

DGB

Deutscher
Gewerkschaftsbund

Jahresbericht des DGB-Bundes- vorstandes 2022

Stark in Arbeit.

Impressum

Herausgeber:

DGB Bundesvorstand
Abteilung Grundsatz und Gute Arbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de

Verantwortlich:

Yasmin Fahimi, DGB Vorstandsbereich 01

Kontakt:

E-Mail: bvvgrundsatz@dgb.de

Dank:

Wir danken den Fachabteilungen
des DGB Bundesvorstandes für deren Zuarbeiten.

Layout:

Philip Esch/eschdesigns.de

Stand:

14.02.2023

Inhaltsverzeichnis

05 A. Vorwort

07 B. Zentrale Erfolge des DGB

09 C. Demokratie und gesellschaftlicher Zusammenhalt im Stresstest

- 09 Wirtschaft und Beschäftigungsentwicklung
- 10 Gerechte Verteilung der Krisenkosten
- 12 Gleichstellung von Frauen und Männern
- 15 Rechtsextremismus
- 16 Migrations- und Integrationspolitik, inklusive Flüchtlingspolitik
- 17 Medien- und Kulturpolitik, ÖRR-Kritik, Schulung von Rundfunkrät*innen

19 D. Arbeits- und Ausbildungsmarkt zwischen Fachkräftemangel und Beschäftigungssicherung

- 19 Mindestlohn (national und europäisch) und Tarifbindung
- 21 Öffentliche Auftragsvergabe
- 21 Prekäre Beschäftigung und Niedriglohnsektor, Mini- und Midijobs
- 23 Aus- und Weiterbildung, Fachkräfte, Ausbildungsgarantie
- 25 Digitalisierung der Arbeitswelt, Mobiles Arbeiten, Plattformregulierung
- 26 Mitbestimmung, Novellierung des BetrVG
- 27 Kurzarbeitergeld, Arbeitnehmer*innenrechte
- 28 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 29 Faire Mobilität
- 30 DGB-Index Gute Arbeit

31 E. Soziale Sicherungssysteme als Garant von Sicherheit in schweren Zeiten

- 31 Rentenpolitik
- 31 Pflegepolitik und Pflegepersonal
- 32 Gesundheitspolitik und Grundversorgung
- 33 Senior*innenpolitik

35 F. Der handlungsfähige Staat als Wegbereiter für eine nachhaltige Zukunft

- 35 Zukunftsinvestitionen
- 36 Industrie-, Dienstleistungs- und Handwerkspolitik, Struktur- und Regionalpolitik
- 38 Nachhaltigkeitspolitik für eine gerechte Transformation
- 40 Nachhaltige und resiliente Lieferketten
- 41 Energiewende
- 42 Mobilitäts- und Verkehrswende
- 43 Wohnungs- und Verbraucher*innenpolitik
- 44 Öffentlicher Dienst
- 44 Schulen/Bildungspolitik

46 G. DGB intern

- 46 Organisationspolitik
- 46 Personal
- 47 Justizariat/Juristischer Dienst
- 48 DGB-Rechtsschutz
- 49 DGB Bildungswerk e. V.
- 50 Tarifgemeinschaft Leiharbeit
- 51 Gewerkschaftliche Interessenvertretung

53 Anhang

- 53 Stellungnahmen gegenüber dem Gesetzgeber
- 53 Mitgliederentwicklung in den Gewerkschaften 2022

A. Vorwort

Die demokratische und wirtschaftliche Zukunft des Landes gestalten – das war das zentrale Thema des 22. Parlaments der Arbeit, dem Ordentlichen Bundeskongress des DGB, der vom 8. bis 12. Mai 2022 in Berlin stattfand. Die 400 Delegierten haben dazu über 70 Anträge beraten. Im Zentrum des Kongresses stand, wie Gewerkschaften die Zukunft aktiv mitgestalten: Dazu gehören die Arbeit der Zukunft mit einem starken Sozialstaat und eine gerechte sozial-ökologische Transformation, die hohe Investitionen braucht. Ziel des DGB ist es, den Menschen in Zeiten des Aufbruchs und der Krisen soziale Sicherheit und Vertrauen in Gute Arbeit zu geben, die ein gutes Leben ermöglicht.

Der 22. Ordentliche Bundeskongress des DGB hat zudem Beschlüsse gefasst, die auf eine faire Globalisierung und ein solidarisches Europa zielen. Die Frauen im DGB wurden nicht nur durch Beschlüsse gestärkt. Es ist auch erstmals eine DGB-Vorsitzende gewählt worden. Das ist ein gutes Signal.

Zweieinhalb Monate vor Kongressbeginn sahen wir uns mit einer völlig veränderten Weltlage konfrontiert, nachdem Russland seinen Angriffskrieg gegen die Ukraine eröffnet hatte. Die Tragweite dieses Verbrechens gegen das Völkerrecht ist enorm. Durch Russlands militärische Aggression wurde die internationale und europäische Friedensordnung der letzten Jahrzehnte in ihren Grundfesten erschüttert. Die wirtschaftlichen und sozialen Belastungen in Folge des Krieges sind auch für Deutschland enorm. Bundeskanzler Scholz sprach von einer Zeitenwende. Solidarität und Frieden haben sich deshalb auch im Begleitprogramm des DGB-Kongresses niedergeschlagen. Das ist auf große Zustimmung gestoßen. Und auch in den Beschlüssen zu den Initiativanträgen hat sich die aktuelle Herausforderung niedergeschlagen. So hieß es im ersten Initiativantrag:

„Die sozial-ökologische und digitale Transformation wird in den nächsten Jahren weitreichende Umbrüche in Ökonomie und Gesellschaft erfordern. Durch den Ukraine-Krieg und seine Folgen werden der notwendige Umbau unserer Wirtschaft und insbesondere der planvolle Umstieg auf eine klimaneutrale Energieversorgung jedoch massiv herausfordernder und zugleich dringlicher.“

Seitdem ist die gewerkschaftliche Arbeit stark durch die Bemühungen geprägt, die schlimmsten Krisenfolgen abzuwenden und für wirksame Entlastungen von Beschäftigten und Unternehmen zu sorgen. In diesem Zusammenhang haben wir uns auf Bundesebene erfolgreich für Instrumente wie „Energiepreispauschalen und Gaspreisdeckeln“ eingesetzt. Denn nicht nur Energieknappheiten aufgrund der vormaligen Abhängigkeiten von Russland, sondern auch die grassierende Inflation haben die Preise für unsere Kolleg*innen in die Höhe getrieben.

Auch auf dem G20-Gipfel im November 2022 in Indonesien waren die weltweit gestiegenen Lebenshaltungskosten Thema. Die Beschlüsse, wie Arbeitnehmende vor den Folgen der Krise geschützt werden können, blieben aber weit hinter den Erwartungen des DGB zurück.

Vom 17. bis 22. November 2022 fand in Melbourne der 5. IGB-Weltkongress statt. Neben der Invasion Russlands verurteilte der Kongress auch die mörderische Unterdrückung der Menschen im Iran. Des Weiteren forderte der Kongress einen neuen weltweiten Sozialvertrag. Dieser umfasst die Themen Arbeitsplätze, Rechte, Löhne, Sozialschutz, Gleichstellung und Inklusion.

Zur Umsetzung der Arbeitsaufträge aus dem 22. Ordentlichen Bundeskongress (OBK) des DGB wurden fünf Masterprojekte (Transformation, Vielfalt und Demokratie, Tarifbindung, Zukunftswerkstätten und Frieden und Sicherheit) eingesetzt.

Der Auftrag des Masterprojekts **Transformation** ist die strategische und kommunikative Koordinierung der Arbeit zum Thema Transformation auf der Bundesvorstandsebene. Nach innen gerichtet soll ein kontinuierlicher und fachübergreifender Austausch über die Arbeitsplanung und Fortschritte bei der Umsetzung der einschlägigen Beschlüsse des 22. OBK sichergestellt werden. Nach außen gerichtet sollen unsere Positionen und Beiträge für eine gerechte Gestaltung des Wandels öffentlich sichtbarer werden, um die Rolle der Gewerkschaften als Gestalterinnen von Transformation, Strukturentwicklung und Guter Arbeit zu stärken.

Im Rahmen der gewerkschaftlichen Aufwertungsstrategie für Gute Arbeit (Beschluss B001) wird gemeinsam im Masterprojekt das Werkzeug „Transformationslandkarte(n)“ entwickelt. Das Leitmotiv ist die Gestaltung Guter Arbeit auch unter neuen Bedingungen. Auf Basis repräsentativer Daten soll deutlich gemacht werden, welche politische und wirtschaftliche Steuerung nötig ist, um dem Arbeits- und Fachkräfteengpass entgegenzuwirken und vielfältige und sichere Arbeit zu erhalten. Damit sollen Bedingungen für einen erfolgreichen Wandel aufgezeigt werden.

Ziel des Masterprojektes **Tarifbindung** ist es, die verschiedenen Aktivitäten zur Stärkung der Tarifbindung zu bündeln und zwischen den beteiligten Fachabteilungen der Bundesvorstandsverwaltung zu koordinieren. Dazu gehört die Weiterentwicklung der Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung, die entsprechende Begleitung der konkreten Regierungspolitik in Bund und Ländern und die Umsetzung der vom OBK mit Beschluss B004 beschlossenen DGB-Kampagne zur Stärkung der Tarifbindung. Bis zum Ende des Berichtszeitraums fanden erste Treffen auf Arbeitsebene statt und eine erste Ideen-Sammlung zur Kampagne, zu der die Arbeit im Jahr 2023 an Fahrt aufnehmen soll. Parallel dazu wurde die Lobbyarbeit fortgeführt.

Auch das Thema **Vielfalt und Demokratie** wird der DGB in einem Masterprojekt bearbeiten. Aus unserer historischen Erfahrung leben wir Vielfalt und Demokratie, daran anknüpfend ist unser Anspruch, demokratische Teilhabe für Alle zu sichern und damit den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken. Vielfalt ist im DGB eine Erfolgsgeschichte, die wir weiter vorantreiben wollen. Dabei werden wir Vielfalt innerhalb unserer Mitgliedschaft und in den Betrieben noch sichtbarer machen. Bestehendes werden wir dokumentieren und stellen einen Austausch darüber sicher. Dabei werden auch die DGB-Bezirke eingebunden. Wir werden Vielfalt besser abbilden und werden dabei neue öffentlichkeitswirksame Formate entwickeln. Auch prüfen wir z. B. ob sich das Thema Vielfalt als 1.-Mai-Motto in 2025 eignet.

Das Masterprojekt **Zukunftswerkstatt** zielt auf die Stärkung der Organisation. Hier greifen wir erfolgreiche Elemente des Zukunftsdialoges auf und fördern die Aktivierung der Kreis- und Stadtverbände (KV/SV) und den Ausbau der Kampagnenfähigkeit des DGB vor Ort. Die Verbesserung der ebenenübergreifenden Kommunika-

tion und eine größere Sichtbarkeit des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften vor Ort sind strategische Ziele des Masterprojektes.

Im Masterprojekt **Frieden und Sicherheit** setzen wir ausgehend von der guten Beschlusslage die wertschätzende gewerkschaftsinterne Diskussion über die Folgen des Ukraine-Krieges fort und erweitern die zunehmend verengte gesellschaftspolitische Debatte um Frieden, Abrüstung und Prävention. Außerdem werden wir die verteidigungspolitische Debatte um die Sichtweise der Beschäftigten in den betroffenen Bereichen ergänzen. Im Frühjahr 2023 soll es dazu eine gewerkschaftsinterne Dialogveranstaltung geben und im weiteren Verlauf des Jahres 2023 eine breitere, an die politische Öffentlichkeit gerichtete, an der sich auch andere zivilgesellschaftliche Akteur*innen beteiligen werden.

Mit wichtigen gewerkschaftlich geprägten Beschlüssen im Koalitionsvertrag der „Ampel“ und dem schrittweisen Ende der Corona-Krise entstand Anfang 2022 eine Aufbruchstimmung, die vom Ukrainekrieg im Februar jäh zerbrochen wurde. Seitdem ist unser Alltag von massiven Steigerungen der Energiekosten, einer fast zweistelligen Inflation, weiteren Lieferengpässen und einer sicherheitspolitischen „Unruhe“ geprägt. Die eigentlich großen Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation und des Fachkräftemangels sind damit nicht von der Tagesordnung, aber partiell beeinträchtigt. Wir werden als DGB mit unseren Mitgliedsgewerkschaften die großen Herausforderungen in 2023 nicht aus dem Blick verlieren. Damit wir diese gebündelt angehen können, haben wir die Masterprojekte initiiert und werden sie mit aller Kraft umsetzen. Glück auf!

B. Zentrale Erfolge des DGB

Der DGB hat im Berichtszeitraum erreicht, dass...

- die Folgen der Energiepreiskrise für die Beschäftigten umfassend abgedeckt werden konnten. So wurde u. a. auf Druck des DGB eine Energiepreispauschale für Arbeitnehmer*innen, Azubis, ausbezahlt. Zudem wurde eine Gas- und Strompreisbremse eingeführt, die zunächst, bis Frühjahr 2024 für eine Begrenzung der Energiepreissteigerungen sorgen wird. Große Unternehmen, die von den Energiepreisbremsen profitieren wollen, müssen Vereinbarungen zur Arbeitsplatz- und Standortsicherung abschließen.
- im dritten Entlastungspaket der Bundesregierung zur Entlastung der Bürger*innen von den Folgen der Energiekrise an Rentner*innen im Dezember 2022 eine Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro gezahlt wurde und Studierende einen Anspruch in Höhe von 200 Euro haben. Damit konnte die eklatante Ungleichbehandlung von Rentner*innen und Studierenden, die im ersten Entlastungspaket nicht berücksichtigt waren, zumindest teilweise kompensiert werden.
- in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn zum Oktober 2022 auf 12 Euro je Stunde angehoben wurde und auf europäischer Ebene eine Mindestlohn-Richtlinie verabschiedet wurde, die nicht nur eine angemessene Höhe von nationalen Mindestlöhnen befördert, sondern auch eine höhere Tarifbindung in den EU-Mitgliedsstaaten.
- in Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Leiharbeit insgesamt Lohnsteigerungen in Höhe von mehr als neun bis mehr als 24 Prozent in den verschiedenen Entgeltgruppen vereinbart werden konnten. Zusätzlich wurden wesentliche Verbesserungen bei der Regelung zum Mitgliedervorteil erreicht.
- die Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ erfolgreich in die Verlängerung geht. Mit neuen Gesichtern, Geschichten und Aktionen setzte sich der DGB weiter für den Schutz der Beschäftigten im Dienst der Gesellschaft ein.
- Unternehmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung zukünftig über die Existenz von Betriebsräten und den Anteil der unter Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer*innen informieren müssen. Besonders wichtig: Auf gewerkschaftlichen Druck hin ist es gelungen, dass Betriebsräte erstmalig in die Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsberichte einbezogen werden müssen. Dies ist ein großer Schritt hin zu mehr Qualität in der Nachhaltigkeitsberichterstattung, denn die Mitglieder der Betriebsräte sind anerkanntermaßen DIE Expert*innen für gute Arbeit im Unternehmen.
- auf die Anliegen des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen bundesweit aufmerksam gemacht wurde: mit Fahnenaktionen, Kundgebungen, Diskussionsrunden, Kinoabenden sowie der Aktion „Rote Karte gegen Sexismus und Gewalt in der Arbeitswelt“. Zentrale Forderung war die Ratifizierung der ILO Konvention 190 zur Beseitigung von Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt und deren Umsetzung in nationale Gesetzgebung. Die Bundesregierung hat nunmehr im Dezember 2022 die Kabinettsreife für den Entwurf des Vertragsgesetzes hergestellt, um das ILO Übereinkommen 190 ratifizieren zu können.
- das Thema Vielfalt im öffentlichen Dienst mehr in den Mittelpunkt rückt. Im Auftrag des DGB wurde eine Studie durchgeführt deren Ergebnisse zeigten, dass Beschäftigte der Vielfaltsförderung gegenüber offen sind, dieses Potenzial von den Dienstherren/Arbeitgeber*innen aber nicht hinreichend berücksichtigt bzw. genutzt wird.
- bei der Neufassung der regionalen Wirtschaftsförderung Vorgaben zur Tarifbindung bzw. zum Lohnwachstum an geförderte Unternehmen gestellt werden. Damit werden die Sicherung und Schaffung von guten Arbeitsplätzen erstmalig in allen Bundesländern vorgegeben.
- die Entwicklung des „Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege

(KiTa-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG)“ vorangetrieben wurde. Es ist als Erfolg zu werten, dass dieses Gesetz in den nächsten zwei Jahren fortgeführt wird.

