewerb, der zentrale Dienstleistungen zur „Billigware“ verkommen lässt. Um hier gegenzusteuern, muss gleichwertige Arbeit auch gleich vergütet werden – nicht zuletzt als Beitrag zur Überwindung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern. Darüber hinaus müssen wir gesellschaftspolitisch auf ein Verständnis des Werts von Arbeit hinwirken, das jenseits einer rein ökonomischen Betrachtungsweise liegt. Die Wertschätzung von Arbeit muss ihren Ausdruck auch in starken Beteiligungs- und Mitwirkungsrechten der betroffenen Beschäftigten finden. Dies gilt nicht zuletzt für verantwortliche Unternehmensentscheidungen über die Ausgestaltung ihrer internationalen Liefer- und Dienstleistungsketten. Auf diesem Gebiet ist das Mitbestimmungspotential von Betriebs- und Aufsichtsräten noch längst nicht ausgeschöpft. Mögliche Ansatzpunkte bilden hier internationale Rahmenabkommen, die auch über die Unternehmensgrenzen hinaus für Zulieferer verpflichtend sein sollten, oder etwa unternehmensstrategische Projekte zur Nachhaltigkeit. Auch um bei derartigen Projekten eine starke Rolle mitbestimmter Aufsichtsräte sicherzustellen, fordern wir für ihre Arbeit einen gesetzlichen Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte.

## Mitbestimmung in Zahlen

- **Betriebsräte** in Betrieben mit mehr als 5 ständig wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland. Insgesamt gibt es ca. 185.000 Betriebsratsmitglieder in gut 28.000 BR-Gremien.
- **Europäische Betriebsräte (EBR)** in Unternehmen, die mindestens 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den EU Mitgliedstaaten beschäftigen, davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in zwei Mitgliedstaaten. Nach Angaben des Europäischen Gewerkschaftsinstituts gibt es derzeit 1.076 aktive EBR. Etwa 134 Unternehmen mit EBR haben ihren Hauptsitz in Deutschland.
- **Mitbestimmte Aufsichtsräte**
  - **Drittelbeteiligungsgesetz:** Rund 1.500 kleinere Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten.
  - **Mitbestimmungsgesetz:** 635 Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten. Paritätische Besetzung des Aufsichtsrates. Bei Stimmgleichheit steht dem immer der Kapitaleseite angehörigen Aufsichtsratsvorsitzenden ein Doppelstimmrecht zu.
  - **Montan-Mitbestimmungsgesetz:** Ca. 25 Kapitalgesellschaften in der Montanindustrie (Bergbau, Eisen, Stahl), die mehr als 1.000 Mitarbeiter beschäftigen. Zwischen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern sowie der Kapitaleseite herrscht eine echte Parität. Ein von beiden Seiten benanntes „neutrales Mitglied“ kann bei einem Stimmenpatt den Ausschlag geben.

## Wir treten ein für ein modernes Personalvertretungsrecht!

Der öffentliche Dienst muss moderner und demokratischer werden. Aus diesem Grund braucht es die wirksame Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen. Mitbestimmung trägt dazu bei, auf die in den Dienststellen bestehenden Herausforderungen und Differenzen angemessen und konsensorientiert reagieren zu können. Die derzeitige Rechtslage beschränkt oftmals eine solche wirksame Einbeziehung der Beschäftigtenvertretungen. Aus diesem Grund fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine Reformierung des Personalvertretungsrechts. Mitbestimmungslücken müssen geschlossen, die Informations- und Beschwerderechte der Beschäftigten sowie die Arbeitsfähigkeit der Personalräte verbessert werden.

# Bildung und Qualifizierung

## **Bildungsgipfel-Bilanz**

- **Ziel:** Halbierung der Quote der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Schulabschluss von 8 auf 4 Prozent
- **Umsetzung:** Die angestrebte Halbierung der Quote auf 4 Prozent ist nicht absehbar. In den Jahren von 2008 bis 2013 ist diese Quote von 8,0 auf 5,7 Prozent gefallen.
- **Ziel:** Halbierung der Quote junger Erwachsener ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung von 17 auf 8,5 Prozent
- **Umsetzung:** Die angestrebte Halbierung der Quote ist nicht in Sicht: Von 2008 bis 2013 hat sich die entsprechende Quote von 17,2 Prozent auf 13,8 Prozent nur sehr geringfügig verringert.

- **Ziel:** Ausbau der Kindertagesbetreuung für unter Dreijährige (35 Prozent bis zum 1.8.2013)
- **Umsetzung:** Beim Ausbau der Krippenplätze für unter Dreijährige liegt Deutschland im Betreuungsjahr 2014 mit einem Platzangebot von 32,9 Prozent unterhalb der 35 Prozent-Marke. Hier liegen vor allem die Länder des früheren Bundesgebietes mit 27,4 Prozent deutlich unterhalb der anvisierten Zielmarke.
- **Ziel:** Steigerung der Weiterbildungsbeteiligungsquote von 40 auf 50 Prozent
- **Umsetzung:** Mit der Weiterbildungsbeteiligungsquote von 49 Prozent ist die Zielquote bereits 2012 nahezu erreicht worden. Bemerkenswert ist allerdings, dass sich hinter dieser Zahl eine enorme soziale Schieflage verbirgt. Vor allem Arbeitslose, Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Menschen mit Migrationshintergrund sind bei der Weiterbildungsbeteiligung „abgehängt“.
- **Ziel:** Erhöhung der Quote der Studienanfängerinnen und Studienanfänger auf 40 Prozent eines Jahrgangs
- **Umsetzung:** Das Ziel wurde mit inzwischen mit 57,5 Prozent (2013) weit übertroffen. Auch wenn die Bildungsausländerinnen und –ausländer nicht einbezogen werden, liegt diese Quote mit 46,2 Prozent deutlich oberhalb der Zielquote von 40 Prozent. Allerdings ist auch dies verbunden mit einem hohen Maß sozialer Chancengleichheit: 50 Prozent der Studierenden kommen aus Akademikerfamilien, aber nur 27 Prozent aus Facharbeiterfamilien. Die Steigerung der Studienanfängerquote macht zudem auf die Schwierigkeiten der Hochschulen, den jungen Studierenden angemessene Studienbedingungen zu bieten, aufmerksam.
- **Ziel:** Steigerung der Bildungsausgaben auf 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) – 7 Prozent für Bildung, 3 Prozent für Forschung
- **Umsetzung:** Das für 2015 gesetzte Ziel der Steigerung der öffentlich und privat getragenen Bildungsausgaben auf 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts ist Deutschland im Jahr 2013 mit einem Wert von 9,1 Prozent bisher noch nicht nahe gekommen. Es fehlen nach diesen Berechnungen Jahr für Jahr rund 23,5 Milliarden Euro in unserem Bildungssystem.

### Allianz für Aus- und Weiterbildung

- Unser System der beruflichen Bildung ist kein rein staatliches System, sondern fußt auf einer funktionierenden Sozialpartnerschaft. Gewerkschaften und Arbeitgeber sorgen gemeinsam für einen fairen Ausgleich zwischen den Interessen der einzelnen Betriebe, den Bedürfnissen ganzer Branchen und den Perspektiven der Jugendlichen.
- Deshalb ist es gut, dass die Bundesregierung die Sozialpartnerschaft in der dualen Ausbildung wieder stärkt: Indem sie das Konsensprinzip bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen beachtet. Und indem sie eine Allianz für Aus- und Weiterbildung ins Leben ruft – an der Arbeitgeber **und** Gewerkschaften beteiligt sind.
- Es kann uns als Gewerkschaften nicht zufrieden stellen, wenn allein 2015 laut Bundesagentur für Arbeit rund 41.000 Ausbildungsplätze in den Betrieben nicht besetzt werden konnten. Auf der anderen Seite darf es auch die Wirtschaft nicht unberührt lassen, dass fast 260.000 Jugendliche in zahllosen Maßnahmen im Übergang von der Schule in die Ausbildung stecken – oftmals ohne Aussicht auf einen Berufsabschluss.
- Die Bundesagentur für Arbeit zählt in diesem Bereich allein 350 Bundes- und Länderprogramme. Weil zu viele Jugendliche sich durch diesen Dschungel kämpfen müssen, liegt das Durchschnittsalter der Jugendlichen bei Ausbildungsbeginn in Deutschland bei fast 20 Jahren, in Österreich bei 16 Jahren.

