

**DGB**

# **ZUKUNFT GESTALTEN WIR.**

**Geschäftsbericht  
Deutscher Gewerkschaftsbund  
2018–2021**

# Vorwort

Die letzten vier Jahre waren bewegte Zeiten für die Gewerkschaften.

Die Corona-Pandemie hat unseren Alltag grundlegend verändert und unsere Wirtschaft vor ungeahnte Herausforderungen gestellt. Corona hat uns vor Augen geführt, wie wichtig sozialer Zusammenhalt, eine umfassende Daseinsvorsorge und ein handlungsfähiger Staat sind. Wir alle haben hautnah erfahren, wie hoch der Wert solidarischen Handelns ist, und dass diese Krise nur gemeinsam gemeistert werden kann. Wir Gewerkschaften haben schnell reagiert – wir haben die Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen in den Mittelpunkt gestellt, die neue Arbeitswelt gestaltet und den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz maßgeblich mitbestimmt. Wir haben erreicht, dass das Kurzarbeitergeld erhöht und verlängert wird, und dass bei uns im Land endlich eine breite Debatte über die Systemrelevanz und den Wert von Arbeit geführt wird. Wir haben dafür gesorgt, dass Eltern, die in Zeiten des Homeschoolings zuhause bleiben und sich um ihre Kinder kümmern mussten, keine massiven finanziellen und beruflichen Nachteile hinnehmen mussten – und wir haben in der Krise gezeigt, dass Geschlechtergerechtigkeit zentrales Element unserer gewerkschaftlichen Arbeit ist. Gegenüber der Politik haben wir immer wieder deutlich gemacht: Unser Modell der Mitbestimmung, der Tarifverträge und starker Gewerkschaften ist besonders in Krisenzeiten ein verlässlicher Anker für die Menschen in unserem Land.

Die Bewältigung der Pandemie und ihrer wirtschaftlichen und sozialen Folgen hat uns erhebliche Kraftanstrengungen abverlangt. Dennoch standen in den letzten vier Jahren die epochalen Umbrüche der sozial-ökologischen Transformation im Mittelpunkt der Arbeit des DGB. Der DGB und seine Mitgliedsgewerk-

schaften haben klare Positionen für eine gerechte und soziale Gestaltung der Klimawende und des digitalen Wandels entwickelt und diese erfolgreich in den politischen Prozess auf Bundes-, Landes-, kommunaler und europäischer Ebene eingebracht. Mitbestimmung und Tarifverträge sind auch hier die zentralen Hebel, um den Umbruch im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. So ist es zum Beispiel zwingend notwendig, Betriebs- und Personalräte in Fragen der Weiterbildung noch stärker einzubinden. Das von uns vorangetriebene Betriebsrätemodernisierungsgesetz kann nur ein erster Schritt sein. Wir müssen die sozial-ökologische Transformation so gestalten, dass der Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlagen Hand in Hand geht mit Wohlstand und starken demokratischen Mitbestimmungsrechten der Beschäftigten. Aus diesem Grund werden wir auch weiterhin die Duale Ausbildung stärken, die ein Erfolgskonzept sowohl für die Beschäftigten als auch für die Wirtschaft ist. Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes und in der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der Digitalen Arbeitswelt“ haben wir als Gewerkschaften die Duale Berufsausbildung zukunftsfest gemacht. Wir lassen es nicht zu, dass Arbeitgeber\*innen die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt als Vorwand missbrauchen, um Arbeitnehmer\*innenrechte abzubauen. Das wirksamste Mittel, um das zu verhindern, sind eine hohe Tarifbindung in der Fläche und eine Stärkung der Mitbestimmung. Beide Themen standen in unserer DGB-Kampagne zur Bundestagswahl ganz oben auf der Agenda. Und wir waren erfolgreich damit: Im Koalitionsvertrag der „Ampel“ hat sich die Bundesregierung vorgenommen, die Tarifbindung und Mitbestimmung zu stärken.

Mit dem DGB-Zukunftsdialog haben wir etwas Neues gewagt. Wir haben Menschen im ganzen Land aufgefordert, sich an der Debatte über die Gestaltung

ihrer eigenen Arbeits- und Lebenswelt zu beteiligen. So ist es uns gelungen, ins Gespräch zu kommen, Gespräche anzustoßen, und mehr über die unmittelbaren Probleme der Menschen zu erfahren: von Wohnungsnot über prekäre Beschäftigung bis hin zur sicheren Rente. Dabei haben wir auch gelernt: Bei aller Vielfalt der Interessen ist für die allermeisten eine gute Zukunft, Solidarität und gesellschaftlicher Zusammenhalt denkbar. Doch der DGB-Zukunftsdialog war nicht nur ein nach außen gerichteter Beteiligungsprozess, durch die Einbindung der regionalen DGB-Gliederungen und der Gewerkschaften haben wir auch eine innerorganisatorische Stärkung erreicht. Unser regional verankertes Ehrenamt in den Kreis- und Stadtverbänden hat hier zum Erfolg beigetragen. Diesen Pfad wollen wir weitergehen. Darüber hinaus haben wir erfolgreiche Zielgruppenformate wie zum Beispiel den Equal-Pay-Day oder den Weltfrauentag weiterentwickelt. Es ist ein großer Erfolg der Gewerkschaften, dass gleichstellungspolitische Themen heute keine Randthemen mehr sind, sondern nicht mehr aus der politischen Debatte wegzudenken. Auch beim Thema der öffentlichen Investitionen haben sich unser Einsatz und der politische Druck gelohnt. Der DGB konnte – nicht zuletzt durch die Arbeit des IMK – deutlich machen, dass mehr Investitionen in eine moderne Infrastruktur, den Ausbau erneuerbarer Energien, Digitalisierung, Bildung und eine ambitionierte Technologieförderung nötig sind.

Bewegte Zeiten hat in den vergangenen Jahren auch die Europäische Union erlebt. Großbritannien ist ausgetreten und rechtspopulistische Machthaber in Polen und Ungarn verletzt die fundamentalen europäischen Werte. Gleichzeitig hat eine neue Kommissionspräsidentin von der Leyen mit dem „Green Deal“ ein Transformationsprogramm ungeahnten Ausmaßes auf den Weg gebracht, mit

dem Europa Vorreiter eines nachhaltigen Umbaus werden will. Wir Gewerkschaften kämpfen dafür, den europäischen Kontinent wieder zu einem Fortschrittsprojekt zu machen. Deshalb haben wir deutlich gemacht, dass es einen „Green Deal“ ohne „Social Deal“ für die Gewerkschaften in Deutschland und Europa nicht geben wird. Wir haben gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) maßgeblich dazu beigetragen, dass die Mindestlohnrichtlinie kommen wird. Unser Einsatz für europaweit mehr Rechte für Beschäftigte in der digitalen Plattformökonomie zeigt Wirkung. Wir haben zusammen mit dem EGB dafür gesorgt, dass Mitbestimmung und Demokratie am Arbeitsplatz einen deutlich höheren Stellenwert erhalten haben. Inzwischen ist auch bei der Europäischen Kommission der Wille erkennbar, die Interessen der Beschäftigten deutlich stärker zu berücksichtigen. Wir werden das europäische Einigungsprojekt nicht denjenigen überlassen, die darunter nur einen möglichst stark liberalisierten Binnenmarkt verstehen oder dem Aufbau einer Festung Europa das Wort reden. Wie wichtig der Einsatz für eine faire und gerechte Arbeitnehmerfreizügigkeit ist, sehen unserer Kolleg\*innen von „Faire Mobilität“ jeden Tag. Sie beraten und unterstützen Beschäftigte in der Fleischindustrie, der Landwirtschaft, dem internationalen Straßentransport oder bei den Kurier- und Paketdiensten.

Viele der hier geschilderten Herausforderungen und Erfolge sind im nachfolgenden Geschäftsbericht detailliert aufgeführt. Sie zeigen zugleich die Pfade auf, die der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in den nächsten vier Jahren weiter beschreiten wollen.

Glück auf!



**Reiner Hoffmann**  
Vorsitzender des DGB

# Inhaltsverzeichnis

## 2 Vorwort

## 7 Vorstandsmitglieder

- 10 Reiner Hoffmann
- 12 Elke Hannack
- 14 Stefan Körzell
- 16 Annelie Buntenbach
- 18 Anja Piel

## 22 A. Der Zukunftsdialog: Das Leuchtturmprojekt des DGB

## 30 B. Erfolge des DGB als Bund der Gewerkschaften

## 34 C. Demokratie und Gesellschaftlicher Zusammenhalt

- 34 Wahlen/Rechtsextremismus/Corona-Leugner\*innen
- 38 Gleichstellung der Geschlechter
- 45 Gleichbehandlung von LSBTTIQQAAP+
- 46 Nationale und europäische Flüchtlingspolitik
- 48 Friedenspolitik
- 49 Gewerkschaftliche Geschichtspolitik
- 50 Medien- und Kulturpolitik

## 56 D. Arbeit der Zukunft

- 56 Tarifbindung, Mitbestimmung und Arbeitnehmer\*innenrechte
- 61 Mobiles Arbeiten und Digitalisierung der Arbeitswelt
- 64 Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit/Minijobs, sachgrundlose Befristung
- 68 Faire Mobilität
- 71 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 73 DGB-Index Gute Arbeit

## 78 E. Bildung und Qualifizierung

- 78 Schulen/Bildungspolitik
- 80 Berufliche Aus- und Weiterbildung
- 84 Demokratische und soziale Hochschule

## 88 F. Soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt

- 88 Arbeitsmarktpolitik und Kurzarbeit
- 93 Arbeits- und Sozialrecht
- 103 Rentenpolitik
- 104 Pflegepolitik
- 106 Gesundheitspolitik und Gesundheitswirtschaft
- 108 Senior\*innenpolitik

## 112 G. Wirtschaft im Wandel

- 112 Wirtschaftliche Lage und Beschäftigungsentwicklung
- 113 Nachhaltigkeitspolitik/Energiewende/Mobilitätswende
- 117 Industrie-, Dienstleistungs- und Handwerkspolitik
- 121 Struktur- und Regionalpolitik

## 126 H. Handlungsfähiger Staat

- 126 Zukunftsinvestitionen
- 129 Steuerpolitik und Ungleichheit
- 131 Öffentliche Auftragsvergabe
- 132 Wohnungs- und Verbraucher\*innenpolitik
- 134 Öffentlicher Dienst

## 140 I. Jugendpolitik

## 148 J. Europäische und Internationale Gewerkschaftsarbeit

- 148 Konjunkturprogramme (Recovery, Green Deal)
- 149 Humane und nachhaltige Lieferketten
- 150 Europäische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik/soziales Europa

## 158 K. DGB Intern

- 158 Organisationspolitik
- 161 Digitale Formate in Corona-Zeiten
- 164 Kommunikation/Intranet/Aktionsplattform
- 164 Gewerkschaftliche Interessenvertretung
- 166 Ruhrfestspiele
- 167 DGB Bildungswerk e.V.
- 174 Justizariat/Juristischer Dienst/Datenschutz
- 174 Personalpolitik

## 183 Anhang

- 184 Gewerkschaften im DGB
- 186 Mitgliederentwicklung in den Gewerkschaften 2018–2021
- 188 Abkürzungsverzeichnis
- 189 Verlinkung zu Stellungnahmen gegenüber dem Gesetzgeber



**Vorstands-  
mitglieder**







# Reiner Hoffmann

## Vorsitzender des DGB

---

### Geschäftsbereiche

Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik / Mitbestimmung / Medien- und Kulturpolitik / Internationale und europäische Gewerkschaftspolitik / Personal / Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit / Bundesvorstandssekretariat / Verbindungsstellen Europa und Bund / Justizariat

30.05.1955	geboren in Wuppertal, Nordrhein-Westfalen, Witwer, zwei Kinder
1962–1970	Volksschule
1970–1972	Handelsschule
1972–1974	Groß- und Außenhandelskaufmann bei der Hoechst AG
1974–1975	Fachoberschule für Wirtschaft
1975–1976	Zivildienst Klinikum Wuppertal
1975–1982	Universität Gesamthochschule Wuppertal, Abschluss als Diplom-Ökonom
1983	Assistent beim Wirtschafts- und Sozialausschuss (WSA) der Europäischen Gemeinschaft, Brüssel
1983	Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Gesamthochschule Wuppertal
1984–1994	Mitarbeiter der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, zuletzt als Leiter der Abteilung Forschungsförderung
1994–2003	Direktor des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI), Brüssel
2003–2009	Stellvertretender Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)
2009–2013	Landesbezirksleiter Nordrhein der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
2013	Wahl zum Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB ab 01.02.2014
Mai 2014	Wahl zum Vorsitzenden des DGB auf dem 20. Ordentlichen Bundeskongress

### Ausgewählte Mandate

- Vorsitzender des Vorstands der Hans-Böckler-Stiftung
- Exekutive Internationaler Gewerkschaftsbund
- Exekutive Europäischer Gewerkschaftsbund
- ZDF-Fernsehrat
- Verwaltungsrat Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)
- Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA)



© DGB / Detlef Eden



# Elke Hannack

## Stellvertretende Vorsitzende des DGB

### Geschäftsbereiche

Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik / Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik / Jugend und Jugendpolitik / Bildungspolitik und Bildungsarbeit / Digitalisierung, Organisation und IT / Veranstaltungs-, Haus und Reisemanagement / DGB Bildungswerk

23.09.1961	geboren in Gladbeck, Nordrhein-Westfalen
1981	Abitur am Anne-Frank-Gymnasium, Werne an der Lippe
1981–1986	Studium der evangelischen Theologie an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
1981–1988	Packerin und Verkäuferin, AK Kaufpark Werne a. d. Lippe
1982–1992	Betriebsratsvorsitzende / Gesamtbetriebsratsvorsitzende
seit 1984	Gewerkschaftsmitglied, Mitglied der großen Tarifkommission der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), Mitglied im HBV-Landesvorstand Nordrhein-Westfalen
1988–1992	Erstverkäuferin, AK Kaufpark Werne an der Lippe
1992–1994	Ausbildung zur Organisationssekretärin beim DGB in Offenbach und Bonn
1994–1995	Organisationssekretärin im DGB-Kreis Bonn / Rhein-Sieg
1994–1995	Ausbildung zur DGB-Rechtsschutzsekretärin in Bad Kreuznach
1996	Rechtsschutzsekretärin im DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen
1996–2001	Kreisvorsitzende im DGB-Kreis Oberberg / Rhein-Berg
2001–2005	Leiterin der DGB-Geschäftsstelle Gummersbach
2005–2007	Stellvertretende Vorsitzende des DGB-Bezirks Nordrhein-Westfalen
2007–2013	Mitglied im ver.di-Bundesvorstand
seit Juni 2013	Stellvertretende Vorsitzende des DGB

### Ausgewählte Mandate

- Präsidentin des Bundesarbeitskreises „Arbeit und Leben“
- Vorstand des Kuratoriums der Hans-Böckler-Stiftung
- Beirat Antidiskriminierungsstelle der Bundesregierung
- Exekutive Internationaler Gewerkschaftsbund
- Alternierende Vorsitzende des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB)



© DGB/Simone M. Neumann



# Stefan Körzell

## Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB

### Geschäftsbereiche

Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik, Mindestlohn / Tarifpolitik, Tarifgemeinschaft Leiharbeit / Wohnungsbau und Verbraucherpolitik / Struktur-, Dienstleistungs- und Verkehrspolitik / Umwelt- und Energiepolitik / Handwerkspolitik / DGB-Finzenzen / Vermögensverwaltungs und Treuhandgesellschaft des DGB / Ruhrfestspiele

18.01.1963	geboren in Wildeck-Bosserode, Hessen, wohnt in Bad Hersfeld Ausbildung zum Maschinenschlosser, Rotenburger Metallwerke (RMW) in Rotenburg / Fulda
seit 1980	Mitglied der IG Metall
1984–1985	Zivildienst an der Heimvolkshochschule Fürsteneck
1980–1990	Rotenburger Metallwerke, Jugendvertreter, Betriebsrat
1982–1990	DGB-Kreisjugendausschussvorsitzender Kreis Hersfeld-Rotenburg Mitglied der Ortsverwaltung der IG Metall Verwaltungsstelle Bebra
1990–1991	Organisationssekretär DGB-Kreis Fulda
1991–2002	Organisationssekretär DGB-Kreis Hersfeld-Rotenburg
1997–2002	DGB-Kreisvorsitzender Bad Hersfeld Eschwege
2001–2002	Kommissarischer DGB-Kreisvorsitzender Waldeck-Schwalm-Eder u. Kassel
2002–2014	DGB-Bezirksvorsitzender Hessen-Thüringen Landesvorsitzender des DGB Hessen
seit 2014	Mitglied des Geschäftsführenden DGB Bundesvorstandes

### Ausgewählte Mandate

- Kuratorium der Hans-Böckler-Stiftung
- Mitglied der Mindestlohnkommission
- Trade Union Advisory Committee (TUAC)
- Verwaltungsrat Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)
- Automobilclub Europa (ACE)
- Kuratorium Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)





# Annelie Buntentbach

**Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB (2006–2020)**

## Geschäftsbereiche

Arbeitsmarktpolitik / Sozialpolitik / Recht / Migrations- und Antirassismuspoltik /  
Kampf gegen Rechtsextremismus / Projekt „Arbeit der Zukunft“ / DGB-Index Gute Arbeit /  
DGB Rechtsschutz / DGB-Projekt „Faire Mobilität“

24.02.1955 Geboren in Solingen, verheiratet, wohnt in Bielefeld  
Studium Geschichte und Philosophie in Bielefeld  
Ausbildung zur Lehrerin (2. Staatsexamen)  
mehrere Jahre als Setzerin tätig, politische Bildungsarbeit zum Thema Rechtsextremismus

seit 1978 Gewerkschaftsmitglied

seit 1982 Mitglied von Bündnis 90/Die Grünen

1994–2002 Mitglied des Deutschen Bundestags (Bündnis 90/Die Grünen),  
Arbeitsmarktpolitische Sprecherin, Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung,  
Leitung der Fachkommission Gewerkschaften bei der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen,  
zuständig für den Themenbereich Rechtsextremismus,  
Bündnis 90/Die Grünen-Obfrau in der Enquete-Kommission des Bundestags  
zum Thema Globalisierung

2002–2006 Abteilungsleiterin Sozialpolitik beim Bundesvorstand der IG BAU

2006–2020 Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB

## Ausgewählte Mandate

- Alternierende Vorsitzende des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit
- Alternierende Vorsitzende des Bundesvorstands der Deutschen Rentenversicherung Bund
- Mitglied des Sozialbeirats der Bundesregierung
- Exekutive des Europäischen Gewerkschaftsbundes



© DGB/Joanna Kosowska



# Anja Piel

**Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB (seit 2020)**

## Geschäftsbereiche

Arbeitsmarktpolitik / Sozialpolitik / Recht / Migrations- und Antirassismuspoltik /  
DGB Projekt „Faire Mobilität“ / Kampf gegen Rechtsextremismus / DGB Rechtsschutz

3.11.1965	Geboren als zweites von vier Kindern in Lübeck, verheiratet, wohnt in Fischbeck
1985	Abitur
1985–1988	Ausbildung zur Industriekauffrau in Bad Schwartau
1985	Eintritt in die IG Chemie Papier und Keramik
1988–1998	Aufbau eines Mütterzentrums in Hameln sowie journalistisch als freie Mitarbeiterin bei der Deister- und Weserzeitung tätig
1998–2012	Geschäftsführerin von Bündnis 90/Die Grünen, Ratsfraktion Hameln
2010–2013	Vorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen, Landesverband Niedersachsen
2013–2020	Mitglied des Niedersächsischen Landtags und Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen
2013	Wechsel zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
seit 2020	Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB

## Ausgewählte Mandate

- Alternierende Vorsitzende des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit
- Alternierende Vorsitzende des Bundesvorstands der Deutschen Rentenversicherung Bund
- Mitglied des Sozialbeirats der Bundesregierung
- Exekutive des Europäischen Gewerkschaftsbundes



© DGB/Joanna Kosowska





**A. Der Zukunftsdialog:  
Das Leuchtturmprojekt  
des DGB**

# A. Der Zukunftsdialog: Das Leuchtturmprojekt des DGB

Mit dem Zukunftsdialog ist es dem DGB gelungen, mit Bürger\*innen und Kolleg\*innen in einen konstruktiven Austausch zu treten. Dabei standen ihre Erwartungen an einen klimaneutralen, geschlechtergerechten Umbau der Wirtschaft, einen modernen Sozialstaat und eine starke Demokratie im Mittelpunkt. In diesem dreijährigen Prozess wurden zwei zentrale Erkenntnisse gewonnen: zum einen, dass Möglichkeiten zur direkten Beteiligung erwünscht sind und wahrgenommen werden. Mehrere Tausend Menschen haben Zeit investiert, sich für ihre Belange starkzumachen. Dafür haben sie an Zukunftsdialog-Aktionen und Diskussionsveranstaltungen teilgenommen oder konkrete Dialogbeiträge digital und analog eingebracht.

Die zweite Erkenntnis ergibt sich aus der Analyse der Dialogbeiträge. Die herausgearbeiteten Erwartungen stimmten mit vielen der gewerkschaftlichen Gestaltungsziele überein. Bei unseren Positionen haben wir also viel Zustimmung aus der Gesellschaft erfahren und können mit unseren Forderungen an die Politik gestärkt in die Offensive für eine richtungsweisende Politik im Sinne der Beschäftigten gehen.

Mithilfe der **Ergebnisse** haben wir auch tiefere Einblicke darin gewonnen, welche Vorstellungen von Solidarität in der Gesellschaft verbreitet sind. Damit sind wir einem zeitgemäßen Solidaritätsverständnis auf die Spur gekommen, das sich nach unserer Analyse in drei Auffassungen unterteilt, die untereinander ein gewisses Konfliktpotenzial bergen: Die erste Vorstellung von Solidarität baut auf einem starken Staat und einer funktionierenden Sozialpartnerschaft auf. Dabei definiert sich die Solidargemeinschaft nach nationalen Grenzen (Aspekt: Solidarität in einem starken Wir). Eine weitere Auffassung von Solidarität fokussiert stark auf den Aspekt von Natur und Umwelt als natürliche Lebensgrundlage. Hier stehen ein globales Bewusstsein und internationale

Zusammenarbeit im Vordergrund. Das Wissen um die Folgen unseres Lebensstils und unserer Form des (fossilen) Wirtschaftens ist prägend für eine internationale Solidarität mit Mensch und Natur und für eine globale Gerechtigkeit durch mehr Gleichheit (Solidarität in der Transformation). Eine dritte Vorstellung von Solidarität stellt das Individuum als gestaltende\*n Akteur\*in ins Zentrum einer Gesellschaft, in der die Solidargemeinschaft vor allem im nahen, nachbarschaftlichen oder betrieblichen Umfeld gelebt wird. Dabei überwiegt die Auffassung, dass daraus Größeres entstehen kann (Solidarität im Kleinen).

Der DGB zeigte sich im gesamten Dialogprozess kommunikativ, beteiligungsorientiert und solidarisch. Offen für jede und jeden, sich demokratisch zu beteiligen und die eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten. Damit wurde eine breite gesellschaftliche Teilhabe gewährleistet. Mit dem Zukunftsdialog wurden neue Wege beschritten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich geöffnet, indem sie zuhörten, Impulse sammelten und diese diskutierten. Das Versprechen an die Teilnehmenden hieß, Mitwirkung im Zukunftsdialog erzielt Wirkung und der Weg dorthin wird transparent kommuniziert. Dieser Verantwortung waren



Kick-off im November 2018 in Berlin mit rund 450 Beschäftigten und ehrenamtlich Aktiven des DGB aus ganz Deutschland. Foto: DGB/Simone M. Neumann



Im Januar 2020 treffen sich rund 100 Gewerkschafterinnen zur Frauenkonferenz in Weimar. Foto: DGB/Gerngross Glowinski

sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bewusst und haben diese Anforderung mit regelmäßigen aktuellen Meldungen, Zwischenständen, Diskussions- und Kommentarmöglichkeiten auf der digitalen Dialogplattform „redenwirueber.de“ eingelöst. Als Zuhörer in einem offenen und partizipativ gestalteten Dialog hat der DGB auf die Erwartungen und Ideen der Teilnehmenden reagiert und Beiträge auf neue Perspektiven für die eigene Arbeit überprüft. Veranstaltungen auf Bundesebene wie die **Frauenpolitische Arbeitstagung** und die **Regionalkonferenzen in 2020**, der Livestream zum 1. Mai 2020, die digitale Zukunftsdialogkonferenz 2020 oder auch der Polit-Talk im Rahmen der **DGB-Bundestagswahlkampagne 2021** widmeten sich der Diskussion von Impulsen aus dem Zukunftsdialog. Sie gaben Kolleg\*innen und Politiker\*innen Raum zur Positionierung. Der Zukunftsdialog stellte damit eine Schnittstelle zwischen politischen Forderungen und den Ideen der Menschen als Bürger\*innen an ihrem Wohnort und als Beschäftigte in Betrieb und Verwaltung dar.

Der Zukunftsdialog bot ein ungewöhntes Format der Ansprache und Art der Beteiligung. Mit seinen beiden Leitfragen „Wie wollen wir arbeiten?“, „Wie wollen wir leben?“ wurden betrieblicher Alltag und Lebenswirklichkeit wechselseitig miteinander verbunden. Die direkte Ansprache der Menschen vor allem in Form von Fragen war ein neuer Mechanismus,

der zusammen mit einer eigenen Bildmarke auch visuell eine andere Art der öffentlichen Wahrnehmung erzeugte. Sowohl in den sozialen Medien als auch mit analogen Dialogkarten und -boxen.

Mit dem Zukunftsdialog gelang ein doppelter Beteiligungsprozess. Nach außen gerichtet mit der Aufforderung an Menschen zum Dialog mit uns und nach innen mit der Einbindung der DGB-Gliederungen und Gewerkschaften. Eine besondere Funktion hatte dabei die Kick-off-Veranstaltung im November 2018, an der Vertreter\*innen der Kreis- und Stadtverbände, der Bezirke und Regionen sowie des Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGBs teilnahmen. Rund 350 ehrenamtliche Kreis- und Stadtverbände bilden die lokalpolitische Vertretung des DGB und geben dem Bund der Gewerkschaften vor Ort – in der Lebenswelt der Menschen – ein Gesicht. Unterstützt werden sie von den 59 Regionsgeschäftsstellen der neun DGB-Bezirke.



„Bezahlbar ist die halbe Miete“ – unter diesem Schlagwort setzt sich der DGB bundesweit in einer Aktionswoche gegen den Mietensinn ein wie hier in Aachen. Foto: DGB

Auf Grundlage der Erfahrungen und Anforderungen der verschiedenen Ebenen im DGB, insbesondere der Kreis- und Stadtverbände, wurden die Zukunftsdialog-Themen gemeinsam herausgearbeitet. Die Arbeit des DGB vor Ort wurde durch diesen Bottom-up-Ansatz gestärkt. Das motivierte und unterstützte auch engagierte Frauen im DGB, gleichstellungspolitische Themen verstärkt in den Prozess einzubringen. Die Kreis- und Stadtverbände konnten vor Ort Gesicht zeigen und sichtbar machen, dass Gewerkschaften die Anliegen der Menschen ernst nehmen und sich für ganz praktische Lösungen einsetzen.





Eine Kollegin fordert Investitionen für den Campus Landau der Universität Koblenz-Landau im Rahmen der Foto-Aktion #InvestierHier. Foto: DGB



Im Oktober 2019 startet der Schwerpunkt „Tarif für alle“. Deutschlandweit organisiert der DGB Aktionen zur Stärkung der Tarifbindung wie hier in Warnemünde. Foto: DGB/Kathrin Biegner

Für eine Fokussierung und verbesserte Abstimmung gemeinsamer Aktionen im gesamten Land, arbeitete der Zukunftsdialog mit den vier Schwerpunktthemen Wohnen, Tarifbindung, Rente und Zukunftsinvestitionen und erzielte damit eine große mediale Aufmerksamkeit und politische Wirkmächtigkeit. Mit direkten Kommunikationsformen und konzentrierten Aktionen rückten die haupt- und ehrenamtlichen Ebenen des DGB näher zusammen. Mit zentralen Aktionswochen und lokalen Veranstaltungen konnte die Kampagnenfähigkeit der Kreis- und Stadtverbände massiv gestärkt werden. Und nach außen wurde deutlich, dass zentrale, politische

Forderungen des DGB regional fundiert sind. Das erste Mal nach dem Kick-off in 2018 trafen sich Hunderte Kolleg\*innen aus allen DGB-Gliederungen bei der digitalen Zukunftsdialog-Transferkonferenz in 2021 wieder, um über bisherige Erfolge und weitere Schritte zu diskutieren.

Im Zukunftsdialog-Team der Bundesvorstandsverwaltung liefen die Fäden zusammen. Mustervorlagen für beteiligungsorientierte Dialogveranstaltungen sowie Kommunikationsmaterial wurde dort vorbereitet und für eine dezentrale, modulare Nutzung nach einem Baukastenprinzip bereitgestellt. Damit konnten nicht nur interne Ressourcen gebündelt, sondern auch mehr ehrenamtliche Kolleg\*innen für eigene Vorhaben motiviert werden. Ausgelöst durch die Pandemie wurden die Aktivitäten ab März 2020 auf das Digitale fokussiert. Dabei haben wir neue Kenntnisse in der Online-Kommunikation gewonnen und neue Arbeitswerkzeuge und Arbeitsweisen eingeführt. Stärker als zuvor wurden thematische Vorlagen für Social Media zentral vorbereitet, die dann Bezirke und Regionen für ihre Kanäle einsetzten. So konnte den Kolleg\*innen vor Ort Arbeit abgenommen und gleichzeitig Botschaften breiter gestreut werden.

Der DGB ist dadurch vor Ort als gesellschaftspolitischer Akteur sichtbar und geht als starker Partner mit kommunalen, zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen Bündnisse ein. Die erfolgreichen Projekte zeigen den Menschen, dass niemand alles allein machen muss. Auch wenn andere Akteur\*innen sich in ihrer Ausgangsbasis oder Herangehensweise unterscheiden, fragen Gewerkschaften: Wie kommen wir zusammen? Das Ziel ist zu lernen, miteinander umzugehen, um gemeinsam gerechte und soziale Lösungen für die Probleme unserer Zeit zu finden.

Mit dem Zukunftsdialog wurden nicht nur die Haltung und Gestaltungsziele des DGB bekannter gemacht und in die öffentlichen Diskurse gebracht. Der DGB zeigte sich auch als kompetenter und ernstzunehmender Ansprechpartner zum Beispiel in Fragen der Wohnungspolitik. Das gelang mithilfe eigener Studien unter anderem zu Verwerfungen auf dem hiesigen Wohnungsmarkt wie etwa durch den DGB-Kreisverband Hildesheim in Zusammenarbeit



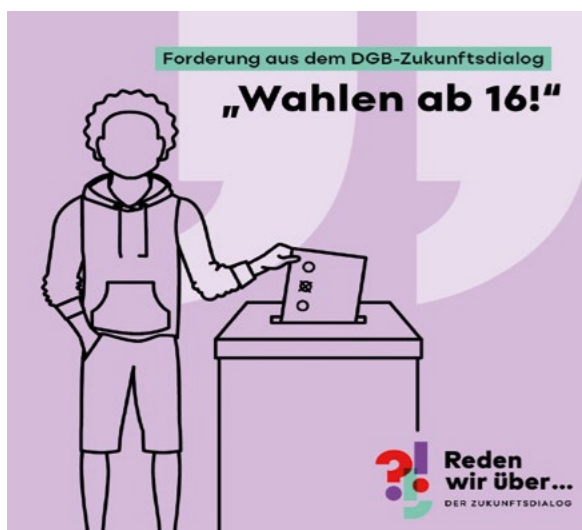
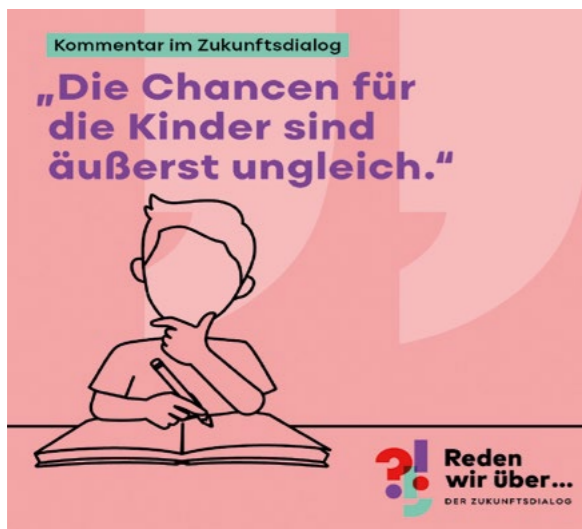
Bei Veranstaltungen wie der Sommerwerkstatt in Hattingen oder den Regionalkonferenzen kommen Hunderte von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen des DGB zusammen. Foto: DGB/Thomas Range



„Bezahlbar ist die halbe Miete“ – unter diesem Schlagwort setzt sich der DGB bundesweit in einer Aktionswoche gegen den Mietensinn ein – auch in Chemnitz. Foto: DGB



## Social-Media-Motive im Zukunftsdialog



mit dem dortigen Mieterverein sowie mit eigenen Konzepten wie dem Aufbau einer Landeswohnbaugesellschaft in Niedersachsen zur Förderung bezahlbaren Wohnraums. Zusammen mit der Caritas und anderen Initiativen machte der DGB in Niedersachsen Druck die Gründung voranzutreiben. Für sie war klar, dass durch eine aktive Beanstandung von Missständen und passenden Lösungsvorschlägen solche Zustände langfristig behoben werden können. Der niedersächsische Minister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr Olaf Lies unterstützt das Engagement des DGB. Dieses Beispiel zeigt die Funktion des DGB als Vermittler zwischen Bürger\*innen und Politik.

In Baden-Württemberg, genauer in der Stadt Karlsruhe, wurde es ebenfalls konkret. Der DGB-Stadtverband Karlsruhe setzte sich erfolgreich dafür ein, dass die Stadt als Arbeitgeberin auf Leiharbeit verzichtet. Die politischen Forderungen wurden zusammen mit Betriebs- und Personalräten in der Region erarbeitet. Es folgten öffentlichkeitswirksame Aktionen wie eine Fahrraddemo mit 200 Teilnehmenden vorbei an tarifgebundenen „Guten Betrieben“ und viel Pressearbeit. Schließlich gelang es, eine gemeinsame Linie mit den politischen Fraktionen im Gemeinderat und kommunalen Wählervereinigungen zu finden und einen interfraktionellen Antrag mit den wichtigsten Zielen der Gewerkschaften zu verabschieden. Leiharbeit darf es bei der Stadt Karlsruhe und in deren Eigenbetrieben jetzt nur noch mit Zustimmung des Gesamtpersonalrats geben.

Ein echter Leuchtturm im Zukunftsdialog für neue Bündnisse und mehr gesellschaftlichen Zusammenhalt ist die Gründung des Vereins **„Queer in Niederbayern“** – unterstützt von der DGB-Region Niederbayern und dem DGB-Kreisverband Dingolfing-Landau. Dabei engagieren sich DGB-Kolleg\*innen auch selbst im Verein. Eine Studie der Landtagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen zeigte ihnen, dass es queere Menschen, also Menschen, die nicht heterosexuell sind oder die inter- bzw. transsexuell sind, es im ländlichen Raum besonders schwer haben. Gerade jungen Menschen bleiben oft nur zwei Alternativen: versteckt zu leben oder in die Großstadt zu ziehen. Das wollte die Initiative durchbrechen, indem sie eine Anlaufstelle bietet, für Sichtbarkeit



Im September 2019 organisiert Queer in Niederbayern den ersten Christopher Street Day in Landshut. Gründungsmitglied und Vorsitzende ist Marlene Schönberger vom DGB-Kreisverband Dingolfing-Landau. Foto: DGB/Thomas Range

sorgt und für die Rechte von queeren Menschen streitet. Dem ersten Christopher Street Day (CSD) 2019 in Niederbayern folgten vier weitere im Jahr 2021 in mehreren Städten. Dort zeigte der Verein zusammen mit dem DGB und den Gewerkschaften Flagge gegen Hass, Gewalt und Diskriminierungen. Diese drei erfolgreichen regionalen Aktivitäten im Rahmen des Zukunftsdialogs stehen exemplarisch für eine lange Liste weiterer guter Beispiele.

Der Blick in die erwünschten Arbeits- und Lebenswelten von Frauen und Männern blieb im DGB nicht wirkungslos. Die Beiträge im Zukunftsdialog wurden auf neue Perspektiven für die eigene gewerkschaftliche Arbeit überprüft und hatten Einfluss auf die Diskussionen im Vorfeld des 22. Ordentlichen Bundeskongresses. Auch wenn es große Übereinstimmungen bei den Anforderungen an einen sozial-ökologischen Umbau der Wirtschaft gibt und viele ein Bedürfnis nach mehr gesellschaftlichen Zusammenhalt verspüren, kann nicht jeder der rund 5.000 Zukunftsdialog-Beiträge kompatibel mit den Auffassungen und Forderungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften sein und Berücksichtigung finden. Es gibt andere Sichtweisen und unterschiedliche Zielvorstellungen – auch zwischen den Dialog-Teilnehmer\*innen. Das macht die Ergebnisse des Zukunftsdialogs umso wertvoller. Die Kernbotschaft des Zukunftsdialogs bleibt: Wer sich einmischt und für seine Belange eintritt, stärkt die Demokratie.





## **B. Erfolge des DGB als Bund der Gewerkschaften**



# B. Erfolge des DGB als Bund der Gewerkschaften

## Der DGB hat im Berichtszeitraum erreicht, dass ...

- ...es in der Corona-Krise gelungen ist, die Beschäftigten weitgehend abzusichern. So wurden der Zugang zur Kurzarbeit vereinfacht und die Leistungen ausgeweitet. Das Kurzarbeitergeld wurde auf bis zu 80 bzw. 87 Prozent aufgestockt und eine Verlängerung der Regelungen bis in das Jahr 2022 hinein erzielt. Zudem gelang es, Aufstockungen des Kurzarbeitergeldes durch die Arbeitgeber\*innen befristet steuerfrei zu stellen, die Verlängerung der Steuerfreiheit des Corona-Bonus zu erreichen und eine Homeoffice-Pauschale als abzugsfähige Werbungskosten von bis zu 600 Euro durchzusetzen.
- ...die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes in der Corona-Krise mehrfach verlängert wurde. Außerdem wurde der Bezug von Grundsicherungsleistungen (Hartz IV) erleichtert mit einer vorübergehend ausgesetzten Vermögensprüfung und der Übernahme der tatsächlichen Wohnkosten.
- ...der Anspruch auf Kinderkrankengeld im Rahmen der Corona-Krise deutlich ausgeweitet wurde. Pro Kalenderjahr und Kind wurde es für jedes Elternteil von 10 auf 30 Arbeitstage in den Jahren 2021 und 2022 erhöht, für Alleinerziehende auf 60 Arbeitstage. Es konnte nicht nur bei der Erkrankung eines Kindes bezogen werden, sondern auch beim pandemiebedingten Ausfall des Betreuungsangebots.
- ...in der Fleischwirtschaft Werkverträge verboten und Leiharbeit erheblich eingeschränkt wurden. Das ist ein großer Erfolg, sowohl für die betroffenen Beschäftigten als auch für die zukünftige Eindämmung prekärer Beschäftigungsformen in anderen Branchen. Das Arbeitsschutzkontrollgesetz wird zurzeit evaluiert. Über Verfassungsbeschwerden gegen das Gesetz hat das Bundesverfassungsgericht noch zu entscheiden.
- ...in der Leiharbeitsbranche die Angleichung der Entgelte in Ost- und Westdeutschland endlich vollzogen wurde. Insgesamt erhielten die rund 750.000 Beschäftigten in der Leiharbeit durch den Tarifabschluss im Berichtszeitraum jährliche Entgeltsteigerungen von zwischen 1,9 und 4,9 Prozent. Erstmals wurde in den Tarifverhandlungen der Branche ein Mitgliedervorteil für Gewerkschaftsmitglieder beschlossen.
- ...durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz der Schutz von Wahl-Initiator\*innen verbessert wurde und Betriebsratsbehinderung künftig als Officialdelikt eingestuft werden soll.
- ...gute Rente heißt: wenn der Lohn reicht, muss auch die Rente reichen. Die Stabilisierung des Rentenniveaus bis 2025 sichert eine gute Rente. Bei niedrigem Lohn hilft die neue Grundrente. Nun muss beides besser werden.
- ...die Stärkung von Tarifverträgen und Tarifbindung und die armutsfeste Ausgestaltung des Mindestlohns in Politik und Gesellschaft als Notwendigkeit angesehen werden. Parteien und Ministerien starten Initiativen zur Stärkung der Tarifbindung, und der gesetzliche Mindestlohn soll auf 12 Euro erhöht werden.
- ...mit dem „Arbeit-von-morgen“-Gesetz die Aus- und Weiterbildungsförderung deutlich erweitert wird und Kernforderungen der Gewerkschaften aufgenommen wurden, u.a. höhere Zuschüsse bei Mitbestimmung und zusätzliche Anreize für Weiterbildung während Kurzarbeit.
- ...ein gesetzlicher Anspruch auf Brückenteilzeit für Beschäftigte in Unternehmen ab 45 Arbeitnehmer\*innen eingeführt wurde. Im Rahmen der Reform konnte zudem die Umkehr der Beweislast für Teilzeitbeschäftigte mit Aufstockungswunsch sowie ein Erörterungsrecht für Arbeitnehmer\*innen, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, durchgesetzt werden.
- ...Bewegung in die wirtschaftspolitischen Debatten über notwendige Investitionen und deren Finanzierung durch eine Reform der Schuldenbremse kam. Dadurch rückten auch Investitionen für bezahlbares Wohnen in die Öffentlichkeit.
- ...im Rahmen der Strukturwandelkommission und des anschließenden Gesetzgebungsprozesses eine sozialverträgliche Gestaltung des Kohleausstiegs vorangetrieben wird. Neben der Absicherung der Beschäftigten sollen auch neue Perspektiven für die Reviere geschaffen werden. Zudem wird der Kohleausstieg an den Fortschritt bei der Energiewende gekoppelt.
- ...sich der DGB-Ansatz „Gute Arbeit by Design“ zur Gestaltung von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt auf nationaler und internationaler Ebene etabliert hat. In einem ersten Schritt wurde der Anwendungsbereich KI im Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen. Mit dem Richtlinien-Entwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten hat die EU-Kommission ein wichtiges Instrument vorgestellt, um die Rechte der Plattformbeschäftigten und ihrer Interessenvertretungen zu stärken.
- ...viele Auszubildende vom verbesserten Berufsbildungsgesetz profitieren, mit dem eine Mindestausbildungsvergütung eingeführt wurde.
- ...mit seiner Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ seit Anfang 2020 Gesellschaft wie Politik auf die Vielzahl von Übergriffen auf Beschäftigte des öffentlichen und privatisierten Sektors aufmerksam geworden sind und Verbesserungen für diesen Personenkreis angestoßen wurden.
- ...Menschen- und Gewerkschaftsrechte entlang von globalen Wertschöpfungsketten zukünftig mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz besser geschützt werden. Damit wurden auch die Mitwirkungsrechte von Betriebsräten beim menschenrechtlichen Risikomanagement gestärkt.
- ...16 Berufe mit der 4. und 5. Novelle der Handwerksordnung (HwO) in die Meisterpflicht zurückgeführt wurden und erstmals ein Vorschlagsrecht der Gewerkschaften bei der Benennung von Prüfenden in der HwO festgeschrieben ist.
- ...die Ergebnisse und Forderungen aus dem Ausbildungsreport der DGB-Jugend, insbesondere die der Sonderedition „Corona-Ausbildungsstudie“ in der Öffentlichkeit debattiert wurden.
- ...das gewerkschaftliche Beratungsangebot von Faire Mobilität und Faire Integration stetig ausgebaut wurde.
- ...mit dem erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen im „Standardsetzenden Ausschuss zu Gewalt und Belästigung gegenüber Männern und Frauen in der Arbeitswelt“ (ILO-Konvention 190) erstmals weltweit verbindliche Mindeststandards zur Definition von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gesetzt wurden.





**C. Demokratie und  
Gesellschaftlicher  
Zusammenhalt**

## C. Demokratie und Gesellschaftlicher Zusammenhalt

### Wahlen / Rechtsextremismus / Corona-Leugner\*innen

#### Wahlen

Im Berichtszeitraum wurden in zwölf Bundesländern, im Bund und in der Europäischen Union neue Parlamente gewählt und im Anschluss neue Regierungskoalitionen gebildet. Seit 2017 verschoben sich die Kräfteverhältnisse zwischen den Parteien: die Volksparteien CDU, CSU und SPD verloren bei vielen Wahlen massiv an Stimmen, während die anderen Parteien stark oder moderat dazugewannen. Entsprechend vielfältig war die Regierungslandschaft in den 16 Bundesländern mit zuletzt 16 verschiedenen Konstellationen, wobei in mehreren Bundesländern 3-Parteien-Koalitionen geschlossen werden mussten, um absolute Mehrheiten zustande zu bringen. Auch die Zusammensetzung der Wähler\*innen veränderte sich in Bezug auf Alter, Geschlecht, Bildung, wirtschaftliche Situation und Tätigkeit sowie Wohnort. Es konnte beobachtet werden, dass mehr Wähler\*innen eine Partei nicht mehr aus Überzeugung, sondern aus Enttäuschung wählten und Wahlentscheidungen oft sehr spät getroffen wurden. Die Bundesregierung und die Politik insgesamt hatten vor Ausbruch der Corona-Pandemie ein massives Vertrauensverlust-Problem: nur noch rund 10 Prozent aller Menschen glaubten Anfang 2019 daran, dass Parteien und Regierungen ihre Versprechen einlösten. Dies relativierte sich später wieder, da viele Bürger\*innen das Corona-Krisenmanagement der Bundesregierung anfangs mehrheitlich begrüßten. Zu erwähnen sei noch, dass im Berichtszeitraum die 16 Jahre an- und vier Koalitionen überdauernde Amtszeit von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel endete und auch im Bund eine Dreier-Koalition („Ampel“) aus SPD, Bündnis 90/ Die Grünen und FDP unter Führung des neuen Bundeskanzlers Olaf Scholz gebildet wurde.

#### Rechtsextremismus

Im Berichtszeitraum konnte die „Alternative für Deutschland“ (AfD) ihre Zustimmungswerte bei Wahlen zwar nicht ausbauen, blieb aber in allen Parlamenten (Deutscher Bundestag, Landtage, Europäisches Parlament) und auch in vielen Kommunalparlamenten vertreten. Ihre Strukturen konnte sie so in der jeweils zweiten Legislaturperiode weiter festigen. Sie verfügt über Mandate, Mitarbeiter\*innen, in aller Regel über den Fraktionsstatus, Wahlkampfkostenersatzung und mit der öffentlichen Finanzierung der Desiderius-Erasmus-Stiftung demnächst über einen aus Steuergeldern gespeisten rechten Thinktank. Die Hinweise aus der Wissenschaft, dass AfD und andere Akteur\*innen des extrem rechten Spektrums die Gesellschaft längerfristig beschäftigen werden, haben sich bestätigt.

Die AfD hat im Berichtszeitraum eine weitere Entwicklung nach Rechtsaußen hingelegt. Hatten Teile der Partei bereits deutlich zutage tretende Verbindungen zur extremen Rechten, darunter der Identitären Bewegung, Corona-Verschwörungstheoretiker\*innen und militanten Neonazis, so kann inzwischen davon ausgegangen werden, dass der ehemalige „Flügel“, dessen Selbstaflösung zur Vermeidung einer Beobachtung der Gesamtpartei durch den Verfassungsschutz öffentlich verkündet wurde, die eigentlichen Fäden zieht und sein Einfluss in der Partei weiter wächst. Die AfD ist somit inzwischen zu großen Teilen zu einer Partei der extremen Rechten geworden.

Im Laufe ihres neunjährigen Bestehens hat sich die AfD deutlich radikalisiert und nimmt für sich

in Anspruch, die einzig wirkliche Interessenvertretung des deutschen Volkes zu sein. Nach dem Einzug in den Deutschen Bundestag mit ursprünglich 92 Abgeordneten versuchte die Fraktion vor allem mit Beleidigungen, Diffamierungen, gezielten Tabubrüchen oder inszenierten Auszügen aus dem Plenum, eine größere öffentliche Aufmerksamkeit zu erreichen. Auch wenn es in Gesetzentwürfen, Anträgen und Anfragen zumeist um die Migrations- und Flüchtlingspolitik ging, so versuchte die Fraktion – entsprechend ihrer Strategie – einerseits bestimmte Wähler\*innengruppen zu bedienen und andererseits zivilgesellschaftliche Organisationen, einschließlich der Gewerkschaften, als Gegner\*innen der Demokratie zu diskreditieren und sich selbst als Opfer darzustellen.

Deutlich wurde die AfD-Strategie beispielsweise bei den Anfragen zum Bundesprogramm „Demokratie leben“. So stellte die Fraktion infrage, ob die Förderung einer in der Vielfalt-Mediathek des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbroschüre (IDA) e.V. vorgestellte Broschüre legitim und „überhaupt rechtlich zulässig ist“. Auch die Betriebsratswahlen waren Gegenstand einer Anfrage. Hier wollte die Fraktion wissen, ob der Bundesregierung Umstände bekannt sind, bei denen „rechte und rechtsextreme Personen“ bei der Wahl zu Betriebsräten behindert wurden.

Auch die politische Bildung und die Schulen wurden zunehmend zum Angriffsziel der AfD in den Bundesländern. Dabei gerieten vor allem Lehrer\*innen in den Fokus, die sich für Demokratie und gegen Rassismus einsetzen. In verschiedenen Bundesländern hatte die AfD Online-Portale eingerichtet und dazu aufgefordert, Lehrer\*innen zu melden, die sich politisch äußern.

Zunächst mit der Vorstellung des sogenannten Rentenkonzeptes versuchte die thüringische AfD-Fraktion die innerparteiliche Hoheit über sozialpolitische Positionen zu gewinnen und sich mit Blick auf die Landtagswahlen in Ostdeutschland als Interessenvertretung der „kleinen Leute“ darzustellen. Ein AfD-Parteitag mit dem Schwerpunkt Sozialpolitik wurde mehrmals verschoben. Als er schließlich stattfand, beschäftigte er sich mehr mit anderen Themen als

mit einem sozialpolitischen Programm. Innerhalb der Partei war der Widerspruch zwischen dem Versuch, als eine „Arbeiterpartei nur für Deutsche“ aufzutreten, und der Position, dem Markt die Kontrolle zu überlassen, nicht aufzulösen. Die AfD-Programmatik zur Bundestagswahl 2021 enthielt dementsprechend viele Leerstellen.

Das Agieren der AfD zeigt deutlich auf, wie notwendig eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den Strategien rechtsextremer und rechtspopulistischer Gruppierungen und Parteien ist, und macht deutlich, dass Erfahrungen und Erkenntnisse zwischen den Gewerkschaften und dem DGB ausgetauscht werden müssen. In mehreren Formaten (Publikationen, Expert\*innengespräche, Arbeitsstab bei der DGB-Bundesvorstandsverwaltung, Briefings mit Forschenden, Gesprächsrunden mit den Gewerkschaften, Monatsbericht und Wahlanalysen) hat der DGB diese Aufgabe im Berichtszeitraum kontinuierlich geleistet. Der Bedarf der Gliederungen und der Mitgliedsgewerkschaften an diesem Austausch, an Vernetzung und Beratung, war dauerhaft hoch.

Sogenannte Arbeitnehmerorganisationen innerhalb der AfD und Versuche, eine „Alternative zum DGB“ zu gründen, erwiesen sich als leere Ankündigungen. Diese Gliederungen spielen heute keine Rolle mehr. Dennoch richtete sich auch der Blick auf die Betriebsratswahlen und die Situation in den Betrieben und Belegschaften. Hier waren insbesondere Aktivitäten der extrem rechten Bewegung „1 Prozent“ und von „Zentrum Automobil“ festzustellen, die DGB und Gewerkschaften mit neuen [Medienformaten](#) frontal anzugehen versuchten. Dennoch ist es ihnen nicht gelungen, nennenswerten Einfluss in den Betrieben zu gewinnen.

Die militante Neonazi-Szene wurde zum viel diskutierten Thema. Die Anschläge und Morde der extremen Rechten im Berichtszeitraum – zu nennen sind insbesondere die Ermordung des Kasseler Regierungspräsidenten Dr. Walter Lübcke sowie die rechtsterroristischen Anschläge von Halle und Hanau – waren schließlich ein Beweggrund für die Einsetzung eines Kabinettsausschusses der Bundesregierung gegen Rechtsextremismus und Rassismus, den der DGB eng begleitete und in dessen



Beratungen die Forderungen des DGB einfließen. Als herausgehobener Erfolg ist die Aufnahme des Bereichs „Arbeitswelt“ in den verabschiedeten Maßnahmenkatalog zu erwähnen.

Dem DGB war es wichtig, auch die eigenen Multiplikator\*innen über Entwicklungen zu informieren, sie in Schlagfertigkeit und Handlungsfähigkeit zu stärken und mit ihnen Strategien zu diskutieren. Daher rückte die Weiterbildung von Beschäftigten des DGB in den Vordergrund. In DGB-Bezirken und in der DGB-Bundesvorstandsverwaltung fanden entsprechende Schulungen mit sehr guter Beteiligung statt.

Bereits 2017 hatte der DGB-Bundesvorstand gemeinsam mit dem DGB Bildungswerk Bund darüber hinaus Seminarangebote für die Arbeitswelt entwickelt. In den Betrieben wurden entsprechende Angebote durch das Projekt SEDA (Sensibilisierung, Demokratisierung und Vielfalt in der Arbeitswelt) gemacht und Seminare durchgeführt. Das bis Ende 2019 befristete und vom Bundesfamilienministerium geförderte Projekt hatte die Stärkung einer demokratischen Betriebskultur durch Fortbildung und Unterstützung zum Ziel. Es wurde schließlich durch zwei Angebote weitergeführt: Das vom DGB Bildungswerk Bund verantwortete Projekt „DIAS – Demokratie in der Arbeitswelt stärken“ (mit Förderung durch die Bundeszentrale für politische Bildung) und das Gemeinschaftsprojekt des DGB-Bundesvorstands mit dem DGB Bildungswerk Bund „Vernetzung, Aufklärung und Unterstützung“ (VAU), das ohne öffentliche Mittel agiert und sich die vertiefte Ausbildung, Vernetzung und Hilfe im Falle von Angriffen gegen Beschäftigte und Funktionsträger\*innen von DGB und Gewerkschaften zum Ziel gesetzt hat. Beide Projekte sind überaus erfolgreich angelaufen; sie sind zum Berichtszeitpunkt noch bis Mitte 2022 befristet.

### Projekte zur Demokratiestärkung

Der DGB hat, wie oben bereits erwähnt, im Sommer 2020 eine umfangreiche schriftliche Stellungnahme zum Kabinettsausschuss der Bundesregierung zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus vorgelegt. Im Zuge einer mündlichen Anhörung auf Ebene der Staatssekretäre konnten weitere Aspekte vorgetragen werden. Die Relevanz

historisch-politischer Bildung und insbesondere die Wichtigkeit, bei politischer Bildung und Demokratiestärkung die Arbeitswelt stärker in den Blick zu nehmen, wurden dabei besonders betont.

Am Ende des Prozesses konnte erreicht werden, dass die Arbeitswelt Eingang in den Maßnahmenkatalog der Bundesregierung fand. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat in der Folge ein eigenes Programm zur Demokratieförderung in den Betrieben aufgelegt, an dem DGB, Gewerkschaften und Bildungswerke in gewerkschaftlicher Trägerschaft maßgeblich beteiligt sind. Der DGB hat innerhalb dieses Programms „Unsere Arbeit – unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“ ein Koordinierungsprojekt übernommen, mit dem die bundesweit 33 Einzelprojekte besser vernetzt und in ihrer inhaltlichen Arbeit unterstützt werden sollen.

In dem Projekt „Demokratisch ist man nicht alleine – Trägernetzwerk politische Bildung in der Arbeitswelt“, das der DGB gemeinsam mit dem DGB Bildungswerk Bund und gefördert von der Bundeszentrale für politische Bildung seit 2021 durchführt, steht die aufsuchende politische Bildung gegen Rechts und zur Demokratiestärkung im Zentrum. In dem Projekt wird einerseits eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme der gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen aufsuchenden politischen Bildung erarbeitet, andererseits sollen unterschiedliche Bildungsträger besser miteinander vernetzt werden. Außerdem sollen neue Maßnahmen entwickelt und erprobt werden, mit denen bislang schwer erreichbare Beschäftigte angesprochen werden können.

Im Jahr 2020 wurde zudem das Projekt „Mehr Demokratie statt Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz“ gestartet, das von der EU-Kommission gefördert wird. Wissenschaftlich begleitet von der Universität Kassel werden in dem Projekt in sechs europäischen Ländern die Strategien rechtspopulistischer Parteien analysiert, mit denen diese Parteien gezielt Arbeitnehmer\*innen für sich gewinnen wollen. Zudem werden Handlungsempfehlungen entwickelt, mit denen Gewerkschaften reagieren können, um das demokratische Bewusstsein bei Beschäftigten zu stärken und sich Rassismus und Diskriminierungen in den Betrieben entgegenzustellen.

### Corona-Leugner\*innen

Die Corona-Pandemie und insbesondere die damit verbundenen Einschränkungen des öffentlichen Lebens führten im Laufe des Jahres 2020 bei vielen Bürger\*innen zu Unzufriedenheit, die sich immer wieder auch in Demonstrationen äußerte, bei denen zumeist jegliche Schutz- und Hygienemaßnahmen bewusst ignoriert wurden. Auf die Straße ging eine wilde Mischung: teilweise wurden bestimmte Schutzmaßnahmen als unverhältnismäßig kritisiert, teilweise wurde aber auch die Existenz des Virus insgesamt geleugnet. Von Anfang an unter den Protestierenden vertreten waren auch Reichsbürger\*innen, Verschwörungsgläubige und organisierte Rechtsextremist\*innen. Die sogenannten „Querdenker\*innen“ verbreiteten häufig antisemitisch gefärbte Verschwörungserzählungen, weigerten sich, Schutzmaßnahmen einzuhalten, verharmlosten die gesundheitlichen Gefahren für besonders schutzbedürftige Gruppen und ignorierten die Tausenden Todesopfer der Pandemie. Durch Lügen, Verschwörungserzählungen und gezielte Desinformationen schürten sie Misstrauen gegen die parlamentarische Demokratie. Um sich der Demokratie-Verachtung der Querdenker\*innen entgegenzustellen und insbesondere die Verflechtungen der Bewegung mit der organisierten Rechten deutlich zu machen, hat der DGB einen „Blickpunkt“ zu den Protesten gegen die Corona-Maßnahmen veröffentlicht.

Anlässlich einer Demonstration der Querdenken-Bewegung in Berlin im August 2020, an deren Rand Rechtsextreme und Verschwörungsgläubige auf den Treppen des Reichstages protestierten, gab der Geschäftsführende Bundesvorstand des DGB außerdem eine Erklärung heraus. In ihr mahnte er an, dass spätestens jetzt allen Protestierenden gegen die Corona-Maßnahmen klar sein sollte, dass ihre Sorgen von den Feinden der Demokratie instrumentalisiert werden.

### Zivilgesellschaftliche Bündnisse

Nachdem in Chemnitz im August 2018 am Rande eines Stadtfestes ein junger Mann getötet wurde, kam es in der Stadt zu rechtsradikalen Ausschreitungen. Als Reaktion darauf gründete sich das Bündnis

#Unteilbar, das im Oktober 2018 in Berlin eine Großdemonstration mit 250.000 Teilnehmenden organisierte. Ziele des Bündnisses sind es, sich dem Rechtsruck in der Gesellschaft entgegenzustellen und zu verhindern, dass verschiedene gesellschaftliche Anliegen gegeneinander ausgespielt werden, beispielsweise Migration und soziale Sicherheit.

Der DGB trat dem Bündnis im Dezember 2018 bei und beteiligte sich seitdem an allen Aktionen. Zu erwähnen sind die Großdemonstration in Dresden kurz vor der Landtagswahl 2019, eine Gedenkdemonstration nach dem rechtsterroristischen Anschlag in Halle im Oktober 2019, eine Demonstration in Erfurt im Februar 2020, nachdem der FDP-Politiker Kemmerich mit Stimmen der AfD zum Ministerpräsidenten gewählt worden war, das sogenannte „Band der Solidarität“ in mehreren deutschen Städten im Juni 2020 sowie eine Großdemonstration vor der Bundestagswahl in Berlin im September 2021.

Der DGB hat sich im Berichtszeitraum ebenfalls in der „Allianz für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat – gegen Intoleranz, Menschenfeindlichkeit und Gewalt“ engagiert. Diese Allianz, der außerdem die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Deutsche Bischofskonferenz, der Deutsche Kulturrat, der Deutsche Naturschutzring, der Deutsche Olympische Sportbund, die Evangelische Kirche in Deutschland, der Koordinationsrat der Muslime und der Zentralrat der Juden in Deutschland angehören, wurde im Februar 2016 gegründet.

Im Mai 2019 veröffentlichte die Allianz einen Aufruf an alle Bürger\*innen, sich an der Europawahl zu beteiligen und mit ihrer Stimme eine demokratische und proeuropäische Partei zu unterstützen. Im November 2020 richtete sich die Allianz mit einem Appell für mehr Solidarität, Dialog und Zusammenhalt während der Corona-Pandemie an die Öffentlichkeit. In einer gemeinsamen Publikation zogen die Allianz-Partnerinnen und Partner außerdem im Dezember 2021 ihre Lehren aus der Pandemie und skizzierten, wie aus ihrer Sicht die Rückkehr in eine neue Normalität nach der Krise gelingen kann.

Der DGB war im Berichtszeitraum in der Synode der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) sowie im

Präsidium des Deutschen Evangelischen Kirchentages (DEKT) vertreten. Wie in der Vergangenheit hat er sich am Markt der Möglichkeiten des alle zwei Jahre stattfindenden DEKT beteiligt. Auf dem Kirchentag in Dortmund 2019, der unter dem Motto „Was für ein Vertrauen“ stand, präsentierten alle Mitgliedsgewerkschaften auf dem DGB-Gemeinschaftsstand ihre Arbeit und Positionen. Zudem konnte mit großem Erfolg vor allem bei jungen Kirchentagsbesucher\*innen für den Zukunftsdialog des DGB geworben werden. Die für 2021 in Frankfurt am Main geplante Teilnahme am DEKT wurde aufgrund der Corona-Pandemie nicht realisiert, da Veranstaltungen ausschließlich digital durchgeführt wurden.

## Gleichstellung der Geschlechter

### Gleichstellungspolitik in der Pandemie

Von der Pandemie sind Frauen in besonderer Weise betroffen: durch herausfordernde Erwerbsarbeit in systemrelevanten Berufen, durch die Mehrfachbelastung in der Sorgearbeit zu Hause und durch die mit Freistellung, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit einhergehenden Einkommenseinbußen. Den wachsenden Druck schultern vor allem Frauen. Mit dem



Diskussionspapier „Teilhabe an Erwerbsarbeit sicherstellen, Sorgearbeit gerecht verteilen, Rückfall in alte Rollenbilder verhindern!“ rückte der DGB die Geschlechterperspektive in den Mittelpunkt. Damit bot der DGB komprimierte Informationen, regte Diskussionen an und schärfte auch in der Krise den Blick für geschlechterspezifische Ungleichheiten.

In der Pandemie sahen sich Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern im Kita- und Grundschulalter vor enorme Herausforderungen gestellt. Das Gleiche galt für Erwerbstätige mit Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige. Für beide Gruppen brachen wichtige Betreuungsangebote weg. Der DGB forderte über das Instrument der Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) hinaus eine Familiensoforthilfe für Eltern und Pflegende, um die Lohnfortzahlung für Arbeitnehmer\*innen, die von der Schließung der Einrichtungen betroffen waren, für die Dauer der Pandemie sicherzustellen. Demnach sollten 80 Prozent des ausgefallenen Nettoverdienstes ersetzt, ein Freistellungsanspruch garantiert und die Leistung unbürokratisch ausgezahlt werden. Dafür warb der DGB intensiv nicht nur mit Pressearbeit, sondern auch mit einer Online-Kampagne, die den Corona-Alltag vieler Haushalte aufgriff und illustrierte.

### Gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt

#### Internationaler Frauentag

In jedem Jahr verschaffen die Gewerkschaftsfrauen zum Internationalen Frauentag ihren Forderungen an betriebliche und politische Entscheidungsträger\*innen Gehör. Mit Aktionen, Veranstaltungen und Pressearbeit auf Ebene der Kreis- und Stadtverbände, der Länder und Bezirke und des Bundes wirbt der DGB öffentlichkeitswirksam für seine Positionen. Mit seinem jährlichen Aufruf fordert er dazu auf, rund um den 8. März die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Arbeit zu rücken. Dafür stehen den Gewerkschaften und DGB-Gliederungen eine Vielzahl an Materialien zum jährlich wechselnden Motto zur Verfügung:

2018:

**Wir verändern!**

2019:

**Wir für ein soziales Europa:  
Geht wählen!**

2020:

**WIR fairändern:  
#fairsorgen #fairgüten #fairteilen  
Faire Vergütung – nur mit Tarif!**

2021:

**Mehr Gewerkschaft.  
Mehr Gleichstellung.  
Mehr denn je!**

### Personenbezogene Dienstleistungsberufe aufwerten!

Die beiden 2018 und 2020 veröffentlichten Sonderauswertungen der Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit unter den Titeln Die Arbeit mit Menschen. Was ist sie uns wert? Untersuchung aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive und Weiblich, systemrelevant, unterbezahlt zu Verdiensten und Arbeitsbedingungen in frauendominierten und systemrelevanten Berufen bereicherten im Verlauf der Pandemie die Debatte zur Aufwertung um konkrete Ansatzpunkte für Gute Arbeit und mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Der DGB verstärkte seine Lobbyarbeit für die politische Forderung nach Zuschüssen für haushaltsnahe Dienstleistungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schaffen sollen. Er brachte Vertreter\*innen aus Wissenschaft und Mini-jobzentrale sowie aus BMFSFJ und BMAS an einen Tisch, forderte im Rahmen der Konjunktur- und Investitionspakete zur Überwindung der Pandemie die Zuschüsse zu haushaltsnahen Dienstleistungen zur Förderung sozialversicherungspflichtiger



- ✓ HÖHERE LÖHNE
- ✓ FLEXIBLERE ARBEITSZEITEN
- ✓ MEHR URLAUB
- ✓ WEIHNACHTSGELD

Beschäftigung sowie zur Entlastung von Familien. Gemeinsam mit Frauenverbänden hat der DGB den politischen Druck auf die beteiligten Bundesministerien erhöht, das Thema in einer Reihe politischer Hintergrundgespräche auf die Agenda gebracht, in der politischen Arbeit von Bündnissen (z.B. „Sorgearbeit fair teilen“) verankert und in der Öffentlichkeitsarbeit erfolgreich gesetzt, u.a. durch eine gemeinsame Erklärung mit dem Deutschen Wirtschaftsrat Mitte 2021.

### Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes

In die Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes im Frühjahr 2019 war der DGB als Sozialpartner direkt eingebunden und zur Stellungnahme aufgefordert. In nahezu allen Punkten bestätigte sich die von Gewerkschaften bereits im Gesetzgebungsprozess geäußerte Kritik: Der individuelle Auskunftsanspruch erweist sich als nicht zielführend, die Einführung eines Verbandsklagerechts bleibt unabdingbar und nur eine Akzentverschiebung hin zu verpflichtenden betrieblichen Prüfverfahren verspricht Erfolg. Doch trotz großen Erkenntnisgewinns durch den



Evaluationsbericht und unbestrittenen Handlungsbedarfs konnte eine Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes nicht angestoßen werden. Allerdings konnte der DGB erreichen, dass sich im Rahmen der Bundestagswahl 2021 einige Parteien ausdrücklich zur Einführung von Prüfpflichten für Unternehmen bekannten.

### **Equal Pay Day: Lohnlücke schließen!**

Um den Handlungsdruck auf die politisch Verantwortlichen zu erhöhen, erfordert die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern die Aufmerksamkeit einer breiten Öffentlichkeit. Deswegen unterstützte der DGB zum Equal Pay Day die Mitgliedsgewerkschaften und DGB-Gliederungen nicht nur regelmäßig mit Materialien, sondern präsentierte sich darüber hinaus mit einer pressewirksamen Aktion am Brandenburger Tor als wichtiger gleichstellungspolitischer Akteur in der Öffentlichkeit. Dabei wechselten Datum, Motto und Aktion jährlich:

18. März 2018:

#### **Wir bringen die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zum Schmelzen!**

18. März 2019:

#### **Recht auf Mehr!**

17. März 2020:

#### **Wer die Lohnlücke schließen will, muss Arbeit umverteilen!** (Aktion musste pandemiebedingt kurzfristig abgesagt werden)

10. März 2021:

#### **Weg mit der Lohnlücke!**

### **Evaluation und Weiterentwicklung des Führungspositionengesetzes**

Vehement kritisierten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Praxis vieler Unternehmen, sich trotz der Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an **Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst** (FüPoG) die „Zielgröße Null“ zu



„Wir bringen die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zum Schmelzen!“, Equal Pay Day 2018. Foto: DGB/Fox



„Recht auf Mehr!“, Equal Pay Day 2019. Foto: DGB/Bors



„Weg mit der Lohnlücke!“, Equal Pay Day 2021. Foto: DGB/Freitag

setzen. Als Beleg für den Bedarf an weiteren verpflichtenden Vorgaben verwies der DGB auf das reibungslose Funktionieren der fixen Geschlechterquote von 30 Prozent in den Aufsichtsräten der über 100 paritätisch mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen. Dieser Bedarf war durch die Evaluation des FüPoG 2020 eindrucksvoll bestätigt worden. Wegen eines über die engen Vorgaben des Koalitionsvertrages hinausgehenden ersten Entwurfs für ein FüPoG II stand das Gesetzesvorhaben binnen eines Jahres mehrfach auf der Kippe. Der DGB machte sich für eine Weiterentwicklung der bestehenden gesetzlichen Regelungen stark, insbesondere für die umstrittene Quotenregelung für Frauen in Unternehmensvorständen.