- der Deutsche Bundestag die Aufhebung des sogenannten Werbeverbots für Schwangerschaftsabbrüche im Strafgesetzbuch (§ 219a StGB) beschlossen hat. Der Bundestag ist damit einer langjährigen Forderung des DGB gefolgt.
- das Projekt Dialogwerbung zur Mitgliedergewinnung unter Koordination des DGB pilothaft ausgeweitet werden konnte. Ziel ist es, neue Wege bei der Mitgliedergewinnung zu erproben und einen Imagegewinn für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zu erzielen.
- der DGB mit dem Projekt PerSe Plus insbesondere junge Kolleg*innen für die aktive Arbeit im Handwerk gewinnen und qualifizieren konnte. Damit wird die Selbstverwaltung gestärkt.

C. Demokratie und gesellschaftlicher Zusammenhalt im Stresstest

Wirtschaft und Beschäftigungsentwicklung

Die wirtschaftliche Entwicklung war im Berichtszeitraum von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine bestimmt. Die enormen Energiepreissteigerungen und die hohe Inflation drückten auch das Wirtschaftswachstum und machten erhebliche wirtschaftspolitische Interventionen notwendig. Der Arbeitsmarkt blieb gleichwohl stabil.

Die Energiepreise stiegen im Berichtszeitraum zunächst extrem. Insbesondere die Einfuhrpreise für Gas sechsfachten sich zwischen Mai und August in Folge reduzierter Lieferungen aus Russland. Danach gingen die Preise wieder zurück, blieben aber auf sehr hohem Niveau. Die Energieeinfuhrpreise wurden zunehmend (wenn auch noch nicht vollständig) an die Verbraucher weitergetragen. Hinzu kommen hohe Nahrungsmittelpreise sowie eine mittlerweile gestiegene Kerninflation, also eine Teuerung des Warenkorb jenseits von Energie und Nahrungsmitteln. Die Steigerung der Kerninflation ist zum Großteil auch auf die hohen Energiepreise zurückzuführen, die gerade energieintensiv produzierte Güter verteuern.

All das trieb die Inflationsrate im Berichtszeitraum mit über 10 Prozent auf den höchsten Wert seit den 1950er-Jahren. Wirtschaftsforscher*innen gehen davon aus, dass der Höhepunkt der Preissteigerungsraten damit erreicht ist, die Inflation zurückgehen, aber noch eine Zeit lang hoch bleiben wird. Die Löhne sind kein Treiber der Inflation, von einer „Lohn-Preis-Spirale“, wie sie manche an die Wand malen, kann keine Rede sein.

Die Energiepreisentwicklung hat die Kosten der Unternehmen erhöht und die Produktion vor allem in den energieintensiven Industriezweigen merklich reduziert. Gleichzeitig drückt die Preisentwicklung die Realein-

kommen der Beschäftigten und bremst die Erholung der privaten Konsumnachfrage nach den Corona-Jahren. Die Auswirkungen der Aufhebung der pandemiebedingten Eindämmungsmaßnahmen überwogen im 1. Halbjahr 2022 noch die negativen Effekte des energiepreisbedingten Kaufkraftverlusts. Die Wachstumsprognosen wurden entsprechend nach unten korrigiert. Sie erwiesen sich aber zum Teil als etwas zu pessimistisch. So hatten Institute noch im September einen Rückgang der Wirtschaftsleistung im dritten Quartal 2022 vorausgesagt. Tatsächlich stieg das BIP im dritten Quartal preis-, saison- und kalenderbereinigt um 0,4 Prozent im Vergleich zum vorherigen Quartal. Es ist jedoch mit einer Verschlechterung der Lage zu rechnen.

Der DGB brachte seit Beginn der Krise erfolgreich seine Forderungen zur Bekämpfung der Inflation, sowie zur Sicherung von Kaufkraft und Wachstum in die politische Debatte ein – unter anderem auch im Rahmen der „Konzertierten Aktion“, die Bundeskanzler Scholz ab Sommer zu mehreren Treffen einberufen hat. Verschiedene Teile der insgesamt drei von der Bundesregierung geschnürten Entlastungspakete hätte es ohne politischen Druck des DGB nicht gegeben: So hat beispielsweise im Mai der OBK des DGB die Forderung verabschiedet, die Energiepreispauschale auch für Rentner*innen und Studierende zu zahlen ([Beschluss I002](#)). Im September brachte die Bundesregierung dies mit dem dritten Entlastungspaket auf den Weg (wenn auch für Studierende nur in Höhe von 200 statt 300 Euro). Ebenfalls Bestandteil des dritten Entlastungspakets war der Beschluss, zusätzliche Zahlungen der Unternehmen an ihre Beschäftigten bis zu einem Betrag von 3.000 Euro von der Steuer und den Sozialversicherungsabgaben zu befreien. Der DGB hat dazu beigetragen, dass die Regeln zu dieser „InflationSENTLASTUNGSPRÄMIE“ so ausgestaltet wurden, dass die Tarifpolitiker*innen der

Gewerkschaften sie möglichst effektiv zum Erreichen ihrer Ziele in den Tarifrunden einsetzen können.

Ein Preisdeckel für Energie hatte der DGB bereits ab Frühjahr ins Gespräch gebracht und seitdem immer wieder eingefordert und auch [detaillierte Vorschläge](#) gemacht. Letztendlich wurde im September von der Bundesregierung eine ähnlich wirkende Strompreisbremse angekündigt und eine „ExpertInnen-Kommission Gas und Wärme“ einberufen, die von den Gewerkschaften maßgeblich geprägt wurde (den Vorsitz hatte u. a. der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis, der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke war ebenfalls Kommissionsmitglied). Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Kommission wurde im Herbst dann auch eine [Gaspreisbremse](#) auf den Weg gebracht, die den DGB-Vorschlägen in vielen Punkten nahekommt. Finanziert werden soll sie über den mit bis zu 200 Milliarden Euro befüllten kreditfinanzierten Wirtschaftsstabilisierungsfonds. Grundsätzlich ist es auch dem politischen Druck des DGB zu verdanken, dass sich die Bundesregierung nach dem zweiten Entlastungspaket noch zu einem dritten Paket und dem 200 Milliarden schweren Abwehrschirm entschließen konnte, anstatt auf Haushaltskonsolidierung zu setzen. In den kommenden Monaten wird darauf zu achten sein, dass die Entlastungen wirklich effektiv ankommen und gegebenenfalls erweitert werden. Ein öffentlicher Sparkurs muss weiter abgewendet werden – auch damit die notwendigen Zukunftsinvestitionen auf den Weg gebracht werden. Außerdem muss die Verteilungsfrage angegangen werden. Denn bislang tragen die Beschäftigten einen großen Teil der Krisenkosten, Haushalte mit niedrigen Einkommen sind besonders von der Inflation betroffen.

Auf dem Arbeitsmarkt sind die durch den Angriffskrieg gegen die Ukraine ausgelöste Energiepreiskrise und die Folgen der Unterbrechung von Lieferketten noch nicht in dramatischer Weise angekommen. Steigende Arbeitslosenzahlen und eine Verdoppelung der Kurzarbeit allein von August bis September könnten jedoch die Vorboten einer krisenbedingt angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt sein. Eine steigende Zahl von Unternehmen bereitet sich auf mögliche Kurzarbeit vor. Seit Beginn der Pandemie wurden die Zugangserleichterungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld und die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezugs für Leiharbeiter*innen mehrfach verlängert.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich von Beginn an und mit Erfolg für eine Reihe an Erleichterungen und Erweiterungen der Kurzarbeit eingesetzt, um angesichts der Schwere der Lage soziale Härten abzufedern und Betriebe erfolgreich durch die Krise zu bringen. Die Sonderregelungen zur Kurzarbeit haben vor allem den Arbeitsmarkt stabilisiert. Tatsächlich kann eine große Zahl von Betrieben nur aufgrund der Sonderregelungen für ihre Beschäftigten Kurzarbeit anzeigen. Auch wenn die Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes und zur längeren Bezugszeit ausgelaufen sind, kann die Erleichterung des Zugangs weiterhin viele Arbeitnehmer*innen vor Entlassungen bewahren. Mit der Fortsetzung des erleichterten Zugangs zum Kurzarbeitergeld bis 30. Juni 2023 wird auf die Unsicherheiten der wirtschaftlichen Entwicklung und in der Folge auch der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt reagiert.

Gerechte Verteilung der Krisenkosten

Die Energiekrise und Inflation trafen die Beschäftigten 2022 in besonderem Ausmaß. Die Nominallohnsteigerungen wurden durch die hohe Inflation mehr als aufgeessen. Das Statistische Bundesamt ermittelte zum Jahresende den stärksten und am längsten anhaltend Reallohnrückgang seit 2008. Die Gewerkschaften wirkten dieser Entwicklung tarifpolitisch entgegen. Sie wiesen aber zusammen mit dem DGB von Anfang an darauf hin, dass der Ausgleich der hohen Inflation nicht allein der Lohnpolitik aufgebürdet werden kann, dass es vielmehr auch deutlicher Entlastungen durch die Politik bedarf. Während in der Öffentlichkeit dennoch das Märchen einer Lohn-Preis-Spirale beschworen wurde, verzeichneten viele Unternehmen üppige Gewinne. Das Jahr war entsprechend eher von einer „Preis-Gewinn-Spirale“ gekennzeichnet.

Besonders arme und einkommensschwache Haushalte, aber z. B. auch Familien mit mittlerem Einkommen, trafen die Preissteigerungen überproportional, während Haushalte mit hohen Einkommen und Reiche unterdurchschnittlich belastet wurden. Dies lag einerseits in der Zusammensetzung der einkommensspezifischen Warenkörbe begründet, andererseits an den unterschiedlichen Konsum- und Sparquoten. Einkommensschwächere Haushalte geben einen Großteil ihres Einkommens für Nahrungsmittel, Kraftstoffe oder

Wohnen aus und können typischerweise auf kein oder nur wenig Ersparnis zurückgreifen, um höhere Rechnungen zu zahlen. Besonders dramatisch waren daher die Umfrageergebnisse der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, die aufzeigen, dass einkommensschwache Haushalte planen, Konsumzurückhaltung z. B. im Bereich der Nahrungsmittel zu üben.

Vor dem Hintergrund dieser Krisenentwicklungen forderte der DGB 2022 von Anfang an vehement eine solidarische und gerechte Verteilung der Krisenlasten. Der DGB stellte sich gegen die Behauptung einer drohenden Lohn-Preis-Spirale und forderte angemessene Lohnsteigerungen, die Anhebung des Mindestlohns, eine Energiepreispauschale für Beschäftigte, Empfänger*innen von Grundsicherung und sonstigen Sozialleistungen, Rentner*innen, Versorgungsempfänger*innen, Studierende und Auszubildende, die Ausweitung der Wohngeldberechtigten oder die Anhebung der Mindestausbildungsvergütung oder die Einführung des Bürger*innengelds zur Sicherung der Kaufkraft der Menschen hierzulande.

Auf Druck der Gewerkschaften wurden einige zentrale Maßnahmen durch die Bundesregierung umgesetzt. Hierzu zählte auch die wichtige Einführung der Strom- und Gaspreiskappe oder die Abschöpfung von Übergewinnen. Für eine schnelle Umsetzung beschlossener Schritte und die Durchsetzung weiterer wichtiger Maßnahmen, wie beispielsweise ein Kündigungsmoratorium oder Obergrenzen in den Energiepreiskappen, sowie eine solidarische Finanzierung der Krisenkosten kämpfte der DGB bis zuletzt.

Über die Entlastungsmaßnahmen der Bundesregierung hinaus trat der DGB zudem in den Debatten zum Bundeshaushalt 2023 dafür ein, die Schuldenbremse weiterhin ausgesetzt zu lassen, um die staatliche Handlungsfähigkeit nicht unnötig einzuschränken und wichtige investive Ausgaben in Daseinsvorsorge und Infrastruktur sowie sozialstaatliche Leistungen nicht gegeneinander auszuspielen und angemessen auszufinanzieren. Von beidem profitieren untere Einkommensgruppen in besonderem Maße, wie der DGB in der zweiten Jahreshälfte vermehrt bekräftigte. (Siehe auch Kapitel F, Abschnitt Zukunftsinvestitionen)

Zudem unterstützte der DGB den Referentenentwurf des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klima-

schutz für eine Stärkung der Kartellbehörden. Denn übermäßige Preiserhöhungen, über die durchschnittlichen Kostensteigerungen hinaus, sind durch die Ausnutzung von Unternehmensmarktmacht möglich. Dabei stellte der DGB in seiner Stellungnahme zur 11. Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen heraus, dass Tarifbindung und Mitbestimmung elementar für die Herstellung von Marktgegenmacht sind und die Perspektive der Beschäftigten daher mehr Berücksichtigung im Wettbewerbsrecht finden muss.

In steuerpolitischer Hinsicht markierte die Auseinandersetzung um die Zahlung der Energiepreispauschale, die vom Deutschen Bundestag bereits am 12. Mai mit dem Steuerentlastungsgesetz beschlossen wurde, den Beginn des Berichtszeitraumes. Im Sinne des Initiativantrages „Entlastungspaket für alle – Energiepreispauschale für Beschäftigte, Rentner*innen und Studierende“, der die Begrenzung der Auszahlung der 300-Euro-Pauschale nur auf aktiv Erwerbstätige ablehnte, ergriff der DGB jede sich bietende Gelegenheit, um eine umfassende und solidarische Lösung einzufordern. Gemeinsam mit vielen anderen Organisationen konnte so erreicht werden, dass die Regierungskoalition eine Beihilfe von 200 Euro für Studierende und am 20. Oktober schließlich auch von 300 Euro für die Bezieher*innen von Altersrenten und Pensionen beschloss.

Das am 19. Mai vom Bundestag beschlossene vierte Corona-Steuerhilfegesetz sah eine Steuerbefreiung von bis zu 4.000 Euro für die Zahlung eines Pflegebonus vor, der wegen der besonderen Belastungen während der Pandemie bestimmten Beschäftigten im Pflege- und Gesundheitsbereich gewährt werden konnte. Entgegen dem ursprünglichen Vorhaben konnte der DGB in enger Abstimmung mit ver.di im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens erreichen, dass der Kreis der Steuerbegünstigten deutlich erweitert und schließlich auch Zahlungen auf tarifvertraglicher Grundlage von der Befreiungsvorschrift umfasst wurden. Beschlossen wurde mit diesem Gesetz dann auch eine erneute Fristverlängerung der auf maximal 600 Euro begrenzten Homeoffice-Pauschale für das Jahr 2022 vor, während der DGB sich sowohl für eine Entfristung wie auch für eine bessere Absetzbarkeit des heimischen Arbeitsplatzes aussprach. Mit seinen Änderungen im Rahmen des Jahressteuergesetzes kam der Gesetzgeber zum Jahresende dann aber den gewerkschaftlichen Forderungen weit

entgegen. So wurde die Pauschale dauerhaft im Steuerrecht verankert und kann seit Jahresbeginn bis zu 1.260 Euro betragen. Besser gestellt wurden vor allem jene, denen kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht und die ihren heimischen Arbeitsplatz wegen enger Wohnverhältnisse nicht von den Privaträumen abgrenzen können. Unabhängig von den zu Hause verbrachten Arbeitstagen können sie nunmehr diesen Betrag als Jahrespauschale geltend machen, während sie zuvor für Wohn- und Betriebskosten keinen Aufwand geltend machen konnten.