- Wir brauchen einen Paradigmenwechsel in Deutschland: Weg von den zahllosen Maßnahmen im Parallelsystem hin zu betrieblicher Ausbildung; bei Bedarf eben mit professioneller Ausbildungsbegleitung. Und hier werden mit der Allianz für Aus- und Weiterbildung entscheidende Weichen gestellt.

### **Hintergrundzahlen Ausbildungsmarkt**

- Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat sich bei 522.000 stabilisiert. Nur noch 20,3 Prozent der Betriebe bilden aus. Das ist der niedrigste Stand seit 1999. (2007: 24,1 Prozent, 2012: 21,2 Prozent, 2013: 20,7 Prozent).
- Zurzeit sind fast 258.000 junge Erwachsene im Übergangssystem

## **Für einen handlungsfähigen Staat**

### **Öffentliche Infrastrukturinvestitionen**

#### **Verteilungsaspekte**

Die Einkommen und Vermögen sind in Deutschland - auch im internationalen Vergleich! - extrem ungleich verteilt. Die Zahl der Superreichen und ihr Vermögen nimmt stetig zu. Auf der anderen Seite wächst aber auch die Gruppe derer, die unter Armut leiden oder von ihr bedroht ist. Es ist nicht hinnehmbar, dass einige Wenige über das Hundertfache eines Normalverdieners einstreichen, gleichzeitig aber jeder Siebte hierzulande in Armut lebt. Während 10 Prozent der Bevölkerung etwa 60 Prozent des Vermögens halten, besitzen rund 30 Prozent überhaupt keine Rücklagen oder sind gar verschuldet. Diese Ungleichheit ist Folge jahrelanger Umverteilung von unten nach oben.

#### **Steuerpolitik**

Steuerliche Privilegien für Reiche müssen zurückgenommen und Vermögende an der Finanzierung des Gemeinwohls stärker herangezogen werden. Hierfür bedarf es dringend u. a. der Wiedereinführung der Vermögensteuer, einer wirkungsvollen Erbschaftsteuer sowie einer höheren Besteuerung der höchsten Einkommen. Auch die Abgeltungsteuer, die Aktionärgewinne pauschal mit 25 Prozent besteuert, steht dem Anspruch der Steuergerechtigkeit diametral entgegen. Nicht nur die gewerbliche Wirtschaft profitiert von der kommunalen Infrastruktur, sondern auch Ärzte, Rechtsanwälte und Architekten. Deshalb ist es nur recht und billig, dass auch sie in die Pflicht genommen werden Gewerbesteuer zu zahlen. Während kleine Leute für den Kauf eines Einfamilienhauses immer höhere Grunderwerbsteuern zahlen müssen, werden milliarden schwere Immobiliendeals regelmäßig und völlig legal steuerfrei abgewickelt. Diese skandalöse Lücke im Steuerrecht muss geschlossen werden!

All diese Forderungen für eine gerechte Steuerpolitik werden wir in ein umfassenderes Steuerkonzept integrieren, das der DGB gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften für die Bundestagswahl 2017 entwickelt, um endlich wieder solide Finanzierungsgrundlagen für Investitionen und die Bereitstellung öffentlicher Leistungen – und damit für einen handlungsfähigen Staat - zu schaffen!

#### **Wofür Geld benötigt wird:**

Es geht uns um mehr als nur um eine gerechtere Verteilung der Steuerbelastung zwischen Unternehmen, Superreichen und Aktionären auf der einen und abhängig Beschäftigten auf der anderen Seite. Sondern Deutschland braucht erheb-

lich mehr Investitionen in seine Zukunftsfähigkeit. Das ist seit Langem so, aber angesichts der hohen Flüchtlingszahlen wird es immer offensichtlicher. Wir benötigen Investitionen in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung, ausreichenden bezahlbaren Wohnraum, eine funktionierende öffentliche Infrastruktur sowie Sicherheit vor Gewalt. Menschen, die von Armut, Arbeitslosigkeit oder fehlender sozialer Absicherung betroffen sind, dürfen bei der Lösung der gegenwärtigen Herausforderungen nicht vernachlässigt werden. Alle müssen die gleiche Chance bekommen, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.

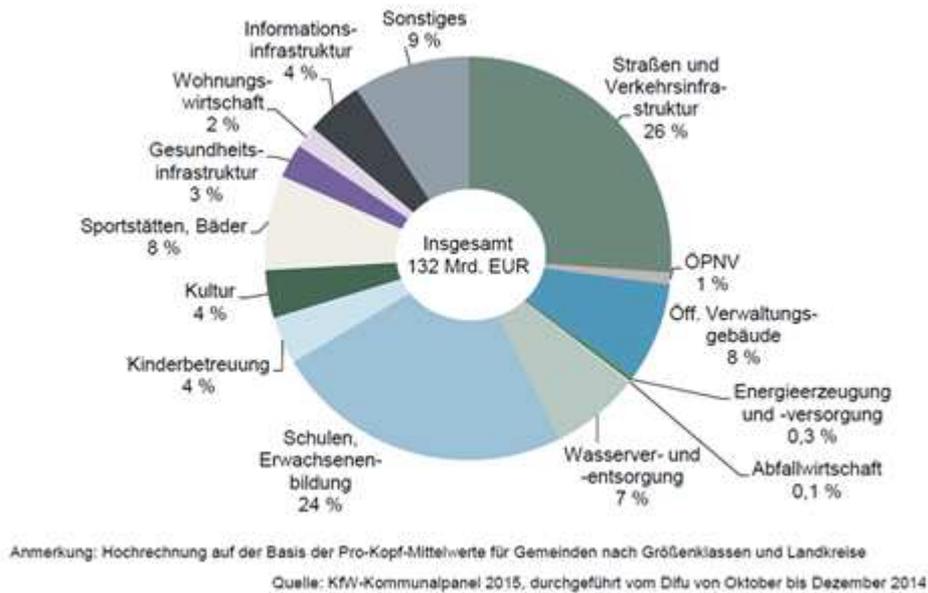
### **Konkret bedeutet das,**

... dass der Investitionsstau der Städte und Gemeinden in Höhe von 132 Milliarden Euro aufgelöst werden muss. Demgegenüber ist die über drei Jahre verteilte Investitionsbeihilfe des Bundes an finanzschwache Kommunen in Höhe von 3,5 Milliarden nicht mehr als ein Tropfen auf den heißen Stein.

...dass darüber hinaus zentrale Zukunftsaufgaben angegangen werden müssen, wie z.B.:

- Eine zügige und sozial verträgliche Bewältigung der Energiewende, bei der weder die Beschäftigten das Nachsehen haben noch immer mehr Haushalten der Strom abgestellt wird, weil sie ihn nicht mehr bezahlen können.
- Eine konsequente Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, die allen Menschen den barrierefreien Zugang zu Bahnhöfen, öffentlichen Einrichtungen, aber auch zum eigenen Zuhause ermöglicht.
- Der flächendeckende Ausbau des Breitbandnetzes, damit es nicht mehr vom Wohnort abhängt, ob eine längst entwickelte Technologie mit all ihren Möglichkeiten auch von allen genutzt werden kann.
- Der Erhalt und die Modernisierung öffentlicher Krankenhäuser. Dass viele Krankenhäuser nicht schon geschlossen wurden, ist nur der gesetzeswidrigen Finanzierung aus Beitragsmitteln der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu verdanken.
- Eine funktionierende Verkehrsinfrastruktur als Voraussetzung, um Wohlstand und Arbeitsplätze zu erhalten – und zu schaffen. Die Bundesregierung kann und muss mehr in die Verkehrswege investieren. Die Koalition hat dafür zusätzliche Mittel in Höhe von durchschnittlich 1,25 Milliarden € pro Jahr beschlossen. Das reicht nicht aus, denn der Investitionsbedarf allein für die Bundesverkehrswege liegt weitaus höher. Dringend nötig sind mindestens 4 Milliarden € zusätzlich im Jahr. Darüber hinaus darf sich der Bund nicht aus der Finanzierung der ÖPNV-Infrastruktur und des kommunalen Straßenbaus zurückziehen.
- Die Personalbemessung muss sich an den tatsächlichen Aufgaben der öffentlichen Hand orientieren. Die derzeitige Personallücke in Bund, Ländern und Kommunen führt schon jetzt in vielen Bereichen zu einer unzureichenden Aufgabenwahrnehmung.
- Wer diese und viele andere Herausforderungen finanziert sehen will und zugleich auch noch die öffentliche Verschuldung zurückführen möchte, der wird nicht umhinkommen Vermögende, Unternehmenserben und Superreiche stärker zur Kasse zu bitten. Steuerfreiheit für vererbtes Betriebsvermögen schützt keine Arbeitsplätze sondern nur das Vermögen der Allerreichsten in unserem Land!