Erst kurz vor Ende der Legislaturperiode verabschiedete der Deutsche Bundestag das FüPoG II, das einen Einstieg in die Quotierung von Vorständen vorsieht, jedoch deutlich hinter den Forderungen der Gewerkschaften für die Privatwirtschaft zurückblieb. Im Bundesgremienbesetzungsgesetz formulierte der Gesetzgeber strengere Vorgaben und schrieb im Bundesgleichstellungsgesetz die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Bundesverwaltung zum 31. Dezember 2025 vor.

Der DGB begleitete das Gesetzgebungsverfahren mit umfangreicher Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit gegenüber Fraktionen, Ministerien und Bundesrat sowie einer detaillierten Stellungnahme.

### **Digitalisierung der Arbeitswelt**

In Bezug auf die Digitalisierung der Arbeitswelt verschaffte der DGB den gewerkschaftlichen und gleichstellungspolitischen Forderungen mit einer Vielzahl an Vorträgen, Diskussionsbeiträgen und Veröffentlichungen Gehör. Die Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit unter dem Titel „Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen?“ (2017) trug zum Erkenntnisgewinn über die Situation weiblicher Beschäftigter in der Digitalisierung bei und bot in den letzten Jahren zunehmend Gelegenheit, die **Studienergebnisse** und die gewerkschaftlichen Forderungen auf Veranstaltungen oder in der Presse vorzustellen. In

den Fachausschuss **„Digitale Transformation und die Auswirkung auf die Lebensbereiche von Frauen“** des Deutschen Frauenrats (2017–2019) brachte der DGB seine Expertise ein und prägte entscheidend dessen Positionspapier „Zukunft gestalten. Digitale Transformationen geschlechtergerecht steuern“ mit Forderungen an die politischen Entscheider\*innen. Mit seinem Engagement hatte der DGB großen Anteil an der Entscheidung der Bundesregierung, die geschlechtergerechte Digitalisierung in den Mittelpunkt des Dritten Gleichstellungsberichtes zu stellen, der im Sommer 2020 veröffentlicht wurde. Seit Ende 2020 ist der DGB Teil des Bündnisses **#SheTransformsIT**, das von den Digitalpolitikerinnen der Bundestagsfraktionen der demokratischen Parteien gegründet wurde.

### **Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Eine der Auswirkungen der Europäischen Säule sozialer Rechte war die Initiative der EU-Kommission zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für berufstätige Eltern und pflegende Angehörige. Im April 2019 positionierte sich der DGB gemeinsam mit anderen Verbänden öffentlich, kritisierte Verwässerungen im Gesetzgebungsprozess zur **EU-Vereinbarkeitsrichtlinie** und forderte einen Ratsbeschluss ein. Nach zähen Verhandlungen nahm der Rat den Vorschlag der Kommission am 13. Juni 2019 mit etlichen Abschwächungen an, die Richtlinie trat im Juli 2019 in Kraft. Die Ergebnisse eines vom DGB in Auftrag gegebenen **juristischen Gutachtens** zum Umsetzungsbedarf der Vereinbarkeitsrichtlinie in Deutschland erregten 2021 große Aufmerksamkeit in der politischen Öffentlichkeit und schlugen sich in den Medien nieder. Es belegt den Handlungsbedarf auf nationaler Ebene: Eine Vaterschaftsfreistellung muss unabhängig von bisherigen Regelungen eingeführt und andere familienpolitisch relevante Regelungen müssen grundlegend nachjustiert werden. Infolge des Gutachtens konnte der DGB anlässlich einer öffentlichen Anhörung zur Vaterschaftsfreistellung im Deutschen Bundestag seine Expertise einbringen.



## Das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“

Das vom BMFSFJ geförderte DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ unterstützt, qualifiziert und vernetzt vorrangig Betriebs- und Personalräte aller Branchen in ihrer zentralen Rolle als Wegbereiter\*innen und Mitgestalter\*innen für Gute Arbeit und familienfreundliche Strukturen in Betrieb und Verwaltung. Es vertieft den Austausch zwischen den Mitgliedsgewerkschaften, Betriebs- und Personalratsgremien und dem DGB und unterstützt Gewerkschaftssekretär\*innen in ihrer Arbeit.

Drei Formate sind dabei zentral: Veröffentlichungen und Öffentlichkeitsarbeit online und offline, die [Website](#), Veranstaltungen unterschiedlicher Formate, Beratungen und Coachings. Ein Beispiel dafür sind die 2021 veröffentlichten „12 Tipps für Betriebs- und Personalräte: Corona, wir packen das! Solidarisch durch die Krise“, die eine praktische Handlungshilfe zum Umgang mit den Herausforderungen der Krise bieten. In über 80 Veranstaltungen hat das Projekt im Berichtszeitraum Tausende Teilnehmer\*innen erreicht. In Kooperation mit allen DGB-Gewerkschaften und zahlreichen DGB-Gliederungen wurde ein breites Themenspektrum rund um die Herausforderungen einer gelingenden Vereinbarkeit im Sinne der Beschäftigten diskutiert und bundesweit in vielfältigen Veranstaltungsformaten zum Thema gemacht.



12 Tipps für Betriebs- und Personalräte: Handlungshilfe zum Umgang mit den Herausforderungen der Krise.



Die faire Verteilung unbezahlter Sorgearbeit in Paarbeziehungen ist wesentliche Voraussetzung für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen. Illustration: Barbara Ott

## Das DGB-Projekt „Was verdient die Frau? – Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“

Seit 2014 zeigt das vom BMFSFJ geförderte DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen Handlungsoptionen für die wirtschaftliche Unabhängigkeit auf. Dem Wunsch nach mehr Vernetzung aus der Projekt-Community kam das Projekt in seiner vierten Phase (2020–2023) u. a. mit der App „Bildet Banden!“ nach. Zum Launch der App stand die Bundestagswahl 2021 im Fokus: Wahlprogramme wurden hinsichtlich ihrer gleichstellungspolitischen Forderungen diskutiert und die Bedeutung der Frauenstimmen bei der Wahl im Sinne einer Politikerermutung hervorgehoben.

## Der DGB als gleichstellungspolitischer Akteur der Zivilgesellschaft

Die im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode verankerte Erarbeitung einer ressortübergreifenden [Gleichstellungsstrategie](#) begrüßte der DGB und formulierte in einem Positionspapier seine Anforderungen dafür. Im Austausch mit den frauenpolitischen Sprecher\*innen der Bundestagsfraktionen

sowie gegenüber dem BMFSFJ drängte er fortlaufend auf die Veröffentlichung und Umsetzung einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie. Mit Einführung dieser Gleichstellungsstrategie Anfang Juli 2020 definierte das BMFSFJ zwar neun Ziele für die Gleichstellung und die dafür notwendigen Maßnahmen. Der [DGB kritisierte](#) jedoch den Mangel an Durchsetzungskraft und Nachhaltigkeit, denn nach wie vor fehlen ein institutionalisiertes Verfahren, Kontroll- und Sanktionsmechanismen, eine zentrale Verantwortlichkeit sowie eine langfristige Planung.

## Bundestagswahl 2021: Besser gleichberechtigt – deine Wahl

Im Bundestagswahlkampf 2021 setzte der DGB ein starkes Zeichen für die frauen- und gleichstellungspolitischen Positionen der Gewerkschaften. Leitmotiv aller Aktivitäten war die Schaffung geeigneter politischer und betrieblicher Voraussetzungen für die Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern als Voraussetzung für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen. Zur Unterstützung dieser Forderung wurden verschiedene Formate für Veranstaltungen und Veröffentlichungen sowie für die Online-Kommunikation erarbeitet, darunter ein gleichstellungspolitischer [Online-Parteiencheck](#).

Mit einem dezentralen Aktionstag der DGB-Frauen am 18. September und dem Livestream „[Checkt die Parteien! Wie viel Gleichstellung steckt in ihnen?](#)“ hat der DGB sich als gleichstellungspolitischer Akteur profiliert, Gewerkschafter\*innen aktiviert, Frauen zum Wählen motiviert und die politischen Entscheidungsträger\*innen zum Handeln aufgefordert.



## Die DGB-Frauen im Deutschen Frauenrat

In den letzten Jahren konnte der DGB seine Position im [Deutschen Frauenrat](#) (DF) festigen und seinen Einfluss untermauern. Dies geschah zum einen durch die erfolgreiche Verankerung der gewerkschaftspolitischen Perspektive in den gleichstellungspolitischen



Der neue Vorstand des Deutschen Frauenrats (v. l. n. r.): Lisi Maier (stellv. Vorsitzende), Dr. Beate von Miquel (Vorsitzende), DGB-Bundesfrauensekretärin Anja Weusthoff (stellv. Vorsitzende). Foto: DF/Barbara Dietl

schen Beschlüssen des Deutschen Frauenrats, zahlreiche Inputs seiner fachlich-inhaltlichen Expertise in den verschiedenen Fachausschüssen (u. a. zu Digitalisierung, Sorgearbeit, Ehrenamt) sowie durch Unterstützung in der Internationalen Arbeit des DF. Zum anderen war die DGB-Bundesfrauensekretärin seit 2018 bis zur Mitgliederversammlung 2021 aufgrund ihrer Position als Leiterin des Fachausschusses „Aufwertung und Umverteilung von Sorgearbeit auf die politische Agenda setzen“ zugleich Mitglied des DF-Vorstandes und damit das Sprachrohr des DF auf vielen Veranstaltungen und in zahlreichen Gesprächen mit politischen Entscheidungsträger\*innen. In der Folge wurde sie im Sommer 2021 von der DF-Mitgliederversammlung zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Damit sind die Interessen des DGB im Deutschen Frauenrat auch personell stark vertreten.





Auftakt für das Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“: Talk-Runde u. a. mit Bundesfrauen- und -familienministerin Franziska Giffey (l.) und DGB-Bundesfrauensekretärin Anja Weusthoff über die gerechte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Foto: BMFSFJ\_Eventfotografen

### Zivilgesellschaftlicher Zusammenschluss: Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“

Mit dem Ziel, die geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu fördern und die Sorgelücke zwischen Frauen und Männern zu schließen, ist im Sommer 2020 mit maßgeblicher Unterstützung des DGB das zivilgesellschaftliche Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“ gegründet worden, das am 4. September 2020 auf einer Online-Tagung des BMFSFJ mit dem Titel „Unbezahlte Sorgearbeit gerecht verteilen“ vorgestellt wurde.

In dem Bündnis engagieren sich Vertreter\*innen aus Kirchen, Gewerkschaften, Frauen-, Männer- und Sozialverbänden sowie aus Selbsthilfeorganisationen und Stiftungen für gleiche Verwirklichungschancen für alle Geschlechter. Es versteht sich als Netzwerk, das den Austausch und den gegenseitigen Transfer von Wissen pflegt, gemeinsame Aktionen initiiert, den gesellschaftlichen Wert der unbezahlten Sorgearbeit und Hausarbeit öffentlich sichtbar macht und auf



deren volkswirtschaftliche Bedeutung hinweist. Seine 13 Gründungsmitglieder haben es sich zum Ziel gesetzt, Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft für das Thema und die Auswirkungen der sogenannten Sorgelücke (Gender Care Gap) zu sensibilisieren und die Sorgelücke zu schließen. Die Koordinationsstelle des Bündnisses befindet sich in Trägerschaft des Deutschen Frauenrats.

## Gleichbehandlung von LSBTTIQAAP+

Eine Aufwertung in der Antidiskriminierungsarbeit des DGB hat seit dem 21. Ordentlichen Bundeskongress (OBK) die Befassung mit Fragen der Gleichbehandlung von LSBTTIQAAP+-Personen (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle, Queer, Questioning, Asexuelle, Alliierte, Pansexuelle und weitere sexuelle Orientierungen) in Arbeitswelt und Gesellschaft erfahren. In Umsetzung des OBK-Beschlusses E004 hat der DGB-Bundesvorstand Mitte 2018 einen Bundesarbeitskreis LSBTTIQAAP+ eingesetzt, für dessen Besetzung von allen Mitgliedsgewerkschaften Vertreter\*innen benannt wurden. Der Arbeitskreis tagt seitdem zweimal jährlich, um einen regelmäßigen Informationsaustausch zu aktuellen gesellschafts- und organisationspolitischen Schwerpunkten und Entwicklungen in der gewerkschaftlichen Arbeit gegen die Stigmatisierung und Diskriminierung von LSBTTIQAAP+ aufgrund ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität zu ermöglichen und eine gemeinsame Positionierung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu relevanten politischen Vorhaben zu gewährleisten. Eine erste gemeinsame Positionsabstimmung fand in dem neuen Arbeitskontext im Zusammenhang mit der überfälligen Reform des in Teilen längst für verfassungswidrig erklärten Transsexuellengesetzes statt. Im Mai 2019 äußerten sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in einer **gemeinsamen Stellungnahme** kritisch zu einem vom BMJV und dem BMI vorgelegten Referentenentwurf für ein Gesetz zur Neuordnung der Änderung des Geschlechtseintrags. Der Referentenentwurf erfüllte aus gewerkschaftlicher Sicht nicht den Zweck, trans- und intergeschlechtlichen Personen gleichermaßen unter Beachtung des verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrechts eine Änderung des Geschlechtseintrags einfach und kostengünstig in einem geordneten Verfahren zu ermöglichen. Aufgrund kontroverser Debatten innerhalb der Großen Koalition wurde der Entwurf letztlich zurückgezogen und es ist in der zurückliegenden Legislaturperiode

nicht mehr gelungen, die nötige Reform des Transsexuellengesetzes auf den Weg zu bringen – ein Thema, für das sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bei der neuen Bundesregierung weiterhin starkmachen werden.

Einen weiteren Schwerpunkt der Arbeit zu LSBTI-Belangen bildete der vom BMJV im Februar 2021 vorgelegte Diskussionsentwurf für ein Gesetz zur Ersetzung des Begriffs der „Rasse“ in Art. 3 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben in ihrer zugehörigen **Stellungnahme** das BMJV aufgefordert, die geplante Grundgesetzänderung zu nutzen, um den Schutzbereich von Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG durch die Ergänzung des Diskriminierungsmerkmals des Geschlechts um das Merkmal der „sexuellen Identität“ zu erweitern. Eine entsprechende Ergänzung ist aus gewerkschaftlicher Sicht überfällig, um endlich auch dem expliziten Schutz von queeren Personen (also Menschen mit vielfältigen sexuellen Identitäten, Geschlechtsausdrücken und Geschlechtsmerkmalen, beispielsweise lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, inter\*, queer, pan, nicht-binäre oder asexuelle Identitäten) Verfassungsrang zu verleihen. Auch der BMJV-Vorschlag erwies sich in der letzten Legislaturperiode innerhalb der Großen Koalition als nicht mehr einigungsfähig. Deshalb wird sich der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften mit Nachdruck dafür einsetzen, dass die geplante Grundgesetzänderung in der laufenden Legislaturperiode endlich umgesetzt wird.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt lag in der Begleitung der Diskussion um die im November 2020 von der EU-Kommission vorgelegte „EU Strategy for lesbian, gay, bisexual, trans, non-binary, intersex and queer (LGBTIQ) equality“. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich dabei in die Entwicklung der Position des Europäischen Gewerkschaftsbundes eingebracht und sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass all ihre Anliegen in dem **EGB-Positionspapier** berücksichtigt wurden. In den nächsten Jahren wird es darum gehen, dass die LGBTIQ-Strategie über nationale Aktionspläne der EU-Mitgliedstaaten umgesetzt wird. Auch die nun anstehende Erarbeitung des Aktionsprogramms für Deutschland werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften aktiv begleiten.

# Nationale und europäische Flüchtlingspolitik

## Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa

Kampfhandlungen, terroristische Anschläge, die Machtübernahme durch fundamentalistische Gruppierungen und die Verfolgung von Minderheiten bestimmen die Lage in vielen Asylherkunftsländern. Dennoch, vor allem wegen der Vereinbarung zwischen der Europäischen Union und der Türkei sowie der Abschottung an den EU-Außengrenzen und der ausgesetzten Seenotrettung im Mittelmeer, ist die Zahl der in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union gestellten Asylanträge seit 2018 stark abgesunken. Sie lagen 2018 bei circa 185.000, in 2019 bei etwa 165.000 und in 2020 bei rund 122.000. Die in Deutschland Schutzsuchenden stammen zumeist aus Syrien, Afghanistan und dem Irak.

Seit 2018 wurden in Deutschland vielfältige Gesetzesänderungen zum Asylrecht verabschiedet. Der DGB hat sich mit zahlreichen Stellungnahmen zu den Gesetzesentwürfen für den niedrigschwelligen Zugang von Geflüchteten in Beschäftigung und eine zielführende Integration starkgemacht. Modelle von Patenschaften und Mentoring für Geflüchtete, aber auch Angebote zum Spracherwerb im Betrieb wurden eingefordert. Die neuen gesetzlichen Regelungen legen nun unter anderem fest, dass verschärfte Ausreisebedingungen für abgelehnte Asylsuchende angewendet und Personen im Asylverfahren weitgehend in Ankerzentren konzentriert werden. Es wurde aber auch Geduldeten unter strikten Voraussetzungen die Möglichkeit eröffnet eine Ausbildung aufzunehmen und eine Beschäftigungsduldung (§ 60c Aufenthaltsgesetz) ermöglicht. Ende 2020 konnten circa 1.600 Personen über den Status des § 60c Aufenthaltsgesetzes eine Ausbildung aufnehmen. Eine Beschäftigungsduldung wurde bis zum Ende 2020 jedoch nur knapp

700-mal vergeben. Hier hat sich der DGB für deutlich niedrigere Voraussetzungen ausgesprochen, um einen sogenannten Spurwechsel, aus einem humanitären Aufenthaltsstatus in einen Aufenthaltsstatus zur Aufnahme einer Beschäftigung, vornehmen zu können. Regelmäßiges Infomaterial „Daten und Fakten“ zu Asyl wurde veröffentlicht und den Mitgliedsgewerkschaften als Datenbasis zu Flucht und Asyl angeboten.

Der im Herbst 2020 von der Europäischen Union veröffentlichte „Neue Pakt zu Migration und Asyl“ beinhaltet asylrechtliche und politische Instrumente zur Gestaltung der humanitären Aufnahme in der EU. Die Vorschläge der Europäischen Kommission wurden jedoch so kontrovers in den Mitgliedstaaten diskutiert, dass keine konkreten Ergebnisse erzielt werden konnten. Zivilgesellschaftliche Organisationen als auch der DGB haben sich zu einigen der Vorschläge (z.B. Asylverfahren an den Außengrenzen, freiwillige Übernahme von Abschiebungen nicht anerkannter Asylsuchender statt der Aufnahme von Geflüchteten) sehr kritisch geäußert.

## Arbeitskräfteeinwanderung nach Deutschland

2019 wurde das Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschiedet. Das Gesetz will die Einwanderung auf der Basis der wirtschaftlichen Bedarfe von Fachkräften steuern. Der DGB nahm eine [umfassende Analyse](#) und Bewertung des Gesetzentwurfes vor. Diese zielten beispielsweise auf die neu eingeführten Regelungen zur Bearbeitung der Visa, der zweijährigen Bindung an Arbeitgeber\*innen, die Anerkennung der Qualifikation, den Spurwechsel und die Kontrolle der Arbeitsbedingungen eingereister Fachkräfte ab. In weiten Teilen kann der DGB die nun seit 1. März 2020 geltenden Regelungen politisch unterstützen. Einige Aspekte wie die Arbeitgeberbindung werden als unangemessen eingestuft. So sieht das Fachkräfteeinwanderungsgesetz besondere Regelungen für die Anwerbung von Fachkräften über Vermittlungsabsprachen der nationalen Arbeitsagenturen vor. Vermittlungsabsprachen dürfen aus Sicht des DGB jedoch nicht dazu genutzt werden, die Prüfung gleichwertiger Arbeits- und Entlohnungsbedingungen auszuhebeln.



Livestream zum 60. Jahrestag der Unterzeichnung des Anwerbeabkommens mit der Türkei und Verleihung der Hans-Böckler-Medaille, v.l.n.r.: Anja Piel (DGB-Bundesvorstand), Irina Vavitsa (IG Metall), Erdoğan Kaya (ver.di), Sanem Kleff (GEW), 30.10.2021. Foto: DGB/Vera Egenberger

Die Beratung der potenziellen Fachkräfte durch die BA wurde aufgebaut, die Anerkennungsverfahren der Qualifikationen durch die BA sind strukturiert und Hilfestellungen für Arbeitgeber sind ausgestaltet. Der DGB hat Einschätzungen und Vorschläge in die BA-Strukturen eingespeist und in einem eigens organisierten Fachgespräch Bedarfe und Vorschläge zur Ausgestaltung in diese Prozesse eingebracht, die an einigen Stellen aufgegriffen wurden. Wegen der Pandemie und der eingeschränkten Reisemöglichkeiten konnte das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bislang nur bedingt genutzt werden. Nur eine überschaubare Anzahl von Fachkräften aus dem Bereich Pflege ist bislang über das Gesetz eingereist.

Durch die zeitliche Befristung der Westbalkanregelung bis Ende 2020 wurde eine Verlängerung der Regelung innerhalb der Beschäftigungsverordnung notwendig. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens erarbeitet der DGB gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften eine Stellungnahme, die die Verlängerung der Westbalkanregelung ablehnt, da das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bereits einen angemessenen gesetzlichen Rahmen bietet, um

Fachkräfte auch aus den Westbalkanstaaten nach Deutschland einreisen zu lassen, um eine Beschäftigung aufzunehmen. Im Oktober 2020 wurde der Verlängerung der Westbalkanregelung durch den Bundesrat zugestimmt, ohne die Argumente des DGB zu berücksichtigen.

## Integration und Partizipation

Um die Integration und Partizipation von Eingewanderten weiter voranzubringen hat der DGB in Kooperation mit der FES 2020 und 2021 drei Fachgespräche zu Integration, Partizipation und politischer Mitbestimmung von Eingewanderten und ihren Nachkommen als auch Flüchtlingen durchgeführt, die darauf abzielten, die Positionierung des DGB zum Thema Integration und Partizipation in den Bereichen Beschäftigung, politische und gesellschaftliche Teilhabe neu auszurichten. In der Folge wurde ein Grundsatzpapier zu diesem Thema entwickelt und mit den Mitgliedsgewerkschaften abgestimmt. Das Grundsatzpapier formuliert progressive Ansätze der Partizipation und Teilhabe von Eingewanderten in Beschäftigung und Gesellschaft, und der DGB wird



auf dieser Basis seine diesbezüglichen politischen Stellungnahmen zukünftig ausrichten.

Anlässlich des [60. Jahrestages der Unterzeichnung des Anwerbeabkommens](#) mit der Türkei wurde ein Livestream durchgeführt, bei dem die Rolle der Gewerkschaften für die damals Eingewanderten diskutiert wurde.

Im Rahmen der Arbeiten des DGB Bildungswerks bezüglich Migration wurden vielfältige nationale und europäische Maßnahmen und Programme durchgeführt. Auf den Abbau von struktureller, institutioneller und individueller Diskriminierung und Ungleichbehandlung, der Auf- und Ausbau von Vielfaltssensibilität in der Arbeitswelt und das Empowerment der betroffenen Arbeitnehmenden und deren Vertretungen wurde abgezielt. Auf der europäischen Ebene wurde das EGB-Projekt „LabourINT“ (Europäischer Austausch über Arbeitsmarktintegration, Integration durch Qualifizierung) und „InCoach“ (Asylbewerber\*innen sowie Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung integrieren) unterstützt.

Über die langjährige Koordination des Netzes gegen Rassismus, einer Austauschplattform der bundes- und landesweit tätigen Antirassismus- und Selbstorganisationen von Migrant\*innen und von Rassismus betroffenen Personengruppen, ist der DGB in regelmäßigem Austausch mit relevanten migrantischen Selbstorganisationen. Der DGB kann somit Erfahrungen, Einschätzungen und Positionen aus den migrantischen Communities in seiner Arbeit reflektieren.

### Beratung für Eingewanderte aus Drittstaaten

Ausgehend von den Erfahrungen bei der Beratung von EU-Bürger\*innen wurde vom DGB Ende 2017 ein Beratungsangebot für Geflüchtete aufgebaut, das im Rahmen des Förderprogramms [„Integration durch Qualifizierung \(IQ\)“](#) Beratungsstellen in den verschiedenen Bundesländern betreibt. 2020 konnten circa 10.000 Beratungen durchgeführt werden. Hauptherkunftsländer der Ratsuchenden sind Syrien, Afghanistan, Eritrea, Irak und Iran. Beratungsfallkonstellationen, mit denen die Beratungsstellen zu tun haben, sind beispielsweise bei

Leiharbeiter\*innen vorenthaltener Lohn für einsatzfreie Zeiten oder die dauerhafte Beschäftigung unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns in Kleinbetrieben. In vielen Fällen konnten Beratungsstellen zur Lösung des Problems beitragen und wurden beispielsweise Nachzahlungen durch die Arbeitgeber erreicht.

## Friedenspolitik

Ausgehend von Beschluss A002 „#NO2PERCENT – Frieden geht anders!“ waren die friedenspolitischen Aktivitäten des DGB – getragen von dem starken ehrenamtlichen Engagement in den DGB-Kreis- und -Stadtverbänden – seit dem 21. Ordentlichen Bundeskongress maßgeblich geprägt durch die Kooperation im Rahmen der Initiative [„Abrüsten statt Aufrüsten“](#).

Seit Gründung der Initiative hat der DGB in deren Arbeitsausschuss mitgewirkt, um gegen den neu entfesselten globalen Rüstungswahn mobil zu machen und für ein erweitertes Verständnis von Sicherheit einzutreten, das soziale Absicherung und menschenwürdige Arbeit als tragende Säule der Friedensförderung betrachtet, auf Krisenprävention, Entspannung und ein Konzept gemeinsamer Sicherheit abstellt, statt auf militärisches Hochrüsten und Abschreckung, und in dessen Mittelpunkt eine sozial-ökologische Gestaltung der durch Klimawandel und technologischen Fortschritt erforderlichen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft stehen muss.

Mit einer Vielzahl von dezentralen Aktionen und Kundgebungen hat der DGB im Rahmen der Initiative die Bundesregierung deshalb dazu aufgerufen, gemeinsam mit ihren EU-Partner\*innen eine entsprechende Strategie ziviler Friedenssicherung zu entwickeln und von der NATO-Zielvorgabe abzurücken, die Rüstungsausgaben auf zwei Prozent des BIP zu erhöhen – um nicht weitere Milliarden an öffentliche Mittel für Waffen zu verschwenden, sondern sie für die vor dem Hintergrund der Transformation dringend erforderlichen Zukunftsinvestitionen einzusetzen.

Vor diesem Hintergrund fokussierten in den letzten vier Jahren auch alle Aufrufe des DGB zum Anti-

kriegstag am 1. September auf die Kernbotschaft, das Zwei-Prozent-Ziel der NATO aufzugeben und stattdessen in die Zukunft zu investieren – verbunden mit der Aufforderung an die Bundesregierung, endlich den UN-Vertrag über das Verbot von Atomwaffen zu unterzeichnen und sich national und international für eine schärfere Kontrolle von Rüstungsexporten einzusetzen. Zu den Aufrufen: [Aufruf 2018](#), [Aufruf 2019](#), [Aufruf 2020](#), [Aufruf 2021](#).

Unter den gleichen Vorzeichen stand der sogenannten [„Frankfurter Appell“](#), den der DGB im Oktober 2020 gemeinsam mit seinen Partnern der Initiative [„Abrüsten statt Aufrüsten“](#) herausgegeben hat, um anlässlich der Haushaltsberatungen des Bundestags zu einem bundesweiten Aktionstag gegen das Zwei-Prozent-Ziel aufzurufen, der am 5. Dezember 2020 stattfand. Anlässlich der Bundestagswahl im Jahr 2021 folgte in einem weiteren Schritt die Veröffentlichung eines gemeinsamen [Aktionsprogramms](#) zur Begleitung des Wahlkampfs, mit dem eine klare Positionierung der demokratischen Parteien für eine Politik der Abrüstung und Entspannung eingefordert wurde. Jenseits der gemeinsamen Aktivitäten im Rahmen der Initiative [„Abrüsten statt Aufrüsten“](#) war die Friedensarbeit des DGB in den vergangenen Jahren stark geprägt durch das Gedenken an die faschistische Schreckensherrschaft und die Grauen des Zweiten Weltkriegs. Am 1. September 2019 jährte sich der Überfall Nazi-Deutschlands auf Polen, der die Menschheit in den Weltkrieg stürzte, zum achtzigsten Mal. Der DGB nahm diesen besonderen Tag des Erinnerns zum Anlass, um gemeinsam mit dem „Central European Young Trade Unionists Network“ (CEYTUN) Ende August 2019 einen zweitägigen Szenarienworkshop durchzuführen, in dem mit Vertreter\*innen europäischer Gewerkschaftsjungen die Bedeutung des Friedensprojektes eines vereinten Europas herausgearbeitet und seine künftigen Perspektiven diskutiert wurden.

Das Jahr 2020 war schließlich geprägt durch den 75. Jahrestag der Befreiung vom Faschismus und des Endes des Zweiten Weltkriegs am 8. Mai, aber auch durch das Gedenken an die Opfer der Atombombenabwürfe über Hiroshima und Nagasaki im August 1945. Ursprünglich sollte am Vorabend des Tages der Befreiung im Rahmen der Ruhrfestspiele

eine zentrale Gedenkveranstaltung des DGB unter dem Titel [„Nie wieder! Erinnern für heute und morgen“](#) in Recklinghausen stattfinden. Aufgrund des Ausbruchs der Corona-Pandemie musste diese Veranstaltung jedoch abgesagt werden. Am Antikriegstag 2020 folgte dann ein vom DGB gemeinsam mit ver.di organisiertes [Livestream-Programm](#), in dessen Mittelpunkt das Erinnern an Hiroshima und Nagasaki und die Mahnung vor den schrecklichen Folgen standen, die durch das erneut ausgebrochene atomare Wettrüsten zwischen den Nuklearmächten drohen.

## Gewerkschaftliche Geschichtspolitik

Im Berichtszeitraum war der DGB an der Arbeit der vom Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung 2017 eingesetzten und am „Institut für soziale Bewegungen“ in Bochum angesiedelten Expert\*innenkommission [„Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie“](#) beteiligt. Diese Kommission, die sich aus Historiker\*innen und Gewerkschafter\*innen zusammensetzte, beendete ihre Arbeit im Dezember 2020. In neun Sitzungen wurden aus gewerkschaftsgeschichtspolitischer Perspektive die Themenfelder [„Soziale Demokratie“](#), [„Sozialversicherung“](#), [„Internationale Arbeitsorganisation und Sozialpolitik“](#), [„Erinnerungsgeschichte der deutschen Gewerkschaften“](#), [„Tarifvertrag“](#), [„Gleichheit“](#), [„Gleichstellung der Geschlechter“](#), [„Mitbestimmung“](#), [„Umgang mit der NS-Vergangenheit“](#), [„Migration“](#), [„Alte und neue soziale Bewegungen“](#) sowie [„Europäische Idee und Internationalismus“](#) behandelt. Anstelle der für Oktober 2020 geplanten Abschlusskonferenz wurden im Februar und März 2021 vier digitale Veranstaltungen durchgeführt, auf denen die Ergebnisse und Empfehlungen der Kommission diskutiert und Fragen zu Vermittlungswegen für Gewerkschaftsgeschichte, zur sozialen Demokratie im kulturhistorischen Museum sowie zu Gewerkschaften und internationale Erinnerungskulturen erörtert wurden. Zudem wurden die Empfehlungen der Kommission dem DGB-Bundesausschuss vorgestellt.

Anlässlich des 100. Jahrestages der Novemberrevolution wurde am 11./12. Oktober 2018 in Berlin in Kooperation mit dieser Kommission der Hans-Böckler-Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung die wissenschaftliche Konferenz „Gewerkschaften in revolutionären Zeiten – Europa 1917 bis 1923“ durchgeführt. Ebenso im Oktober 2018 fand in Berlin unter dem Titel „100 Jahre Sozialpartnerschaft – erfolgreich in die Zukunft“ ein Festakt statt, mit dem die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der DGB in Anwesenheit des Bundespräsidenten gemeinsam an das Stinnes-Legien-Abkommen vom 16. Oktober 1918 als Gründungsdokument der heutigen Sozialpartnerschaft erinnerten.

An den 75. Todestag des von den Nationalsozialisten am 29. September 1944 ermordeten Gewerkschafters Wilhelm Leuschner erinnerte der DGB am 30. September 2019 mit einer Gedenkstättenfahrt zur Hinrichtungsstätte Berlin-Plötzensee. Das 70-jährige Bestehen des DGB wurde am 21. Oktober 2019 mit einem Festakt gefeiert, auf dem Bundeskanzlerin Angela Merkel in ihrer Festrede hervorhob, wie wichtig Gewerkschaften und eine höhere Tarifbindung für den sozialen Zusammenhalt in Deutschland sind.

Anlässlich des 75. Jahrestages des Endes des Zweiten Weltkrieges und der nationalsozialistischen Diktatur hat der DGB 2020 gemeinsam mit dem „Archiv der sozialen Demokratie“ der Friedrich-Ebert-Stiftung die Broschüre „In die Illegalität gedrängt. Zur Flucht gezwungen. Ermordet. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter unter nationalsozialistischer Herrschaft“ herausgegeben. Mit dieser Publikation sollen Namen von Gewerkschafter\*innen, die ihren Widerstand gegen das NS-Regime mit dem Leben bezahlen mussten, in die öffentliche Erinnerung gerufen werden.

Zum 8. Mai 2021 wurde unter dem Titel „Erinnern, Gedenken, Handeln – Demokratie schützen und stärken!“ eine Arbeitshilfe veröffentlicht, um der Forderung nach einem bundesweiten gesetzlichen Feiertag am 8. Mai Nachdruck zu verleihen.

## Medien- und Kulturpolitik

### Medienpolitik

Die öffentlich-rechtlichen Medien und ihre Aufsichtsgremien stehen traditionell im Mittelpunkt der medienpolitischen Tagungen, die ver.di und der DGB gemeinsam ausrichten. Im Berichtszeitraum gab es drei Tagungen: am 7./8. März 2018 („Unter Druck: Der öffentlich-rechtliche Rundfunk zwischen Sparmaßnahmen und digitaler Konkurrenz“), am 6./7. Februar 2020 („Wegen Umbau geöffnet! Argumente für eine Reform der öffentlich-rechtlichen Medien“) und am 14./15. Oktober 2021 („Das ist unser Programm! Der öffentlich-rechtliche Rundfunk zwischen Auftrag und gesellschaftlichen Erwartungen“).

Die Vorsitzenden der Mitgliedsgewerkschaften des DGB und sein Geschäftsführender Bundesvorstand treffen sich regelmäßig mit den Intendant\*innen der öffentlich-rechtlichen Medien zum medienpolitischen Austausch, dem sogenannten Königsteiner Gespräch. Im Berichtszeitraum gab es drei Treffen: am 2. Oktober 2018, am 3. November 2020 und am 5. Oktober 2021. Die beiden letzten Termine wurden wegen der anhaltenden Pandemie-Lage als Videokonferenz organisiert. Themen waren u. a. die Entwicklung des Rundfunkbeitrags, die digitale Zukunft der Medien, der öffentlich-rechtliche Auftrag, die Verantwortung für Qualität, Transparenz und Vielfalt, die zunehmend von Gewalt geprägten Arbeitsbedingungen von Journalist\*innen sowie „Arbeit in Zeiten von Corona“.

Im Frühjahr 2018 gehörte der DGB zu den Initiator\*innen einer [gemeinsamen Erklärung](#) von 23 zivilgesellschaftlichen Organisationen, die am 13. Juni 2018 veröffentlicht wurde. Organisationen aus den Bereichen Bildung, Jugend, Kultur, Medien, Religion, Umwelt, Verbraucher\*innenschutz, Wirtschaft und Wohlfahrt sprachen sich für starke öffentlich-rechtliche Medien und deren solide Finanzierung aus. Gleichzeitig forderten sie die Ministerpräsident\*innen zu einer zukunftsgerechten Reform auf: Angebote, die aus Beitragsgeldern finanziert worden seien, müssten im

Netz möglichst umfassend abrufbar sein. Gesetzlich vorgeschriebene Löschfristen, das Kriterium der Presseähnlichkeit und der Sendungsbezug sollten gestrichen werden.

Alle Kolleg\*innen zu unterstützen, die von den DGB-Mitgliedsgewerkschaften in die Gremien der öffentlich-rechtlichen und kommerziellen Medien sowie die Landesmedienanstalten entsandt worden sind, ist erklärtes Ziel der medienpolitischen Arbeit. Deshalb wurden regelmäßig medienpolitische Informationen geliefert und Videokonferenzen organisiert, teilweise unter Mitwirkung externer Expert\*innen. Insbesondere der interne Teil der medienpolitischen Tagungen wurde zum Austausch und zur Vernetzung der Gremienmitglieder genutzt.

Zur nationalen Umsetzung der Urheberrechtsrichtlinie und zum Telemedienänderungskonzept nahm der DGB schriftlich Stellung.

2020 standen zwei Studien im Auftrag des DGB im Zentrum seiner medienpolitischen Arbeit:

Die Expertise [„Öffentliche Anteilnahme ermöglichen. Transparenz, Aufsicht und öffentlich-rechtlicher Rundfunk in Deutschland“](#) des Medienwissenschaftlers Dominik Speck. Darin vergleicht er den Status quo der Transparenz unter den Sendern. Darüber hinaus gibt der Autor konkrete Handlungsempfehlungen für gewerkschaftliche Vertreter\*innen in den Rundfunkräten sowie im Hörfunk- und Fernsehrat. Die Berliner Tageszeitung „Tagesspiegel“ berichtete am 26. März 2020 über die DGB-Expertise, im Juni 2020 dokumentierte der Evangelische Pressedienst (epd) den vollständigen Text. Die Studie [„Medienmäzen Google. Wie der Datenkonzern den Journalismus umgarnt“](#) entstand in Kooperation mit der Otto Brenner Stiftung. Sie analysiert, wie und warum Google seit 2013 mehr als 200 Millionen Euro an europäische Medien verschenkt hat und welche Auswirkungen die Zuwendungen des Datenkonzerns auf die Unabhängigkeit der deutschen Medienlandschaft haben. Nach Veröffentlichung der Studie am 26. Oktober 2020 wurde sie nicht nur von zahlreichen Medienjournalist\*innen aufgegriffen, sondern fand auch Widerhall in der Medien- und Kommunikationswissenschaft.

### Kulturpolitik

In der Kulturarbeit konnte der DGB 2019 mit seinen Partner\*innen Berliner Festspiele und Deutscher Kulturrat an den Erfolg des Matinee-Formats „Reden über Veränderung“ aus dem Jahr 2017 anknüpfen. Kurz vor der Europa-Wahl standen im April „Neue Träume für Europa“ auf dem Programm, im Dezember ging es um die Frage „Wie wollen wir arbeiten?“ Das Format bringt bewusst Menschen aus verschiedenen gesellschaftlichen Sphären zusammen, die Interaktion mit dem Publikum ist ausdrücklich erwünscht. Die Veranstaltungen wurden live auf der Website des Medienpartners Deutschlandradio übertragen.



Der DGB-Filmpreis geht im Jahr 2019 an den Spielfilm „Systemsprenger“. Die Vorsitzende der GEW-Niedersachsen, Laura Pooth, überreicht den Preis an Regisseurin Nora Fingscheidt, Hauptdarstellerin Helena Zengel und Produzent Peter Hartwig. Foto: DGB

Auch die Arbeit im Bereich Film bildete einen Schwerpunkt. 2019 organisierte der DGB bundesweit zahlreiche Kino-Abende und Diskussionen zum Dokumentarfilm „Der letzte Jolly Boy“, der im Vorjahr mit dem DGB-Filmpreis ausgezeichnet worden war. Der Film zeigt die schmerzvolle Reise des Holocaust-Überlebenden Leon Schwarzbaum an die Orte seiner Kindheit und Jugend, darunter das NS-Konzentrationslager Auschwitz. Leon Schwarzbaum konnte sowohl bei der Premiere in Hannover als auch bei einer Vorstellung in Berlin dabei sein und aus seinem Leben erzählen. 2019 ging der DGB-Filmpreis an den Spielfilm „Systemsprenger“. 2020 musste das Filmfest Emden – und damit die Verleihung des DGB-Filmpreises – wegen der Corona-Pandemie ausfallen. 2021 erhielt „Dear Future Children“ vom Publikum die höchste Wertung im DGB-Wettbewerb für sozial engagierte Filme. Der Dokumentarfilm porträtiert drei



junge Frauen in Hongkong, Chile und Uganda, die sich für Demokratie, soziale Gerechtigkeit und Umweltschutz engagieren. Buch und Regie lagen in den Händen von Franz Böhm (Jahrgang 1999), finanziert wurde der Film zum großen Teil durch Spenden. Am 23. November 2021 organisierte der DGB eine Sondervorführung des Films in Berlin.

Im Jahr 2020 stand die Kulturarbeit im Zeichen des Kriegsendes vor 75 Jahren. Am Vortag des Holocaust-Gedenktages am 27. Januar zeigten DGB und Heinrich-Böll-Stiftung in Berlin gemeinsam den Film „Shoah“ von Claude Lanzmann aus dem Jahr 1985. Die Kooperationspartner\*innen folgten damit einem Aufruf des Internationalen Literaturfestivals Berlin zur weltweiten Aufführung dieses Films. Trotz einer Länge von 9,5 Stunden und des bedrückenden Themas nahmen rund 100 Zuschauer\*innen an der Filmvorführung teil.

Am 1. September 2020 organisierte der DGB gemeinsam mit dem Verband deutscher Schriftstellerinnen

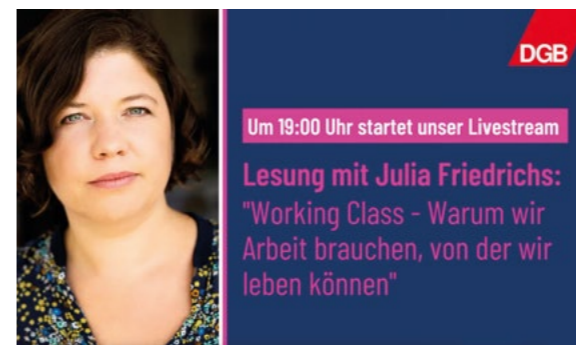
und Schriftsteller (VS) in ver.di und mit der ver.di-Beauftragten für Kunst und Kultur einen [Livestream zum Antikriegstag](#). Ein Schwerpunkt des 90-minütigen Programms war das Gedenken an die Atombombenabwürfe auf Hiroshima und Nagasaki vor 75 Jahren. Der Vorsitzende des japanischen Gewerkschaftsbundes RENGO war mit einer Videobotschaft vertreten.

Im Jahr 2021 konnte zum Antikriegstag eine Kooperation mit dem Berliner Maxim Gorki Theater realisiert werden. Unter dem Titel [„Krieg und Frieden im 21. Jahrhundert“](#) diskutierte u. a. der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann, wie trotz Krieg, Missachtung der Menschenrechte und den Auswirkungen des Klimawandels eine neue Sicherheitspolitik der Kooperation aussehen könnte. Die Veranstaltung wurde als Livestream übertragen und von Deutschlandfunk Kultur aufgezeichnet.

Auf Initiative von Vorstandsmitglied Stefan Körzell konnte der DGB im Jahr 2021 mit der Schriftstellerin Anne Weber und der Autorin und Journalistin Julia



Der Antikriegstag ist 2020 zum ersten Mal online: Moderatorin Lena Falkenhagen im Gespräch mit Kübra Böler. Die Slam-Poetin ist aus Hamburg zugeschaltet und interpretiert das Antikriegs-Gedicht „Drei Minuten Gehör“ von Kurt Tucholsky.



Am 7. Oktober 2021, dem Welttag für menschenwürdige Arbeit, liest die Journalistin und Filmemacherin Julia Friedrichs aus ihrem Buch und diskutiert mit DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell.

Friedrichs prominente Kulturschaffende für Lesungen und Gespräche zu Jahres- und Gedenktagen gewinnen. Am 8. Mai las Anne Weber aus ihrem Werk „Annette, ein Heldinnenepos“, für das sie im selben Jahr mit dem Deutschen Buchpreis ausgezeichnet worden war. Grundlage ist die Lebensgeschichte der Ärztin und Resistance-Kämpferin Anne Beauvoir. In Kooperation mit den Ruhrfestspielen erinnerte der DGB an das Ende des Zweiten Weltkriegs, die Befreiung vom Faschismus und die politische Forderung des DGB, den 8. Mai bundesweit zu einem gesetzlichen Feiertag zu machen.

Am 7. Oktober, dem Welttag für menschenwürdige Arbeit, las Julia Friedrichs aus ihrem Buch [„Working Class. Warum wir Arbeit brauchen, von der wir leben können“](#). Julia Friedrichs hat für dieses Projekt Menschen begleitet, die hart arbeiten und trotzdem knapp bei Kasse sind. Im anschließenden Gespräch mit Stefan Körzell ging es um die Ursachen und die Frage, welche Absicherung ein höherer Mindestlohn und mehr Tarifverträge leisten können.



# **D. Arbeit der Zukunft**



## D. Arbeit der Zukunft

# Tarifbindung, Mitbestimmung und Arbeitnehmer\*innenrechte

### Tarifbindung allgemein

Die Tarifbindung der Betriebe hat sich im Berichtszeitraum erneut rückläufig entwickelt. Tarifflicht, Ohne Tarif(OT)-Mitgliedschaften, der Verlust von Tarifbindung durch (Ketten-) Betriebsübergänge infolge von Umstrukturierungen oder Auslagerungen sind nach wie vor an der Tagesordnung. Der DGB hat deshalb im Berichtszeitraum die [Stärkung der Tarifbindung](#) zu einem zentralen Thema der politischen Arbeit gemacht. Bereits 2017 wurde ein Positionspapier dazu beschlossen, das der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nutzen, um sich an den politischen Debatten und Reformprozessen in diesem Kontext beteiligen zu können. Aufgrund veränderter politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen wurde eine Aktualisierung des Papiers nötig.

Deshalb wurden 15 Kernforderungen an die Politik entwickelt, die in der Öffentlichkeit viel Beachtung gefunden haben. In der Folge hat der DGB seine Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung über verschiedenste Kanäle in die politische Debatte eingespeist. Dazu gehörten große Veranstaltungen, wie die – coronabedingt als Live-Stream umgesetzte – Tagung „Starke Tarifverträge für ein gutes Leben“ im November 2020. Aber auch über Presseartikel, Newsletter und im direkten Austausch mit Politiker\*innen wurde das Thema vorangebracht.

Der DGB-Tarifatlas wurde im Oktober 2021 veröffentlicht. Hierbei wurden die gesellschaftlichen „Kosten“ der sinkenden Tarifbindung für Deutschland und seine Bundesländer dargestellt. Dadurch entgehen den Sozialversicherungen jährlich rund 30 Milliarden

Euro an Beiträgen. Bund, Länder und Kommunen nehmen aus demselben Grund circa 18 Milliarden Euro weniger Einkommensteuer ein. Die mangelnde Tarifbindung wirkt sich darüber hinaus unmittelbar auf die Kaufkraft der Beschäftigten aus: Insgesamt rund 42 Milliarden Euro mehr hätten die Beschäftigten pro Jahr im Portemonnaie, wenn es eine flächendeckende Tarifbindung geben würde. Der [Tarifatlas](#) hat eine gute mediale Resonanz erfahren und die Debatte um Tarifbindung in Deutschland beflügelt.



DGB-Aktion für Tarifbindung. Foto: DGB-Region Vorder- und Südpfalz

Im Rahmen des DGB Zukunftsdialogs gehörte die Stärkung der Tarifbindung zu den Schwerpunktthemen. In diesem Kontext fanden im gesamten Berichtszeitraum Veranstaltungen sowohl auf Bundesebene wie auch vor Ort in den Regionen statt. Das alles hat dazu beigetragen, in den vergangenen Jahren ein „gesellschaftliches Grundrauschen“ zugunsten der Tarifbindung zu erzeugen, was dazu führte, dass das Thema in die Bundestags-Wahlprogramme fast aller demokratischen Parteien und in viele Koalitionsverträge in den Bundesländern Einzug hielt.

### Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (AVE)

Im Berichtszeitraum war der DGB Ansprechpartner des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) in Bezug auf alle Anliegen im Zusammenhang mit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Zudem stellte der DGB regelmäßig die gewerkschaftliche Vertretung im Tarifausschuss beim BMAS sicher, damit Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden konnten. Damit wurde im Ergebnis die Geltung von u.a. Branchenmindestlöhnen und Regelungen zu gemeinsamen Einrichtungen auf

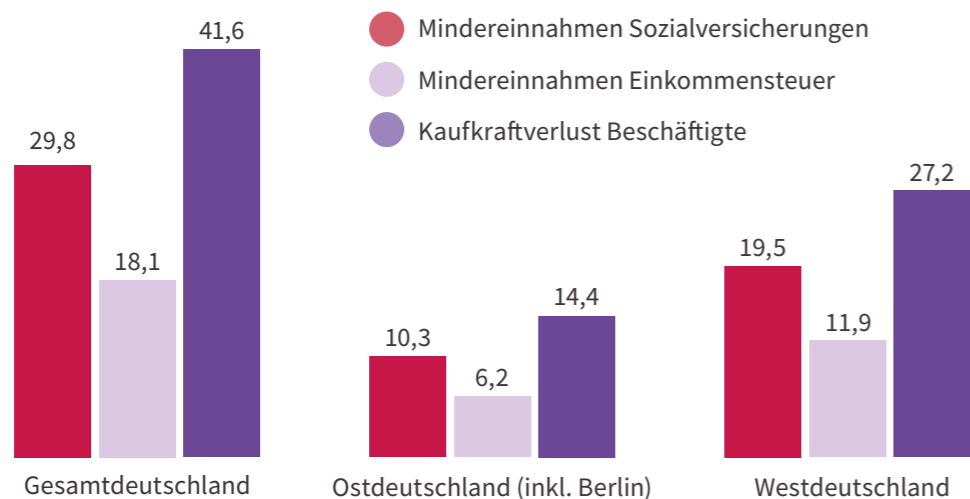
Bundesebene sichergestellt. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde die Durchführungsverordnung des Tarifvertragsgesetzes geändert, um Gremien- und Beschlussfassungen durch Video- und Telefonkonferenzen durchführen zu können. Zu dieser „Dritte(n) Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes“ gab der DGB im August 2020 eine Stellungnahme ab, in der er seine kritische Haltung entsprechend der DGB-Positionierung zum „Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit während der Corona-Pandemie sowie zur Änderung weiterer Gesetze vom 24. April 2020“ wiederholte. Leider konnte aufgrund der zwischenzeitlich verabschiedeten gegenteiligen Regelungen im Tarifvertragsgesetz nicht erreicht werden, dass die seitens des DGB geforderten sehr engen Voraussetzungen für die Durchführung der Video- und Telefonkonferenzen sowie eine Befristung der Regelungen bis 30. Juni 2021 umgesetzt werden.

Der DGB brachte seine politischen Forderungen nach Gesetzesänderungen zur Erleichterung des Instruments der AVE voran. In allen Veröffentlichungen und sonstigen Aktionen zur Stärkung der Tarifbindung war die Reform der AVE ein zentraler Punkt. Mit seiner Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit für eine Stärkung der AVE hat der DGB im Berichtszeitraum auch erste Erfolge erzielen können. Im April 2021 starteten die Bundesländer Bremen, Berlin und Thüringen eine Bundesratsinitiative zur Reform der AVE und griffen dabei im Wesentlichen die Forderungen des DGB auf. Die Forderung nach einer Stärkung des Instruments fand auch Einzug in die Wahlprogramme von SPD, Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke und der CDU/CSU.



DGB-Aktion für Tarifbindung. Foto: DGB/Tim M. Carmele

### Schäden der Tarifflicht in Deutschland in Milliarden Euro, pro Jahr



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, VSE 2018



DGB-Aktion für Tarifbindung. Foto: DGB/Kathrin Biegner

## Tarifverträge Leiharbeit

Am 18. Dezember 2019 haben die DGB-Gewerkschaften in der vierten Verhandlungsrunde einen Tarifabschluss für die rund 750.000 Beschäftigten der Leiharbeitsbranche erzielt. Unter der Koordination des DGB fanden im Vorfeld gewerkschaftsinterne Gespräche zur gemeinsamen Forderungsfindung statt, die unter DGB-Beteiligung in erfolgreiche Tarifverhandlungen mündeten. Durch den Tarifabschluss konnten zahlreiche tarifliche Verbesserungen erzielt werden. Hervorzuheben ist, dass erstmalig in der Branche ein Mitgliedervorteil erreicht werden konnte. Dieser beträgt für beide Jahressonderzahlungen jährlich mindestens 100 Euro bis in der Spitze 700 Euro abhängig von Beschäftigungsdauer und Auszahlungsjahr. Um die Umsetzung des Mitgliedervorteils möglichst rechtsicher zu gestalten, wurde eine gesonderte Verfahrensvereinbarung abgeschlossen.

Zudem wurden Entgelterhöhungen, mehr Urlaubstage und ein höheres Urlaubsgeld vereinbart. Die jährlichen Tarifsteigerungen liegen zwischen 1,9 und 4,1 Prozent. Hervorzuheben ist, dass bereits durch den Tarifabschluss 2016 ab dem 1. April 2021 die Angleichung der Entgelte in Ost und West vollständig erreicht wurde. Die Entgelttabelle Ost ist ab diesem Zeitpunkt entfallen. Außerdem wurden die Entgeltgruppen überarbeitet, sodass Leiharbeiter\*innen mit einfacher Qualifikation durch eine neue, zusätzliche Entgeltgruppe 2b deutlich bessergestellt sind. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 36 Monaten mit erstmaliger Kündigungsmöglichkeit zum 31. Dezember 2022. Im Anschluss koordinierte der DGB den Antrag auf Festsetzung der

Lohnuntergrenze in der Leiharbeit im Sinne von § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die dann in Kraft trat. Auf die erstmalige [Auszahlung des Mitgliedervorteils mit dem Junigehalt 2021](#) wurde auf der DGB-Internetseite medienwirksam hingewiesen.

## Tarifverträge für Soloselbständige

Die Generaldirektion Wettbewerb der Europäischen Kommission startete in 2021 eine Initiative, um zu gewährleisten, dass EU-Wettbewerbsvorschriften Tarifverhandlungen der Solo-Selbständigen nicht entgegenstehen. Abgestimmt mit den Mitgliedsgewerkschaften beteiligte sich der DGB im Februar 2021 an einer „Folgenabschätzung in der Anfangsphase“ der EU-Kommission und im Mai 2021 sowohl selbst als auch über den Europäischen Gewerkschaftsbund an einer öffentlichen Konsultation zum Thema. Im April 2021 brachte der DGB neben dem Europäischen Gewerkschaftsbund die [deutschen Positionen im Rahmen des Sozialpartnerhearings](#) der zuständigen Generaldirektion Wettbewerb ein.

## Heimarbeit

Der DGB koordinierte die Beantragung der bindenden Festsetzungen im Gemeinsamen Heimarbeitsausschuss beim BMAS und vertrat die Seite der in Heimarbeit Beschäftigten zusammen mit der Gewerkschaft IG Metall in den Ausschusssitzungen. Auf diesem Wege konnten Erhöhungen der Entgelte für diese Beschäftigten erzielt werden. Zugleich hat der DGB bei der Aktualisierung des Orientierungsrahmens für die Festsetzungen der Entgelterhöhungen im Jahr 2018 in Abstimmung mit dem BMAS und der Arbeitgeberseite darauf geachtet, dass die Interessen der Beschäftigten in der Heimarbeit ausreichend Berücksichtigung finden.

## Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland und Europa

Anfang und Ende des Berichtszeitraums markierten die Betriebsratswahlen, die turnusmäßig alle vier Jahre stattfinden. Die Wahlen 2018 wurden vom DGB mit einer Öffentlichkeitskampagne begleitet. Inhalte und Materialien für die Betriebe wurden gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften erstellt und

produziert. Gleiches lässt sich über die Maßnahmen zur Begleitung der BR-Wahlen 2022 sagen, die Mitte 2021 gestartet wurden. Zum Umgang der Europäischen Betriebsräte und SE-Betriebsräte mit der veränderten Situation in den Gremien nach dem Brexit wurden Informationstagungen des EGB und der europäischen Branchengewerkschaften von Seiten des DGB inhaltlich und personell unterstützt.

In den Jahren 2020 und 2021 war die Corona-Pandemie das beherrschende Thema. Das gilt auch für die betriebliche Mitbestimmung, mussten doch oft unter sehr großem Zeitdruck Maßnahmen in den Betrieben realisiert werden, die vormals als nicht umsetzbar galten. Das betrifft insbesondere die Themen Mobile Arbeit bzw. Homeoffice, Regelungen zur Kurzarbeit, aber auch vielfältige betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen und Hygienepläne, die durch Abstandsregelungen notwendig wurden. Die korrespondierenden Verordnungen und befristeten Gesetze mussten unter enormen Zeitdruck erarbeitet werden. Der DGB koordinierte die intensiven gewerkschaftlichen Abstimmungsprozesse und konnte gerade auch bei diesen Regelungen seinen Einfluss politisch geltend machen.

Ein wichtiger Eckpunkt für den gesamten Berichtszeitraum war die Umsetzung der betreffenden Vereinbarungen im Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz, das im Juni 2021 in Kraft trat, wurden auf der einen Seite Punkte aus dem Koalitionsvertrag aufgegriffen. Auf der anderen Seite wurden Sachverhalte geregelt, die durch die Corona-Pandemie in den Fokus geraten waren. Im Koalitionsvertrag angesprochen waren insbesondere Erleichterungen bei der Betriebsratswahl bzw. der bessere Schutz der Vorfeld-Initiator\*innen und eine Ausweitung der Initiativ- und Mitbestimmungsrechte bei der Einführung und Ausgestaltung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Die durch die Corona-Pandemie notwendig gewordenen, in der Regel befristeten Ausnahmeregelungen hatten sich teilweise bewährt und sollten in eine Dauerlösung überführt werden. Im Themenfeld der betrieblichen Mitbestimmung galt das insbesondere für eine Regelung, die es Betriebsräten ermöglichte, Sitzungen auch per Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz nahm all diese Punkte auf und setzte sie grundsätzlich positiv um. Dabei wurden nicht alle gewerkschaftlichen Forderungen erfüllt. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist lediglich die Umsetzung der Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag und eben nicht die notwendige Reform der Betriebsverfassung. So stellen die gesetzlichen Neuerungen Anpassungen an betriebliche Wirklichkeiten dar, jedoch keine zukunftsfähige Grundlage der Betriebsverfassung. Wesentliche gewerkschaftliche Forderungen sind unbearbeitet, sodass dieses Thema auch weiterhin auf der Tagesordnung verbleiben wird.

## Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa

In ihrem im März 2018 verabschiedeten Koalitionsvertrag hatten CDU/CSU und SPD vereinbart: „Wir setzen uns dafür ein, dass auch bei grenzüberschreitenden Sitzverlagerungen von Gesellschaften die nationalen Vorschriften über die Mitbestimmung gesichert werden.“

Diesem selbst gesetzten Anspruch ist die große Koalition leider nicht gerecht geworden. Dies gilt insbesondere für das am 25. April 2018 von der EU-Kommission vorgelegte Unternehmensrechtspaket („Company Law Package“), mit dem u. a. Verfahren für grenzüberschreitende Umwandlungen, Spaltungen und Verschmelzungen von Kapitalgesellschaften eingeführt wurden. Der DGB hat sich im Berichtszeitraum in enger Zusammenarbeit mit dem EGB und den Mitgliedsgewerkschaften für eine progressive Ausgestaltung des Gesetzespaketes eingesetzt. In einer Vielzahl von Veranstaltungen, Schreiben und persönlichen Gesprächen haben sich DGB und Gewerkschaften u. a. für weitreichende Regelungen zum Schutz und Ausbau der Unternehmensmitbestimmung ausgesprochen. Einen bedeutsamen Teilerfolg stellte die mit der überzeugenden Mehrheit von 501 gegen 112 Stimmen beschlossene Positionierung des Europäischen Parlamentes vom 17. Januar 2019 dar, in die viele wichtige gewerkschaftliche Forderungen eingeflossen sind. Leider ist es dem Europäischen Parlament jedoch nur vereinzelt gelungen, diese fortschrittliche Positionierung gegenüber den anderen Europäischen Institutionen



durchzusetzen. So blieb das Trilog-Ergebnis vom 13. März 2019 trotz leichter Verbesserungen gegenüber dem Entwurf der Kommission deutlich hinter den gewerkschaftlichen Forderungen zurück.

Auch vor diesem Hintergrund hat sich der DGB im Berichtszeitraum auch nach der Verabschiedung des Company Law Packages nachdrücklich für einen Schutz der Unternehmensmitbestimmung auf europäischer Ebene eingesetzt, insbesondere durch die [Erarbeitung von Eckpunkten für eine Europäische Rahmenrichtlinie zum Thema Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung](#), die der DGB Bundesvorstand am 11. Februar 2020 beschlossen hat und die ganz überwiegend auch Eingang in eine Ende 2020 verabschiedete Positionsbestimmung des EGB gefunden haben. Bedauerlicherweise ist es trotz diverser politischer Gespräche auf deutscher und europäischer Ebene nicht gelungen, diese Forderung in das politische Programm der deutschen EU-Ratspräsidentschaft im 2. Halbjahr 2020 aufzunehmen.

Von Bedeutung für die Unternehmensmitbestimmung war weiterhin die Begleitung der nationalen Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie. Es gehört zu den Erfolgen der politischen Kommunikation von DGB und Gewerkschaften, dass das im Jahr 2019 beschlossene Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vorsieht, dass die Vorstandsvergütungsstruktur bei börsennotierten Gesellschaften nunmehr sowohl auf eine nachhaltige als auch auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten ist und dass der (mitbestimmte) Aufsichtsrat nunmehr eine Maximalvergütung für Vorstandsmitglieder festzulegen hat. Seitens der Union konnte jedoch durchgesetzt werden, dass diese Maximalvergütung durch die Hauptversammlung abgesenkt werden kann, wodurch tendenziell die Rechte der Aktionär\*innen gestärkt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich im Berichtszeitraum ferner zu verschiedenen Gelegenheiten mit Nachdruck für ein Schließen der rechtlichen Schlupflöcher zur Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung im nationalen Recht ausgesprochen. Es ist im Jahr 2021 jedoch nicht gelungen, das als Konsequenz des Wirecard-Skandals aufgelegte Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz

um einen wirksamen Schutz der Unternehmensmitbestimmung im deutschen Recht zu ergänzen. Immerhin war es möglich, im parlamentarischen Verfahren erfolgreich darauf hinzuwirken, dass Arbeitnehmervertreter\*innen im Prüfungsausschuss ebenfalls über die durch den Regierungsentwurf des Gesetzes nur für den Ausschussvorsitzenden eingeführten zusätzlichen Informationsrechte verfügen.

Hingegen konnte der DGB mit Blick auf die Bundestagswahlen 2021 erreichen, die öffentliche und politische Aufmerksamkeit für die Thematik der Unternehmensmitbestimmung zu erhöhen und wesentliche mitbestimmungspolitische Forderungen in die Programmatik wichtiger demokratischer Parteien einzuspeisen. Dies verdeutlichen u. a. ein Antrag der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen vom 23. März 2021 mit dem Titel „Unternehmensmitbestimmung stärken – Gesetzeslücken schließen“, ein Beschluss des SPD-Parteivorstands vom 21. Juni 2021 mit dem Titel „Mehr Demokratie in Unternehmen und Betrieb – Für eine umfassende Weiterentwicklung der Mitbestimmung“ sowie eine ganze Reihe von überzeugenden Forderungen aus den Wahlprogrammen von Bündnis 90/Die Grünen, Linken und SPD zur Bundestagswahl 2021. Eine wesentliche Rolle spielte dabei die Kampagne „Mitbestimmung sichert Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2021, die vom DGB inhaltlich und organisatorisch unterstützt wurde. Im Rahmen der Kampagne wurden am 7. Juni 2021 sowie am 31. August 2021 zwei öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen durchgeführt, die jeweils durch eine programmatische Rede des DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann eröffnet wurden. Im Rahmen der erfolgreichen Kampagne haben sich verschiedene Multiplikator\*innen aus Politik, Unternehmen und Gesellschaft öffentlich zur Mitbestimmung und ihrer Stärkung bekannt.

Die Forderungen nach einem Schließen der Schlupflöcher zur Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung waren auch Gegenstand der in den Jahren 2018, 2019, 2020 und 2021 von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB durchgeführten Böckler-Konferenzen für Aufsichtsräte, in die jeweils auch Spitzenpolitiker\*innen eingebunden wurden,

wobei die Konferenzen der Jahre 2020 und 2021 pandemiebedingt als Livestream angeboten wurden.

Insgesamt stand der Berichtszeitraum ab dem Frühjahr 2020 auch im Bereich der Unternehmensmitbestimmung stark im Fokus der Corona-Pandemie. Bezogen auf die Wahlen zum mitbestimmten Aufsichtsrat hat der DGB in der Diskussion mit den Mitgliedsgewerkschaften Hinweise und Empfehlungen für den praktischen Umgang mit Aufsichtsratswahlen koordiniert, die u. a. im Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht wurden.

In den Berichtszeitraum fällt ebenfalls die Überarbeitung des Deutschen Corporate Governance Kodex. Am 6. November 2018 hatte die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex den ersten Entwurf veröffentlicht. Durch den massiven Druck verschiedener deutscher Stakeholder (darunter auch des DGB) musste die Kommission mit der am 22. Mai 2019 beschlossenen Entwurfsfassung einige der besonders umstrittenen Vorschläge – wie die Empfehlung zu einer Reduzierung der Amtszeit der Kapitalvertreter\*innen im Aufsichtsrat – zurücknehmen.

## Mobiles Arbeiten und Digitalisierung der Arbeitswelt

In den letzten Jahren ist es dem DGB gelungen, die gewerkschaftlichen Gestaltungsanforderungen an die Digitalisierung der Arbeitswelt weiter in den politischen Diskurs zu tragen und dort fest zu verankern. Die oftmals technikzentrierte Debatte um die Zukunft der Arbeit konnte somit um wichtige Anforderungen für eine soziale Technikgestaltung erweitert werden.

Ein Schwerpunkt der Auseinandersetzung war die Gestaltung mobiler Arbeit und Homeoffice. Im Jahr 2019 erarbeitete der DGB ein „[Diskussionspapier](#)“ zu mobiler Arbeit und Homeoffice, das insbesondere unter den Herausforderungen der Corona-Pandemie zu einem [Positionspapier](#) (November 2020)



Im Rahmen des Wissenschaftsjahres 2018 – „Arbeitswelten der Zukunft“ – wurde das DGB-Podcastprojekt „Wissen macht Arbeit“ im Foyer des Bundesministeriums für Bildung und Forschung präsentiert. Foto: DGB

weiterentwickelt wurde. Politisch wurde das Vorhaben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aufgenommen, von der Koalition jedoch nicht umgesetzt. Im Rahmen des „Betriebsrätemodernisierungsgesetzes“ wurden die Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit verbessert. Ein Rechtsrahmen für mobile Arbeit und Homeoffice bleibt für den DGB ein wichtiges politisches Ziel zur Verbesserung der Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten. In diesem Zusammenhang hat der DGB erfolgreich die Versuche der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände abgewehrt, das Arbeitszeitgesetz bei Tageshöchst- arbeitszeiten und Ruhezeiten zu deregulieren.

Ein weiterer Schwerpunkt war der Themenkomplex Künstliche Intelligenz (KI). Hierzu veröffentlichte der DGB im Januar 2019 das DGB-Impulspapier „[Künstliche Intelligenz und die Arbeit von morgen](#)“, das im Mai 2020 zu einem Konzeptpapier „[Künstliche Intelligenz \(KI\) für Gute Arbeit](#)“ konkretisiert



Auf der re:publica 2019 veranstaltet der DGB die Session „Bei uns heißt Siri Mary. KI macht Arbeit.“ Foto: DGB

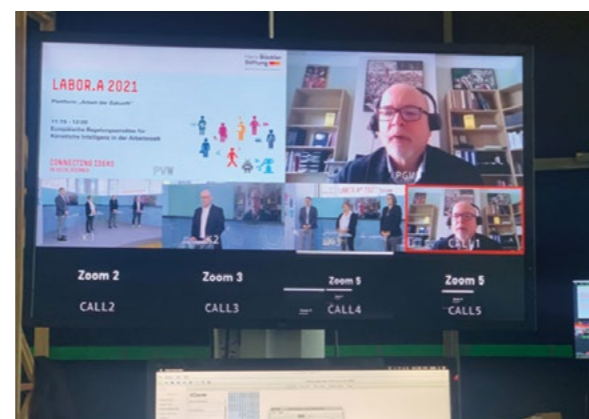


Oliver Suchy, Abteilungsleiter „Digitale Arbeitswelten und Arbeitsweltberichterstattung“ des DGB, auf der LABOR.A 2020. Foto: Gergross & Glowinski

und erweitert wurde. Auf nationaler Ebene hat der DGB die Bundesregierung bei der Entwicklung der KI-Strategie intensiv beraten und die gewerkschaftlichen Anforderungen auf der KI-Plattform „Lernende Systeme“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sowie der Plattform Arbeit 4.0/Fokusgruppe KI als auch im KI-Observatorium des BMAS eingebracht. Im Rahmen der Plattform „Lernende Systeme“ (PLS) des BMBF hat der DGB das im November 2020 veröffentlichte Whitepaper „Einführung von KI-Systemen in Unternehmen – Bausteine für das Change-Management“ initiiert und erarbeitet. Damit konnte der DGB wesentliche und in der Fachwelt anerkannte Impulse für die KI-Nutzung in der Arbeitswelt setzen. Auch an weiteren Fach-Veröffentlichungen der PLS zu „Kriterien für eine Mensch-Maschine-Interaktion bei KI“ (2020) oder „KI Kompetenzen“ (2021) hat der DGB mitgewirkt. Im Rahmen des BMAS hat der DGB die Förderrichtlinie für KI-„Experimentierräume“ maßgeblich mitgestaltet. Zudem hat der DGB seine Einschätzungen zu Veränderungen in der Arbeitswelt durch KI und politische Anforderungen am 25.