Als völlig unzureichend kritisierte der DGB die ebenfalls im Jahressteuergesetz geregelte Erhebung eines Energiekostenbeitrags, um bei den Energieunternehmen einen Teil der Extra-Profite abzuschöpfen. So sollen nur Unternehmen, die in der Gewinnung und Produktion von Energie, nicht aber im Handel tätig sind, herangezogen werden. Auch soll nur ein Drittel des Gewinns abgeschöpft werden, der mehr als 20 Prozent des Durchschnitts der letzten drei Jahre beträgt, was der DGB ebenfalls als zu wenig ablehnt.

Der DGB hat sich im Berichtszeitraum immer wieder für ein Steuersystem ausgesprochen, das Gering- und Normalverdiener*innen entlastet, Reiche stärker in die Pflicht nimmt und dabei auch die Geschlechtergerechtigkeit fördert. Unter anderem forderte der DGB die Widererhebung der Vermögensteuer und eine gerechtere Erbschaftssteuer.

Gleichstellung von Frauen und Männern

DGB-Positionspapier stärkt Geschlechterperspektive in der Fachkräftesicherung

Nach wie vor ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt nicht erreicht und ihr Arbeitsvolumen liegt deutlich unter dem von Männern. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels gerät dieses Missverhältnis zunehmend in den Fokus von Wirtschaft und Politik. In der Fachkräftestrategie wird die Hebung von inländischen Arbeitspotenzialen, insbesondere die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen als eines von fünf prioritären Handlungsfeldern benannt. Doch um das Beschäftigungspotenzial von Frauen zu heben, müssen zunächst die zentralen Hemmnisse für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt überwunden werden. Dies verdeutlichte der DGB

mit dem Positionspapier „Wer Fachkräfte sucht, kann auch Frauen nicht verzichten! 13 Forderungen für eine Fachkräftesicherung mit Geschlechterperspektive“. Damit stärkte der DGB die Geschlechterperspektive in der Debatte, lenkte den Blick auf Ungleichheiten, die es im Rahmen einer erfolgreichen Fachkräftesicherung zu überwinden gilt, und zeigte Lösungswege auf. Vor dem Hintergrund, dass das Arbeitsvolumen von Frauen nach wie vor deutlich unter dem von Männern liegt, macht der DGB deutlich, an welchen Stellschrauben gedreht werden muss, damit Frauen ihre Erwerbsbeteiligung erhöhen und gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilhaben können. Zusammen mit den Ergebnissen einer Meinungsumfrage, die der DGB zum Thema „Frauen in der Fachkräftesicherung“ in Auftrag gab, griff die Presse die Inhalte des Positionspapiers auf, wobei die faire Bezahlung von Frauen in den Mittelpunkt rückte.

Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen – Zum 25.11.2022 macht der DGB mobil für die Ratifizierung der ILO-Konvention 190

Auf das Anliegen des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen machte der DGB bundesweit aufmerksam: mit Fahnenaktionen, Kundgebungen, Diskussionsrunden, Kinoabenden sowie der Aktion „Rote Karte gegen Sexismus und Gewalt in der Arbeitswelt“, die sich auf verschiedenen Ebenen direkt an Politiker*innen wandte. Zentrale Forderung war die Ratifizierung der ILO-Konvention 190 zur Beseitigung von Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt und deren Umsetzung in nationale Gesetzgebung. Die Aktionen waren ein großer Erfolg für den DGB: In seiner Antwort auf ein gemeinsames Anschreiben von DGB und Deutschem Juristinnenbund (djb) kündigte Bundesminister Heil an, dass die Bundesregierung noch 2022 den Entwurf des Vertragsgesetzes vorlegen wolle, um das ILO Übereinkommen 190 ratifizieren zu können.

Während der DGB-Aktionswochen vom 14. bis 25. November sprachen die DGB-Gliederungen viele MdB direkt in ihren Wahlkreisen an; die Spitzen der Bundestagsfraktionen aller demokratischen Parteien schrieb die stellv. DGB-Vorsitzende an, um die DGB-Forderung „Rote Karte gegen Sexismus! ILO-Konvention 190 – Ratify now!“ zu übermitteln und politische Entscheidungsträger*innen zur Beteiligung an der gleichnamigen Fotoaktion zu ermuntern. Alle DGB-Bezirke nutzten die vorbereitete Aktionsidee zur Übergabe einer „Rote Karte gegen Sexismus und Gewalt in der Arbeitswelt“

und des DGB-Positionspapiers „NEIN ZU GEWALT AN FRAUEN – AUCH AM ARBEITSPLATZ. ILO-KONVENTION 190 – RATIFY NOW!“ und erreichten damit fast 100 MdBs aller demokratischen Fraktionen im Bundestag. Über 400 Fotos wurden in den Sozialen Medien und auf der DGB-Homepage veröffentlicht. DGB-Regionen sowie DGB-Kreis- und Stadtverbände waren dabei sehr kreativ und ebenso begeistert von der breiten Resonanz wie von der Bereitschaft der MdBs, das Anliegen des DGB zu unterstützen.

Reformbedarfe im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aus Sicht des DGB

Im Koalitionsvertrag sind Anpassungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vereinbart. Das Bundesministerium der Justiz (BMJ) wird Anfang 2023 Eckpunkte für eine Reform vorstellen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben daher in Umsetzung des DGB-Beschlusses „Beschäftigte schützen, Rechte von Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften verbessern“ (B020) zur Reform des AGG sowie der Beschlüsse „Schutz vor Diskriminierung ausbauen – Gleichbehandlung im Grundgesetz“ (B021) bezüglich des Abbaus von Altersdiskriminierung und „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in Arbeitsschutz integrieren!“ (B022) zu sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in einem Positionspapier die Reformbedarfe des AGG zusammengestellt. Der DGB fordert unter anderem einen verbesserten Rechtsschutz und die Stärkung der betrieblichen Beschwerdestellen.

DGB unterstützt Empfehlungen für eine steuerfinanzierte Entgeltsatzleistung für pflegende Beschäftigte

Unter maßgeblicher Beteiligung des DGB hat der Unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf seinen Teilbericht „Empfehlungen zur Familienpflegezeit und zum Familienpflegegeld“ vorab veröffentlicht und am 26. August 2022 an Bundesministerin Lisa Paus übergeben. Die Veröffentlichung erfolgte rund ein Jahr vor Abschluss des zweiten Beiratsberichts und verdeutlicht, wie dringlich die Schaffung einer Entgeltsatzleistung für pflegenden Beschäftigte ist. Vorgeschlagen wird eine 36-monatige Familienpflegezeit, die vollständig nach dem Vorbild des Elterngeldes ausgestaltet werden soll. Der Fokus des Konzepts liegt dabei explizit auf der Parallelität von Erwerbs- und Sorgearbeit: Während in Anlehnung an das Pflegezeitgesetz für sechs Monate eine Vollfreistellung

oder eine Arbeitszeitreduzierung auch unterhalb von 15 Wochenstunden vorgesehen ist, wird als Voraussetzung für den darüber hinausgehenden Bezug von Familienpflegegeld für den verbleibenden Zeitraum von 30 Monaten eine Wochenarbeitszeit zwischen 15 und 32 Stunden gesehen.

DGB äußert scharfe Kritik an verschobener Väterfreistellung

Im Rahmen der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in nationales Recht übte der DGB scharfe Kritik am Fehlen der zehntägigen bezahlten Freistellung für Väter und gleichgestellte zweite Elternteile rund um die Geburt eines Kindes. Im Rahmen einer öffentlichen Anhörung erinnerte der DGB an die Ankündigung einer solchen Freistellung im Koalitionsvertrag und warb dafür, diese im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens auf den Weg zu bringen.

Der mit knapp viermonatiger Verspätung am 01. Dezember 2022 vom Deutschen Bundestag verabschiedete Gesetzentwurf bleibt aber auch an anderen Stellen hinter den Vorgaben der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie und den Forderungen des DGB zurück. So kritisierte der DGB in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf die Beibehaltung der jeweiligen Schwellenwerte, die für Eltern und pflegenden Angehörigen die Inanspruchnahme von Freistellungen im Rahmen von Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegezeit- und im Familienpflegezeitgesetz erschweren. Insbesondere der unzureichende Kündigungsschutz stand dabei im Zentrum der Kritik. Darüber hinaus bewertete der DGB die baldige Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) für erwerbstätige Eltern und Pflegenden als unzureichend und forderte die Verankerung eines wirksamen Diskriminierungsschutzes in den jeweiligen Einzelgesetzen.

DGB-Studie zum Mutterschutz offenbart Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Im Frühsommer 2022 hat die [Süddeutsche Zeitung](#) die Ergebnisse der Online-Befragung des DGB zur betrieblichen Umsetzung des Mutterschutzgesetzes auf ihrer Seite 1 zum Thema gemacht. Zahlreiche andere Presseorgane und Medien griffen das Thema ebenfalls auf, u. a. der MDR Hörfunk und das WDR Fernsehen sowie [ZEIT online](#) und [andere Medienunternehmen](#).

Die Studie, die Benachteiligungen von schwangeren und stillenden erwerbstätigen Frauen durch Defizite bei der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes in Betrieben und Dienststellen aufzeigt und den Fokus auf die Bedeutung der Familiengründung im Erwerbsverlauf von Frauen richtet, wurde in die Gliederungen des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften und an kooperierende Verbände und Organisationen verschickt und deren Ergebnisse in den sozialen Medien kommuniziert. Darüber hinaus werden die Ergebnisse laufend u. a. in gewerkschaftlichen und in Fachzeitschriften veröffentlicht sowie auf Fachtagungen und in Gremiensitzungen vorgestellt.

Equal Care – nur das ist fair! –

DGB engagiert sich im „Bündnis Sorgearbeit fair teilen“ für die Schließung des Gender Care Gap

Der DGB setzt sich als aktives Gründungsmitglied im „Bündnis Sorgearbeit fair teilen“ gemeinsam mit 25 weiteren Organisationen und Verbänden für die geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ein. Das Bündnis sensibilisiert Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft für die gerechte Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern von Anfang an und dafür, wie sie gesamtgesellschaftlich organisiert ist. Das Bündnis begleitet und forciert den gesellschaftlichen und politischen Diskurs durch Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit sowie Fachtagungen, macht die Auswirkungen des sogenannten Gender Care Gap greifbar und sichtbar und formuliert Forderungen an die Politik. Ziel des Bündnisses ist es, dass Geschlechterstereotype abgebaut und Rahmenbedingungen geschaffen werden, die allen Menschen die gleichen Verwirklichungschancen und die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit über den gesamten Lebensverlauf hinweg ermöglichen. Auch die diesjährige Fachtagung des Bündnisses unter der Überschrift „Sorgearbeit – selbstverständlich weiblich? Close the Care Gap!“ mit Beteiligung von Vertreter*innen aus Politik, Wissenschaft und Verbänden hat der DGB aktiv mitgestaltet.

Werbeverbot für Schwangerschaftsabbrüche aufgehoben

Im Sommer 2022 hat der Deutsche Bundestag die Aufhebung des sogenannten Werbeverbots für Schwangerschaftsabbrüche im Strafgesetzbuch (219a StGB) beschlossen. Ärzt*innen haben nun Rechtssicherheit und können über Möglichkeiten zum Abbruch einer Schwangerschaft informieren, ohne mit einer straf-

rechtlichen Verfolgung rechnen zu müssen. Urteile, die aufgrund des § 219a StGB erlassen worden sind, werden aufgehoben. Betroffene Schwangere haben in einer Notsituation freien Zugang zu dringend notwendigen Informationen.

Der Bundestag ist damit einer langjährigen Forderung des DGB gefolgt, für die dieser sich auf der Grundlage des Beschlusses des DGB-Bundeskongress 2018 „Aufhebung des § 219a StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft)“ (D001) immer wieder bei politischen Entscheidungsträger*innen sowie im Verein mit anderen Organisationen öffentlich starkgemacht hat. Die Entscheidung war aus Sicht des DGB ein längst überfälliger Schritt auf dem Weg zum Recht auf Selbstbestimmung und reproduktive Gesundheit.

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

Das vom BMFSFJ geförderte DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ setzt sich seit 2014 für die Stärkung der eigenen Existenzsicherung von Frauen ein. Ziel ist es, vor allem junge Frauen in Feminaren (Online-Seminaren), Artikeln und Workshops zu Fragen rund um Einkommen, Berufseinstieg, Familie, Partnerschaftlichkeit und Karriere zu sensibilisieren. Das Projekt hat ein eigenes Netzwerk aufgebaut – insbesondere über Social Media und die eigene App „Bildet Banden!“ – und informiert regelmäßig, bildreich, aussagekräftig und möglichst zielgruppengerecht über Themen rund um die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen.

Im Mai 2022 lud das Projekt zu einem Netzwerktag in Berlin ein und mehr als 150 junge Frauen nahmen teil. Das Programm bot Gelegenheit, sich untereinander auszutauschen und gegenseitig zu empowern. Am Vormittag sprachen junge Politikerinnen bei einem Panel über ihre gleichstellungspolitischen Anliegen und persönlichen Herausforderungen im politischen Alltag. Am Nachmittag fanden sieben verschiedene Workshops statt, in denen sich die Teilnehmerinnen über finanzielle Unabhängigkeit, Mental Load, den Umgang mit Stress im Betrieb und vieles mehr informieren konnten. Im Herbst aktualisierte das Projekt außerdem seine Toolbox für Betriebs- und Personalräte. In dieser finden Interessensvertretungen wertvolle Tipps, um sich für Gleichstellung im Betrieb einzusetzen, in Form von guten Argumenten für Gleichstellung, Unterstützung

bei Umfragen, Ideen für Veranstaltungsformate und einer Übersicht über rechtliche Grundlagen.

DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ berät Interessenvertretungen auch in der Krise

Das aus Mitteln des BMFSF geförderte [DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“](#) informiert, berät und vernetzt bundesweit Interessenvertretungen aller Branchen. Als Plattform unterstützt es den Austausch zwischen den Mitgliedsgewerkschaften, Betriebs- und Personalratsgremien und dem DGB. 2022 standen betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten für mehr partnerschaftliche Vereinbarkeit unter den Bedingungen der Digitalisierung im Fokus – insbesondere vor den Herausforderungen der Corona-Krise. In bundesweiten Veranstaltungen (online wie in Präsenz) ging es um die Gestaltung von Homeoffice und mobilem Arbeiten sowie Stress- und Gesundheitsmanagement am Arbeitsplatz – immer verbunden mit der Fragestellung, wie Interessenvertretungen gute betriebliche Lösungen voranbringen können. Über eine Infohotline sowie per E-Mail berät das Projekt laufend Betriebs- und Personalrät*innen, Gewerkschafter*innen und Beschäftigte zu Fragen rund um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Stetig angefragte Infopakete bringen das Projektangebot bundesweit auf Betriebs- und Personalversammlungen, in Büros, ins Homeoffice und an Schwarze Bretter.