Grafik 1 Kommunalen Investitionsstau in Deutschland 2014

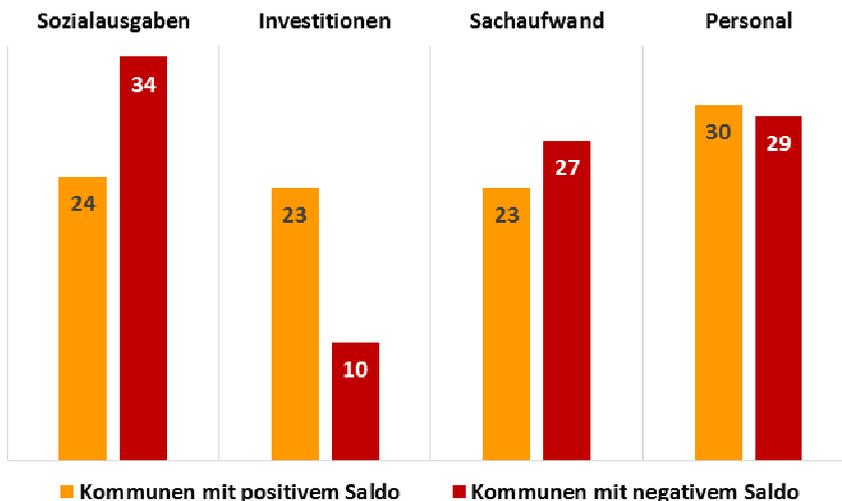


Grafik 2 Ausgaben von Kommunen mit positivem und negativem Finanzierungssaldo

Diese Grafik verdeutlicht, dass Kommunen dann überdurchschnittlich häufig in den roten Zahlen stecken, wenn sie z.B. wegen der Kosten der Unterkunft für arme Menschen stark in die Pflicht genommen sind. Entsprechend bleibt dann aber auch deutlich weniger Geld für notwendige Investitionen und Kommunalbeschäftigte übrig. Wird aber wenig investiert, steigt wiederum der Sachaufwand für Reparaturen, Energiekosten usw.

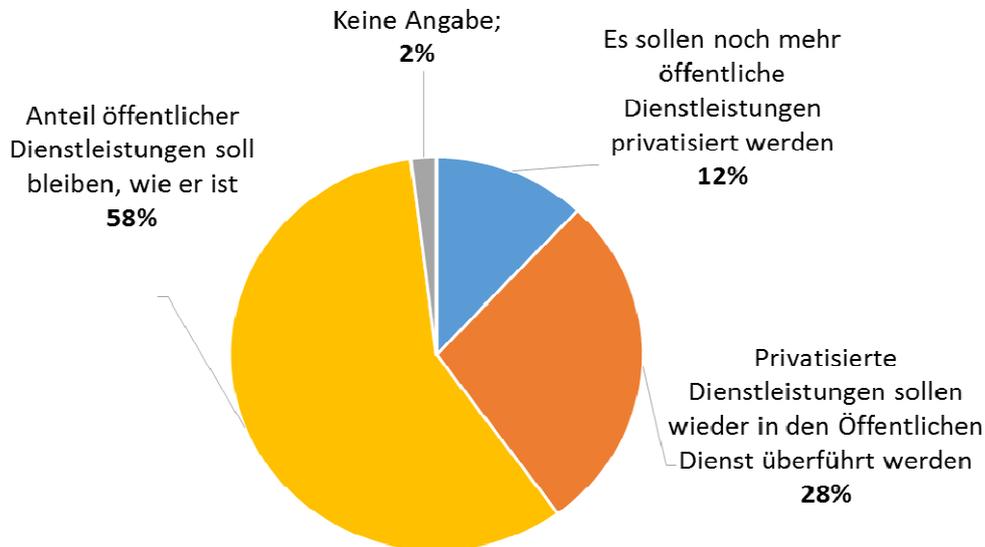
**Ausgaben von Kommunen mit positivem und negativem Finanzierungssaldo**

-Anteil der Ausgabenarten an Gesamtausgaben in Prozent-



Quelle: DIW, Wochenbericht Nr. 43/2015

## Die Deutschen lehnen weitere Privatisierungen im Dienstleistungsbereich ab



## Wohnungspolitik

Der Druck auf den Wohnungsmarkt wächst.

Nur durch einen Mix aus verstärkten Investitionen in den Mietwohnungsbau, bessere Abschreibungsmöglichkeiten und vor allem eine Wiederbelebung des öffentlich geförderten sozialen Wohnungsbaus wird es gelingen, den aktuellen Herausforderungen gerecht zu werden.

Auf Marktkräfte und demografische Entwicklung zu vertrauen und sich weitgehend von der Wohnraumversorgung durch die öffentliche Hand zu verabschieden – das war ein schwerer politischer Fehler.

Die Auswirkungen zeigen sich jetzt in ihrer ganzen Tragweite.

Bezahlbarer Wohnraum ist Mangelware, besonders in Universitäts- und Großstädten. Durch den Zuzug von Flüchtlingen verschärft sich diese Entwicklung noch. Jetzt gilt es dringend gegenzusteuern. Verteilungskämpfe um bezahlbare Wohnungen müssen verhindert werden. Bezahlbarer Wohnraum muss jetzt für einkommensschwache Familien und für Flüchtlinge geschaffen werden.

Nach Einschätzung des DGB werden pro Jahr 400.000 bis 450.000 Neubauwohnungen benötigt um den Mangel zu beseitigen.

Zwar ist es richtig gewesen, die Kompensationsmittel des Bundes für die soziale Wohnraumförderung in den Bundesländern bis 2019 zu erhöhen.

Das reicht aber nicht. Deutlich mehr Anstrengungen sind notwendig.

Um kurzfristig Abhilfe zu schaffen, müssten in Ballungsräumen leerstehende Büroflächen in Wohnungen umgewidmet werden. Allein in Frankfurt am Main, wo in 2014 rund 1,4 Mio. Quadratmeter Bürofläche leer standen, könnten so schnell viele neue Wohnungen entstehen.

Benötigt werden darüber hinaus hunderttausend neue preis- und belegungsgebundene Wohnungen jährlich, um auslaufende Sozialbindungen auszugleichen sowie deutlich mehr Investitionen in den Mietwohnungsbau. Die Abschreibungsmöglichkeiten müssen auf 4 Prozent erhöht werden. Für die energetische Sanierung des aktuellen Gebäudebestandes fehlen eine bessere finanzielle Förderung und vor allem verlässliche politische Rahmenbedingungen, die Bauherren und Mietern Planungssicherheit bieten. Die Bemessungszeiträume der Mietspiegel sollten von 4 auf 10 Jahre verlängert werden, um die Mieter wirksam vor Wucher zu schützen.

## **TTIP & CETA**

TTIP, CETA und TiSA setzen weiter vor allem auf Deregulierung und mehr Konkurrenz.

### **CETA**

- Der Text des Freihandelsabkommens mit Kanada, CETA, ist bereits öffentlich. Es ist damit zu rechnen, dass TTIP mindestens genauso weitgehend wird wie CETA.
- Bei dem Abkommen sind wichtige öffentliche Dienstleistungen nicht klar und deutlich geschützt, Arbeitnehmerrechte sind nicht durchsetzbar gestaltet und CETA enthält immer noch Investitionsschutzkapitel, das aus Sicht des DGB bei Staaten mit hochentwickelten Rechtssystemen nicht notwendig ist. Auch die Reformen, die jüngst eingearbeitet wurden, ändern nichts an der Grundkritik, dass ein paralleles Rechtssystem für Investoren geschaffen wird.

### **TTIP, CETA und TiSA gefährden Arbeitsbedingungen**

- Regeln zum Schutz von Arbeitnehmern sind wichtige gesellschaftliche Errungenschaften. Sie dürfen nicht einfach einem Wettbewerb um die niedrigsten Kosten geopfert werden.
- Ziel von TTIP ist, US-Unternehmen den Marktzugang hierzulande zu erleichtern und umgekehrt. Das erhöht den Wettbewerbsdruck.
- Und wenn wir sehen, dass in den USA kaum ein Kündigungsschutz existiert, Gewerkschaften und Mitbestimmung immer wieder behindert werden, dann ist doch klar: Früher oder später wird man auch hierzulande behaupten, unsere Mitbestimmung, unser Kündigungsschutz verursache Kosten und gefährde die „Wettbewerbsfähigkeit“.
- Mindestens müssen Internationale Mindeststandards, wie die ILO-Kernarbeitsnormen ratifiziert und wirksam umgesetzt werden.
- Verstöße müssen mindestens die Folgen haben, die ein Verstoß gegen Liberalisierungsverpflichtungen aus dem Abkommen hätte (Geldstrafen oder Handelssanktionen). Bei CETA und TiSA ist das bislang nicht gewährleistet.