November 2019 auch in der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages eingebracht. Dazu hat der DGB in zahlreichen Veranstaltungen mit politischen Parteien, aber auch prominenten „Player\*innen“ der Technologie-Szene wie Microsoft oder IBM die öffentliche Diskussion um KI in der Arbeitswelt mitgeprägt. Zudem ist der DGB seit Juni 2020 Mitglied in der Arbeitsgruppe „Future of Work“ der internationalen Initiative „Global Partnership on AI“ (GPAI) sowie im OECD-Expertennetzwerk „ONE AI“. Der DGB hat über diese Wege die Anforderungen an Implementationsprozesse für betriebliche KI-Anwendungen auch auf internationaler Ebene eingebracht. Auf europäischer Ebene hat der DGB Stellung genommen zu den Leitlinien der EU-Kommission für „vertrauenswürdige KI“ und sich insbesondere zum Regulierungsvorschlag der EU-Kommission (Artificial Intelligence Act) positioniert.

Im Rahmen des „Betriebsrätemodernisierungsgesetzes“ wurde zwar aufgenommen, dass Betriebsräte bei KI-Anwendungen Sachverständige hinzuziehen können, um die Durchführung seiner Aufgaben bei der Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz zu beurteilen. Es verbleibt aber – entgegen gewerkschaftlichen Forderungen – dabei, dass weiterhin Einvernehmen zwischen Arbeitgeber\*innen und Betriebsrat, insbesondere zur Person und der Höhe des Honorars, hergestellt werden muss. Die gewerkschaftlichen Gestaltungsanforderungen an KI in der Arbeitswelt wurden öffentlichkeitswirksam über diverse Dialogformate



Auf der hybriden Konferenz LABOR.A 2021 der Hans-Böckler-Stiftung veranstaltete der DGB die Session „Europäische Regelungsansätze für Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt“. Foto: DGB

transportiert. Insbesondere die hochkarätig besetzten Sessions auf der jährlich stattfindenden netzpolitischen Konferenz „re:publica“ und der arbeitspolitischen Konferenz LABOR.A der Hans-Böckler-Stiftung, sind hierbei hervorzuheben.

Des Weiteren positionierte sich der DGB zu den Gestaltungsanforderungen neuer Formen der Erwerbsarbeit wie digital organisierter Plattformarbeit. Hierfür hat der DGB im Oktober 2019 das „Diskussionspapier zur Gestaltung von Plattformarbeit“ beschlossen und im März 2021 zu einem Positionspapier „Regeln für Plattformarbeit“ konkretisiert. Die Bundesregierung hat das Thema mit einem Diskussionspapier des BMAS aufgegriffen, jedoch bisher nicht umgesetzt. Auf europäischer Ebene hat im Februar 2021 eine Sozialpartnerkonsultation begonnen, mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit zu verbessern. Der DGB beteiligte sich über den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) an diesem Prozess.

Ein wichtiger Schwerpunkt in der Arbeit des DGB lag in der Weiterentwicklung der Arbeitsforschung im Sinne einer Humanisierung der Arbeitswelt – insbesondere unter Aspekten der digitalen Transformation. Hierfür engagierte sich der DGB erfolgreich an der Ausgestaltung des im Jahr 2020 auslaufenden BMBF-Forschungsprogramms „Innovation für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit für morgen“ und hat aktiv, im Rahmen des Berater\*innenkreises des BMBF, an der Konzeption des im März 2021 gestarteten Folge-Forschungsprogramms „Zukunft der Wertschöpfung und Arbeit“ mitgewirkt. Zudem ist der DGB seit September 2021 Mitglied im Programmbeirat „Zukunft der Wertschöpfung“ des BMBF. In diesem Kontext engagierte sich der DGB auf der europäischen Arbeitsforschungstagung „beyondwork.2020“ des BMBF und stellte gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften insbesondere die sozialpartnerschaftliche Gestaltung des Wandels in den Mittelpunkt. Um den Transfer von Forschungsergebnissen im Sinne Guter Arbeit zu fördern, begleitete der DGB Forschungsvorhaben im Rahmen des BMBF-Forschungsprogramms „Zukunft der Arbeit, als auch im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA).

Ein innovatives Transferkonzept setzte der DGB im Rahmen des Wissenschaftsjahres 2018 „Arbeitswelten der Zukunft“ um. In der sechsteiligen Podcast-Reihe „Wissen macht Arbeit“ wurden verschiedene Gestaltungsanforderungen und Konzepte – zu Themen der Digitalisierung der Arbeit – aus Sicht von Wissenschaftler\*innen, betrieblichen Akteur\*innen und den Sozialpartnern dargestellt. Dieses Format hat eine breite Resonanz erfahren und wurde durchweg positiv aufgenommen.

Der DGB hat den vom BMAS im Jahr 2019 eingerichteten „Rat der Arbeitswelt“ intensiv begleitet und Ergebnisse aus der Arbeitsweltberichterstattung öffentlichkeitswirksam thematisiert. Der Themenkomplex „Digitalisierung der Arbeitswelt“ spiegelte sich ebenfalls im 2018 initiierten großen Beteiligungsprozess des DGB, dem Zukunftsdialog. Die gewerkschaftlichen Gestaltungsanforderungen an die Arbeit der Zukunft wurden im Dialogprozess breit diskutiert und gespiegelt.

## Kongress Digitaler Kapitalismus

Der DGB hat die öffentliche Diskussion über die Frage, wie Rationalisierungseffekte und Digitalisierungsgewinne für die Humanisierung der Arbeit und gerechteren Verteilung der Arbeitszeit genutzt werden können, vertieft. Als Mitveranstalter des Kongresses „Digitaler Kapitalismus“ konnte er maßgeblichen Einfluss auf die Programmgestaltung des jährlich veranstalteten Kongresses mit ca. 1.000 Teilnehmenden nehmen. Der sogenannte DigiCap fand 2021 zum fünften Mal statt. Neben der re:publica und LABOR.A gilt er als einer der großen Digitalkongresse in der Hauptstadt. Die dort vom DGB veranstalteten Diskussionen mit Experten und politischer Prominenz über die Macht der Internet-Monopole, die Rolle der Gewerkschaften in Digitalisierungsprozessen sowie Veränderungen und Flexibilisierungen digitaler Jobs (Plattformökonomie) stießen auf ein großes Interesse in der Öffentlichkeit und beförderten Debatten um die Frage der „Humanisierung durch Digitalisierung“. Insbesondere sind in verschiedenen Kongressforen Konzepte der „Agilen Arbeit“ mit Gewerkschaftskolleg\*innen eingehend diskutiert worden, wobei neue Möglichkeiten der selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung in den Mittelpunkt rückten.



# Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit / Minijobs, sachgrundlose Befristung

## Werkverträge

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass die Änderungen im Zusammenhang mit der Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (Einführung des § 611a BGB) kaum zu der erhofften Eindämmung missbräuchlicher Werkverträge und Scheinselbständigkeit beigetragen haben. Dienst- und Werkverträge tragen weiterhin in vielen Branchen und Tätigkeiten zu einer sinkenden Tarifbindung, schlechteren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten in den ausgelagerten Unternehmen sowie zur Spaltung von Belegschaften bei. Dies erschwert auch die gewerkschaftliche Organisation, die Bereitschaft der Belegschaften zum Arbeitskampf sowie die betriebliche Mitbestimmung.

Die deutsche Fleischindustrie ist hierfür beispielhaft. Dort herrschten bereits seit Jahren besonders menschenunwürdige Verhältnisse für die meist aus Ost- und Südosteuropa stammenden Beschäftigten, die bei Subunternehmen großer Fleischbetriebe angestellt waren. Das „Beschäftigungsmodell“ der Fleischwirtschaft bestand vor dem Inkrafttreten des Verbots von Leiharbeit und Werkverträgen im Januar 2021 vorrangig aus der Verlagerung von Verantwortung für die Anwerbung, Unterbringung, Arbeitsbedingungen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten vom Schlachthof an ein Netzwerk von leicht austauschbaren Subunternehmen. Die Konsequenzen daraus zeigten sich besonders deutlich, als es 2020 in zahlreichen Schlachthöfen zu massenhaften Corona-Infektionen kam. Endlich reagierte die Bundesregierung auf die seit Jahrzehnten bestehenden Forderungen des DGB, der NGG

und auf die Erkenntnisse der Beratungsstellen für mobile Beschäftigte – vorrangig des DGB-Projektes Faire Mobilität – mit der notwendigen und angemessenen gesetzlichen Regulierung. Mit der Verabschiedung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes im Dezember 2020 wurde der Fremdpersonaleinsatz in der Fleischwirtschaft über Werkverträge komplett verboten und die Arbeitnehmer\*innenüberlassung stark eingeschränkt. Das Gesetz ist ein großer gewerkschaftlicher Erfolg. Gegen das Gesetz haben Zeitarbeitsfirmen Verfassungsbeschwerden eingereicht, mit dem Ziel, das Verbot der Leiharbeit in der Fleischwirtschaft rückgängig zu machen. Wesentliche Bestimmungen des Gesetzes seien mit der Berufsfreiheit des Grundgesetzes unvereinbar. Der DGB und die NGG bereiten die Begleitung des Verfahrens vor dem Bundesverfassungsgericht vor.

Im Arbeitsschutzkontrollgesetz wurde auch eine Evaluierung des Einsatzes von Fremdpersonal in der Fleischwirtschaft für 2023 verankert. Der DGB und die NGG sowie Beratungsstellen wie Faire Mobilität werden voraussichtlich für Hintergrundgespräche und Fallbeispiele im Rahmen dieser Evaluierung beteiligt werden. Das fast vollständige Verbot des Einsatzes von Fremdpersonal in einer Branche kann eine neue und verbesserte Grundlage für die zukünftige – ggf. branchenübergreifende – Bekämpfung und Eindämmung von Leiharbeit und Werkverträgen insgesamt darstellen. Der DGB wird mit den Mitgliedsgewerkschaften untersuchen, in welchen Bereichen Werkverträge ebenfalls missbräuchlich eingesetzt werden und welche politischen und gesetzgeberischen Konsequenzen zum Zwecke einer besseren Regulierung weiterhin notwendig sind.

## Leiharbeit

Seit 2018 gehen die Zahlen der Beschäftigten in Leiharbeit deutlich zurück. Im Jahresdurchschnitt 2020 gab es 783.000 Leiharbeiter\*innen. Gründe dafür könnten sowohl die Wirkung der gesetzlichen Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zur Höchstüberlassungsdauer sowie zu Equal Pay und Equal Treatment seit April 2017 als auch die im zweiten Halbjahr 2018 einsetzende Abschwächung der Konjunktur sein. Leiharbeit bleibt eine prekäre Beschäftigungsform mit deutlich höherem

Arbeitslosigkeitsrisiko. Von den im ersten Halbjahr 2020 beendeten Beschäftigungsverhältnissen dauerten drei Viertel unter einem Jahr, ein knappes Viertel davon sogar unter einem Monat. Ebenfalls bleibt die Leiharbeit eine Domäne der Helfer\*innenberufe. 53 Prozent der Leiharbeiter\*innen üben eine Tätigkeit auf Helfer\*innenniveau aus, obwohl nur 27 Prozent keine berufliche oder akademische Ausbildung haben. Zudem hatten 38 Prozent der Leiharbeiter\*innen 2020 einen ausländischen Pass. Während die Bundesagentur für Arbeit und die Verleihbranche dies als Integrationserfolg bewerten, sieht der DGB das Risiko eines dauerhaften Verbleibs der Migrant\*innen in dieser prekären Beschäftigungsform, verbunden mit niedrigen Löhnen, fehlenden Weiterbildungsmöglichkeiten und einem hohen Risiko, arbeitslos zu werden.

Gemäß § 20 AÜG sollte das Gesetz 2020 evaluiert werden. Die Ergebnisse der Evaluation werden aufgrund von Verzögerungen durch die Corona-Pandemie allerdings noch erwartet. Der DGB hatte sich im Vorfeld dafür eingesetzt, dass das gesamte AÜG evaluiert wird, nicht lediglich die mit der Novelle 2017 eingetretenen Änderungen. Diese Position konnte nicht durchgesetzt werden. Der DGB stand dem mit dem Evaluationsbericht beauftragten Institut (IAW Tübingen) als Interviewpartner zur Verfügung und konnte erfolgreich auch Interviewpartner\*innen aus den Mitgliedsgewerkschaften vermitteln, die gewerkschaftliche Erkenntnisse und Positionen in den Evaluationsprozess eingebracht haben. Zum Evaluationsbericht wird der DGB ergänzend Stellung nehmen.

## Minijobs

Sogenannte „Minijobs“ bleiben mit mehreren Millionen geringfügig entlohnten Beschäftigten am Arbeitsmarkt fest verankert. In den letzten Jahren konnte vor allem eine Zunahme der Minijobs als Zweitbeschäftigung und die damit einhergehende Aufsplitterung von Arbeitsverhältnissen beobachtet werden. Die negativen Arbeitsmarkteffekte dieser sozial- und steuerrechtlichen Ausnahmeregelungen sind zahlreich: Dequalifizierung und Schwächung der Fachkräftebasis, Aufsplitterung von Arbeitsverhältnissen, Lock-in-Effekt, nicht realisierte Arbeitszeitwünsche, Treiber des Niedriglohnssektors durch

niedrige Brutto-Stundenlöhne, regelmäßiges Vorhalten von Arbeitnehmer\*innenrechten usw. Zudem sind zwei Drittel der Minijobenden Frauen. Mit dem geringfügigen Einkommen aus einem Minijob ist eine eigenständige Existenzsicherung für sie nicht möglich. Die Prekarität des Beschäftigungsmodells wurde in der Corona-Krise einmal mehr als deutlich: Hunderttausende haben ihren Minijob verloren und fallen ins Bodenlose – denn für Minijobende gibt es weder Arbeitslosen- noch Kurzarbeitergeld.

Im Jahr 2021 wurden gewerkschaftsintern konkretisierende Vorschläge für eine Reform der „Minijobs“ abgestimmt und in den politischen Prozess – vorrangig in die Koalitionsverhandlungen – eingebracht. Der DGB setzt sich dafür ein, die geringfügig entlohnten Minijobs in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren und Sonderregelungen für diese Beschäftigungsverhältnisse zu beseitigen. Ein Teil der Beschäftigten ist allerdings auf das zusätzliche Einkommen aus einem Minijob finanziell angewiesen. Aus diesem Grund bedarf es für niedrige Einkommen eines Ausgleichs, der den Abbruch gegenüber den geltenden massiven Subventionierungen beim Nettoeinkommen sozialpolitisch zumindest teilweise abfängt.

Vielfach wurden in der letzten Legislaturperiode Forderungen nach einer Erhöhung und Dynamisierung der Minijobgrenze laut. Diese konnten bis zur Bundestagswahl – auch durch den Einsatz des DGB – erfolgreich abgewehrt werden. Mit Blick auf die Bundestagswahl 2021 und den drängenden Reformbedarf der geringfügigen Beschäftigung wurde die Toolbox „[Mini muss groß werden!](#)“ aktualisiert. Sie informiert über das Thema Minijob mit aktuellen Zahlen, Daten und Fakten unterstützt durch Argumentationshilfen, Veranstaltungskonzepte und Aktionsideen. Im Sondierungspapier haben sich SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP allerdings darauf festgelegt, dass sich die Minijob-Grenze künftig an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen orientieren soll. Sie sollte dementsprechend mit Anhebung des Mindestlohns auf 520 Euro erhöht werden. Dies steht im Widerspruch zum Bekenntnis der Koalition, dass Minijobs nicht mehr als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht oder zur Teilzeitfalle insbesondere für Frauen werden dürfen.

Der DGB setzte sich weiterhin konsequent für die Umwandlung geringfügiger Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ein. Die im Sondierungspapier formulierte Regelung zu den Minijobs haben wir abgelehnt. Wir wollen keine weitere Dynamisierung im Zuge von Mindestlohnhebungen, sondern weiterhin eine Reform der Minijob-Regelung. Der DGB setzt sich auch weiterhin für die Beseitigung der steuer- und beitragsrechtlichen Hürden im Übergang von Minijobs zu „Midijobs“ ein, damit die Ausweitung der Arbeitszeit attraktiver ist und bestehende Abbruchkanten vermieden werden, ohne die Beschäftigten in Minijobs finanziell zu stark zu belasten und ohne den Sozialversicherungen Beitragsmittel zu entziehen. Minijobber\*innen müssen sozial besser abgesichert werden, mindestens durch eine Rentenversicherung ohne Ausstiegsoption. Auch die Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung und die Schaffung eines Anspruches auf Krankengeldleistungen müssen ermöglicht werden.

### Sachgrundlose Befristung

Der DGB beteiligte sich an der Vorbereitung der im Koalitionsvertrag angekündigten Reform des Befristungsrechts, mit der die Eindämmung von sachgrundlosen Befristungen und die Verhinderung des Missbrauchs von Befristungsketten erreicht werden sollen. Die Bundesregierung hat die für Mitte 2019 angekündigte Reform mehrfach verschoben. Das BMAS hat am 15. April 2021 einen Referentenentwurf vorgelegt, mit dem insbesondere die sachgrundlose Befristung sowie sogenannte Kettenbefristungen eingeschränkt werden sollen, die Reformbestrebungen jedoch schließlich verworfen. Im Herbst 2020 wurde die Reform des Befristungsrechts Gegenstand parlamentarischer Debatten, im Zusammenhang mit einer öffentlichen Anhörung zum diesbezüglichen Antrag der BT-Fraktion der AfD (BT-Drs. 19/1841). In der Stellungnahme zum Antrag sowie im Rahmen der Anhörung bekräftigte der DGB seine Anforderungen an die Reform des Befristungsrechts: Beschränkung von missbräuchlichen und missbrauchsanfälligen Befristungskonstellationen durch die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung sowie die Neuregelung der Sachgrundbefristungen (Eindämmung von Missbrauch durch Kettenbefristungen, insbesondere

bei Befristungen zur Vertretung und aufgrund eines angeblich vorübergehenden Bedarfs sowie Streichung Sachgründe der „Haushaltsmittelbefristung“ und „zur Erprobung“). Im Zusammenhang mit der Bundesratsinitiative „Konjunkturprogramme durch Bürokratieabbau ergänzen“ (BT-Drs. 582/20) forderte die schwarz-gelbe Koalition des Landes Nordrhein-Westfalen, die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung von zwei auf drei Jahre zu verlängern und die maximalen Verlängerungsoption von drei auf vier Mal zu erhöhen. Dieser Vorschlag ist ein Versuch, das unternehmerische Risiko einer unsicheren wirtschaftlichen Lage komplett auf die Beschäftigten abzuwälzen. Dies lehnte der DGB entschieden ab. Betriebe können auch jetzt – sollte es ihre wirtschaftliche Lage erforderlich machen – ihre Beschäftigten in Kurzarbeit schicken oder sogar betriebsbedingt kündigen. An solchen Kündigungen sind klare Kriterien gekoppelt, die nicht nur eine vage „Verschlechterung“ der wirtschaftlichen Lage voraussetzen, sondern eines sorgfältigen Ausgleiches zwischen betrieblichen Bedarfen und Lebenslagen der Beschäftigten bedürfen. Der DGB hat die Forderung weiterhin in Richtung der politischen Parteien in den Bundestagswahlen 2021 adressiert.

### Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen

Seit Jahren steigt die Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen, ohne dass ein entsprechendes Angebot auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Der Großteil der Beschäftigung in diesem Segment findet nach wie vor als prekäre Beschäftigung bspw. Schwarzarbeit statt, trotz des verbesserten Anmeldeverfahrens für Haushaltshilfen und trotz der möglichen Berücksichtigung legal erbrachter Dienstleistungen in der Steuererklärung.

Der DGB hat in Abstimmung mit den zuständigen Mitgliedsgewerkschaften ver.di, NGG und IG BAU einen [Konzeptvorschlag auf der Grundlage des sogenannten Belgischen Modells](#) entwickelt und dabei die Machbarkeit der Umsetzung durch Refinanzierung nachgewiesen. Nach Berechnungen des DGB wären demnach 1,5 Millionen reguläre Vollzeitstellen im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen möglich. Das Konzept beruht auf einer Steuerung hin zu

zertifizierten Dienstleistungsagenturen, bei denen ein staatlicher Zuschuss (Gutschein) eingelöst werden kann. Diese zertifizierten Unternehmen wiederum garantieren Beschäftigung auf der Grundlage Guter Arbeit, sozialversicherter Beschäftigung, Qualifizierung, ordentlicher Entlohnung und Qualitätssicherung sowie der Einhaltung von Gesundheits- und Arbeitsschutz.

Der Vorschlag wurde mit verschiedenen politischen Akteurinnen (SPD, Bündnis 90/ Die Grünen, Die Linke) diskutiert und weiterentwickelt. In enger Zusammenarbeit mit Verbänden und Institutionen (z.B. Deutscher Hauswirtschaftsrat, Deutscher Frauenrat, PQHD – Kompetenzzentrum für Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen, BMFSFJ) wurde das Modell auf verschiedenen öffentlichen Veranstaltungen vorgestellt und erläutert und mit großer Zustimmung zur Kenntnis genommen.

### Mindestlohn

Der 21. Ordentliche Bundeskongress 2018 stattete den DGB mit einem Mandat zur [Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns](#) auf ein existenzsicherndes Niveau aus. Im Berichtszeitraum fanden in diesem Themenfeld viele Aktionen, Veranstaltungen und Maßnahmen statt. 12 Euro als Mindestlohnforderung wurden durch den DGB in der öffentlichen Diskussion platziert und verankert. Im Ergebnis wurde die Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns zu einem zentralen Thema bei der Bundestagswahl 2021. Pläne zur Weiterentwicklung im Sinne der Beschäftigten standen in den Wahlprogrammen von SPD, Bündnis 90/ Die Grünen und Die Linke. Und auch im Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/ Die Grünen und FDP findet sich am Ende die Ankündigung, den Mindestlohn auf 12 Euro anzuheben.

Der DGB konnte auch selbst direkt Einfluss auf die Mindestlohnhöhe nehmen und in der Corona-Pandemie deutliche Erfolge verbuchen. In der Mindestlohnkommission wurden im Jahr 2020 gleich mehrere Forderungen des DGB erfüllt. Zum einen wurde beschlossen, den gesetzlichen Mindestlohn von Anfang 2021 bis Ende 2022 insgesamt viermal planmäßig zu erhöhen. Die Forderung der Arbeitgeber\*innen

nach einer Nullrunde beim Mindestlohn war damit abgewehrt. Zum anderen gelang es dem DGB in der Mindestlohnkommission, einen überproportionalen Sprung durchzusetzen. Damit wird der Mindestlohn ab 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro pro Stunde angehoben. Auf diese Weise konnten allein in den Jahren 2021 und 2022 knapp 2 Milliarden Euro für die Beschäftigten umverteilt werden. Darüber hinaus wurde (anders als in den vergangenen Jahren) vereinbart, dass die 10,45 Euro dann auch der neue Bezugswert für die nächste Anpassung sind, was eine schnellere Erhöhung zur Folge hat.

Der DGB machte durch Berechnungen klar, dass die durch die Mindestlohneinführung befürchteten negativen Auswirkungen des Mindestlohns nicht eintraten. Sowohl die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als auch die Löhne haben sich seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Anfang 2015 sehr gut entwickelt. Diese Daten wurden regionalisiert aufgearbeitet und mithilfe von bezirklichen Pressemitteilungen in der breiten Öffentlichkeit gesetzt. Ein weiterer politischer Schwerpunkt lag im Berichtszeitraum auf der Frage der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns. Die vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) allein für 2018 ausgewiesenen 2,4 Millionen Mindestlohnverstöße waren alarmierend. An dieser Stelle hat der DGB in Zusammenarbeit mit den zuständigen Gewerkschaften ver.di und GdP seine Forderungen nach mehr verdachtsunabhängigeren Kontrollen genauso bekräftigt wie die nach mehr Personal bei der zuständigen Finanzkontrolle Schwarzarbeit und einer tagesaktuellen und fälschungssicheren Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit. Betriebe, die ihren Beschäftigten vorsätzlich oder fahrlässig den gesetzlichen Mindestlohn vorenthalten, drohen mit bis zu 500.000 Euro zwar hohe Geldstrafen, diese werden in der Praxis aber häufig nicht angewandt. Deshalb war es auch Anliegen des DGB, sich für eine Verschärfung dieser Strafen einzusetzen.

Um selbst über die Höhe sowie die gesetzlichen Bestimmungen informieren zu können, publizierte der DGB Anfang jeden Jahres eine Broschüre „Was verändert sich beim gesetzlichen Mindestlohn?“. Gleichzeitig berechnete der DGB die Kosten des Mindestlohnbetrugs in den ersten fünf Jahren des Bestehens. So entgingen den Beschäftigten insgesamt



14,5 Milliarden Euro sowie den Sozialversicherungen 8,1 Milliarden Euro.

Fünf Jahre nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurde das zugrundeliegende Mindestlohngesetz turnusgemäß evaluiert. Der DGB legte dazu eigene Vorschläge zur Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns vor, welche neben den Forderungen zur Einhaltung und Anhebung auch Abschaffung der Mindestlohnexemptionen bei freiwilligen Praktikanten, Jugendlichen unter 18 sowie Langzeitarbeitslosen enthielten. Gleichzeitig sprach sich der DGB für eine Transparenzoffensive zur Mindestlohnhöhe aus. Diese verlange von den Betrieben, die aktuelle Mindestlohnhöhe jedem Beschäftigten sowohl im Arbeitsvertrag wie auch in der Lohnabrechnung auszuweisen, sie firmenöffentlich zum Beispiel am Schwarzen Brett auszuhängen und regelmäßig zu aktualisieren. Viele dieser Vorschläge wurden dann von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil aufgegriffen und in die politische Debatte im Bundestag eingebracht. Anlässlich des fünfjährigen Beschlusses über die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns organisierte der DGB im Sommer 2019 eine Konferenz. Die knapp 100 Teilnehmenden diskutierten dort vor zahlreichen Medienvertreter\*innen mit Prominenz aus Politik, Wissenschaft und Arbeitgeber\*innen über die Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns.

## EU-Mindestlohn

Im Berichtszeitraum hat das Thema „Europäischer Mindestlohn“ an Fahrt aufgenommen. Nach der Ankündigung der designierten Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen, sich des Themas anzunehmen, folgten entsprechende Umsetzungsschritte. Der DGB begleitete abgestimmt über den Tarifpolitischen Ausschuss die beiden Sozialpartnerkonsultationen der Europäischen Kommission zur geplanten Richtlinie. Die DGB-Stellungnahme zum im Oktober 2020 seitens der Europäischen Kommission vorgelegten Richtlinienentwurf über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union wurde erarbeitet und entsprechend abgestimmt.

Am 15. September 2020 lud der DGB zu einer Online-Veranstaltung mit dem Thema „Europäische

Mindestlöhne: Ein Beitrag zu mehr Gerechtigkeit in Europa?“ ein. Hierfür konnte unter anderem der Generaldirektor Beschäftigung der Europäischen Kommission, Joost Korte, gewonnen werden. Im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft Deutschlands organisierte der DGB zusammen mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund am 16. September 2020 einen Workshop zu diesem Thema auf der Veranstaltung „Our Social Europe“, auf dem die gewerkschaftliche Position und Gründe für die Notwendigkeit entsprechender Neuregelungen vorgetragen wurden.

Zur Unterstützung in rechtlichen Streitfragen konnte der DGB Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Eberhard Eichenhofer für ein [Rechtsgutachten](#) gewinnen. Dies wurde im April 2021 vorgelegt. Es kommt zu dem Ergebnis, dass die seitens der Europäischen Kommission gewählte Rechtsgrundlage korrekt ist und auch Art. 153 Abs. 5 AEUV den Regelungen des Richtlinienentwurfs nicht entgegensteht. Auf einer DGB-Veranstaltung für EU-Abgeordnete und weitere interessierte Kreise wurden das Gutachten sowie die DGB-Forderungen am 11. Mai 2021 vorgestellt. Flankierend wurden unter Mitarbeit des DGB Beiträge in Onlineformaten sowie deutschen juristischen Zeitschriften platziert, um diese Positionen weiter zu verbreiten. Zudem wurden zahlreiche Gespräche auf politischer Ebene – sowohl national als auch auf europäischer Ebene – geführt, um eine erfolgreiche Umsetzung des Richtlinienentwurfs zu erreichen; neben zahlreichen Abstimmungen auf Ebene des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Da die Richtlinie noch nicht verabschiedet ist, wird der Entwurf auch weiterhin tatkräftig seitens des DGB begleitet, um substantielle Verbesserungen zu erreichen.

## Faire Mobilität

Ende 2011 wurde das Projekt „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“ eingerichtet, um die Arbeitsbedingungen, vor allem von EU-Bürger\*innen in Deutschland zu verbessern. Ein [Netz von Beratungsstellen](#) bietet arbeits- und sozialrechtliche Beratung in den wichtigen Herkunftssprachen an. Im Berichtszeitraum ist es gelungen, für Faire Mobilität einen gesetzlichen Förderanspruch zu



In Dortmund unterstützt DGB-Vorstandmitglied Anja Piel die Aktion #ausgeliefert. LKW-, Paket- und Kurierfahrer\*innen, die im Auftrag von Amazon fahren, werden über ihre Rechte informiert und aufgeklärt, 1. September 2021. Foto: DGB/Jelena Draschhoff

erreichen. Seit 2021 hat der DGB aufgrund des § 23 des Arbeitnehmerentendengesetzes einen rechtlichen Anspruch auf eine jährliche Summe von knapp vier Millionen Euro. Aufgrund dieser Veränderung wird Faire Mobilität nicht mehr als Projekt, sondern als „DGB-Beratungsnetzwerk“ weitergeführt. Mit der entsprechenden Rechtssicherheit – so die Absicht des BMAS – soll die Qualität der Arbeit von Faire Mobilität erhalten und weiterentwickelt werden.

Die Struktur von Faire Mobilität konnte auf 11 Beratungsstandorte ausgebaut werden. Insgesamt können inzwischen jährlich knapp 9.000 Personen beraten und unterstützt werden. Die Ratsuchenden kommen vor allem aus Polen, Rumänien, Bulgarien, Tschechien und Ungarn und arbeiten in unterschiedlichen Branchen, wie der Logistik, dem Baugewerbe, der Gebäudereinigung oder der Fleischwirtschaft. Gründe für das Aufsuchen der Beratungsstellen sind vor allem Fragen zur Entlohnung, zu Arbeitsverträgen, zu Kündigung und Sozialleistungen. Erfolgreich

konnten beispielsweise Lohnnachzahlungen für philippinische LKW-Fahrer, formal beschäftigt bei einer polnischen Firma, aber in Westeuropa eingesetzt, durchgesetzt werden.

Besonders problematisch ist häufig die Situation von Beschäftigten in der häuslichen Pflege. Hier gab es im Sommer 2021 ein wegweisendes Urteil des Bundesarbeitsgerichtes in Bezug auf die Anerkennung von Arbeits- und Bereitschaftszeit im Bereich der häuslichen Betreuung. Faire Mobilität hat den Prozess eng begleitet und die klagende Kollegin unterstützt.

Zudem stand im Berichtszeitraum der Bereich der Landwirtschaft besonders im Fokus. Saisonarbeitskräfte waren durch ihre Unterbringung und Arbeitsbedingungen im besonderen Maße von der Coronapandemie betroffen. So gab es Fälle, in denen die gesamte Belegschaft eines Betriebs unter Arbeitsquarantäne gestellt wurde. Insbesondere Fragen



der Entlohnung und Unterbringungskosten in Bezug auf Quarantäne spielten in der Beratung während Corona eine große Rolle. Durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie gerieten die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Fleischindustrie besonders stark in den Fokus. Die Einführung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes für die Fleischindustrie wurde durch Faire Mobilität intensiv begleitet. In Absprache mit dem DGB und dem BMAS wurden muttersprachliche Campaigner\*innen eingestellt, die gemeinsam mit der NGG die Beschäftigten in der Fleischindustrie über die gesetzlichen Verbesserungen aufgeklärt haben.

Faire Mobilität erreicht, neben der Beratung, weitere 8.000 bis 10.000 Personen pro Jahr im Rahmen von Beratungsveranstaltungen, z.B. in Unterkünften oder auf Rasthöfen, und klärt diese präventiv über ihre Rechte auf. Das Fortbildungsangebot für die Berater\*innen steht auch den Mitarbeiter\*innen landesfinanzierter Beratungsstellen offen. Zudem wurde im Berichtszeitraum, gemeinsam mit

den landesfinanzierten Beratungsstellen, ver.di und dem DGB, eine **Aktionswoche** durchgeführt, um auf die Arbeitsbedingungen der Speditions- und LKW-Fahrer\*innen bei Amazon aufmerksam zu machen und die Beschäftigten über ihre Rechte zu informieren. Bei 35 Verteil- und Infoaktionen wurden innerhalb von 4 Tagen etwa 8.000 Menschen erreicht.

Durch die enge Anbindung von Faire Mobilität an gewerkschaftliche Strukturen übernimmt das Netzwerk auch eine Brückenfunktion zwischen den Gewerkschaften und Arbeitnehmer\*innen, die nur kurz- und mittelfristig in Deutschland tätig und in der Regel keine Gewerkschaftsmitglieder sind. Durch Information, Beratung und Unterstützung verbessert Faire Mobilität unmittelbar die Rechtssicherheit von EU-Bürger\*innen in Deutschland. Mittelbar wirkt sich das auch auf Unternehmen mit missbräuchlichen Geschäftspraktiken aus, indem diese durch eigene Erfahrung oder aus Medienberichten erkennen, dass ausländische Beschäftigte wirksame Unterstützung bekommen.



DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel spricht im Rahmen einer Infoaktion von Faire Mobilität und der NGG mit Beschäftigten in der Fleischindustrie vor den Werkstoren von Tönnies in Rheda-Wiedenbrück, 5. März 2021. Foto: DGB/Thomas Range

## Arbeits- und Gesundheitschutz

Die Gestaltung sicherer und gesunder Arbeitsplätze ist in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus gerückt, insbesondere hat die globale Pandemie verursacht durch das Corona-Virus dazu beigetragen. Ohne den massiven Einsatz und die Beteiligung der deutschen Gewerkschaften und der vielen betrieblichen Interessensvertretungen hätte die Produktion nicht in diesem Maße aufrechterhalten werden können. Durch politische Intervention des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist die verbindliche SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel, unter Beteiligung von fünf staatlichen Arbeitsschutzausschüssen, entstanden. Darüber hinaus konnten arbeitsmedizinische Empfehlungen und Regelungen zu besonders schutzbedürftigen Personengruppen und Stellungnahmen zu Schutzmaßnahmen bei Geimpften durchgesetzt werden. Damit das Virus nicht zu einer noch größeren Gefahr am Arbeitsplatz wird, tritt der DGB mit den Arbeitgeber\*innen und den zuständigen Behörden im Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe über die notwendigen Schutzmaßnahmen und hat die Bundesregierung in eng getakteten Ad-hoc-Beratungen unterstützt. Zugleich hat die Pandemie die Schwächen der Prävention schonungslos aufgedeckt, nicht zuletzt durch Skandale in der Fleischindustrie und der Logistik.

Der gewerkschaftliche Druck die staatlichen Aufsichtsbehörden zu stärken, zeigte in dieser Situation Wirkung und eine Mindestbesichtigungsquote konnte im Arbeitsschutzkontrollgesetz verankert werden. Die Umsetzung in die Praxis wird nun engmaschig begleitet und leitet hoffentlich endlich eine Trendwende bei der Durchsetzung von Arbeitsschutzgesetzten ein. Wobei gerade die Rangfolge von Schutzmaßnahmen (technische und organisatorische vor persönlichen Maßnahmen) in der Pandemie oftmals eklatant vernachlässigt worden ist und kostenintensive Arbeitsplatzgestaltungen zugunsten von Schutzmasken unterblieben sind. In den Gremien der Gemeinsamen Deutschen

Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist gegen den erheblichen Widerstand der Arbeitgeber\*innen eine ganzheitliche Betrachtung der Gefährdungsbeurteilung mit Durchführung eines Arbeitsprogrammes zum Umgang mit kanzerogenen Stoffen durchgesetzt worden und in 2021 erfolgreich gestartet.

Zusätzlich zu den Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben der Bundesregierung und Novellierungen der Arbeitsschutzverordnungen beteiligen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit bis zu 120 Haupt- und Ehrenamtlichen an der Weiterentwicklung des technischen Regelwerks der staatlichen Ausschüsse. Stand August 2019 werden durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 190 technische Regeln betreut und sind in Kraft. Darunter um die 16 Arbeitsmedizinische Regeln (AMR), 21 Arbeitsstättenregeln (ASR), 36 Technische Regeln für Betriebssicherheit (TRBS), 8 Technische Regeln zur Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung (TROS), 8 Technische Regeln zur Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (TRLV), 28 Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) und Beschlüsse, sowie 74 Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS). Diese werden regelmäßig überarbeitet und an den Stand der Technik angepasst, um eine möglichst gute Hilfestellung für die betriebliche Praxis darzustellen. Dabei finden die politischen Aushandlungsprozesse zwischen den beteiligten Bänken (Sozialpartner, Aufsichtsdiene und Wissenschaft) statt. Insbesondere konnten Verbesserungen und Konkretisierungen aus gewerkschaftlicher Sicht in den folgenden Bereichen erzielt werden:

Im Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) konnte gegen alle Widerstände in der ASR 2.3 „Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“ die Breite der Fluchttüren beibehalten und so ein Rückschritt für die Inklusion verhindert werden.

In der ASR 3.7 „Lärm“ konnten endlich die Auswirkungen von extraauralem Lärm aufgenommen und damit die Stressreaktion von Lärm für Arbeitgeber\*innen verbindlich niedergelegt werden. Die immer spürbarer werdenden Belastungen der Beschäftigten durch den Klimawandel in Form von Hitze am Arbeitsplatz haben nun durch die Einführung von Entwärmungsphasen Eingang in die ASR 3.5 gefunden.



Im Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS) konnte den vielen Unfällen durch Ab- und Durchstürzen Rechnung getragen und die TRBS „Gefährdung von Beschäftigten durch Absturz“ in allen Teilen reformiert werden. Zudem ist durch den Einsatz der gewerkschaftlichen Vertreter\*innen im ABS frühzeitig eine nationale Positionierung zur neuen EU-Maschinenverordnung und dem Vorschlag zu Künstlicher Intelligenz geglückt, mit der auf europäischer Ebene im Sinne der Beschäftigten Einfluss genommen werden konnte.

Im Ausschuss für Gefahrstoffe (AGS) zeigt sich immer wieder, nicht nur durch Explosionen wie dem Tanklager im Chemiepark Leverkusen, wie wichtig ein bestmöglicher Arbeits- und Gesundheitsschutz ist. Gerade der Umgang mit Asbest ist auch Jahrzehnte nach dem Asbestverbot noch immer eine Herausforderung. Durch Beteiligung am nationalen Asbestdialog der Ministerien und der Ausgestaltung der einschlägigen technischen Regeln, zeigt sich die unverzichtbare Arbeit von gewerkschaftlichen Fachexpert\*innen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern und setzen hier ein höheres Schutzniveau gerade für das Bauen im Bestand durch. Daher ist die Etablierung und Weiterentwicklung des Expositionsrisiko-Konzepts für kanzerogene Stoffe ein unverzichtbarer Baustein für die Novellierung der Gefahrstoffverordnung gewesen. Mit dem dauerhaften Einsatz für eine bessere Prävention konnten Gemische als Gefährdungen zunehmend in den Fokus gerückt werden, so bei Schweißrauche oder Kühl-Schmierstoffen.

Im Rahmen der EU-Chemikalienstrategie des New Green Deal haben sich die DGB-Gewerkschaften für eine nationale Projektgruppe eingesetzt. Diese gestaltet die Schnittstelle des betrieblichen Arbeitsschutzes aus nationaler Perspektive zum Umweltschutz und REACH (Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien) mit, sodass der Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz verbessert wird und dabei dieser Arbeitsplatz innerhalb Europas gesichert werden kann.

Im September 2021 hat sich zudem der neue Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (ASGA) konstituiert. Hier sollen die

übergreifenden Themen des nationalen Arbeitsschutzes bearbeitet werden und die Arbeit der anderen Ausschüsse koordiniert werden; der ASGA ist dabei „primus inter pares“. Er soll im Pandemiefall zudem die Bildung eines Ad-hoc-Arbeitsschutzstabes überflüssig machen. Mit dem Einsetzen des ASGA stoßen die personellen Ressourcen des nationalen Arbeitsschutzes jedoch an ihre Grenzen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden nach dem 22. OBK hier gemeinsame Verabredungen treffen müssen, wie eine qualifizierte und fortlaufende Arbeit ermöglicht werden kann.

Im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung sind mehrere zukunftsweisende Diskussionen und Reformen angestoßen und abgeschlossen worden. Der Abschluss der Reform des Berufskrankheitenrechts im Mai 2020 war ein Meilenstein für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften. Jahrelange Bemühungen auf verschiedenen Ebenen haben zum Erfolg geführt, dass sich die Situation von vielen betroffenen Beschäftigten deutlich verbessern wird. Durch den Wegfall des Unterlassungszwangs werden mehr Betroffene in den Leistungsbereich des SGB VII fallen, außerdem werden soziale Härten dadurch vermieden. Die Einführung eines zentralen Expositionskatasters wird für mehr Transparenz im Anerkennungsverfahren und letztlich zu einer erleichterten Anerkennung führen. Ebenso die Stärkung des Ärztlichen Sachverständigenbeirats wird zu einer Verbesserung führen, indem mögliche neue Berufskrankheiten schneller wissenschaftliche bewertet und in die Berufskrankheitenliste aufgenommen werden können. So wurde im Jahr 2021 die Berufskrankheitenliste um zwei Berufskrankheiten erweitert, sodass nun das Spektrum möglicher Anerkennungen vergrößert wurde. Es handelte sich dabei um Lungenkrebs durch Passivrauchen und Hüftgelenkarthrose.

Die Corona-Pandemie hat auch die Selbstverwaltung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) vor zahlreiche Herausforderungen gestellt. Hier sind mehrere Maßnahmen ergriffen worden, um im Bereich von Prävention, Rehabilitation und Versicherungsrecht an die Pandemie angepasste Regelungen versichertenfreundlich zu gestalten. Um sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

in der Pandemie sicherzustellen, sind oftmals unter Mitwirkung von Gewerkschaftsvertreter\*innen branchenspezifische Handlungshilfen erstellt worden, die ihre Wirkung vielfach auf der betrieblichen Ebene zeigen. Darüber hinaus wurde die Anerkennung Corona als Berufskrankheit für Beschäftigte im Gesundheitswesen und der Wohlfahrtspflege durch Beweiserleichterungen vereinfacht. Für alle anderen Beschäftigten, die durch die Arbeit an Corona erkranken, hat die DGUV nicht zuletzt auf Initiative des DGB die Anerkennung von Corona als Arbeitsunfall ermöglicht. Somit stehen alle Leistungen des SGB VII, sowohl im Bereich der Rehabilitation als auch Rentenzahlungen, für betroffene Beschäftigte außerhalb des Gesundheitswesens zur Verfügung.

Der DGB konnte erfolgreich den erweiterten Unfallversicherungsschutz bei mobilem Arbeiten durchsetzen. Der Unfallversicherungsschutz erstreckt sich beispielsweise nun auch auf Wege in der eigenen Wohnung und den Weg vom Homeoffice zur Kita oder Schule und zurück.

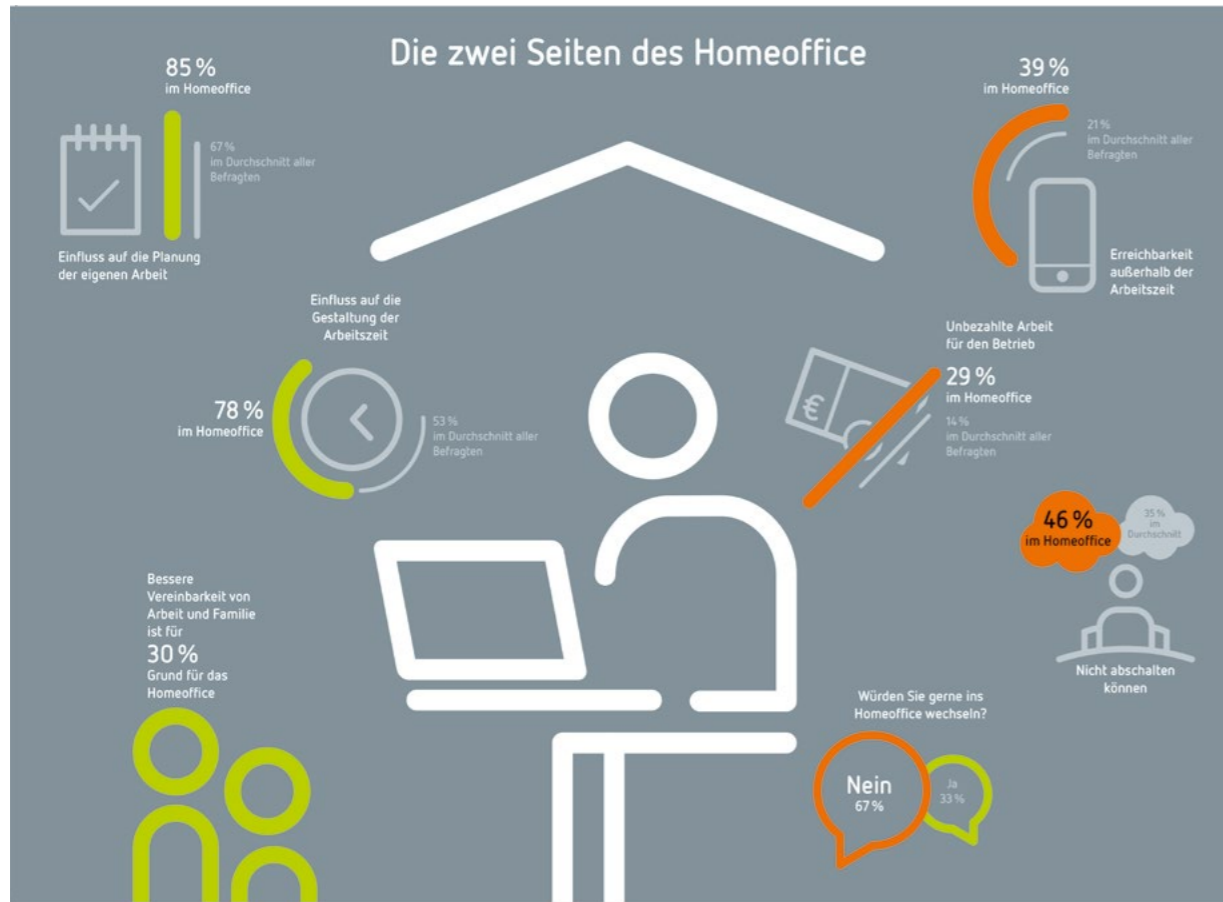
## DGB-Index Gute Arbeit

Mit der jährlichen repräsentativen Beschäftigtenbefragung „DGB-Index Gute Arbeit“ stellt der DGB eine umfangreiche Datenbasis zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland bereit. Seit Beginn der Befragungen im Jahr 2007 wird der Leitidee gefolgt, dass die Arbeitnehmer\*innen als Expert\*innen ihrer eigenen Arbeitssituation die beste Datenquelle für eine Arbeitsweltberichterstattung darstellen. Die Ergebnisse sind mittlerweile fester Bestandteil der arbeitspolitischen Debatten in Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit. Seit der methodischen Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2012 sind mehr als 63.000 Arbeitnehmer\*innen mit dem Instrument befragt worden. Die wachsende Datenbasis ermöglicht spezifische Auswertungen zu einzelnen Branchen, Berufen und Beschäftigtengruppen. Schwerpunktthemen im Berichtszeitraum waren Interaktionsarbeit (Arbeit mit Menschen), Arbeitsintensität,

mobile Arbeit, körperliche Belastungen, Arbeit und Gesundheit sowie die Situation in der Alten- und Krankenpflege. In der digitalen Publikationsreihe DGB-Index Gute Arbeit „Kompakt“ wurden Auswertungen zu den Themen Befristete Beschäftigung, Erwartungen an die gesetzliche Rente, Beschäftigte mit Pflegerverantwortung, Betriebsklima, Leiharbeit, Frauendominierte Berufe, Fachkräftengpass am Bau, Homeoffice sowie Handwerk veröffentlicht. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitswelt waren Schwerpunkt der Befragung 2021. Die Ergebnisse zeigen die hohen Belastungen der Beschäftigten in der Pandemie, aber auch Veränderungen in der Arbeit (Digitalisierungsschub, Homeoffice), die für die Beschäftigten auch in der Zukunft einen hohen und weiter wachsenden Stellenwert einnehmen werden.

Die Ergebnisse der jährlichen Befragung wurden von verschiedenen Gewerkschaftsvorsitzenden in der Bundespressekonferenz der Öffentlichkeit vorgestellt und erfuhren eine gute mediale Resonanz. Bei der Auswertung und Nutzung der Daten hat der DGB mit Gewerkschaften, arbeitsweltlichen Institutionen und wissenschaftlichen Einrichtungen kooperiert. Daraus sind weitere Veröffentlichungen entstanden, die die Bedeutung des DGB-Index Gute Arbeit als Informationsquelle der Arbeitsweltberichterstattung unterstreichen. Darüber hinaus wurde auf Grundlage der Index-Daten eine Reihe von Artikeln veröffentlicht, die sich an ein Fachpublikum im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den Arbeitswissenschaften richten. Die Möglichkeit, die Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit auf [Ebene der Bundesländer](#) aufzustocken, um auch für einzelne Bundesländer repräsentative Datensätze zu erzielen, wurde im Berichtszeitraum in acht Bundesländern (Baden-Württemberg, Berlin, Hamburg, Hessen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) insgesamt 14-mal in Anspruch genommen. Für diese Bundesländer liegen länderspezifische Auswertungen zur Qualität der Arbeitsbedingungen vor.

Der Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit wurde so konzipiert, dass er auch in Betrieben, Verwaltungen und Organisationen als Instrument für Mitarbeiterbefragungen eingesetzt werden kann. Der



Grafik aus: DGB-Index Gute Arbeit, Report 2020, Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland.

DGB arbeitet hier mit einem Netzwerk aus qualifizierten Berater\*innen zusammen, die die betrieblichen Befragungen durchführen und unter Beteiligung der Beschäftigten auf Basis der Befragungsergebnisse konkrete Maßnahmen für eine bessere Gestaltung der Arbeitsbedingungen entwickeln. Im Berichtszeitraum spielte im betrieblichen Kontext das Thema „Psychische Belastung“ eine besondere Rolle. Den Einsatz von Index-Befragungen im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung hat der DGB dadurch unterstützt, dass ergänzende Fragen zum Bereich psychische Belastung entwickelt und bereitgestellt wurden.





# **E. Bildung und Qualifizierung**

## E. Bildung und Qualifizierung

### Schulen / Bildungspolitik

#### Frühkindliche Bildung

Der Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung hat sich spätestens seit dem Rechtsanspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege für Kinder unter drei Jahren rasant weiterentwickelt. Mit dem Anstieg der Betreuungsplätze ist jedoch nicht gleichsam auch die Qualität verbessert worden, was insbesondere im einhergehenden Fachkräftemangel und fehlenden Qualitätsstandards begründet ist. Somit ist es dringend erforderlich, mehr Fachkräfte für die frühe Bildung zu gewinnen und Qualitätsstandards für Kitas festzuschreiben. Der DGB hat wesentlich dazu beigetragen, dass Bund und Länder die Initiative ergriffen haben und im Dialog mit Fachverbänden und der Wissenschaft Qualitätskriterien für Kitas entwickeln. Es ist gelungen, diese Qualitätskriterien weitestgehend im Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiQuTG) festzuschreiben. Über das Gesetz unterstützt der Bund die Länder mit 5,5 Milliarden Euro bei Maßnahmen zur Verbesserung der Kita-Qualität. Ebenso können die Länder die Bundesmittel für Beitragsbefreiung einsetzen. Das Gesetz hat eine Laufzeit bis 2022, es wird auf seine Wirksamkeit hin evaluiert.

Der DGB hat von Beginn an kritisiert, dass über das Gesetz, das der Qualitätsentwicklung von Kitas dienen soll, auch die Gebührenbefreiung finanziert werden kann. Viele Länder haben davon Gebrauch gemacht, was den Mittelanteil für qualitative Maßnahmen vermindert hat. Sollte das Gesetz nach 2022 fortgeführt werden, wird sich der DGB dafür einsetzen, beide Maßnahmen voneinander zu

entkoppeln. Die sozial- bzw. familienpolitisch bezogene Leistung der Gebührenstafflung bis Gebührenbefreiung müssen Bund und Länder in einem anderen Rahmen ermöglichen. Um das stark wachsende System der frühen Bildung quantitativ und qualitativ voranzubringen und als Arbeitsfeld attraktiv zu machen, müssen Maßnahmen zur Gewinnung von Erzieher\*innen, zur Verbesserung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung des Erzieher\*in-Berufes auf unterschiedlichen Ebenen getroffen werden. Welche vordringlich dazu zählen, hat der DGB in seinen „Empfehlungen zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften (Erzieher\*innen) in der Kindertagesbetreuung“ zusammengetragen und in den Fachkräftediskurs eingebracht.

Mit dem Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher: Nachwuchs gewinnen, Profis binden“ hat der Bund einen wichtigen Impuls für die Fachkräftegewinnung und -sicherung gesetzt. Mit dem Programm soll die praxisintegrierte vergütete Ausbildung auf Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) ausgebaut, Prämien für besondere Qualifikationen gezahlt sowie die Stärkung des Praxislernorte finanziert werden. Diesen Beitrag des Bundes hat der DGB ausdrücklich befürwortet und unterstützt. Insbesondere bei den Anforderungen an die Ausbildungsqualität. Beklagt hat der DGB, dass die Förderung der Ausbildung mangels Ausfinanzierung nach einem Ausbildungsgang (mit bundesweit 2.500 Schüler\*innen) eingestellt worden ist. Ursprünglich sollten zwei Ausbildungsjahrgänge (5.000 Schüler\*innen) gefördert werden.

#### Ganztagsausbau (Querschnitt Kitas und Schulen)

Damit die Betreuung von Kindern auch nach der Kita-Zeit gewährleistet wird und Förderung über die Unterrichtszeit hinaus möglich ist, müssen Schulen zu Ganztagschulen ausgebaut werden. Dies entspricht einer Grundforderung des DGB. In ihrem Koalitionsvertrag haben sich CDU/CSU und SPD darauf verständigt, einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern zu schaffen. Mit dem Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz - GaFöG) wurde das dafür notwendige Gerüst beschlossen. Dies befür-

wortet der DGB ausdrücklich. In Gesprächen und Schreiben hat der DGB die politisch Verantwortlichen von Bund und Ländern regelmäßig aufgefordert, das Vorhaben nicht weiter zu verschieben und endlich zu einer Einigung zu kommen. Insbesondere hat der DGB gefordert, dass der Bund seine finanzielle Beteiligung deutlich anhebt. Beim Ausbau der Betreuungsangebote wird sich der DGB dafür einsetzen, dass diese qualitativ hochwertig sind, damit sie einen Beitrag zur Förderung von Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten können. Der DGB fordert bundesweit verbindliche Qualitätskriterien für einen guten Ganztags.

#### Schulpolitik

Schulen haben die Aufgabe, den Bildungserfolg von der sozialen Herkunft zu entkoppeln und Chancengleichheit zu fördern. Die langen pandemiebedingten Schulschließungen haben Kinder und Jugendliche aus benachteiligten Familien sowie jene, die einen sonderpädagogischen Förderbedarf haben, besonders stark getroffen. Hier ist künftig mit einem erhöhten Förderbedarf zu rechnen, den Schulen leisten müssen. Dafür benötigen Schulen dringend bessere Rahmen- und Arbeitsbedingungen. Mit seinem Positionspapier „Schulen während und nach der Corona-Krise: Ein Programm für mehr Chancengleichheit“ hat der DGB Maßnahmen beschrieben, die Schulen besserstellen und dabei helfen, soziale Ungleichheit abzubauen zu können.

Die Digitalisierung von Bildungseinrichtungen und Bildung in der digitalen Welt sind für Bund und Länder ganz immense Aufgaben. Dafür braucht es den Ausbau der digitalen Infrastruktur und Administration, die (Weiter-) Entwicklung von digitalen Lernformaten und die Qualifizierung von Lehrkräften. Um sich diesen Aufgaben zu stellen, haben Bund und Länder den DigitalPakt Schule beschlossen. Damit unterstützt der Bund die Länder finanziell beim Ausbau der digitalen Infrastruktur an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Dies ist aus Sicht des DGB lange überfällig. Da Digitalisierung, Medienpädagogik und die Förderung der Medienkompetenz eine Daueraufgabe bleiben werden, muss der befristete DigitalPakt Schule verstetigt und um weitere Bildungsbereiche ausgeweitet werden.

#### Lobbyismus und ökonomische Bildung an Schulen

Seit Jahren kritisiert der DGB die massive Einflussnahme der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände auf Schulen sowie die Forderung nach immer mehr ökonomischer Bildung. Es ist dem DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften, die im DGB Arbeitskreis Schule-Arbeitswelt aktiv sind, gelungen, eine Alternative zu den Bildungsstandards und den Forderungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände auf den Weg zu bringen. So hat die Hans-Böckler-Stiftung ein wissenschaftliches Forschungsprojekt zur sozioökonomischen Bildung gefördert, in dessen Rahmen erstmals ein Kerncurriculum der sozioökonomischen Bildung für die Sekundarstufe I entwickelt wurde. Es ist eine Alternative zum Angebot der Wirtschaftsverbände. Der DGB hat das Curriculum mit einer Empfehlung an die für Bildung zuständigen Bundes- und Landespolitiker\*innen verschickt; ebenso an einschlägige Fachverbände und an alle Hochschuldozent\*innen für die Lehrer\*innenbildung. Mit dem Curriculum machen die Gewerkschaften ein Angebot für eine interdisziplinäre ökonomische, politische und sozialwissenschaftliche Bildung an Schulen. Damit leisten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen wissenschaftlich fundierten Beitrag im Diskurs um eine gute ökonomische Bildung.

#### Föderalismus und Bildungskooperation

Der Staat hat die Aufgabe, das Recht auf Bildung unabhängig vom Wohnort abzusichern und gleichwertige Lebensverhältnisse im Bundesgebiet zu schaffen. Dazu gehören ein vergleichbarer Zugang zu Bildungs- und Betreuungsangeboten, vergleichbare Abschlüsse und Qualitätsstandards. Deshalb fordert der DGB, dass Bund und Länder stärker zusammenarbeiten. Das Kooperationsverbot ist dafür ein Hindernis.

Seit der Änderung des Artikel 104c Grundgesetz im Jahr 2019 kann der Bund den Ländern Finanzhilfen für gesamtstaatlich bedeutsame Investitionen sowie besondere, mit diesen unmittelbar verbundenen, befristeten Ausgaben der Länder und Gemeinden



(Gemeindeverbände) zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der kommunalen Bildungsinfrastruktur, gewähren. Diese Änderung hat der DGB ausdrücklich befürwortet. Um mehr Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern über die Finanzhilfen hinaus zu ermöglichen, muss Art. 91 b Abs. 2 Grundgesetz erweitert werden, damit Bund und Länder zur Sicherstellung und nicht wie im derzeit gültigen Verfassungstext zur Feststellung der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens zusammenwirken können. Die Forderung des DGB nach einer Bildungsstrategie von Bund, Ländern und Sozialpartnern in einem Bildungsrat haben Bund und Länder abgelehnt. Der DGB hält jedoch an seiner Forderung fest und wird diese auch künftig in seiner politischen Arbeit und medial einbringen.

## Berufliche Aus- und Weiterbildung

Die Corona-Krise hat den Ausbildungsmarkt hart getroffen: Bereits im ersten Corona-Jahr 2020 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum ersten Mal seit der Deutschen Einheit unter die 500.000er Marke gefallen. Das entspricht einem Minus von 11 Prozent und übertrifft den Rückgang aus den Jahren der globalen Finanzkrise 2008/2009 (-8,4 Prozent) deutlich.

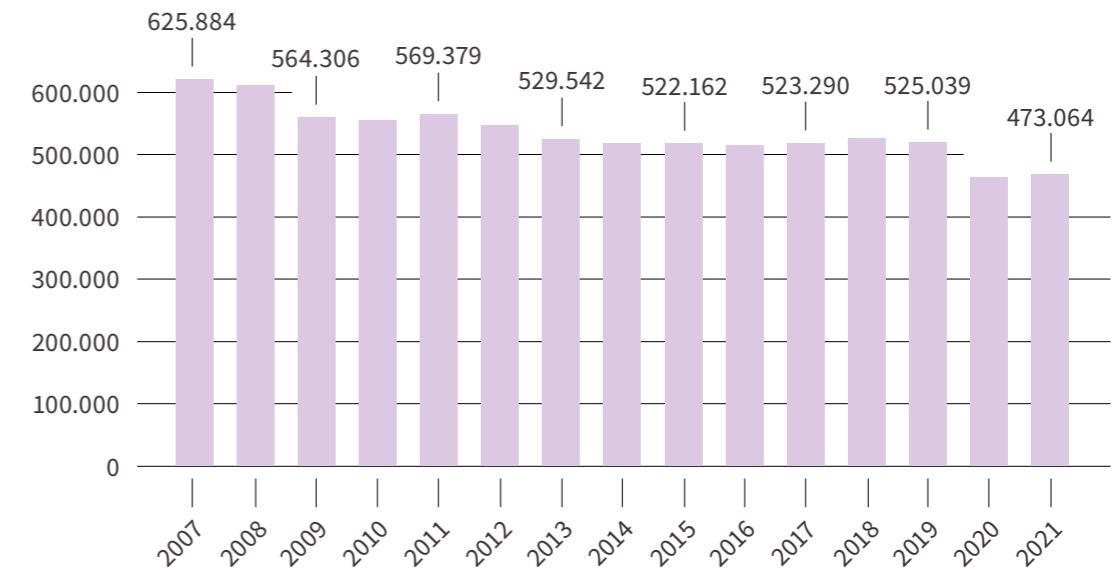
Ein Blick in die unmittelbare Vergangenheit zeigt darüber hinaus: Es ist nicht sicher, ob sich der Substanzverlust der dualen Berufsbildung in der Corona-Krise nach der Pandemie wieder aufholen lässt. Auch in der globalen Finanzkrise 2008/2009 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in mehreren Wellen um gute 100.000 Neuverträge gesunken. Dieser Verlust konnte in den 2010er-Jahren trotz fast durchweg robuster Konjunktur nicht mehr aufgeholt werden. Dabei ist die Pandemie auf einen ohnehin schon angespannten Ausbildungsmarkt getroffen. Lag die Zahl der Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung 2011 noch bei 1,98 Millionen (13,8 Prozent), ist sie 2019 auf 2,16 Millionen (14,7 Prozent) gestiegen. Bei den

Jugendlichen mit Hauptschulabschluss erreicht gut jede\*r Dritte mittlerweile keine abgeschlossene Ausbildung (34,9 Prozent).

Das hat Konsequenzen für die Jugendlichen: Sie haben schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Ihnen drohen dauerhaft schlecht bezahlte Kurzfrist-Jobs mit schlechten Arbeitsbedingungen oder lange Phasen der Arbeitslosigkeit. Der Rückgang hat auch Auswirkungen auf die Betriebe. Spätestens wenn in den 2020er-Jahren die Ersten der Boomer-Generation in Rente gehen, fehlen den Unternehmen Fachkräfte. Digitalisierung und Demografie spielen hier zusammen. Die Digitalisierung führt dazu, dass die Betriebe mehr gut qualifizierte Fachkräfte brauchen. Die Demografie führt dazu, dass die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter sinkt. Das wird mit Zuwanderung allein nicht ausgeglichen werden können. Allein deshalb können wir uns aus sozialen und aus ökonomischen Gründen eine derart hohe Ausbildungslosigkeit nicht leisten.

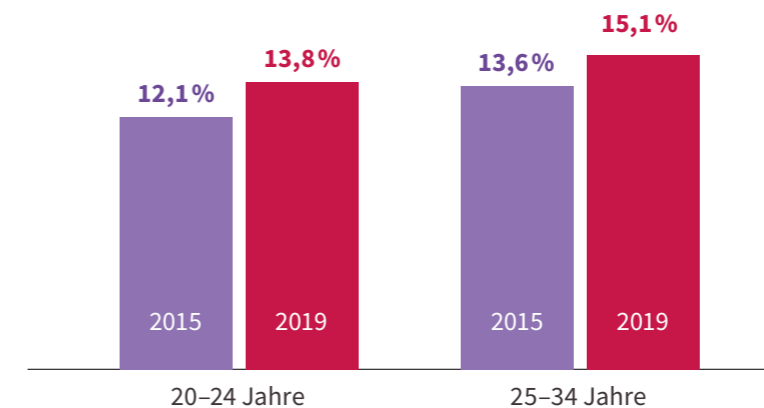
In der Allianz für Aus- und Weiterbildung haben Politik, Arbeitgeber\*innen und Gewerkschaften viele Initiativen entwickelt, um die betriebliche Ausbildung zu stärken und um auch Jugendlichen mit schlechten Startchancen (Hauptschüler\*innen, Jugendlichen aus Zuwandererfamilien bzw. in strukturschwachen Regionen) den Weg in Ausbildung zu ebnen. Der Ausbau der ausbildungsbegleitenden Hilfen, die Einführung der assistierten Ausbildung und auch die Einstiegsqualifizierungen zählen zu den Maßnahmen. In der Corona-Krise hat die Bundesregierung nach Verhandlungen in der Allianz für Aus- und Weiterbildung das 750 Millionen Euro umfassende Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ aufgelegt. Es zielte vor allem darauf ab, Ausbildungskapazitäten zu erhalten (Ausbildungsprämie) bzw. zusätzliche zu schaffen (Ausbildungsprämie plus), Kurzarbeit für Auszubildende zu vermeiden (Zuschuss zur Ausbildungsvergütung) sowie Übernahmen von Auszubildenden bei Insolvenzen zu fördern (Übernahmeprämie). Zudem enthielt es die Förderung der Auftrags- und Verbundausbildung sowie die Prüfungsvorbereitung von Auszubildenden. Diese vielfältigen Maßnahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung waren wichtig, sie reichten aber nicht aus, um den hohen Sockel der

**Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2007–2021 bundesweit (in absoluten Zahlen)**



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2021; Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021.

**Ohne Berufsausbildung Junge Erwachsene ohne Ausbildung nach Altersgruppen (in Prozent)**



Die Zahl der Menschen ohne Berufsabschluss nimmt seit Jahren weiter zu. Eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie für junge Menschen kann diesem Trend entgegenwirken. Grafik aus einblick/03.11.2021. Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB-Datenreport 2021

Ausbildungslosigkeit abzubauen. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften setzen deshalb auf eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie nach dem Vorbild Österreichs.

Bei der Stärkung der beruflichen Bildung insgesamt, haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihr Augenmerk nicht ausschließlich auf den Ausbildungsmarkt gelegt, sondern auch auf die Qualität und Attraktivität des Systems. Bei der vom Deutschen Bundestag eingerichteten Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ konnten Forderungen nach einem Pakt für berufsbildende Schulen, einer besseren Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals, der digitalen Weiterentwicklung des Prüfungswesens, besseren Rahmenbedingungen in der Ausbildung der Gesundheits- Erziehungs- und Sozialberufe sowie Mindeststandards für das Duale Studium im [Endbericht](#) verankert werden. Den gewerkschaftlichen Sachverständigen Elke Hannack (DGB), Francesco Grioli (IG BCE), Angela Kennecke (IG Metall), Ute Kittel und Uta Kupfer (beide ver.di) gelang es, dass der Bericht der Enquete-Kommission das Potenzial hat, die Berufsbildungspolitik der kommenden Jahre massiv zu beeinflussen (Bundestagsdrucksache 19/30950).