Rechtsextremismus

Das rechtsextreme Milieu in Deutschland hat im Laufe des Jahres 2022 eine deutliche Entwicklung durchgemacht: während Anfang des Jahres die Proteste gegen Corona-Maßnahmen noch sehr mobilisierungsstark waren, verschob sich nach dem Überfall auf die Ukraine die inhaltliche Ausrichtung vieler rechter Gruppen auf „Friedenspolitik“ und auf die populistische Kritik an Inflation und Energiekrise. Dahinter steckte zumeist die Verbreitung von Fake News, eine Verharmlosung und Bagatellisierung des russischen Überfalls und Verschwörungserzählungen über die Verantwortung westlicher Staaten bzw. der NATO. Der DGB hat diese Entwicklungen und Verschiebungen im rechtsextremen Lager kontinuierlich beobachtet und über die regelmäßig erscheinenden Monatsberichte seine Gremien,

Strukturen und Mitgliedsgewerkschaften darüber informiert.

Die Ampel-Koalition hat in ihrem Koalitionsvertrag mehrere wichtige Projekte zur Demokratiestärkung und zum Kampf gegen Rechtsextremismus angekündigt. Der DGB begleitet diese Gesetzgebungsprozesse intensiv. Der DGB hat sich im Jahr 2022 insbesondere an der Erarbeitung eines Demokratiefördergesetzes beteiligt und eine ausführliche Stellungnahme dazu verfasst. Zudem war der DGB auch im Jahr 2022 in unterschiedlichen Projekten aktiv, die sich dem Kampf gegen Rechtsextremismus und der Stärkung von demokratischen Werten widmen.

Das [Projekt VAU](#) (Vernetzung, Aufklärung, Unterstützung) vom DGB-Bundesvorstand und dem DGB-Bildungswerk BUND unterstützt Gewerkschaften und DGB-Strukturen in ihrer Arbeit gegen die extreme Rechte durch Weiterbildung, Informationen zu aktuellen Entwicklungen und Hilfe bei Angriffen. Kernstück des Projektes ist die einjährige Multiplikator*innen-Fortbildung „Extreme Rechte in der Arbeitswelt“, deren erster Durchgang 2022 abgeschlossen und deren zweiter Durchgang gestartet wurde.

Das [Projekt DIAS](#) (Demokratie in der Arbeitswelt stärken) organisiert demokratiestärkende Bildungsmaßnahmen direkt im Betrieb, in denen Beschäftigte beispielsweise lernen, auf rechte Sprüche zu reagieren oder wie man sich im Betrieb gegen Diskriminierungen engagieren kann.

Als Teil der Umsetzung des Maßnahmenkatalogs des Kabinettausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus startete im Herbst 2021 das [Förderprogramm](#) „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“. Bis 2024 unterstützen bundesweit 34 Projekte Belegschaften, Berufsschüler*innen und -Lehrende bei der Entwicklung von Mitgestaltungskompetenzen und sensibilisieren für Ideologien der Ungleichwertigkeit. Gewerkschaftliche und gewerkschaftsnahe (Bildungs-) Träger*innen setzen die Hälfte der Projekte um. Der DGB steuert und begleitet das Programm gemeinsam mit dem Fördermittelgeber (BMAS). Neben programm-internen Austausch-Formaten zwecks Wissenstransfer und Vernetzung der umsetzenden Träger*innen (acht Veranstaltungen, insgesamt 240 Teilnehmende) startete

die Koordinierungsstelle im DGB 2022 u. a. eine Online-Kampagne gegen Rassismus und Diskriminierung in der Arbeitswelt. Unter #meinungsstark wurden Instagram, Twitter, Youtube und Facebook in sieben Aktionen mit Video-Clips, Memes und weiteren Beiträgen bespielt, Themen waren u. a. Rassismus, Arbeitsbedingungen migrantischer Saison-Arbeitskräfte, Antisemitismus und Sexismus im Arbeitskontext.

Im Mai 2022 wurde das Projekt: „More Democracy not Discrimination and Racism at the Workplace“, das von der Europäischen Union gefördert worden ist, abgeschlossen. Auf einer Abschlussveranstaltung in Brüssel wurde der Abschlussbericht, der von der Universität Kassel verfasst wurde, vorgestellt. In diesem Bericht werden auf der Grundlage von Interviews und Fallstudien in Betrieben aus der Automobilbranche die Strategien rechtsextremer Parteien in sechs EU-Mitgliedsstaaten analysiert, mit denen sie versuchen, unter Arbeitnehmer*innen und in Betrieben Fuß zu fassen. Zusätzlich werden auch die jeweiligen gewerkschaftlichen Gegenstrategien analysiert. Als weitere Papiere wurden Handlungsempfehlungen im Kampf gegen rechts auf europäischer Ebene und ein Überblick über den aktuellen Stand und zukünftige Ideen für gewerkschaftliche Strategien in den sechs beteiligten Ländern präsentiert. Eingbracht hat der DGB die Arbeitsergebnisse aus diesem vergleichenden Projekt u. a. in verschiedenen Workshops des European Trade Union Confederations (ETUC), in deren Rahmen eine „Roadmap“ für den gewerkschaftlichen Kampf gegen rechts entwickelt wurde. Zentrale Ergebnisse dieses Prozesses sollen auch 2023 auf dem EGB-Kongress in Berlin in Form eines „Action Programs“ zum Kampf gegen Rechtsextremismus weiterverfolgt werden.

Das Trägernetzwerk Politische Bildung in der Arbeitswelt beschäftigt sich mit aufsuchender politischer Bildung, d. h. mit Bildungsangeboten, die in einem betrieblichen oder betriebsnahen Umfeld stattfinden. Das Projekt wird von der Bundeszentrale für politische Bildung gefördert und vom DGB-Bildungswerk und dem DGB-Bundesvorstand gemeinsam umgesetzt. Im Netzwerk vernetzen sich unterschiedliche gewerkschaftliche und gewerkschaftsnahe Bildungsträger*innen. Zudem wurde im Rahmen des Projektes eine wissenschaftliche Studie initiiert, mit der aktuell bestehende Programme aufsuchender politischer Bildung erhoben und analysiert wurden. Diese wissenschaftliche Studie

unter der Federführung der Universität Duisburg-Essen konnte im Winter 2022 abgeschlossen und veröffentlicht werden.

Migrations- und Integrationspolitik, inklusive Flüchtlingspolitik

Im Koalitionsvertrag hatte die Bundesregierung mehrere neue gesetzliche Regelungen zur Migrations- und Integrationspolitik angekündigt. Diese wurden ab Sommer 2022 veröffentlicht und in schnellem Tempo bearbeitet.

Fachkräfteeinwanderung

Im Rahmen der Fachkräftestrategie wurde ein Eckpunktepapier spezifisch zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten erarbeitet. Die gesetzlichen Regelungen zielen darauf ab, die Fachkräfteeinwanderung zu erleichtern. Die Qualifikationsanerkennung soll gestrafft und die Möglichkeit in Deutschland eine Ausbildung zu absolvieren erleichtert werden. Auch die administrativen Zugangshürden zur Beantragung eines Fachkräftevisums sollen verkürzt werden. Im Frühjahr führte der DGB hierzu eine große [Online-Veranstaltung](#) mit Aktiven aus Gewerkschaften, Politiker*innen, Wissenschaftler*innen und Vertreter*innen von Verbänden durch. In einer Stellungnahme begrüßte der DGB einen Gutteil der anvisierten Maßnahmen, unterstrich jedoch, dass das einseitige Bedürfnis der Arbeitgeber*innen freie Stellen schnell besetzen zu können eine Sackgasse darstellt. Der DGB fordert ein, dass arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen stimmen müssen, um Fachkräfte aus Drittstaaten langfristig in Deutschland zu halten. Um diesen Fachkräften Informationen zu ihren Rechten als Beschäftigte anzubieten, hat der DGB im Frühjahr 2022 Informationen erstellt und in Englisch, Französisch, Spanisch und Arabisch übersetzt. Dieses Material ist sowohl [online](#) als auch in Ausdrucksversionen verfügbar und wurde im Herbst auf den neuesten Stand gebracht.

Um Menschen, die den Status einer Duldung innehaben, langfristig eine Bleibeperspektive in Deutschland zu eröffnen, erarbeitete die Bundesregierung ein sogenanntes Chancenaufenthaltsgesetz. Der DGB unterstützte in seiner [Stellungnahme zum Gesetzentwurf](#) dieses Vorhaben, rief jedoch dazu auf den Zeitraum (12 Monate), in welchem die Voraussetzungen erreicht sein

müssen, zu verlängern. Bei der Annahme des Gesetzes wurde dann abweichend vom Gesetzentwurf ein Zeitraum von 18 Monaten eingeräumt.

Integrationspolitik

Gleichmaßen hatte die Bundesregierung angekündigt, das Einbürgerungsrecht zu reformieren, um einer Einwanderungsgesellschaft gerecht zu werden. Ein Referentenentwurf wurde Ende des Jahres veröffentlicht und der DGB hatte am 13. Dezember ein Fachgespräch mit Fachpolitiker*innen aus den verschiedenen Fraktionen, Wissenschaftler*innen und Nichtregierungsorganisationen in Zusammenarbeit mit der FES durchgeführt.

Geflüchtete

Um Geflüchteten Informationen zu ihren Rechten als Beschäftigte anzubieten, hat der DGB Informationen erstellt und gleichmaßen in Englisch, Französisch, Spanisch und Arabisch übersetzt. Dieses Material ist sowohl [online](#) als auch in Ausdruckversionen verfügbar und wurde im Herbst auf den neuesten Stand gebracht. Der Angriff Russlands auf die Ukraine veranlasst viele Menschen zu fliehen. Durch die Aktivierung der „Massenzustromrichtlinie“ konnten Geflüchtete aus der Ukraine in anderen europäischen Ländern aufgenommen werden. Auch für ukrainische Geflüchtete erarbeitete der DGB Informationsmaterial für ihre spezifische Situation. Drittstaatsangehörige Studierende, die in der Ukraine ein Studium absolviert haben, können nicht die Regelungen der „Massenzustromrichtlinie“ in Anspruch nehmen. In einer Stellungnahme hat sich der DGB dafür ausgesprochen, die gesetzlichen Rahmenbedingungen auch den aus der Ukraine geflüchteten Studierenden aus Drittstaaten zu eröffnen.

Medien- und Kulturpolitik, ÖRR-Kritik, Schulung von Rundfunkrät*innen

Medienpolitik

Mit dem 3. Medienänderungsstaatsvertrag, der 2023 in Kraft treten soll, wächst auch die Verantwortung der Aufsichtsgremien der öffentlich-rechtlichen Medien. „Alle Macht den Räten? Rundfunkauftrag zwischen Wunschkonzert und Kostendruck“ lautete deshalb der Titel der [medienpolitischen Tagung](#) von ver.di und dem DGB am 07./08. September 2022.

Im internen Teil (der gewerkschaftlich entsandten Mitglieder von Rundfunkräten, Hörfunk- und Fernsehrat sowie Gremienmitgliedern der Landesmedienanstalten vorbehalten ist) erörterten die Teilnehmenden aktuelle Fragen des Medienrechts und der Wirtschaftsprüfung. Außerdem diskutierten sie den Entwurf einer gemeinsamen „Erklärung zur Kontrolle der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten“, die zwei Wochen später auf der neuen [DGB-Themenseite Medien- und Kulturpolitik](#) veröffentlicht wurde.

Anlass für die Erklärung war u. a. ein Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts der Untreue und Vorteilsnahme gegen die Spitzen des Rundfunks Berlin Brandenburg (rbb) sowie des Verwaltungsrates im Sommer 2022. Dieses Thema prägte auch das Königsteiner Gespräch am 04. Oktober 2022, den jährlichen medienpolitischen Austausch zwischen den Vorsitzenden der Mitgliedsgewerkschaften, dem Geschäftsführenden Bundesvorstand und den Intendant*innen der öffentlich-rechtlichen Medien. Außerdem ging es im Gespräch, das erstmals nach Beginn der Pandemie wieder persönlich stattfinden konnte, um das Thema „Transformation in der Arbeitswelt“.

Im Berichtszeitraum versorgte der DGB mit dem „DGB-Gremien-Info“ die gewerkschaftlich entsandten Mitglieder in den Gremien der öffentlich-rechtlichen und kommerziellen Medien sowie der Landesmedienanstalten regelmäßig mit medienpolitischen Informationen. Hinzu kamen Videokonferenzen, teilweise unter Mitwirkung externer Expert*innen. Im Aufbau befinden sich ein DGB-Pilotprojekt zur Weiterbildung von Rundfunkrät*innen sowie die Wiederaufnahme des Arbeitskreises Medienpolitik, der bis 2010 existiert hatte.

Kulturpolitik

Der Dokumentarfilm „Platzen“ wurde am 12. Juni 2022 vom Publikum des [Filmfestes Emden-Norderney](#) mit dem DGB-Filmpreis für sozial engagierten Film ausgezeichnet. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack übergab den Preis an Regisseur Jakob Reinhart. Sein Film begleitet Schüler*innen einer sogenannten Brennpunktschule während eines Projektes mit dem Theater Freiburg, das alle an ihre Grenzen bringt. Am 02. November 2022 zeigte der DGB den Film in einer Sondervorstellung in Berlin, gefolgt von einem Publikumsgespräch mit dem Regisseur.

Der DGB gehört auch zum Veranstalterkreis des [Deutschen Menschenrechtsfilmpreises](#), der am 10. Dezember 2022, dem Tag der Menschenrechte, in Nürnberg vergeben wurde. Der Preis ging in der Kategorie Langfilm an Luca Lucchesi für seinen Film „A Black Jesus“. Der Dokumentarfilm zeigt die bewegende Annäherung von afrikanischen Bootsflüchtlingen und den Einwohner*innen eines sizilianischen Dorfes. Eine zentrale Rolle spielt dabei eine schwarze Jesusfigur, die einmal im Jahr bei einer Prozession durch das Dorf getragen wird.

Der DGB unterstützte außerdem die Aufführung der szenischen Inszenierung „Die Vermessung der Demokratie“ von Jan Uplegger am 08./09. Oktober 2022 in Berlin. Im Mittelpunkt steht das Leben des Politikers und Gewerkschafters Wilhelm Leuschner, der bis zu seiner Hinrichtung durch die Nationalsozialisten zu den vehementesten Verteidigern der deutschen Demokratie zählte.

D. Arbeits- und Ausbildungsmarkt zwischen Fachkräftemangel und Beschäftigungssicherung

Mindestlohn (national und europäisch) und Tarifbindung

Nachdem das Mindestlohnerhöhungsgesetz im Oktober 2022 in Kraft trat, gilt in Deutschland eine gesetzliche Lohnuntergrenze von 12 Euro je Arbeitsstunde. Der DGB begrüßte ausdrücklich die einmalige gesetzliche Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro. Damit wurde eine seit Langem bestehende Forderung der Gewerkschaften umgesetzt. Dies ist ein wichtiger Schritt zur Erreichung des eigentlichen Ziels des Mindestlohns, nämlich dem Schutz der Arbeitnehmer*innen sowie der Vermeidung von Armutsgefährdung.

Von dem neuen Mindestlohn profitieren nach Berechnungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung 6,64 Millionen Menschen, die bisher weniger als 12 Euro je Stunde verdienten. Vor allem Frauen, Beschäftigte in den ostdeutschen Bundesländern sowie Arbeitnehmer*innen in Gastgewerbe, Taxigewerbe wie auch Kurier- und Expressdienste hilft die Anhebung des Mindestlohns. Wer zum Mindestlohn arbeitete, erhielt ab Oktober etwa 15 Prozent mehr Bruttolohn. Für Vollzeitbeschäftigte sind dies brutto 270 Euro mehr auf dem monatlichen Lohnzettel. Die Erhöhung des Mindestlohns war ein Erfolg der Gewerkschaften. Im [Gesetzgebungsverfahren des Mindestlohnerhöhungsgesetz](#) brachte sich der DGB intensiv ein und trug maßgeblich dazu bei, dass das Gesetz einen wirksamen Schutz für Arbeitnehmer*innen gewährleistet.