### **Der Investitionsschutz in TTIP und CETA gefährdet sinnvolle gesetzliche Regeln**

- Sowohl CETA als auch das TTIP-Verhandlungsmandat der EU-Kommission sehen vor, dass Sonderklagerechte für ausländische Investoren geschaffen werden sollen.
- Wenn auf der Grundlage von TTIP auch US-Konzerne solche Sonderklagerechte bekommen, werden die Klagen gegen europäische Staaten stark zunehmen.
- Dass die Konzerne mit ihren Investitionsschutzklagen gute Aussichten auf Erfolg haben, liegt nicht zuletzt daran, dass die Ansprüche von Investoren – auf „faire und gerechte Behandlungen“ oder Kompensation bei „indirekter Enteignung“ – unklar definiert sind. Dadurch können beliebige staatliche Regulierungen als Eingriff in die Investorenrechte gewertet werden.

- Mittlerweile ist die EU-Kommission zu Nachbesserungen bereit. Ihre jüngsten Reformvorschläge stellen Verbesserungen dar. Sie beheben viele der strukturellen Probleme. So wird es zum Beispiel einen Berufungsmechanismus geben und auch die Benennung der Schiedsrichter wird so gestaltet, dass Interessenkonflikte weniger wahrscheinlich werden. Aber die inhaltlichen Probleme sind nicht angegangen worden. So werden auch beim reformierten Investitionsschutzsystem den ausländischen Investoren Sonderrechte eingeräumt, die inländische Investoren oder die Zivilgesellschaft nicht in Anspruch nehmen können. Unklar bleibt auch, ob die USA, die bisher nichts am traditionellen ISDS-Mechanismus auszusetzen hatten, den neuen Vorschlag der EU übernehmen.
- Beim CETA-Abkommen mit Kanada ist der reformierte Investitionsschutz der EU in großen Teilen übernommen worden.

### **Gefahren für die Daseinsvorsorge**

- Gerade im Dienstleistungsbereich gibt es viele Regeln, die aus gutem Grund existieren. Beispielsweise bestimmte Ausbildungserfordernisse, wie den Meisterbrief. Oder bestimmte Regeln über die Rolle der Öffentlichen Hand. Es ist wichtig, dass solche Regeln nicht durch eine flächendeckende Liberalisierung gefährdet werden.
- Öffentliche Dienstleistungen und Bereiche der Daseinsvorsorge müssen grundsätzlich, wirksam und überprüfbar von TTIP und CETA ausgeschlossen sein (Positivlistenansatz). Es muss öffentlich diskutiert werden, welche Dienstleistungsbereiche liberalisiert werden sollen, diese Bereiche müssen dann explizit aufgelistet werden. Es darf kein Negativlistenansatz gewählt werden, bei dem alle Bereiche liberalisiert werden, die nicht explizit ausgenommen wurden.

### **Energiewende**

Auf dem Klimagipfel von Paris haben sich 195 Staaten dazu verpflichtet, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius zu begrenzen. Dadurch könnte ein zerstörerischer Klimawandel noch vermieden werden. Doch schöne Ankündigungen reichen nicht. Entschlossenes Handeln ist gefragt: in Deutschland, Europa und weltweit!

Wir können in Deutschland das Klima sicher nicht alleine retten. Unser Anteil an den weltweiten Treibhausgasemissionen beträgt gerade einmal 2,5 Prozent. Allerdings stellen wir Deutsche auch nur 1 Prozent der Weltbevölkerung. Pro Kopf emittieren wir also überdurchschnittlich viel, verglichen beispielsweise mit Indien mehr als das Fünffache.

Daraus wird deutlich, wie wichtig es ist, unseren Wohlstand vom fossilen Energie- und Ressourcenverbrauch zu entkoppeln. Dies gilt umso mehr, wenn wir bedenken, dass der Wohlstand in Schwellen- und Entwicklungsländern weiter steigen muss, um Armut und Hunger zu bekämpfen. Wir wollen, dass heutige und nachfolgende Generationen ein gutes Leben führen können. Es ist deshalb entscheidend, den Klimawandel als eine zentrale Herausforderung unserer Zeit zu begrenzen.

In diesem Zusammenhang ist für Deutschland vor allem eine erfolgreiche Umsetzung der Energiewende erforderlich. Bei der Umsetzung müssen wir Klimaschutz, gute Arbeit und nachhaltigen Wohlstand zusammenbringen. Die Energiewende muss sozial gestaltet werden. Innovationen und Investitionen schaffen neue wirtschaftliche Impulse und können Arbeitsplätze entlang der Wertschöpfungsketten sichern.

Wir fordern, dass der Ausbau der erneuerbaren Energien konsequent fortgesetzt wird. Der Anteil soll bis 2025 auf mindestens 45 Prozent steigen. Gleichzeitig müssen auch die Stromnetze optimiert werden, damit der Ökostrom dort hinkommt, wo er gebraucht wird. Um in den nächsten Jahrzehnten schrittweise auf fossile Brennstoffe verzichten zu kön-

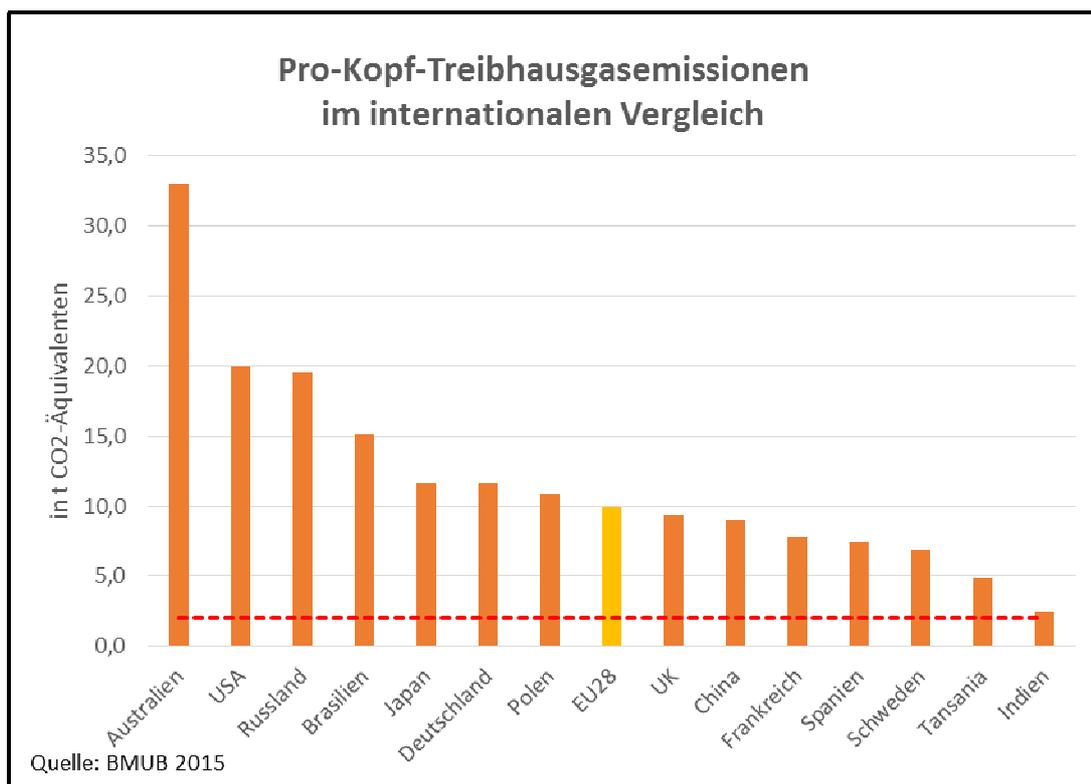
nen, müssen Speichertechnologien vorangebracht werden. Hier gibt es ein großes Innovationspotential, das zu neuen Arbeitsplätzen führen kann.

Aus Sicht des DGB muss die Steigerung der Energieeffizienz mehr Priorität bekommen. Das spart dauerhaft Kosten und sichert Arbeitsplätze (getreu dem Motto: „Lieber Kilowattstunden entlassen als Beschäftigte“).