Auch bei den Ausbildungsberufen spielte die Modernisierung der beruflichen Bildung eine wichtige Rolle. Seit 2021 enthalten alle Ausbildungsordnungen modernisierte und neue verbindliche Mindestanforderungen für die Bereiche „Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“, „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ sowie „digitalisierte Arbeitswelt“. Diese vier Standardberufsbildpositionen gelten für alle Ausbildungsberufe, die ab dem 1. August 2021 in Kraft treten, und sind unter dem maßgeblichen Einfluss der Gewerkschafter\*innen entwickelt worden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich zudem aktiv in das Gesetzgebungsverfahren zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) eingemischt. Gegenüber den ursprünglichen Plänen des Bildungsministeriums bei der Mindestausbildungsgarantie gab es wichtige Verbesserungen,

wenngleich auch die Zielmarke des DGB-Beschlusses nicht erreicht wurde. Dafür gibt es aber deutliche Steigerung bei der Mindestausbildungsgarantie (MiAV) für Auszubildende im zweiten, dritten und vierten Ausbildungsjahr. Erstmals ist auch die Angemessenheit der Ausbildungsgarantie gesetzlich geregelt. Neben der Mindestausbildungsgarantie als vielleicht renommiertestes Element der Reform wurden auch die Rechte der Auszubildenden gestärkt. So wurde im Gesetz die Freistellung aller Auszubildenden für die Berufsschule sowie die Freistellung am Arbeitstag vor schriftlichen Prüfungen festgeschrieben. Damit dürfen nun auch volljährige Auszubildende vor oder nach einem langen Berufsschultag nicht mehr in den Betrieb zitiert werden. Das stärkt den Lernort Berufsschule und macht die Ausbildung in Betrieb und Schule für die Auszubildenden attraktiver. Ein wichtiger Fortschritt war die Einbeziehung von Fachliteratur in die Lernmittelfreiheit. Diese Kosten bleiben den Auszubildenden damit erspart. Für ehrenamtliche Prüfer\*innen gibt es zudem eine gesetzlich garantierte Freistellung. Das wird den Generationenwechsel im Prüfer\*innenehrenamt zumindest ein Stück weit leichter machen, denn viele Prüfer\*innen hatten es bisher schwer, vom Betrieb für ihr Ehrenamt freigestellt zu werden.

Beim dualen Studium hatte der DGB gefordert, die betrieblichen Phasen des praxisintegrierten dualen Studiums in den Geltungsbereich des BBiG aufzunehmen. Dieser Schritt ist leider ausgeblieben. Ein gemeinsamer Prozess von Bund, Ländern und Sozialpartnern soll dieses Thema aber weiter bearbeiten. Dies ist vom Bundestag in einem Entschließungsantrag formuliert worden. Unser Ziel bleibt es, dass alle Dual-Studierenden genauso wie die Azubis von den Qualitätsstandards und den Schutzrechten des Berufsbildungsgesetzes im Betrieb profitieren.

Das Aufstiegs-BAföG (AFBG) ist das wichtigste Instrument bei der Förderung beruflicher Weiterbildung. Arbeitnehmer\*innen haben gestiegene Bildungsansprüche und wollen sich weiterbilden. Dafür brauchen sie eine solide und attraktive finanzielle Förderung. Mit der vierten Novelle des AFBG wurden langjährige Forderungen des DGB wie der Ausbau des Unterhaltsbeitrages zum Vollzuschuss

aufgegriffen und umgesetzt. So wurde das Förderangebot auf jede der im BBiG vorgesehenen beruflichen Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung erweitert. Auch der Umfang der finanziellen Förderung wurde nochmals deutlich erhöht und verbessert.

DGB und die Gewerkschaften IG Metall, ver.di, IG BCE und GEW haben sich in die im Koalitionsvertrag vereinbarte Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) mit hohem Engagement eingebracht. Das 2019 verabschiedete [Strategiepapier zur NWS](#) bot dafür viele gute Ansatzpunkte, die nicht zuletzt durch eine koordinierte, auf abteilungs- und ressortübergreifende Zusammenarbeit basierende Zusammenarbeit von DGB und der beteiligten Gewerkschaften zurückzuführen ist. Auch wenn in den großen Fragen der Weiterbildung wenig Bewegung erkennbar war, konnten doch in vielen Einzelfragen einige, auch bemerkenswerte Fortschritte erzielt werden. So konnte ein grundsätzlicher Anspruch auf Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung (Berufsabschluss) erreicht werden. Projekte zu Weiterbildungsmentor\*innen der Gewerkschaften IG Metall, ver.di und NGG sowie der Chemie-Sozialpartner werden vom BMBF gefördert, um Ansprache und Beratung von Beschäftigten zur Weiterbildung zu fördern. Gut laufende gewerkschaftliche Projekte im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie sowie der Alpha Dekade (Projekte Mento und BasisKomPlus) konnten abgesichert werden. Mit der Förderrichtlinie zum ESF-Bundesprogramm „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ sollten die Anstrengungen der Sozialpartner und betrieblichen Akteur\*innen bei der Fachkräftesicherung und Anpassung an den demografischen Wandel unterstützt werden. In mittlerweile 170 Projekten wurden mehr als 45.000 Beschäftigte in 4.800 Unternehmen unterstützt. Das Programm, welches der DGB gemeinsam mit dem BMAS und der BDA steuert, ist mit seinen Praxisbeispielen zur Verbesserung der Weiterbildungsstrukturen und der Stärkung der beruflichen Handlungskompetenz eine wichtige Grundlage für die Nationale Weiterbildungsstrategie.

In jedem Jahr hat der DGB einen Tag der Berufsbildung durchgeführt. Diese Veranstaltungen geben den Ehren- und Hauptamtlichen in den Gremien der



Tag der Berufsbildung, 2019 und 2021, Fotos: DGB

beruflichen Bildung ein Forum, um sich über aktuelle Entwicklungen auszutauschen und zu vernetzen. Darüber hinaus nutzt der DGB dieses Veranstaltungsformat für die inhaltliche Diskussion und Positionsfindung bei wichtigen Entwicklungen im Bereich der beruflichen Bildung. Der Tag der Berufsbildung hat sich so zu einer festen Größe im Veranstaltungskalender des DGB mit jeweils ca. 200 Teilnehmer\*innen entwickelt.



# Demokratische und soziale Hochschule

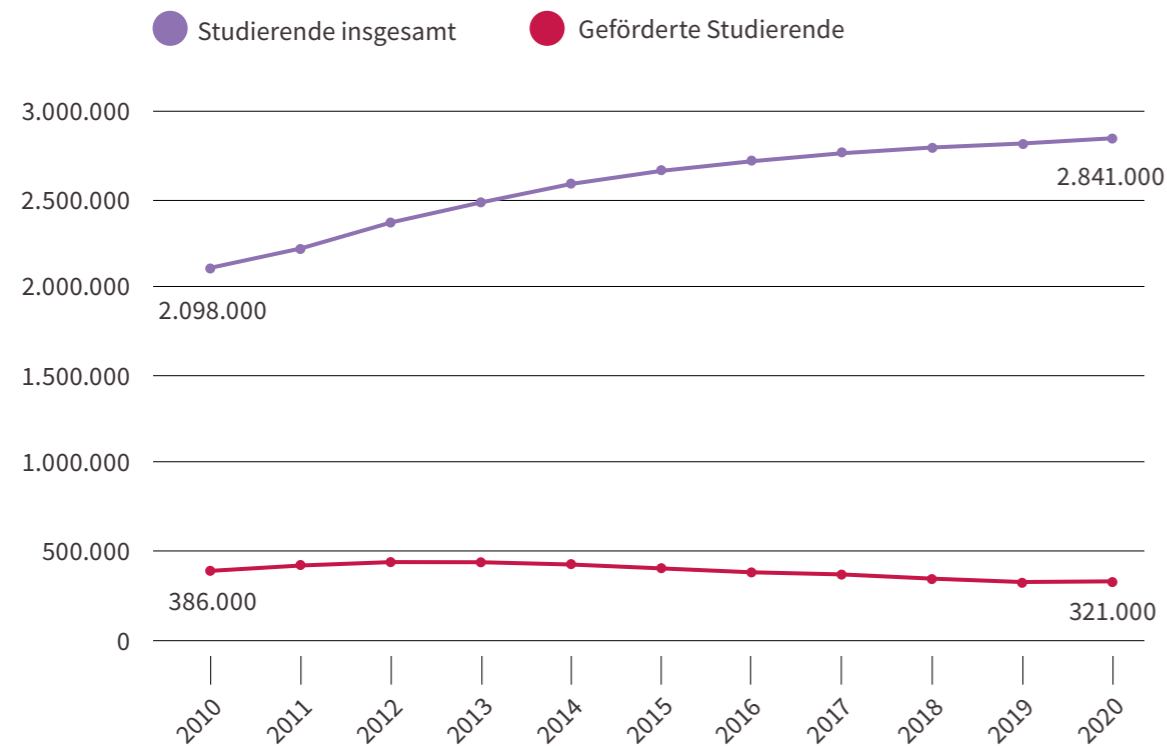
Im deutschen Wissenschaftssystem sind prekäre Beschäftigung, unsichere Perspektiven und hohe Anteile unbezahlter Mehrarbeit seit Jahren gang und gäbe. 2016 hat die Novellierung des Sonderbefristungsrechts in der Wissenschaft, also des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, den erhofften Erfolg einer Eindämmung insbesondere der Kurzzeitbefristung nicht gebracht. Um das Engagement für Gute Arbeit in der Wissenschaft mit aktuellen Daten zu unterfüttern, hat der DGB das Projekt DGB Hochschulreport durchgeführt. Im Rahmen der Beschäftigtenbefragung kam auch der DGB-Index

Gute Arbeit zum Einsatz. Die Befragungsergebnisse unterstreichen den hohen Handlungsdruck. Beschäftigte an deutschen Hochschulen bewerten ihre Arbeitsbedingungen insgesamt schlechter als vergleichbare Beschäftigtengruppen im öffentlichen Dienst. Flankiert wurde die Befragung durch eine gesondert beauftragte Sekundäranalyse der amtlichen Statistik sowie ergänzender Daten, die auf die drängenden Fragen rund um die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft hin ausgewertet wurden. Der DGB begleitet mit den Mitgliedsgewerkschaften die Arbeiten rund um die Evaluierung des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes mit dem Ziel, anständige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durchzusetzen. Dazu gehören mehr Dauerstellen für Daueraufgaben, planbare Entwicklungsperspektiven und Karrierewege sowie mehr Vollzeitstellen in der Wissenschaft. Dazu drängt der DGB auf eine weitere Novellierung des Gesetzes.

Die Quote derjenigen, die vom BAföG profitieren, sinkt seit Jahren und hat einen historischen Tiefpunkt erreicht. Das Gesetz erfüllt seinen Auftrag, Chancengleichheit im Zugang zu einer qualifizierten Ausbildung zu sichern nur noch ungenügend. Der DGB hat den Prozess um das 26. BAföG-Änderungsgesetz intensiv begleitet. Mit der 26. Novelle des BAföG wurden die Freibeträge und Fördersätze sowie die Wohnkostenpauschale erhöht. Außerdem konnte ein erhöhter Zuschuss für über 30-jährige Studierende für die Kranken- und Pflegeversicherung erreicht werden. Die vom DGB geforderte Abschaffung der Altersgrenzen konnte im Zuge der Novellierung (noch) nicht durchgesetzt werden. Und auch die im Koalitionsvertrag angekündigte Trendwende der Gefördertenquote wurde verfehlt. Das Thema BAföG bildete während der gesamten Legislaturperiode einen Schwerpunkt, auch im Kontext der Diskussion von Maßnahmen zur Abfederung der Folgen der Corona-Pandemie, und mündete zum 50. Geburtstag des BAföG am 1. September 2021 – und damit kurz vor der Bundestagswahl – in einem [BAföG-Strukturreformkonzept](#) des DGB.

Dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften ist es gelungen, das Thema Durchlässigkeit im Bildungssystem über eine entsprechende Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses zur Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung im Bundesinstitut für Berufsbildung zu platzieren und zu stärken. Darin konnten unter anderem die Forderungen nach einem fachungebundenen Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung zum grundständigen Studium sowie zu besseren Rahmenbedingungen für berufsbegleitende Studienformate verankert werden.

Entwicklung von Studierenden und geförderten Studierenden 2010–2020



Quelle: BMBF, 22. Bericht nach § 35 Bundesausbildungsförderungsgesetz, 2021



**F. Soziale  
Sicherheit und  
Arbeitsmarkt**



## F. Soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt

### Arbeitsmarktpolitik und Kurzarbeit

Der Arbeitsmarkt war in den vergangenen vier Jahren starken Einflüssen ausgesetzt. Zum einen bestand Druck auf die Unternehmen, sich den gesellschaftlichen Entwicklungen zu stellen und den Wandel bzw. die Transformation zu einer digitalen und ökologischeren Arbeitswelt zu vollziehen. Zum anderen wurde der Arbeitsmarkt durch die Corona-Pandemie und das Herunterfahren des öffentlichen und wirtschaftlichen Lebens im Zuge der Pandemiebekämpfung scharf ausgebremst. Infolgedessen ist die Zahl der Arbeitslosen 2020 im Vergleich zum Vorjahr um eine halbe Million auf 2,7 Millionen gestiegen. Im April 2020 befanden sich ca. 6 Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit – so viele wie noch niemals zuvor. Die Zahl der Menschen, die auf die Grundsicherung Hartz IV angewiesen waren, stieg im Frühjahr 2020 um ca. 300.000 auf 4 Millionen.

Dem DGB ist es in dieser schweren Krise gelungen, die Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung maßgeblich mitzugestalten. Insbesondere bei den Regelungen zur Kurzarbeit, der verlängerten Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I und beim erleichterten Zugang in die Grundsicherung wurden wichtige Forderungen des DGB umgesetzt. 2021 hat sich der Arbeitsmarkt wieder erholt. Allerdings ist die Langzeitarbeitslosenquote wie üblicherweise infolge von Krisen gestiegen und hat sich krisenbedingt verfestigt.

### Kurzarbeit als wirksames Kriseninstrument

Die Kurzarbeit hat sich – wie auch in der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008/2009 – als wirksames Kriseninstrument bewährt und Millionen von Arbeitsplätzen gerettet. In der Corona-Krise wurden die geltenden Regelungen zur Kurzarbeit ab Frühjahr 2020 den aktuellen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes angepasst. Dies war notwendig, weil innerhalb weniger Tage ganze Branchen von massivem Produktionsausfall betroffen waren. Die Bundesregierung hat bei den erweiterten Regelungen zur Kurzarbeit die Vorschläge des DGB weitestgehend aufgegriffen. Der Schwellenwert der Anzahl der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, damit Kurzarbeit in Anspruch genommen werden kann, wurde von 30 auf 10 Prozent abgesenkt.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes wurde angehoben von bisher 60 bzw. 67 Prozent für Haushalte mit Kindern, auf 70 bzw. 77 Prozent ab dem 4. Monat des Bezugs und auf 80 bzw. 87 Prozent ab dem 7. Monat des Bezugs, sofern 50 Prozent des Nettoentgelts ausfallen. Außerdem ist es gelungen, Beschäftigte in der Leiharbeit in Kurzarbeit einzubeziehen und die Kurzarbeit mit erweiterten Qualifizierungsmöglichkeiten zu verknüpfen. Insbesondere dieser Punkt war und ist auch vor dem Hintergrund des Wandels in der Arbeitswelt ein wichtiges gewerkschaftliches Ziel, das auch nach der Corona-Pandemie vom DGB weiter verfolgt werden wird.

Der DGB hat erreicht, dass die Regelungen zur Kurzarbeit im Sinne der Beschäftigten erfolgten. Weitergehende Vorschläge des DGB wie bspw. die Einführung eines Mindestkurzarbeitergeldes, die Verlängerung der Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes und die Verlängerung der Bezugsdauer wurden jedoch nicht umgesetzt. Der DGB hat bereits zu Beginn der Pandemie umfangreiches [Informationsmaterial](#) erstellt, mit dem die Regelungen ausführlich dargestellt und erläutert und mit jeder gesetzlichen Änderung aktualisiert wurden. Gerade in den Anfangszeiten der Corona-Krise konnte dadurch vielen Betriebs- und Gewerkschaftsvertretungen eine Hilfestellung gegeben werden.

### Weiterbildung und Transformation

Neben den gravierenden Folgen der Pandemie stand als zentrale Herausforderung das Thema Weiterbildung im Mittelpunkt der Arbeitsmarktpolitik. Der DGB hat sich intensiv in die nationale Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung eingebracht und messbare Erfolge erzielt. Wesentlicher erster Meilenstein war das Qualifizierungschancengesetz zur Unterstützung im Strukturwandel, das seit Januar 2019 in Kraft ist. Mit diesem wurde Weiterbildungsförderung für Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet. Außerdem wurden die Weiterbildungsberatung für Beschäftigte und die Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber\*innen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) gestärkt, Erweiterungsqualifizierungen für Arbeitslose gefördert, der Schutzbereich der Arbeitslosenversicherung (ALV) ausgeweitet sowie die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gesenkt.

Im Mai 2020 folgte das Arbeit-von-morgen-Gesetz (Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung). Es gibt Antworten auf Herausforderungen, die der Strukturwandel hin zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft für die Arbeitswelt mitbringt. Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten müssen angepasst werden, um die Menschen in Deutschland rechtzeitig auf die Arbeit von morgen vorzubereiten. Dazu entwickelte das Gesetz die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik gezielt weiter. Zur flankierenden Unterstützung dieser gesetzlichen Neuerungen konnten im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie weitere Förderinitiativen angestoßen werden, darunter die Förderung eines zentralen Online-Eingangsportals zur beruflichen Weiterbildung, Weiterbildungsmentor\*innen-Projekte der IG Metall, IG BCE, NGG und ver.di sowie die Förderung von Weiterbildungsverbänden und regionale Kooperationen zur Weiterbildung von Beschäftigten insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Aufgrund dieser vielen Neuerungen hat der DGB zum Thema Weiterbildungsförderung Beschäftigter einen [Ratgeber für Betriebs- und Personalräte](#) erstellt und auf verschiedenen Wegen beworben. Darüber

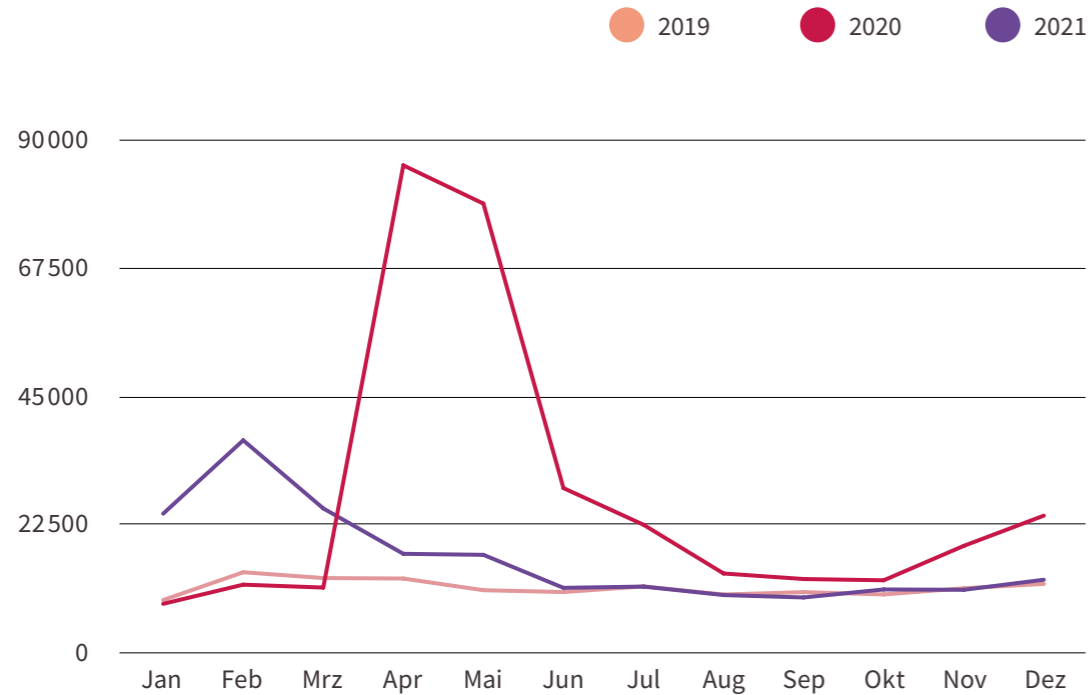
hinaus werben DGB, BDA und BA gemeinsam für mehr Weiterbildungsbemühungen. Doch trotz der grundsätzlich positiven Entwicklungen bei den gesetzlichen Fördermöglichkeiten lässt die Umsetzung leider noch deutlich zu wünschen übrig. So hat laut IAB nur jeder zehnte Betrieb Zeiten der Kurzarbeit zur Qualifizierung genutzt, und trotz leichten Anstiegs wurden 2019 nur 6,2 Prozent der Zielgruppe in Arbeitsagenturen und 2,4 Prozent der Zielgruppe in Jobcentern mit einer Weiterbildungsmaßnahme gefördert, gefolgt von einem zu erwartenden Einbruch während der Pandemie.

### Grundsicherung für Arbeitsuchende („Hartz IV“)

Im Frühjahr 2019 hat der DGB ein [Konzept](#) vorgelegt, wie das bestehende Hartz-IV-System durch eine neue Grundsicherung ersetzt werden kann. Die Leistungen dieser neuen Grundsicherung sollen wirksam vor Armut schützen und bürger\*innenfreundlich gewährt werden. Die Zumutbarkeitsregelungen sollen am Leitbild Guter Arbeit orientiert und Integrationsziele und -schritte im Einvernehmen mit den Leistungsempfänger\*innen vereinbart werden. Sanktionen, die in das Existenzminimum eingreifen, lehnt der DGB ab. Auch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat im November 2019 entschieden, dass das Arbeitslosengeld II bei Pflichtverletzungen höchstens um 30 Prozent gesenkt werden darf. Der DGB konnte erreichen, dass die maximal 30-prozentige Kürzung in der Praxis ausnahmslos angewendet wird und auch die verschärften Sanktionsregelungen für junge Erwachsene ausgesetzt wurden. Die Übergangsregelungen wurden bisher jedoch nur in einer Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit normiert, eine gesetzliche Neufassung aufgrund des Urteils steht weiter aus.

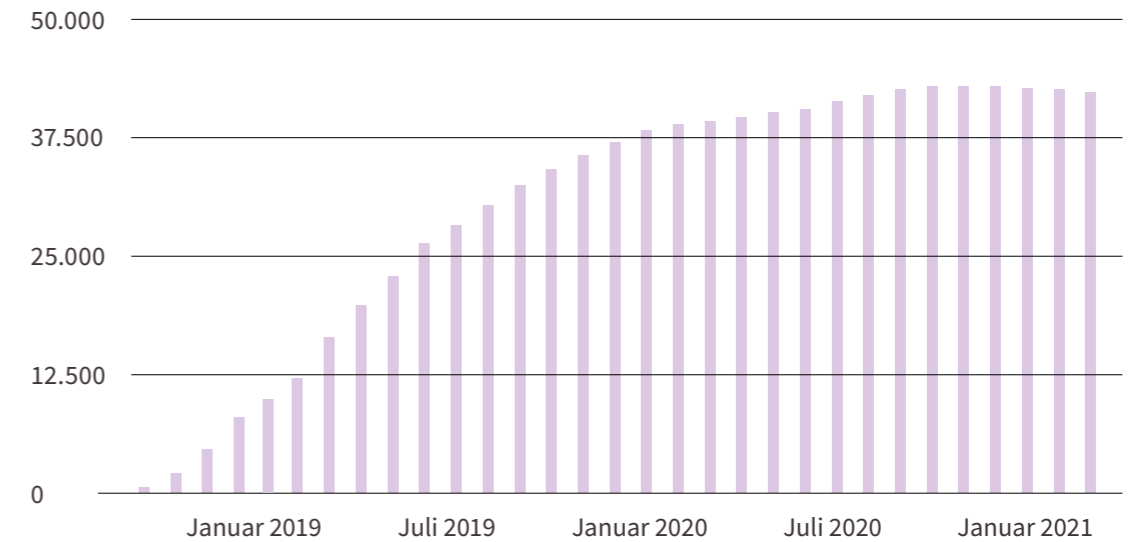
Neben der Frage der Angemessenheit von Sanktionen ist auch die Höhe des Regelsatzes ein wichtiger Punkt, den der DGB intensiv thematisiert. In mehreren gemeinsamen Aktivitäten im „Bündnis für ein menschenwürdiges Existenzminimum“ konnte der DGB fundiert nachweisen, dass die Regelsätze politisch motiviert kleingerechnet werden. Die Aktivitäten stießen auf eine gute Presseresonanz. Der DGB erneuerte seine Kritik anlässlich der

### Neuzugänge von Erwerbstätigen ins Hartz-IV-System



Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Nichtarbeitslose Arbeitsuchende im SGB II in nicht geförderter Erwerbstätigkeit mit kurzer Meldedauer, 27.12.2021

### Bestand der im „Sozialen Arbeitsmarkt“ geförderten Personen (nach § 16i SGB II)



Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktpolitische Instrumente (Zeitreihe Monatszahlen), Berichtsmonat Juni 2021

turnusmäßigen, grundlegenden Neuermittlung der Sätze im Herbst 2020 und forderte ein neues Herleitungssystem. Zwar konnte die „Abschaffung“ von Hartz IV unter den Bedingungen einer Großen Koalition (noch) nicht realisiert werden. Die Ampel-Koalition hat jedoch in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart, Hartz IV durch ein Bürgergeld ersetzen zu wollen. Die Eckpunkte dazu entsprechen – mit Ausnahme der Leistungshöhe – weitgehend den Forderungen, die der DGB in die Debatte eingebracht hat.

In der Corona-Pandemie gelang es dem DGB substantielle, materielle Verbesserungen durchzusetzen für Personengruppen, die ansonsten gar nicht (z.B. Soloselbstständige) oder nicht ausreichend (z.B. Geringverdienende in Kurzarbeit) abgesichert waren. Die im Frühjahr 2019 eingeführten Regelungen für einen erleichterten Zugang zur

Grundsicherung basierten auf Vorschlägen des DGB, die der Gesetzgeber nahezu 1:1 umsetzte: Die Wohnkosten wurden vorübergehend vollständig in der tatsächlichen Höhe erstattet, die Vermögensprüfung faktisch ausgesetzt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben im Berichtszeitraum weiterhin eine Grundfinanzierung für die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS) sichergestellt. Die KOS vernetzt und unterstützt örtliche Erwerbslosengruppen, bietet sozialrechtliche Informationen und organisiert politische Aktionstage. Die Arbeit der KOS trägt auch dazu bei, dass erwerbslose Kolleg\*innen während der Phase der Arbeitslosigkeit Gewerkschaftsmitglied bleiben.

### Langzeitarbeitslosigkeit / Sozialer Arbeitsmarkt

Die Vermeidung von Arbeitslosigkeit sowie der Abbau bestehender Langzeitarbeitslosigkeit sind wichtige arbeitsmarktpolitische Ziele des DGB. Im Berichtszeitraum konnte hier ein großer Erfolg erzielt werden: Nach beharrlichem Eintreten des DGB für öffentlich geförderte Beschäftigung für Arbeitslose führte die Bundesregierung 2019 einen sozialen Arbeitsmarkt ein. Mit Lohnkostenzuschüssen werden Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose geschaffen, die auf bis zu fünf Jahre angelegt und mit einer begleitenden Unterstützung sowie Qualifizierungsangeboten verbunden sind. Im Sommer 2021 legte der DGB eine fundierte **Zwischenanalyse** zu den bisherigen Erfahrungen mit dem sozialen Arbeitsmarkt vor, verbunden mit konkreten Forderungen zur Entfristung und Weiterentwicklung des Instrumentariums. Darüber hinaus forderte der DGB auch eine Weiterbildungsoffensive für Langzeitarbeitslose. Hierbei steht ein Durchbruch bei den gesetzlichen Förderinstrumenten zwar noch aus, doch konnte die Einsicht in die Notwendigkeit

einer verbesserten Weiterbildungsförderung bei den politischen Akteur\*innen deutlich ausgeweitet werden.

### Armut und Kinderarmut

Der DGB hat sich im Berichtszeitraum verstärkt für die Bekämpfung von Armut engagiert und dabei die Überwindung der Kinderarmut in einen besonderen Fokus gestellt. Wie bereits in der Vergangenheit hat der DGB auch im Jahr 2019 einen großen **Armutskongress** mit 500 Teilnehmer\*innen mit organisiert und vorbereitet, diesmal gemeinsam mit dem Paritätischen Wohlfahrtsverband und der Nationalen Armutskonferenz. Der Kongress fand unter dem Motto „Baustelle Deutschland. Solidarisch anpacken!“ am 10./11. April 2019 in Berlin statt. Gewerkschaftliche Lösungsansätze zur Überwindung der Armut waren im Tagungsprogramm vielfach und an prominenter Stelle verankert.

Über viele Monate hat der DGB den sechsten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung im sogenannten Beraterkreis kritisch begleitet, den Bericht



ausführlich kommentiert und dabei fundierte eigene Vorschläge zur Armutsbekämpfung präsentiert. Bei den monetären Leistungen für Kinder und Jugendliche hat die Bundesregierung Forderungen des DGB zumindest teilweise umgesetzt, so dass es spürbare Verbesserungen für einkommensschwache Haushalte mit Kindern gab. So wurden u. a. 2019 mit dem „Starke-Familien-Gesetz“ die Eigenbeteiligung fürs Schul- und Kitaessen sowie für die Schülerbeförderung im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepakets gestrichen und die Leistungen für Schulmaterialien um 50 Prozent erhöht. Zudem wurde der Kinderzuschlag erhöht und der Zugang deutlich vereinfacht – insbesondere für Alleinerziehende. Diese Verbesserungen stellen spürbare Hilfen für einkommensarme Familien dar, wenngleich ein Durchbruch bei der Bekämpfung der Kinderarmut noch nicht erreicht werden konnte.

Ab Frühjahr 2020 hat der DGB gemeinsam mit vielen Sozial- und Wohlfahrtsverbänden gefordert, dass die coronabedingten Mehrbelastungen infolge von weggefallenen Angeboten, zusätzlichen Ausgaben und Preissteigerungen für einkommensschwache Haushalte kompensiert werden. Auch hier konnten zumindest Teilerfolge erreicht werden. So gewährte die Bundesregierung einen Kinderbonus, eine einmalige Sonderzahlung für Erwachsene im Grundsicherungsbezug sowie einen Kinderfreizeitbonus.

Der DGB entwickelte darüber hinaus seine Programmatik zu monetären Leistungen für Familien substanziell weiter und legte ein detailliertes und durchgerechnetes, eigenes [Konzept für eine Kindergrundsicherung](#) vor. Das Konzept ist an den Interessen von Arbeitnehmer\*innen mit Kindern ausgerichtet. Geringverdienende sollen demnach aus dem Hartz-IV-Bezug herausgeholt und auch Geringverdienende, deren Einkommen oberhalb des Hartz-IV-Niveaus liegt, sollen materiell bessergestellt werden. Die programmatische Weiterentwicklung führte dazu, dass der DGB in einem wichtigen Zukunftsthema als kompetenter und relevanter Akteur wahrgenommen wird. In mehreren öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten verdeutlichte der DGB zusammen mit anderen Verbänden die Dringlichkeit der Bekämpfung der Kinderarmut und forderte die Einführung einer Kindergrundsicherung – zuletzt im gemeinsamen [Appell](#)

„[Eine für Alle – Kindergrundsicherung jetzt!](#)“ im August 2021. Der DGB trug mit dazu bei, dass sich der Diskurs zugunsten einer Kindergrundsicherung verschob und dass SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP in ihrem Koalitionsvertrag die Einführung einer Kindergrundsicherung vereinbart haben.

## Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

2020 jährte sich der Geburtstag des Schwerbehindertenrechts zum einhundertsten Mal. Das Gesetz zur Beschäftigung Schwerbeschädigter trat erstmals am 6. April 1920 in Kraft. Den 100. Geburtstag wollte der DGB groß feiern. Die Veranstaltung musste pandemiebedingt abgesagt werden und wurde 2021 zum 101. Geburtstag als [Livestream](#) nachgeholt – mit über 400 Teilnehmenden.

Im Januar 2021 hatte der DGB seine [Anforderungen](#) zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) veröffentlicht. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie und der zahlreichen Corona-Fälle mit Langzeitfolgen hatte der DGB darauf gedrungen, dass die gesetzlichen Regelungen zum BEM erweitert werden müssen. Jede\*r Langzeiterkrankte sollte die Chance bekommen, den Arbeitsplatz behalten zu können, so die Forderung des DGB. Allerdings hat die Große Koalition im Teilhabestärkungsgesetz 2021 nur einen Minimalkonsens zur Weiterentwicklung des BEM vorgelegt.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Bekämpfung der Armut von Menschen mit Behinderung. Das Armutsrisiko für behinderte Menschen ist überdurchschnittlich hoch, besonders im erwerbsfähigen Alter. Der DGB hat auf diese Problematik aufmerksam gemacht und die [Forderung](#) aufgestellt: Eine Behinderung darf nicht länger arm machen! Der DGB fordert einen pauschalen Mehrbedarf bei Behinderung in der Grundsicherung und perspektivisch ein Teilhabegeld, das gestaffelt nach Grad der Behinderung zusätzlich zu Lohn- und Sozialleistungen als Nachteilsausgleich gezahlt werden sollte.

Des Weiteren stand die Reform der Versorgungsmedizin-Verordnung auf der politischen Agenda. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

2018 vorgelegten geplanten Veränderungen waren auf einen breiten und lautstarken Protest bei Gewerkschaften, Schwerbehindertenvertretungen und Behindertenverbänden gestoßen. Nach einem langwierigen Prozess konnte 2020 erreicht werden, dass es vorerst nicht zu einer Reform und zu den geplanten Verschlechterungen für die Betroffenen bei der Anerkennung eines Grades der Behinderung kommt.

## Arbeits- und Sozialrecht

### Tarifrecht

Um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen entsandter Beschäftigter zu erreichen, hat die Europäische Union eine Revision der EU-Entsenderichtlinie durchgeführt, die die Mitgliedstaaten bis 30. Juli 2020 in ihren nationalen Gesetzen umzusetzen hatten. Für den DGB war klar, dass die fundamentalen Verbesserungen der neuen Richtlinie auch bei den entsandten Beschäftigten ankommen müssen. Der DGB hat sowohl ein Positionspapier als auch weitergehende Anforderungen an die Umsetzung der revidierten Entsenderichtlinie erarbeitet und diese den zuständigen Bundestagsabgeordneten sowie dem Bundesarbeitsministerium vorgestellt. Zentrale Punkte waren der Entlohnungsbegriff, die Unterscheidung zwischen Entsendezulagen, angemessene Unterkunftsbedingungen und die erweiterte Anwendung allgemeinverbindlicher und allgemein wirksamer Tarifverträge. Darüber hinaus war der DGB im Expertenausschuss für Entsendefragen der Europäischen Kommission vertreten und koordinierte seine Umsetzungsaktivitäten mit den anderen europäischen Gewerkschaftsbünden im Rahmen der Arbeitsgruppe Entsendung des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Im Rahmen der Umsetzung der revidierten Entsenderichtlinie hat der DGB auch noch einmal die mangelnde Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie aufgegriffen, nicht zuletzt durch die gewerkschaftliche Zuarbeit zum von der Europäischen Kommission veröffentlichten Umsetzungsbericht der Richtlinie. Es folgte die Öffentlichkeitsarbeit des DGB zum Thema Umsetzung Entsenderichtlinie.

Die Bundesregierung blieb in der nationalen Umsetzung ansonsten hinter den Möglichkeiten der Entsenderichtlinie zurück, u. a. bei der erweiterten Anwendung von Tarifverträgen. Daher können nur bundesweite und keine regionalen Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden.

Der DGB hat gemeinsam mit seinen Mitglieds-gewerkschaften die Reform des § 4a TVG (Tarifeinheit) begleitet, die zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist. Die Reform diente der Umsetzung des im Sommer 2017 ergangenen Urteils des Bundesverfassungsgerichts, im Rahmen dessen das Bundesverfassungsgericht entschieden hatte, dass § 4a TVG in Teilen nicht verfassungskonform sei, da nicht gewährleistet ist, dass bei Fragen der Verdrängung von Tarifverträgen die Interessen der Minderheitsgewerkschaft ausreichend Berücksichtigung finden. Das Gesetzgebungsverfahren wurde seitens des DGB auch kritisch begleitet. Dadurch konnte verhindert werden, dass überschießende, die Tarifautonomie der DGB-Gewerkschaften beeinträchtigende Regelungen Eingang in die Neuregelung finden. Im Rahmen einer sogenannten Drittintervention hat sich der DGB nun auch vor dem EGMR im Rahmen entsprechender Stellungnahmen weiter eingesetzt.

Der DGB hat sich auch 2019 aktiv für die Etablierung eines Beamtenstreikrechts in Deutschland starkgemacht. Leider hat das BVerfG im Juni 2018 gegenteilig entschieden und auch ein funktionsbezogenes Beamtenstreikrecht in Deutschland verneint. Der DGB hat die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE) deutlich kritisiert sowie verschiedene Publikationen dazu erstellt. Im Rahmen einer sogenannten Drittintervention hat sich der DGB nun auch vor dem EGMR im Rahmen entsprechender Stellungnahmen weiter für die Anerkennung eines Beamtenstreikrechts eingesetzt.

### Arbeitsrecht

#### Weiterentwicklung des Teilzeitrechts (Einführung Brückenteilzeit)

Im Jahr 2018 begleitete der DGB das Gesetzgebungsverfahren zur Reform des Teilzeitrechts, welches mit dem Inkrafttreten der Änderungen zum 1. Januar 2019 abgeschlossen wurde. Der DGB konnte seine

Forderung nach einem eigenständigen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit durchsetzen, wenn auch mit Einschränkungen, die auf die Widerstände seitens der Unionsfraktion zurückzuführen sind. So ist der Rechtsanspruch für Beschäftigte nur bei Arbeitgeber\*innen mit mehr als 45 Beschäftigten eingeführt und zudem bei Arbeitgeber\*innen bis 200 Beschäftigten auf „jeden fünfzehnten“ begrenzt worden, was der DGB kritisiert. Für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufstocken wollen, konnte eine Erleichterung der Beweislast erreicht werden, sodass diese Personen bei vorhandenen freien Stellen ihren Aufstockungswunsch leichter realisieren können. Mit der Forderung nach Abschaffung der Arbeit auf Abruf konnte sich der DGB zwar nicht durchsetzen, durch die Konkretisierung der Regelung der Arbeit auf Abruf im § 12 TzBfG konnte aber mehr Rechtssicherheit für die auf Abruf beschäftigten Arbeitnehmer\*innen erreicht werden. Im Ergebnis hat der DGB die Reform als einen ersten Schritt in die richtige Richtung begrüßt, fordert aber weiterhin eine Brückenteilzeit für alle Beschäftigten ohne Schwellenwerte, einen echten Rechtsanspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit für alle Teilzeitbeschäftigten sowie die Abschaffung von Arbeit auf Abruf. Der DGB hat in Publikationen, Rundfunk und Pressebeiträgen deutlich gemacht, dass die Reform nicht ausreichend war, da nach wie vor z.B. aufgrund vorhandener Schwellenwerte viele Beschäftigte nicht in den Genuss der neuen Brückenteilzeit kommen.

### **Diskussionen um den Reformbedarf im Arbeitszeitrecht**

Im Berichtszeitraum war der Reformbedarf im Arbeitszeitrecht Gegenstand der DGB-Aktivitäten. Unter dem Vorwand der neuen Bedarfe der digitalen Arbeitswelt forderten die Arbeitgeberverbände sowie einige Bundesländer und Fraktionen im Bundestag die Flexibilisierung des geltenden Schutzzrahmens des Arbeitszeitrechts und im Ergebnis den Abbau der geltenden Schutzstandards. Im Mittelpunkt der Forderungen stand der Verzicht auf die Tageshöchst Arbeitszeit hin zu einer wöchentlichen Betrachtung der Höchst Arbeitszeit sowie die Verkürzung bzw. Aufweichung der ununterbrochenen Ruhezeit. Mit entsprechenden Vorschlägen traten sowohl einige der unionsgeführten Bundesländer

(NRW im Januar 2019 und Bayern im September 2019) mit Bundesratsinitiativen als auch einige Oppositionsfraktionen (Anhörungen aus Anlass der Anträge der FDP im Bundestag) auf. Der DGB setzte sich intensiv dafür ein, dass diese Initiativen der Länder im Bundesrat keine Mehrheit bekamen. Auch im Bundestag und gegenüber der Bundesregierung setzte er sich dafür ein, dass entsprechende Änderungsvorschläge politisch nicht aufgegriffen wurden. So konnte während der Legislaturperiode 2017–2021 eine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes verhindert werden.

Aus Anlass der Corona-Krise und mit der Begründung der drohenden Personalengpässe im Gesundheitswesen als auch in zahlreichen anderen Branchen lockerte die Bundesregierung im Frühjahr 2020 kurzfristig das Arbeitszeitgesetz für sogenannte systemrelevante Berufe auf, indem es mit der Sars-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) u. a. tägliche Arbeitszeiten von zwölf Stunden, wöchentliche Arbeitszeiten von bis zu 60 Stunden und bei Bedarf mehr, sowie eine Verkürzung der Ruhezeit zugelassen hat. Die Verordnung wurde zeitlich begrenzt eingeführt (vom 10. April 2020 bis 30. Juni 2020; mit Nachwirkungen bis 31. Juli 2020). Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben die Verordnung von Anfang an als den völlig falschen Ansatz zur Krisenbewältigung sowie die fehlende Berücksichtigung der Beschäftigtenperspektive scharf kritisiert. Der DGB drängte erfolgreich auf die Beendigung der Verordnung nach Ablauf der Frist.

Eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (Rs. C-55/18) entfachte eine Diskussion über eine gesetzliche Regelung der Pflicht der Arbeitgeber\*innen, die Arbeitszeit zu erfassen. Der DGB beteiligte sich intensiv an der Diskussion über die Folgen der Entscheidung (unter anderem in mehreren Anhörungen zu den entsprechenden Anträgen der FDP, der Fraktion Die Linke und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen), forderte die Klärstellung der Vorgaben der Entscheidung in Gestalt einer eigenständigen gesetzlichen Regelung und unterlegte die Forderung mit einem Rechtsgutachten. Die Forderung konnte zwar nicht durchgesetzt werden, wird aber von SPD, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen mitgetragen und hat Eingang in

deren Wahlprogramme für die Bundestagswahlen 2021 gefunden. Der nun im Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition enthaltene Passus zur Umsetzung des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung als reiner Prüfauftrag ist aus DGB-Sicht völlig unzureichend.

### **Kündigungsschutz Banker**

Der DGB setzte sich in den Jahren 2018 und 2019 intensiv gegen die Pläne der Regierungsparteien, den Kündigungsschutz für Gutverdienende abzubauen, ein. Unter dem Vorwand der Steigerung der Attraktivität des Bankenstandorts Frankfurt für die vom Brexit betroffenen Finanzinstitute aus Großbritannien, vereinbarten die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag, die sog. Risikoträger im Sinne von § 2 Abs. 8 Institutsvergütungsverordnung, deren jährliche regelmäßige Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) überschreitet, aus dem Bestandschutz des Kündigungsschutzgesetzes auszunehmen und insoweit leitenden Angestellten gleichzustellen. Das Gesetz ist, trotz intensiver Interventionen des DGB, im Frühjahr 2019 verabschiedet worden und trat im April 2019 in Kraft.

### **Recht der betrieblichen Altersversorgung**

Im Berichtszeitraum beschäftigten den DGB im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zunächst die Fragen der praktischen Umsetzung der einzelnen Elemente des Reformpakets zur Stärkung der bAV (Betriebsrentenstärkungsgesetz), schwerpunktmäßig etwa zu der Notwendigkeit der Anpassung geltender Entgeltumwandlungs-Tarifverträge aber auch betreffend der Gangbarmachung einzelner Instrumente des Gesetzes, etwa der steuerlichen Förderung der arbeitgeberfinanzierten bAV. Der DGB begleitete zudem die Umsetzung der EU-Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (sogenannte EbAVs) mit dem Ziel, den sozialen Zweck der EbAVs in den Vordergrund zu stellen.

Der DGB setzte sich für die Einführung der Insolvenzschutzpflicht für Betriebsrenten und -anwartschaften, die über den Durchführungsweg der Pensionskasse realisiert werden, ein. Anlass dazu war das bereits im November 2019 vom BMAS initiierte Gesetzgebungsverfahren zum Gesetzentwurf zur Änderung des Betriebsrentengesetzes. Das

BMAS setzte die Arbeiten an diesem Gesetz zum Beginn der Corona-Krise im März 2020 im Rahmen des Regelungspakets „7. SGB IV Änderungsgesetz“ fort. In zahlreichen Gesprächen mit der Politik, Vertreter\*innen des BMAS sowie im Rahmen der Sachverständigenanhörung im Bundestag – gerade vor dem Hintergrund der durch Corona drohenden Wirtschafts- und Finanzkrise – setzte sich der DGB für eine Insolvenzschutzpflicht für alle Betriebsrenten und gegen die Reformpläne ein, die Lebensversicherer und deren Pensionskassen von der Insolvenzschutzpflicht ausnehmen wollten. Aufgrund der Widerstände der Versicherungswirtschaft und der Arbeitgeberseite konnten diese Forderungen nicht durchgesetzt werden. Im gleichen Gesetzgebungsverfahren forderte der DGB eine Vereinheitlichung der gerichtlichen Zuständigkeit für Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Betriebsrenten und unterbreitete mit Unterstützung der Richterschaft des Bundesarbeitsgerichts einen konkreten Regelungsvorschlag, dieser konnte ebenfalls nicht durchgesetzt werden.

### **Begleitung der Gesetzgebung im EU-Arbeitsrecht und Umsetzung der Vorgaben ins Arbeitsrecht in Deutschland**

Der DGB begleitete im Berichtszeitraum mehrere Gesetzgebungsverfahren auf EU-Ebene bei der Umsetzung der EU-Vorgaben ins deutsche Recht. So war der DGB erfolgreich an der Umsetzung der im Jahr 2016 verabschiedeten EU-Richtlinie zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen beteiligt. Es konnte eine Ausnahme von den strengen Regeln des Geheimnisschutzes für den Informations- und Wissensaustausch in kollektiven und individuellen Arbeitsbeziehungen erreicht werden.

Der DGB begleitete gemeinsam mit dem EGB die Gesetzgebungsprozesse zur Verabschiedung der unionsweiten Regeln für den Schutz von Hinweisgebern (EU-Whistleblower-Richtlinie) sowie der unionsweiten Regeln zum Schutz der Beschäftigten durch transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen inklusive einer Pflicht der Arbeitgeber\*innen zur Verschriftlichung der Arbeitsbedingungen (EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie). Der DGB forderte die Umsetzung beider Richtlinien mittels kohärenter Schutzregeln im deutschen Recht.



Im Bereich des Hinweisgeberschutzes wurde ein Rechtsgutachten eingeholt, um den Regelungsbedarf zu ermitteln. Die Umsetzung beider Richtlinien war zwar im Berichtszeitraum geplant, ist aber von der Bundesregierung verschoben worden. Insbesondere bei der EU-Whistleblower-Richtlinie ist der vom DGB geforderte und vom BMJV geplante umfangreiche Schutzansatz an dem Widerstand der Union vorerst gescheitert.

Ebenso begleitete der DGB Prozesse zur Verabschiedung der Richtlinie über präventive Restrukturierungsrahmen, die zweite Chance und Maßnahmen zur Steigerung von Restrukturierungs-, Insolvenz- und Schuldungsverfahren und zur Änderung der Richtlinie für eine vorinsolvenzliche Restrukturierung. Diese Richtlinie, die für in finanzielle Schwierigkeiten geratene bestandsfähige Unternehmen einen EU-einheitlichen Zugang zu wirksamen nationalen Restrukturierungsrahmen sicherstellen soll, betrifft auch die Belange der Arbeitnehmer\*innen solcherart krisenbefangener bzw. insolvenzbedrohter Unternehmen. Sie wurde nach Einigung im Trilog im Dezember 2018 im Europäischen Rat am 20. Juni 2019 verabschiedet.

### Arbeitsrecht in der Corona-Krise

Seit März 2020 bis Ende der Legislaturperiode 2021 dominierten die Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung von Corona die arbeitsrechtlichen Entwicklungen. Für Beschäftigte, die als Eltern oder pflegende Angehörige von der Schließung von Kitas, Schulen und Betreuungseinrichtungen betroffen sind, wurden neue Freistellungsansprüche geschaffen. Der DGB setzte sich von Beginn der Krise für eine schnelle und unbürokratische Regelung für die betroffenen Eltern ein und begleitete intensiv – mit einer eigenen Forderung einer sog. Eltern-Soforthilfe – die Gesetzgebungsverfahren zur Einführung einer neuen Freistellungsregelung im Infektionsschutzgesetz sowie einer weiteren Freistellungsregelung über die Erweiterung der Regeln für das sogenannte Kinderkrankengeld.

Die Arbeit im Homeoffice spielte im Rahmen der Pandemiebekämpfung eine wesentliche Rolle. Der DGB setzte sich dafür ein, dass Arbeitgeber\*innen verpflichtet werden, die Arbeit im Homeoffice

anzubieten und die Beschäftigten einen Rechtsanspruch erhalten. Diese Forderungen sind zeitweise in Erfüllung gegangen: die Pflicht der Arbeitgeber\*innen einen Homeoffice-Arbeitsplatz anzubieten wurde in die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung aufgenommen und anschließend in die sog. „Bundesnotbremse“ übertragen. Allerdings ist die Regelung zum 30. Juni 2021 ausgelaufen, jedoch am 23. November 2021 durch eine Änderung im Infektionsschutzgesetz wieder in Kraft getreten. Eine dauerhafte Lösung in Gestalt des „Mobile-Arbeitsgesetzes“, welches vom BMAS im Herbst 2020 vorgeschlagen wurde, ist an dem Widerstand der Union gescheitert. Zur Frage, inwiefern wegen Kurzarbeit der Anspruch auf Erholungsurlaub gekürzt werden kann, beschloss der DGB im Juni 2020 ein Positionspapier mit dem Ziel, die Gewerkschaften bei ihren Auseinandersetzungen mit Arbeitgeber\*innen argumentativ zu unterstützen und zudem – durch Verbreitung in den Fachkreisen – Einfluss auf die Meinungsbildung der Vertreter\*innen der Gerichtsbarkeit zu nehmen. In enger Abstimmung mit den Fachkreisen der Mitgliedsgewerkschaften nahm der DGB fortlaufend eine Einordnung der Auswirkungen der Anti-Corona-Maßnahmen auf das Arbeitsrecht und auf die Arbeitsverhältnisse vor.

Es wurden mehrere arbeitsrechtliche Online-Ratgeber in Form von FAQs erarbeitet, etwa zu „Corona und Arbeitsrecht“, „Corona und Urlaub“, „Corona und Kinderbetreuung“, „Corona und Arbeitszeit“, „Corona-Tracing-App und Arbeitsrecht“, „Impfen und Testen“ sowie zur Auskunftspflicht für den Corona-Impfstatus, aber auch zum Umgang mit Lohnfortzahlungen im Quarantäne-Fall für Ungeimpfte sowie 3G-Regelungen im Arbeitsverhältnis.

Am 24. März 2021 fand die DGB-Tagung zu arbeits- und sozialrechtlichen Folgen der Corona-Krise für Erwerbstätige statt. Die Veranstaltung wurde eingeführt durch DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel, die aufzeigte, dass die Pandemie die Branchen und die jeweiligen Beschäftigten unterschiedlich getroffen hat. Neben den Themen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Umgang mit Daten der Beschäftigten sowie aktuellen Fragen zum Arbeitsvertragsrecht gab es ebenso zwei sozialrechtliche Panel ([Tagungsbericht](#)).

### Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Auf Intervention des DGB und in gemeinsamen Schreiben mit der BDA konnte die Bundesregierung im Gesetzgebungsverfahren davon abgebracht werden, die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in einem überstürzten Aktionismus zwei Jahre früher als ursprünglich geplant einzuführen; technische Probleme bei der Übermittlung der Bescheinigungen, auch infolge mangelnder Ausstattung bei den Ärzt\*innen, wären zulasten der Beschäftigten gegangen.

### Beschäftigtendatenschutz – Entwurf eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes

Die Verbesserungen, die nach Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) 2016 der DGB für den Beschäftigtendatenschutz erreichen konnte, waren wichtig, aber nicht ausreichend. Zwar hatten sich in der Koalitionsvereinbarung für die Legislaturperiode 2017–2021 CDU/CSU und SPD darauf verständigt, die Schaffung eines eigenständigen Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz zu prüfen. Dem Prüfungsauftrag wurde jedoch erst in der Schlussphase der Legislaturperiode nachgegangen, sodass der einberufene interdisziplinäre Beirat aus Wissenschaft und Praxis erst kurz vor den Wahlen sein Arbeitsergebnis präsentieren konnte. Der DGB nahm die Möglichkeit, einen Rechtswissenschaftler für diesen BMAS-Expertenbeirat vorzuschlagen, wahr. Anfang November 2020 nahm der DGB an einer Anhörung im Rahmen einer Sitzung des Expertenkreises teil.

Gleichwohl hat der DGB in Publikationen und Stellungnahmen für ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz plädiert, insbesondere in der Teilnahme an der initiierten Evaluation des BDSG haben DGB und Mitgliedsgewerkschaften deutlich gemacht, warum es der Umsetzung dieses Vorhabens bedarf. Zudem hat der DGB, nach 2009 und 2013, im Oktober 2021 erneut die Initiative ergriffen und mit wissenschaftlicher Unterstützung einen mit den Gewerkschaften erarbeiteten Gesetzentwurf für ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz vorgestellt.

### Vorschlag für eine Verordnung über die Achtung des Privatlebens und den Schutz personenbezogener Daten in der elektronischen Kommunikation (e-Privacy-Verordnungsvorschlag)

Nachdem die EU-Kommission bereits im Januar 2017 den Vorschlag für eine e-Privacy-Verordnung vorgelegt hatte, konnte sich dann im Februar 2021 der EU-Ministerrat unter der portugiesischen Ratspräsidentschaft auf einen Vorschlag für eine e-Privacy-Verordnung einigen. Die e-Privacy-VO hat – in Abgrenzung insbesondere zur DSGVO – den speziellen Schutz des Privatlebens und den Schutz personenbezogener Daten in der elektronischen Kommunikation im Fokus. Zwar überschneiden sich diese Schutzziele an vielen Stellen, aber die e-Privacy-VO regelt nur einen speziellen Bereich, in dem personenbezogene Daten geschützt werden sollen. Nach der Einigung im EU-Ministerrat fand am 20. Mai 2021 die erste Trilog-Verhandlung statt, in welcher der Entwurf grundsätzlich positiv aufgenommen wurde, gleichzeitig wurden einige Änderungsvorschläge gemacht. In der zweiten Trilog-Verhandlung am 18. November 2021 wurde über weitere etwaige Änderungen diskutiert.

### Gesetzentwurf für ein Vertragsgesetz zur Ratifizierung der Revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC) vom 3. Mai 1996

Die Bundesregierung hatte bereits am 29. Juni 2007 die RESC unterzeichnet, ohne sie seither zu ratifizieren. Mit der RESC von 1996 wurden die wichtigsten sozialen Grundrechte (wie Streikrecht und Kündigungsschutz) der Europäischen Sozialcharta (ESC) von 1961 aktualisiert und nunmehr in innerdeutsches Recht überführt. Zu dem im Februar 2020 vom BMAS vorgelegten Referentenentwurf hatte der DGB eine umfangreiche Stellungnahme abgegeben und u. a. gefordert, keine Ratifizierungsvorbehalte zu erklären oder sonstige einschränkende Auslegungserklärungen abzugeben (wie dies etwa Frankreich vorgemacht hatte). Statt die Kritikpunkte des DGB aufzugreifen, nahm die Bundesregierung mit dem Kabinettsbeschluss vom 6. Mai 2020 gar weitere Verschlechterungen (u. a. Ratifizierungsvorbehalt gegenüber Art. 7, der Kinderarbeit betrifft) vor.



**DGB-Vorstand on tour:** Jedes Jahr besuchen die DGB-Vorstandsmitglieder dutzende Betriebe und Einrichtungen.



Reiner Hoffmann bei der Abfallwirtschaftsgesellschaft (AWG) der Stadtwerke Wuppertal, August 2021. Foto: DGB



Sommertour 2018: Elke Hannack zeigt sich solidarisch mit dem „Maggi“-Betriebsrat und Kolleg\*innen im Werk Singen. „Mensch vor Marge!“ lautet das Motto, denn Nestlé schlägt einen harten Sparkurs zu Lasten der Beschäftigten ein. Foto: DGB



Anja Piel bei den Hüttenwerken Krupp Mannesmann/Duisburg, September 2021. Foto: DGB/ Jelena Draschhoff



Stefan Körzell im Tagebau der Mitteldeutschen Braunkohlegesellschaft (MIBRAG), Zeitz, September 2021. Foto: DGB



Auch den vom DGB besonders hervorgehobenen Ratifizierungserfordernissen bzgl. des Rechts auf Schutz bei Kündigung, auf Unterrichtung und Anhörung, auf Beteiligung an der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt sowie der Anerkennung des „Kollektiven Beschwerdeprotokolls“ ist die Bundesregierung nicht gefolgt. Das Vertragsgesetz ist am 31. Dezember 2020 in Kraft getreten.

## Insolvenzrecht

Zum 1. Januar 2021 trat das Gesetz zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts (SanInsFoG) in Kraft. Im Mittelpunkt dieses Gesetzentwurfs steht die Umsetzung der Restrukturierungs- und Insolvenz-RL unter Berücksichtigung der Konsequenzen aus einer Evaluationsstudie zum geltenden Sanierungsrecht nach der Reform 2012 zum ESUG – Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen. In diesem Restrukturierungsverfahren ist es nun möglich, Sanierungsmaßnahmen, welche in die Rechte von Gläubiger\*innen eingreifen, noch vor der Durchführung des Insolvenzverfahrens durch- und umzusetzen. Forderungen von Arbeitnehmer\*innen sind davon ausgenommen. Gleichzeitig wurde nach ausdrücklicher Kritik durch den DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften an dem Referentenentwurf die Möglichkeit geschaffen, einen Gläubiger\*innenbeirat einzusetzen. Über die damit eingeführte Möglichkeit, dass im Beirat auch nicht planbetroffene Gläubiger\*innen vertreten sein können (also auch Arbeitnehmer\*innen), konnte die Beteiligung von Arbeitnehmer\*innen auch im vorinsolvenzlichen Stabilisierungs- und Restrukturierungsverfahren gesichert werden.

## Umsetzung Verbandsklage-Richtlinie in das nationale Recht

Im November 2020 hat die EU eine Richtlinie über Verbandsklagen zum Schutz der Kollektivinteressen von Verbraucher\*innen erlassen. Die Verbandsklagerichtlinie sieht im Wesentlichen vor, dass kollektiv Klagen gegen Unternehmer\*innen erhoben werden können, die gegen verbraucherschützende EU-Vorschriften verstoßen, mit dem Ziel, Unterlassung oder Abhilfe wie Schadensersatz, Reparatur oder Vertragskündigung zu erwirken. Neben dem

allgemeinen Verbraucherrecht erstreckt sich der Anwendungsbereich der kollektiven Klage auch gegen Verstöße von Unternehmen in Bereichen wie Datenschutz, Finanzdienstleistungen, Reisen und Tourismus, Energie, Telekommunikation, Umwelt und Gesundheit sowie Rechte von Flug- und Bahnreisenden. Die Vorgaben der Richtlinie müssen von den Mitgliedsstaaten bis zum 25. Dezember 2022 in nationales Recht umgesetzt werden. Der DGB begleitet die nationalen Umsetzungsverfahren und wird auf ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften sowie eine Öffnung des Verbandsklagerechts auf den Bereich des Arbeitsrechts hinwirken.

## Sozialrecht

Die im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD vereinbarte Reform des Sozialen Entschädigungsrechts und die damit durchgeführte Zusammenführung in einem Sozialgesetz (SGB XIV) ist vom DGB begrüßt und begleitet worden. Mit dem Gesetz sind die Regelungen für Gewaltopfer einschließlich Terroropfer, Opfer von Kriegsauswirkungen, Geschädigte durch Ereignisse im Zusammenhang mit der Ableistung des Zivildienstes und Geschädigte durch Schutzimpfungen sowie ihrer Angehörigen und Hinterbliebenen deutlich verbessert worden.

## Elektronischer Rechtsverkehr

Gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften, der DGB Rechtsschutz GmbH und der BDA hat sich der DGB seit 2016 an den arbeits- und sozialrechtlichen Verfahrensregelungen beteiligt und durch Stellungnahmen sowie gezielten Schreiben an die Fachministerien den Gesetzesgang vorangebracht. Der im Februar 2021 vorgelegte Regierungsentwurf eines Gesetzes zum Ausbau des elektronischen Rechtsverkehrs erfüllt die vom DGB und seinen Gewerkschaften geltend gemachten Forderungen nach einem weiteren sicheren Übermittlungsweg und dessen Anforderungen zur Nutzung. Mit dem Gesetz sind ausreichende Übergangsfristen für die passive Nutzungspflicht (Empfangsbereitschaft für elektronische Dokumente der Gerichte) bis zum 1. Januar 2024 und die aktive Nutzungspflicht (Versendung elektronischer Dokumente an die Gerichte) bis 1. Januar 2026 vorgesehen. Außerdem kann der DGB nun nach eigenem Bedarf entscheiden, ob er

den elektronischen Rechtsverkehr als Organisation mit einem oder mehreren Postfächern gestalten möchte.

## Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherung

Seit 2014 beteiligt sich der DGB gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften intensiv an der Diskussion zum Arbeitskräftemobilitätspakt. Im Kern geht es um die sozialversicherungsrechtliche Absicherung von Beschäftigten im Ausland, bei kurzfristigen Arbeitsaufträgen und -einsätzen (A1-Bescheinigung). DGB und Gewerkschaften haben massives Interesse daran Sozialversicherungsbetrug zulasten der Arbeitnehmer\*innen auszuschließen. Nachdem ein im März 2019 – aus Sicht des DGB akzeptabler – geschlossener Kompromiss zur Änderung der entsprechenden Verordnungen vor der Wahl des Europäischen Parlaments nicht mehr verabschiedet werden konnte, haben weitere Trilog-Verhandlungen stattgefunden. Auch unter der deutschen Ratspräsidentschaft im 2. Halbjahr 2020 kam keine Einigung zustande.

Im März 2019 und im Dezember 2021 im Trilog geschlossene Kompromisse konnten keine Mehrheit im Rat finden und scheiterten insbesondere an der Ablehnung durch die Bundesregierung. Die aus Sicht des DGB akzeptablen Kompromisse hätten insbesondere für den Bausektor entscheidende Verbesserungen gebracht. Derzeit ist nicht absehbar, inwieweit die Verhandlungen auf Grundlage der bestehenden Kompromisse fortgeführt werden. Der DGB wird den weiteren Prozess gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften begleiten und alle politischen Einflussnahmen nutzen, um weitverbreitete Missbrauchspraktiken wirksam zu bekämpfen. Darüber hinaus wird sich der DGB auf nationaler und europäischer Ebene in die Prozesse zur Förderung der Digitalisierung im Kontext der Koordinierung der sozialen Sicherheit aktiv einbringen.

## Zukunft des Sozialrechts

Der DGB und die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) haben 2018 und 2019 gemeinsam Sozialrechtstagen veranstaltet, u.a. um die Bedeutung des Sozialrechts für den gesamtgesellschaftlichen Konsens zu betonen. Zur weiteren Förderung und

Sichtbarmachung des Sozialrechts mit dem Ziel, den gesellschaftlichen Stellenwert zu erhöhen gründete sich das „Netzwerk Sozialrecht“. Hierbei handelt es sich um eine Plattform von (primär) Jurist\*innen, (aus Sozialgerichtsbarkeit, Wissenschaft und Verbänden) mit dem Ziel, Informationen aus allen Bereichen zusammenzuführen und den im Sozialrecht tätigen Akteur\*innen so die Möglichkeit zu geben, ihre Aktivitäten zu bündeln. Der DGB ist eine tragende Säule dieser Zusammenarbeit. Besonderes Augenmerk gilt dem Gedanken, Sozialrecht auch und gerade für junge Studierende attraktiv zu machen. Dem dienen die in 2021 digital durchgeführte Diskussionsveranstaltung „Familienförderung durch Sozialrecht“ ebenso wie die mit großem Anklang durchgeführte digitale Tagesveranstaltung „Blackbox Sozialrecht Gestaltung – Akteure – Zukunft“, die sich primär an Studierende richtete und die im BSG stattgefunden hat. DGB und FES betreiben gemeinsam im Netzwerk u.a. die 2020 gestartete [Homepage](#).

## Gebührenfreiheit im sozialgerichtlichen Verfahren

Einmal mehr wurde 2020 durch eine Bundesratsinitiative zweier Bundesländer versucht, eine besondere Gerichtsgebühr in das an sich für Sozialversicherte gerichtskostenfreie sozialgerichtliche Verfahren einzuführen. Diesmal bestand die Absicht, für Klagende, die innerhalb von zehn Jahren in einem Bundesland mehr als neun Klagen anhängig gemacht haben, eine Gebühr – die durchaus sanktionierenden Charakter gehabt hätte – zu erheben. Wie in den Vorjahren in vergleichbaren Situationen hat der DGB sich massiv gegen diesen Vorschlag gewandt. So konnte es durch frühzeitige Intervention gelingen, dass diese unausgewogene Initiative im Gesetzgebungsverfahren nicht weiterverfolgt worden ist.

## DGB als sachverständiger Dritter beim Bundesverfassungsgericht

Der DGB war an dem Verfahren am BVerfG zu den Sanktionsregelungen des SGB II, dessen Urteil am 5. November 2019 verkündet wurde, als Sachverständiger beteiligt; insbesondere hat er die Koordinierung der Positionierung der weiteren Verbände für die mündliche Verhandlung organisiert. Mit dem

Urteil sind wesentliche Forderungen des DGB zu den Sanktionen im SGB II verwirklicht worden. Anfang 2020 führte der DGB unter Beteiligung von Verbänden, Wissenschaft und Sozialgerichtsbarkeit einen auswertenden und vorausschauenden Workshop durch; anhand eines vom DGB eingebrachten Thesenpapiers wurden Leitlinien für zukünftige Regelungen skizziert, um sie in das Gesetzgebungsverfahren einzubringen.

Der DGB ist ebenso in einem am BVerfG anhängigen Verfahren als sachverständiger Dritter beteiligt worden. Bei der Verfassungsbeschwerde geht es darum, dass die Beitragsvorschriften der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung verfassungswidrig sind, soweit die jeweiligen Regelungen nicht zwischen Beitragszahler\*innen mit und denen ohne Kinder unterscheiden und die Regelungen nicht differenziert die Anzahl der Kinder der Beitragszahler\*innen berücksichtigen. Das Bundessozialgericht hatte die Klage hierzu abgelehnt. Bei der Verfassungsbeschwerde wird eine Verletzung der Gleichbehandlung aus Art. 3 Abs. 1 GG verfolgt, weil Versicherte mit Kindern in der Kranken- und Rentenversicherung gleich hohe Beiträge zahlen wie Versicherte ohne Kinder. Der DGB hat hierzu eine Stellungnahme eingereicht.

Seit 2017 verbietet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, dass Leiharbeiter\*innen von Unternehmen als Streikbrecher\*innen eingesetzt werden. Dagegen hatte ein Arbeitgeber vor dem Bundesverfassungsgericht Verfassungsbeschwerde eingelegt – erfolglos. Das Bundesverfassungsgericht hat die im Juni 2020 als „teilweise unzulässig“ und unbegründet nicht zur Entscheidung angenommen. Damit bleibt es dabei: Leiharbeiter\*innen dürfen nicht als Streikbrecher\*innen eingesetzt werden.

Der DGB setzte sich auch 2018 dafür ein, dass Beamt\*innen in Deutschland nicht weiter generell von dem Grundrecht und zugleich Menschenrecht auf Streik ausgeschlossen werden dürfen. Der DGB unterstützte deshalb die Verfassungsbeschwerden von zwei beamteten Lehrkräften, die sich gegen das Streikverbot für Beamt\*innen richteten. Der DGB unterstützte die Beschwerden mit Redebeiträgen und plädierte für die Abschaffung

des statusbezogenen Streikverbotes für Beamt\*innen. In dem am 12. Juni 2018 verkündeten Urteil wies das BVerfG die Beschwerden – mit einer wenig überzeugenden Begründung – zurück.

Auch das Thema „Vergütung der Gefangenearbeit“ beschäftigte das Bundesverfassungsgericht 2018. Zum wiederholten Male beschäftigte sich das BVerfG mit der Verfassungsmäßigkeit der Höhe der Gefangenentlohnung. Der DGB nahm erneut kritisch zu den geltenden gesetzlichen Vergütungsbedingungen der Gefangenearbeit Stellung und bewertete sie als verfassungswidrig. Dabei wurde auf die erheblich gestiegene wirtschaftliche Aktivität und Verwertung der Gefangenearbeit durch die Justizvollzugsanstalten auch innerhalb der freien Wirtschaft hingewiesen.

Auch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sei aus Sicht des DGB bei der Beurteilung der Verfassungsmäßigkeit der Gefangenentlohnung zu berücksichtigen. Schließlich beteiligte sich der DGB an dem Verfahren über die Verfassungsbeschwerde vor dem Bundesverfassungsgericht zur Frage der Verfassungskonformität der sogenannten externen Teilung von Betriebsrentenanwartschaften im Rahmen des Versorgungsausgleichs bei Scheidung (§ 17 Versorgungsausgleichgesetz) als sogenannter sachkundiger Dritter an der mündlichen Verhandlung und sprach sich in diesem Rahmen gegen die Verfassungskonformität dieser Regelung aus.

Zahlreiche wichtige Urteile aus der Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit, des EuGH und des EGMR wurden vom DGB publizistisch behandelt. Veröffentlicht und kommentiert wurde unter anderem in den gewerkschaftlichen Zeitschriften „Arbeit und Recht“, „Soziale Sicherheit“ und „Der Personalrat“, auf der DGB- und auf der Bund-Verlag-Website und in „juris“. Sie betrafen beispielsweise Entscheidungen zum Schutz der Privatsphäre im Arbeitsverhältnis, zum Verhältnis zwischen Arbeitnehmerfreizügigkeit und Anrechnung von Berufserfahrung in Tarifverträgen, zur verdeckten Videoüberwachung, zur Vergütung von Ruf- und Bereitschaftszeiten und über die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten.