Klar ist auch, dass der Mindestlohn nur so wirkmächtig sein kann, wie er auch bei den Beschäftigten ankommt. In einer [bundesweiten Pendler-Aktion](#) informierte der

DGB am 28. September 2022 an mehr als 230 Bahnhöfen und Marktplätzen über die Ansprüche der Beschäftigten, die mit dem Mindestlohn einhergehen. Auf diesem Wege konnten mehr als 150.000 Menschen direkt erreicht werden. Zudem berichteten sehr viele regionale Zeitungen über die Pendleraktion, was die Reichweite und Wahrnehmung enorm erhöhte. Darüber hinaus veranstaltete der DGB zusammen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung am 09.11.2022 eine [digitale Konferenz zum Mindestlohn](#) mit mehr als 130 Teilnehmenden aus Politik, Wissenschaft und Praxis. Hierbei ging es u. a. auch um die Arbeit der zuständigen Kontrollbehörde Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) und deren Weiterentwicklung. Zukünftige Anpassungen des Mindestlohns erfolgen weiterhin auf Vorschlag der Mindestlohnkommission, erstmals wieder zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum Januar 2024. Die Rolle der Mindestlohn-Kommission wird durch die einmalige Anpassung des Mindestlohns nicht geschwächt. Der gesetzliche Auftrag ist nach wie vor vorhanden. Hierbei gilt es auch, den Mindestlohn perspektivisch über 12 Euro hinaus weiterzuentwickeln. Der langjährige Vorsitzende der Mindestlohnkommission, Jan Zilius, schied Ende des Jahres auf eigenen Wunsch aus dem Amt aus. Als Nachfolgerin wurde zum 1. Januar 2023 die Arbeitsmarktexpertin Christiane Schönefeld vom DGB und der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) gemeinsam nominiert.

EU-Mindestlohn-Richtlinie

Auf europäischer Ebene konnte der DGB durch intensive Lobbyarbeit der EU-Mindestlohn-Richtlinie zum Durchbruch verhelfen. So erfolgte u. a. eine engmaschige Mitarbeit des DGB in der EGB Working Group zur EU-Mindestlohn-Richtlinie, die in 14-tägigem Rhythmus

tagte. Darüber hinaus begleitete der DGB das Gesetzgebungsverfahren intensiv. In der Phase vor der Einigung zwischen EU-Parlament und Rat fanden mehrere detaillierte Gespräche zwischen dem DGB und Vertreter*innen der Bundesregierung statt. Der DGB führte zudem eine digitale Veranstaltung zur EU-Mindestlohn-Richtlinie am 05.10.2022 mit Vertreter*innen der demokratischen Parteien des Bundestags durch.

Die neue EU-Mindestlohn-Richtlinie bedeutet, dass Mitgliedstaaten beurteilen müssen, ob die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns adäquat ist und dabei u. a. die Kaufkraft und die Höhe der Lebenshaltungskosten beachten müssen. Zudem besteht staatlicherseits die Verpflichtung, dass die Tarifbindung gefördert wird und gewerkschaftsfeindliche Aktionen bekämpft werden. Aufgrund der Richtlinie muss nun ein „nationaler Aktionsplan“ in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften aufgestellt werden, da die Tarifabdeckung in Deutschland unter 80 Prozent liegt. Des Weiteren müssen Unternehmen, die öffentliche Aufträge erhalten, das Recht, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, sowie das Recht auf Tarifverhandlungen respektieren.

Es ist gut, dass die EU-Mindestlohnrichtlinie die Stärkung der Tarifbindung in den Blick nimmt. Denn: Der Mindestlohn kann immer nur die zweitbeste Lösung sein und die absolute Anstandsgrenze nach unten einziehen. Wirklich gute Löhne gibt es nur mit Tarifvertrag. Umso wichtiger ist es, die Tarifbindung in Europa, die in den letzten Jahrzehnten stetig zurückging, wieder zu stärken.

Tarifbindung

Sicher ist, dass die Tarifbindung hierzulande gestärkt werden muss. Nur noch 52 Prozent aller Beschäftigten profitieren von tarifvertraglichen Regelungen und Löhnen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil kündigte ein Tarifstärkungs-Paket für das kommende Jahr an. Der DGB begrüßte diesen Vorschlag ausdrücklich. Neben den im Koalitionsvertrag bereits verankerten Bundestariftreueregelungen, den Nach- und Fortgeltungen von Tarifverträgen bei Betriebsübergängen und dem verbesserten (digitalen) Zugangsrecht von Gewerkschaften braucht es auch eine Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) sowie die Abschaffung von sogenannten „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden. Zudem stehen die Stärkung

der Tarifbindung im Handwerk und eine gesetzliche Klarstellung zu Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen im Fokus. Auch sind die steuerliche Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen und ein arbeitsrechtliches Verbandsklagerecht in den Blick zu nehmen. Diese und weitere Forderungen wird der DGB in der laufenden Legislaturperiode intensiv in den politischen Prozess einbringen. Dazu gehört die Weiterentwicklung der Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung, die entsprechende Begleitung der konkreten Regierungspolitik in Bund und Ländern und die Umsetzung der vom OBK beschlossenen DGB-Kampagne zur Stärkung der Tarifbindung. Die Grundidee der Kampagne ist, die Kenntnis über die Bedeutung von Tarifverträgen und Tarifbindung in der Bevölkerung weiter zu verbreiten und zu verankern, um Rückenwind für unsere politischen Forderungen zu generieren, den Druck auf Arbeitgeber und deren Verbände zu erhöhen und die Menschen zu einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu motivieren.

Solo-Selbstständige

Auf europäischer Ebene konnte erreicht werden, dass am 29.09.2022 „Leitlinien zur Anwendung der EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen“ in Kraft getreten sind. Die EU-Kommission, Generaldirektion Wettbewerb hatte ein Hearing durchgeführt, an dem der DGB die mit den DGB-Gewerkschaften abgestimmten Positionen zusammen mit dem EGB einbrachte. Durch die getroffenen Regelungen eröffnen sich für die DGB-Gewerkschaften nun neue Spielräume für Tarifverträge für die Gruppen der dort erfassten Solo-Selbstständigen.

Tarifausschuss und Heimarbeitsausschuss

Der DGB hat durch seine Teilnahme an den regelmäßig stattfindenden Sitzungen des Tarifausschusses beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) dafür gesorgt, dass Tarifverträge über eine Anpassung der Branchenmindestlöhne für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Zudem wurde die Lohnuntergrenze u. a. in der Leiharbeit auf Basis des gemeinsamen Antrags der Tarifvertragsparteien in Kraft gesetzt. Mit seinem Antrag auf Entgelterhöhung hat der DGB im Rahmen der Mitarbeit im gemeinsamen Heimarbeitsausschuss zudem dafür Sorge getragen, dass auch Löhne der Beschäftigten in der Heimarbeit entsprechend angepasst wurden.

Öffentliche Auftragsvergabe

Die Umsetzung der DGB-Forderung, öffentliche Aufträge nur an Unternehmen zu vergeben, die Tarifverträge anwenden, machte 2022 erhebliche Fortschritte. Die Tariftreue bei der öffentlichen Auftragsvergabe ist ein Element, um die Tarifbindung insgesamt zu stärken.

Als großer Erfolg der Gewerkschaften ist zu verzeichnen, dass die Tariftreuregel für die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung verankert wurde. Dies begründete die Regierungskoalition explizit mit dem Ziel der Stärkung der Tarifbindung. Demnach solle die Auftragsvergabe an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags der jeweiligen Branche gebunden werden. Über die konkrete Ausgestaltung einer solchen Regel stand der DGB in laufenden Gesprächen mit dem Bundeswirtschafts- und dem Bundesarbeitsministerium. Die gewerkschaftliche Forderung nach einer raschen Umsetzung der Tariftreue griff Bundesarbeitsminister Heil mit seiner Ankündigung vom Herbst 2022 auf, 2023 ein Paket zur Stärkung der Tarifbindung vorzulegen, welches auch die Bundestariftreue enthalten soll.

Der DGB konnte den gewerkschaftlichen Forderungen zur Tariftreuregelung des Bundes den Bundestagsabgeordneten der Regierungskoalition (SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP) gegenüber während einer vom DGB organisierten Veranstaltung im Bundestag am 13.12.2022 Nachdruck verleihen. Die Veranstaltung verdeutlichte den Abgeordneten u. a. anhand von Berichten der Mitgliedsgewerkschaften aus betroffenen Branchen den Mehrwert einer raschen Umsetzung der Bundestariftreue.

Parallel zum Prozess auf Bundesebene konnte die Tariftreue bei der öffentlichen Auftragsvergabe auf Ebene der Bundesländer vorangebracht werden. Der DGB beriet seine Bezirke bei anstehenden Novellierungen von Vergabe- und Tariftreuegesetzen der Bundesländer. Nach den Vergaberechtsnovellen 2020 in Berlin und 2021 im Saarland gelangen 2022 große Schritte zur Umsetzung der Tariftreue in beiden Ländern. Im Saarland traten 2022 entsprechende Rechtsverordnungen für die Elektro-, Gebäudereiniger-, Sanitär- und Heizungs- sowie Schreinerhandwerke in Kraft; in Berlin gilt seit 01.12.2022 die Ausführungsverordnung zum Aus-

schreibungs- und Vergabegesetz als Rechtsgrundlage für die Anwendung der Tariftreue.

In der Novelle des Tariftreue- und Vergabegesetzes Sachsen-Anhalt gelang die Vorgabe, dass zukünftig mindestens die Zahlung des am Ausführungsort tarifvertraglich vorgesehenen Entgelts, mindestens aber eines vergabespezifischen Mindestlohns, gefordert wird. Nachteilig war hier jedoch die Anhebung der Schwellenwerte. Erste Zwischenerfolge waren zudem die Aufnahme der Forderung nach Stärkung der Tarifbindung bei der öffentlichen Auftragsvergabe in die Koalitionsverträge in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. In Niedersachsen sah der Koalitionsvertrag eine Novellierung des Tariftreue- und Vergabegesetzes nach dem Grundsatz „Öffentliches Geld nur für Gute Arbeit“ vor. Die geplante Weiterentwicklung der Vergabegesetze hin zur echten Tariftreue in Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern oder Sachsen steht an und wird vom DGB weiter begleitet.

Der DGB platzierte die Themen Tariftreue und Gute Arbeit bei öffentlichen Aufträgen in der Vergabe-Fachcommunity auf seiner [Tagung am 20.09.2022](#) in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung. Trotz Coronawelle war die Präsenzveranstaltung gut besucht und wurde von Mitgliedsgewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen positiv aufgenommen. Die Tagung informierte über den aktuellen Stand der Umsetzung des Koalitionsvertrages sowie über die Umsetzung der Tariftreue in den Bundesländern. Eine Diskussion mit Ministeriumsvertreter*innen aus Berlin, dem Saarland und dem DGB verdeutlichte den Mehrwert der bisherigen Erfahrungen für die Umsetzung der Tariftreue im Bund und in weiteren Bundesländern. Ausgewählte Branchen berichteten über die Notwendigkeit sozialer und nachhaltiger Kriterien bei der Beschaffung, deren Kontrolle und die Einhaltung von Arbeitsschutzstandards bei Vergaben in den jeweiligen Branchen.

Prekäre Beschäftigung und Niedriglohnsektor, Mini- und Midijobs

Das noch vor dem 22. OBK begonnene, vom DGB durch intensive, kritische [Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit](#) begleitete Gesetzgebungsverfahren zu Änderungen in der geringfügigen Beschäftigung (in einem Gesetzentwurf verbunden mit der Anhebung des Mindestlohns)

wurde abgeschlossen und die Regelungen traten zum 1. Oktober in Kraft. Damit stieg bei entgeltgeringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Minijobs) die Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro. Dabei wurden zwar Nettoentgeltverluste im Übergang zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung begrenzt, doch zentrale Vorhaben des Koalitionsvertrags nicht umgesetzt, wie: zu verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht und zur Teilzeitfalle insbesondere für Frauen werden, sowie die Einhaltung des geltenden Arbeitsrechts bei Mini-Jobs stärker zu kontrollieren. Auf diesen Widerspruch wird der DGB auch künftig hinweisen. Mit der Reform stieg auch die obere Grenze des Übergangsbereichs (Midijobs) auf 1.600 Euro. Im Zusammenhang mit dem 3. Entlastungspaket der Bundesregierung wurde sie erneut auf künftig 2.000 Euro angehoben; die Änderung tritt zum 1. Januar in Kraft. Die erneute Anhebung kritisierte der DGB in seiner [Stellungnahme](#), weil sie Teilzeitbeschäftigung fördert und die Sozialversicherung finanziell schwächt. Hinsichtlich geringfügiger Beschäftigung wird der DGB weiterhin auf eine vollständige Absicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung sowie die Beseitigung von Fehlanreizen zur Begrenzung der Erwerbstätigkeit drängen.

Mit Blick auf das Vorhaben des Koalitionsvertrags und die jüngste Rechtsprechung zur häuslichen Betreuung lud der DGB gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, ver.di und Faire Mobilität zu einer [Konferenz](#) Ende Mai 2022, die Perspektiven aus Wissenschaft, Politik und Gewerkschaften, auch aus Österreich und der Schweiz zur häuslichen Betreuung aufzeigte. Der DGB machte dabei deutlich, dass er eine Aufweichung arbeitsrechtlicher Standards, eine Vermischung von pflegerischen Tätigkeiten und haushaltsnahen Dienstleistungen sowie eine Etablierung von 24-Stunden- oder Live-in-Betreuung als reguläre Säule des Pflegesystems nicht mittragen wird. Bei der Konferenz und auch in darauffolgenden Gesprächen warb er für eine langfristig nachhaltige Lösung, die den Interessen der Beschäftigten und der Pflegebedürftigen gleichermaßen gerecht wird. Gemeinsam mit ver.di und Faire Mobilität wird er sich im Jahr 2023 auf eine eng koordinierte politische Lobbyarbeit zum Thema fokussieren.

Gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung und Faire Mobilität zog der DGB im September in einer [Konferenz](#) Bilanz zur bisherigen Arbeit und zum aktuellen Man-

dat der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA). Diskutiert wurde unter anderem, wie weit der Aufbau vorangeschritten ist und welchen Beitrag die ELA zur Förderung von grenzüberschreitend fairer Mobilität und bei der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping leisten kann. Insbesondere die Bedeutung nationaler und grenzüberschreitender Kontrollen wurde von vielen Teilnehmenden hervorgehoben. Der DGB hat sich im Rahmen der Konferenz klar für die Teilnahme Deutschlands an grenzüberschreitenden Kontrollen positioniert.

Im Zuge der stark arbeitgeberseitig geprägten Fachkräftedebatte gelang es dem DGB, in seinen Stellungnahmen zur Fachkräftestrategie der Bundesregierung und zu den Eckpunkten zur Fachkräfteeinwanderung, aber auch in öffentlichen Äußerungen aufzuzeigen, dass gute Arbeitsbedingungen ein Schlüssel zur Ausschöpfung inländischen Fachkräftepotenzials sind und gleichzeitig Deutschland als Einwanderungsland attraktiver machen, faktisch aber viele Menschen mit Migrationserfahrung in prekären, teils ausbeuterischen Beschäftigungsformen arbeiten. Eine Einwanderung in Helfer*innentätigkeiten, bei der kein ausreichender Schutz gewährleistet ist, bewertete er kritisch. Bereits 2022 war massiver arbeitgeberseitiger Druck zu beobachten, nicht nur die Fachkräfte-, sondern auch die Arbeitskräfteeinwanderung auszuweiten, ohne dass dies durch eine Re-Regulierung des Arbeitsmarktes flankiert wird. Dieser Druck dürfte 2023 weiter zunehmen – auch mit dem Ziel, langfristigen, demografisch bedingten Tendenzen zur Entwicklung in Richtung eines Arbeitnehmer*innenmarktes vorzubeugen. Als zumindest kurzfristig gegenläufige Tendenz könnte die beginnende Rezession den Druck in Richtung prekärer Beschäftigungsformen für bereits in Deutschland lebende und neue einwandernde Menschen wieder erhöhen.