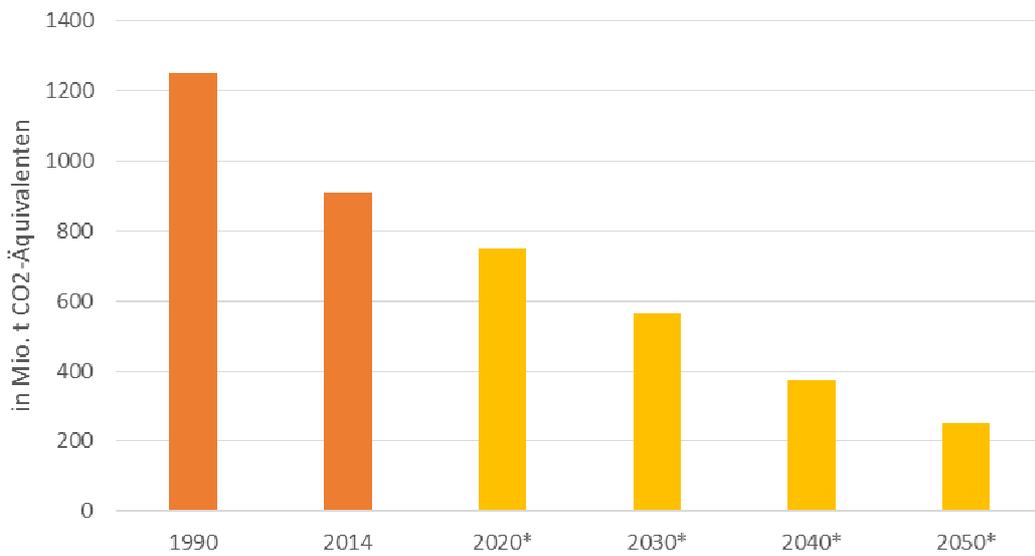
Energie muss bezahlbar bleiben. Das gilt für Privatkunden wie für Unternehmen. Energieintensive Industrien brauchen die Garantie, dass sie in Deutschland Energie zu wirtschaftlich tragfähigen Preisen beziehen können.

Machen wir uns nichts vor. Die Energiewende wird den Strukturwandel weiter anheizen. Klar ist, dass niemand ins Bergfreie fallen darf. Dort, wo tariflich gut abgesicherte Arbeitsplätze wegfallen, müssen neue Perspektiven und Arbeitsplätze geschaffen werden. Dafür tragen Staat, Wirtschaft und Gesellschaft Verantwortung!

Noch ist nicht klar, auf welchem Pfad wir die langfristigen Klima- und Energieziele erreichen können. Bis 2050 sollen die Treibhausgase um 80-95 Prozent reduziert werden. Heute haben wir erst etwas mehr als 30 Prozent geschafft. Damit die notwendigen Investitionen fließen, brauchen wir eine klare Pfadbeschreibung. Der DGB fordert deshalb eine Debatte, um die strittigen Fragen zu diskutieren und gesamtgesellschaftliche Lösungen zu finden. Dabei geht es vor allem auch um den Ausbau der Netze, eine zukunftsfähige Speichertechnologie und die sozial- und strukturpolitische Begleitung der Energiewende. Ein Hin und her schadet uns allen, nicht zuletzt den Arbeitsplätzen!

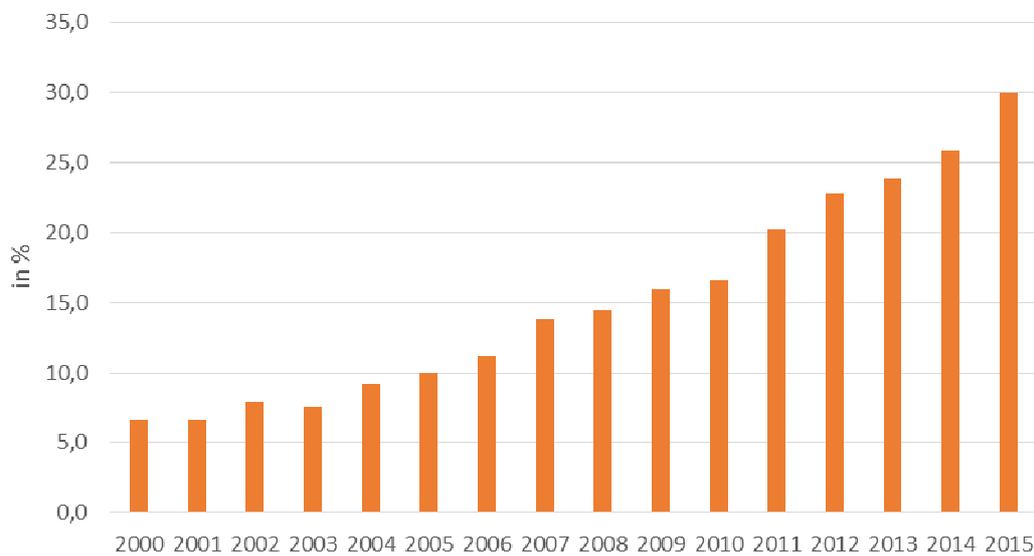


### Treibhausgasemissionen in Deutschland - Entwicklung und Klimaziele bis 2050



Quelle: Umweltbundesamt, 2014; mit \* gekennzeichnet die Ziele der Bundesregierung

### Anteil der erneuerbaren Energien an der Stromerzeugung



Quelle: AG Energiebilanzen

## Industrie- und Dienstleistungspolitik

### Digitalisierung

Durch die Digitalisierung ändern sich Wertschöpfungsprozesse in der gesamten Wirtschaft. Über Online-Plattformen wie MyHammer.de werden in einem Unterbieterwettbewerb Leistungen angeboten, für die keine Qualitätsstandards gelten, deren Anbieter Soloselbstständige sind, die weder einen Arbeits- und-Gesundheitsschutz noch soziale Absicherung noch gesicherte Mindesteinkommen haben. Dies gilt auch für die Klickworker, die digitale Mini-Aufträge zu Mini-Honoraren online erledigen. Die Digitalisierung darf nicht zum Einfallstor für neue Formen prekärer Arbeit werden. Vielmehr muss die Digitalisierung unter Beteiligung der Beschäftigten, Betriebsräte und Gewerkschaften reguliert werden, damit sie zum Nutzen der Menschen eingesetzt wird und Gute Arbeit schafft.