Hervorzuheben ist die Zeitschrift „Arbeit und Recht“ (AuR), die konzentrierte Informationen zur deutschen und europäischen Rechtspolitik und Rechtsetzung immer mit Fokus auf Wissenschaft, gerichtliche und gewerkschaftliche Praxis bietet. Dabei arbeitet sie eng mit der Rechtsprechung, den Mitgliedsgewerkschaften des DGB und der DGB Rechtsschutz GmbH zusammen. Durch Veröffentlichungen in AuR wurden wichtige Gesetzgebungsprozesse begleitet, wie zum Beispiel das Betriebsrätemodernisierungsgesetz, die Umsetzung der EU-Whistleblower Richtlinie, aber auch aktuelle Fragen im Kontext Corona-Pandemie und Arbeitsrecht beleuchtet.

### **Juristisches Studium – Schwerpunktbereiche Arbeits- und Sozialrecht**

Der DGB legt stets großen Wert darauf, dass in der juristischen Ausbildung die Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts einen Platz haben. Ein Beschluss der Justizministerkonferenz vom November 2019 („Harmonisierungsmöglichkeiten für die juristischen Prüfungen“) ging hingegen in eine entgegengesetzte Richtung: Danach sollte u. a. das Studium im Arbeits- und Sozialrecht vom Lehrumfang und von der Bewertung her abgewertet werden. Im Rahmen der Anhörungen zur Änderung des Deutschen Richtergesetzes konnte der DGB seine Position einbringen. Im Ergebnis kam es nicht zur Verschlechterung des Status des für die Gewerkschaften so wichtigen Arbeits- und Sozialrechts in der juristischen Ausbildung. Ziel bleibt es aber nach wie vor, beide Studienbereiche wegen ihrer Bedeutung für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten in der Bundesrepublik aufzuwerten. In der Internationalen Gewerkschaftsarbeit ist der DGB in dem EGB-Jurist\*innennetzwerk Netlex und der Fundamental Rights and Litigation Advisory Group (Jurist\*innengruppe zu Grundrechten und Prozessführung) aktiv und beteiligt sich an Ad-hoc-Arbeitsgruppen zu rechtspolitischen Fragen wie z. B. KI. Er ist im Beirat von ILAW (International Lawyers Assisting Workers), eines unter der Leitung und Koordination des amerikanischen Gewerkschaftsdachverbands AFL-CIO gegründeten Netzwerks von Arbeitnehmer\*innen vertretenden Rechtsanwält\*innen, vertreten.

## **Rentenpolitik**

Dem DGB ist es im Berichtszeitraum gelungen, durch intensive politische Arbeit, durch Aktionen und Veranstaltungen, aber auch im Rahmen des Zukunftsdialogs, dem Thema gute Alterssicherung wieder die notwendige politische Beachtung zu sichern. So wurde das gesetzliche Rentenniveau wenigstens bis 2025 stabilisiert. Auch wenn damit das Ziel des DGB einer dauerhaften Stabilisierung und Wiederanhebung noch nicht vollständig erreicht wurde, ist es ein Erfolg, dass damit eine Abkehr vom reinen Beitragssatzdogma und einem sinkenden Rentenniveau gelungen ist. Seitdem wurden verstärkt Aktivitäten darauf gerichtet, die Stabilisierung des Rentenniveaus auf Dauer zu stellen und auch wieder eine Erhöhung zu erreichen. In diesem Kontext ist es dem DGB im Rahmen der Kommission „verlässlicher Generationenvertrag“ der Bundesregierung gelungen, dass auch deren Empfehlungen ein Mindestniveau vorsehen, welches zwischen 44 und 49 Prozent (Sicherungsniveau vor Steuern) liegen soll. Aktuell darf das Rentenniveau bis 2030 auf 43 absinken und nach 2030 gibt es gar keine Untergrenze mehr. Der DGB hat durch ein Minderheitsvotum deutlich gemacht, dass das Mindestniveau nicht unter 48 Prozent liegen darf.

Die Rente bei Erwerbsminderung ist noch mal deutlich verbessert worden. Diese Verbesserung ist der langjährigen intensiven Arbeit des DGB zu verdanken, der stets auf das extrem gestiegene Armutsrisiko bei Erwerbsminderungsrenten hingewiesen hat. Ausgeweitet wurden auch die Rentenansprüche für vor 1992 geborene Kinder. Diese sind nun fast so hoch wie für ab 1992 geborene Kinder.

Ein großer Erfolg des DGB und seines langjährigen Engagements ist das ab 2021 geltende Grundrentengesetz. Mit diesem wurden mehrere zentrale Forderungen umgesetzt. Zentral ist hierbei der Rentenzuschlag auf bei geringen Renten bei langjähriger Beitragszahlung von bis 418 Euro. Der DGB hat sich mit einer aktiven Öffentlichkeitsarbeit erfolgreich dafür starkgemacht, dass ein solcher Zuschlag überhaupt eingeführt wird. Er hat sich dabei auch dafür eingesetzt, dass die Zugangsvoraussetzungen nicht



zu hoch sind, dass der Zuschlag hoch genug ausfällt und insbesondere dass keine Einkommensanrechnung stattfindet. Hierbei konnte sich der DGB zwar nicht überall durchsetzen, der Grundrentenzuschlag jedoch ist erfolgreich eingeführt und es werden davon rund 1,3 Millionen Menschen profitieren. Und eine weitere wesentliche Forderung des DGB wurde ebenfalls umgesetzt: Seit 2021 wird die gesetzliche Rente nicht mehr voll auf die Grundsicherung, das Wohngeld und ähnliche Leistungen angerechnet. Diese langjährige Forderung des DGB wurde nun umgesetzt, wenn auch unzureichend, da es nur für Personen gilt, die wenigstens 33 Beitragsjahre erreichen. Für die Betroffenen ist es aber eine deutliche Verbesserung.

Der DGB hat sich, vertreten durch Annelie Buntbach, intensiv in der Kommission „verlässlicher Generationenvertrag“ der Bundesregierung eingebracht. Diese Kommission hatte den Auftrag, Vorschläge zu erarbeiten, wie die Rentenversicherung zukünftig ausgestaltet werden könnte, um in Zeiten des demografischen Wandels ein ausreichendes Sicherungsniveau bei einem akzeptablen Beitragssatz darzustellen. Der DGB hat die Kommissionarbeit durch intensive Öffentlichkeitsarbeit und das Initiieren wissenschaftlicher Studien begleitet und parallel einen eigenen Bericht zur Rentenpolitik erarbeitet. Dem DGB gelang es, in der Kommission aufzuzeigen, dass Rentenpolitik stets Verteilungspolitik ist. Die Empfehlungen der Kommission sehen keinen Bedarf, das Rentenalter an die Lebenserwartung zu koppeln oder gar jetzt schon über eine weitere Anhebung zu diskutieren. Ebenso wird empfohlen, das Rentenniveau möglichst nicht weiter absinken zu lassen. Die Kommission schlägt vor, dass das Rentenniveau stets für einen Zeitraum von sieben Jahren verbindlich auf einen Mindestwert festzulegen ist. Damit ist es dem DGB gelungen, dass die Rentenpolitik nicht mehr alleine vom Beitragssatzdogma geprägt und nur als Belastungsfaktor dargestellt wird, sondern eben auch die Leistungsseite und eine angemessene Rente wieder in den Blickpunkt der Politik geraten sind.

Den Gender Pension Gap zu schließen ist weiterhin Ziel des DGB. Vorrangig ist hier der Arbeitsmarkt, gleiche Bezahlung und gleiche Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit im Fokus. Gezielte Maßnahmen in der Rente wie die Grundrente oder die „Mütterrente“

mindern den Pension Gap zusätzlich, insbesondere für alle, die bereits in Rente sind oder bald gehen, da hier Änderungen am Arbeitsmarkt naturgemäß nur noch wenig bewirken können.

## Pflegepolitik

Der DGB setzte sich auch in den vergangenen vier Jahren entschieden für die Verbesserung von Leistungen für Pflegebedürftige, pflegende Angehörige sowie für verbesserte Rahmenbedingungen beruflich Pflegenden ein. Waren zuvor vor allem Leistungsverbesserungen umgesetzt worden, so zielten die 2018 im Pflegestärkungsgesetz festgehaltenen Vorhaben des Koalitionsvertrages hauptsächlich auf die Umsetzbarkeit des ‚neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs‘ durch die Sicherstellung ausreichenden Pflegepersonals in der Altenpflege sowie eine bessere Personalausstattung im Krankenhaus. Der DGB hat in seiner Stellungnahme zum Pflegepersonalstärkungsgesetz darauf verwiesen, dass es sich dabei um qualifiziertes Personal bei guten Lohn- und Arbeitsbedingungen handeln muss, um die Fachkräfte jetzt im Beruf zu halten und den weiter steigenden Fachkräftebedarf für die Zukunft decken zu können.

Als Reaktion auf das Sofortprogramm Pflege der Bundesregierung hat der DGB dringende Maßnahmen zur Verbesserung der personellen Situation gefordert, die sowohl für die Pflege im Krankenhaus als auch in der Altenpflege nötig sind. Darüber hinaus hat er sich im Beirat zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen an der Erarbeitung von zwingend vorzuhaltenden Personalvorgaben in Krankenhäusern beteiligt. Der DGB hat in der Fachöffentlichkeit sowie gegenüber dem Gesetzgeber deutlich gemacht, dass er eine nachhaltige Lösung erwartet, die die Einführung verbindlicher Personalvorgaben für ALLE Pflegebereiche enthält und die Etablierung eines Systems zur bedarfsgerechten Personalbemessung umfasst, dabei sprach sich der DGB für die Interimslösung einer Pflegepersonalrichtlinie (PPR 2.0) aus.

Der DGB hat von 2018 bis 2020 im Rahmen der Konzierten Aktion Pflege der Ministerien BMAS, BMG und BMFSFJ aktiv Vorschläge erarbeitet, um den Arbeitsalltag und die Arbeitsbedingungen von

Pfleger\*innen spürbar zu verbessern und die Ausbildung und Qualifizierung in der Pflege zu stärken. Darüber hinaus setzte er sich dafür ein, die Verdienstmöglichkeiten für Fach- und Hilfskräfte angemessen zu gestalten und den Fachkräftenachwuchs auf eine breitere Basis zu stellen. Eine gewerkschaftliche Beteiligung unter allen wesentlichen Akteur\*innen in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege war sowohl im Dachgremium auf Spitzenebene sowie in fünf Arbeitsgruppen auf Arbeitsebene gegeben.

Um den besonderen Herausforderungen während der Corona-Pandemie für die zu Pflegenden, die in der Pflege Beschäftigten sowie den pflegenden Angehörigen gerecht zu werden, wurden zahlreiche Positionierungen und Stellungnahmen in Gesetzgebungsverfahren des Deutschen Bundestags vorgenommen. Der DGB verwies u. a. in seiner Stellungnahme zum Krankenhausentlastungsgesetz auf die besondere Situation für die Beschäftigten im Gesundheitswesen und forderte mehr Verantwortung der Arbeitgeber\*innen im Sinne einer besonderen Fürsorgepflicht zum Erhalt gut funktionierender Versorgungsstrukturen – insbesondere in Zeiten der Pandemie. Die ohnehin schwierigen Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte wurden unter den zusätzlichen Belastungen noch einmal erheblich erschwert. Der DGB hat in der Öffentlichkeit deutlich gemacht, dass es wichtig ist Kontroll- und Fürsorgepflichten zur Erhöhung der personellen Kapazitäten nicht einseitig zurückzufahren, sondern Arbeitsschutz und Belastungsstandards auch unter erschwerten Bedingungen einzuhalten. Gerade weil die medizinische Versorgung auf die Beschäftigten im Gesundheitswesen angewiesen war und ist, müssen Ausfälle, z. B. durch Infizierung von Pflegepersonal durch mangelnde Schutzausrüstung oder psychische und physische Überlastung durch permanent eingeschränkte Ruhezeiten, vermieden werden. Zur Aufrechterhaltung der Versorgungsstandards machte der DGB nachdrücklich darauf aufmerksam, dass diesbezüglich auch weiterhin Kontrollen zur Einhaltung von Versorgungsstandards nötig sind.

In Zeiten der epidemischen Lage ist es elementar wichtig, dass die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen auch unter erschwerten Rahmenbedingungen eindeutig geregelt absolviert werden

können. Der DGB verwies in diesem Zusammenhang darauf, dass es auf keinen Fall dazu führen dürfe, dass rechtliche Vorgaben zur Ausbildungsqualität umgangen werden können.

Das Thema Selbstbestimmung in der pflegerischen Versorgung spielte 2020 eine zentrale Rolle. Zu entscheiden war, ob die Versorgung insbesondere von Beatmungspatient\*innen nicht auch ambulant, z. B. in der eigenen Häuslichkeit erbracht werden könne. Für den DGB war es zwingend notwendig, dabei nicht nur qualitative und finanzielle, sondern auch persönliche, familiäre und örtliche Umstände angemessen zu berücksichtigen. Es sollten persönliche Härten vermieden werden. Der DGB verwies darauf, dass das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben gewährleistet sein müsse und konnte mit dazu beitragen, dass das Intensivpflege- und Rehabilitationsgesetz noch einmal entscheidend nachgebessert wurde.

Der DGB setzte ebenfalls seine Arbeit im unabhängigen „Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ fort und prägte die politische Debatte in diesem Gremium maßgeblich. Im Zentrum seiner Aktivitäten standen und stehen die Forderungen nach einer finanziellen Leistung für Angehörige, die ihre Arbeitszeit aufgrund einer Pflege Tätigkeit reduziert haben, und flexible Arbeitszeitarrangements für pflegende Beschäftigte. Genauso behält der DGB im Blick, dass auch der Ausbau des ambulanten Bereichs unter Festschreibung eines adäquaten Personalschlüssels in der Debatte zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nicht vernachlässigt werden darf.

Die Finanzierung der Pflege spielt bis heute eine wichtige Rolle. Mit einer Beitragssatzanhebung um 0,5 Prozentpunkte zum 1. Januar 2019 stiegen die Ausgaben zur Pflegeversicherung erneut stark an. Der DGB forderte ein Gesamtkonzept zur Verbesserung der Pflege, bevor Versicherte und Beitragszahler\*innen belastet würden. Gleichzeitig muss dabei sichergestellt sein, dass Pflege weder die Pflegebedürftigen, noch deren Angehörige arm macht. Ein wichtiges Feld war diesbezüglich die Forderung des DGB nach Weiterentwicklung der Sozialen Pflegeversicherung hin zu einer Pflegebürger\*innenvollversicherung, wie sie auf dem 21. OBK beschlossen wurde. Der DGB hat hierzu Eckpunkte zur solidarischen

Weiterentwicklung der Sozialen Pflegeversicherung erarbeitet und beschlossen. Die lange versprochene Reform zur Finanzierung pflegerischer Leistungen wurde 2020 schließlich immer lauter vom DGB eingefordert. Auf der Grundlage eines eigenen Konzeptes zur Realisierung einer Pflegebürger\*innenversicherung für alle, die sämtliche pflegerischen Leistungen umfasst, hat der DGB die Vorschläge der Regierung bewertet, und Korrekturen angemahnt. Damit unterstrich der DGB einmal mehr seine tragende Rolle als Gestalter der sozialen Sicherung für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Sozialsysteme.

Der DGB hat seine Bündnisarbeit im „Bündnis für Gute Pflege“ in den vergangenen vier Jahren erfolgreich fortgesetzt. Im Bündnis, welches 2012 gegründet wurde, befinden sich mittlerweile 23 bundesweite Organisationen, Wohlfahrts- und Verbraucherverbände, Gewerkschaften, Selbsthilfe- und Patientenvertretungen, die die ganze Breite der Gesellschaft repräsentieren. Allein die im Bündnis engagierten Verbände und Organisationen vertreten über 13,6 Millionen Mitglieder, rund 16.500 Pflegeeinrichtungen und -dienste in denen täglich 550.000 Menschen betreut werden und in denen 400.000 Beschäftigte tätig sind.

Es bleibt das gemeinsame Ziel der Bündnispartner und insbesondere des DGB, die Probleme in der Pflege aufzuzeigen und auf die Dringlichkeit des Handelns hinzuweisen, denn: Gute Pflege ist ein Menschenrecht!

## Gesundheitspolitik und Gesundheitswirtschaft

Auf dem 21. OBK des DGB wurden ausführliche und grundsätzliche Positionen zur Gesundheitspolitik beschlossen. Eine zentrale Forderung war die nach einer Rückkehr zur paritätischen Beitragsatzfinanzierung und für die Ausformulierung eines gewerkschaftlichen Leitbilds „Soziale

Gesundheitswirtschaft“ gegen die zunehmende Profitorientierung im Gesundheitswesen. Das Finanzierungsungleichgewicht zulasten der abhängig Beschäftigten war angesichts der eklatanten Fehlentwicklungen wie der Arbeitnehmer-Zusatzbeiträge das Zentrum der gesundheitspolitischen Bemühungen des DGB im Berichtszeitraum. Insofern war das Bekenntnis von drei im Bundestag vertretenen Parteien zur Rückkehr zu paritätischen Beitragsätzen bei den gesetzlichen Krankenkassen ein großer Erfolg. Komplettiert wurde das, nach einer entsprechenden Kampagne des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften („Hey Boss, wo bleibt Deine Hälfte?“), durch die Rückkehr zu paritätischen Beitragsatzfinanzierung im Jahr 2019. Dennoch hatte die disparitatische Beitragsfinanzierung zwei entscheidende Folgen. Erstens: In den Jahren 2005 bis 2018 hatten die abhängig Beschäftigten mehr als 70 Milliarden Euro mehr an Beiträgen gezahlt als die Arbeitgeber\*innen, die diesen Beitrag umgekehrt einsparen konnten. Zum zweiten entstanden in dieser Zeit 17 Milliarden Euro Beitragsrücklagen bei den gesetzlichen Krankenkassen. Daher unterblieb hier der lautstarke Protest der Arbeitgeber\*innen.

Vor allem die bis Mitte 2020 aufgelaufenen Beitragsrücklagen von 21 Milliarden Euro weckten Begehrlichkeiten. So setzte die von der Union geführte Bundesregierung eine gigantische Gesetzgebungsmaschinerie in Gang, die in der letzten Legislaturperiode zu 31 Gesetzentwürfen und 25 Verordnungsentwürfen im Bereich Gesundheitspolitik und Pflege führte. Der DGB hat in dieser Zeit in 51 Anhörungen, wenn es wegen kürzester Fristen überhaupt möglich war, in Abstimmung mit den Mitgliedsgewerkschaften Stellung für die Arbeitnehmer\*innen bezogen. Bei der Mehrzahl dieser Gesetze handelt es sich um Leistungsausgabensteigerungsgesetze, das heißt Gesetze zur Erhöhung der Vergütung der Leistungen durch die Leistungserbringer\*innen, bei der der tatsächliche Versorgungsfortschritt überwiegend fraglich bleibt. Eine Wirkung wird uns als DGB jedoch weiterhin beschäftigen, nämlich ein Finanzierungsdefizit von etwa 17 Milliarden Euro für 2022. Insgesamt hat die letzte Regierungskoalition damit 38 Milliarden Euro Beitragsgelder „über den Durst“ ausgegeben, von denen etwa 25,5 Milliarden aus Versichertenbeiträgen stammen.

Dass der DGB in der sozialen Selbstverwaltung der GKV sein Engagement ausgebaut hat, hat zum einem zur Qualifizierung von Gewerkschaftskolleg\*innen, zum anderen zur Verbreiterung gewerkschaftlicher Positionen in den gesetzlichen Krankenkassen beigetragen. Dazu übernahm der DGB wichtige Selbstverwaltungsmandate und baute hierfür sogar seine personellen Kapazitäten aus. In Krankenkassensystemen mit starker gewerkschaftlicher Anbindung konnte das Profil als Interessenvertretung der Versicherten gestärkt und gewerkschaftliche Positionen verbreitert werden. Hier gilt es weiterhin praktisch gesundheitliche Versorgung zu verbessern und Positionierungen im Sinne der Arbeitnehmer\*innen durchzusetzen. Andererseits wurden die Sozialpartner durch Gesetzesänderungen in der Selbstverwaltung der GKV deutlich geschwächt. Die Medizinischen Dienste (MDen) wurden den gesetzlichen Krankenkassen entzogen und die dortigen Selbstverwaltungsmandate mit sehr restriktiven Auflagen versehen (Beschränkung der Amtszeit, der Anzahl der Mandate sowie Einbeziehung anderer Interessenvertreter\*innen). Dass noch eine soziale Selbstverwaltung der MDen existiert, ist den gemeinsamen Anstrengungen von DGB und BDA zu verdanken. Hier hat der DGB die Aufgabe angenommen, die gewerkschaftlichen Selbstverwalter\*innen in den MDen in die gesundheitspolitische Diskussion mit Gewerkschaften, DGB-Bezirken und Selbstverwalter\*innen der Kassen einzubeziehen.

Ein Punkt hat sich leider seit dem letzten ordentlichen DGB-Bundeskongress weiterhin nicht geändert: In Deutschland stehen statt der Ursachenbekämpfung von Krankheiten andere Fragen im Zentrum des gesundheitspolitischen Diskurses. Vor allem sind es Fragen der Organisation und der Finanzierung. Der DGB wäre gerne Partner bei der Verbesserung sozialer Determinanten der Gesundheitspolitik, fand jedoch keine Partnerinnen und Partner, außer in der Deutschen Plattform für Globale Gesundheit. Das ist ein Armutszeugnis.

Zur langfristig entwickelten gesundheitspolitischen Agenda gehört der einstimmige Beschluss des DGB-Bundesvorstandes „Soziale Gesundheitswirtschaft: qualitatives Wachstum schaffen“. Hiermit haben DGB und Mitgliedsgewerkschaften ein Leitbild

entworfen, das ihnen einerseits geeinte Positionen bietet als auch Fundament für notwendige weitergehende Aktualisierungen darstellt.

Der DGB verband seine Aktivitäten weiter mit der Reformperspektive Bürger\*innenversicherung Gesundheit. Die Modelle der Parteien näherten sich dem Modell des DGB nicht an. Zum einen beruhte dies auf der unterschiedlichen Beantwortung von bisher offenen Fragen zur Umsetzung der Bürger\*innenversicherung, wie der Zukunft der privaten Krankenversicherungswirtschaft, dem Sachleistungsprinzip, den Beiträgen nach tatsächlicher wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit sowie der sozialen Selbstverwaltung der Krankenkassen. Andererseits ergab sich in der Gesundheitspolitik ein größeres Delta zwischen Finanzierung und Steuerungskompetenz. Skandalöses Beispiel hierfür bleibt die Gematik, die die Telemedizininfrastruktur im Gesundheitswesen vorantreiben soll: Hier hat der Bund sich gesetzlich die Mehrheit gesichert, während die Kosten vollständig aus den Beiträgen an die gesetzlichen Krankenkassen finanziert werden. Dass solche Konstrukte mehr als einen schalen Beigeschmack haben, musste sich die Regierungskoalition vom Bundessozialgericht (BSG) insbesondere auf Betreiben gewerkschaftlicher Selbstverwalter\*innen bescheinigen lassen. Konkret hält das BSG die Teilfinanzierung der Bundesbehörde Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung durch Beiträge an die gesetzlichen Krankenkassen für verfassungswidrig.

Der DGB vertritt die Interessen der abhängig Beschäftigten und ihrer Angehörigen in der Gesundheitspolitik. Dies gilt für deren Rollen als Beitragszahler\*innen, Krankenversicherte (inklusive Patient\*innen) sowie als Beschäftigte. Ihre Interessen spielen jedoch für die Mehrheit der Akteur\*innen keine Rolle. Ergebnis dieser Fehlorientierung war, dass Reformen mit unklarer Wirkung auf die gesundheitliche Lage der abhängig Beschäftigten und ihrer Angehörigen aber mit klarer negativer Finanzwirkung auf sie stattfanden.

### Soziale Selbstverwaltung

Der DGB nahm auch in den vergangenen vier Jahren seine Aufgaben in der sozialen Selbstverwaltung



umfänglich und engagiert wahr, was sich umso schwieriger gestaltete, als dass die soziale Selbstverwaltung durch die laufende Gesetzgebung der Bundesregierung drohte weiter beschädigt zu werden. Der DGB hat sich eindeutig gegen die Auswirkungen der ‚Sozialgarantie 21‘ auf die soziale Selbstverwaltung ausgesprochen und aktiv Lobbypolitik für die Interessen der Versicherten betrieben. Darüber hinaus hat er die inhaltlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der sozialen Selbstverwaltung verteidigt und die schlimmsten ministerialen Durchgriffswünsche abwehren können. Damit konnten die für die Versicherten nachteiligen Vorstellungen für ein radikal verschärftes Wettbewerbsprinzip in der Gesundheitsversorgung erfolgreich abgewendet werden.

Konkret konnte verdeutlicht werden, dass die gesetzliche Regelung zur Absenkung des Anhebungsverbot der kassenindividuellen Zusatzbeiträge auf 0,8 Monatsausgaben einen zusätzlichen Eingriff in die Haushaltsautonomie der Verwaltungsräte der gesetzlichen Krankenkassen und einen weiteren Schritt zur Aushöhlung der sozialen Selbstverwaltung durch die Sozialpartner\*innen darstellt. Der DGB setzte sich für die Beibehaltung einer seriösen Haushaltsplanung ein und forderte den Gesetzgeber nachdrücklich auf, nicht weiter in das Haushaltsrecht der sozialen Selbstverwaltung einzugreifen. Ebenfalls wurde – zusammen mit weiteren Bündnispartner\*innen – darauf gedrungen, die strukturellen finanziellen Benachteiligungen der Versicherten zugunsten der Arbeitgeber\*innen zu unterlassen und politische Maßnahmen zur Kompensation der Mehrbelastungen der vergangenen Jahre zu entwickeln.

Der DGB hat im Rahmen der Sozialwahl-Reform seine Position für einen fairen Wettbewerb im Sinne der Versicherten bezogen und seinen Einfluss im BMAS sowie im Sozialpartner-Dialog geltend gemacht. Darüber hinaus intensivierte er die Vorbereitungen zur Sozialwahl 2023, indem er mit dem „Koordinierungskreis Sozialwahlen 2023“ die Abstimmung der gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Sozialwahl weiter vorantrieb.

Der DGB hat auch in den vergangenen vier Jahren seine koordinierenden Aktivitäten für die gewerkschaftlichen Selbstverwalter\*innen in den

Sozialversicherungszweigen der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und der Gesetzlichen Unfallversicherung (GUV) kontinuierlich weiter betrieben. coronabedingt fanden Workshops und Selbstverwalter\*innen-Tagungen zuletzt überwiegend online statt.

## Senior\*innen-politik

Ausgangspunkt der Arbeit im Bereich gewerkschaftlicher Senior\*innenpolitik des DGB ist die Auffassung, dass Senior\*innenpolitik Querschnittspolitik ist. Dazu ist es notwendig, dass sich das Altersbild der Gesellschaft, aber auch teilweise in den Gewerkschaften ändert. Ältere Menschen werden meistens als Transferhilfeempfänger\*innen, Hilfsbedürftige oder als Risikogruppe angesehen, was aber den Interessenschwerpunkten älterer Kolleg\*innen in den Gewerkschaften nicht entspricht. Sie haben vielmehr ein breites politisches Interesse. Bereits kurz nach dem Bundeskongress 2018 wurde vom DGB beschlossen, einen Seniorenbeauftragten zu berufen. Dieser hat im September 2018 die Arbeit aufgenommen und koordiniert den Arbeitskreis Seniorpolitik des DGB und verantwortet die politische Arbeit in diesem Bereich.

Bereits im November 2018 ist der DGB Mitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senior\*innenorganisationen (BAGSO) geworden. Diese Dachorganisation von über 200 seniorenpolitisch tätigen Organisationen ist eine wichtige Stimme auf Bundesebene. Der DGB arbeitet inzwischen in allen vier Fachkommissionen intensiv mit. Im Jahr 2018 fand eine seniorenpolitische Konferenz in Gera statt mit dem Titel „Gesellschaft im Wandel. Wie Digitalisierung Lernen, Arbeiten, Leben verändert“.

Weiterhin hat der DGB intensiv an der Erstellung der seniorenpolitischen Eckpunkte gearbeitet, die im April 2019 vom DGB beschlossen wurden. Damit ist die Grundlage für die Senior\*innenpolitik des DGB in den nächsten Jahren beschrieben. Die seniorenpolitischen Eckpunkte sind auf Basis der vorherigen

Beschlüsse der letzten Bundeskongresse des DGB sowie aktueller politischer Entwicklungen entstanden. Die Aktualisierung war notwendig, weil sich in den sozialpolitischen Positionen aufgrund aktueller politischer Entwicklungen Veränderungen ergeben haben, z. B. in der Rentenpolitik, gleichzeitig ging es um Fragen der Digitalisierung, Prävention älterer Menschen vor Kriminalität und die Frage der politischen Mitwirkungsstrukturen von Senior\*innen auf kommunaler und auf Landesebene. Hierbei geht es um die gesetzliche Verankerung der Senior\*innenmitwirkung auf Landes- und Bundesebene. Dazu wurden im Berichtszeitraum mehrere Workshops durchgeführt, ebenso wurde das Thema „Versteuerung der Renten“ intensiv bearbeitet.

Die Corona-Pandemie erschwerte die Arbeit in Präsenzform und verhinderte die Durchführung einer geplanten seniorenpolitischen Konferenz im Jahr 2020 mit dem Schwerpunkt „Gesetzliche Verankerung der Senior\*innenmitwirkung“. Die Pandemie und die politische Debatte um die Isolierung von älteren Menschen als „Risikogruppe“ sowie die damals mangelnde Ausstattung mit Schutzmaßnahmen in Pflege- und Betreuungseinrichtungen hat dazu geführt, dass der DGB im Frühjahr 2020 eine Positionierung zum Thema „Ältere und Corona“ beschlossen hat.

Ein weiteres wichtiges Thema in der DGB-Seniorenpolitik ist nach wie vor die gesetzliche Verankerung der Mitwirkung von Senior\*innen in der Politik auf der Basis von gesetzlichen Grundlagen. Es ist aus Sicht des DGB für den demokratischen Zusammenhalt der Gesellschaft notwendig, dass die Interessen von Senior\*innen von ihnen selbst vertreten und in der Politik stärker berücksichtigt werden. Daher kommt es darauf an, die Mitwirkungsrechte von Senior\*innen stärker gesetzlich zu verankern. Bisher gibt es leider nur in vier Bundesländern Senior\*innenmitwirkungsgesetze. Ein wichtiges Ziel des DGB war, auch mit Hinblick auf die Bundestagswahlen 2021 sowie die Landtagswahlen in den letzten Jahren, sich diesem Thema stärker zu widmen. Dazu hat der DGB im September 2020 einen entsprechenden Entschluss gefasst mit dem Titel „Gesetzliche Mitwirkung von Senior\*innen ist dringend notwendig“.

Zur Verbesserung der Kommunikation zwischen den gewerkschaftlichen seniorenpolitischen Aktiven ist bereits im Jahr 2018 eine [Website](#) eingerichtet worden, auf der alle wichtigen Veröffentlichungen und Beschlüsse verfügbar sind. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit des seniorenpolitischen Arbeitskreises, der im Berichtszeitraum 17 Mal getagt hat, ist die Auseinandersetzung mit der Altersdiskriminierung, insbesondere im Bereich von Finanzdienstleistungen bei Versicherungen, aber auch bei Kreditvergaben und auch teilweise bei der ehrenamtlichen Arbeit. Hier wird es wesentlich darauf ankommen weiterhin für eine gesetzliche Verbesserung einzutreten.

Im Februar 2021 wurden seniorenpolitische Forderungen zur Bundestagswahl 2021 im DGB beschlossen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Frage von seniorenpolitischer Arbeit auf der kommunalen Ebene, hierzu wurde eine Broschüre zum Thema „Kommunale Seniorpolitik aus dem Blickwinkel der Gewerkschaften. Handlungsfelder, Forderungen, Ziele.“ erarbeitet. Zum „8. Altersbericht der Bundesregierung. Ältere Menschen und Digitalisierung“ wurde ausführlich Stellung genommen und sich auch an der Stellungnahme der BAGSO beteiligt. Die Auseinandersetzung mit einer europäischen Politik für ältere Menschen war ein weiterer Schwerpunkt. In der ausführlichen Stellungnahme zu dem von der Europäischen Kommission vorgelegten „Grünbuch Alter“ wurde insbesondere kritisiert, dass auf europäischer Ebene die Interessen älterer Menschen lediglich unter dem Stichwort „Demografischer Wandel“ beschrieben werden, und dies auch völlig unzureichend. Es fehlt eine europäische Grundlage für eine moderne Senior\*innenpolitik, die alle Politikbereiche umfasst und sich nicht nur auf die Themen „Demografischer Wandel“, „Transferleistungen“, „Pflegedienstleistungen“ und „Rentenpolitik“ beschränkt.

Insgesamt ist darauf hinzuweisen, dass die Bedeutung der Senior\*innenpolitik in den nächsten Jahren auch für die Gewerkschaften angesichts des steigenden Anteils älterer Menschen in unserer Gesellschaft zunehmen wird. Bereits jetzt fallen über 1,2 Millionen Mitglieder der Gewerkschaften in die Kategorie Senior\*innen.



# **G. Wirtschaft im Wandel**

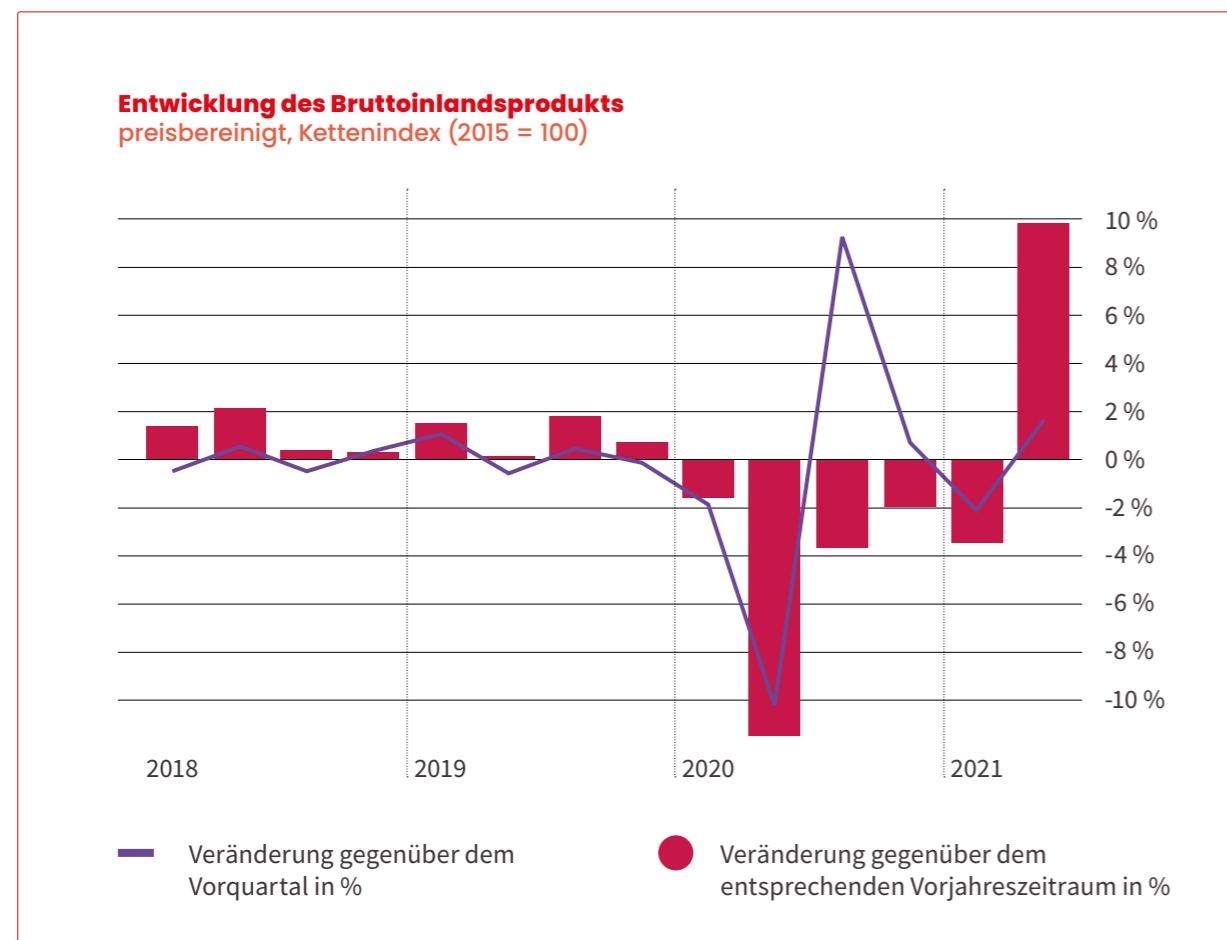


## G. Wirtschaft im Wandel

### Wirtschaftliche Lage und Beschäftigungsentwicklung

Die über viele Jahre gute wirtschaftliche Entwicklung fing zu Beginn des Berichtszeitraums an abzuflauen und war ab 2020 von der Corona-Krise geprägt. 2018 war die Wirtschaft noch um real 1,3 Prozent gewachsen und dabei insbesondere von der Binnennachfrage getragen. Die gute Lage am Arbeitsmarkt und gute Tarifabschlüsse der Gewerkschaften hatten zu einer stabilen Entwicklung der privaten Konsumnachfrage geführt. Obwohl im Folgejahr insbesondere die Bauinvestitionen zu einem Stabilitätsanker wurden, schwächte das Wachstum

merklich ab und betrug 2019 letztendlich preisbereinigt nur noch 0,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. In erster Linie waren 2019 Kernbereiche der Industrie von der schwächeren Nachfrage in wichtigen Absatzmärkten (insbesondere nach Investitionsgütern) und von den internationalen Unsicherheiten (Handelskonflikte, Brexit) betroffen. Hinzu kamen Herausforderungen durch Transformationsprozesse aufgrund von Globalisierung, Digitalisierung und klimapolitischen Weichenstellungen.



Quelle: Statistisches Bundesamt

Zum Jahreswechsel 2019/2020 begann die globale Corona-Pandemie und führte insgesamt zu einem realen Wirtschaftseinbruch von minus 4,6 Prozent in Deutschland. Schuld daran waren insbesondere Produktionsausfälle in der Industrie aufgrund von unterbrochenen Lieferketten. Coronabedingte Lockdowns in anderen Ländern führten zu Verzögerungen in Zulieferungen für die deutsche Industrie. Aber auch der Lockdown in Deutschland selbst – mit geschlossenen Geschäften, Gastronomiebetrieben etc. – führte zu einem Rückgang der Wirtschaftsleistung. 2021 begann – mit steigender Zahl der gegen Corona geimpften Personen – zunächst eine wirtschaftliche Erholung, die allerdings durch die vierte Corona-Welle und neue Engpässe bei Rohstoffen und verschiedenen Vorprodukten getrübt wurde. Diese Engpässe trugen – zusammen mit steigenden Energiepreisen und Basiseffekten (niedrige Preissteigerung im Vorjahr) – auch zu einer vergleichsweise starken Inflationsentwicklung bei. Die Lage am Arbeitsmarkt entwickelte sich zunächst weitgehend analog zur Wirtschaftsentwicklung. Bis zur Corona-Krise sank die Arbeitslosigkeit und auch in der Krise konnte ein extremer Anstieg durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, insbesondere Kurzarbeit, verhindert werden.

Angesichts der Wirtschaftsentwicklung konzentrierte sich der DGB in seiner wirtschaftspolitischen Arbeit zum einen auf die notwendige Begleitung und Gestaltung der Transformation. Er trieb beispielsweise die Forderung nach einem groß angelegten Investitionsprogramm voran und initiierte eine wachsende gesellschaftliche Debatte um eine Reform der Schuldenbremse und die Notwendigkeit kreditfinanzierter Investitionen. Zum anderen blieb die grundsätzliche Stärkung der Binnennachfrage als stabilisierendes Element ein wichtiges Thema. Akut wurde das in der Corona-Krise: Der DGB nahm von Anfang an Einfluss auf die Anti-Krisen-Politik der Bundesregierung. Unter hohem Zeitdruck wurden die Maßnahmen bewertet und Änderungsvorschläge gemacht. Insgesamt hat die Bundesregierung – wie die meisten Landesregierungen – vergleichsweise schnell auf die wirtschaftspolitischen Folgen der Pandemie reagiert. Die Schuldenbremse wurde ausgesetzt, um ein – auch vom DGB gefordertes – Konjunkturpaket und andere Stabilisierungsmaßnahmen umzusetzen. Später musste der DGB aber

immer wieder auch problematische Punkte bei der Anti-Krisenpolitik kritisieren: Zum Beispiel forderte er, Unternehmenshilfen viel stärker an Beschäftigungsgarantien und Kriterien Guter Arbeit (Tarifbindung etc.) zu koppeln. Außerdem machte er sich dafür stark, die beschlossenen Tilgungszeiträume für die coronabedingt aufgenommenen Staatsschulden auf mindestens 50 Jahre zu verlängern.

### Nachhaltigkeitspolitik / Energiewende / Mobilitätswende

#### Nachhaltigkeit

Der DGB setzte sich intensiv für die nachhaltige Entwicklung in Deutschland, aber auch in Europa und weltweit ein und unterstützte die Nachhaltigkeitsagenda der Vereinten Nationen mit der Zielsetzung, ökologische Tragfähigkeit mit inklusivem Wachstum und sozialem, geschlechtergerechtem Fortschritt zusammenzubringen.

Dazu hat sich der DGB aktiv in den Prozess der Überarbeitung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie eingebracht und dort den **Themenschwerpunkt „Leave no one behind“** gesetzt. Vor allem die kerngewerkschaftlichen Themen wie Gute Arbeit und Mitbestimmung, Reduzierung der Ungleichheit, gerechter Rahmen für die sozial-ökologische Transformation und Investitionen sowie internationale Gerechtigkeit und die Verabschiedung des Lieferkettengesetzes hat der DGB platziert. Diese Themen setzte der DGB auch in den regelmäßigen Sitzungen der Dialoggruppe zur Vorbereitung des Staatssekretärsausschusses für nachhaltige Entwicklung, beim Forum Nachhaltigkeit des Kanzleramtes sowie beim Nachhaltigkeitsgipfel der Vereinten Nationen und hat sich so als wichtiger Akteur im Nachhaltigkeitsdiskurs etabliert. Der DGB begleitete die energie-, klima-, nachhaltigkeits- und verkehrspolitischen Debatten und politischen Rahmensetzungen der vergangenen Jahre intensiv. Wichtige Erfolge konnten dabei erzielt werden.

## Transformation

Die öffentliche Wahrnehmung des Themas „sozial-ökologische Transformation“ hat der DGB erfolgreich vorangetrieben. Dafür hat er z. B. Ende August 2021 die [DGB-Transformationskonferenz](#) mit Referent\*innen aus Gewerkschaften, Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft veranstaltet. Im Rahmen der Konferenz wurde auch die DGB Transformations-Charta veröffentlicht, die die zentralen gewerkschaftlichen Anforderungen an die Gestaltung der Transformation bündelt. Zudem organisierte der DGB gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung 2020 eine digitale [Konferenz zum Green Deal](#), um in verschiedenen Formaten über konkrete Maßnahmen, Best-Practice-Beispiele und politische Handlungsempfehlungen zur Gestaltung der Transformation zu sprechen.

## Kommission Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung

Der DGB hat, gemeinsam mit IG BCE und ver.di, durch seine Arbeit in der „Kommission Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ (KWSB) zentrale Leitplanken für einen sozialverträglichen Kohleausstieg aufstellen können (z. B. Tarifverträge zu Stilllegungen, Anpassungsgeld, umfassende Strukturhilfen), die im anschließenden Gesetzgebungsverfahren umgesetzt wurden. Für den DGB war dabei entscheidend, dass der Kohleausstieg mit einer Beschleunigung der Energiewende, einer Absicherung der Beschäftigten und neuen Perspektiven für Wertschöpfung und hochwertigen Arbeitsplätzen einhergeht. Auch bei einem beschleunigten Ausstieg müssen diese vereinbarten Leitplanken gelten. Der „Kohlekompromiss“ ist ein gutes Beispiel für eine vorausschauende und gerechte Gestaltung des Strukturwandels.

## Klimaschutz

Im Rahmen der [Novellierung des Klimaschutzgesetzes](#) (2021) hat der DGB durchsetzen können, dass die Folgenabschätzung für Maßnahmen der Klimaschutzprogramme nicht nur mit Blick auf CO<sub>2</sub>-Emissionen getätigt wird, sondern zukünftig auch Abschätzungen der Auswirkungen auf die

Beschäftigungsentwicklung und Wirtschaftsstruktur beinhaltet. Zudem setzte sich der DGB erfolgreich dafür ein, dass die nationale CO<sub>2</sub>-Bepreisung sozial gerecht und ökonomisch vertretbar eingeführt und durch soziale Ausgleichsmechanismen begleitet wird. Der DGB organisierte den regelmäßigen Gewerkschaftsdialog mit dem Bundesumweltministerium, um gegenseitiges Verständnis zu schärfen und die Anforderungen der Gewerkschaften in der Transformation zu unterstreichen. Dieser Dialog fand sowohl auf Arbeits- als auch Spitzenebene statt. Ebenfalls vertrat der DGB die Gewerkschaften im Aktionsbündnis Klimaschutz des Umweltministeriums.

Mit der Entwicklung eines [Positionspapiers](#) zu zentralen gewerkschaftlichen Anforderungen an die Wasserstoffwirtschaft, brachte sich der DGB frühzeitig in die politische Debatte um die Wasserstoffwirtschaft ein. Dabei fokussierte der DGB insbesondere auf die Aspekte Beschäftigungssicherung, Qualifizierung und strukturpolitische Potenziale. Die technologisch geprägte Diskussion wurde damit um wichtige gewerkschaftliche Aspekte erweitert.

## Sustainable Finance

Die nachhaltige Lenkung von Finanzströmen nimmt auf europäischer Ebene und in Deutschland zunehmend eine größere Bedeutung ein. Deutschland ist hierbei Nachzügler, während andere Länder wie Kanada, Neuseeland, Großbritannien und Frankreich schon Sustainable Finance-Strategien verabschiedet haben, mit denen sie Transparenz, klare Bewertungsmaßstäbe und Fragen öffentlicher Investitionen für eine klimaneutrale Wirtschaft klären wollen.

Im Juni 2019 wurde zur Erarbeitung einer Sustainable-Finance-Strategie, die Deutschland zu einem führenden Standort für nachhaltige Finanzprodukte führen soll, ein Beirat mit 38 Mitgliedern aus Finanzinstituten, NGOs und Verbänden eingesetzt. Der DGB ist qua persönlicher Berufung Mitglied, während die Arbeitgeberverbände nur Beraterstatus haben. Im Frühjahr 2020 wurde der Zwischenbericht mit ca. 30 Handlungsempfehlungen vorgestellt. Im Frühjahr 2021 wurde der Abschlussbericht der Bundesregierung übergeben. Der DGB engagierte sich im Rahmen des Beirats in den Arbeitsgruppen Corporate

Governance und Öffentliche Hand (u. a. zum Aufbau eines Transformationsfonds). Gewerkschaftliche Positionen sind aber auch in die anderen vom Beirat erarbeiteten Empfehlungen eingeflossen, weil alle Empfehlungen im Beirat abgestimmt wurden. Die Finanzmärkte sollen damit zu einem verlässlichen Treiber einer sozial-ökologischen Transformation werden. Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung wird positiv auf den Abschlussbericht Bezug genommen und dessen Empfehlungskatalog der neuen Regierungsarbeit zugrunde gelegt. Auch der Beirat soll weiterarbeiten.

Internationale Finanzmärkte sind nicht gerade berühmt bei der Beachtung von Arbeitnehmer\*innenrechten und -interessen. Im Kontext der nachhaltigen Regulierungsoffensive von Sustainable Finance kann nun Einfluss auf Standards aus Arbeitnehmerperspektive genommen werden. Das ist nicht zuletzt von großer Bedeutung, weil der Markt für nachhaltige Finanzprodukte seit einigen Jahren enorm boomt.

## Mobilität

Auch die Gestaltung einer sozial-ökologischen Verkehrswende machte der DGB in den letzten Jahren in unterschiedlichen Foren und Formaten zum Thema. Die verkehrspolitische Debatte polarisiert, sobald es um konkrete Maßnahmen geht. Deshalb wurden auf der internationalen Konferenz „Die Mobilitätswende gestalten“ mit der Friedrich-Ebert-Stiftung langfristige Lösungen für die Stadtlogistik, die Pendler\*innenströme im Stadt-Umland-Verkehr, die Bezahlbarkeit von Mobilität und die Beschäftigung in der Verkehrswirtschaft insgesamt diskutiert. Der DGB forderte eine gezielte industrie- und verkehrspolitische Strategie, damit sich Wertschöpfungsketten in Deutschland und Europa erneuern und den neuen Technologien und Nachfragestrukturen entsprechen. Nur so kann qualifizierte Beschäftigung in der deutschen Mobilitätswirtschaft gehalten werden.

Im „Bündnis sozialverträgliche Mobilitätswende“ arbeitete der DGB mit Umwelt-, Sozial-, Wohlfahrtsverbänden und der Evangelischen Kirche an der Idee und Umsetzung einer sozial gerechten und ökologischen Mobilitätswende. Ein zentraler

Ansatzpunkt war der Ausbau des öffentlichen Verkehrs, der flächendeckend und für alle zugänglich erfolgen soll. Nah- und Fernverkehr müssten besser miteinander abgestimmt und die Taktichte erhöht werden. Der Schienenverkehr soll überall zur echten Alternative werden.

Eine wichtige Baustelle der Mobilitätswende bleibt das Personenbeförderungsgesetz (PBefG). Der öffentliche Verkehr ist für den Klimaschutz zentral, er kann das Verkehrsaufkommen reduzieren. Das PBefG sollte die Kommunen dabei unterstützen, Fahrgästen ein integriertes und nachhaltiges Angebot mit hoher Qualität zu bieten. Der Schutz der Beschäftigten vor Arbeitsplatzverlust und prekärer Beschäftigung ist unverzichtbar für die Qualität des Verkehrs. Bei der Novellierung setzte sich der DGB auch für die Beschäftigten von neuen Mobilitätsdiensten und Plattformen, für Regeln im Mietwagenverkehr und verbindliche Sozialstandards im öffentlichen Nahverkehr ein, auch wenn Verkehre eigenwirtschaftlich erbracht werden. Zwar können die Kommunen jetzt für die Pooling-Dienste Mindestvorgaben zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten oder Pausen machen. Insgesamt steht das neue PBefG aber nicht für sozialen Fortschritt, solange soziale Standards nicht für alle Unternehmen gelten, sondern Wettbewerb durch Sozialdumping weiterhin zulässig ist.

Die zentrale gewerkschaftliche Forderung nach einer [Investitions- und Innovationsoffensive](#) in eine moderne Mobilitätsinfrastruktur wurde in der letzten Legislaturperiode immerhin ansatzweise geteilt, aber der Investitionsstau auf kommunaler Ebene bleibt unvermindert groß. Das wurde auch im Rahmen des DGB-Zukunftsdialogs deutlich. Zwar wurden die Investitionen erhöht, es fehlt aber nach wie vor der vom DGB geforderte verkehrsträgerübergreifende „Masterplan Verkehr“. Erforderlich ist ein verbindlicher Investitionspfad bis 2030, um Personal in den Verwaltungen aufzubauen, die Planungen zu beschleunigen und den politisch gewollten Ausbau von Bahn und ÖPNV zügig anzugehen. Die Transformation der Automobilindustrie und die Mobilitätswende ist in vielen Kreisen und Regionen ein wichtiges Thema, weshalb der DGB regelmäßig Workshops zum DGB-internen Erfahrungsaustausch veranstaltete.



Die Anforderungen an die Gestaltung von digitalen Entwicklungen in Betrieben, Städten und Kommunen nimmt seit Jahren zu. Im Berichtszeitraum hat das Thema Smart Cities sowohl auf politischer als auch auf regionaler Ebene an Relevanz gewonnen. Immer mehr DGB-Regionen stehen vor der Aufgabe, sich mit kommunalen Digitalisierungsstrategien und deren Auswirkungen auf Beschäftigte auseinanderzusetzen. Unter dem Schlagwort „Modellprojekte Smart Cities“ fördert der Bund seit 2019 eine Reihe von Regionen, die mit digitalen Anwendungen eine integrierte, nachhaltige und gemeinwohlorientierte Stadtentwicklung fördern wollen. In öffentlichen Diskussionen, in der Politik und in der Wissenschaft gibt es allerdings unterschiedliche Leitvorstellungen von Smart Cities. Von einer erhöhten Ressourceneffizienz über eine leistungsfähige Verwaltung bis hin zu einer Verbesserung der sozialen Teilhabe werden je nach Akteur\*in unterschiedliche Hoffnungen damit verbunden. Die wirtschaftsliberale Sichtweise erhofft sich vor allem Wachstumschancen und neue Märkte. In dieser Gemengelage war und ist es wichtig, eine gewerkschaftliche Position zu erarbeiten, die das Gemeinwohl und die Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt. Der [DGB fordert die Ausrichtung von Smart-City-Projekten](#) an den Bedürfnissen der Menschen, die umfassende Beteiligung der Beschäftigten und einen soliden Datenschutz.

Der DGB ist dem nachgekommen und hat sich mit dem Thema intensiv auseinandergesetzt. Als Auftakt wurden zunächst Smart-City-Projekte in Santander und in Barcelona besucht, um Erfahrungen mit spanischen Kolleg\*innen auszutauschen. Die Anforderungen an eine gerechte digitale Stadtentwicklung brachte der DGB in der 2019 erschienenen [Publikation „Smart City in der sozialen Stadt“](#) ein. Darüber hinaus wurde 2021 mit verschiedenen Expert\*innen aus der Wissenschaft und den Mitgliedsgewerkschaften ein Workshop durchgeführt, um die Grundlage für eine vertiefende DGB-Position zu legen. Zusätzlich haben einige DGB-Regionen Positionen rund um das Thema Smart City erarbeitet und verschiedene Aktionen durchgeführt.

Das Thema Fachkräfte für den Klimaschutz hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Der DGB brachte sich in diesem Bereich an

unterschiedlichen Stellen maßgeblich in den politischen Diskurs ein. Ein Beispiel dafür ist der „Roadmap-Prozess Energieeffizienz“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Dadurch wurde die Verbindung von Klimaneutralität und guter qualifizierter Beschäftigung gestärkt. Auch europäisch und international hat der DGB die Themen um die sozial ökologische Transformation und der gerechten Gestaltung des Strukturwandels (Just Transition) vorangetrieben. Bei den internationalen Klimakonferenzen (COP) hat sich der DGB mit seiner Gewerkschaftsdelegation als feste Größe etabliert, organisierte regelmäßig eigene Veranstaltungen und hat mit den gewerkschaftlichen Anforderungen an die Gestaltung des gerechten Übergangs maßgeblich den internationalen Diskurs geprägt.

Zudem sorgte der DGB für einen regelmäßigen Austausch mit Kolleg\*innen aus dem europäischen Ausland aber auch weltweit, um sich strategisch aufzustellen, Erfahrungen zu teilen, gemeinsame Positionen zu erarbeiten und international Gehör zu finden. Dazu hat ein [Kooperationsprojekt mit den Nordischen Gewerkschaftsdachverbänden](#) wie auch die regelmäßige Arbeit im Ausschuss für nachhaltige Entwicklung, Energie und Klimawandel beigetragen. Hier wurde unter anderem ein gewerkschaftlicher [Leitfaden](#) zur Anpassung an den Klimawandel und die Arbeitswelt mit Forderungen an die europäische Union aufgestellt.

## Umweltpolitik

Im Bereich der Umweltpolitik engagierte sich der DGB im Rahmen verschiedener nationaler Fachgremien. So organisierte er die Mitarbeit im Umweltgutachterausschuss zur Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems EMAS. Weitere Fachgremien sind die Jury Umweltzeichen, die über die Vergabe des Blauen Engels entscheidet und wo der DGB sich erfolgreich für die Entwicklung sozialer Vergabekriterien eingesetzt hat, sowie der Kerntechnische Ausschuss.

Gerade in Bezug auf konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele bleibt jedoch noch viel zu tun: vor allem mit Blick auf eine soziale und ökologische Ausrichtung der Transformation. Bisher ist es

noch nicht gelungen die Stärkung von Tarifverträgen, Mitbestimmung und Guter Arbeit in neuen Bereichen der Energie- und Mobilitätsbranche in ausreichendem Umfang zu etablieren. Die Bemühungen müssen deshalb weiterhin ein Kernbestandteil der Arbeit des DGB bleiben. Zudem hat sich der DGB an der Konzeption eines Zeitwohlstandsrechners, der von einem Projektteam der TU Berlin entwickelt wurde, beteiligt. Er wird inzwischen in zwei tarifpolitischen Abteilungen der Gewerkschaften getestet. Auch am Abschlussbericht der AG „Zukunft der Arbeit“ der Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit hat der DGB mitgewirkt. Der Bericht wurde im Sommer 2020 vorgelegt. Dort wird unter dem Begriff „Nachhaltige Arbeit“ das Potenzial der Digitalisierung für eine klimaschonende Wirtschaft analysiert. Der Bericht ist nach der Veröffentlichung auf großes Interesse gestoßen und auf der Abschlusskonferenz der Wissenschaftsplattform eingehend diskutiert worden. Die Impulse dieser Aktivitäten werden auch in Zukunft in gesellschaftspolitische Positionierungen des DGB zur Zukunft der Arbeit einfließen. Zum Beispiel in Stellungnahmen zu nachhaltiger Forschung, aber auch in Stellungnahmen zur deutschen Nachhaltigkeitsstrategie. Der Bericht stellt heraus, welche progressiven Impulse eine Arbeitszeitpolitik für die nachhaltige Entwicklung bietet.

## Industrie-, Dienstleistungs- und Handwerks-politik

Das Thema Industriepolitik erlebte im Berichtszeitraum auf deutscher sowie auf europäischer Ebene eine Renaissance. Neben globalen Entwicklungen und der Digitalisierung waren vor allem die Themen Klimaschutz und die Corona-Pandemie wesentliche Treiber der Diskussion. Mit Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaiers „Nationaler Industriestrategie 2030“ vom Februar 2019 wurde eine politische Debatte über die Rolle des Staates in der Industriepolitik angestoßen. Im November desselben Jahres legte der Wirtschaftsminister eine überarbeitete Version

vor. Der DGB hat sich aktiv in die Debatten eingebracht und sich auch im Austausch mit dem Bundeswirtschaftsministerium für eine stärkere und aktivere Rolle des Staates eingesetzt. Ein lenkender Staat, der Zukunftstechnologien fördert und sich – wo nötig – auch an Unternehmen und dem Aufbau von Produktionsstrukturen beteiligt, wurde dabei seitens des DGB gefordert. Dabei muss immer die Sicherung von Beschäftigung und Guter Arbeit im Zentrum stehen. Die vom Wirtschaftsminister vorgestellten Strategien reichen jedoch nicht aus, um den Herausforderungen der hiesigen Industrie und ihrer Beschäftigten gerecht zu werden. An einigen Stellen wird stattdessen auf das Unterminieren gewerkschaftlicher Errungenschaften gesetzt. Hier hat sich der DGB aktiv beteiligt und [seine Anforderungen](#) an eine kluge Industriepolitik, die die Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt, in die Debatte eingebracht. Durch erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen konnten gewerkschaftliche Positionen platziert und in den politischen Raum getragen werden.

Der sozial-ökologische Wandel der Industrie gelingt nur, wenn einer De-Industrialisierung entgegengewirkt wird, Wertschöpfungsketten erhalten bleiben und die Beschäftigten im Mittelpunkt stehen. Im Zuge verschärfter klimapolitischer Zielvorgaben in Deutschland und der EU ist der Druck auf die Industrie gestiegen. Doch auch die energieintensiven Branchen müssen erhalten bleiben und ökologisch modernisiert werden. Der DGB hat sich auch hier eingebracht und aktive Industriepolitik zur Beschäftigungssicherung und Verhinderung von Carbon Leakage unter sich verändernden politischen Rahmenbedingungen eingefordert. Im [Bündnis „Zukunft der Industrie“](#) beim Bundeswirtschaftsministerium konnte der DGB sich dafür einsetzen, dass u. a. die Themen Investitionen, Infrastrukturausbau sowie Weiterbildung und Qualifizierung forciert wurden und in konkreten Handlungsempfehlungen mündeten. Diesen müssen nun Taten folgen.

Während der Corona-Pandemie hat sich der DGB dafür eingesetzt, etwaige Staatshilfen zur Wiederbelebung der Wirtschaft an Konditionen im Sinne Guter Arbeit zu binden. Mindestbedingung sollte hier eine Beschäftigungs- und Standortgarantie sein. Auch die EU-Kommission veröffentlichte im

Berichtszeitraum zwei Industriestrategien – eine im März 2020 und eine überarbeitete Version im Mai 2021. Die Corona-Pandemie, der Green Deal und die Mobilisierung umfangreicher Mittel im Rahmen des neuen europäischen Aufbaufonds waren hier Anstoß dafür, auch auf europäischer Ebene einen aktiveren industriepolitischen Ansatz zu verfolgen als in der Vergangenheit.

Der DGB hat seine Anforderungen an eine europäische Industriepolitik in die politische Debatte eingebracht. Insbesondere das Beihilferecht muss der sozial-ökologischen Transformation gerecht werden. Dabei ist es wichtig, dass die Förderung von zukunftsweisenden Technologien und Branchen ermöglicht wird und Beschäftigungswirkung eine zentrale Rolle spielt. Der DGB beteiligte sich an Konsultationsprozessen mit industriepolitischen Bezug auf EU-Ebene und konnte außerdem in den Austausch mit Mitgliedern des Europäischen Parlaments gehen und dabei seine industriepolitischen Forderungen in den politischen Raum tragen.

Investitionen aus Nicht-EU-Staaten in Deutschland bzw. in der EU sind willkommen, wenn sie vorhandene Wirtschaftsstrukturen erhalten und Arbeitsplätze sichern. Problematisch ist es aber, wenn solche Investitionen durch ausländische Subventionen den Wettbewerb verzerren oder nur darauf ausgerichtet sind, aus europäischen Unternehmen das Know-how abzuziehen, ohne die vorhandenen Strukturen zu erhalten. Deshalb haben die EU-Kommission und die Bundesregierung mehrere Initiativen ergriffen, um ausländische Investor\*innen besser zu kontrollieren und Übernahmen im Notfall zu untersagen.

In Deutschland wurde 2020 eine Änderung des Außenwirtschaftsgesetzes beschlossen, durch das die Gefahren von Investitionen aus Nicht-EU-Staaten strenger geprüft werden. Die EU-Kommission hat im Sommer 2020 ein Weißbuch zum Thema Drittstaaten subventionen vorgelegt. Der DGB unterstützt das Anliegen, die EU besser vor schädlichen Investitionen zu schützen. Dabei müssen aber auch die Umgehung von Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards als unfaire Subvention betrachtet werden. Vorrang sollten multilaterale Verträge für fairen Wettbewerb und den Erhalt von sozialen und ökologischen

Regulierungen haben. Zugleich müssen Regierungen weiterhin auch mit Subventionen die sozial-ökologische Transformation fördern können.

Im Rahmen ihres Binnenmarkt-Programms hatte die alte EU-Kommission (unter Präsident Jean-Claude Juncker) versucht, die Deregulierung der Märkte voranzubringen. Sie schlug vor, eine Dienstleistungskarte einzuführen, mit der bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen die Einhaltung von Regeln zum Verbraucherschutz oder zur sozialen Absicherung nur noch schwer überprüfbar geworden wäre. Es bestand die Gefahr, dass durch die Hintertür das Herkunftslandprinzip eingeführt worden wäre, wodurch soziale und verbraucherpolitische Regeln unter massiven Wettbewerbsdruck geraten wären. Zusammen mit vielen anderen Verbänden hat der DGB diese Pläne kritisiert, in die Öffentlichkeit getragen und damit entscheidend dazu beigetragen, dass das Projekt im März 2018 im Europäischen Parlament gestoppt wurde. Die neue EU-Kommission hat das Projekt nun 2021 endgültig begraben.

Die Digitalisierung prägt den Strukturwandel in der Wirtschaft. Der DGB setzte sich dafür ein, die neuen Technologien für ein besseres Leben und gute Arbeit zu nutzen. Die Ausbreitung digitaler Plattformen droht zur Umgehung von Regeln des Arbeitsschutzes, der sozialen Sicherung oder des Verbraucherschutzes zu führen. Der DGB setzte sich aktiv dafür ein, den regulatorischen Rahmen so zu setzen, dass fairer Wettbewerb, soziale Sicherheit und gute Arbeit gesichert werden. Leistungen, die über digitale Plattformen vermittelt werden, müssen denselben Regeln unterliegen wie herkömmlich erbrachte Leistungen auch. Die Initiative der EU-Kommission vom Dezember 2020, mit einem Digital Markets Act (DMA) dem Missbrauch von Marktmacht durch sehr große Plattformen entgegenzutreten, unterstützte der DGB in einer Stellungnahme. Zusätzlich zu den Vorschlägen der Kommission müssen aber Erwerbstätige, die auf und über Plattformen arbeiten, die Möglichkeit zum Aufbau einer verhandlungsstarken Gegenmacht bekommen. Der DGB brachte dazu aktiv Vorschläge ein.

Industriepolitik und Innovationspolitik sind eng verzahnt. Seit 2010 fanden 17 Innovationsdialoge

mit Führungspersonen aus Verbänden, Konzernen, Wissenschaftseinrichtungen und großen Beratungsagenturen im Bundeskanzleramt statt, an denen der DGB-Vorsitzende im Steuerkreis teilnahm. Hierfür wurden Dossiers zu verschiedenen innovationspolitischen Themen wie Quantentechnologie, Wasserstoffwirtschaft, Dienstleistungsinnovationen, MINT-Berufe, KI-Technologien, Circular Economy etc. von einem Expert\*innenkreis erarbeitet. Sie sind von Acatech koordiniert worden. In den Dossiers wird Material aus Interviews, Studien und Positionspapieren der beteiligten Unternehmen und Organisationen aufgenommen. Die Dossiers sind Grundlage der Diskussionen im Bundeskanzleramt und sollen maßgebliche Akzente für die Innovationspolitik der Bundesregierung setzen.

Der DGB hat sich intensiv in diese Prozesse mit gewerkschaftspolitischen Prioritäten eingebracht. Zum Thema „Innovationen für einen europäischen Green Deal“ im Juni 2020 hat der DGB-Vorsitzende die Patenschaft für das Investitionskapitel übernommen. Auch im Dossier zum Thema „Resilienz von Lieferketten und Wertschöpfungsnetzwerken“ im Januar 2021 konnte der DGB viele gewerkschaftliche Positionen zur Globalisierung, Lieferketten und Industriepolitik einfließen lassen. Dieses sogenannte „Resilienz Dossier“ wird aufgrund der Erfahrungen aus der Corona-Pandemie in den Gewerkschaften und im politischen Berlin häufig zitiert.

Nicht zuletzt aufgrund des digitalen Wandels muss das Wettbewerbsrecht insgesamt neu ausgerichtet und angepasst werden. Der DGB hat zusammen mit den Mitgliedsgewerkschaften die Arbeitsgruppe Kartellrecht eingerichtet. Das Anliegen der AG ist, auf derzeitige Entwicklungen rund um das Wettbewerbs- und Kartellrecht zu reagieren und eine gewerkschaftliche Position zu entwickeln, um damit die politische Debatte zu Wettbewerbsfragen zu begleiten. Es wurde ein gemeinsames Diskussionspapier erarbeitet, welches Punkte für die Entwicklung eines fairen und funktionierenden Wettbewerbsrechts aufgreift. Das Thema des Wettbewerbs- und Kartellrechts bzw. Konzentrationsprozesses stellt sich nicht nur in traditionellen Bereichen der Wirtschaft, sondern ebenso im digitalen Bereich, wie die Beispiele von Google, Amazon, Facebook, etc. zeigen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen hierbei auch im Austausch mit Vertreter\*innen des Bundeskartellamtes und des Bundeswirtschaftsministeriums. Hierdurch konnten sie ihre Sicht der Dinge kundtun und als relevante Akteur\*innen rund um wettbewerbsrechtliche Fragen auf sich aufmerksam machen. Dies stellte sich auch als vorteilhaft dar, als die Arbeit der von der Bundesregierung eingesetzten Kommission Wettbewerbsrecht 4.0 ihre Arbeit Ende 2018 aufnahm. Hierfür wurde eine Stellungnahme angefertigt. Ebenso war es im Rahmen einer öffentlichen Anhörung möglich, die gewerkschaftliche Position zum Thema Wettbewerbsrecht in der Digitalwirtschaft darzulegen.

Im Laufe des Jahres 2020 trat das GWB-Digitalisierungsgesetz (10. Novelle zur Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen) in Kraft. Auch hierbei hatten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften im Rahmen einer öffentlichen Anhörung die Möglichkeit, die Sichtweise auf das GWB-Digitalisierungsgesetz darzulegen. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass fairer und funktionierender Wettbewerb verschiedene Zielperspektiven haben muss. Der Anspruch an ein faires Wettbewerbsrecht sollte dabei sein, die Interessen aller in den Wettbewerb involvierten und von ihm betroffenen Akteur\*innen zu berücksichtigen. Gesellschaftlich anerkannte Ziele wie die Sicherung der Beschäftigung, Gute Arbeit mit guten Löhnen, Tarifbindung, Arbeitnehmer\*innen- und Mitbestimmungsrechte, Fortbestand eines Unternehmens, soziale Gerechtigkeit, aber auch Umwelt-, Verbraucher\*innen- und Datenschutz müssen im Wettbewerbsrecht berücksichtigt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden auch zukünftig auf diese Zielstellung hinwirken.