Die Evaluation der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) 2017 wurde im November vorgelegt. Sie bestätigte im Wesentlichen die Einschätzungen des DGB aus den vergangenen Jahren, auch aus den Betriebsrätekonferenzen Leiharbeit, und legte nahe, dass die – positiv zu bewertenden – Ziele der Reform vor allem deshalb nicht erreicht wurden, weil die Änderungen nur in geringem Maße in das bisherige Regelungsgefüge eingriffen. Angesichts 2022 ergangener und (zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts) noch ausstehender Entscheidungen des EuGH dürften Anpassungen des AÜG unumgänglich sein.

Wie bereits die Evaluation der AÜG-Reform 2017 wurde 2022 und wird weiterhin auch die Evaluation des Arbeitsschutzkontrollgesetzes durch den DGB begleitet. Die ersten Erfahrungen mit der Umsetzung sind positiv. Wenngleich nicht alle Probleme der Branche gelöst sind, wurden die Vorgaben des Gesetzes im Wesentlichen umgesetzt. Beschäftigte im Kernbereich der Fleischindustrie sind nun nicht mehr per Werkvertrag beschäftigt, sondern direkt bei den fleischverarbeitenden Betrieben oder – auf Basis der zugelassenen Ausnahme per Tarifvertrag – bei Leiharbeitsunternehmen. Die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten werden in der Regel eingehalten. Schwierigkeiten zeigen sich noch bei Arbeitsverdichtung und Arbeitsklima, unter anderem weil ehemalige Vorgesetzte aus Subunternehmen übernommen wurden. Erfreulicherweise wurden Verfassungsbeschwerden gegen das Arbeitsschutzkontrollgesetz aus prozessualen Gründen nicht zur Entscheidung angenommen, wie das Bundesverfassungsgericht im Juli per Kammerbeschluss entschied.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben ein [Forderungspapier](#) für ein umfassendes Lohnsicherungskonzept erarbeitet. Damit soll zum einen die Zahlungsmoral von Arbeitgeber*innen verbessert, zum anderen die vorhandenen sozialen Absicherungssysteme ausgebaut werden. Denn die Arbeitnehmer*innen gehen mit ihrer Arbeit in Vorleistung, was sie von der Zahlungsmoral ihres Arbeitgebers abhängig macht. Die Durchsetzungsinstrumente bei Zahlungsverzug sind im Wesentlichen auf Zahlungsklagen beschränkt.

Der DGB engagierte sich stark in der Konzeptionsphase zum Bürger*innengeld. Es wurde erreicht, dass viele gewerkschaftliche Forderungen wie etwa der verbesserte Schutz von Ersparnissen und der Wohnung sowie deutliche Verbesserungen bei der beruflichen Weiterbildung von der Regierungskoalition im Entwurf für ein Bürgergeldgesetz aufgenommen wurden. Auch der Wegfall der Vorgabe, dass möglichst schnell – auch in prekäre Arbeit – vermittelt werden soll, war ein Kernanliegen des DGB. Im Gesetzgebungsverfahren konnten noch weitere Verbesserungen durchgesetzt werden, die auch nach der Einigung im Vermittlungsausschuss Bestand haben. So wird beispielsweise der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebene, maximale Kürzungsrahmen bei den Sanktionen nicht ausgeschöpft und das Vermittlungsziel wird zukünftig im Kooperationsplan einvernehmlich vereinbart. Mittels intensi-

ver Presse- und Öffentlichkeitsarbeit konnte ein breit beachtetes Gegengewicht zu den Desinformationskampagnen der Union und einem Teil der Arbeitgeberverbände gesetzt werden. Trotz der Einschränkungen, die die Union durchsetzt, stellt das Bürger*innengeld einen substanziellen Fortschritt gegenüber dem alten Hartz-IV-System dar.

Der DGB erarbeitete rechtzeitig vor dem Inkrafttreten der Wohngeldreform ein umfangreiches Informationsangebot einschließlich eines Rechners mit dem Ziel, Arbeitnehmer*innen mit geringem Einkommen zu ermutigen, Wohngeld zu beantragen. Zwar sieht der DGB im Wohngeld kein geeignetes Instrument, um bezahlbaren Wohnraum zu schaffen, da letztlich Vermieter subventioniert werden. Das Wohngeld ist aber ein zielgenaues Instrument, um einkommensschwache Haushalte bei den Energiekosten zu entlasten.

Aus- und Weiterbildung, Fachkräfte, Ausbildungsgarantie

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften IG Metall, ver.di, IG BCE und GEW haben sich in die Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS II) mit hohem Engagement eingebracht. Das vom GBV verabschiedete [Positionspapier „Gerechtere Zugänge, reduzierte Komplexität, mehr Verlässlichkeit und Anschlussmöglichkeiten. Sieben Anforderungen zur Fortsetzung und Weiterentwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie“](#) bot dafür viele Ansatzpunkte. Insgesamt ist mit dem [Update-Papier](#) eine gute inhaltliche Grundlage für die Weiterentwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie gelegt. Insbesondere die gemeinsam formulierten Ziele der NWS II sind positiv zu bewerten, weil sie nun die Bewertung der Wirksamkeit nicht nur der NWS II selbst, sondern auch der Weiterbildungspolitik in Deutschland insgesamt erleichtern. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich im Rahmen der gerade eingerichteten Arbeitsgruppen der NWS II dafür einsetzen, dass die Beteiligung von Beschäftigten an betrieblicher wie beruflicher Weiterbildung steigt und Impulse für einen verlässlicheren Rahmen für die Weiterbildung gesetzt werden, um Weiterbildung für breitere Beschäftigtengruppen gangbarer und zugänglicher zu machen.

Im Rahmen der Gesetzgebung zum Bürger*innengeld konnte erreicht werden, dass wichtige gewerkschaftliche Forderungen zur beruflichen Weiterbildung aufgegriffen und umgesetzt wurden. So wird beispielsweise zum 01.07.2023 ein neues Weiterbildungsgeld eingeführt, das den Zugang zu abschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen deutlich erleichtern wird. Zudem wird die durchgesetzte Neuregelung, dass Umschulungen statt nur zwei auch drei Jahre lang gefördert werden können, das erfolgreiche Absolvieren von Maßnahmen erleichtern.

Mit dem Fachkräftegipfel der Bundesregierung wurde das Thema der Fachkräftegewinnung auf die politische Agenda gesetzt. Zusammen mit anderen Spitzenverbänden und Mitgliedsgewerkschaften legte der DGB dort seine Position dar. Diese fand Eingang in die Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Für den DGB steht bei der Bekämpfung der Fachkräftelücken die Aktivierung des inländischen Potenzials im Vordergrund, denn die Fachkräfteengpässe sind teilweise auch hausgemacht. Investitionen in Aus- und Weiterbildung, bessere Löhne und Arbeitsbedingungen und die Erhöhung des Erwerbspotenzials benachteiligter Gruppen wie Frauen, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund sind hierbei wesentlich. Auch eine wohlüberlegte und faire Fachkräfteeinwanderung trägt zur Linderung der Engpässe bei. Um seiner Position in der Fachkräftedebatte Nachdruck zu verleihen, hat der DGB ein detailliertes Forderungspapier [„Inländisches Fachkräftepotenzial ausschöpfen, faire Fachkräfteeinwanderung sichern – DGB-Anforderungen in der Fachkräftedebatte“](#) verabschiedet, welches auch auf der BMAS-Homepage zur Fachkräftestrategie verlinkt ist.

Faire Fachkräfteeinwanderung kann einen ergänzenden Beitrag zu den nötigen Anstrengungen leisten. In den Eckpunkten der Bundesregierung zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten finden sich viele gute Ansätze. Gleichzeitig fehlt die große Linie für eine gelungene Einwanderungspolitik. In seiner Stellungnahme [„Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu den Eckpunkten zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten der Bundesregierung – DGB-Leitlinien zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten und Einschätzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes“](#) macht der DGB deutlich, dass Einwanderungspolitik sich nicht nur am Arbeitgeberinteresse an leicht ver-

fügbaren, womöglich billigen Arbeitskräften orientieren darf. Deshalb müssen einwanderungs- und arbeitsmarktpolitische Fragen mit ihrer gesellschaftspolitischen Dimension verknüpft werden.

Um die Kraft der gewerkschaftlichen Gesamtorganisation flächendeckend und dezentral im Jugendbereich wirkmächtig zu nutzen, richtete die Abteilung Jugend für alle Beschäftigten im Jugendbereich ein bundesweites Argumentationstraining zum Thema Ausbildungsgarantie aus. Selbiges Argumentationstraining fand mit rund 60 weiteren, bundesweiten Multiplikator*innen im Oktober statt, mit ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kolleg*innen aus Betrieben und Gremien aller Gewerkschaftsjugenden der Mitgliedsgewerkschaften. Gleichzeitig fanden zahlreiche Gespräche des DGB Bundesjugendsekretärs sowie der Bezirksjugendsekretär*innen mit Bundestagsabgeordneten, vorrangig mit den Mitgliedern im Ausschuss Arbeit & Soziales, statt.

Oft schauen wir in der deutschen Debatte zur Umsetzung der Ausbildungsgarantie nach Österreich, wo bereits ein ähnliches Instrument umgesetzt wurde. [Die Gewerkschaftsjugend hatte sich deshalb im Mai 2022 das österreichische Modell mit einer Expert*innen-delegation in Wien angesehen.](#) Nach Gesprächen mit dem österreichischen Bundesarbeitsminister Koch, Expert*innen aus Betrieben und der Arbeiterkammer, dem ÖGB und den Auszubildenden selbst, wissen wir nicht nur, was dort gut funktioniert, sondern auch, welche Fallstricke im „österreichischen Modell“ liegen. Einer davon ist die Rolle der ausbildenden Betriebe. Das Für und Wider ist festgehalten im [Video zur Ausbildungsgarantie in Österreich.](#)

Auf großes Interesse stieß im Oktober 2022 die Einladung zum [Parlamentarischen Abend der Gewerkschaftsjugend zum Thema Ausbildungsgarantie.](#) Ein voller Erfolg, mit rund 200 Besucher*innen in Berlin, davon 120 MdBs der demokratischen Parteien sowie ihre Mitarbeiter*innen.

Bekanntlich fand die [Jugend-Aktion auf der Bühne des DGB OBK während](#) der Rede des Bundesarbeitsministers Heil zum Thema Ausbildungsgarantie statt. Dort versprach er, die Jugend bei der Umsetzung der Garantie einzubinden. Ein Treffen der Gewerkschaftsjugend und der Abteilung Bildung mit Bundesminister Heil führte im Ergebnis zu Folgeterminen für einen tiefergehenden Aus-

tausch mit den Bundesjugendsekretär*innen zur Umsetzung der Ausbildungsgarantie. Wir werden die nächsten Schritte der Bundesregierung kritisch begleiten.

Digitalisierung der Arbeitswelt, Mobiles Arbeiten, Plattformregulierung

Ein Schwerpunkt im Berichtszeitraum war das aktuelle europäische Gesetzgebungsverfahren zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen Plattformbeschäftigter. Der DGB begleitete das Verfahren konstruktiv und brachte seine Positionen sowohl innerhalb des Europäischen Gewerkschaftsbundes als auch eigenständig in die parlamentarischen Prozesse ein. Hierfür nutzte er seine Rolle innerhalb der Expert*innengruppe zur Entwicklung des Berichtsentwurfs des Beschäftigungsausschusses als auch eine eigenständig durchgeführte Veranstaltung in Straßburg. Darüber hinaus fanden regelmäßige Abstimmungen mit der Bundesregierung über die Positionierung Deutschlands im Rat statt. Die unterschiedlichen Positionen der Mitgliedsländer brachten dabei bisher keine gemeinsame Position des Rates unter tschechischer Ratspräsidentschaft hervor. Damit bleibt bisher eine klare Perspektive für künftige Trilog-Verhandlungen zwischen Rat, Parlament und Kommission ungewiss. Der DGB wird seine Anforderungen auch im weiteren Verfahren konstruktiv einbringen. Das Thema Plattformarbeit wurde durch den DGB auch auf der diesjährigen [re:publica](#) – Europas größtem Digital-Kongress – öffentlich gesetzt. Die gewerkschaftlichen Anforderungen an eine europäische Plattformregulierung wurden auf einem hochrangigen Panel u. a. mit der DGB-Vorsitzenden Yasmin Fahimi diskutiert.

Die beschäftigtenorientierte Gestaltung mobiler Arbeit und Homeoffice war ein weiteres wichtiges politisches Handlungsfeld des DGB. Zur Weiterentwicklung politischer Anforderungen an mobile Arbeitsformen, richtete das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) innerhalb des Programms „Arbeit: Sicher und Gesund“ die Politikwerkstatt „Mobile Arbeit“ ein. Der DGB brachte im bisherigen Verfahren seine Gestaltungsanforderungen an mobile Arbeit und Homeoffice innerhalb des berufenen Expert*innenkreises ein.

Auf europäischer Ebene nimmt der DGB an den Sozialpartnerverhandlungen zur Telework and Right to Disconnect teil und bringt auch dort seine Anforderungen

an mobile Arbeit ein und unterstützt den EGB beim Verfassen möglicher Regelungstexte.

Die gewerkschaftlichen Anforderungen für eine Verordnung zur Regulierung „Künstlicher Intelligenz“ (KI) brachte der DGB innerhalb des Europäischen Gewerkschaftsbundes ein. Auf nationaler Ebene konnte der DGB seine [Forderungen](#) im Rahmen einer öffentlichen Anhörung im Ausschuss „Digitales“ des Deutschen Bundestages erfolgreich darstellen. Insbesondere die Forderung nach einer Öffnungsklausel zur nationalen Ausgestaltung von KI in der Arbeitswelt konnte sich innerhalb der Bundesregierung durchsetzen. Auf europäischer Ebene ist mit einer Position des EU-Parlaments Anfang 2023 zu rechnen. Nachdem der EU-Rat zu einer Positionierung gefunden hat, ist mit den Trilogverhandlungen im ersten Quartal 2023 zu rechnen. Aufgrund der problematischen Haltung des Rates, der die Vorschläge der EU-Kommission stark verwässert, ist eine konfliktreiche Auseinandersetzung zu erwarten. Auf der diesjährigen [LABOR.A](#) der Hans-Böckler-Stiftung veranstaltete der DGB eine Session zum Thema „Human Friendly Automation: KI-Ethik in der betrieblichen Praxis“ und stellte damit Anforderungen an die Gestaltung und Implementierung von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt mit praktischen Bezügen dar. Zum Digitalgipfel der Bundesregierung im Dezember 2022 hat der DGB ein [Diskussionspapier](#) mit gewerkschaftlichen Anforderungen zur Nutzung algorithmischer und KI-basierter Systeme eingebracht, das insbesondere auf die Frage der Fachkräftesicherung im demografischen Wandel abzielt.

Im Rahmen des Forschungsprogramms „[Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit](#)“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) beteiligte sich der DGB im Strategiekreis sowie im Auswahlverfahren zu den „Regionalen Kompetenzzentren der Arbeitsforschung“ mit den Schwerpunkten Gesundheit, Führung und Kreislaufwirtschaft. Den aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Förderaufruf des BMAS „[Zukunftszentren](#) – Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen und Beschäftigten bei der (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung innovativer Gestaltungsansätze zur Bewältigung der digitalen Transformation“ begleitete der DGB. Dazu wirkt der DGB im Rahmen des Vorsitzes des Beirates an der Weiterentwicklung der Zukunftszentren aktiv mit. Der DGB betei-

ligte sich zudem an der Erstellung der Rahmenrichtlinie der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) des BMAS und innerhalb des Steuerkreises am Förderaufruf der „INQA-Experimentierräume“ mit dem Schwerpunkt „Organisationale Resilienz“.