### Industriepolitik

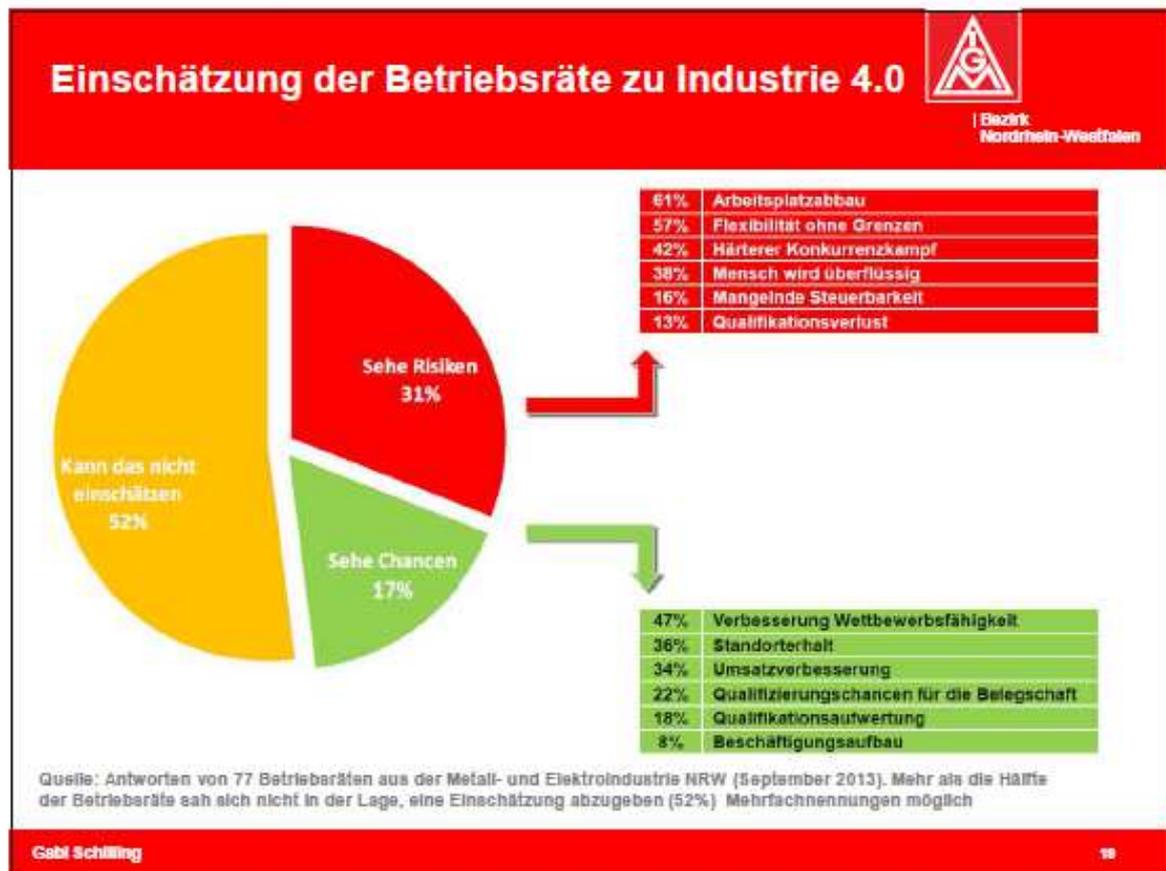
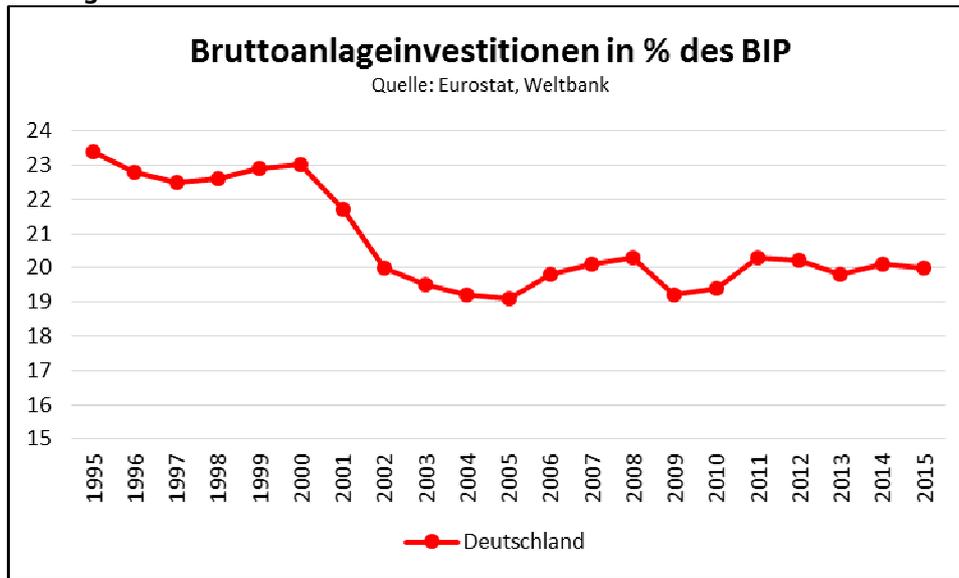
Deutschland hat eine starke Industrie. Die Industrie verdankt ihren Erfolg insbesondere der hohen Qualifikation der Beschäftigten, der Vernetzung von Industrie und industrienahen Dienstleistungen, technologischen und sozialen Innovationen und der Sozialpartnerschaft. Die Industrie muss aber mehr investieren, um diese Stärken auch in Zukunft nutzen zu können. Die Investitionsquote der deutschen Wirtschaft ist niedriger als in den neunziger Jahren und muss wieder steigen.

Die Industrie muss ökologisch modernisiert werden. Der ökologische Umbau gelingt aber nicht, wenn die Auflagen und Kosten so hochgeschraubt werden, dass energieintensive Branchen wie die Stahlindustrie nur noch ins Ausland abwandern können, wo die Umweltstandards schlechter sind. Ziel muss also sein, die Industrie in ihrer ganzen Breite zu erhalten und hier im Land ökologisch zu modernisieren. Hinzu kommt, dass hochmoderne ökologische Technologien eine Stärke der Industrie sind. Diese können auch zum deutschen Exportschlager werden. Die Erhaltung von Arbeitsplätzen in der Industrie und die ökologische Modernisierung sind also zwei Seiten derselben Medaille. Wir wollen den ökologischen Umbau der Industrie, weil er dem Umweltschutz dient und Beschäftigung sichert.

### Dienstleistungen

Die EU-Kommission will die Dienstleistungen immer weiter deregulieren. Wir lehnen es ab, Regulierungen zum Verbraucherschutz, zur sozialen Sicherheit oder zum Arbeits- und Gesundheitsschutz abzubauen. Insbesondere will die EU-Kommission einen Dienstleistungspass einführen. Das bedeutet: Ein Unternehmen, das in einem anderen EU-Land Dienstleistungen anbietet, kann von einer Behörde seines Heimatlandes die Bescheinigung bekommen, dass es die Regulierungen des Ziel-Landes erfüllt. Eine rumänische Behörde könnte z.B. einem rumänischen Reinigungsunternehmen bescheinigen, dass es in Deutschland den deutschen Mindestlohn bezahlt. Hier droht die Durchsetzung wichtiger Regulierungen ausgehöhlt zu werden. Wir lehnen jede Maßnahme ab, die dazu beiträgt, dass keine sozialen, ökologischen oder Verbraucherschutz-Regulierungen mehr erlassen und von den nationalen Behörden durchgesetzt werden können.

## Hintergrundinformation



# Soziale Sicherheit

## Rente – Für ein Leben in Würde im Alter

### Ausgangslage

Über Jahrzehnte hinweg hat die gesetzliche Rentenversicherung die Menschen zuverlässig vor Einkommensrisiken im Alter geschützt und zugleich dafür gesorgt, dass die Rentnerinnen und Rentner fair und angemessen an Wachstum und Wohlstand in Deutschland teilhaben konnten. Bis heute ist die gesetzliche Rentenversicherung die wichtigste Säule der Alterssicherung und von zentraler Bedeutung für die Lebensqualität der abhängig Beschäftigten im Alter.

Entgegen dem Eindruck mancher öffentlicher Diskussion leistet die gesetzliche Rente bis heute weit mehr als lediglich die Vermeidung von Armut im Alter. Was ein Versicherter an Rentenzahlung erhält, richtet sich nach der Höhe der eingezahlten Beiträge, die wiederum von der Höhe des Einkommens abhängig sind (Äquivalenzprinzip).

In den Jahren 2001 und 2004 ist dieser Grundsatz aufgebrochen worden. Unter Verweis auf die demographische Entwicklung und die Lohnnebenkosten wurden sogenannte Dämpfungsfaktoren eingeführt, die die Entwicklung der Rentenhöhe von der allgemeinen Lohnentwicklung teilweise abkoppelten.

Ziel der Politik war es, den zu erwartenden Anstieg der Beitragssätze zu begrenzen, wenn in den kommenden Jahrzehnten einer tendenziell schrumpfenden Zahl an Erwerbstätigen eine wachsende Zahl an Rentenbezieherinnen und -bezieher gegenübersteht. Orientierungsgröße der Politik war dabei die Festlegung, dass der Beitragssatz mit Blick auf die Lohnnebenkosten bis zum Jahr 2030 auf maximal 22 Prozent steigen soll. Die Festlegung auf 22 Prozent erfolgte rein willkürlich.

Diese einseitige Orientierung lässt allerdings die gravierenden Folgen für die Versicherten außer Acht – mit dem Ergebnis, dass die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung drastisch sinken. Im Ergebnis sorgen sich heute wieder weite Teile der Arbeitnehmerschaft um ihre Perspektiven im Alter. Tatsächlich ist das Rentenniveau (als Nettorentenniveau vor Steuern) bereits von ca. 53 Prozent im Jahr 2001 auf heute ca. 47 Prozent gesunken. Bis 2030 kann es noch auf 44 Prozent sinken, über das Jahr 2030 hinaus gibt es immer noch keine offiziellen Zahlen. Klar ist: Die Rente befindet sich im Sinkflug. Weil die Politik untätig bleibt, müssen wir Gewerkschaften diesen Sinkflug rechtzeitig stoppen

Im Zuge der Absenkung des Rentenniveaus hatte die Politik geplant, dass die Beschäftigten die Lücken, die ihnen entstehen, durch private Versorgung ausgleichen. Die Erfahrung von 15 Jahren Riesterrente hat gezeigt, dass dieser Plan nicht aufgegangen ist. Es fließt viel Steuergeld in die Förderung privater Formen, die aber hauptsächlich diejenigen erreichen, die ohnehin gut abgesichert sind. Riester war vor allem ein Konjunkturprogramm für die Versicherungswirtschaft. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hätten mehr davon, wenn stattdessen die gesetzliche Versorgung wieder gestärkt würde.