Es geht dabei nicht nur darum Marktmacht auf horizontaler Ebene zu begrenzen, also einen Ausgleich der Interessen zwischen unmittelbaren Wettbewerbern zu organisieren, sondern beispielsweise auch zwischen marktmächtigen Unternehmen und den Beschäftigten zu schaffen. Denn ein nicht unerheblicher Teil der Marktmacht resultiert aus der Asymmetrie zwischen marktmächtigen Plattformen und den Beschäftigten, die ihre Leistungen dort anbieten.



Die gesunde und nachhaltige Ausrichtung der Lebensmittelerzeugung spielt im Transformationsprozess eine große Rolle. Doch in der Zukunftskommission Landwirtschaft der Bundesregierung waren die Gewerkschaften nicht vertreten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften forderten ihre Beteiligung ein und brachten sich in diesem lebenswichtigen Feld aktiv ein. Der DGB verfolgte dabei den Ansatz, die Wertschöpfungsketten im Lebensmittelsystem – von der Landwirtschaft, dem Landmaschinenbau und der Düngemittelproduktion über die Lebensmittelindustrie, das Lebensmittelhandwerk bis hin zu Lebensmitteleinzelhandel und Gastronomie – als Ganzes zu betrachten und auf die Ziele hoher Qualität der Produkte, Guter Arbeit und ökologischer Nachhaltigkeit auszurichten. Der DGB ließ dazu eine Studie anfertigen und veranstaltete intern und extern Workshops, die zu einer pointierten Positionierung des DGB in der öffentlichen Debatte führten.

Rund 5,6 Millionen Beschäftigte und 362.000 Auszubildende arbeiten momentan im Handwerk. Sie erwirtschaften zusammen mehr als 650 Milliarden Euro Umsatz im Jahr. Der DGB verfolgte im Berichtszeitraum die handwerkspolitischen Schwerpunktthemen Stärkung der Tarifbindung und der Selbstverwaltung sowie Gute Arbeit im Handwerk. Im EU-Dienstleistungspaket war neben einer Dienstleistungskarte ein Verhältnismäßigkeitstest vor Einführung von Berufsreglementierungen enthalten. Der DGB begleitete den politischen Prozess hierzu und stellte die Wichtigkeit der Meisterqualifikation in den Vordergrund. Der Verhältnismäßigkeitstest konnte so entschärft werden. Der DGB begleitete im Berichtszeitraum auch die vierte und die fünfte Novellierung der Handwerksordnung. Beide Novellierungsverfahren waren ursprünglich sehr eng auf die Wiedereinführung der Meisterpflicht in 16 Gewerken und auf das Meisterprüfungsverfahren fokussiert. Aus Sicht des DGB sollte die Handwerksordnung umfassend betrachtet werden. Beispielsweise sollten die Innungen und die Innungsverände, die Tarifpartner der Gewerkschaften sind, darin gestärkt werden, diese Aufgabe auch wahrzunehmen. Die Leistungsfähigkeit der Innungen sollte auch daran gemessen werden, ob diese ihrer Aufgabe, Tarifverträge abzuschließen, nachkommen.

Nicht leistungsfähige Innungen sollten sanktioniert werden, indem ihnen der Körperschaftsstatus entzogen wird. Darüber hinaus forderte der DGB eine Stärkung des Ehrenamtes in den Vollversammlungen der Kammern und eine Benennung der Prüfenden der Arbeitnehmer\*innenseite durch die Gewerkschaften. Gefordert wurde auch eine paritätische Besetzung der Meisterprüfungsausschüsse. Bei der Wiedereinführung der Meisterpflicht war es für den DGB von besonderer Bedeutung, dass dies anhand von Kriterien geschieht. Zentral war dabei das Kriterium der „Gefahrengeignetheit und des Schutzes von Leben und Gesundheit“. Mit der vierten Novellierung der Handwerksordnung wurden schließlich 16 Gefahrengeignete in die Meisterpflicht zurückgeführt. Besonders für das Fliesenlegerhandwerk hat die Wiedereinführung der Meisterpflicht eine immense Bedeutung. Hier waren die Folgen der Deregulierung von 2003 besonders spürbar. Mit der Forderung, die ebenfalls gefahrengeigneten Gebäudereiniger\*innen in die Meisterpflicht zurück zu holen, konnte sich der DGB jedoch nicht durchsetzen. Im handwerklichen Prüfungswesen konnten mit der fünften Novellierung der Handwerksordnung Erfolge erzielt werden. Erstmals seit Errichtung der Handwerksordnung ist dort von Gewerkschaften die Rede. Das komplizierte Verfahren der Prüfenden-Benennung wurde zwar nicht aufgelöst, aber die Gewerkschaften haben ein explizites Vorschlagsrecht. Im Meisterprüfungswesen ist die Arbeitnehmer\*innen-Seite nun erstmals am Benennungsverfahren für die Prüfenden beteiligt und darüber hinaus wurden wichtige Schritte zu einer paritätischen Besetzung der Prüfungsausschüsse und der neu eingeführten „Prüfungskommissionen“, die die eigentliche Prüfung abnehmen, getan.

Problematisch ist hingegen, dass bei Stationen-Prüfungen in der Meisterprüfung Teilleistungen künftig von einem Prüfenden abgenommen und bewertet werden dürfen. Mit der fünften Novelle der Handwerksordnung konnte der DGB das Problem der immer weiter zurückgehenden Tarifbindung im Handwerk stärker in den Fokus der politischen Debatte rücken. Im Handwerk werden nur 30 Prozent der Beschäftigten überhaupt von einem Tarifvertrag erfasst. Zwar konnte sich der DGB mit seiner Forderung nach einer Sanktionierung von nicht leistungsfähigen Innungen nicht durchsetzen. Es wurde

jedoch gesetzlich noch einmal klargestellt, dass das Abschließen von Tarifverträgen zum gemeinsamen gewerblichen Interesse gehört, das die Innung fördert. Mit dieser Änderung des § 52 HwO werden die Innungen in ihrer Rolle als Tarifpartnerinnen der Gewerkschaften gestärkt. Die verbundene Absage an einen Wettbewerb, der allein über den billigsten Preis ausgetragen wird, war mehr als überfällig und öffnet Perspektiven für Gute Arbeit im Handwerk. In den letzten beiden Jahren hat sich der DGB vermehrt auch in die Diskussion um die Fachkräfte, die für die Energiewende benötigt werden, eingebracht. Hier kommt dem Handwerk eine zentrale Rolle zu.

## Struktur- und Regionalpolitik

Zu Beginn der 19. Legislaturperiode hat sich die Große Koalition auf den Ausstieg aus der Gewinnung und Verstromung von Braun- und Steinkohle verständigt. Vorschläge für einen genauen Zielpfad und begleitende Maßnahmen sollten im Rahmen einer „Kommission für Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ (KWSB) unter breiter gesellschaftlicher Beteiligung erarbeitet werden, in der auch der DGB, die IG BCE, die IG Metall, sowie ver.di beteiligt waren.

Im Januar 2019 kam es schließlich zum Abschluss der KWSB, samt Abschlussbericht und konkreten Maßnahmen, die auch der DGB entscheidend mitgeprägt hat. Erfolge des DGB und der Gewerkschaften waren zweifelsohne das bis dato außergewöhnlich hohe Volumen an Strukturstärkungsmitteln in Höhe von 40 Milliarden Euro, sowie die Anforderung, dass während des gesamten Ausstiegsprozesses bis 2038 neue, zukunftsfähige Wertschöpfung und gute Arbeitsplätze in den Kohlerevieren entstehen sollen. Auch wurden tarifvertragliche Vereinbarungen vorgeschlagen, die umfassende Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für die betroffenen Beschäftigten sicherstellen. Für ältere Beschäftigte wurde das aus dem Steinkohlebereich bereits etablierte Anpassungsgeld (APG) als Brücke in die Rente, inklusive tariflicher Zuschläge, empfohlen. Eine weitere wichtige Anforderung war zudem, dass die Sozialpartner

verbindlich und wirkmächtig an der Entscheidung der Mittelverwendung der Strukturstärkungsmittel beteiligt werden sollen, und dass auch dafür finanzielle Mittel bereitgestellt werden sollen.

Es folgte eine Phase intensiver Lobbyarbeit von Seiten des DGB, um die Empfehlungen auch durch entsprechende Gesetze abzusichern. Mehr als ein Jahr nach Abschluss der KWSB beschloss der Bundestag im Juli 2020 schließlich das Kohleausstiegs- und das Strukturstärkungsgesetz und kam den Empfehlungen der Kommission weitestgehend nach. Insbesondere die Berücksichtigung der Steinkohlestandorte bei den Strukturhilfen sowie die APG-Regelung waren ein großer Erfolg der intensiven Lobbyarbeit des DGB in der politischen Phase zwischen Abschluss der KWSB und der Gesetzgebung. Das APG ist dabei nicht nur für Beschäftigte aus dem Organisationsbereich der IG BCE und ver.di relevant, sondern auch für Beschäftigte dienstleistender Unternehmen der Kohleindustrie, die bei der IG Metall und IG BAU organisiert sind. Auch wurde eine inhaltliche Beteiligung der Sozialpartner auf Landes- und Revierebene erreicht. Die Anforderung des DGB, eine solche Beteiligung auch auf Bundesebene zu realisieren, wurde allerdings von den Koalitionsparteien nicht umgesetzt. Auch der Forderung der KWSB nach finanziellen Mitteln zur Realisierung der Sozialpartnerbeteiligung wurde nicht entsprochen. Dennoch konnte der DGB eine zunächst vierjährige Projektförderung aus Mitteln der STARK-Richtlinie, und damit eine gewerkschaftliche Unterstützungsstruktur für die Sozialpartnerbeteiligung (Projekt „Revierwende“) auf Bundes- und Bezirksebene des DGB erreichen. In der nächsten Legislaturperiode wird es darauf ankommen, diese gewerkschaftliche Unterstützungsstruktur mit Leben zu füllen, den Prozess des Strukturwandels in den Kohleregionen gewerkschaftlich zu begleiten, und eine dauerhafte, mindestens bis Ende 2038 andauernde, Unterstützungsstruktur für Sozialpartner zu erreichen.

Weiterhin wurde auf Grundlage des Koalitionsvertrags zwischen SPD und Union eine Enquetekommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ ins Leben gerufen, um dem Problem zunehmender regionaler Disparitäten zu begegnen. Diese blieb jedoch ohne gewerkschaftliche Beteiligung. Zudem konnte

sich die Kommission nicht auf konkrete Maßnahmen einigen. Es folgten daher von Seiten der Bundesregierung „Schlussfolgerungen“ aus der Arbeit der Kommission, mit einem 12-Punkte-Programm zur Erreichung gleichwertiger Lebensverhältnisse. Herzstück dieses Programms war die Neuordnung der „Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) und der Bundesförderprogramme zu einem „Gesamtdeutschen Fördersystem“. In diesem wurden rund 20 Bundesprogramme zusammengefasst, nach den Förderkriterien der GRW vereinheitlicht (mit Erweiterung um eine Demografie-Komponente, der Erwerbstätigenprognose). Insgesamt wurde jedoch keine proaktiv ausgerichtete Förderpolitik erreicht, auch wurde die Empfehlung der Kommission für eine Altschuldentilgung hoch verschuldeter Kommunen nicht berücksichtigt.

Zum 30. Jahrestag der deutschen Einheit veröffentlichte der DGB eine [gemeinsame Erklärung](#) mit dem Ostbeauftragten der Bundesregierung. Insbesondere die politischen Bekenntnisse der Bundesregierung zu Kriterien Guter Arbeit und zur Stärkung der Tarifbindung in Ostdeutschland sind ein großer Erfolg des DGB.

Regionale Strukturpolitik muss künftig viel stärker vorbeugend ausgestaltet werden. Klassische Strukturförderung setzt in der Regel erst dann ein, wenn die Strukturberichterstattung anzeigt, dass eine Region abgerutscht ist. Vor dem Hintergrund der digitalen und ökologischen Transformationsprozesse und dem grundgesetzlich verankerten Anspruch gleichwertiger Lebensverhältnisse muss diese „Rückwärtsgewandtheit“ strukturpolitischer Maßnahmen überwunden werden. Dies gilt insbesondere deshalb, weil die politisch beschlossenen Klimaziele die Transformationsprozesse beschleunigen und klare zeitliche Vorgaben für die Zukunft setzen. Aber auch mit Blick auf Ostdeutschland und ländliche und strukturschwache Räume in den alten Bundesländern bedarf es einer verstärkten politischen Initiative. Hier spielen auch der demografische Wandel und die Fachkräftesituation eine Rolle.

Die Gewerkschaften sind wichtige Akteurinnen bei der Gestaltung des Transformationsprozesses. Sie

sind einerseits Treiberinnen eines sozial-ökologischen Wandels, andererseits setzen sie sich dafür ein, dass Klimaschutz und Strukturwandel nicht zulasten von Beschäftigung und Beschäftigten gehen. Die Gewerkschaften und der DGB erfüllen damit eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Aus Sicht des DGB soll die Transformation mit dem Ansatz einer aktiven, regionalen und beteiligungsorientierten Strukturentwicklung gestaltet werden. Anregungen für Entwicklungs- und Revitalisierungsstrategien sollen insbesondere aus den Regionen heraus entwickelt werden. Um Klarheit über die noch relativ junge Forschungs- und Debattenlage zu der dafür notwendigen proaktiven Strukturpolitik zu erhalten, und einen gewerkschaftlichen Diskussionsprozess anzustoßen, hat der DGB ein [Diskussionspapier](#) zur präventiven Strukturpolitik in Auftrag gegeben und vor der Bundestagswahl vorgestellt. Zentrale Erkenntnisse sind, dass es einer dezentralen, gesamtstaatlichen Koordinierung von Strukturmaßnahmen, einer beteiligungsorientierten regionalen Netzwerkstruktur – inklusive Beteiligung der Betroffenen vor Ort und der Sozialpartner – sowie geeigneter Frühwarnindikatoren bedarf.

Damit dies zukünftig besser möglich ist, muss der gesetzliche Rahmen entsprechend angepasst werden. Mit einer „Partnerschaftlichen Beteiligung auf Augenhöhe“ für Regionen, Sozialpartner und Zivilgesellschaft bei den Europäischen Strukturfonds wurde bereits 2014 eine wichtige gesetzliche Hürde auf europäischer Ebene genommen. In nächster Zeit steht die Neujustierung des beihilferechtlichen Rahmens in der Regionalpolitik an. Hier müssen Frühindikatoren entwickelt werden, die es ermöglichen, Regionen im Transformationsprozess zu unterstützen, bevor das Kind in den Brunnen gefallen ist. Wenn erst einmal das Bruttoinlandsprodukt (BIP) niedrig und die Arbeitslosenquote hoch sind, ist es für eine proaktive Strukturpolitik zu spät. Eine Blaupause dafür, wie ein proaktiver Ansatz entwickelt werden kann, hat die Strukturwandelkommission für den Ausstieg aus der Kohle entwickelt.

Ein weiteres Thema in diesem Kontext ist die Bereitstellung von flächendeckenden Angeboten der öffentlichen Daseinsvorsorge. Vor dem Hintergrund der Privatisierungstendenzen der letzten

drei Jahrzehnte und den daraus entstandenen Fehlentwicklungen zulasten von Beschäftigten muss die öffentliche Daseinsvorsorge zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse aufgewertet und (wieder) auf solide Füße gestellt werden. Diese Erkenntnisse wurden in gewerkschaftliche Anforderungen an eine proaktive Strukturpolitik formuliert und in die Koalitionsverhandlungen der 20. Legislaturperiode eingebracht. In der aktuellen Legislaturperiode wird der DGB auf Grundlage des Diskussionspapiers eine proaktiv ausgerichtete Strukturpolitik in der politischen Debatte einfordern.

Der DGB setzte sich seit dem Fall Nokia im Jahr 2008 lange Zeit dafür ein, Kriterien Guter Arbeit in die GRW einzuführen. Dies ist nach und nach erfolgt, jedoch haben die Bundesländer bei der Umsetzung eine Menge Spielraum innerhalb des Koordinierungsrahmens. Dies gilt hinsichtlich der Auswahl der Fördergegenstände, der Definition der Bemessungsgrundlage, für den Förderausschluss, sowie für Bonus- und Malusregelungen. Daher hat der DGB zwei Studien in Auftrag gegeben, die den Stand der Umsetzung der Kriterien „Guter Arbeit“ untersucht. In der ersten Untersuchung von 2018 zeigte sich, dass inzwischen in zahlreichen Verordnungen der Bundesländer zur GRW Kriterien verankert sind, die u. a. Leiharbeit begrenzen, Tarifbindung belohnen oder geringfügige und befristete Beschäftigungsverhältnisse ausklammern. Dies ist als großer Erfolg zu werten. Vor dem Hintergrund des neuen GRW-Koordinierungsrahmens wurde zudem ein weiteres Gutachten zur Evaluation der GRW-Richtlinien, hinsichtlich der Umsetzung guter Arbeitsbedingungen vor Ort, der Kontrolle der Aufsichtsbehörden, sowie der Bewertung der Sozialpartner in Auftrag gegeben und im Frühjahr 2022 veröffentlicht.

Ein weiteres Projekt, welches in Zusammenarbeit mit den DGB Bezirken, Regionen sowie den Stadt- und Kreisverbänden entstand, ist die strukturpolitische [Broschüre „Wir gestalten vor Ort – Strukturpolitik des DGB“](#). Hierbei ging es darum, gelungene strukturpolitische Projekte des DGB vor Ort (z. B. Fahrgastbefragungen, Veranstaltungsreihen, Aktionen) zu würdigen, und Inspirationen für die Kolleg\*innen anzustoßen. Die Broschüre bietet eine gelungene und vielfältige Auswahl an Themen (z. B.

Energiepolitik, Infrastrukturpolitik, Industriepolitik), und zeigt, dass der DGB in der Fläche sehr gute strukturpolitische Arbeit leistet und präsent ist.



# **H. Handlungs- fähiger Staat**

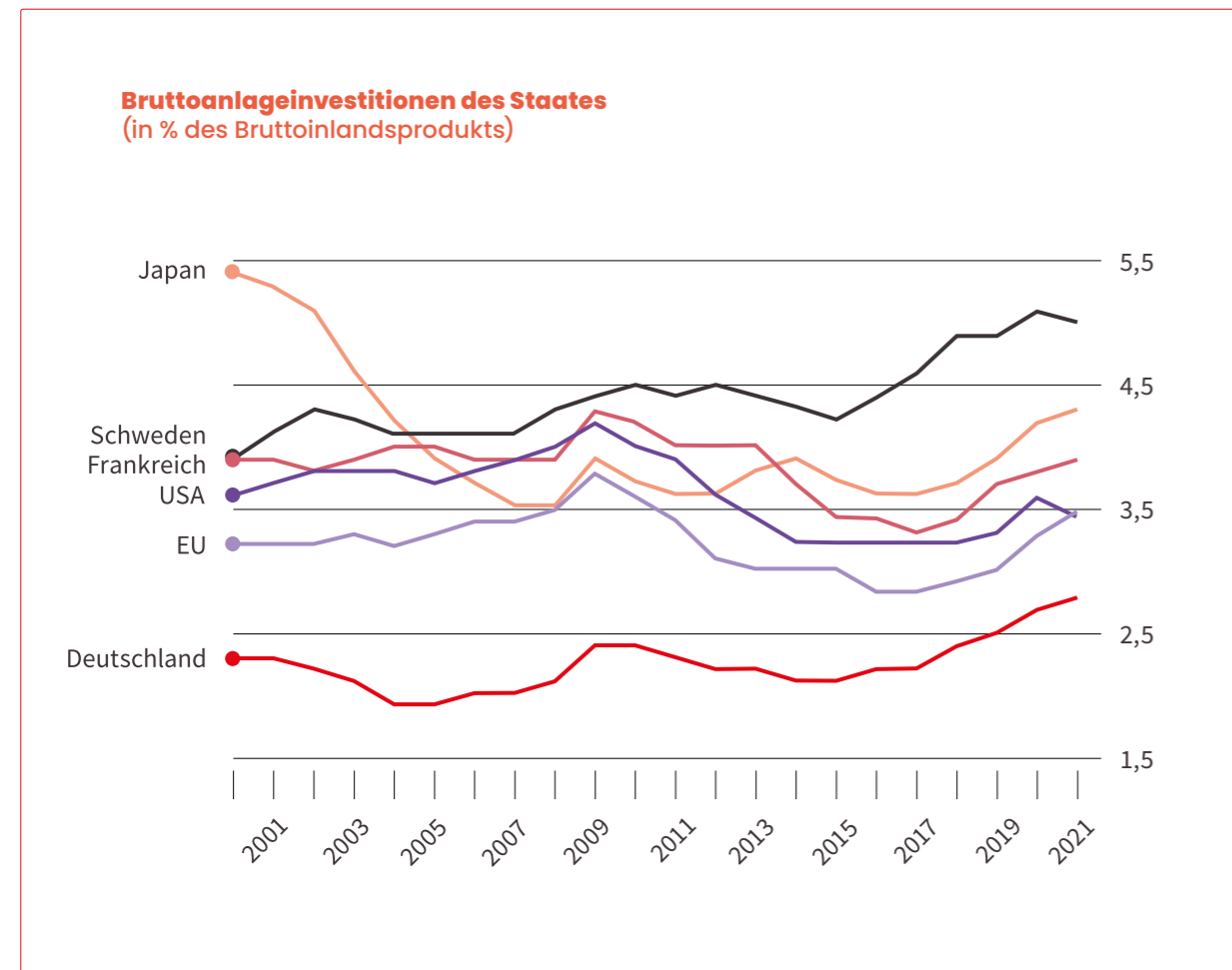
## H. Handlungs- fähiger Staat

## Zukunfts- investitionen

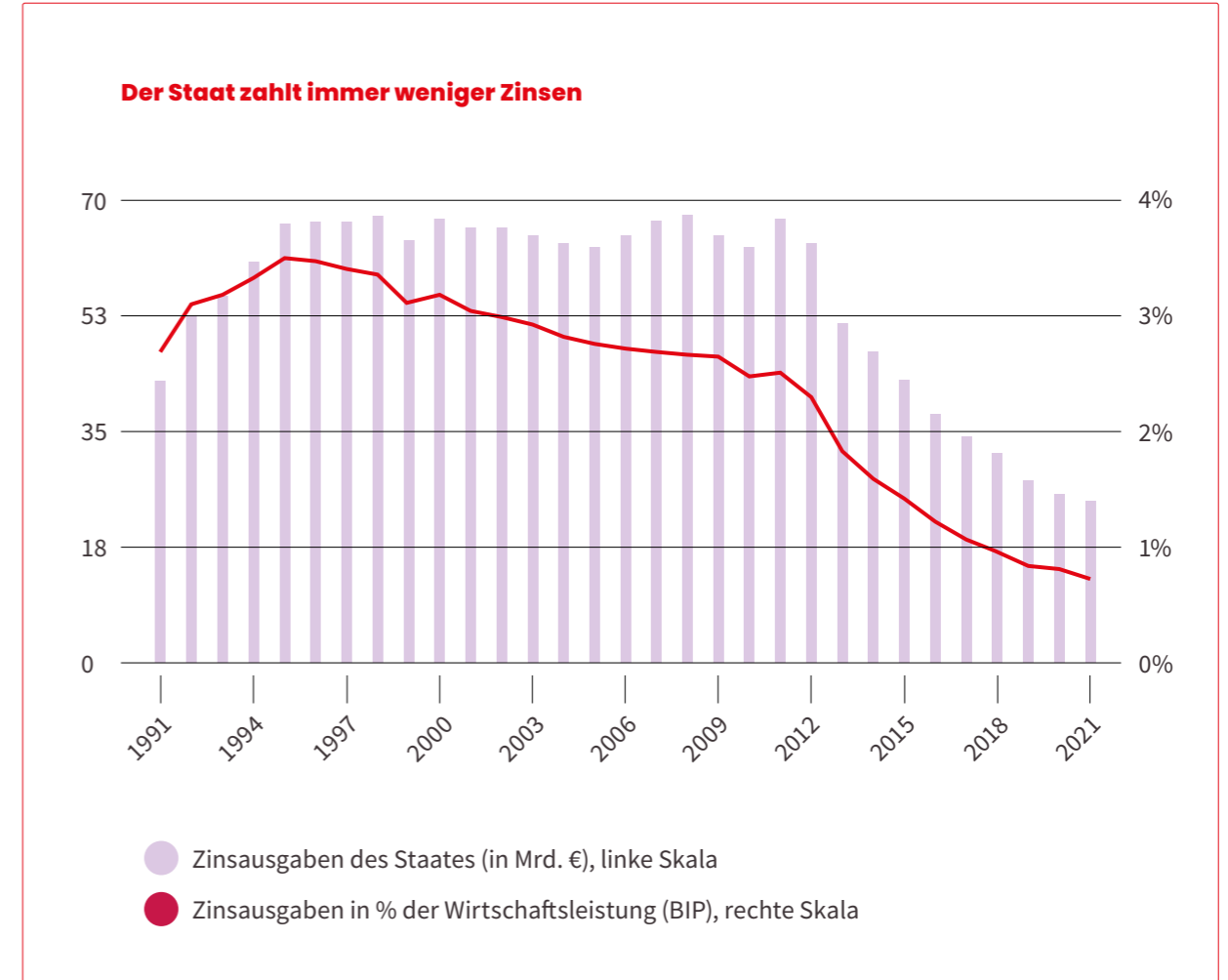
Im Berichtszeitraum wurde immer deutlicher: Bund, Länder und Kommunen müssen viel mehr investieren, um die Herausforderungen der Transformation zu meistern und eine gute Daseinsvorsorge zu schaffen. Vor diesem Hintergrund hat der DGB das Thema Investitionen zu einem zentralen Punkt seiner wirtschaftspolitischen Aktivitäten gemacht – im

Rahmen von Veröffentlichungen und Veranstaltungen und auch mit einer neuen [Themen-Website](#). Der Schwerpunkt „Mit Investitionen Zukunft gestalten – Demokratie erhalten“ des DGB-Zukunftsdialogs griff das Thema ebenfalls auf und trug die Forderung nach mehr staatlicher Handlungsfähigkeit in die breite Öffentlichkeit. Mit einer breit angelegten Fotoaktion im Jahr der Bundestagswahl wurden Investitionsbedarfe vor Ort identifiziert und sichtbar gemacht. In über 400 Impulsen auf der Website des Zukunftsdialogs wurde über die Themen Infrastrukturen und Investitionen diskutiert.

Unter anderem durch die gemeinsame Initiative von DGB und BDI Ende 2019, bei der auf Grundlage einer wissenschaftlichen Studie ein Investitionsprogramm gefordert wurde, herrscht in der Öffentlichkeit mittlerweile breiter Konsens über die Notwendigkeit von staatlichen Investitionen. Und auch



Quelle: Ameco/EU-Kommission



Quelle: Sachverständigenrat, eigene Berechnung; 2020 & 2021: Prognose

deren Kreditfinanzierung ist kein Tabu mehr. Waren der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit ihrer Kritik an der investitionsfeindlichen Schuldenbremse vor einigen Jahren noch weitgehend allein, kritisieren mittlerweile Politiker\*innen vieler Parteien und Wissenschaftler\*innen bis weit in den ökonomischen Mainstream die Schuldenregeln in Deutschland und Europa.

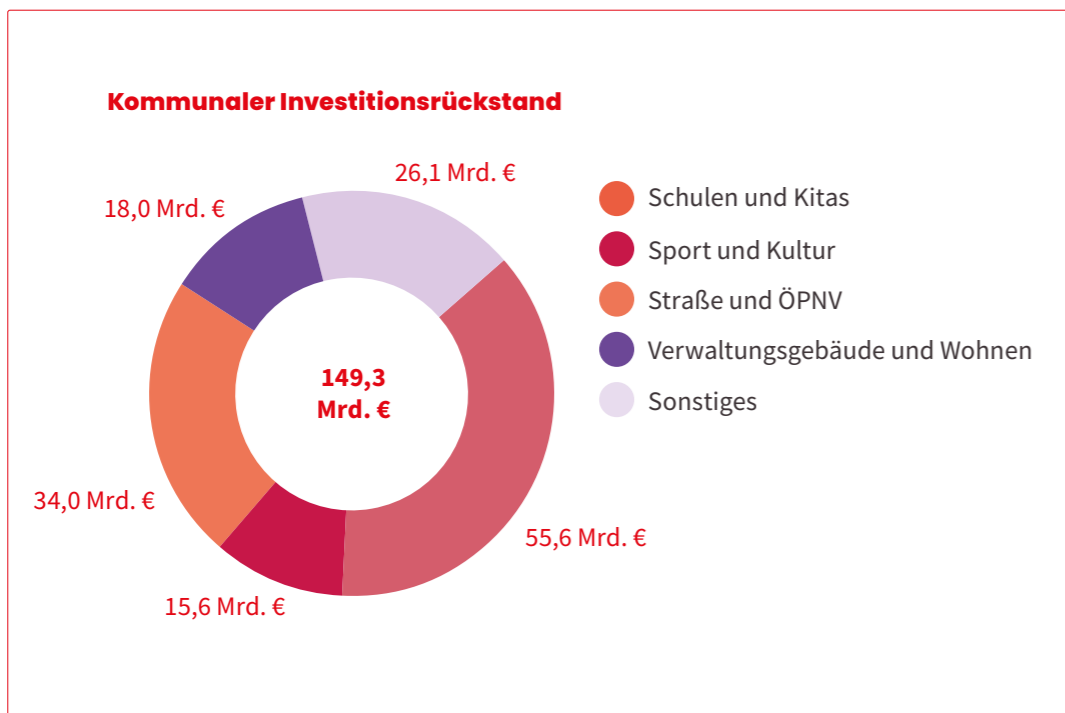
Die Pandemie und die enormen öffentlichen Konjunkturprogramme in ihrer Folge führten dazu, dass die Kreditbegrenzungen der Schuldenbremse ausgesetzt wurden. Für den DGB ist klar: Ein Sparkurs muss weiter verhindert werden, die Schuldenbremse in ihrer bisherigen Form gehört abgeschafft. Investitionen müssen aber auch unter den Bedingungen der Schuldenbremse vorangetrieben werden. Eine vom DGB in Auftrag gegebene [Studie](#) legt

dar, wie die Bundesländer die Schuldenbremse umsetzen, wie sie die Ausnahmeregelungen im Zuge der Corona-Regelungen nutzen und welche Möglichkeiten bestehen, um dennoch kreditfinanzierte Investitionen zu tätigen.

Neben öffentlichen sind auch private Investitionen unerlässlich, um die Transformation der Wirtschaft und die Dekarbonisierung zu meistern. Hier hat der DGB seine Forderung nach einer Politik unterstrichen, die neue, ressourcenschonende Technologien fördert, z.B. über Klimaschutzverträge oder einen Transformationsfonds. Öffentliches Geld muss als „Anschubhilfe“ für die Modernisierung der Wirtschaft bereitstehen, um so auch private Investitionen anzukurbeln.

Die finanzielle Lage vieler Kommunen war schon vor der Pandemie prekär. Die Corona-Pandemie hat die





Quelle: Kommunalpanel 2021 der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW); eigene Berechnung & Darstellung

Lage aber zusätzlich verschärft. Daher veröffentlichte der DGB im Mai 2020 ein [Positionspapier zur finanziellen Unterstützung der Kommunen](#), und forderte einen Ausgleich von pandemiebedingten Mehrausgaben (z. B. im Gesundheitsbereich) und Mindereinnahmen (u. a. bei der Gewerbesteuer) sowie längerfristige Maßnahmen. Zum Teil wurden diese Forderungen im Konjunkturpaket der Bundesregierung berücksichtigt: Neben einer dauerhaften Erhöhung des Bundesanteils an den Kosten der Unterkunft in der Grundsicherung wurde eine Kompensation für Gewerbesteuerausfälle für das Jahr 2020 durch Bund und Länder beschlossen. Der DGB setzte sich darüber hinaus dafür ein, dass die Kommunen von ihren Altschulden entlastet werden, und ein solides finanzielles Fundament bekommen. Die Weiterentwicklung der Gewerbe- zu einer Gemeindegewerbesteuer ist hierbei ein Ansatzpunkt.

Für Zukunftsinvestitionen braucht es stabile und sichere Finanzmärkte. Der Fall des Zahlungsdienstleisters Wirecard, die konzertierte Aktienkursmanipulation bei Gamestop oder auch die enormen Schwankungen rund um Krypto-Währungen wie Bitcoin offenbarten im Berichtszeitraum aber eindrücklich die Anfälligkeit und Ineffizienzen der

Finanzmärkte. Grundsätzlich waren die Entwicklungen bei der Banken- und Finanzmarktregulierung im Berichtszeitraum eher von deregulierenden Bestrebungen geprägt.

Bei der Online-Diskussion „Zwischen Wirtschaftskrise und Börsenboom – Dient der Finanzmarkt noch der Realwirtschaft?“ im Juni 2021 erörterte der DGB zusammen mit Vertreter\*innen der Zivilgesellschaft und Wissenschaft das Verhältnis von Finanz- zur Realwirtschaft. Der DGB arbeitete eng mit der Brüsseler Nichtregierungsorganisation Finance Watch sowie der auf nationaler Ebene agierenden und neu gegründeten Bürger\*innenbewegung „Finanzwende“ zusammen. Im Fokus beider Organisationen steht auch die Frage nach nachhaltigen Finanzanlagen (Sustainable Finance). Dieser Punkt wird zukünftig eine höhere Aufmerksamkeit erlangen, was auch aus gewerkschaftlicher Sicht von hoher Bedeutung sein wird, insbesondere wenn es um die Finanzierung von Unternehmen und Projekten sowie die Klassifikation sozial-ökologischer Kriterien (Taxonomie) geht.

## Steuerpolitik und Ungleichheit

Der DGB hat im Berichtszeitraum regelmäßig auf die zusehends soziale Schieflage in der Gesellschaft hingewiesen. In dem „DGB-Verteilungsbericht 2018: Löhne, Mieten, Steuern – Schieflage beseitigen“; im „[Verteilungsbericht 2019/2020: Höchste Zeit für faire Verteilung](#)“ sowie im „[DGB-Verteilungsbericht 2021: Ungleichheit in Zeiten von Corona](#)“ werden aktuelle Entwicklungen der funktionalen und personellen Einkommens- und Vermögensverteilung, insbesondere in Deutschland, detailliert dargelegt und politische Handlungsoptionen aufgezeigt, um der stetig wachsenden Ungleichheit zu begegnen. Bei der Verteilungskonferenz „Gerechter ist besser – aktuelle verteilungspolitische Herausforderungen“ kam der DGB mit Wissenschaftler\*innen, Politiker\*innen sowie Vertreter\*innen der Zivilgesellschaft ins Gespräch, um Wege aus der Verteilungsschieflage aufzuzeigen.

Im Berichtszeitraum hat sich die Verteilungssituation kaum verändert. Es gab zwar Erfolge bei der Primärverteilung, insbesondere aufgrund sich gut entwickelnder Tariflöhne und der gesamtwirtschaftlichen Ausschöpfung des neutralen Verteilungsspielraums. Allerdings steht die Entwicklung in den Jahren 2020/2021 stark im Zeichen der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden immensen wirtschaftlichen und finanziellen Verwerfungen. Vor allem ärmere Haushalte mussten und müssen nach wie vor die Hauptlast tragen, denn die finanziellen Einbußen waren bei ihnen erheblich – z. B. durch Arbeitslosigkeit, Arbeitszeitverkürzung oder Kurzarbeit. So erlitten etwa 50 Prozent der Haushalte mit einem monatlichen Einkommen von weniger als 900 Euro finanzielle Einbußen, während dies unter wohlhabenderen Haushalten nur bei 26 Prozent der Fall war. Die Einkommensarmut ist kein Randphänomen, sondern stellt ein gesamtgesellschaftliches Problem dar. Derzeit gilt jede\*r Sechste als einkommensarm. Besonders Frauen sowie junge und ältere Menschen weisen ein erhöhtes Risiko auf, in Armut zu geraten.

In jeder Krise gibt es auch Gewinner\*innen. Auch bei den Vermögen offenbart sich eine starke Polarisierung. Es zeigt sich, dass Superreiche trotz oder vielmehr wegen Corona ihr Vermögen vermehren konnten. So belegen aktuelle Zahlen, dass sich das private Vermögen hierzulande auf einem Allzeithoch bewegt. Das vermögendste Prozent besitzt genauso viel Nettovermögen wie rund 87 Prozent der Bevölkerung. Unter 100.000 Bundesbürger\*innen gibt es durchschnittlich zehn Personen mit einem Vermögen von mehr als 50 Millionen US-Dollar. Ein\*e Arbeitnehmer\*in mit einem durchschnittlichen Nettojahreseinkommen müsste für dieses Vermögen insgesamt 2.000 Jahre unentwegt arbeiten, ohne in der Zeit auch nur einen Cent ausgeben zu dürfen. Im Ergebnis hat sich das gesamte Vermögen in Deutschland seit der Jahrtausendwende verdoppelt. Das reichste Prozent der hiesigen Bevölkerung besitzt 3,8 Billionen Euro. Das entspricht mehr als dem jährlichen Bruttoinlandsprodukt Deutschlands. Mit der Konzentration der Vermögen geht oftmals auch eine Konzentration politischer Macht einher. Somit wird Reichtum ebenso zum Demokratieproblem.

Die Ungleichheit ist in Deutschland sehr groß. Dies schadet Gesellschaft, Wirtschaft, dem sozialen Zusammenhalt und der Demokratie gleichermaßen. Die Gründe für die schiefe Verteilung liegen auf der Hand. Ungleichheit ist kein Naturgesetz, sondern Folge jahrelanger Umverteilung von unten nach oben. Das wichtigste Instrument gegen Niedriglöhne sind Tarifverträge zur Regelung von Entgelt- und Arbeitsbedingungen sowie allgemein eine hohe Tarifbindung. Die Politik muss sich endlich für bessere Rahmenbedingungen und eine Stärkung der Tarifbindung einsetzen. Auch brauchen wir einen Mindestlohn, der existenzsichernd ist. Von steigenden Reallöhnen gehen kräftige Impulse für den Konsum und damit das Wachstum aus.

Deutschland hat gewaltige Herausforderungen durch die Corona-Krise zu bewältigen. Auch der Strukturwandel und die Transformation der Wirtschaft stellen Herkulesaufgaben dar. All dies kann nur gelingen, wenn Reiche und Vermögende stärker ihren gesellschaftlichen Beitrag dazu leisten.

Trotz parteiübergreifender Kritik und obwohl zwei Familienentlastungsgesetze dazu Anlass gaben, haben die Steuerrechtsänderungen im Berichtszeitraum allerdings keinen Beitrag zur Behebung der strukturellen Defizite des Einkommensteuertarifs und der Familienbesteuerung geleistet. Der Grundfreibetrag ist nach wie vor zu gering, die Steuersätze stiegen gerade im unteren Einkommensbereich stark an und der Spitzensteuersatz muss von immer mehr Steuerpflichtigen gezahlt werden, deren Einkommen von Spitzenverdiensten weit entfernt sind. Top-Verdiener\*innen wurden hingegen weiterhin nicht ihrer Leistungsfähigkeit entsprechend zur Finanzierung des Gemeinwesens herangezogen. Bei unveränderten Steuersätzen wurde der Tarifverlauf der Einkommensteuer nur dem verfassungsrechtlichen Mindestmaß und der allgemeinen Preisentwicklung entsprechend angepasst. Ebenso hat sich der Unterschied der Entlastung für Eltern, die nur das Kindergeld beanspruchen können, und einkommensstarken Familien, die überdurchschnittlich vom Kinderfreibetrag profitieren, weiter vergrößert.

Entsprechend der Beschlusslage des zurückliegenden OBK hat der DGB seine steuerpolitischen Eckpunkte zur Bundestagswahl 2017 anlässlich der Familienentlastungsgesetze weiterentwickelt und schließlich 2021 in sein steuerpolitisches Gesamtkonzept übernommen. Gegenüber der geltenden Rechtslage würde sich danach beispielsweise das verfügbare Einkommen eines berufstätigen Paares mit zwei Kindern und einem gemeinsamen Bruttoeinkommen von 60.000 Euro um mehr als 1.500 Euro im Jahr erhöhen, während erst ab rund 150.000 Euro allmählich mehr Steuern gezahlt werden müssten.

Zusammen mit seinen Forderungen nach einer stärkeren Besteuerung großer Vermögen und einer gerechteren Besteuerung von Unternehmens- und Spekulationsgewinnen konnte der DGB zeigen, dass eine breite Entlastung der arbeitenden Menschen und zugleich eine auskömmliche Finanzierung von laufenden öffentlichen Aufgaben finanzierbar ist. Ebenso gelang es aufzuzeigen, wie ein Ausstieg aus dem Ehegattensplitting konkret vollzogen werden kann, ohne dass dies mit einem Rückgang des

verfügbaren Haushaltseinkommens bei verheirateten Steuerpflichtigen mit niedrigen und mittleren Einkommen verbunden sein muss.

Die Forderungen des DGB stießen in Politik und Öffentlichkeit auf eine zunehmend positive Resonanz. Mehr Parteien als noch 2017 erhoben im zurückliegenden Bundestagswahlkampf die Forderung nach einer Wiedererhebung der Vermögensteuer und kamen dazu vorab mit uns ins Gespräch. Die Forderung, den Gewerkschaftsbeitrag unabhängig vom Arbeitnehmerfreibetrag steuerlich geltend machen zu können, wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und von der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen positiv aufgegriffen. Auch die Einführung der Mobilitätsprämie für geringverdienende im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung des Klimaschutzes im Steuerrecht stellte einen ersten Schritt in die Richtung des vom DGB geforderten Mobilitätsgeldes dar.

Zudem hat der DGB im Berichtszeitraum die Möglichkeiten genutzt, zu weiteren Gesetzgebungsverfahren im Bereich des Steuerrechts Stellung zu beziehen. So warb der DGB 2018 in der Debatte um die steuerliche Förderung des Mietwohnungsneubaus dafür, die Förderung enger auf die Bereitstellung von tatsächlich in der Breite bezahlbarem Wohnraum zu konzentrieren und Anreize für eine dauerhafte Kapazitätserweiterung in der Bauwirtschaft zu setzen. In den Auseinandersetzungen um eine verfassungsgemäße Reform der Grundsteuer im Jahr 2019 hob der DGB fortlaufend die Bedeutung der Grundsteuer für die Zukunftsfähigkeit der Gemeinden hervor und drang auf eine Lösung, die sich an den Verkehrswerten der Liegenschaften orientiert und Städten und Gemeinden weiterhin ihr Hebesatzrecht garantiert. Dort wo die Bundesländer seither von der eigenen Gesetzgebungskompetenz im Bereich der Grundsteuer Gebrauch machten, unterstützte der DGB seine Bezirke, um die gewerkschaftlichen Positionen gegenüber den Länderparlamenten vertreten zu können. Mehrfach erfolgreich konnte sich der DGB in die Auseinandersetzungen um das Jahressteuergesetz 2019 einbringen. Einerseits gelang es die im Rahmen des Projekts „faire Mobilität“ entwickelte Forderung nach einer Tagespauschale von acht Euro für

Berufskraftfahrer\*innen im Einkommensteuergesetz durchzusetzen. Andererseits gelang es im gemeinsamen Bemühen mit den DGB-Bezirken und weiteren Verbänden und Organisationen die geplante Streichung der Umsatzsteuerfreiheit auf bestimmte Leistungen der Erwachsenenbildung ebenso zu verhindern, wie die geplante implizite Verdoppelung der Minijobgrenze für Beschäftigte in Privathaushalten, denen dort auch Unterkunft gewährt wird.

Trotz intensiver Anstrengungen und Unterstützung einzelner Bundesländer im Bundesrat gelang es hingegen nicht, den Progressionsvorbehalt auf Lohnersatzleistungen, der zu einem höheren Steuersatz auf das steuerpflichtige Einkommen führt, durch das Jahressteuergesetz 2020 abzuschaffen oder wenigstens befristet auszusetzen. In diesem Gesetzgebungsverfahren konnte lediglich die Anhebung der Freigrenze für Sachbezugswerte von 44 auf 50 Euro erreicht werden und sichergestellt werden, dass diesbezügliche Tarifverträge und Betriebs- und Dienstvereinbarungen einer Steuerfreiheit nicht entgegenstehen.

Schließlich war der DGB bis weit in das Jahr 2021 intensiv darum bemüht, die Doppelbelastung abzustellen, die insbesondere für Grenzgänger\*innen mit Wohnsitz in Frankreich entsteht, wenn ihre bereits auf Nettobasis ermittelten Lohnersatzleistungen im Wohnsitzstaat dennoch der Einkommensteuer unterworfen werden. Trotz grundsätzlicher Unterstützung des gewerkschaftlichen Anliegens durch das Bundesministerium der Finanzen, steht eine Lösung bislang noch aus.

## Öffentliche Auftragsvergabe

Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe ist ein wichtiger Hebel, um die Tarifbindung insgesamt zu stärken. Weil es noch immer kein branchenübergreifendes System der Tariftreue in der Vergabe gibt, setzt sich der DGB für eine Stärkung der sozialen Kriterien und branchenübergreifende Tariftreueregelungen in der öffentlichen Auftragsvergabe des

Bundes und der Länder ein. Dabei haben insbesondere die veränderte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Stichwort z.B. EuGH Urteil Regio Post) und die revidierte EU-Arbeitnehmerentsenderichtlinie den Handlungsrahmen zugunsten der Anwendung von Tarifverträgen in der öffentlichen Auftragsvergabe erheblich erweitert. Dem sogenannten Ruffert-Urteil wurden damit die Argumentationsgrundlagen entzogen.

Daher hat der DGB im Mai 2020 sein Positionspapier aktualisiert und die Forderung bekräftigt, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die tariftreu sind, d.h. mindestens die Löhne zahlen, die in den jeweils maßgeblichen Tarifverträgen vorgesehen sind. Auch die ILO-Konvention Nr. 94 ist endlich durch die Bundesregierung zu ratifizieren. Der DGB hat dazu ein Konzept, wie eine Tariftreuregelung auf Bundesebene im Einzelnen ausgestaltet werden kann, erarbeitet. Diese wurden in der Folge im Frühjahr 2021 vom Bundesarbeitsministerium und Bundesfinanzministerium aufgegriffen, allerdings ohne bisher umgesetzt worden zu sein. Daran gilt es jetzt weiterzuarbeiten.

Einige Bundesländer gehen hier mit gutem Beispiel voran und haben unterschiedlich ausgestaltete Tariftreuregelungen in ihren Landesvergabegesetzen eingeführt. Berlin und Thüringen haben branchenübergreifende Tariftreuregelungen eingeführt. Im Saarland gibt es aktuell einen Gesetzentwurf, der bald in die parlamentarischen Beratungen kommt. Diese positiven Beispiele haben eine große Ausstrahlung auf andere Bundesländer. Daher hat der DGB diese Vorstöße mit Rat und Tat unterstützt. Da ein Großteil der Vergaben aber immer noch in den Kommunen stattfindet, hat der DGB auch verstärkt diese Ebene in den Blick genommen. Gerade hier sind die Handlungsspielräume für eine sozialverantwortliche Beschaffung aufgrund der Strukturen der kommunalen Selbstverwaltung groß. Dies zeigen Best-Practice-Beispiele aus der kommunalen Vergabepaxis.

Andererseits gibt es aber auch bei den Kommunen teilweise Unsicherheiten und Vorbehalte im Zusammenhang mit der Anwendung von Tariftreueklauseln in der Vergabe. Dies war auch eines der



Ergebnisse einer Befragung kommunaler Vergabestellen, die der DGB zusammen mit seinen Bezirken, Regionen und Stadt- und Kreisverbänden 2019/2020 durchgeführt hat. Im Rahmen einer bundesweiten Aktion haben ehrenamtliche Kolleg\*innen die für die Vergabe zuständigen Behörden vor Ort mit Fragebögen zur Tariftreue in der Vergabe konfrontiert. Es wurde gefragt, ob Tariftreuekriterien bei Ausschreibungen eine Rolle spielen und inwiefern diese überprüft werden. Dabei trat ein enormes Engagement der ehrenamtlichen Kolleg\*innen zutage, am Ende stehen 330 Rückmeldungen aus nahezu allen Bundesländern zur Verfügung.

Mancherorts konnte die Umfrage direkte Erfolge nach sich ziehen. So hat z. B. die Stadt Ludwigshafen angekündigt, aufgrund der Umfrage eigene Kontrollen zu Mindestentgelt und Tariftreue einführen zu wollen. Die Stadt Mainz hat anlässlich der Umfrage mitgeteilt, dass sie das Kriterium „Tariflohn“ seit 2019 mit 10 Prozent in der Matrix zur Bewertung von Angeboten von Unternehmen berücksichtigt. Genau diese Akteurinnen und Best-Practice-Beispiele müssen anderen Städten und Gemeinden als Vorbilder dienen. Allerdings wurde auch deutlich, dass Kommunen ihre politische Verantwortung und Vorbildfunktion zwar oft erkennen, im Vergabe-Alltag dann aber doch rechtliche Unsicherheiten, Zeitdruck oder personelle Engpässe dazu führen, soziale Kriterien nicht anzuwenden. Deswegen hat sich der DGB vorgenommen, Städte und Gemeinden verstärkt bezüglich der Anwendung von Tariftreue in der Vergabepraxis zu sensibilisieren und unterstützen.

Dazu hat der DGB eine Workshop-Reihe zur Anwendung von Tariftreue und sozialen Kriterien in der Vergabe entwickelt, um Kommunen zur Anwendung von Tariftreueklauseln in der kommunalen Vergabe zu ermuntern und potenzielle Hemmnisse abzubauen. Ab Herbst 2021 organisierte der DGB in einem Pilotprojekt Online-Workshops für kommunale Vergabestellen. Unter dem Motto „Gute Arbeit und Tariftreue in der Vergabe: Da ist noch mehr drin!“ wurden mit der Unterstützung von Rechtsanwält\*innen aus der Vergabepraxis Handlungsspielräume für die Anwendung von Tariftreueklauseln in der öffentlichen Vergabe der Kommunen aufgezeigt. Die ersten

Workshops fanden in Baden-Württemberg statt. Weitere Workshops in anderen Bundesländern werden folgen. Zudem sollen Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Akteur\*innen ausgelotet werden, um die Workshops in der Weiterbildungslandschaft fest zu etablieren.

## Wohnungs- und Verbraucher\*innenpolitik

Der Mangel an bezahlbarem Wohnraum in Deutschland ist im Berichtszeitraum immer deutlicher geworden. Mietpreise explodierten und Wohnungsnot nahm zu – vor allem in den Ballungszentren, aber auch in vielen anderen Städten. Vor diesem Hintergrund hat sich der DGB verstärkt für die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum eingesetzt und sich schnell als ein wichtiger und kompetenter Akteur in der Wohnungspolitik etabliert. So konnten auch die Interessen der Beschäftigten allgemein und spezifisch in Bau- und Wohnungswirtschaft in der öffentlichen Debatte gestärkt werden. Der DGB hat Wohnen als eines der Schwerpunktthemen im Zukunftsdialog definiert. Die Aktionswoche Wohnen des DGB-Zukunftsdialogs im März 2019 mit bundesweit 200 Veranstaltungen war der Auftakt in das Schwerpunktthema. In vielen Regionen und Bezirken wurde das Thema in der Folge intensiver bearbeitet als zuvor und immer wieder in die Öffentlichkeit getragen. Zuletzt beteiligte sich der DGB in 90 Städten am Aktionstag Mietenstopp sowie an der großen Mietendemo im September 2021. Durch einen regelmäßigen inhaltlichen Austausch zwischen DGB-Regionen und -Bezirken, durch Fortbildungen und Bildungsmaterialien des DGB Bildungswerks hat sich der DGB vielerorts als wichtiger und kompetenter Ansprechpartner für wohnungspolitische Fragen etabliert.

Durch die wohnungspolitischen Aktivitäten hat der DGB seine Bündnisarbeit auf allen politischen Ebenen gestärkt. Zusammen mit Mieter\*innenverbänden, Sozialverbänden und Mieter\*inneninitiativen setzte der DGB Akzente für eine soziale Wohnungspolitik und die spezifischen Interessen der



Bundesweite Aktionen für bezahlbares Wohnen im Rahmen des Zukunftsdialogs, Fotos: DGB

Beschäftigten in der Bau- und Wohnungswirtschaft. Dies ist nicht zuletzt dem Engagement von vielen Kolleg\*innen der IG BAU und ver.di zu verdanken. Auch stärkte der Zukunftsdialog den Austausch zwischen den DGB-Gliederungen und Personengruppen sowie zwischen den thematischen Überschneidungen zu jugend-, frauen- oder seniorenpolitischen Themen. Mit einem regelmäßigen wohnungspolitischen Newsletter und Austausch zwischen allen Ebenen der DGB-Gliederungen wurde der Informationsfluss innerhalb des DGB gewährleistet.

Auch jenseits vom Zukunftsdialog hat der DGB in Abstimmung mit den Mitgliedsgewerkschaften seine wohnungspolitischen Positionen geschärft und weiterentwickelt. Im grundlegenden und zukunftsweisenden Feld der Bodenpolitik hat der DGB (im Gegensatz zu Mieter\*innen- und Sozialverbänden) detaillierte **Positionen** vorgelegt und durch eine Fortbildungsreihe die regionalen Strukturen „fit“ gemacht. Die wohnungspolitische Broschüre „Bezahlbar ist die halbe Miete“ ist in der vierten Auflage erschienen und wird weit über gewerkschaftliche Kreise hinaus wahrgenommen. Der DGB ist Teil des Bündnisses „Wohnen ist Menschenrecht“ und der

Kampagne Mietenstopp. Auch der Einsatz des DGB für die europäische Bürger\*inneninitiative „Housing for all“ unterstreicht die Ambition, nicht punktuell, sondern umfassend wohnungspolitisch aktiv zu sein.

Im Bereich der Verbraucher\*innenpolitik hat der DGB durch Vernetzung zu verbraucherpolitischen Verbänden und Mitarbeit in verschiedenen Gremien die Interessen der Beschäftigten in der Verbraucher\*innenpolitik gestärkt. So sind beispielsweise auch Verbraucher\*innenverbände für die Situation der Beschäftigten in der Lebensmittelproduktion sensibilisiert worden und das Thema Altersdiskriminierung bei Versicherungen und Finanzgeschäften wurde auf Initiative des DGB im Verbraucherbeirat der BaFin diskutiert. Die Stiftung Warentest berücksichtigte bei zahlreichen Tests die soziale Dimension bzw. die Situation der Beschäftigten entlang der Produktionskette. Aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie setzte sich der DGB dafür ein, dass Verbraucher\*innenkredite gestundet werden können und Versorgungssperren ausgesetzt werden.



## Öffentlicher Dienst

Die Arbeit des DGB als beamtenpolitische Spitzenorganisation war im Berichtszeitraum stark von den Auswirkungen der Föderalisierung des Beamtenrechts geprägt. Seit der Föderalismusreform I 2006 und dem damit einhergehenden Übergang der Gesetzgebungskompetenz zur Regelung des Beamtenverhältnisses der Landes- und Kommunalbeamt\*innen auf die Länder warnte der DGB eindringlich vor einem beamtenrechtlichen Flickenteppich. Davon betroffen war insbesondere die Besoldung, die zusehends auseinanderdriftete, was letztlich zu grundlegend klarstellenden Urteilen des Bundesverfassungsgerichts zur Frage der Amtsgemessenheit der Besoldung führte. Seitdem befand sich die Besoldungspolitik der 17 Dienstherren im ständigen Reparaturmodus, stets begleitet vom DGB. Dabei verfolgte er das Ziel, dass die besoldungspolitischen Maßnahmen nicht zu einem weiteren Auseinanderdriften der Alimentation führen und sich die Besoldungslücke wieder verkleinert.

Der Gesetzgebungskompetenz der Länder ist allerdings auch ein nahezu historischer Schritt zu verdanken: die Einführung der pauschalen Beihilfe. Mit ihr konnte der faktisch bestehende Zwang zum Abschluss einer privaten Krankenversicherung und damit eine seit Jahrzehnten bestehende Ungerechtigkeit zumindest in einigen Bundesländern beseitigt werden, da die Dienstherren den hälftigen Krankenversicherungsbeitrag übernehmen.

Die Länder, die die pauschale Beihilfe anbieten, haben die Notwendigkeit des Handelns erkannt und werden damit ihrer Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beamt\*innen noch mehr gerecht. 2018 machte das Land Hamburg den Anfang, bislang folgten mit Berlin, Brandenburg, Bremen und Thüringen vier weitere Länder. Baden-Württemberg und Sachsen haben das Instrument in ihren aktuellen Koalitionsverträgen verankert. Ein solcher Impuls von Seiten des Bundes war in diesem Zeitraum auf Grund der politischen Machtverhältnisse undenkbar und bleibt deshalb weiterhin eine zentrale Forderung des DGB.

Im Berichtszeitraum wurde zudem das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) angepasst. Eine Novellierung war vom DGB und von seinen Mitgliedsgewerkschaften seit langer Zeit eingefordert worden. Die bisher geltende Fassung datierte aus dem Jahr 1974. Zentral war und ist aus Sicht des DGB, ob dem Wandel der Arbeitswelt in ausreichendem Maße Rechnung getragen wird, ob also die Personalvertretungen für die Arbeitsrealität im digitalen Zeitalter die passenden Werkzeuge parat haben. Die Diskussion um die Überarbeitung des BPersVG hat dann mit dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung aus dem Februar 2018 Fahrt aufgenommen. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) legte im Herbst 2019 „Eckpunkte der Novellierung des BPersVG“ vor. Sie enthielten viele umstrittene, vom DGB sehr deutlich kritisierte Regelungsvorschläge, welche die Personalvertretungen eingeschränkt hätten. In der im April 2021 beschlossenen Novellierung konnte die Mehrzahl davon durch politischen Druck vom DGB verhindert werden.

DGB und Gewerkschaften zeigten sich mit dem Resultat aber keineswegs zufrieden. Bezogen auf Anpassungen des BPersVG, die Einfluss auf die substantziellen Mitbestimmungsrechte haben, brachte die Novellierung wenig Neues. Mit Blick auf die Mitbestimmung im Komplex der technischen Überwachungseinrichtungen kam es sogar zu einer deutlichen Verschlechterung. Auch unterblieb die Angleichung an die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes in entscheidenden Fragen. Zwar gab es auch positive Ansätze, wie beispielsweise die vom DGB geforderte Regelung für den Übergangspersonalrat, aber im Ergebnis bleibt die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst eine Baustelle.

Im Februar 2020 startete, auf Grundlage der Beschlusslage vom 21. OBK, die DGB-Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“, um auf die seit Jahren ansteigenden Übergriffe und die Respektlosigkeiten gegenüber Beschäftigten im Dienst der Gesellschaft aufmerksam zu machen. Die zwei zentralen Anliegen der Kampagne waren, ein stärkeres öffentliches Bewusstsein für das Thema generell zu erzielen und belastbare Zahlen nach einheitlichen Gesichtspunkten für sämtliche Berufsgruppen des öffentlichen und privatisierten Sektors zu erheben.



Zentrales Motiv der Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“. Fotografiert wurden Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes/privatisierten Sektors. Gestaltung: Agentur „wegewerk“



Auftaktveranstaltung der Initiative in Berlin, 19.2.2020. Foto: DGB/Danny Prusseit





Aktion am 18.2.2020 bei der Berufsfeuerwehr in Flensburg, DGB Region Schleswig-Holstein Nordwest. Foto: DGB/Mathias Wötzel

Trotz der pandemiebedingt widrigen Umstände konnte sich die Initiative deutschlandweit etablieren. Mit einer umfassenden Plakatkampagne in 22 Städten und über 300 Standorten sowie einer fokussierten Online-Kommunikation wurden über drei Millionen Menschen in der gesamten Bundesrepublik erreicht. Ein besonderer Erfolg der Initiative war jedoch die Mobilisierung in die DGB-interne Organisation hinein. Zahlreiche Kolleg\*innen in den Bezirken, Regionen, Kreis- und Stadtverbänden des DGB sowie in den DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes beteiligten sich an der Umsetzung der Initiative und machten sie dadurch publik. Beispielhaft sei hier das Engagement einiger Kolleg\*innen vor Ort genannt, die in Kooperation mit regionalen Verkehrsbetrieben eine Stadtbahn sowie acht Busse mit den Motiven der Initiative versahen.

Mit Blick auf das zweite zentrale Anliegen der Initiative – das Erfassen belastbarer Zahlen von Übergriffen – konnte ebenfalls ein wesentlicher Erfolg verbucht werden. Ausgehend von einer Anfrage des DGB bei Bundesinnenminister Horst Seehofer konnte in weiteren Gesprächen die Durchführung einer Grundlagenstudie unter Federführung des Ministeriums vereinbart werden. Ziel der im Oktober 2021 gestarteten empirischen Erhebungen ist es, das Ausmaß der Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sowie des privatisierten Sektors in Deutschland abzuschätzen. Den konkreten Prozess



Aktion im Rahmen der Initiative in Hamburg. Foto: DGB Hamburg

mit dem Innenministerium gilt es als strategischer Partner zu begleiten und darauf zu drängen, dass eine einheitliche Erfassung sämtlicher Vorfälle in allen Berufsgruppen des öffentlichen und privatisierten Sektors erfolgt. Erste Ergebnisse werden 2022 erwartet. Zusammenfassend zeigt sich, dass die Initiative einen Nerv getroffen hat und insbesondere zur Mobilisierung bei den Mitgliedsgewerkschaften sowie den DGB-Gliederungen beitrug. Der DGB hat die Initiative in seiner Oktober-Sitzung 2021 daher um zwei Jahre verlängert.



Visualisierung der Diskussion im Panel „Wird unsere Gesellschaft gewalttätiger?“ auf der Auftakttagung zur Initiative. Illustration: Magdalena Wiegner (sauschnell.com) und Gabriele Schlipf (momik.de). Foto: DGB/Danny Prusseit



Außenwerbung mit den Plakatmotiven, hier in Halle/Saale. Foto: DGB/Karsten Priedemann



# **I. Jugendpolitik**



# I. Jugendpolitik

Das Thema Corona war und ist seit zwei Jahren überall präsent. Menschlichkeit, Solidarität und Zusammenhalt sind die Fundamente der Gewerkschaftsjugend. Daher gelang es auch in dieser schwierigen Zeit zusammen stark zu sein. Als erste Maßnahme wurden zu Beginn der Corona-Krise FAQs (Frequently Asked Questions) für junge Menschen in Ausbildung, Studium und Beruf erstellt, um schnell Informationen und Hilfestellungen anbieten zu können, die ständig aktualisiert wurden. Neben der Beratung durch die Gewerkschaften, haben viele junge Menschen die Beratungsangebote – von „Dein Netzwerk im Studium“ und „Dr. Azubi“ – genutzt und sich individuell und anonym beraten lassen.

Als zweiter Schritt wurden gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaftsjugendlichen fokussierte Forderungen zum Schutz von jungen Menschen in der Corona-Krise abgestimmt und in den Lobbyprozess eingespielt. Der DGB war bundesweit aktiv und hat diese Forderungen in den Wahlkreisen auf Landes- und Bundesebene an die Politik herangetragen. In Zeiten von Abstand- und Kontaktverbot wurden die Wahlkreisgespräche kurzerhand per Video-Chat geführt. Denn kaum wurde gemeinsam 2020 die Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) erkämpft, gab es unter dem Vorwand der Corona-Krise massive Angriffe auf die Schutzrechte von Auszubildenden und Studierenden. Es ist in den letzten Jahren gelungen, beispielsweise die Forderungen zur Ausbildung im Konjunkturpaket umzusetzen und in den Verhandlungen zur Allianz für Aus- und Weiterbildung weiter Verbesserungen und Themen zu setzen.

Jährlich beginnen mehr als eine halbe Million junge Menschen eine Ausbildung im dualen Ausbildungssystem und starten damit in ihr Arbeitsleben. Daneben hat sich das duale Studium als „hybrides“ Format an der Schnittstelle von Betrieben und Hochschulen etabliert. Eine Ausbildung bildet das Fundament für das weitere Arbeitsleben – daher ist sie für den DGB eine entscheidende Phase im Erwerbsleben. Die Corona-Pandemie traf mit voller Wucht den Ausbildungsmarkt. Auch Menschen, die bereits

in Ausbildung waren, hatten unter den Folgen der Pandemie zu leiden. Sie hatten oftmals eines nicht: eine reguläre, gute Berufsausbildung. Gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften unternahm der DGB alle Anstrengungen, um Beratungs- und Hilfsangebote zu schaffen und in Gesprächen mit Politiker\*innen auf einen Corona-Schutzschirm für Ausbildung hinzuwirken. Darüber hinaus gestaltete der DGB attraktive und bedarfsorientierte Angebote zur Ansprache von jungen Menschen.

Das Erfolgsprojekt des DGB beim Thema Ausbildung ist der Ausbildungsreport. Er ist bundesweit die zentrale Studie zum Thema Ausbildungsqualität. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 44.487 Auszubildende an den Befragungen teilgenommen. Mit über 10.000 Befragten pro Jahr stellt der Ausbildungsreport eine wissenschaftlich fundierte jährliche Bestandsaufnahme zur Ausbildungslandschaft bereit, die von einer breiten Öffentlichkeit wahrgenommen wird. Neben einem standardisierten Fragebogen zu den vier Oberthemen „Ausbildungsvergütung“, „Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität“, „Ausbildungszeiten und Überstunden“ sowie „Fachliche Qualität der Ausbildung“ greift der Ausbildungsreport aktuelle Themen, die Auszubildende beschäftigen, auf. So in den letzten Jahren:

2018:

## Arbeitszeit in der Ausbildung

2019:

## Ausbildung 4.0

2020:

## Mobilität und Wohnen

2021 konnte aufgrund der Corona-Pandemie kein regulärer Ausbildungsreport veröffentlicht werden. Stattdessen wurde eine Sonderstudie in Auftrag gegeben, die den Fokus auf die Situation in der dualen Berufsausbildung unter Corona-Bedingungen legt („Corona-Ausbildungsstudie“).

Das Online Beratungs- und Informationsangebot des DGB beim Thema Ausbildung ist das „Dr. Azubi“-Portal. Es wird nach wie vor sehr intensiv genutzt. Im ersten Jahr der Corona-Pandemie informierten sich

mehr als 1,6 Millionen Besucher\*innen über dieses Angebot. Das ist eine Verdopplung der Zugriffszahlen gegenüber der Zeit vor Corona. Von Anfang 2018 bis Ende 2021 fanden über 4.500 individuelle Beratungen statt.

Das Bildungsverhalten junger Menschen ändert sich. Die Zahl abgeschlossener Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung und Studienanfänger\*innen gleichen sich zunehmend an. Die Studierendenzahlen sind mit fast drei Millionen auf einem neuen Höchststand. Überall, wo der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften an Hochschulen Präsenz gezeigt und entsprechende Angebote für Studierende sichergestellt haben, war die Studierendenarbeit ein absolutes Erfolgsprojekt: Seit 2009 konnten so die Mitgliederzahlen im Bereich der Studierenden mehr als verdoppelt werden. Mit arbeits- und sozialrechtlichen Informationen und Beratungsangeboten, gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Veranstaltungen an der Hochschule, Seminaren und Vernetzungen für studentische Gewerkschaftsmitglieder und der Möglichkeit, sich in Hochschulgruppen zu engagieren, ist das Angebot sehr breit aufgestellt. Allein 2019 war der DGB gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften an fast 100 Hochschulen unterwegs und hat Touren, Beratungen und Aktionen auf dem Campus durchgeführt, und auch im Pandemiejahr 2020 wurden ähnlich viele Hochschulen erreicht.

Im Jahr 2019 wurde das Image- und Kommunikationskonzept der Studierendenarbeit neu gestaltet und damit die Sichtbarkeit der Zielgruppe der Studierenden weiter erhöht. Im Zuge dessen wurden sämtliche Ansprache-Materialien und der Campusauftritt überarbeitet sowie neue digitale und analoge Kommunikationskanäle erschlossen. Außerdem wurde in ausgewählten Pilotbezirken ein Erschließungsprojekt gestartet, mit dem Ziel, die Studierendenarbeit noch besser als gemeinsames Gewerkschaftsprojekt zu verankern.

Ab 2019 wurde die 26. Novellierung des Berufsausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) kritisch begleitet, umfangreiche neue Forderungen auch zu einer grundlegenden Strukturreform diskutiert und formuliert und 2021 ein alternativer BAföG-Bericht veröffentlicht. Gleichzeitig wurde die Debatte

um Qualitätsstandards im dualen Studium weitergeführt und die Forderung nach einer Ausweitung des Geltungsbereichs des BBiG untermauert.



Solidarsemester Studierendenprotest, 2020.  
Foto: DGB-Jugend

Das Themenfeld Schule ist als ein Zukunftsfeld gewerkschaftlicher Vorfeldarbeit identifiziert worden. Ziel ist es, Schüler\*innen zu motivieren ihre eigenen Berufswahlentscheidungen zu treffen und sich aktiv an der Gestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft zu beteiligen. Dabei geht es im Kern darum, durch geeignete Angebote z. B. im Bereich Berufsorientierung Schüler\*innen für die Gewerkschaftsjugend zu gewinnen. Darüber hinaus ist es ein wichtiges Anliegen des DGB als Experte in der Berufsorientierung, beim Thema Praktikum und als Partner in der Schüler\*innenvertretungsarbeit wahrgenommen zu werden. Hierzu ist 2018 die Broschüre „Nxt LvL – Dein Reiseführer für die Berufsorientierung“ mit Begleitposter für die Klassenräume erschienen. Hierbei werden die Möglichkeiten nach dem Schulabschluss als Orientierung für Schüler\*innen aufgezeigt. Zusätzlich ist der DGB mit dem Projekt „Demokratie und Mitbestimmung“ präsent an den beruflichen Schulen. Hierzu gab es im Jahr 2020 eine inhaltliche und gestalterische Überarbeitung des Konzepts mit Fokus auf Zielgruppenansprache unter dem neuen Claim „younited – Dein Netzwerk für die Ausbildung“ und dem Aufzeigen der Gewerkschaften als wirkmächtiges Netzwerk sowie als Mitmachorganisationen. Dies spiegelt sich auch in dem Hofauftritt und in den Qualifizierungsangeboten für die Berufsschularbeit wider. Die rund 800 ehrenamtlichen Teamenden des DGB in diesem Bereich können so gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften gewerkschaftliche Basisthemen im Rahmen von 90 Minuten bis hin zu einem kompletten Projekttag setzen.