Mitbestimmung, Novellierung des BetrVG

BR-Wahlen

2022 war ein Wahljahr für die Betriebsräte. Sie fanden aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie unter erschwerten Bedingungen statt. Die Wahlbeteiligung – als wichtigste Kennzahl in der öffentlichen Wahrnehmung – war mit ca. 72 Prozent dennoch gut. Die Frauenquote als weitere wichtige Kennzahl lag weiterhin bei 30 Prozent, also im Bereich der letzten Wahl 2018.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz machte Änderungen in der Wahlordnung notwendig, die sehr kurzfristig realisiert wurden und u. a. auch die vom DGB koordinierte gewerkschaftsübergreifende Produktion von Schulungsmaterialien und damit die rechtzeitige Schulung der Wahlvorstände erschwerte. Dennoch sind die Wahlen in den Betrieben durchgängig problemfrei verlaufen und auch die Zahl der bekannten Anfechtungen ist nicht außergewöhnlich gestiegen. Auch diese Betriebsratswahlen wurden von einer vom DGB koordinierten Öffentlichkeitskampagne begleitet, die im Vergleich mit den vergangenen Kampagnen einen deutlicheren Schwerpunkt auf Social Media legte und eine entsprechend große Reichweite bekam.

Unternehmensmitbestimmung

Der 22. OBK hat in seinem Beschluss „B004: Tarifbindung und Mitbestimmung stärken“ umfangreiche und fortschrittliche Forderungen zur Stärkung der Unternehmensmitbestimmung vorgelegt. Diese Forderungen geben wichtige Orientierungen für die im Koalitionsvertrag verabredete Verhinderung der „missbräuchlichen Umgehung geltenden Mitbestimmungsrechts“ und bieten gleichzeitig eine Grundlage für eine umfassende Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung auf allen Ebenen. Dazu gehört u. a. die Forderung zur Ersetzung des Doppelstimmrechts des immer der Kapitalseite angehörigen Aufsichtsrats-Vorsitzes durch ein konsensorientiertes Schlichtungsmodell nach Vorbild der Montanmitbestimmung. Diese und weitere

Forderungen wurden im Berichtszeitraum gegenüber Ansprechpartner*innen in Politik und Gesellschaft artikuliert.

Weiterhin hat sich der DGB intensiv in die politische Debatte zur nationalen Umsetzung der EU-Umwandlungsrichtlinie eingebracht und in diversen Gesprächen mit Politiker*innen verschiedener Parteien nachdrücklich dafür geworben, in den deutschen Umsetzungsgesetzen – europarechtlich zulässig – einen starken Schutz der Unternehmensmitbestimmung zu verankern. Außerdem hat der DGB ausführlich Stellung sowohl zu den Referentenentwürfen als auch zu den Regierungsentwürfen beider Umsetzungsgesetze genommen und die mit den Mitgliedsgewerkschaften abgestimmte Position in parlamentarischen Anhörungen in den Bundestagsausschüssen für Arbeit und Soziales sowie Recht vorgetragen. Letztlich ist es gelungen, im „Gesetz zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen“ signifikante Verbesserungen gegenüber dem ursprünglichen Referentenentwurf zu erreichen. Hinsichtlich des Gesetzes zur Umsetzung der Umwandlungsrichtlinie (UmRUG) ist es im parlamentarischen Verfahren gelungen, wesentliche gewerkschaftliche Forderungen im Gesetzestext zu verankern. So konnte u. a. sichergestellt werden, dass die deutschen Registergerichte in Zukunft anhand klarer Kriterien prüfen müssen, ob eine grenzüberschreitende Umwandlung zu missbräuchlichem Zweck durchgeführt wird.

Betriebliche Mitbestimmungspolitik in Deutschland und Europa

Der inhaltliche Fokus im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland lag deutlich auf der Forderung nach einer umfassenden Reform der Betriebsverfassung. Das im Jahr zuvor verabschiedete Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde angesichts der Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation als lediglich erster Schritt eingeordnet. Zur Bekräftigung und Konkretisierung haben wissenschaftliche und gewerkschaftliche Expert*innen im Auftrag des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften einen Gesetzentwurf für eine moderne Betriebsverfassung mit dem Titel „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“ erstellt. Der Gesetzentwurf wurde im Rahmen des Frühjahrsempfangs der Hans-Böckler-Stiftung – ein prominent besuchter Festakt zum fünfzigsten

Jubiläum des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 – präsentiert und seitdem insbesondere in der juristischen Fachwelt breit diskutiert.

Um den Reformentwurf nicht nur möglichst weit zu verbreiten, sondern ihn auch breit diskutieren zu können, wurde als Kooperation zwischen DGB, Zeitschrift „Arbeit und Recht“ (AuR) und BUND-Verlag am 24.11.2022 ein Blog zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ins Leben gerufen. Unter „aur-blog.eu“ können Expert*innen wie auch Betriebsrät*innen den Reformentwurf diskutieren und kommentieren. Ein weiterer Festakt zur Feier von 70 Jahren Betriebsverfassungsgesetz von 1952, an dem der Bundeskanzler Olaf Scholz als Hauptredner teilnahm, gab erneut Gelegenheit, die Forderungen für eine große Reform der Betriebsverfassung zu platzieren.

Wie jedes Jahr war der DGB auch 2022 beim Deutschen BetriebsräteTag in Bonn, mit einem Messestand und mehreren Referent*innen beteiligt. Auch hier wurden die Forderungen nach einer Reform der Betriebsverfassung publik gemacht.

Auf der Fachtagung der Zeitschrift AuR am 24.11.2022, an der als besondere Gäste der Präsident des Bundesverfassungsgerichts Prof. Dr. Stephan Harbarth und die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Inken Gallner sowie Yasmin Fahimi per Videobotschaft teilnahmen, wurden die Forderungen nach einer Reform bekräftigt und der Reformentwurf in einem eigenen Forum mit dem Fachpublikum diskutiert.

Im Themenfeld der Europäischen Betriebsräte stand auch 2022 die Forderung nach einer Revision der EBR-Richtlinie im Fokus, die aber in diesem Jahr Fahrt aufgenommen hat. Auslöser war die Entwurfsvorlage eines Initiativberichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL; Berichterstatter: Dennis Radtke/EVP), in dem viele Forderungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften aufgenommen wurden, der allerdings erst 2023 beschlossen wird. Unter Federführung des EGB werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften diesen Bericht auch weiterhin positiv begleiten.

Kurzarbeitergeld, Arbeitnehmer*innenrechte

Mehrfach wurden die Zugangserleichterungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld und die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezugs für Leiharbeiter*innen verlängert, zuletzt per Verordnung bis zum 30. Juni 2023. Wegen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine und dessen Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt war dies aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften erforderlich. Diese betreffen Lieferketten und die Preisbildung auf den Weltmärkten, insbesondere im Energiesektor. Lieferengpässe und erheblich gestiegene Energie- und Verbrauchspreise wirken sich negativ auf das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts aus. Obwohl der Arbeitsmarkt robust reagiert hat, sind die Auswirkungen der wirtschaftlichen Abschwächung erkennbar. Insbesondere ist die Zahl der Personen, für die Kurzarbeit neu oder erneut angezeigt wurde, im September und Oktober 2022 wieder gestiegen. Das Arbeitsmarktbarometer des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist im Oktober 2022 zum sechsten Mal in Folge gesunken und signalisiert für die kommenden Monate mittlerweile nur noch eine neutrale Entwicklung. Die Verlängerung der vereinfachten Zugangsvoraussetzungen zum Kurzarbeitergeld (Absenkung der Mindestanforderungen und Verzicht auf negative Arbeitszeitsalden) verschafft den Betrieben frühzeitig Planungssicherheit und trägt zur Stabilisierung des Arbeitsmarkts bei. Durch die Fortsetzung des erleichterten Zugangs zum Kurzarbeitergeld wurde auch der Tatsache Rechnung getragen, dass es Betriebe gibt, die bisher allein aufgrund des erleichterten Zugangs Kurzarbeit für ihre Beschäftigten anzeigen konnten. Damit wurde und wird Beschäftigung in krisenhaften Zeiten gesichert. Die Verlängerung der Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeiter*innen trägt zudem der Tatsache Rechnung, dass Zeitarbeitsunternehmen, Leiharbeiter*innen meist die Ersten sind, die in einer Krise ihre Arbeitsplätze verlieren.

Darüber hinaus muss die Bundesagentur für Arbeit, die in der Pandemie für die zeitnahe Auszahlung von Kurzarbeitergeld an Millionen Arbeitnehmer*innen gesorgt hat, in der Energiekrise handlungsfähig bleiben. Vor diesem Hintergrund wurden Erleichterungen bei den coronabedingten Abschlussprüfungen zum Kurzarbeitergeld für bis Juni 2022 gestellte Anträge auf den Weg

gebracht. Vor allem finden für diesen Zeitraum bis zu einem Betrag von 10.000 Euro keine Abschlussprüfungen mehr statt. Zudem ist es in einer Gasmangellage nicht auszuschließen, dass es wieder zu einer massenhaften Nutzung des Kurzarbeitergeldes kommen könnte. Auch in diesem Fall müssen Arbeitsplätze gesichert werden.

Auf stetes Betreiben des DGB hat der Gesetzgeber zum Ende des Jahres ein Problem für Grenzgänger*innen insbesondere aus Frankreich gesetzlich gelöst. Rückwirkend für die Zeit seit Beginn der Corona-Pandemie wurde im SGB III eine Regelung geschaffen, die sichert, dass Kurzarbeitergeld wie im Doppelbesteuerungsabkommen vereinbart, ausschließlich in Frankreich versteuert wird.

Der DGB hat das Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung der Richtlinie zu transparenten und vorhersehbaren Arbeitsbedingungen intensiv begleitet und die Interessen von Arbeitnehmer*innen eingebracht. Das Gesetz trat am 01.08.2022 in Kraft.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Bei immer mehr Themen gewinnen die Widerstände der Arbeitgeber*innen eine neue Qualität. Nach Jahren der Pandemie und der nun einsetzenden Energiekrise scheint kaum noch der Wille zur gemeinsamen und konstruktiven Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vorhanden zu sein. Nach langem Ringen um ein neues Gefahrstoffkonzept und die Neuordnung des Schutzes vor Asbest, wäre nach Vorlage des Abschlussberichts im nationalen Asbestdialog der Weg zur zügigen Umsetzung eines risikobasierten Ansatzes frei gewesen. Der bereits im Jahr 2008 von allen Beteiligten akzeptierte Risikowert auf Höhe des allgemeinen Lebensrisikos stößt auf Arbeitgeberseite auf immer weniger Unterstützung. Dies erfordert weiterhin anhaltende Kraftanstrengungen der Gewerkschaften, damit der vorgelegte Referentenentwurf in einer tragbaren Gesetzesnovellierung mündet.

In diesem Kontext hat die EU-Gesetzgebung in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen, auch dort wird vermehrt ein risikobasierter Ansatz beim Schutz vor kanzerogenen Stoffen verfolgt. Aktuell wirken sich Debatten um die Ausrichtung und Ausgestal-

tung der EU-Chemikalienstrategie mit ihren Eingriffen in den Arbeits- und Gesundheitsschutz stark in den nationalen Diskursen aus. Beides erfordert eine zunehmende Aufmerksamkeit und das gewerkschaftliche Einbringen in die laufenden Prozesse. Gleiches gilt für die Normung, welche insbesondere auf europäischer und internationaler Ebene Tendenzen zeigt, auf den nationalen Arbeits- und Gesundheitsschutz überzugreifen. Normungsprozesse wie auch die europäische Gesetzgebung wurden daher eng begleitet und die Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen im europäischen Gewerkschaftsbund und anderen gewerkschaftlichen Foren auf neue Füße gestellt und intensiviert.

Die weiterhin anhaltende pandemische Lage erforderte den politischen Einsatz für eine Fortsetzung der Corona-Arbeitsschutzverordnung und der damit verbundenen Aktualisierung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel und des nachgeordneten technischen Regelwerks. Bei vielen haupt- und ehrenamtlichen Arbeitsschützer*innen haben die vergangenen zwei Jahre ihre Spuren hinterlassen. Die hohe dauerhafte Beanspruchung über zumeist virtuelle Tools, um kurzfristig gute Lösungen für die betriebliche Praxis zu schaffen, haben zu einer spürbaren Belastung auch der Personalausstattung geführt. Das stellt die Arbeit in den Arbeitsschutzgremien für alle Beteiligten vor große Herausforderungen, auch in Hinblick auf den demografischen Wandel. Die bestehende Kontinuität der fachlichen Arbeit muss gewährleistet bleiben, um die Rechtssetzung weiterhin im Sinne der Gewerkschaften mitzugestalten. Dafür müssen genügend Fachexpert*innen für diese Art der Arbeit interessiert werden.

Die durch den Ukraine-Krieg ausgelöste Energiekrise drohte als Vorwand genutzt zu werden, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verschlechtern und Kosten des Arbeitsschutzes auf sie zu verlagern. Im Widerspruch zu arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen waren Arbeitgeberverbände wie auch einige Ministerien bestrebt, die Mindesttemperaturen am Arbeitsplatz abzusenken und gleichzeitig zu Maximaltemperaturen zu erklären. Zudem sollten Beschäftigte vermehrt ins Homeoffice geschickt werden, ohne Arbeitgeber*innen zu verpflichten hier nach Jahren des Provisoriums endlich für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung zu sorgen. Durch eine gut abgestimmte Kommunikation und ein einheitliches Vorge-

hen konnten die meisten Vorhaben im Kern gestoppt oder massiv begrenzt werden.

Der durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz neu eingerichtete Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hat ein Arbeitsprogramm verabschiedet, welches mit den Themen psychische Belastungen und ortsflexible Bildschirmarbeit deutlich die Handschrift der Gewerkschaften trägt. Die Umsetzung der Mindestbeschäftigungsquote im Arbeitsschutzkontrollgesetz wird in den nächsten Jahren eng begleitet. Hier gilt es genau hinzuschauen, um zu gewährleisten, dass die Quote in realen Personalzuwächsen begründet ist.

Faire Mobilität

Faire Mobilität ist seit 2011 aktiv, um die Arbeitsbedingungen, vor allem von EU-Bürger*innen in Deutschland zu verbessern. Ein Netz von Beratungsstellen bietet arbeits- und sozialrechtliche Beratung in den wichtigsten Herkunftssprachen an.

Seit 2021 hat der DGB aufgrund des § 23 des Arbeitnehmerentendengesetzes einen rechtlichen Anspruch auf eine jährliche Summe von knapp vier Millionen Euro von der Bundesregierung. Im September 2022 eröffnete Faire Mobilität einen weiteren [Beratungsstandort in Freiburg](#). Durch die mittlerweile 13 Beratungsstandorte können inzwischen jährlich knapp 9.000 Personen beraten und unterstützt werden. Die Ratsuchenden kommen vor allem aus Polen, Rumänien, Bulgarien, Tschechien und Ungarn. Sie arbeiten in unterschiedlichen Branchen, wie der Logistik, dem Baugewerbe, der häuslichen Betreuung oder der Fleischwirtschaft. Gründe für das Aufsuchen der Beratungsstellen beziehen sich vor allem auf Fragen zur Entlohnung, zu Arbeitsverträgen, zu Kündigung und Sozialleistungen. Im Berichtszeitraum gab es zwei Beratungskomplexe die besondere Aufmerksamkeit auf sich zogen. Zum einen der Fall der „24-Stunden-Pflegekraft“ Dobrina A. Nach dem wegweisenden Urteil des Bundesarbeitsgerichts im vergangenen Jahr traf das Landesarbeitsgericht abschließend am 5. September 2022 ein Urteil. Die Gerichte haben festgestellt, dass [auch in der „24-Stunden-Betreuung“ die Bereitschaftszeiten entlohnt werden müssen](#). Mit Unterstützung von ver.di, dem DGB Rechtsschutz und Faire Mobilität konnten ein Anspruch auf eine Lohnnachzahlung von 38.700 Euro erreicht werden. Ein

anderer beispielhafter Fallkomplex mit überregionaler Bedeutung hat sich durch eine Razzia des Zolls auf Baustellen im Rhein-Main Gebiet ergeben. Seit Sommer befinden sich über 100 Bauarbeiter*innen, die überwiegend aus Rumänien stammen, in der Beratung bei Faire Mobilität und der IG BAU, um Löhne, die ihnen durch Subunternehmer*innen vorenthalten wurden, von den Generalunternehmen einzufordern. Im Zuge dieser großangelegten Razzia wurde aufgedeckt, dass es im Rhein-Main-Gebiet eine Reihe von Subunternehmen im Baubereich gab, die Beschäftigte ohne Anmeldung bei den Sozialkassen beschäftigten und den Mindestlohn vorenthielten.