### Flexible Übergänge

Viele Beschäftigte können mit zunehmendem Alter ihre Arbeit in der bisherigen Form oder dem bisherigen Umfang nicht mehr bewältigen. Sie sind aber nicht so krank oder eingeschränkt, dass eine Erwerbsminderungsrente in Frage kommt.

Genau in dieser Lebensphase drohen viele in die größer werdende Lücke zwischen dem Ende der Arbeit und dem Anfang der Rente abzustürzen. Besonders eklatant ist das für diejenigen, die unter den derzeitigen Bedingungen das Rentenalter von 67 nicht gesund erreichen können. Die von den Gewerkschaften vorgelegten Konzepte aus Belastungsabbau durch Arbeitszeitverkürzung/Teilzeitarbeit und Einkommensausgleich können einen Beitrag zum längeren Verbleib im Arbeitsleben leisten. Umgesetzt werden kann dieses Konzept zum Beispiel mit der Teilrente oder mit neuen Modellen

der Altersteilzeit und arbeitsmarktpolitischen Instrumenten (wie Altersflexi- oder Arbeitssicherungsgeld), die tariflich ausgestaltet werden können.

## **Erwerbsminderung**

Die Abschläge, die die Betroffenen hier hinzunehmen haben, sind falsch. Für jeden Monat, den man eine Erwerbsminderungsrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch nimmt, gibt es Abschläge von monatlich 0,3 Prozent. Das sind 3,6 Prozent pro Jahr, maximal 10,8 Prozent. Und zwar lebenslang. Damit verfehlt die Erwerbsminderungsrente bei vielen Bezieherinnen und Beziehern ihr Sicherungsziel: Adäquater Lohnersatz zu sein bei Krankheit, die zur Erwerbsunfähigkeit führt.

Die derzeitigen Regelungen, aber auch zunehmend gebrochene Erwerbsbiografien haben zur Folge, dass die durchschnittliche Erwerbsminderungsrente 617,06 Euro, der durchschnittliche Abschlag 77,98 Euro beträgt. Damit bleibt zum Leben zu wenig und zum Sterben zu viel.

Bei einem Anteil der Erwerbsminderungsrenten an den Neurenten von rund 20 Prozent haben wir es hier nicht nur mit einer Randerscheinung zu tun, sondern mit einem Problem, das jede fünfte Neurentnerin und jeden fünften Neurentner betrifft.

## **Armutsbekämpfung**

Entscheidend für eine gute Rente ist eine möglichst gute Erwerbsbiografie ohne viele Brüche. So müssen entsprechende Reformen auf dem Arbeitsmarkt greifen, die das sozialversicherungspflichtige, tariflich bezahlte unbefristete Arbeitsverhältnis wieder zum Normalarbeitsverhältnis macht.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass zur Vermeidung von Altersarmut über die Stabilisierung des Rentenniveaus hinaus niedrige Einkommen am Ende des Arbeitslebens aufgewertet werden.

Wir schlagen daher vor, die Rente nach Mindestentgeltpunkten auch für Zeiten ab 1992 anzuwenden. Für Beitragszeiten bis 1992 gibt es sie noch. Bei der Rente nach Mindestentgeltpunkten wird beim Vorhandensein von 35 Versicherungsjahren in einer Gesamtschau für jedes einzelne Jahr in der Erwerbsbiographie geprüft, welche Jahre aufgewertet werden müssen. Das ist gerecht, zielgenau und bürokratiearm. Es bedarf also keiner komplizierten neuen Instrumente, um für große Teile der Geringverdienerinnen und Geringverdiener in der gesetzlichen Rentenversicherung einen Ausgleich zu schaffen.

Auch in Phasen der Langzeitarbeitslosigkeit müssen künftig wieder nennenswerte Rentenansprüche gewährleistet werden. Der Träger der Grundsicherung nach SGB II muss für die Zeiten des ALG II-Bezugs wieder Beiträge leisten, berechnet mindestens nach der Hälfte des Durchschnittsverdienstes. Auch dürfen Bezieherinnen und Bezieher von ALG II nicht länger zum vorzeitigen Renteneintritt mit Rentenabschlägen gezwungen werden.

Die Bekämpfung von Altersarmut ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, sie muss aus Steuermitteln finanziert werden, nicht aus Beitragsmitteln.

## **GKV-Beiträge – gerechte Lastenverteilung**

### Ausgangslage

Bei der Wiedererrichtung der Sozialversicherung in der Bundesrepublik wurde die Parität bei Beiträgen und Selbstverwaltung als Rahmen der gemeinsamen Verantwortung der Sozialpartner in wirtschaftlichen und sozialen Fragen beschworen. Es seien entnommene Erträge aus der Wirtschaft, die paritätischer Verantwortung unterlägen.

Im Jahr 2005 hat die SPD-B90/Grüne-Regierungskoalition die paritätische Beitragsfinanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) abgeschafft, angesichts der Beteiligung des Bundesrates können wir auch von einer Allparteienkoalition in dieser Frage sprechen. Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen mussten ab 1. Juli 2005 zum allgemeinen, paritätisch getragenen Beitragssatz einen zusätzlichen Sonderbeitrag in Höhe von 0,9 Prozent ihres beitragspflichtigen Bruttoeinkommens leisten, den sogenannten Arbeitnehmer-Sonderbeitrag.

Dieser Arbeitnehmer-Sonderbeitrag wurde von der CDU/CSU-FDP-Bundesregierung zum 1. Januar 2011 in einen monatlichen Arbeitnehmer-Zusatzbeitrag von höchstens einem Prozent des beitragspflichtigen Einkommens umgewandelt. Alternativ könnten die Krankenkassen eine kleine Kopfpauschale bis maximal acht Euro im Monat nehmen. Das gleiche Gesetz enthält die Deckelung der Arbeitgeberbeiträge bei 7,3 Prozent.

Im Jahr 2014 ersetzte die CDU/CSU-SPD-Regierungskoalition die kleine Kopfpauschale vollständig durch einen prozentualen Arbeitnehmer-Zusatzbeitrag, der ab 1.1.2015 in Kraft trat. Seither darf jede Krankenkasse, deren Ausgaben nicht durch die Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds abgedeckt werden, kassenindividuell von ihren Mitgliedern einen Arbeitnehmer-Zusatzbeitrag verlangen.

Gleichzeitig wurde der steuerfinanzierte Bundeszuschuss an den Gesundheitsfonds, der eigentlich der Gegenfinanzierung gesamtgesellschaftlicher Leistungen dienen sollte, willkürlich gesenkt. So wurde einerseits der Bundeshaushalt ausgeglichen, andererseits die Rücklagen aus Beitragsmitteln abgeschmolzen und drittens die Deckungslücke der GKV erhöht. Das Ergebnis: steigende Arbeitnehmer-Zusatzbeiträge.

Für diese Entwicklung der GKV in den vergangenen elf Jahren gibt es ein historisches Vorbild. Mit der Einführung der Pflegeversicherung am 1.1.1995 mussten die Arbeitnehmer auf den damals arbeitsfreien Feiertag Buß- und Betttag verzichten, um die Arbeitgeber zu entlasten und doch formell paritätische Beiträge zur Pflegeversicherung zu erheben. Allein Sachsen hat diesen gesetzlichen Feiertag beibehalten und dort sind die Beiträge nicht paritätisch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgeteilt.

### Lastenverteilung heute

Eingedenk der vorherigen Feststellungen werden nachfolgend die finanziellen Belastungen der abhängig Beschäftigten und der Arbeitgeber zunächst durch die Sozialversicherungsbeiträge dargestellt, die sich aus der GKV ergeben haben:

Beiträge (in Prozent)

<i>Sozialversicherung</i>	<i>Arbeitnehmer</i>	<i>Arbeitgeber</i>
Gesetzliche Krankenversicherung	8,4 % (durchschn.)	7,3 %
Pflegeversicherung	1,175 % (+ 1 Arbeitstag <sup>3</sup> ) + 0,25 % (für Kinderlose)	1,175 %

Wie sehr die Schere bei den Belastungen der abhängig Beschäftigten und der Arbeitgeber auseinandergeht, zeigt die Darstellung der absoluten Werte noch deutlicher.

Im Jahr 2016 bedeutet der Unterschied zwischen allgemeinem Beitragssatz und Arbeitnehmer-Zusatzbeitrag etwa 14,3 Milliarden Euro, die die Arbeitnehmer zu tragen haben.