Berufsschultour – Team Region Südwestfalen, NRW.  
Foto: DGB-Jugend/Björn Eckert

Für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende im Betrieb oder der Dienststelle ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) die erste Ansprechpartnerin zu Fragen rund um Ausbildung und Arbeit. Gemeinsam mit dem Betriebs- oder Personalrat sorgt die JAV für Mitbestimmung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz. Die betriebliche Mitbestimmung ist elementar für gute Ausbildungsbedingungen. Um auf die im zweijährigen Turnus stattfindenden Wahlen aufmerksam zu machen und eine hohe Wahlbeteiligung zu erreichen, entwickelt der DGB in einem gemeinsamen Prozess mit den Mitgliedsgewerkschaften eine einheitliche Ansprache zur Wahl. Die erstellten Materialien bieten Wahlvorständen, Auszubildenden, Vertrauensleuten und Betriebsräten einen optimalen Überblick über den Verlauf der Wahlen, die ersten Schritte nach der Wahl und rechtliche Vorschriften. Des Weiteren bietet das JAV-Portal ([www.jav-portal.de](http://www.jav-portal.de)) einen guten Überblick über neueste Rechtsinformationen, die Grundlagen aus dem Betriebsverfassungsgesetz und direkte Kontakte zu den Gewerkschaften.

Der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit des DGB liegt ein erweitertes Bildungsverständnis zugrunde. Dieses beschränkt sich nicht allein auf schulähnliches oder allgemeinbildendes Lernen, sondern wird als lebenslanger Prozess verstanden, der zum gesellschaftlichen Handeln befähigt. Das Jugendbildungszentrum des Bildungswerks Bund in Hattingen (Ruhr) spielt für die DGB-Jugendbildungsarbeit eine wesentliche Rolle. Der Umbau des Zentrums startete 2021. Jährlich erscheint unser gemeinsames Jugendbildungsprogramm.

In den letzten vier Jahren ist es uns gelungen die Jugendbildungsarbeit neu zu strukturieren. Im Fokus stand dabei die starke Vernetzung mit den Mitgliedsgewerkschaften, um eine bessere Verzahnung der Angebote zu realisieren. Besonders wurden hierbei die Qualifizierungsangebote erweitert und aktualisiert.

Die Grundüberzeugung, dass jeder Mensch weltweit ein Recht auf ein gewaltfreies, friedliches und selbstbestimmtes Leben hat, wird vom DGB vertreten. Globale Fluchtbewegungen werden in den nächsten Jahren noch weiter zunehmen. Nicht nur Krieg und Hunger treiben Menschen dazu, ihr Zuhause zu verlassen, auch die klimatischen Bedingungen machen zunehmend Teile der Welt schwerer bewohnbar. Hinzu kommt der weltweit tobende Verteilungskampf, der nicht erst seit der Corona-Pandemie 2020 dramatische Auswüchse annimmt.

Hierbei hat sich der DGB bei der Kampagne #LeaveNoOneBehind engagiert und den Bundesministerien einen offenen Brief geschrieben, der die sofortige Evakuierung der Geflüchteten-Lager an der EU-Außen- sowie Innengrenzen, wie in Griechenland, fordert. In diesem Themenfeld spielt die Zusammenarbeit mit anderen Nichtregierungsorganisationen eine wichtige Rolle. Grundsätzlich werden die Themenkomplexe Antirassismus und Antidiskriminierung innerhalb des DGB als Querschnittsthemen verstanden, die in das Engagement einbezogen werden. Für den DGB ist es wichtig, sich zum einen gegen die Ursachen dieser demokratiefeindlichen gesellschaftlichen Tendenzen zu wehren und zum anderen menschenfeindliche und antidemokratische Einstellungen entschieden zurückzuweisen. Der DGB bekennt sich klar zur aktiven Demokratie und lehnt sämtliche Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, wie Rassismus, Antisemitismus, Nationalismus, Antiziganismus, Sexismus, Homo- und Trans\*feindlichkeit, sowie jegliche andere Diskriminierungsformen ab. Insbesondere in der Jugendbildungsarbeit, vorrangig in den Regionen, bei unterschiedlichen Veranstaltungsformaten und in den verschiedenen Publikationen werden die Themen aufgegriffen, wie in der Erstellung von Broschüren, insbesondere die Publikation an Multiplikator\*innen der „Blickpunkt-Reihe“. Hierbei wurde u. a. zu den Schwerpunkten

„Identitären Bewegung“ oder zum Thema „Gegen jeden Antisemitismus“ publiziert.

Der DGB schafft Instrumente, der weltweiten extrem rechtsgerichteten politischen Stimmung und dem Erstarren der AfD etwas entgegenzusetzen. Vernetzung, Bildungsarbeit und Aufklärung sind dabei wichtige Faktoren zur Stärkung der Demokratie. Dabei erfüllt der DGB viele Aufgaben, die qualitativ und quantitativ ausgebaut werden, um junge Menschen zielgerichtet zu erreichen. Hierbei ist besonders die Kooperation mit dem DGB Bildungswerk BUND in dem Projekt „Demokratie leben“ zu erwähnen. Dabei werden im Laufe des Projektes Bildungsbausteine sowie Methodenhefte und Handreichungen für die demokratische Haltung und Förderung in der beruflichen Bildung erstellt.

Die Arbeit gegen Rechts findet sowohl auf betrieblicher Ebene als auch auf der Ebene außerbetrieblicher, gewerkschaftlicher Jugendarbeit statt, wie in Jugendausschüssen und Gremien. In der Praxis gehören dazu konkret Aufrufe, öffentliche Erklärungen und Anträge zu den Jugendkonferenzen. Es werden unterschiedliche Formate des friedlichen Protestes organisiert, auf Betriebsvereinbarungen eingewirkt, Bildungsangebote geschaffen und Materialien erarbeitet. Wichtig ist an dieser Stelle die enge Kooperation und Vernetzung mit den Partner\*innen, wie der „Gelben Hand – Mach meinen Kumpel nicht an“, dem „Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e. V.“ (IDA) und dem „Netzwerk für Demokratie und Courage“ (NDC).

Im Jahr 2018 begann die Einführung einer Multiplikator\*innen-Qualifizierung für Haupt- und Ehrenamt zur Durchführung eigener Gedenkstättenfahrten. Zu dieser Qualifizierung gehören ein Vorbereitungsseminar mit den Inhalten der historischen Einordnung, der Auseinandersetzung, wieso „Gedenken & Erinnern“ ein wichtiger Bestandteil des DGB ist, und pädagogischer Grundlagen. Dem folgt ein Besuch einer Gedenkstätte, die Theorie zur Durchführung einer Gedenkstättenfahrt wird am praktischen Beispiel erfahren. Im Nachbereitungsseminar erfolgt dann eine politische Einordnung aktueller Themen und die Entwicklung eigener Projekte im Bereich „Gedenken & Erinnern“. Im Jahr 2019 wurde im Rahmen des ersten

Qualifizierungsangebots das Konzentrationslager (KZ) Auschwitz besucht und fünf Tage in der Internationalen Jugendbildungsstätte (IJBS) in Oświęcim (Auschwitz) verbracht. Für das Jahr 2020 war eine Gedenkstättenfahrt zur KZ-Gedenkstätte Majdanek in Lublin geplant. Hierzu hatte bereits 2019 ein Vorbereitungsseminar stattgefunden. Aufgrund der Pandemie musste die Gedenkstättenfahrt abgesagt werden und konnte bisher nicht nachgeholt werden.

Auch international werden gewerkschaftspolitische Perspektiven zu Jugendthemen durch den DGB vertreten. Schwerpunkt der politischen (Lobby-)Arbeit auf europäischer Ebene waren insbesondere der Einsatz für eine verbesserte EU-Jugendgarantie im Rahmen der Kampagne „Time for Quality Jobs“ des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB). Gemeinsam mit dem EGB wurden (digitale) Konferenzen, so auch zur stärkeren Berücksichtigung junger Menschen im EU-Wiederaufbauprogramm nach der Corona-Pandemie, veranstaltet. Im EGB selbst wird fortwährend darauf hingewirkt, Jugendthemen stärker zu fokussieren und die innerorganisatorische Jugendbeteiligung zu stärken – insbesondere durch den Vorstoß, im Zuge einer Satzungsänderung eine Jugendquote bei EGB-Kongressen einzuführen. Im Zuge der Europawahl 2019 wurde die DGB-Kampagne „Europa. Jetzt aber richtig!“ um eine Jugendkampagne und jugendspezifische Forderungen erweitert. Der Austausch mit Israel wurde trotz Pandemie und der damit verbundenen Aussetzung der erfolgreichen Jugendaustausche von März 2020 bis November 2021 durch digitale Bildungsformate fortgeführt. Ein Schwerpunkt war dabei das Engagement gegen anti-israelische und antisemitische Kampagnen unter dem Motto „Gegen jeden Antisemitismus“.

In Sommer- bzw. Herbstakademien wurden die Diskussionsprozesse der vergangenen Bundesjugendkonferenz strukturiert und zur gemeinsamen Positionsfindung innerhalb der Gewerkschaftsjugend genutzt. 2018 und 2019 wurde das Thema Ausbildung vertiefend diskutiert, 2018 hinsichtlich des Themenkomplexes Ausbildung 4.0, 2019 lag der Fokus auf dem gesetzlichen Rahmen, dem Berufsbildungsgesetz. 2020 wurde die Herbstakademie erstmals digital zum Thema Transformation, Klima und Gerechtigkeit durchgeführt. An allen



Veranstaltungen nahmen jeweils mehr als 60 Personen aus den DGB-Mitgliedsgewerkschaftsjugend teil. Die daraus entwickelten Positionspapiere wurden nach Beschluss durch den DGB-Bundesjugendausschuss veröffentlicht.

Der DGB hat nach jahrelangem Engagement und Druck auf die Politik unter dem Soundbite „Macht es jetzt! Richtig und für alle – Dein Upgrade für die Ausbildung!“ einen breit angelegten Lobbyprozess von lokaler bis zur Bundesebene zur Novellierung des BBiG verzahnt. Der Druck aus den Gewerkschaften und die Forderungen nach Verbesserung der gesetzlichen Grundlage für die berufliche Bildung hat die Regierungskoalition CDU/CSU-SPD 2017 dazu gebracht, die Novellierung in den Koalitionsvertrag aufzunehmen. Inhaltlich baute der Prozess der DGB-Jugend auf fünf strategischen Forderungen auf. Auf Bundesebene wurde in einem mehrstufigen Verfahren auf die Parteijugenden eingewirkt (Jusos, Grüne Jugend, Linksjugend solid, Junge CDA, Julis). Es konnte darüber hinaus breite Unterstützung für den Forderungskatalog durch den Deutschen Bundesjugendring und die befreundeten Jugendverbände sichergestellt werden. Auf Ebene der Bundesparteien wurden Gespräche geführt und im Rahmen von Medienaktionen die BBiG-Forderungen überreicht. Als im parlamentarischen Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung die Anhörung des BBiG stattfand, war die Gewerkschaftsjugend als Expertin eingeladen. Parallel dazu fand der Live-Stream eines Politik-Talks zum BBiG in den sozialen Medien statt, während bundesweit über Public Viewings die Beteiligung von jungen Menschen sichergestellt wurde.



BBiG-Aktion, Berlin. Foto: DGB-Jugend/Jörg Farys

Die DGB-Jugend stellte ihre Stärke über Einheit und über Vielfalt in den Mittelpunkt. Während die Bundesebene die oben genannten Bereiche organisierte und koordinierte und damit einen geeinten Auftritt nach außen herstellte, nutzte die Gewerkschaftsjugend ihre Vielfalt in der Fläche, um diese Forderungen direkt über die Wahlkreise einzufordern. Das Engagement vor Ort war entscheidend. Ob mit kreativen, öffentlichen Aktionen und Diskussionsformaten, Themensetzung auf Betriebs- sowie Jugend- und Ausbildungsversammlungen, gemeinsamen JAV-Konferenzen und Betriebsbesichtigungen mit Gästen aus der Politik, regionalen City-Cards-Aktionen, Berufsschultouren, direkter Ansprache im Wahlkreisbüro, BBiG-Wahlplakaten, Podcasts und vielen weiteren Ideen machte sich die Gewerkschaftsjugend vor Ort stark. Es wurde deutlich, dass berufliche Bildung kein langweiliges Thema ist, sondern direkt im Alltag von Auszubildenden, dual Studierenden und Jugend- und Auszubildendenvertretungen ansetzt. Dabei wurden die drei Handlungsebenen Betriebspolitik, Tarifpolitik und Gesellschaftspolitik zusammengedacht und auf allen Ebenen zum Thema Ausbildungsqualität gearbeitet. Der dezentrale Ansatz wirkte im Prozess. Das vom Bundestag beschlossene Berufsbildungsmodernisierungsgesetz BBiMoG, das die Novellierung des BBiG abschließt, enthält deutliche Verbesserungen, für die lange gestritten wurde. Es stärkt die berufliche Bildung und Ausbildung in Deutschland. Dennoch sieht die DGB-Jugend in einzelnen Bereichen weiterhin Handlungsbedarf.

Die beteiligungsorientierte Jugend-Kampagne zur Bundestagswahl 2021 hieß „PRESS START – Es geht um unser JETZT“. Der DGB forderte damit klare Handlungen von der Politik ein. Genug damit, sich ständig auf ein Morgen, Übermorgen oder das nächste Leben verträsten zu lassen. Die Kampagne konnte deshalb wirkmächtig werden, weil sie mit verwendetem Material Raum zur Aneignung ließ – sowohl für die lokale Verankerung der Themen in den DGB-Jugend-Strukturen als auch für die verschiedenen Realitäten der acht Mitgliedsgewerkschaften. Da im Jahr der Bundestagswahl auch die neun Bezirksjugendkonferenzen und die 21. Bundesjugendkonferenz stattfanden, war die Kampagne, wie bereits vor vier Jahren, verzahnt mit den Konferenzen.



Bundesjugendkonferenz, 2021. Foto: DGB-Jugend/Jörg Farys

Gestaltung, Werkzeuge und Soundbites (Reduktion komplexer Themen auf kurze griffige Sätze) wurden genutzt, um einen einheitlichen Auftritt und gemeinsame Wirkmächtigkeit herzustellen.

Um in der Corona-Krise die Jugendlichen trotz gewisser „Digitalmüdigkeit“ und fehlender Geselligkeit zu erreichen, mit Spaß aktiv zu sein und ein Wir-Gefühl erlebbar zu machen, wurde in der Kampagne auf neue Formate und Möglichkeiten auch im digitalen Raum gesetzt. Wichtige Jugend-Forderungen wie beispielsweise die umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie, fanden erfolgreich Eingang in die Wahlprogramme von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke. Um die Politik nicht nur auf Bundes- und Landesebene anzusprechen, lag der Schwerpunkt bei der Lobbyarbeit auf dezentralen, coronakonformen Wahlkreisgesprächen. Sie wurden bundesweit abgestimmt zu den Jugend-Forderungen durchgeführt. Dafür wurde ein digitales Kandidat\*innen-Tool entwickelt, mit dem die Unterstützung für die Forderungen sichtbar auf der Website ausgespielt und gebündelt wurde.

Für den DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften stand im Vordergrund, ehrenamtliche Kolleg\*innen in den Betrieben zu aktivieren und sich mit den jugendpolitischen Forderungen in den Bundestagswahlkampf einzumischen. Junge Kolleg\*innen in den Betrieben wurden motiviert, wählen zu gehen und politische Zusammenhänge zwischen betrieblichen Realitäten und gewerkschaftlichen und

politischen Handlungsfeldern zu erkennen. Hierzu wurden unter anderem Module für Jugend- und Auszubildendenversammlungen, Hochschulgruppen und Gremien vor Ort entwickelt und interaktiv zur Verfügung gestellt. Auf der anderen Seite wurden Politiker\*innen für die Probleme junger Arbeitnehmer\*innen, Auszubildender und Studierender für die jugendpolitischen Forderungen sensibilisiert. Durch zielgruppengerechte Kampagnenelemente wie einem Meme-Generator, coolen Gimmicks wie Tattoos und Caps oder einem Forderungsmagazin, wurde die Kampagne von jungen Menschen getragen. Mit einem Aktiven-Handbuch wurde das Mitmachen vereinfacht. Mit einem Kampagnen-Song und zahlreichen Vorlagen zur Anpassung an die Themen vor Ort wurde ein ansprechendes und jugendgerechtes Auftreten gemeinsam ermöglicht.

Bei einem Politik-Live-Talk konnte auch in der Pandemie eine abwechslungsreiche und interaktive Diskussion mit Spitzenkandidat\*innen und Kolleg\*innen stattfinden. Der Politik-Talk wurde live übertragen, während sich Kolleg\*innen dezentral in den Bezirken zum Public Viewing verabredeten und teils auch eigene Wahlkreiskandidierende dazu einluden. Mit Quiz, Instagram-Stories, Videos mit Ehrenamtlichen und Internet-Trends wie Memes (kreative meist lustige Bilder oder Videos) und GIFs (animierte Bilder) wurde die Reichweite stark erhöht. Mit einer Wahlsynopse wurden die Programme der Parteien auf ihre Positionen zu den jugendpolitischen Forderungen des DGB geprüft.



**J. Europäische und  
Internationale  
Gewerkschaftsarbeit**



# J. Europäische und Internationale Gewerkschaftsarbeit

## Konjunkturprogramme (Recovery, Green Deal)

In den letzten Jahren wurde auf EU-Ebene eine Vielzahl von politischen Initiativen beschlossen, in denen die Kernforderung des DGB nach einer Stärkung öffentlicher Investitionen von der Politik aufgegriffen wurde. Die Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen hat den Europäischen Green Deal zu einer Priorität der aktuellen Legislaturperiode erklärt und die EU-Institutionen haben ein wirtschaftliches Wiederaufbaupaket im Umfang von 750 Milliarden Euro verabschiedet, das durch die Aufnahme gemeinschaftlicher Schulden finanziert wird. Mit dem Green Deal hat die Europäische Kommission ein ambitioniertes Programm vorgelegt. Als erster Kontinent soll Europa bis 2050 klimaneutral werden. Dazu hat die Kommission ein umfassendes Maßnahmenprogramm vorgestellt, das in den nächsten Jahren konkret umgesetzt werden soll. Dieses Vorhaben wird maßgeblich Einfluss auf alle Wirtschaftsbereiche, Beschäftigung und Gesellschaft in Europa haben und den Strukturwandel gestalten. Insgesamt hat die EU-Wirtschaftspolitik sich dabei in eine Richtung entwickelt, die die gewerkschaftliche Forderung nach einer „Just Transition“ und einer Stärkung von öffentlichen Investitionen ernst nimmt.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund brachte sich aktiv in den politischen Entscheidungsprozess zum EU-Aufbaupaket und zum Green Deal ein. Der DGB hat sich in der Debatte dafür starkgemacht, dass die notwendigen Wirtschaftsstabilisierungsmaßnahmen transformationsdienlich eingesetzt werden, um die Voraussetzungen für eine gerechte und nachhaltige Modernisierung zu schaffen und so die Klimaziele unter Berücksichtigung von Guter Arbeit und inklusivem Wohlstand erreichen zu können. In der Position

„Anforderungen an ein solidarisches und nachhaltiges EU-Aufbauprogramm“ und der DGB-Broschüre „Solidarisch ist man nicht alleine! Gewerkschaftliche Positionen für den wirtschaftlichen Wiederaufbau in der Europäischen Union“ wurden die entsprechenden Verordnungsvorschläge des EU-Aufbaupakets bewertet und kommentiert. Die beiden Papiere bildeten auch die Grundlage für die umfangreiche politische Lobbyarbeit zum Thema. Bei grundsätzlicher Zustimmung macht der DGB in dieser Position deutlich, dass es bei den Gesetzesentwürfen einen dringenden Verbesserungsbedarf gibt. Insbesondere bei der Höhe der Investitionen, der Verknüpfung des neuen EU-Aufbaufonds mit dem Europäischen Semester, bei den Kriterien Guter Arbeit und bei der sozialpartnerschaftlichen Einbindung gibt es weiterhin Handlungsbedarf. Bei Letzterem konnte ein Erfolg erzielt werden. In regulären Gesprächskreisen wird derzeit mit Vertreterinnen des Bundesministeriums für Finanzen ausgelotet, wie bei der Umsetzung des deutschen Aufbauplans eine politische Steuerungsarchitektur geschaffen werden kann, in der die Positionen der Sozialpartner und anderer relevanter Stakeholder angemessen berücksichtigt wird.

Mit verschiedenen Veranstaltungen hat der DGB eine breite öffentliche Diskussion über einen Kurswechsel in der EU-Wirtschaftspolitik angestoßen: Die europäische Wirtschaftspolitik bildete sowohl 2019 als auch 2021 einen Schwerpunkt beim „Tag der progressiven Wirtschaftspolitik“ einer großen öffentlichen, internationalen Tagung, die der DGB zusammen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), dem Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) und anderen Kooperationspartner\*innen

veranstaltete. Auf der Konferenz „No Green Deal Without a Social Deal“, die der DGB in Kooperation mit der FES für deutsche und europäische Gewerkschafter\*innen organisierte, stand die Verbindung zwischen dem EU-Wiederaufbaupaket und dem Green Deal im Mittelpunkt. Ein Ergebnis dieser Veranstaltung ist die Broschüre „Die sozial-ökologische Transformation der europäischen Wirtschaft. Gewerkschaftliche Perspektiven“, die von der FES veröffentlicht wurde. In einer dreiteiligen Veranstaltungsreihe zusammen mit ver.di, der IG Metall, der Hans-Böckler-Stiftung und der FES mit dem Titel „Auf zu den Vereinigten Staaten von Europa? Leitbilder für eine zukunftsfähige europäische Wirtschaftspolitik“ hat der DGB eine kritische öffentliche Diskussion über die Vor- und Nachteile der Vertiefung der EU-Wirtschaftspolitik angeregt. Im Kontext der Verhandlungen zum mehrjährigen Finanzrahmen der EU hat der DGB zusammen mit Partnern eine öffentliche Podiumsdiskussion („Soziales Europa – wer soll das bezahlen?“) mit dem damals amtierenden Bundesfinanzminister Olaf Scholz und dem ehemaligen EU-Haushaltskommissar Günther Oettinger organisiert, in dem die gewerkschaftlichen Reformvorschläge im Zentrum standen.

## Humane und nachhaltige Lieferketten

Mit der Verabschiedung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes durch den Deutschen Bundestag im Juni 2021, konnten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ein sehr wichtiges Etappenziel für humane und nachhaltige Lieferketten erreichen. Der Weg bis zur Verabschiedung des Gesetzes war von einem beharrlichen Einwirken auf die Politik geprägt, die Einhaltung von Menschenrechten entlang von globalen Wertschöpfungsketten verbindlich zu regeln. An der Wirkung der bis dahin geltenden freiwilligen Selbstverpflichtung der Unternehmen hatte der DGB von Anbeginn erhebliche Zweifel geäußert. Daher wurde die im Koalitionsvertrag von 2018 vereinbarte Überprüfung der Erfüllung der Selbstverpflichtung und im Falle einer Nichterfüllung einer

Gesetzesinitiative auf nationaler und europäischer Ebene begrüßt. Die Befragung der Unternehmen, um die Selbstverpflichtung zu überprüfen, wurde in den Jahren 2019 und 2020 vom DGB kritisch begleitet. Damit sollte sichergestellt werden, dass die Ergebnisse dieser Befragung auch die wirkliche Umsetzung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten widerspiegeln. Das für die Wirtschaft ernüchternde Ergebnis der Befragung, dass gerade einmal 16 Prozent der befragten Unternehmen die Selbstverpflichtung erfüllen, war nicht überraschend. Folgerichtig musste die Bundesregierung gesetzgeberisch reagieren.

Obwohl der Nationale Aktionsplan einen guten Rahmen für eine Gesetzgebung gab, kam es zum harten Ringen zwischen den Bundesministern für Arbeit und Soziales sowie für wirtschaftliche Zusammenarbeit auf der einen Seite und dem Bundeswirtschaftsminister auf der anderen Seite. Dabei ließ das Wirtschaftsministerium keine Gelegenheit ungenutzt eine möglichst schwache Gesetzesformulierung auf den Weg zu bringen. In dieser Phase war es wichtig, dass der DGB zusammen mit einem breiten Bündnis aus kirchlichen Organisationen sowie Menschenrechts-, Entwicklungs- und Umweltschutzorganisationen öffentlich Druck erzeugte, um ein möglichst starkes Gesetz zu bewirken. Am Ende stand ein Kompromiss, der allerdings in den Bundestagsberatungen verbessert wurde und alles in allem ein Erfolg der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft darstellt. Mit diesem Gesetz werden die Menschenrechte wie sie in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den beiden internationalen Pakten über bürgerliche und politische Rechte, sowie über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte festgeschrieben sind, entlang globaler Wertschöpfungsketten geschützt.

Zugleich wird ein Paradigmenwechsel vollzogen, der die freiwillige Selbstverpflichtung durch eine notwendige gesetzliche Verpflichtung ersetzt.

Ab 2023 muss die Einhaltung von Menschenrechten in die Risikomanagementsysteme von Unternehmen integriert werden. Dabei sind die Interessen der Beschäftigten entlang der Wertschöpfungskette sowie weiterer Betroffener ihres wirtschaftlichen

Handelns angemessen zu berücksichtigen. Dafür wurde zeitgleich mit dem Lieferkettengesetz das Betriebsverfassungsgesetz geändert. So sind zukünftig Betriebsräte in das menschenrechtliche Risikomanagement stärker mit einzubeziehen und erhalten damit erstmals gesetzlich die Möglichkeit, über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus Arbeitsbedingungen in den globalen Wertschöpfungsketten zu thematisieren.

## Europäische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik / soziales Europa

In der Europäischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik fanden im Berichtszeitraum wichtige Entwicklungen statt. Seit der Proklamation der Europäischen Säule Sozialer Rechte (ESSR) 2007 hat sich der DGB kontinuierlich dafür eingesetzt, die verbindlichen Grundsätze in verbindliche Rechtsakte zu gießen. Es wurden konkrete Initiativen der Europäischen Kommission zur Umsetzung der ESSR, wie die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen und die Richtlinie für angemessene Mindestlöhne verhandelt und zum Teil verabschiedet.

2021 hat die EU-Kommission mit ihrem Aktionsplan zur Umsetzung der ESSR die arbeitsmarkt- und sozialpolitische Agenda der nächsten Jahre vorgelegt, in der sie der Forderung nach mehr verbindlichen Initiativen allerdings nur unzureichend nachkommt. Wichtige Weichen wurden im Berichtszeitraum vor allem im Bereich der Arbeitnehmer\*innenmobilität gestellt. Nach Abschluss der Revision der Entsende-Richtlinie 2018, wurde nach schwierigen Verhandlungen 2020 auch das Europäische Straßenverkehrspaket mit einem Kompromiss abgeschlossen. Die Europäischen Institutionen haben sich zudem auf die Einrichtung einer europäischen Arbeitsbehörde verständigt, die für mehr Fairness auf dem Europäischen Arbeitsmarkt sorgen soll.

Keine Einigung konnte bislang bei der Überarbeitung der Regeln zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherung (VO 883/ 2004) erzielt werden. Weiterhin ging es im Berichtszeitraum mit den Verhandlungen um die Neuausrichtung des Europäischen Sozialfonds (ESF) voran, sowie der rechtlichen Grundlagen für die nächste Förderperiode um die künftige finanzielle Ausstattung des sozialen Europas.

2019 fanden die Wahlen zum Europäischen Parlament statt. Die europäische Wahlbeteiligung war mit 51 Prozent, in Deutschland mit 61 Prozent so hoch wie lange nicht. Der DGB beteiligte sich sehr aktiv mit einer pro-europäischen Kampagne, die einerseits mit dem Titel „Was hat Europa mit mir zu tun“ darstellt, wo die Europäische Union im Alltag jedes Menschen Vorteile mit sich bringt, andererseits aber auch kritisch analysierte, wo es noch Verbesserungen bedarf: „Europa. Jetzt aber richtig!“. Die deutsche Ratspräsidentschaft, die im zweiten Halbjahr 2020 unter dem Motto „Gemeinsam. Europa wieder stark machen“ stattfand, stand maßgeblich im Zeichen der Bewältigung der Corona-Krise. Der DGB hat diese Vorgänge intensiv und im Sinne der Arbeitnehmer\*innen begleitet.

Die Proklamation der Europäischen Säule sozialer Rechte 2017 auf dem Gipfel in Göteborg war ein wichtiger Schritt, der eine erste politische Richtschnur für die Fortentwicklung der sozialen Dimension Europas vorgab. Der DGB bekräftigte seine Forderung, diese Grundsätze in verbindliche Rechtsakte zu gießen und legte konkrete Vorschläge vor.

Zum Schutz der europäischen Beschäftigten bedarf es verstärkter europäischer Koordinierung und Schaffung eines gemeinsamen Rahmens, um die 27 nebeneinanderstehenden unterschiedlichen nationalen Systeme durch Mindeststandards einander anzunähern. Das Ziel muss aus Sicht des DGB sein, inklusive Arbeitsverhältnisse für die europäischen Beschäftigten zu bieten, indem EU-weit verbindliche Mindeststandards für die Grundsicherung, für die nationalen Arbeitslosenversicherungen sowie eine EU-Rahmenrichtlinie für Mindestlöhne geschaffen werden. Diese Vorschläge fanden nicht nur in den Anforderungen an die Parteien im Rahmen

der Europawahlen in mehreren Programmen ihren Niederschlag, sondern auch in der Agenda der deutschen Ratspräsidentschaft.

Auch im Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte der EU-Kommission fand die Forderung nach mehr Verbindlichkeit in manchen Punkten ihren Niederschlag. Er bildet das Herzstück der sozial- und arbeitsmarktpolitischen Agenda der nächsten Jahre, eine „Wirtschaft im Dienste der Menschen“.

Der DGB hat die deutsche EU-Ratspräsidentschaft intensiv durch Positionspapiere, Veranstaltungen und Fachgespräche begleitet. Mit den „Anforderungen an die deutsche EU-Ratspräsidentschaft“ wurden Kernforderungen des DGB verabschiedet. Die Einführung des EU-Programmes für die Finanzierung von Kurzarbeit-Programmen (SURE) wurde unterstützt. Gleichzeitig hat der DGB dahingehend Druck aufgebaut, dass ein europäisches Programm zur Finanzierung von Kurzarbeit nicht die geplante EU-Arbeitslosenrückversicherung ersetzen kann. Der DGB hat mit Publikationen und Fachgesprächen und -veranstaltungen zur inhaltlichen Vorbereitung der Ratschlussfolgerungen zu den Themen angemessenes Mindesteinkommen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen mobiler Beschäftigter beigetragen.

Im Bereich der Gleichstellung forderte der DGB die Bundesregierung auf, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf europäischer Ebene aktiv zu stärken. Dieser Appell spiegelte sich in den zwei gleichstellungspolitischen Prioritäten der Ratspräsidentschaft wider: 1. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, 2. Gewaltschutz für Frauen. Der DGB stellte zu beiden Bereichen klare **Forderungen** auf und legte zudem dar, welche Themen auf der gleichstellungspolitischen Agenda zur Ratspräsidentschaft fehlten.

Nachdem die designierte EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen in ihrer Antrittsrede im September 2020 ankündigte, rasch einen Rahmen für europäische Mindestlöhne vorzuschlagen, begleitete der DGB die beiden anschließenden Sozialpartnerkonsultationen auf Ebene des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Im Zusammenhang

mit dem dann vorgelegten Richtlinienentwurf für angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union folgten zahlreiche Abstimmungen mit dem Tarifpolitischen Ausschuss und Lobbyarbeit des DGB durch Gespräche auf politischer Ebene sowie Veranstaltungen und Veröffentlichungen zur Initiative.

Mit der Ratsempfehlung „Zugang zu Sozialschutz für alle Beschäftigten“ hat die EU-Kommission ein formal schwaches, aber inhaltlich in eine wünschenswerte Richtung gehendes Vorhaben zur Verbesserung der sozialen Absicherung der Beschäftigten und Selbstständigen in der EU auf den Weg gebracht. Der EGB hat mit dem Projekt „SociALL“ daraufhin eine eigene Initiative gestartet, die darauf abzielt, den Kommissionsvorschlag durch Evaluationen und Maßnahmenvorschläge durch die EGB-Mitgliedsgewerkschaften in den EU-Mitgliedsstaaten aufzuwerten. Der DGB engagierte sich in diesem Projekt.

Neben der Begleitung von Gesetzgebungsprozessen hat sich der DGB für die Einführung von weiteren sozialen Mindeststandards starkgemacht. Gemeinsam mit dem EGB setzte er sich für die Einführung einer EU-Rahmenrichtlinie für Mindeststandards in der Grundsicherung ein. Der DGB koordinierte das europäische Projekt EMIN (European Minimum Income Network) in Deutschland, das darauf abzielt, Armut in Europa zu reduzieren. Nach Vollendung des Projektes hat der DGB zusammen mit der Nationalen Armutskonferenz (NAK) ein wissenschaftliches **Gutachten** in Auftrag gegeben, die Forderung im Rahmen von Stellungnahmen und Positionspapieren konkretisiert und Veranstaltungen und Fachgespräche zu dem Thema organisiert.

Das Thema Grundsicherung war ein Schwerpunkt der deutschen EU-Ratspräsidentschaft und wurde durch Ratsschlussfolgerungen flankiert, in denen u. a. die Europäische Kommission aufgefordert wird, eine entsprechende Initiative vorzulegen. Die Europäische Kommission wird dieser Aufforderung 2022 voraussichtlich nur durch die Vorlage einer (rechtlich nicht verbindlichen) Ratsempfehlung nachkommen. In Kooperation mit den österreichischen Gewerkschaften hat der DGB zudem ein Konzept für



Mindeststandards für die nationalen Arbeitslosenversicherungssysteme entwickelt und gemeinsam für dieses Vorhaben geworben.

Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist zwar von Beginn an ein wesentlicher Grundsatz der Europäischen Union, aber noch lange nicht verwirklicht. Frauen in Europa sind gegenüber Männern nach wie vor benachteiligt – von geschlechtsbezogener Gewalt bis hin zu Unterschieden bei Beschäftigung, Bezahlung und Alterssicherung. Die aktuelle Europäische Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter (2020–2025) legt zentrale Maßnahmen fest, um diese Lücken zu schließen. Außerdem verpflichtet sich die Europäische Kommission – mithilfe einer Task-Force für Gleichheitspolitik – Gender Mainstreaming zu gewährleisten, d.h. die Gleichstellungsperspektive in alle Politikbereiche der EU einzubeziehen.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und die Rechte der Frauen in der Gesellschaft haben auch Priorität in der Lobbyarbeit des DGB. Wesentliche Gleichstellungsthemen waren im Berichtszeitraum die Forderung nach einer neuen EU-Gleichstellungsstrategie, die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, der Vorschlag einer EU-Entgelttransparenzrichtlinie und die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, insbesondere die Ratifizierung der Istanbul-Konvention und die Ermächtigung der EU-Mitgliedstaaten zur Ratifizierung der ILO-Konvention 190.

Eine Maßnahme zur Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte war die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für berufstätige Eltern und pflegende Angehörige. Sie zielt auf die Modernisierung des EU-Rechtsrahmens im Bereich Eltern- und Pflegezeit sowie hinsichtlich flexibler Arbeitszeitregelungen. Im April 2019 positionierte sich der DGB gemeinsam mit anderen Verbänden öffentlichkeitswirksam und kritisierte die starken inhaltlichen Abschwächungen im Gesetzgebungsprozess. Die Richtlinie trat im Juli 2019 in Kraft.

Im März 2021 legte die EU-Kommission einen aus gewerkschaftlicher Sicht begrüßenswerten Vorschlag

für eine Richtlinie für Lohntransparenz vor. Der DGB unterstützte diesen progressiven Vorschlag in seiner Stellungnahme und brachte Verbesserungsvorschläge in den europäischen Gesetzgebungsprozess ein. Am 18. Juni 2021 forderte der EGB vom Europäischen Parlament: Equal pay needs trade unions! (Gleicher Lohn braucht Gewerkschaften!). Mit einem Flashmob online und vor Ort zeigten Gewerkschaftsfrauen europaweit ihre Unterstützung; die DGB-Frauen unterstützten diese Aktion mit einem Video „Stand up for equal pay“.



In der europäischen Arbeitsschutzpolitik stand der Schutz der Beschäftigten vor krebserregenden Substanzen im Vordergrund. So setzte sich der DGB auf verschiedenen Ebenen dafür ein, dass die insgesamt vier Wellen der Revision der Krebsrichtlinie zu einem wirksamen Schutz der Beschäftigten führte. Durch die Aufnahme von 27 toxischen Substanzen in den Geltungsbereich der Richtlinie können Millionen Beschäftigte nun effektiv vor Krebserkrankungen bei der Arbeit geschützt werden.

Zudem wurden rechtsverbindliche Anhänge von drei weiteren Arbeitsschutzrichtlinien auch auf Druck des DGB überarbeitet, die spürbare Verbesserungen im Bereich der biologischen Arbeitsstoffe und der persönlichen Schutzausrüstung bringen.

Darüber hinaus hat sich der DGB stark für eine neue Strategie der EU im Bereich der Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten engagiert. Letztlich stellte die Europäische Kommission im Juni 2021 einen neuen strategischen Rahmen vor, der wichtige gewerkschaftliche Handlungsfelder wie die Verbesserung der Arbeitsstätten- und Bildschirmrichtlinie benennt.

Der DGB begleitete im Berichtszeitraum mehrere arbeitsrechtliche Gesetzgebungsverfahren auf EU-Ebene und die Umsetzung der EU-Vorgaben ins deutsche Recht. So war der DGB erfolgreich an der Umsetzung der im Jahr 2016 verabschiedeten EU-Richtlinie zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen beteiligt. Durch intensive Begleitung des Gesetzgebungsverfahrens (2018-2019) konnte der DGB eine Ausnahme von den strengen Regeln des Geheimnisschutzes für den Informations- und Wissensaustausch in kollektiven und individuellen Arbeitsbeziehungen erreichen. Der DGB begleitete gemeinsam mit dem EGB die Gesetzgebungsprozesse zur Verabschiedung der unionsweiten Regeln für den Schutz von Hinweisgebern (EU-Whistleblower-Richtlinie) sowie der zum Schutz der Beschäftigten durch transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen inklusive einer Pflicht der Arbeitgeber zur Verschriftlichung der Arbeitsbedingungen (EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie).

In der Europäischen Union arbeiten rund 18 Millionen Beschäftigte in anderen Mitgliedstaaten. In vielen Branchen sind grenzüberschreitend mobile Beschäftigte in besonderem Maße von prekären Beschäftigungsbedingungen und Lohn- und Sozialdumping betroffen. Die Kontrolle und Durchsetzung von Arbeits- und Sozialrecht enden häufig an den nationalen Grenzen. Ein wichtiger gewerkschaftlicher Erfolg auf europäischer Ebene war der Abschluss der Verhandlungen zur Revision der Entsenderichtlinie. Die Richtlinie ist am 30. Juli 2018 in Kraft getreten. Der DGB hatte insbesondere die Trilogverhandlungen durch kontinuierliche Lobbyarbeit intensiv begleitet. Gerade vor dem Hintergrund der schwierigen Rahmenbedingungen ist das Ergebnis der Revision der Entsenderichtlinie aus Sicht des DGB ausdrücklich zu begrüßen. Auch wenn mit den neuen Regelungen die Umsetzung des Prinzips

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ noch nicht umfassend erreicht ist, wurden wichtige Schritte zur Gleichstellung der entsandten Beschäftigten gemacht. Leider blieb die Umsetzung der Entsenderichtlinie in Deutschland weit hinter den Möglichkeiten der Richtlinie zurück. Sehr kritisch bewertete der DGB zudem die Regelungen zur Ausnahme der neuen verbesserten Vorschriften auf den Verkehrssektor. Hierzu wurden im Rahmen des Europäischen Straßenverkehrspakets nach langwierigen Verhandlungen Anfang Juli 2020 sektorspezifische Regelungen beschlossen. Der gefundene Kompromiss enthält in Teilen wichtige Forderungen des DGB, mit denen sowohl die Ruhezeiten der Fahrer\*innen als auch eine Stärkung der Übernachtungsverbote auf Rastplätzen und eine erleichterte Rückkehrmöglichkeit in die Herkunftsländer festgeschrieben werden konnten. Weitere vorgesehene Verschlechterungen der Beschäftigungsbedingungen, etwa hinsichtlich einer Flexibilisierung der Lenkzeiten und einer völligen Liberalisierung des Kabotagemarktes konnten verhindert werden. Die Entsenderichtlinie wird nun nicht, wie im Kommissionsvorschlag vorgesehen, regelmäßig für eine feste Anzahl von Tagen pro Monat und Fahrt ausgesetzt, sondern im Falle von Fahrten, die sich an internationale Transporte anschließen, geöffnet. Der DGB begleitete seit 2016 intensiv die Revision der EU VO 883/2004 und der Durchführungsverordnung 987/2009, um einen besseren Sozialversicherungsschutz für grenzüberschreitend mobile Beschäftigte zu erreichen. Näheres hierzu findet sich im Abschnitt F unter dem Punkt „Arbeits- und Sozialrecht“.

Der DGB unterstützt zudem die Pläne der Kommission zur Einführung einer Europäischen Sozialversicherungsnummer/ bzw. -passes. Mittelfristig ist im Rahmen des digitalen Datenaustauschs in der EU der Aufbau eines Echtzeitregisters erforderlich. Der DGB wird daher weiter seine Möglichkeiten der politischen Einflussnahme nutzen, um diese Ziele und damit eine erfolgreiche Revision der Verordnungen zu erreichen.

Der DGB hat den Prozess um die Einrichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) aktiv begleitet. Die ELA soll für mehr Fairness auf dem Europäischen Arbeitsmarkt sorgen, indem grenzüberschreitend

faire Mobilität gefördert und Missbrauch bekämpft werden soll. Der DGB hatte sich bereits im Vorfeld durch Veranstaltungen und Gespräche sowie durch Beteiligung an der Kampagne „No2SocialDumping“ intensiv in die Debatte um die Ausgestaltung der ELA eingebracht. Aus Sicht des DGB ist die Einrichtung der ELA ausdrücklich zu begrüßen, aber der DGB hat insbesondere mehr Handlungskompetenzen der Behörde im Bereich der Kontrollen und Rechtsdurchsetzung eingefordert. Nach Verabschiedung der Verordnung zur Einrichtung der ELA hat der DGB gemeinsam mit dem EGB intensiv den Aufbau und die Ausgestaltung der ELA begleitet. Vertreter\*innen des EGB und DGB sind in Gremien der ELA vertreten.

2018 hat die Europäische Kommission das Legislativ-Paket zu den EU-Strukturfonds, darunter den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) für die neue Förderperiode 2021–2027 vorgelegt. Der DGB hat die anschließenden Verhandlungen zur Ausgestaltung der Fonds und der Mittelverteilung im EU-Haushalt bis zu ihrem Abschluss (Ende 2020) eng begleitet. Zusammen mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. (BAG FW) hat sich der DGB stark gegen eine für Deutschland geplante Budget-Kürzung um 29 Prozent, die Herabsenkung der Kofinanzierungssätze und die Komplexität der Indikatoren eingesetzt. Durch Lobbygespräche konnte der DGB mit der BAG FW dazu beitragen, dass Budgeteinschnitte insbesondere für die Übergangsregionen (Osten) erfolgreich abgefedert und verbindliche Mittelanteile für gewerkschaftlich strategisch relevante Projekte, wie beispielsweise die der Sozialpartnerrichtlinie, gesichert wurden.

Darüber hinaus hat der DGB die Beteiligung der Sozialpartner unter der Sozialpartnerrichtlinie auf deutscher und auf europäischer Ebene als Erfolgsmodell vorgestellt. Parallel und anschließend zur Verhandlung auf europäischer Ebene hat sich der DGB auch an den Konsultationsprozessen der Bundesregierung zur Vorbereitung der neuen Förderperiode auf Bundes- und Landesebene aktiv beteiligt.





**K. DGB Intern**

## K. DGB Intern

### Organisationspolitik

#### Projekt „DGB 2030 – Zukunft der Gewerkschaften“

Der DGB gestaltet in enger Abstimmung mit seinen Mitgliedsgewerkschaften den tiefen Wandel unserer Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft im Sinne der Arbeitnehmer\*innen mit. Dabei bündelt er die Positionen der Gewerkschaften und ist im Sinne der Einheitsgewerkschaft auf allen politischen Ebenen kampagnen- und politisch durchsetzungsfähig. Mit moderner Kommunikation erreicht der DGB viele Menschen. Seine Stärke macht ihn zum ersten gewerkschaftlichen Ansprechpartner der Politik und zu einem wichtigen Bündnispartner der Zivilgesellschaft.

Die Mitgliederentwicklung, die wirtschaftliche Transformation, aber auch die Veränderung von Branchenstrukturen und Wertschöpfungsketten stellen den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vor neue Herausforderungen. Mit dem im September 2020 begonnenen Zukunftsprozess DGB 2030 entwickeln wir gemeinsame konzeptionelle Antworten auf diese Herausforderungen. Die Steuerung des Projektes liegt bei den Vorsitzenden. Sie legen die Ziele fest, flankieren den Prozess und entscheiden Schwerpunkte sowie Maßnahmen. Wichtigstes Ziel des Prozesses ist, den DGB zukunftsfest zu machen – durch die Erarbeitung eines klaren gemeinsamen Bildes der Zusammenarbeit des DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften sowie durch die konkrete Verbesserung der Zusammenarbeit der Gewerkschaften im DGB und innerhalb des DGB, über die Organisationsebenen hinweg. Mit dem Prozess sollen Synergien und Mehrwerte für die Mitgliedsgewerkschaften und den DGB geschaffen und

die Wirksamkeit der Gewerkschaftsbewegung insgesamt gesteigert werden:

- Nach innen werden die Arbeitsweisen professionalisiert und effizienter gestaltet. Damit wird die Kampagnenfähigkeit des DGB auf allen politischen Ebenen weiter gestärkt.
- Nach außen werden der Service für die Mitglieder weiter ausgebaut und z. B. die digitale Kommunikation gestärkt. Durch eine noch engere Kooperation in strategisch bedeutsamen Feldern sollen die Mitgliederbindung, -gewinnung und -rückgewinnung gemeinsam verbessert werden.

Dazu wird in drei Teilprojekten an folgenden Fragen mit ersten guten Ergebnissen gearbeitet:

#### Teilprojekt „Digitalisierung/IT“

Hier wird die Frage diskutiert, wie Digitalisierung und eine leistungsfähige IT die Arbeit der Gewerkschaften nachhaltig stärken können. Dabei geht es zum Beispiel um Aspekte wie Machine Learning/Künstliche Intelligenz oder wie Mitgliederbindung, -gewinnung und -rückgewinnung durch die Arbeit mit vorhandenen Daten verbessert werden können. Weiter wird die Frage beleuchtet, wie der DGB-Rechtsschutz als eine der zentralen Mitgliederleistungen durch die digitalisierte Rechtsschutzakte noch schlagkräftiger gemacht werden kann. Auch zukunftsfähige digitale Veranstaltungslösungen sowie Microsoft 365 und Cloud-Lösungen sind Bestandteil der Projektarbeit.

#### Teilprojekt „Bildung/Bildungsstätten“

Kernfrage dieses Teilprojekts ist es, wie wir als Gewerkschaften angesichts eines sich verändernden Umfelds im Bildungsmarkt auch künftig attraktive Angebote für unsere Kolleg\*innen machen können. Dabei geht es beispielweise um die Entwicklung gemeinsamer Referent\*innenschulungen, die Nutzung einer einheitlichen digitalen Lernplattform oder auch um ein gemeinsames Belegungs- und Einkaufsmanagement für die gewerkschaftlichen Bildungsstätten.

#### Teilprojekt „Social Media“

Bei der Bearbeitung dieses Themenfeldes geht es um die Frage, wie wir uns als Gewerkschaften bei unseren Social-Media-Aktivitäten gegenseitig so

unterstützen können, dass wir mit unseren Angeboten noch schneller und zielgerichteter unsere Zielgruppen erreichen. Dazu erfolgt ein Austausch über gewerkschaftsnahe Online-Dienstleister\*innen und es werden Möglichkeiten gemeinsamer Qualifizierungen für das Community Management oder eine gemeinsame Content-Bearbeitung für bestimmte Bereiche ausgelotet.

Die Teilnahme der Mitgliedsgewerkschaften kann in den einzelnen Teilprojekten variieren, je nach Relevanz des spezifischen Themas für die jeweilige Organisation. Aus den verschiedenen Ebenen der Mitgliedsgewerkschaften sind neben den Vorsitzenden auch die zuständigen Abteilungsleitungen sowie Kolleg\*innen des DGB Bildungswerkes Bund und des DGB-Rechtsschutzes beteiligt.

Ergänzt wird dieser Prozess durch eine Aufgabenkritik im DGB selbst, in der Bundesvorstandsverwaltung und den Bezirken. Dabei werden die positiven Erfahrungen aus dem Zukunftsdialog berücksichtigt. Es wird geprüft, welche Aufgaben sich künftig verändern und welche Konsequenzen das für unsere Arbeitsorganisation und die Qualifizierung der Beschäftigten hat. Zudem wird geprüft, wie die im DGB angelaufenen Prozesse zur Digitalisierung der internen Abläufe (z. B. im Bereich der Personal- und Finanzprozesse oder der Struktur der Anwender\*innen-Betreuung im Bereich der IT) auch Orientierung für weitere konkrete Veränderungen sein können.

#### Digitalstrategie

Der DGB war im Berichtszeitraum intensiv mit den Vorarbeiten an einer Digitalstrategie beschäftigt, um die Zukunftsfähigkeit des DGB bei der Ausstattung mit Hard- und Software zu sichern und zeitgemäße digitale Abläufe sicherzustellen. In einem ersten Schritt wurde der Prozess zur Umstellung auf Microsoft 365 begonnen, um auch das kollaborative Arbeiten über alle Ebenen zu ermöglichen. Angesichts der pandemiebedingten Einschränkungen wurde auch die digitale und mobilere Arbeitsweise im DGB deutlich ausgebaut. Die technische Ausstattung und die notwendigen Kompetenzen auf allen Ebenen wurden erweitert.

#### Vernetzungsforum Mitgliederentwicklung

Das „Vernetzungsforum Mitgliederentwicklung“, in dem sich die für das Thema verantwortlichen Kolleg\*innen aus den Vorstandsverwaltungen der Mitgliedsgewerkschaften austauschen und voneinander lernen können, fand im Berichtszeitraum drei Mal statt. Es wurden Fragen von „Mitgliederkommunikation und Smartphones“, „Big Data und die Auswirkungen und Möglichkeiten für die gewerkschaftliche Arbeit“, „Ansprache von Mitgliedern und Nichtmitgliedern“ sowie „Auswirkungen der Corona-Krise auf die gewerkschaftliche Mitglieder-Arbeit“ diskutiert.

#### Organisationsbeziehungen zwischen den Gewerkschaften

Differenzen zwischen den Gewerkschaften in Fragen der Organisationsabgrenzung werden in der Regel von diesen bilateral gelöst. Nur ein äußerst geringer Teil der Konflikte muss in einem Vermittlungs- oder Schiedsgerichtsverfahren beim DGB geklärt werden. Im Berichtszeitraum gab es lediglich einen Konflikt im Bereich Freizeiteinrichtungen/Gastronomie, der im Rahmen eines Vermittlungsverfahrens beim DGB durch eine Einigung beigelegt werden konnte.

#### Frauenanteil in den hauptamtlichen Wahlämtern des DGB

Der 21. Ordentliche Bundeskongress des DGB hatte einen satzungsändernden Antrag beschlossen, nach dem bei den hauptamtlichen Wahlämtern des DGB (Geschäftsführender Bundesvorstand, Bezirksvorsitzende und stellvertretende Bezirksvorsitzende, Regionsgeschäftsführer\*innen) der Frauenanteil auf der jeweiligen Wahlebene mindestens dem Anteil aller weiblichen Gewerkschaftsmitglieder zu entsprechen hat. Bei den Wahlen zu den Bezirksvorsitzenden, stellvertretenden Bezirksvorsitzenden und Regionsgeschäftsführer\*innen konnte das Satzungsziel erreicht werden. Lediglich in einem Bezirk wurden statt der vorgesehenen drei nur zwei Frauen für die Wahl als Regionsgeschäftsführerinnen vorgeschlagen. Dazu hat der DGB-Bundesvorstand eine befristete Ausnahmegenehmigung erteilt.



## Tag der Arbeit: Digitale Livestreams 2020 & 2021



Virtueller Chor singt „Bella Ciao“



Sängerin DOTA



Amnesty-Generalsekretär Markus Beeko zum Thema Menschenrechte, das Recht auf Arbeit weltweit und bedrohte Gewerkschafter\*innen



Gemeinsame virtuelle „1. Mai-Rede“ des Geschäftsführenden Bundesvorstands



Talkrunde zum DGB-Zukunftsdialog mit (v.l.n.r.) Ulrich Khuon (Präsident Dt. Bühnenverein), Isabell Senff (ver.di), Reiner Hoffmann (DGB-Vorsitzender), Timm Steinborn (DGB, Moderation)

## Digitale Formate in Corona-Zeiten

### Tag der Arbeit

Aufgrund der Corona-Pandemie konnten Kundgebungen zum 1. Mai in den Jahren 2020 und 2021 nicht oder nur unter Hygiene-Auflagen stattfinden. Daher wurde in beiden Jahren ein umfangreiches digitales Programm auf die Beine gestellt und live gesendet. Mit dabei waren viele Stimmen und Beiträge aus dem DGB und den Mitgliedsgewerkschaften sowie Musik, Kabarett, Expert\*innen von Amnesty International, ein Soziologe, virtuelle Chöre, Poetry Slam und mehr. Der Livestream 2020, der über die DGB-Facebook-Seite, den DGB-Youtube-Kanal sowie die DGB-Webseite ausgestrahlt wurde, erzielte hohe Reichweiten:

- 221.000 Zuschauer\*innen auf der Facebook-Seite und dem Youtube-Kanal DGB-Bundesvorstand
- 24.000 Ansichten von Programm-Inhalten auf der DGB-Website
- 64.000 Ansichten von Programm-Inhalten auf anderen Websites/Facebook-Seiten
- 45.000 Zuschauer\*innen über regionale Rundfunksender (Schätzung auf Basis der Mediadaten)
- 354.000 Zuschauer\*innen insgesamt
- Im Vorfeld des 1. Mai hatte der DGB dazu aufgerufen, Solidaritätsbotschaften, Posts und Tweets unter dem Hashtag #SolidarischNichtAlleine zu veröffentlichen.
- Eine Auswahl von fast 10.000 dieser Beiträge hat der DGB auf einer „SocialWall“ veröffentlicht.
- Posts und Tweets mit dem Hashtag #SolidarischNichtAlleine erreichten in der Woche vor und am 1. Mai eine Reichweite von 16,1 Millionen User\*innen.

Im Jahr 2021 konnten wieder viele Aktionen vor Ort stattfinden, wenn auch unter Hygiene-Auflagen. Bundesweit wurden „Netze der Solidarität“ gespannt und mit der zentralen Live-Sendung fortgesetzt. Es gab rund 70.000 Live-Zuschauer\*innen insgesamt. 3,6 Millionen Menschen wurden mit dem Hashtag #SolidaritätIstZukunft in den Sozialen Medien erreicht.



Netz der Solidarität: Aktion zum 1. Mai 2021 in Idar-Oberstein, Foto: DGB



Netz der Solidarität: Aktion zum 1. Mai 2021 in Halle/Saale, Foto: DGB

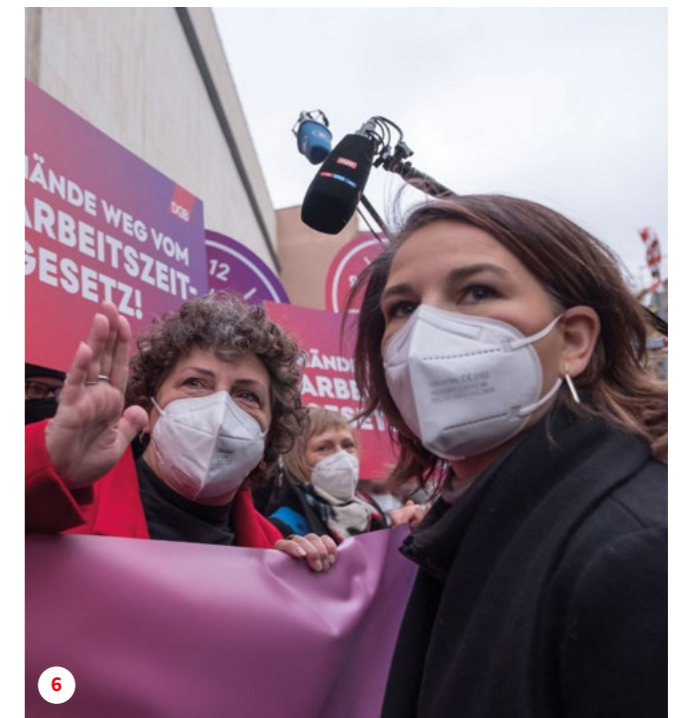
Im Vorfeld der Bundestagswahl 2021 startete der DGB eine Kampagne unter dem Motto „Echt gerecht“. Mit zahlreichen Aktionen, Materialien und einer starken Online-Kommunikation hat der DGB die Interessen von Arbeitnehmer\*innen laut dargestellt. Bundesweit fanden Hunderte Aktionen in allen DGB-Bezirken statt, oft in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften. Es gab Diskussionen, Speed-Datings, „Mensch wähl mich“-Aktionen und weitere Formate mit Bundestagskandidat\*innen. In einem Online-„Wahlcheck“ stellte der DGB die Partei-Positionen zu den Themen Arbeit, Bildung, Mitbestimmung, Pflege, Rente, Wohnen, Staat und Klima den eigenen Forderungen gegenüber. Höhepunkte waren zwei bundesweite Aktionstage kurz vor der Wahl: Ein Aktionstag der DGB-Frauen zum Thema Gleichstellung sowie ein Pendler\*innen-Aktionstag zum Thema „starke Rente“.



**Kampagne zur Bundestagswahl 2021: „Echt gerecht“**



**Aktion „Hände weg vom Arbeitszeitgesetz“**



1, 2, 3, 5, 6: Aktionen zur Kampagne. Fotos: DGB/Gordon Welters. 4: Lichtinstallation in München. Foto: DGB Bayern  
7: Lichtaktion an der FDP-Parteizentrale in Berlin. Foto: DGB



# Kommunikation / Intranet / Aktionsplattform

Der DGB hat den Relaunch des DGB-Intranets sowie der gewerkschaftsübergreifenden Aktionsplattform (aktionintern.dgb.de) im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossen. Der Relaunch umfasste einen kompletten technischen Neuaufbau in einem aktualisierten Redaktionssystem (aktuelle Version union.CMS), ein neues Layout, eine neue redaktionelle Struktur sowie die Integration des DGB-Weiterbildungsprogramms in beide Plattformen. Ende 2021 wurde die zweite Phase des Intranet-Relaunchs abgeschlossen. Nun können erstmals auch DGB-Ehrenamtliche auf Teile des DGB-Intranets/Aktionsplattform zugreifen. Die Einbindung der DGB-Ehrenamtlichen in die internen DGB-Kommunikationsstrukturen wird 2022 fortgeführt. Die DGB-Gruppenplattform unterstützt in mittlerweile über 230 Gruppen erfolgreich die dezentrale, selbstorganisierte digitale Kommunikation im DGB. Die Reichweite der Aktionsplattform innerhalb der DGB-Mitgliedsgewerkschaften wächst beständig.

Das jährliche Forum „Gewerkschaftliche Kommunikationsstrategien“ ist ein Angebot für hauptamtliche Kolleg\*innen der Mitgliedsgewerkschaften und der DGB-Gliederungen aus dem Kommunikationsbereich. Die zweitägige Veranstaltung, die dem Austausch sowie dem inhaltlichen Input zu aktuellen Kommunikations-Entwicklungen dient, hat sich inzwischen als fester Termin etabliert. Die Teilnehmenden-Zahlen sind von Jahr zu Jahr gestiegen und liegen inzwischen bei mehr als 100. Die beiden Foren 2020 und 2021 wurden aufgrund der Corona-Pandemie als Videokonferenzen durchgeführt.

Der „einblick“ ist der zentrale Newsletter des DGB-Bundesvorstands und damit ein wichtiger Kommunikationsweg unserer politischen Positionen und Forderungen, nach innen und nach außen. Er erscheint weiterhin monatlich als Print-Ausgabe und regelmäßig als Online-Newsletter. Monatlich werden rund 4.000 Print-Abonnements verschickt. Der

Online-Newsletter erreicht inzwischen über 10.100 Abonnent\*innen (Stand 30.9.2021), Tendenz weiter steigend. Die „einblick“-Wahlgrafiken („Wie haben Gewerkschafter\*innen gewählt?“) nach Landtags- und Bundestagswahlen werden von Gewerkschaften und Öffentlichkeit breit wahrgenommen, rezipiert und reproduziert. Seit Mai 2021 sind die Texte im „einblick“ als „Themenschwerpunkte“ noch fokussierter und klarer darin, unsere Botschaften zu vermitteln – an unsere Haupt- und Ehrenamtlichen sowie Politiker\*innen und die Öffentlichkeit.

Das DGB-Debattenportal Gegenblende hat im Berichtszeitraum Beiträge von namhaften Gewerkschafter\*innen, Wissenschaftler\*innen und Autor\*innen zu zentralen politischen, wirtschaftlichen und gewerkschaftlichen Themen publiziert. Seit 2020 gibt es zudem einen Gegenblende Podcast, der mehrmals im Monat auf den verschiedenen Plattformen (iTunes, Spotify) veröffentlicht wurde. Gesprächspartner\*innen waren unter anderem der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann, DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell, die taz-Journalistin Ulrike Herrmann und die Autorin Renée Zucker. In mehreren Beiträgen ging es unter anderem um die Corona-Pandemie und die Folgen für die Arbeitswelt.

## Gewerkschaftliche Interessenvertretung

Im Berichtszeitraum haben die Verbindungsbüros Bundespolitik und Europapolitik die „Scharnierfunktion“ zwischen DGB und den politischen Institutionen der Exekutiven und Legislativen sowie zu den Parteien und Organisationen und umgekehrt sichergestellt.

In der Bundespolitik wurde die Bundesregierung Merkel IV – CDU/CSU und SPD, der Bundestag und der Bundesrat als zweite Parlamentskammer bei allen wichtigen Reformen eng begleitet. Die Liste der Reformen der Großen Koalition war sehr lang: in den knapp ersten anderthalb Jahren wurden mit hohem Tempo viele gewerkschaftliche Anforderungen

umgesetzt, so die Stabilisierung des Rentenniveaus, die Wiederherstellung der Parität in der Gesetzlichen Krankenkasse, die Einführung einer Grundrente, das Arbeit-von-morgen-Gesetz, die Kohle-Strukturwandel-Gesetze usw. Im letzten Drittel wurde die Bundesgesetzgebung vom Corona-Krisen-Management überlagert: im Frühjahr 2020 schalteten alle Akteur\*innen in einen nie dagewesenen Krisenmodus. Die mit der Corona-Pandemie verbundene gesundheitliche, wirtschaftliche und soziale Situation wirkte in buchstäblich sämtliche Lebens- und Arbeitsbereiche. Die Regierungen und Parlamente trafen in hoher Schlagzahl Entscheidungen von enormer Tragweite, die der DGB entsprechend bewertete und mit vielen eigenen Vorschlägen für Verbesserungen sorgte. Genannt seien hier das Kurzarbeitsgeld, die Sozial- und Wirtschaftshilfen, der Gesundheits- und Arbeitsschutz, die Konjunkturprogramme der Bundesregierung und der Europäischen Union, die Prämien und steuerfreien Sonderzahlungen für die besonders belasteten Kolleg\*innen, der Schuttschirm für Auszubildende und die Ausbildungsprämie, die Verlängerung der Kinderkrankentage und ganz besonders hervorzuheben die Beendigung der ausbeuterischen Arbeitsbedingung in der Fleischwirtschaft. Im „Windschatten“ der Pandemie wurden 2020 und 2021 zusätzlich noch weitere Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt, wie das Lieferkettensorgfaltspflichten-Gesetz und die Bundesstiftung Gleichstellung.

In der Europapolitik wurden die Aktivitäten der Europäischen Kommission unter Juncker (2014–2017) und von der Leyen (seit 2019), des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates bei allen gewerkschaftspolitisch relevanten Legislativvorhaben begleitet. Die letzten zwei Jahre der Kommission Juncker waren aus gewerkschaftspolitischer Sicht geprägt von der Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte, z.B. transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen, Einrichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde (ELA), Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer\*innen und Selbstständige, Koordinierung der Sozialversicherungssysteme (Grenzgänger\*innen). Des Weiteren spielten die Stärkung des Europäischen Sozialen Dialogs, der Mobilitätspakt, die Ausgestaltung des Europäischen Sozialfonds (ESF+) und die Unternehmensmitbestimmung

(vorinsolvenzliche Umstrukturierung, Company Law) eine wichtige Rolle. Prägend für das Jahr 2019 war die Europawahl im Mai, wofür die DGB-Verbindungsstelle Europapolitik im Vorfeld die Wahlprogramme der deutschen und demokratischen Parteien in einer Parteiensynopse in Verbindung zu den DGB-Anforderungen an die Parteien auswertete. Die Sitzung des Bundesvorstands wurde im November 2019 in Brüssel abgehalten und mit zahlreichen High-Level Gesprächen mit EU-Abgeordneten und hochrangigen Kommissionsvertreter\*innen begleitet. Mitten in der Anfangsphase der Kommission von der Leyen in den Verhandlungen um den EU-Haushalt 2021–2027 (MFF), brachte die Pandemie-Bewältigung mit der gemeinsamen Schuldenaufnahme der EU und dem Aufbauinstrument NextGenerationEU eine Zäsur in der europäischen Wirtschafts- und Finanzpolitik. In diese Zeit fielen darüber hinaus Vorhaben in den Bereichen Künstliche Intelligenz, Plattformarbeit, Work-Life-Balance, und die Krebsrichtlinie. 2020 stand unter dem Zeichen der deutschen Ratspräsidentschaft im zweiten Halbjahr. Daran ausgerichtet war die Themensetzung wie der europäische Mindestlohn, faire Mobilität, Rahmenrichtlinie Unternehmensmitbestimmung und die Begleitung des Brexits.

Im Jahr 2021 konzentrierte sich die Interessensvertretung auf bereits andauernde Vorhaben wie den Europäischen Mindestlohn und die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme, ergänzt durch Vorhaben zur Entgelttransparenz, digitalen Märkten und Dienstleistungen, nachhaltige Unternehmensführung, der EU-Industriestrategie, Microcredentials (lebenslanges Lernen) und dem EU-Klimapaket „Fit For 55“. Im Rahmen des Aktionsplans zur Europäischen Säule Sozialer Rechte und der Konferenz zur Zukunft Europas wurden darüber hinaus von unserer Seite wichtige Impulse gesetzt zur Zukunft des Europäischen Semesters und der Reform der Fiskalregeln, zu einer Reform des Beihilferechts, zu einem europäischen Rahmen für nationale Grundversicherungssysteme und zu einer Europäischen Sozialversicherungsnummer.



Inside-Out-Projekt: Porträts an der Glasfassade des Ruhrfestspielhauses zeigen Menschen, die die Festspiele 2020 wegen der coronabedingten Absage nicht besuchen konnten. Foto: Sandy Klein

## Ruhrfestspiele

Die Ruhrfestspiele bestehen seit 1946. Ihr Renommee reicht weit über Recklinghausen hinaus. Gesellschafterinnen der Ruhrfestspiele Recklinghausen GmbH sind zu jeweils 50 Prozent die Stadt Recklinghausen und die VTG des DGB mbH. Im Jahr 2018 endete die Kohle-Förderung im Ruhrgebiet. Damit begann ein neuer Abschnitt für die Region und die Menschen, die dort leben. Dem Gründungsmythos der Ruhrfestspiele (RFS) „Kohle für Kunst – Kunst für Kohle“, der auf Solidarität und Verantwortung der Menschen untereinander beruht, tat das keinen Abbruch. Bei den RFS selbst fand zeitgleich ein Wechsel in der Intendanz statt. Mit der Spielzeit 2019 löste Olaf Kröck Frank Hoffmann ab, der das Festival 14 Jahre lang geleitet hatte.

Die Spielzeit 2018 stand zwar im Zeichen großer Namen aus Hollywood wie John Malkovich und Bill Murray. Das Festival griff allerdings auch unter dem Motto „Heimat“ die damalige innenpolitische

Diskussion zur Migration aus Südosteuropa auf. Während seiner ersten Spielzeit 2019 unter dem Motto „Poesie und Politik“ nahm der neue Intendant Kröck den politischen Faden auf und stellte sich gleich zu Beginn dem an ihn gerichteten Anspruch, die RFS zu repolitisieren.