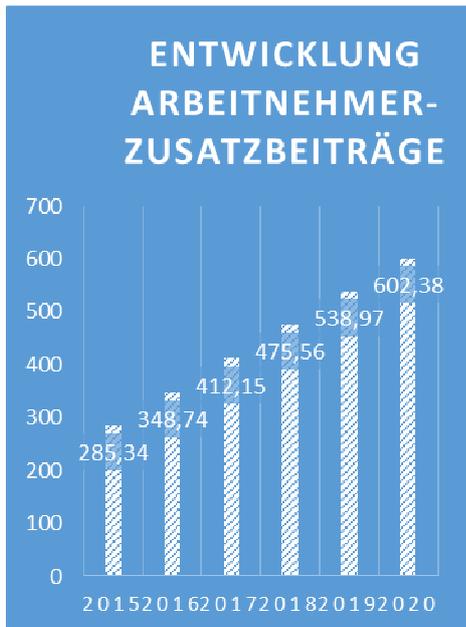
Der aktuelle Arbeitnehmer-Zusatzbeitrag von durchschnittlich 1,1 Prozent bedeutet netto 348,74 Euro weniger pro Jahr – bezogen auf das durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von 31.704 Euro<sup>4</sup>.

Die Ausgabendynamik der GKV der nächsten Jahre bedeutet ohne politische Änderungen steigende Arbeitnehmer-Zusatzbeiträge. Nach Schätzungen mancher gesetzlichen Krankenkassen können diese durchschnittlich auf 2,23 bis 2,63 Prozent steigen. Das würde – bezogen auf das Jahresdurchschnittsbruttoeinkommen von 2014 - zu Mehrbelastungen von durchschnittlich 707 bis 834 Euro führen.

Legen wir die aktuellen Schätzungen des GKV-Spitzenverbandes zugrunde, werden die Arbeitnehmer-Zusatzbeiträge in den nächsten Jahren durchschnittlich um 0,2 Prozent pro Jahr steigen. Damit ergibt sich folgendes Bild der einseitigen jährlichen Belastungen pro Arbeitnehmer:

<sup>3</sup> Verzicht der Arbeitnehmer auf den ehem. gesetzlichen Feiertag Buß- und Betttag zur Finanzierung durch die Arbeitgeber bei der Einführung der Pflegeversicherung.

<sup>4</sup> vgl. Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik: Memorandum 2015. 40 Jahre für eine soziale und wirksame Wirtschaftspolitik gegen Massenarbeitslosigkeit, Köln 2015, Tabelle A9.



(DGB-Darstellung; Quelle: Memorandum 2015; GKV-Spitzenverband; eigene Berechnungen)

Die individuelle Perspektive verdeutlicht die Belastungen der abhängig Beschäftigten. In der Betrachtung der kollektiven Betrachtungen kann dies leicht verschwimmen.

[Hin zur gerechteren GKV-Beitragsfinanzierung](#)

Für den DGB ergibt sich aus der bisherigen strukturell ungerechten Lastenverteilung die dringende Forderung, zur paritätischen Finanzierung der GKV-Beiträge zurückzukehren. Dies muss ein erster Schritt der Regierungskoalition sein.

## **Schwarze Null – Kein Griff in die Beitragskassen der Beschäftigten!**

Seit Jahren zahlen die Verkäuferin, die Erzieherin, die Busfahrerin, der Maschinenschlosser – kurz die Beitragszahlerinnen und Beitragszahler für die schwarze Null des Finanzministers aus ihren Beiträgen zur Sozialversicherung. Die Löcher im Bundeshaushalt werden nicht darüber gedeckt, dass die wirtschaftlich Starken, die in der Regel nicht sozialversicherungspflichtig sind, über eine angemessene Besteuerung ihrer hohen Einkommen und Vermögen in die Pflicht genommen werden. Sondern geschöpft werden die Sozialversicherungen, die für die Absicherung der großen Lebensrisiken Alter, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Pflege dringend gestärkt werden müssten.

Denn auf die Solidarität der kollektiven Sicherungssysteme sind all diejenigen angewiesen, die sich vor der Gefahr des Absturzes nicht individuell mit einem Konto in Panama schützen können. Der Finanzminister fährt mit diesem Kurs der „Umgehung der Schuldenbremse durch den Griff in die Beitragskassen“, wie der Sozialbeirat es schon in seinem Gutachten 2013 treffend formulierte, die Sozialversicherungen vor die Wand.

<sup>5</sup> Schätzungen des GKV-Spitzenverbandes vom März 2016 auf <http://www.welt.de/finanzen/verbraucher/article147617195/Warum-steigt-der-Beitragssatz-der-Krankenkasse.html>.

Was nach dem Ende dieser Legislatur passiert – bis dahin werden die heute noch gut gefüllten Reserven der Sozialversicherungen gerade noch reichen – scheint ihm trotz aller Generationenrhetorik gleich zu sein, frei nach dem Motto „Nach mir die Sintflut“.

So werden die bestens dastehenden Sozialsysteme mutwillig in eine tiefe Krise regiert. Gleichzeitig wird die Chance vergeben, die Sozialversicherungen fit für die demografischen Herausforderungen zu machen.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen mit Abkehr von Parität und Einführung von Zusatzbeiträgen, mit Privatisierung und Entsolidarisierung immer weiter drauf. Gleichzeitig gibt es zahlreiche Sicherungslücken in unserem Sozialsystem.

Wenn also gesamtgesellschaftliche Aufgaben, die eigentlich durch die Allgemeinheit getragen werden müssten, in die Sozialversicherungen verschoben werden, entlastet das den größeren und wirtschaftlich insgesamt gesehen stärkeren Kreis der Steuerzahler und belastet stattdessen den kleineren Personenkreis der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler, die sicher nicht zu den Besserverdienenden in dieser Gesellschaft gehören. Wenn so Sozialbeiträge zweckentfremdet werden, wird die mit den Steuerreformen der letzten Jahre verbundene Umverteilung von unten nach oben fortgesetzt. Wir brauchen hier dringend eine systemgerechte Finanzierung, sei es bei der sogenannten Mütterrente, in der Berufsorientierung, Berufseinstiegsbegleitung und Bildungsleistungen zum Nachholen des Schulabschlusses oder im Gesundheitsbereich. Hier müssen die Beitragszahlerinnen und Beitragszahler mit dem Präventionsgesetz bedauerlicherweise nun auch die Hälfte des Etats für Bundesbehörden – wie der Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung – mit ihren Beiträgen finanzieren. Das halten die Gewerkschaften für absurd.

## **Arbeitsschutz/Workers-Memorial-Day**

Auch in diesem Jahr hat die IG BAU den Workers-Memorial-Day, der jedes Jahr am 28. April stattfindet, zum Anlass genommen, gemeinsam der Kolleginnen und Kollegen zu gedenken, die durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ihr Leben lassen mussten. Der Tag fordert alle dazu auf, genauer hinzuschauen. Dann zeigt sich nämlich, dass auch in Deutschland beim Schutz der Beschäftigten noch lange nicht alles in Ordnung ist. Arbeitsschutz ist nicht, wie manche Arbeitgebervertreter meinen, ein Bürokratiemonster, sondern dringend nötig, um die Gesundheit der Beschäftigten besser zu schützen. Dafür müssen noch viele Regelungslücken geschlossen werden: Bei krebserregenden Stoffen, bei Werkvertragslern, an denen der Arbeitsschutz oft völlig vorbeirauscht, aber auch bei den psychischen Belastungen - die mit steigendem Leistungsdruck und Arbeitsverdichtung eklatant zunehmen.

Wir brauchen endlich einen besseren Schutz für die Beschäftigten - klare Regeln, Kontrollen und Sanktionen. Im Umgang mit psychischen Belastungen heißt das: Eine umfassende Anti-Stress-Politik. Beim Check der Arbeitsbedingungen müssen die Arbeitgeber endlich auch die psychischen Belastungen erfassen. Das ist bereits gesetzlich vorgeschrieben, doch viele Arbeitgeber kommen dieser Verantwortung nicht nach. Das ist nicht nur wichtig für die Haftungsfragen bei berufsbedingten Erkrankungen, sondern bereitet auch die Grundlage für die Gestaltung Guter Arbeit. Leistungsvorgaben müssen zu erreichen sein, für mobiles Arbeiten brauchen wir einen Rahmen, der mehr Flexibilität für die Beschäftigten ermöglicht, diese aber auch gleichzeitig besser absichert.