Mit der Uraufführung des „Heerlager der Heiligen“ nach einem Roman von Jean Raspail etwa, in der die Verführbarkeit einer Gesellschaft und die Schwierigkeiten in der Auseinandersetzung mit Andersdenkenden dargestellt wurde. Die Inszenierung verkehrte den ursprünglichen politischen Inhalt des Romans. Die Festspiele machten den regionalen wie internationalen Wandel in Arbeit und Gesellschaft zum Gegenstand der künstlerischen Auseinandersetzung. Das wurde in neuen Dialogformaten unter dem Titel „Partei ergreifen“ deutlich, die in Kooperation mit dem DGB vor Ort stattfanden. Die RFS zeigten sich fortan beteiligungsorientiert, regional verortet und am Konkreten interessiert. Hohe Publikumszahlen und überregionale Medienaufmerksamkeit waren eine erfreuliche Bestätigung des neuen Kurses.

Die Ruhrfestspiele 2020 standen unter dem Motto „Macht und Mitgefühl“. Allerdings standen sie auch ganz im Zeichen der Pandemie. Das reguläre Bühnenprogramm wurde abgesagt. Das traf auch die zentrale Gedenkveranstaltung des DGB anlässlich des 75. Jahrestages der Befreiung vom Faschismus am 8. Mai, die der DGB konzipiert und gemeinsam mit den Ruhrfestspielen umgesetzt hätte.

Dennoch gelang es den RFS, einige künstlerische Akzente zu setzen. Im Rahmen des Möglichen wurden theaterpädagogische Projekte mit Kindern, Jugendlichen und Auszubildenden durchgeführt. Damit setzten die RFS der pandemischen Isolation bewusst etwas entgegen. Ein Projekt dieser Art war „Inside Out Project“, das sogar über die Festivalzeit hinaus verlängert wurde. Hier wurden von gut 800 Mitwirkenden und Gästen der Ruhrfestspiele fotografische Selbstporträts an der Fassade des Festspielhauses angebracht.

Aufgrund der Erfahrungen aus der „Corona-Spielzeit 2020“ wurden die Festspiele 2021 unter dem Motto „Utopie und Unruhe“ digital, hybrid und analog geplant. War das Spielen vor Publikum aufgrund der Pandemielage zunächst noch untersagt, konnten die Ruhrfestspiele dann in allen drei Formaten stattfinden. Nachdem sich die Lage entspannt hatte, waren in den letzten beiden Wochen auch analoge Aufführungen möglich. Die künstlerischen Produkte standen dabei jeweils in ihrer Intensität und Authentizität für sich. Zu erwähnen sind die Produktionen „Arbeiterinnen“, „Eine Frau flieht vor einer Nachricht“ oder „Die Akte Alan Turing“. Am 8. Mai fand auf Initiative des DGB eine [digitale Lesung mit der Autorin Anne Weber](#) statt. Weber las aus ihrem Buch „Annette, ein Heldinnenepos“, für das sie im Jahr zuvor mit dem Deutschen Buchpreis ausgezeichnet worden war. Das Buch erzählt die Geschichte der realen Widerstandskämpferin Anne Beaumanoir und setzt ihr für ihr politisches Engagement gegen Faschismus und Ungerechtigkeit ein Denkmal voll heutiger Fragen.

Die RFS zeigten auch unter schwierigen Bedingungen, dass sie am Puls der Zeit sind. Die digitale Form öffnete neue, richtungsweisende Räume, die bei adäquater Nutzung neue Zielgruppen ansprechen können.

## DGB Bildungswerk e. V.

Zweck des Vereins ist die Förderung der Jugend- und Erwachsenenbildung im In- und Ausland. Der Satzungszweck wird insbesondere erfüllt durch das Unterhalten von Einrichtungen sowie die Durchführung von Veranstaltungen, Tagungen, Projekten und Maßnahmen sonstiger Art, die der Bildung dienen. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des DGB, Einnahmen aus Kursgebühren und Drittmitteln öffentlicher Zuwendungsgeber. Das DGB Bildungswerk e.V. feiert 2022 sein 50-jähriges Bestehen.

Höchstes Organ des DGB Bildungswerk e.V. ist die Mitgliederversammlung. Die verantwortliche Leitung des Vereins obliegt dem aus drei Mitgliedern bestehenden Vorstand. Vorsitzende des Vorstands war im Berichtszeitraum die stellvertretende Vorsitzende des DGB, Elke Hannack. Stellvertretende Vorstandsmitglieder waren die Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstands des DGB, Stefan Körzell und Anja Piel, die im Oktober 2020 Annelie Buntenbach gefolgt ist und in den Vorstand gewählt wurde. Im Auftrag des Vorstands führten seit September 2011 Claudia Meyer als Geschäftsführerin und seit Januar 2021 Annika Wünsche als neue stellvertretende Geschäftsführerin die Geschäfte des Vereins.

Seit Ende 2018 ist die Koordinierung gewerkschaftliche Bildung durch einen eigenen Bereich im DGB Bildungswerk e.V. am neuen Standort in Berlin vertreten. Die Einrichtung folgte der strategischen Ausrichtung, die seit 2012 eine engere Anbindung aller Bildungsaktivitäten an den DGB Bundesvorstand sowie die verstärkte Koordinierung der gewerkschaftlichen Bildung mit den Mitgliedsgewerkschaften vorsieht. Im Berichtszeitraum hat das DGB Bildungswerk e.V. den mit dem Leittrag A001 2018 beschlossenen Zukunftsdialog eng begleitet. Die Koordinierungsstelle hat hier die Verbindung zwischen dem Zukunftsdialogteams des DGB sowie dem Bereich politische Erwachsenenbildung hergestellt, der mit den Sommer- und Winterwerkstätten ein Bildungs- und Austauschformat für die ehrenamtlichen



Mitglieder der DGB Stadt- und Kreisverbände entwickelt und umgesetzt hat.

Gemeinsam mit der Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit des DGB hatte die Koordinierungsstelle im Berichtszeitraum das Format der DGB Bildungsschwerpunkt wieder aufgelegt. Auf der Bildungsplattform [www.dgb-bildungsschwerpunkt.de](http://www.dgb-bildungsschwerpunkt.de) stehen Bildungsmaterialien und Methodenvorschläge zu den Themen Wohnen und Frauen für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit für unterschiedliche Formate auf allen Organisationsebenen von DGB und Mitgliedsgewerkschaften öffentlich zur Verfügung. Ein weiterer Schwerpunkt zum Thema Digitalisierung wird Mitte des Jahres 2022 fertiggestellt und veröffentlicht sein.

Seit 2019 plante und organisierte die Koordinierungsstelle auch die Kooperationsveranstaltungen Schöneberger Forum sowie die Leiharbeitskonferenz in enger Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen des DGB Bundesvorstands. Die Koordinierung der gewerkschaftlichen Bildung mit den Verantwortlichen der Mitgliedsgewerkschaften war seit 2020 stark durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt und erfolgte neben Themen wie Marketing vor allem zu Themen wie Digitaler Bildung und gewerkschaftlichen Bildungszentren. Dies spiegelte sich auch im Themenstrang gewerkschaftliche Bildung innerhalb des von den Vorsitzenden von DGB und Mitgliedsgewerkschaften vorangetriebenen Strategieprozesses DGB 2030. Das DGB Bildungswerk e.V. hat in diesem Zusammenhang unter anderem die Lernplattform [www.dgb-lernplattform.de](http://www.dgb-lernplattform.de) mit dem Ziel entwickelt, den Austausch digitaler Bildungsformate zwischen den gewerkschaftlichen Bildungsträgern zu ermöglichen.

In diesem Kontext wurde auch das Projekt „Demokratisch ist man nicht allein – Trägernetzwerk Politische Bildung in der Arbeitswelt“ initiiert, das eine enge Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften und den regionalen Bildungsträgern des DGB vorsieht. Dabei handelte es sich um eine Untersuchung/Bestandsaufnahme aufsuchender bzw. betriebsnaher (gewerkschaftlicher) politischer Bildungsangebote und (Weiter-)Entwicklung von Angeboten in Betrieben zur Stärkung einer demokratischen

Grundhaltung von Arbeitnehmer\*innen. Weitere im Berichtszeitraum neu begonnene Kooperationsprojekte des Bereichs mit dem DGB sind:

- Was verdient die Frau? – Wirtschaftliche Unabhängigkeit! (Phase IV, 2020–2023)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!
- Aus der Krise lernen: Ohne Vereinbarkeit läuft nichts! Den Herausforderungen gemeinsam begegnen, Betriebs- und Personalräte stärken, qualifizieren und vernetzen! (Phase 8, 2021–2022)

Der Schwerpunkt der politischen Bildungsangebote für Erwachsene lag in fünftägigen Wochenseminaren, die als Bildungsurlaub anerkannt und von der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) gefördert wurden. Die Veranstaltungen, die überwiegend im Tagungszentrum Hattingen stattfanden, wurden abwechslungsreicher gestaltet, schlossen häufig Exkursionen zu veranschaulichenden „Lernorten“ ein und standen allen Arbeitnehmer\*innen offen. Unsere Seminare gliederten sich in fünf Themenfelder: 1) Arbeit, Soziales und Gewerkschaften, 2) Demokratie, Kapitalismus und Ökologie, 3) Europa und Internationales, 4) Technologie, Medien und Gesellschaft, 5) Geschichte und Erinnerung.

Der Bereich politische Erwachsenenbildung unterstützte zwischen 2018 und 2021 den Zukunftsdialog intensiv: So engagierten sich unsere Bildungsreferent\*innen bei der Auftaktkonferenz und den verschiedenen Regionalkonferenzen als Moderator\*innen. Darüber hinaus veranstaltete das DGB Bildungswerk e.V. 2019 die Sommerwerkstatt des Zukunftsdialogs in Hattingen, 2020 pandemiebedingt eine digitale Winterwerkstatt sowie 2021 eine digitale Sommerwerkstatt für die Kolleg\*innen der Stadt- und Kreisverbände sowie Sekretär\*innen der DGB-Regionen und Vertreter\*innen der Frauen und Jugend. Federführend wurde der DGB-Bildungsschwerpunkt zum Thema „Frauen“ erstellt.

Im August 2020 startete das neue Projekt „Demokratie in der Arbeitswelt stärken“ (DIAS), das von der Bundeszentrale für politische Bildung gefördert wird (Laufzeit 2020–2022). Das Projekt wendet sich an Beschäftigte in Betrieben und Verwaltungen sowie an Betriebs- und Personalräte. DIAS bot

Hintergrundwissen und Beratung für Beschäftigte sowie Betriebs- und Personalräte in den Themenbereichen Demokratie, Antidiskriminierung, Rassismus und Rechtsextremismus vor Ort an.

Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen der Bildungsarbeit durch Lockdowns und Hygienemaßnahmen musste die politische Erwachsenenbildung 2020 und 2021 umfassend umgestaltet werden. Neue digitale Formate wie Webtalks, digitale politische Seminare und Weiterbildungen sowie Konferenzen wurden entwickelt und erprobt.

Der Bereich Jugendbildung organisierte und gestaltete in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit der DGB-Jugend die bundesweite Jugendbildungsarbeit, die überwiegend im Tagungszentrum Hattingen durchgeführt wurde. Das breite Seminarangebot richtete sich in erster Linie an ehren- und hauptamtlich Aktive der gewerkschaftlichen Jugend(bildungs)arbeit. Die Angebote zur Qualifizierung und Spezialisierung umfassten die Themenbereiche Ausbildungen und Qualifikationen für Teamer\*innen, politische Spezialisierungsangebote von Aktiven, Internationales, Demokratie stärken, Berufsschularbeit und Studierendenarbeit. Außerdem wurden im Rahmen von gewerkschaftsübergreifenden Trainer\*innenausbildung, neue und gut ausgebildete Multiplikator\*innen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit qualifiziert.

Im Berichtszeitraum wurde das Projekt Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“ im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie Leben! – Demokratieförderung von und für junge Menschen in Betrieben und Berufsschulen“, begonnen. Unterstützend werden dazu Methoden der demokratischen Bildung in Themenheften veröffentlicht.

Das Bildungswerk qualifiziert seit fast fünf Jahrzehnten erfolgreich Betriebsratsmitglieder und Schwerbehindertenvertretungen in allen Funktionen zu rechtlichen und sonstigen mit den für die Ämter relevanten Fachthemen. Mit dem für gewerkschaftliche Bildungszentren typisch ruhig gelegenen Standort, dem Tagungszentrum in

Hattingen, und dem in Hamburgs Zentrum gelegenen Bildungszentrum Besenbinderhof haben die Teilnehmer\*innen eine gute Auswahlmöglichkeit entsprechend ihrer Bedürfnisse. Zusätzlich finden bundesweit Fachtagungen und Konferenzen des Bereichs Betriebsratsqualifizierung in weiteren Bildungs- und Tagungseinrichtungen statt. Die vierzehntägigen Grundlagenseminare in Verbindung mit dem „Saseler Dreischritt“ sind nach wie vor das Markenzeichen, das sich von den Angeboten anderer Bildungsanbieter auch hinsichtlich der Methoden und des Referent\*inneneinsatzes abhebt. Neben einer Vielzahl von Grundlagenausbildungen und diversen Fachtagungen, Foren und Fachkonferenzen zu Gesetzesänderungen und neuen Rechtsprechungen wurden seit dem Jahr 2020 pandemiebedingt verstärkt Angebote als digitale Formate erfolgreich durchgeführt und gerade im Hinblick auf die Planung für das Betriebsratswahljahr 2022 ausgeweitet.

Der 2020 neu eingeführte Bereich Gewerkschaftliche Qualifizierung bündelt Angebote der Fort- und Weiterbildung von haupt- und ehrenamtlichen Funktionär\*innen bzw. Aktive im DGB und den Mitgliedsgewerkschaften. Der Bereich organisierte das DGB-Weiterbildungsprogramm für die hauptamtlichen Beschäftigten des DGB mit mehr als 100 Seminarangeboten. Zusätzlich wurden die gewerkschaftsübergreifenden Ausbildungen wie z.B. „Qualifizierung für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit“ angeboten. Im Berichtszeitraum neu begann das Projekt „Vernetzung, Aufklärung, Unterstützung. Gewerkschaftliche Bildung gegen rechte Einflussnahme in der Arbeitswelt“, das in Kooperation mit dem Bereich MIA der DGB Bundesvorstandsverwaltung noch bis Mitte Juli 2022 durchgeführt wird. Der Bereich Migration und Gleichberechtigung verfolgte das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe für alle. Der Bereich legte dabei einen besonderen Fokus auf Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Grundbildungsbedarf. Bildung, Information und Beratung wird hier überwiegend in Form drittmittelgeförderter Projekte unter den vier Schlagwörtern Migration, Integration, Vielfalt und Grundbildung angeboten. Eines der wichtigsten Themen ist hier Schutz vor Arbeitsausbeutung und arbeitsrechtliche Beratung für Menschen mit

Migrationshintergrund und Geflüchtete. Hier setzen die Qualifizierung der „Faire Mobilität“-Berater\*innen, die Projekte „Support Faire Integration“, „Faire Integration“ in NRW und das Projekt „Network Fair Posting“ an. Die Projekte unterstützen die Integration von Geflüchteten und Migrant\*innen in den Arbeitsmarkt und erstellen Materialien zum Umgang mit Vielfalt, Alphabetisierung und Grundbildung im Betrieb (Projekte MENTO/MENTOpro).

Seit mehr als 30 Jahren fördert das DGB Bildungswerk e.V. über das Nord-Süd-Netz den Austausch zwischen Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Organisationen des globalen Nordens mit denen des globalen Südens. Finanziert durch die Sozialstrukturförderungen des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit, förderte das DGB Bildungswerk e.V. im Berichtszeitraum 19 Projektpartnerorganisationen in Lateinamerika, Afrika, Süd- und Südostasien sowie in der Türkei. Wesentliches Ziel der Projekte war es, Gewerkschaften und Rechte von Arbeitnehmenden zu stärken und Demokratie zu fördern. Das Bildungswerk unterstützte Gewerkschaften bei Organizing-Aktivitäten von jungen Arbeitnehmenden, marginalisierten und benachteiligten Gruppen sowie dabei, gute Kommunikations- und Verhandlungsstrukturen aufzubauen. Ein weiterer thematischer Schwerpunkt lag auf Guter Arbeit entlang von Wertschöpfungsketten, der durch die Erweiterung der Gemeinsamen Absichtserklärung zwischen Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und DGB flankiert wurde. In der Inlandsarbeit wurde die Transformation der Arbeitswelt mithilfe von Bildungs- und Informationsangeboten näher beleuchtet.

Die Auswahl der Projekte erfolgte mit Unterstützung des NSN-Projektbeirates, bestehend aus Vertreter\*innen des DGB, der Mitgliedsgewerkschaften und der Friedrich-Ebert-Stiftung. Das DGB Bildungswerk e.V. wurde in der internationalen Solidaritätsarbeit durch das BMZ, Engagement Global gGmbH und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ) unterstützt.

Weitere Informationen: [www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de)

## Gewerkschaften helfen e. V.

Aus Anlass der Jahrhundertflut im Jahr 2002 gegründet, ist Zweck des Vereins Gewerkschaften helfen e.V. die Mildtätigkeit, insbesondere durch materielle oder ideelle Nothilfe für Menschen, die durch unerwartete Ereignisse besonders hart betroffen sind. Der Zweck wird insbesondere erfüllt durch Geldsammlungen, Unterstützung von Aktivitäten, Maßnahmen und Projekten, die zur Linderung der Not beitragen oder geeignet sind, diese zu beseitigen. Die Finanzierung erfolgt aus Spenden.

Höchstes Organ des Vereins ist die Mitgliederversammlung. Die verantwortliche Leitung des Vereins obliegt dem aus drei Mitgliedern bestehenden Vorstand. Vorsitzende des Vorstands war im Berichtszeitraum die stellvertretende Vorsitzende des DGB, Elke Hannack. Stellvertretende Vorstandsmitglieder waren die Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstands des DGB, Stefan Körzell und Anja Piel, die im Oktober 2020 Annelie Buntenbach gefolgt ist und in den Vorstand gewählt wurde. Im Auftrag des Vorstands führten seit November 2011 Claudia Meyer als Geschäftsführerin und seit November 2021 Annika Wünsche als stellvertretende Geschäftsführerin ehrenamtlich die Geschäfte des Vereins.

### Hilfe für Geflüchtete 2016-2020

Wer vor Krieg, Gewalt und Verfolgung in Deutschland Schutz sucht, braucht solidarische Unterstützung. Der Verein Gewerkschaften helfen e.V. hat seinen Beitrag dazu geleistet, indem er, die Kosten für die (Wieder-)Beschaffung verloren gegangener Zeugnisse oder Diplome sowie für Anerkennungsverfahren von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen übernahm. Mit der Auszahlung wurde Anfang 2017 begonnen. Bis 2020 wurden 55 Geflüchtete mit einer Gesamtsumme in Höhe von 26.000 Euro unterstützt.

### Fluthilfe 2021

Die Flutkatastrophe im Juli 2021 veränderte auf dramatische Weise das Leben vieler Menschen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften riefen unmittelbar nach der Katastrophe zu Spenden für die Opfer auf. Innerhalb der ersten vierzehn Tage nach dem Flutereignis gelang es dem Verein, einen professionellen



Elke Hannack im Katastrophengebiet Ahrtal nach der Flut 2021 Foto: DGB/ Jan Piegsa

Spendenprozess zu organisieren sowie dank der Unterstützung vieler DGB Regionsgeschäftsführer\*innen und den Gewerkschaften vor Ort, Soforthilfen an etwa 500 von der Flutkatastrophe Betroffenen auszahlen - teilweise in bar, weil keine Infrastruktur mehr vorhanden war. Der Verein Gewerkschaften helfen e.V. gehörte stellvertretend für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zu denjenigen Organisationen, die als erste Unterstützer vor Ort präsent waren. Die Spendenbereitschaft war überwältigend. Noch nie in der Geschichte des Vereins leisteten Organisationen und Einzelpersonen annähernd so viel Unterstützung wie bei der Flutkatastrophe 2021. Von Juli bis Dezember 2021 gingen mehr als 4.200 Einzelspenden ein. Der Verein konnte mehr als 1.700 Geschädigte mit Sofort- und Härtefallhilfen unterstützen. Weitere Mittel sollen lokalen gemeinnützigen Organisationen und Projekten zukommen.

## DGB-Rechtsschutz

### Organisation

Zu den Aufgaben des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) gehört die Rechtsvertretung der Gewerkschaftsmitglieder in arbeits-, sozial- und verwaltungsrechtlichen Angelegenheiten. Diesen Auftrag hat der DGB der DGB Rechtsschutz GmbH übertragen. Die DGB Rechtsschutz GmbH garantiert eine kompetente und qualitativ hochwertige Rechtsberatung und Rechtsvertretung von Gewerkschaftsmitgliedern, Betriebsräten und Personalräten im gerichtlichen Vorfeld sowie vor den jeweiligen Fachgerichten in allen Instanzen bis zum EGMR im Rahmen des Grundlagen- und Einbringungsvertrags. Die Finanzierung erfolgt ausschließlich aus Mitteln des DGB im Rahmen seines Haushalts.



Die Geschäftsführung hat im Jahr 2021 gewechselt. Bis zum 30.6.2021 hat Reinhard-Ulrich Vorbau die DGB Rechtsschutz GmbH 16 Jahre lang erfolgreich geführt und zu einem konkurrenzfähigen Dienstleister des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes entwickelt. Zum 1.7.2021 hat Eva Pulfrich die Geschäftsleitung der DGB Rechtsschutz GmbH übernommen. Im Aufsichtsrat der DGB Rechtsschutz GmbH sind neben dem DGB alle acht Mitgliedsgewerkschaften des DGB als Anteilseigner durch ihre Vorstandsmitglieder vertreten, sowie 5 Arbeitnehmervertreter\*innen. Die Aufsichtsratsvorsitzende ist Jutta Blankau. Seit 2021 ist das Vorstandsmitglied des DGB Anja Piel Aufsichtsratsmitglied für den DGB und eine der beiden Stellvertreterinnen der Aufsichtsratsvorsitzenden.

Die DGB Rechtsschutz GmbH gliedert sich in fünf Regionen (Nord, Ost, Bayern-Hessen, West, NRW). Die Leitung dieser Regionen obliegt den jeweiligen Regionalleiter\*innen. Die Umsetzung des Auftrags des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes erfolgt vor Ort durch die insgesamt 39 Arbeitseinheiten, die von Teamleiter\*innen geleitet werden.

#### Auftragsvolumen

Die Rechtsberatung und die rechtliche Vertretung erstrecken sich von der Erstberatung bis hin zur vollendeten Durchsetzung des jeweiligen Rechtsbegehrens einschließlich der Zwangsvollstreckung. Hinsichtlich der Streitgegenstände hat sich der Trend der letzten Jahre fortgesetzt. Im Arbeitsrecht sind Verfahren rund um Arbeitsentgelte an der Spitze, gefolgt von Verfahren, die sich überwiegend gegen betriebsbedingte Kündigungen richten. Sozialrechtliche Anfragen kommen hauptsächlich aus dem Bereich des Schwerbehindertentrechts, Rentenrechts und des Arbeitslosengeldes. Die Verfahren zur Grundsicherung SGB II, die in dem vorhergehenden Zeitraum zu einer Spitzenposition bei den Fallanzahl geführt haben, sind zurückgegangen.

Im Arbeitsrecht wurden 2021 insgesamt 61.798, im Sozialrecht 41.803 und im Verwaltungsrecht 8.478 Verfahren bearbeitet. Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2017 sind die Verfahrenszahlen im Arbeitsrecht wieder leicht angestiegen (4,3 %) und im Sozialrecht deutlich gesunken (18 %). Im Verwaltungsrecht ist ein beachtliche Steigerung um 120 % zu verzeichnen.

Das Centrum für Revision und europäisches Recht hat auch im zurückliegenden Zeitraum den gewerkschaftlichen Rechtsschutz komplettiert und öffentlichkeitswirksam repräsentiert. So wurden die medial beachteten Verfahren über den Vergütungsanspruch ausländischer Betreuungskräfte in der häuslichen Pflege ab der 1. Instanz bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes am 24.6.2021 durch die Juristen des Centrums geführt, sowie auch das Verfahren zum Mindestlohn für die Bereitschaftszeit. Weiterhin findet das Masseverfahren zu der Thematik der Wirksamkeit tariflicher Regelungen, die im Hinblick auf Nachtarbeitszuschläge zwischen regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit differenzieren, breite Aufmerksamkeit. Insgesamt ist die Anzahl der vom gewerkschaftlichen Centrum zu bearbeitenden Verfahren im Vergleichszeitraum leicht zurückgegangen. Vor den Obersten Gerichtshöfen des Bundes sowie vor dem europäischen Gerichtshof wurden vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz im zurückliegenden Jahr 538 neue Verfahren eingeleitet.

#### Lage der Gesellschaft

**Personal:** Die DGB Rechtsschutz GmbH beschäftigte zum Stichtag 31.12.2021 in den Rechtsschutzbüros 738 Personen. 39 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befanden sich zum Stichtag im Mutterschutz bzw. Elternzeit oder in einer längeren Krankheitsphase. Von den 738 Mitarbeiter\*innen sind 349 Verwaltungsangestellte und 389 Rechtsschutzsekretär\*innen. Im Jahr 2021 errechnet sich eine Durchschnittskopfzahl von 344 Verwaltungsangestellten (270,63 Kapazitäten) und 391 Rechtsschutzsekretär\*innen (349,99 Kapazitäten).

Im Gesamtunternehmen (Rechtsschutzbüros, Regionalleitungen, Hauptverwaltung) standen am 31.12.2021 778 Kolleg\*innen im Anstellungsverhältnis mit der DGB Rechtsschutz GmbH. 8 Beschäftigte mit einer Gesamtkapazität von 3,75 Vollzeitkapazitäten Arbeitskraft waren zur Realisierung der betrieblichen Mitbestimmung innerhalb der DGB Rechtsschutz GmbH von der originär zu leistenden Tätigkeit freigestellt. Die Anzahl der Beschäftigten ist konstant geblieben.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der DGB Rechtsschutz GmbH stellt sich zum 31.12.2021 wie

folgt dar. Von insgesamt 5 Abteilungsleiter\*innen sind zwei weiblich, was einem Anteil von 40 Prozent entspricht. Es gibt zwei Regionalleiterinnen bei insgesamt 5 Stellen, was ebenfalls einem Anteil von 40 Prozent entspricht. Der Anteil von weiblichen Teamleiterinnen beträgt bei insgesamt 36 Teamleiterstellen 15 (= 41,66 %). Damit ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen im Vergleichszeitraum relativ konstant geblieben. Lediglich der Bereich der Abteilungsleitung wurde durch eine weibliche Führungskraft ergänzt.

**Weiterbildung:** In den Regionen fanden jährlich Weiterbildungsveranstaltungen, die für die dort ausgebildeten Berufsgruppen der Rechtsschutzsekretäre und Verwaltungsangestellten mit unterschiedlichen Schwerpunkten (aktuelle Rechtsprechung/Kommunikation) ausgestaltet sind aber allesamt dem Dienstleistungsgedanken fördern wollen, statt. In 2020 und 2021 wurden diese Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten in kleinen Gruppen oder auch in virtuelle Form, durchgeführt. Die über die Hauptverwaltung 2021 organisierten Weiterbildungsmaßnahmen wurden wie in den Vorjahren gut angenommen. Überschlägig berechnet hat fast jeder/jede 4. Beschäftigte an einer dieser Veranstaltung teilgenommen. Die Weiterbildungsveranstaltungen erfolgten 2021 durch die Academy of Labour sowie durch eine hauseigene Qualifizierung. Die weit im Voraus geplanten Schulungsangebote konnten 2021 nur teilweise als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Es wurde im Verlauf des Jahres verstärkt auf Online-Varianten umgestellt.

#### Entwicklung

Während der letzten vier Jahre wurden die Arbeitsabläufe vor Ort in den Büros weiter optimiert und bezogen auf die letzten beiden Jahre auch an die Pandemiesituation angepasst. Das Spracherkennungsprogramm Dragon wurde allen Jurist\*innen zur Verfügung gestellt. Durch die Möglichkeit der mobilen Arbeit, sowie der konsequenten Umsetzung der Hygienemaßnahmen und durch das verantwortungsvolle Handeln aller, konnten Ansteckungen im Arbeitsumfeld nahezu vollständig vermieden werden. Dadurch war es möglich, die Büros arbeitsfähig zu halten und die Erreichbarkeit für Mandant\*innen und Gewerkschaften verlässlich zu gewährleisten.

Infolge der Auswertung der 2019 durchgeführten Mandantenbefragung wurde das Qualitätsmanagement überarbeitet und für einen offenen und proaktiven Umgang mit Mandantenfeedback geworben.

Seit 2019 verfügt das Unternehmen über ein Intranet und damit über eine interne Informations- und Wissensplattform. Regionsübergreifende bundesweite Verfahren werden auf diese Weise koordiniert. Schriftsätze und gerichtliche Entscheidungen werden für alle sichtbar gemacht und für alle zur Verfügung gestellt. (Beispiel: Air Berlin, Condor Schutzschirmverfahren, Nachtzuschlagsverfahren). Sie dient darüber hinaus dazu, die Beschäftigten aus den 144 Büros untereinander zu vernetzen.

Im vergangenen Jahr wurde das Intranet durch den Urteilsdienst „aus der Praxis – für die Praxis“ ergänzt. Interessante und verwertbare Entscheidungen werden von den Jurist\*innen ausgewertet und den Kolleg\*innen zur Verfügung gestellt. Auf diese Weise gehen auch erstinstanzliche Entscheidungen nicht verloren, sondern dienen als Argumentationshilfen in ähnlich gelagerten Fallkonstellationen.

Pandemiebedingt mussten einige Präsenzveranstaltungen verschoben oder abgesagt werden. Um den Austausch mit Gewerkschaften, Kooperationspartnern, Betriebsräten und Beschäftigten aufrechtzuerhalten, wurden verstärkt digitale Wege für den Austausch miteinander genutzt. Das Format der digitalen Wissensvermittlung hat sich bereits im Unternehmen etabliert und findet Akzeptanz.

Die Digitalisierung ist eine der größten Herausforderungen in der Weiterentwicklung der DGB Rechtsschutz GmbH. Sie wird die Arbeit der Beschäftigten grundlegend verändern. Die Kommunikation und der Austausch von Daten zwischen der DGB Rechtsschutz GmbH, Mandant\*innen, Gerichten, Behörden und Gewerkschaften wird überwiegend digital erfolgen. Papierakten werden aus den Büros verschwinden und lediglich elektronisch verfügbar sein. In 2020 wurde mit der Entwicklung und Erprobung eines digitalen Rechtsschutzaktenprogramms begonnen und damit die Grundlage zur Teilnahme am elektronischen Rechtsverkehr über das elektronische Bürger- und Organisationspostfach

geschaffen. Mit dem besonderen elektronischen Bürger- und Organisationspostfach (eBO) wird der DGB Rechtsschutz GmbH ein digitaler auch fristwahrender Versandweg zu den Gerichten und Behörden eröffnet.

## Justizariat / Juristischer Dienst / Datenschutz

Die Arbeit in den letzten vier Jahren war wesentlich geprägt durch die digitalen Herausforderungen. Mit Unterstützung eines externen Dienstleisters erfolgte eine systematische Evaluation des Datenschutzniveaus beim DGB. Seitdem konnte die DSGVO-Konformität des DGB deutlich verbessert werden. Es wurde die Stelle einer Datenschutzkoordination geschaffen und die Anschaffung einer Datenschutzmanagementsoftware realisiert, um die erforderlichen Dokumentationen und vertragliche Regelungen zentral verwalten zu können.

Daneben wurden Verfahren zum Umgang mit Datenschutzvorfällen, Betroffenenrechten und Informationspflichten etabliert und ein zentrales Auskunft- und Beschwerdemanagement aufgebaut. Ferner begleitet das Datenschutzteam den Digitalisierungsschub beim DGB und unterstützte dabei, die zahlreichen neuen digitalen Anwendungen rechtssicher auszugestalten, z.B. der Einsatz von Microsoft 365-Programmen, KoMaSys, Open Slides und Big Blue Button. Um die Beschäftigten beim Datenschutz zu unterstützen, wurden eine Online-Unterweisung angeschafft, digitale Kurzworkshops angeboten sowie zahlreiche Leitfäden und Musterformulare bereitgestellt.

Darüber hinaus unterstützte und beriet das Justizariat den Geschäftsführenden Bundesvorstand, die DGB-Kolleg\*innen in den Abteilungen der Bundesvorstandsverwaltung und den Bezirken in ihrer politischen Arbeit zu verschiedenen Rechtsfragen und zeigte Handlungsoptionen auf. Die Aufgaben-

schwerpunkte des Justizariats umfassten über das Datenschutzrecht hinaus die Themengebiete Vertrags-, Vereins-, Marken- und Urheber-, Versammlungs- und Strafrecht sowie vereinzelt auch Miet- und Steuerrecht. Hierdurch konnten diverse politische Vorhaben des DGB rechtlich abgesichert werden.

Es wurden mehrere Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen mit den Justizariaten der Mitgliedsgewerkschaften abgestimmt, so zum Beispiel:

[200120\\_DGB\\_Stellungnahme\\_hasskriminalität\\_neutral \(bmjv.de\)](#)

[06122020\\_Stellungnahme\\_DGB\\_RegE\\_Integritaet-Wirtschaft.pdf \(bmjv.de\)](#)

[DGB\\_Stellungnahme\\_Netzwerkdurchsetzungsgesetz \(bmjv.de\)](#)

## Personalpolitik

In den letzten beiden Jahren wurde die Personalpolitik maßgeblich durch die Corona-Pandemie bestimmt. Die notwendigen Maßnahmen, um einerseits die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und andererseits die Arbeitsfähigkeit der Organisation zu erhalten, wurden in enger Abstimmung mit den Mitgliedsgewerkschaften und den Bezirken umgesetzt. Neue Abstimmungsformate wurden eingeführt, Weiterbildungsprogramm und Führungskräftequalifizierung zeitweise komplett digital durchgeführt. Es zeigte sich bei alledem, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auf allen Ebenen die Basis dafür ist, auch in schwierigen Zeiten erfolgreich Personalarbeit zu gestalten.

### Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

#### Verteilung der DGB-Beschäftigten

Zum Ende des Jahres 2021 waren von den 815 Kolleg\*innen (ohne Auszubildende) insgesamt 238 teilszeitbeschäftigt, dies entspricht 29,2 Prozent. Die Anzahl der Teilzeitarbeitsverhältnisse ist damit in den

vier Jahren des Berichtszeitraumes um 2,4 Prozent gestiegen. Viele Teilzeitarbeitsverhältnisse gehen auf Arbeitszeitreduzierungsünsche der Beschäftigten zurück und sind befristet.

Die folgende Grafik zeigt die prozentuale Verteilung der DGB-Beschäftigten über die einzelnen Ebenen des DGB. Die meisten DGB-Beschäftigten arbeiten an der Basis in den Regionen.

Die Anzahl der Beschäftigten zum jeweiligen Stichtag der Datenerhebung ist in 2021 gegenüber 2018 um drei Personen gestiegen. Gegenüber dem Jahr 2020 ist die Anzahl der Beschäftigten sowohl in Summe als auch separat betrachtet in den Bezirken und der BVV geringer gegenüber dem Jahr 2021. Zurückzuführen ist das hauptsächlich auf aktuell unbesetzte Stellen.

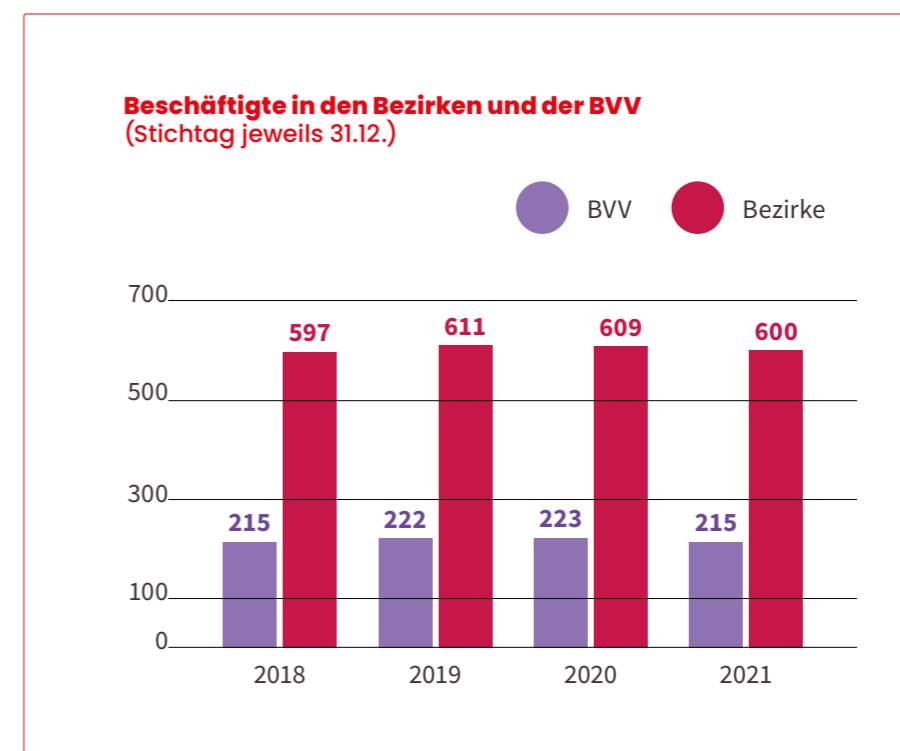
In Bezug auf die Gesamtbeschäftigtenzahl des DGB ist der Anteil der Beschäftigten in der BVV von 26,5 Prozent in 2018 gegenüber 26,4 Prozent in 2021 relativ konstant geblieben. Der Anteil der Beschäftigten in den Bezirken ist dementsprechend mit 73,5 in 2018 und mit 73,6 Prozent in 2021 ebenfalls relativ konstant.

Im DGB wurden und werden auch weiterhin Befristungen nur mit entsprechendem Sachgrund nach Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) vorgenommen – wie zum Beispiel bei Einstellungen für Projekte, bei Einstellungen für von Dritten geförderten Stellen, zur Krankheits- oder Elternzeitvertretung und Mutterschutzzeiten.

Im Berichtszeitraum 2018 bis 2021 ist die Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse stark gesunken von 74 auf 52. Diese Entwicklung ist hauptsächlich auf die im Juli 2019 abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung „Gesamtbetriebsvereinbarung für die Beschäftigung von Jugendbildungsreferenten und Jugendbildungsreferentinnen beim DGB“ zurückzuführen. Hierbei wurde vereinbart, dass Jugendbildungsreferent\*innen unbefristet eingestellt werden, mit einem zunächst fünfjährigen Einsatz im jeweiligen Jugendbereich.

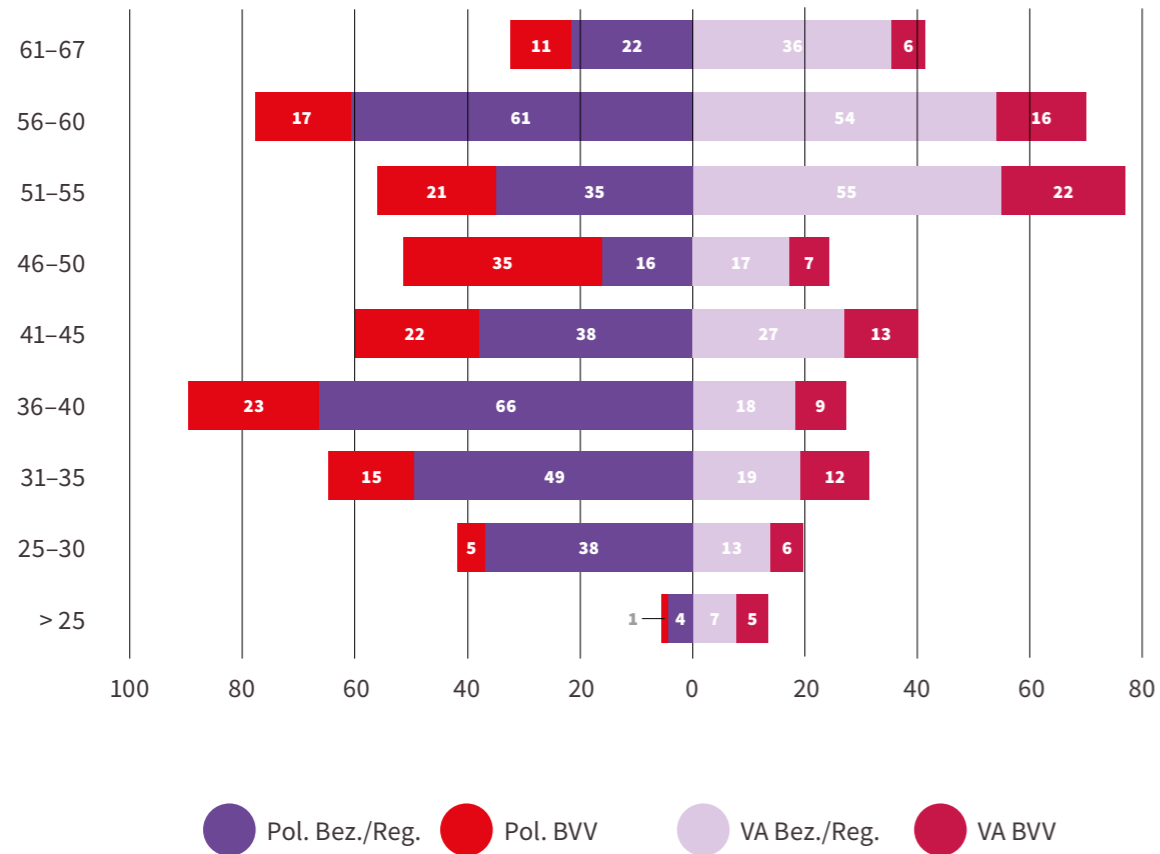
#### Altersstruktur

In den letzten Jahren hat eine Verjüngung bei den Beschäftigten im politischen Bereich des DGB stattgefunden. Diese Verjüngung ist zum einen mit Renteneintritten, zum anderen mit einer relativ hohen Fluktuation im politischen Bereich zu erklären.





**Altersstruktur Beschäftigte BVV und Bezirke – Stand 31.12.2021**



Die größte Gruppe unter den politischen Sekretär\*innen in 5-Jahresabständen ist die der 36-40-Jährigen. Damit ergibt sich im politischen Bereich weiterhin keine alterszentrierte, sondern eine einigermaßen gleichmäßig verteilte Altersstruktur mit den Spitzen bei den 36-40-Jährigen und bei den 56-60-Jährigen.

Im Verwaltungsbereich ist der Hauptteil der Beschäftigten in den Gruppen ab 51 Jahren – hier ist die Altersstruktur nicht gleichmäßig, was sich auch in der vergleichsweise geringen Fluktuation widerspiegelt.

#### Geschlechterspezifische Darstellung

Der Gesamtfrauenanteil bei den DGB-Beschäftigten erhöhte sich im Berichtszeitraum um zwei Prozentpunkte. Hierbei ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Verwaltungsbereich weiterhin am

höchsten. Signifikante positive Veränderungen des Frauenanteils im zweistelligen Prozentbereich sind zum einen bei der Bezirksvorsitzenden bzw. den stellvertretenden Bezirksvorsitzenden, zum anderen bei der Beschäftigtengruppe der Sachbearbeiter\*innen/PCA in der Bundesvorstandverwaltung zu verzeichnen.

Auch in anderen Beschäftigtengruppen konnte über den Berichtszeitraum hinweg der Anteil der weiblichen Beschäftigten deutlich erhöht werden; insbesondere auch bei den Beschäftigtengruppen im politischen Bereich.

In Summe zeigt sich bei der positiven Entwicklung, dass die in den letzten Jahren ergriffenen Maßnahmen, den DGB als attraktiven und familienfreundlichen Arbeitgeber aufzustellen, ihre Wirkung entfalten.

#### Schwerbehinderte

Der DGB übertrifft mit 6,4 Prozent die gesetzliche Quote von 5 Prozent. Im Berichtszeitraum wurden jährlich zirka 55 Schwerbehinderte beschäftigt.

#### Entwicklung des DGB-Entgeltsystems

Das DGB-Entgeltsystem wurde im Berichtszeitraum keiner wesentlichen Überarbeitung unterzogen. Es wurden lediglich kleine Anpassungen vorgenommen. So lautet die Bezeichnung im Sekretariatsbereich jetzt nicht mehr Verwaltungsangestellte, sondern Assistent\*innen. Zudem wurde vereinbart, dass für Beschäftigte mit einer mindestens sechsjährigen Betriebszugehörigkeit, bei denen die Zusatzstufe für die besondere Qualität der Aufgabenerledigung noch nicht vergeben wurde, eine Überprüfung der Vergabemöglichkeit erfolgt.

2020/2021 war eine umfassende Änderung des Entgeltsystems vorgesehen. Jedoch gingen die Vorstellungen des Gesamtbetriebsrates und des Personalbereichs zu weit auseinander. 2022 soll eine erneute Sondierung stattfinden.

Grundsätzlich hält der Personalbereich das jetzige Entgeltsystem für praktikabel und gerecht.

#### Gehälter des Geschäftsführenden Bundesvorstandes

Seit der Erhöhung zum 1. Juni 2018 blieben die Brutmonatsgehälter der Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes (GBV) unverändert:

Vorsitzender des DGB: 14.500 EUR  
 Stellvertretende Vorsitzende des DGB: 13.150 EUR  
 Weitere Mitglieder des GBV: 11.825 EUR

#### Altersvorsorge – Gehaltsumwandlung

Der wichtigste Versorgungsträger für die DGB-Beschäftigten ist die Unterstützungskasse des DGB e.V. (UK). Hierüber wird neben der rein arbeitgeberfinanzierten Versorgung nach der VO 95 auch der größte Teil der Verträge zur Entgeltumwandlung abgewickelt.

Seit der Wiedereinführung einer betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen des Tarifabschlusses 2009 nehmen aktuell 416 Beschäftigte (knapp 51 Prozent) zum Stichtag 31.12.2021 die arbeitgebergeförderte UK-Entgeltumwandlung in Anspruch. Zum Stichtag 31.12.2017 waren es noch 315 Beschäftigte (39,4 Prozent), die die arbeitgebergeförderte UK-Entgeltumwandlung in Anspruch nahmen.

Die maximale Förderung des DGB zur betrieblichen Altersvorsorge bei der UK beträgt pro Beschäftigten aktuell monatlich bis zu 140 Euro. Sie setzt voraus, dass die oder der Beschäftigte mindestens im selben Umfang wie der Arbeitgeber einen eigenen Beitrag leistet.

#### Gesundheitsmanagement

Die Corona-Pandemie stellte in den vergangenen beiden Jahren den Schwerpunkt des betrieblichen Gesundheitsmanagements dar. Dies umfasste insbesondere die Aufstellung und stetige Anpassung betrieblicher Pandemiepläne an die oft kurzfristig geänderten gesetzlichen Vorgaben, die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen sowie die Beschaffung von Schnelltests und Masken für die Beschäftigten. Die ergriffenen Maßnahmen wurden regelmäßig mit den Mitgliedsgewerkschaften abgestimmt, um ein einheitliches Vorgehen sicherzustellen.

Ein weiterer Schwerpunkt des betrieblichen Gesundheitsmanagements war die Prävention von physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Im Berichtszeitraum wurden die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ausgewertet. Daraufhin wurden in den jeweiligen Organisationseinheiten und auf zentraler Ebene Maßnahmen entwickelt. In diesem Zusammenhang wurden zahlreiche Arbeitsprozesse bewertet und angepasst, interne Abläufe verbessert und erkannte Belastungen nachhaltig minimiert. Die bisher angebotenen Präventionsprogramme BETSI und Balance Plus wurden weiterentwickelt und auf Basis der Präventionsmaßnahme RV-Fit der Deutschen Rentenversicherung zusammgelegt. Seit Anfang 2022 steht das neue Programm GetFit (Gewerkschaften trainieren Fitness) allen Beschäftigten der Gewerkschaften sowie der

<b>Personalstruktur BVV und Bezirke</b>							
	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Anteil in%</b>	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Anteil in %</b>	<b>Veränderung des Prozentanteils in %</b>
<b>Wahlangestellte</b>	<b>Stand: 31.12.2018</b>			<b>Stand: 31.12.2021</b>			
Geschäftsführender Bundesvorstand	4	2	50,0	4	2	50,0	0,0
Bezirksvorsitzende (1 Stelle unbesetzt 2021)	9	1	11,1	8	3	37,5	26,4
stellv. Bezirksvorsitzende & Landesvorsitzende (2 Stellen unbesetzt 2021)	9	6	66,7	7	6	85,7	19,0
(kommissar.) Regionsgeschäftsführer*innen (1 Stelle unbesetzt 2021)	60	24	40,0	57	25	43,9	3,9
<b>BVV</b>							
Abteilungsleiter*innen	17	6	35,3	19	8	42,1	6,8
Politische Referent*innen Referatsleiter*innen	103	47	45,6	103	54	52,4	6,8
Sachbearbeiter*innen, PCA	15	9	60,0	21	16	76,2	16,2
Assistent*innen, Fahrer	76	66	86,8	68	59	86,8	-0,1
<b>Bezirksverwaltungen / Landesverbände</b>							
Abteilungsleiter*innen, Politische Referent*innen, Referatssekretär*innen	87	41	47,1	91	46	50,5	3,4
Sachbearbeiter*innen, PCA	39	29	74,4	41	31	75,6	-1,3
Assistent*innen, Fahrer	75	64	85,3	67	57	85,1	-0,3
<b>Regionen</b>							
Gewerkschaftssekretär*innen	131	48	36,6	132	56	42,4	5,8
Jugendbildungsreferent*innen	48	25	52,1	53	24	45,3	-6,8
Assistent*innen	131	127	96,6	134	127	94,8	-2,2
<b>DGB-weit</b>							
Auszubildende	15	12	80,0	14	12	85,7	5,7
Sonstige	8	5	62,5	10	4	40,0	-22,5
<b>Gesamt</b>	<b>827</b>	<b>512</b>	<b>61,9</b>	<b>829</b>	<b>530</b>	<b>63,9</b>	<b>2,0</b>

Hans-Böckler-Stiftung und der DGB Rechtsschutz GmbH offen.

Auch im Gesundheitsmanagement hielt die Digitalisierung Einzug. So wurden Gesundheitsmaßnahmen von Präsenz in die virtuelle Welt verlagert und können so standortübergreifend allen Beschäftigten angeboten werden.

## Ausbildung

Im Berichtszeitraum haben 24 Kauffrauen/-männer ihre Ausbildung abgeschlossen, weitere 15 befinden sich weiterhin in Ausbildung. Von den 24 Kauffrauen/-männern, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, wurden 20 übernommen und sind seitdem eine große Unterstützung im Assistenzbereich. Darauf ist der DGB stolz.

## Einführungsphase

Im Dezember 2016 hat der Geschäftsführende Bundesvorstand ein Konzept für eine Einführungsphase für neu eingestellte politische Sekretär\*innen beschlossen. Nach einer Evaluation 2018 wurde die Einführungsphase auf alle Neueingestellten ausgeweitet. Ziel der Einführungsphase ist unter anderem, Neueingestellten das notwendige Rüstzeug für ihre Arbeit beim DGB zu vermitteln, ihnen die besondere Kultur in den Gewerkschaften näherzubringen und sie in ihrer Orientierung und Rollenfindung zu unterstützen. Eine Checkliste und ein Leitfaden sowie zahlreiche Bausteine (Einführungsveranstaltung, Feedbackgespräche, Willkommensmappe, Hospitationen etc.) werden genutzt, um auf allen Ebenen des DGB einen guten Standard der Einführung von Neueingestellten sicherzustellen. Das sehr positive Feedback der Neueingestellten bestätigt, dass sich der Aufwand lohnt.

## Weiterbildung und Führungskräftequalifizierung

Das Weiterbildungsprogramm zielt darauf ab, Beschäftigte und Führungskräfte in die Lage zu versetzen, sich auf Veränderungen im organisations-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Umfeld einstellen zu können, um auf neue Themen und

Herausforderungen gut vorbereitet zu sein. Ein weiterer Aspekt ist das gemeinsame, ebenenübergreifende Lernen und die Steigerung der Motivation. Das Angebot wurde stetig erweitert, qualitativ verbessert und digitalisiert.

Durchschnittlich fanden pro Jahr insgesamt 85 Seminare mit 1000 Teilnehmenden im Rahmen des zentralen DGB-Weiterbildungs- und Führungskräftequalifizierungsprogramms statt. Hierbei haben sich sowohl die Anzahl der Seminare als auch die Teilnehmenden stetig erhöht. Auch die Hauptamtlichen der Mitgliedsgewerkschaften und der gewerkschaftsnahen Organisationen nehmen die Möglichkeit, an ausgesuchten Seminaren des DGB teilzunehmen, wahr.

## Coaching und Teamentwicklung

Coaching und Teamentwicklungstrainings haben sich als Maßnahmen zur Unterstützung der Führungskräfte sehr bewährt. Sie sind inzwischen ein fester Bestandteil der Weiterentwicklung von Führungskräften. Durch sie wird gerade bei Rollenwechseln von Kolleg\*innen zu Führungskräften die Akzeptanz auf allen Seiten deutlich verbessert.

## Personaldialoge

Seit Mitte 2012 hat der DGB die Personaldialoge als einen festen Bestandteil seiner organisationsinternen Kommunikationskultur implementiert. Das Personalführungsinstrument Personaldialoge dient dazu, die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den unmittelbaren Vorgesetzten und ihren Mitarbeiter\*innen zu optimieren. In regelmäßigen Gesprächen – mindestens einmal pro Jahr – sollen Motivation und Arbeitszufriedenheit sowie die Verständigung über Arbeitssituation, Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten auf der Stelle gefördert werden. Die Gespräche bieten zudem Raum für ein gegenseitiges Feedback. Dieses Instrument wurde im Berichtszeitraum 2018–2021 unterschiedlich stark genutzt. In den Abteilungen und Organisationseinheiten, in denen die Personaldialoge selbstverständlich und regelmäßig eingesetzt wurden, sind die Rückmeldungen der Beschäftigten und der Führungskräfte in aller Regel sehr positiv gewesen.



Der DGB ist bemüht, die Akzeptanz und das Bewusstsein für die Sinnhaftigkeit dieses Personalführungsinstrumentes weiter zu steigern, um den Umsetzungsgrad auch in solchen Organisationseinheiten, in denen es noch nicht konsequent genutzt wird, zu erhöhen.

### Beruf und Familie

Eine Balance zwischen verschiedenen Lebensbereichen zu ermöglichen, ist eine wichtige personalpolitische Herausforderung. Aktuell gibt es eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die mit Instrumenten wie befristete Arbeitszeitreduzierungen, Gleitzeitregelungen, mobiles Arbeiten, Sabbaticals, Aufstockung des Kinderkrankengeldes, Arbeitsbefreiung bei Erkrankung von Familienmitgliedern, Kostenübernahme für Kinderbetreuung bei Weiterbildung und Arbeitseinsätzen außerhalb der üblichen Arbeitszeit und verlängerte Mutterschutzzeiten unterstützt wird. Während der Pandemie gab es in diesem Bereich keine wesentlichen Herausforderungen für den DGB. Die Beschäftigten des DGB haben weitestgehend selbstständig

Lösungen gefunden. Der DGB zollt ihnen hierfür in Kenntnis der enormen Mehrfachbelastung den allergrößten Respekt.

### Zusammenarbeit mit Gewerkschaften – Personalausschuss

Gerade in den letzten beiden Jahren konnte auf die bewährte und gewachsene vertrauensvolle Zusammenarbeit der Vorjahre im Personalausschuss aufgebaut werden. Trotz einiger personeller Wechsel zeigt die Verlässlichkeit in der Zusammenarbeit eine große Kontinuität. Besonders hervorzuheben ist die stets vorhandene Bereitschaft, sich gegenseitig über aktuelle Entwicklungen zu informieren und bei Abstimmungsprozessen zu unterstützen.

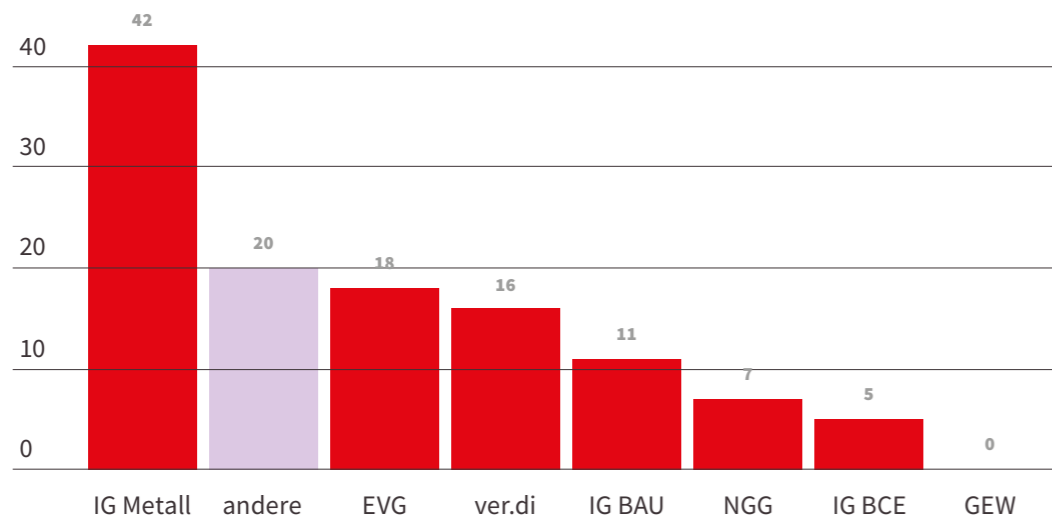
### Europäische Akademie der Arbeit (EAdA)

Im Jahr 2015 wurde die Academy of Labour gGmbH gegründet, die zusammen mit der Europäischen Akademie der Arbeit (EAdA) das House of Labour in der Universität Frankfurt am Main bildet.

Damit soll in Zukunft sichergestellt werden, dass die Themen Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen in Forschung und Lehre besser zur Geltung kommen können. Darüber hinaus ist es gelungen, einen neuen arbeitnehmerorientierten Studiengang Personal und Recht mit einem Bachelor-Abschluss zu starten, der auch Kolleg\*innen ohne Hochschulzugangsberechtigung den Erwerb einer qualitativ hochwertigen und anerkannten Qualifizierung ermöglicht.

Die Zahl der EAdA-Studierenden hat sich seit dem letzten Berichtszeitraum leicht reduziert.

**Europäische Akademie der Arbeit: Studierende nach Gewerkschaften**  
2018/19–2021/22 (83. bis 86. Lehrgang)








The background features a gradient from red on the left to purple on the right. Overlaid on this are several concentric circles of varying radii and opacities, creating a layered, tunnel-like effect.

**Anhang**



## Gewerkschaften im DGB

	<p><b>Deutscher Gewerkschaftsbund</b> <a href="http://www.dgb.de">www.dgb.de</a></p>
	<p><b>IG Bauen-Agrar-Umwelt</b> <a href="http://www.igbau.de">www.igbau.de</a></p>
	<p><b>IG Bergbau, Chemie und Energie</b> <a href="http://www.igbce.de">www.igbce.de</a></p>
	<p><b>Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft</b> <a href="http://www.evg-online.de">www.evg-online.de</a></p>

	<p><b>Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft</b> <a href="http://www.gew.de">www.gew.de</a></p>
	<p><b>IG Metall</b> <a href="http://www.igmetall.de">www.igmetall.de</a></p>
	<p><b>Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten</b> <a href="http://www.ngg.net">www.ngg.net</a></p>
	<p><b>Gewerkschaft der Polizei</b> <a href="http://www.gdp.de">www.gdp.de</a></p>
	<p><b>Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft</b> <a href="http://www.verdi.de">www.verdi.de</a></p>

# Mitgliederentwicklung in den Gewerkschaften 2018–2021

Mitglieds-gewerkschaft	Gesamt <sup>3</sup>					Arbeiter*innen und Angestellte <sup>1</sup>			Beamt*innen <sup>2</sup>		
	gesamt	Anteil an DGB in %	männlich	weiblich	Frauen-anteil in %	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
<b>EVG</b>	187.396	3,1	146.737	40.659	21,7	83.220	64.147	19.073	17.398	14.657	2.741
<b>GdP</b>	190.931	3,2	142.341	48.590	25,4	22.775	12.020	10.755	168.156	130.321	37.835
<b>GEW</b>	279.389	4,7	78.934	200.455	71,7	97.024	22.203	74.821	110.545	27.738	82.307
<b>IG BAU</b>	247.182	4,1	181.013	66.169	26,8	173.379	116.904	56.475	719	654	65
<b>IG BCE</b>	632.389	10,6	495.398	136.991	21,7	632.389	495.398	136.991	0	0	0
<b>IG Metall<sup>2</sup></b>	2.270.595	38,0	1.860.526	410.069	18,1	2.270.595	1.860.526	410.069	0	0	0
<b>NGG<sup>2</sup></b>	198.026	3,3	115.121	82.905	41,9	198.025	115.121	82.904	0	0	0
<b>ver.di</b>	1.969.043	33,0	939.087	1.029.956	52,3	1.794.935	826.854	968.081	122.111	86.398	35.713
<b>DGB gesamt</b>	<b>5.974.951</b>	<b>100,0</b>	<b>3.959.157</b>	<b>2.015.794</b>	<b>33,7</b>	<b>5.272.342</b>	<b>3.513.173</b>	<b>1.759.169</b>	<b>418.929</b>	<b>259.768</b>	<b>159.161</b>

Mitglieds-gewerkschaft	Gesamt <sup>3</sup>					Arbeiter*innen und Angestellte <sup>1</sup>			Beamt*innen <sup>2</sup>		
	gesamt	Anteil an DGB in %	männlich	weiblich	Frauen-anteil in %	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
<b>EVG</b>	185.793	3,1	145.322	40.471	21,8	85.872	66.255	19.617	15.901	13.319	2.582
<b>GdP</b>	194.926	3,3	144.115	50.811	26,1	22.726	12.026	10.700	172.200	132.089	40.111
<b>GEW</b>	280.343	4,7	78.925	201.418	71,8	97.176	22.624	74.552	110.193	27.254	82.939
<b>IG BAU</b>	240.146	4,0	174.166	65.980	27,5	169.644	113.436	56.208	698	631	67
<b>IG BCE</b>	618.321	10,4	483.027	135.294	21,9	618.321	483.027	135.294	0	0	0
<b>IG Metall<sup>2</sup></b>	2.262.571	38,1	1.850.936	411.635	18,2	2.262.571	1.850.936	411.635	0	0	0
<b>NGG<sup>2</sup></b>	197.791	3,3	115.975	81.816	41,4	197.791	115.975	81.816	0	0	0
<b>ver.di</b>	1.955.080	32,9	930.637	1.024.443	52,4	1.809.580	832.436	977.144	117.771	82.996	34.775
<b>DGB gesamt</b>	<b>5.934.971</b>	<b>100,0</b>	<b>3.923.103</b>	<b>2.011.868</b>	<b>33,9</b>	<b>5.263.681</b>	<b>3.496.715</b>	<b>1.766.966</b>	<b>416.763</b>	<b>256.289</b>	<b>160.474</b>

Mitglieds-gewerkschaft	Gesamt <sup>3</sup>					Arbeiter*innen und Angestellte <sup>1</sup>			Beamt*innen <sup>2</sup>		
	gesamt	Anteil an DGB in %	männlich	weiblich	Frauen-anteil in %	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
<b>EVG</b>	184.090	3,1	143.952	40.138	21,8	88.292	68.226	20.066	14.048	11.654	2.394
<b>GdP</b>	197.736	3,4	145.074	52.662	26,6	22.575	11.959	10.616	175.161	133.115	42.046
<b>GEW</b>	280.452	4,8	78.597	201.855	72,0	97.371	22.929	74.442	110.335	27.014	83.321
<b>IG BAU</b>	231.663	4,0	167.305	64.358	27,8	164.269	109.814	54.455	654	587	67
<b>IG BCE</b>	606.348	10,4	472.611	133.737	22,1	606.348	472.611	133.737	0	0	0
<b>IG Metall<sup>2</sup></b>	2.214.662	37,9	1.811.012	403.650	18,2	2.214.662	1.811.012	403.650	0	0	0
<b>NGG<sup>2</sup></b>	194.145	3,3	114.260	79.885	41,1	194.145	114.260	79.885	0	0	0
<b>ver.di</b>	1.941.071	33,2	922.728	1.018.343	52,5	1.800.566	828.492	972.074	112.915	79.193	33.722
<b>DGB gesamt</b>	<b>5.850.167</b>	<b>100,0</b>	<b>3.855.539</b>	<b>1.994.628</b>	<b>34,1</b>	<b>5.188.228</b>	<b>3.439.303</b>	<b>1.748.925</b>	<b>413.113</b>	<b>251.563</b>	<b>161.550</b>

Mitglieds-gewerkschaft	Gesamt <sup>3</sup>					Arbeiter*innen und Angestellte <sup>1</sup>			Beamt*innen <sup>2</sup>		
	gesamt	Anteil an DGB in %	männlich	weiblich	Frauen-anteil in %	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
<b>EVG</b>	186.301	3,3	145.695	40.606	21,8	94.505	73.264	21.241	12.380	10.145	2.235
<b>GdP</b>	201.712	3,5	146.704	55.008	27,3	22.588	12.027	10.561	179.124	134.677	44.447
<b>GEW</b>	276.264	4,8	77.519	198.745	71,9	96.597	23.384	73.213	108.084	26.166	81.918
<b>IG BAU</b>	221.519	3,9	159.453	62.066	28,0	158.068	105.656	52.412	609	541	68
<b>IG BCE</b>	591.374	10,3	460.339	131.035	22,2	591.374	460.339	131.035	0	0	0
<b>IG Metall<sup>2</sup></b>	2.169.183	37,9	1.774.091	395.092	18,2	2.169.183	1.774.091	395.092	0	0	0
<b>NGG<sup>2</sup></b>	189.098	3,3	112.107	76.991	40,7	189.098	112.107	76.991	0	0	0
<b>ver.di</b>	1.893.920	33,1	898.767	995.153	52,5	1.757.304	807.576	949.728	109.488	76.449	33.039
<b>DGB gesamt</b>	<b>5.729.371</b>	<b>100,0</b>	<b>3.774.675</b>	<b>1.954.696</b>	<b>34,1</b>	<b>5.078.717</b>	<b>3.368.444</b>	<b>1.710.273</b>	<b>409.685</b>	<b>247.978</b>	<b>161.707</b>

- 1 Da einige Gewerkschaften die Mitgliedszahlen nicht mehr nach Arbeiter\*innen und Angestellten differenziert angeben, werden diese Kategorien seit 2007 zusammengefasst dargestellt.
- 2 Die IG BCE, die IG Metall und die NGG führen die Kategorie „Beamt\*innen“ nicht.
- 3 Die Gruppe der „Sonstigen“ (die hier nicht aufgeführt wird), ergänzt die Summe von „Arbeiter\*innen/Angestellte“ und „Beamt\*innen“ zur Gesamtsumme. In der Gruppe „Sonstige“ werden alle Mitglieder gezählt, die nicht in „Arbeiter\*innen/Angestellte“ oder „Beamt\*innen“ passen.



# Abkürzungsverzeichnis

AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union	BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz	ILAW	International Lawyers Assisting Workers
AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations	BSG	Bundessozialgericht	ILO	Internationale Arbeitsorganisation
AI	Artificial Intelligence	BVerfG	Bundesverfassungsgericht	INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	BVerfGE	Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts	JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
BA	Bundesagentur für Arbeit	BVV	Bundesvorstandsverwaltung (DGB)	KI	Künstliche Intelligenz
BBG	Beitragsbemessungsgrenze	DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung	MDen	Medizinische Dienste
BBiG	Berufsbildungsgesetz	EbAV	Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung	OBK	Ordentlicher Bundeskongress
BDA	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände	EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund	OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz	EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte	PLS	Plattform Lernende Systeme
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement	ELA	Europäischer Arbeitsbehörde	SGB	Sozialgesetzbuch
BIP	Bruttoinlandsprodukt	EMIN	European Minimum Income Network	SURE	Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	epd	Evangelischer Pressedienst	VO	Verordnung
BMG	Bundesministerium Gesundheit	ESSR	Europäischer Säule Sozialer Rechte		
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	ESUG	Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen		
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung	GKV	Gesetzliche Krankenversicherung		
BMI	Bundesministerium des Inneren und für und Heimat, Wohnen, Stadtteilentwicklung und Bauwesen	GPAI	Global Partnership on AI		
		IBM	International Business Machines Cooperation		
		IfSG	Infektionsschutzgesetz		

---

## Verlinkung zu Stellungnahmen gegenüber dem Gesetzgeber

Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche [Stellungnahmen](#) zu den vielfältigsten Themen im Rahmen von Anhörungs- bzw. Gesetzgebungsverfahren abgegeben. Sie wurden alle auf der Homepage des DGB veröffentlicht.

## **Impressum**

**Herausgeber:**

DGB Bundesvorstand  
Abteilung Grundsatzangelegenheiten  
und Gesellschaftspolitik

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

**Verantwortlich:**

Reiner Hoffmann

**Redaktion:**

Dr. Kai Lindemann  
Andrea Schiele

**Kontakt:**

E-Mail: [andrea.schiele@dgb.de](mailto:andrea.schiele@dgb.de)

**Dank:**

Wir danken den Fachabteilungen  
des DGB Bundesvorstandes  
für deren Zuarbeiten.

**Gestaltung:**

Wigwam eG

**Druck:**

DCM Druck Center Meckenheim GmbH  
Werner-von-Siemens-Str. 13  
53340 Meckenheim

**Stand:**

9.2.2022