Neben der Beratungsarbeit führte Faire Mobilität im Berichtszeitraum zahlreiche Informationsveranstaltungen in verschiedenen Branchen durch. Mit Informationsaktionen wurden im vergangenen Jahr über 40.000 Beschäftigte auf Rastplätzen, Erntefeldern oder vor Werkstoren mit Infomaterialien in den jeweiligen Herkunftssprachen erreicht. Ziel der Aktionen ist es, die Beschäftigten über ihre Rechte aufzuklären und sie auf das kostenlose Beratungsangebot von Faire Mobilität hinzuweisen.

Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt für Informationsveranstaltungen auf zwei Branchen. Gemeinsam mit der IG BAU und den landesfinanzierten Beratungsstellen wurden in zwei Aktionswochen im Mai und September bundesweit Baustellen aufgesucht und Beschäftigte aus Osteuropa mit Informationsmaterial versorgt.

Zusätzlich hat die Europäische Arbeitsbehörde (European Labour Authority, ELA) im Oktober ihre diesjährige Informationskampagne unter dem Motto #Road2Fair-Transport gestartet. Ziel ist es durch mehrsprachiges Informationsmaterial Fahrer*innen im internationalen Straßentransport zu erreichen. Faire Mobilität hat in diesem Zusammenhang nach dem bewährten LKW-Aktionsansatz Infoaktionen für LKW-Fahrende durchgeführt, wobei der Schwerpunkt auf unterschiedlichen Aspekten des Mobilitätspakets gelegt wurde (Zugang zu Sanitäreinrichtungen, Übernachtung während der 45h-Pause, Kontrollen, Entsendung und Mindestlohn). An den Aktionen nahmen auch Stefan Körzell und Anja Piel teil.

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie hat Faire Mobilität für osteuropäische Beschäftigte in Deutsch-

land eine kostenfreie Hotline in den fünf wichtigsten osteuropäischen Sprachen initiiert. Dieses Hotline-Angebot wurde im Berichtszeitraum weiter aufrecht gehalten und soll zukünftig das Angebot von Beratung und Information von Faire Mobilität auch über die Pandemie hinaus ergänzen.

DGB-Index Gute Arbeit

Die bundesweit repräsentative Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wurde im Jahr 2022 zum 16. Mal durchgeführt. Die Befragung von knapp 6.700 Arbeitnehmer*innen lieferte umfangreiche Informationen zu den Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten. Im Jahr 2022 wurden die Daten zu einer Reihe von aktuellen Themen ausgewertet und von DGB und Gewerkschaften in die arbeitspolitischen Debatten eingebracht.

Schwerpunktthema 2022 war die „Digitale Transformation“ der Arbeitswelt. Mit der Digitalisierung wurde ein Thema aufgegriffen, das bereits im Jahr 2016 im Mittelpunkt des DGB-Index Gute Arbeit stand. Somit konnten auch Veränderungen gegenüber den damaligen Befunden aufgezeigt werden. Die Ergebnisse wurden am 01. Dezember 2022 der Öffentlichkeit vorgestellt. Der [Report mit dem Titel „Digitale Transformation – Veränderungen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten“](#) verdeutlicht, dass die mit den digitalen Technologien verbundenen Potenziale einer menschengerechten Arbeitsgestaltung nur selten genutzt werden. In den Bewertungen der Befragten überwiegt der Eindruck einer im Kontext der Digitalisierung erfahrenen Mehrbelastung. Die Daten liefern Hinweise, dass betriebliche Interessenvertretungen und die Partizipation der Beschäftigten zu einer besseren Arbeitsgestaltung beitragen.

Die Antworten auf die Standardfragen des DGB-Index Gute Arbeit sind im [Jahresbericht 2022](#) dargestellt. Er ist ein Nachschlagewerk mit umfassenden Informationen zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland. Neben den Indexwerten und ihren Veränderungen seit dem Jahr 2012 werden die Antworten auf alle 42 Fragen berichtet, die zu den drei Themenbereichen „Ressourcen“, „Belastungen“ sowie „Einkommen und Sicherheit“ gestellt werden.

Im Frühjahr 2022 erschien die [Sonderauswertung](#) „Arbeit der Zukunft im ‚Neuen Normal‘?“. Die Analyse verdeutlicht die besonderen Arbeitszeitbelastungen, denen Beschäftigte ausgesetzt sind, die im sogenannten „Neuen Normal“ arbeiten: mobil und hochgradig digitalisiert. Die Daten zeigen, dass diese Gruppe signifikant häufiger von unbezahlter Mehrarbeit, ständiger Erreichbarkeit, verkürzten Erholungspausen und anderen gesundheitsbelastenden Arbeitszeitmerkmalen betroffen ist. Die ausgeprägte Entgrenzung von Arbeit im „Neuen Normal“ weist einen deutlichen Zusammenhang zu hohen Arbeitsbelastungen auf.

In der Online-Reihe „Kompakt“, in der Kurzanalysen zu verschiedenen Themen präsentiert werden, sind 2022 drei Ausgaben erschienen:

[Kompakt 01/2022](#) widmet sich dem Thema „Arbeiten trotz Krankheit“ und belegt die weite Verbreitung von „Präsentismus“ unter den Beschäftigten in Deutschland. Besonders häufig arbeiten Beschäftigte trotz Krankheit, wenn sie eine hohe Arbeitsbelastung haben, geringe Wertschätzung durch Vorgesetzte erfahren und sich Sorgen um den Verlust ihres Arbeitsplatzes machen.

Die [zweite Ausgabe](#) hat den Titel „Kurzarbeit in der Pandemie“ und macht auf die finanziellen Belastungen aufmerksam, denen viele Beschäftigte ausgesetzt waren, die während der Pandemie in Kurzarbeit gingen. Die Zahlen zeigen auch, dass nur wenige Betroffene die Zeit der Kurzarbeit für eine Weiterbildung genutzt haben.

Angeichts der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung im Herbst 2022 wurde die [Ausgabe drei](#), „Besser mit Schwerbehindertenvertretung“, veröffentlicht. Die Daten belegen, dass Beschäftigte mit Behinderung ihre Arbeitsbedingungen in vielen Aspekten besser bewerten, wenn in Betrieb oder Dienststelle eine SBV existiert. Weiterbildungsangebote, Einkommen und betriebliche Sozialleistungen werden von den Befragten mit SBV deutlich positiver bewertet.

E. Soziale Sicherungssysteme als Garant von Sicherheit in schweren Zeiten

Rentenpolitik

Mit dem Rentenanpassungsgesetz 2022 ist es dem DGB gelungen, dass der Gesetzgeber auch für bereits vor 2019 erwerbsgeminderte Personen die Renten erhöht hat. Auch wenn damit die Lücke zu neuen Renten nicht voll geschlossen und die Verbesserungen erst ab 2024 wirksam werden, ist dies ein weiterer großer Erfolg des DGB für erwerbsgeminderte Beschäftigte, nachdem es ihm bereits in den Vorjahren gelungen war, solche Verbesserungen für neue Erwerbsminderungsrenten zu erreichen. Trotz massiver Kritik des DGB wurde mit dem Rentenanpassungsgesetz jedoch der Ausgleichsfaktor (meist Nachholfaktor genannt) wieder aktiviert und die Rentenerhöhung um rund 1,1 Prozent gemindert. Dafür ist es dem DGB gelungen, dafür zu sorgen, dass eine ungerechtfertigte Kürzung aufgrund eines rein statistischen Effekts und anderer Effekte bereinigt wurde, sodass die Rentenerhöhung dadurch um knapp 1 Prozent höher ausfiel. Insgesamt wird damit der Kurs einer Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung, wie sie der DGB fordert, fortgeführt.

Im Kontext der steigenden Energiepreise ist es dem DGB gelungen, dass die Rentner*innen im Dezember 2022 endlich auch die im Frühjahr für Erwerbstätige beschlossene Energiepreispauschale von 300 Euro bekommen haben. Dabei hat der DGB stets kritisiert, dass noch immer verschiedene Gruppen nach wie vor keine Leistung bekommen. Dazu gehören insbesondere auch die Landesbeamt*innen sowie Personen mit Vorruhestandsgeld und viele weitere. Der DGB hat daher einen offenen Brief an den Kanzler gerichtet, dass es eines Gesetzes bedarf, dass alle, die weder die Energiepreispauschale I noch II bekommen haben bzw. können, über einen einfachen Antrag bekommen sollen.

In der Debatte um die Aktienrente konnte der DGB deutlich machen, dass dies keine Lösung für die Herausforderungen ist und so auch keinen Beitrag zu guten Renten liefern kann.

Pflegepolitik und Pflegepersonal

Auch zwei Jahre nach Beginn der Corona-Pandemie warten die Kolleg*innen in den Krankenhäusern und Pflegeheimen auf grundlegende Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen. Der DGB hat zu den Herausforderungen für die Pflege erneut in zahlreichen Positionierungen und Stellungnahmen zu den entsprechenden Gesetzgebungsverfahren des Deutschen Bundestags politisch Stellung bezogen. So hat er u. a. in seiner Stellungnahme zum Pflegebonusgesetz verdeutlicht, dass eine echte Anerkennung der Leistungen der Pflegebeschäftigten in Krankenhäusern sich nicht nur an einer kurzfristigen materiellen Anerkennung, sondern auch an einem angemessenen Gesamtumfang der in Aussicht gestellten Mittel sowie einem hinreichend umfangreichen und sachgerecht bemessenen Empfängerkreis bemisst. Damit wurde die Nichtberücksichtigung zahlreicher Professionen und Tätigkeitsfelder scharf kritisiert und deutlich gemacht, dass ein Corona-Pflegebonus neben den Beschäftigten in den Krankenhäusern und Pflegeheimen auch die in psychiatrischen Einrichtungen, im Rettungsdienst, in Rehabilitationseinrichtungen oder in Einrichtungen der Behindertenhilfe Arbeitenden erreichen muss. Für all diese Bereiche waren und sind die Belastungen im Umgang mit Corona-Patient*innen sehr hoch.

Durch beharrliche Gespräche mit den Koalitionsparteien und seiner Stellungnahme zum Krankenhauspflegeentlastungsgesetz hat der DGB noch einmal

gezielt politischen Druck aufgebaut und die Einführung der Pflegepersonalbemessungsrichtlinie (PPR 2.0) erfolgreich vorangetrieben. Die PPR 2.0 leitet den Paradigmenwechsel ein zu einer Personalausstattung im Krankenhaus, um eine bedarfsgerechte Pflege sicherzustellen. Dabei konnte durch den DGB und ver.di erfolgreich verhindert werden, dass im Gesetz Ausnahmetatbestände zulasten der Beschäftigten einfließen. So wurde noch final geregelt, dass Tarifverträge die Geltung der PPR 2.0 in einem Krankenhaus nicht zwingend ersetzen.

Auch 2022 hat sich der DGB für die lange ausstehende Reform der Finanzierung pflegerischer Leistungen in der Langzeitpflege eingesetzt. Pflegebedürftigkeit ist weiterhin ein massives Armutsrisiko, weil die pflegerischen und medizinischen Kosten im Pflegeheim oder bei der Versorgung durch einen ambulanten Pflegedienst nicht vollumfänglich von der Pflegeversicherung gedeckt werden. Mit der schon 2021 beschlossenen Tariftreueverordnung in der Pflege sind zudem seit 01. September 2022 die Eigenanteile der stationär Pflegebedürftigen um teilweise mehrere Hundert Euro bis hin zu vierstelligen Beträgen gestiegen. Der DGB hat bereits im Vorfeld deutlich darauf verwiesen, dass dies – neben den ohnehin stark steigenden Preisen für Energie und Lebensmittel – ohne eine Reform der Pflegeversicherung zur Pflegebürgervollversicherung viele Menschen finanziell vollkommen überfordern wird. Der DGB verfolgt dabei weiterhin sein eigenes Konzept zur Realisierung einer „Pflegekasse für alle“, die sämtliche pflegerische Leistungen umfasst. Es ist das einzige wissenschaftlich begründete, tragfähige Konzept zur Verbesserung der Pflege, das rasch wirkt und die Kosten der Pflege nicht privatisiert. Das ist ein entscheidender Beitrag des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zur Sicherung einer nachhaltigen Weiterentwicklung der Sozialsysteme.

Der DGB hat zudem auch 2022 seine Arbeit im „Bündnis für gute Pflege“ erfolgreich fortgesetzt und zusammen mit 22 weiteren bundesweiten Organisationen Reformdruck in Richtung Bundesregierung entfaltet.

Soziale Selbstverwaltung 2022

Der DGB nahm auch 2022 seine Aufgaben in der Sozialen Selbstverwaltung wahr und setzte sich aktiv für die Interessen der Versicherten ein. Er hat seine koordinierenden Aktivitäten für die gewerkschaftlichen Selbst-

verwalter*innen in den Sozialversicherungszweigen der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und der Gesetzlichen Unfallversicherung (GUV) kontinuierlich weiter betrieben. Erstmals nach Beginn der Corona-Pandemie konnten Workshops und Selbstverwalter*innen-Tagungen wieder in Präsenz stattfinden. Der DGB hat sich zudem umfänglich um die Koordination und Vorbereitung der Sozialversicherungswahlen 2023 gekümmert und eine gewerkschaftliche Sozialwahlkampagne initiiert, die im kommenden Jahr zu guten Ergebnissen der Gewerkschaftslisten beitragen soll.

Gesundheitspolitik und Grundversorgung

Die Bewältigung der Pandemie und ihrer sozioökonomischen Folgen stand weiterhin ganz oben auf der Tagesordnung. So hat der DGB in 2022 darauf gedrungen, dass angemessene Maßnahmen schnell, aber nicht zum Schaden der Solidargemeinschaft der GKV-Versicherten und der Beschäftigten in die Tat umgesetzt werden. Dazu zählte insbesondere die Forderung, Beschäftigte in Einrichtungen der ambulanten und stationären Versorgung und Pflege angemessen und frühzeitig zu schützen und sie angesichts gravierender personeller Engpässe nicht zu unfreiwilligen Problemlöser*innen für eine verfehlte Versorgungs- und Investitionspolitik der vergangenen Jahre zu machen. Auch die Forderung nach umfassender Ertüchtigung des öffentlichen Gesundheitssystems sowie nach Bereitstellung ausreichender, öffentlich finanzierter Test-Kapazitäten für alle Bürger*innen wurde weiter konsequent verfolgt. Zudem hat sich der DGB weiterhin entschlossen für eine Ausweitung und Entfristung der geltenden Lohnersatz- und Entschädigungsregelungen für Eltern mit erkrankten Kindern eingesetzt. Die staatlichen Zugriffe auf die Beitragsrücklagen bei den gesetzlichen Krankenkassen und damit auf Versichertenbeiträge für Zwecke des staatlichen Bevölkerungsschutzes durch eine flächendeckende Testung und für Impfungen sowohl von GKV-Mitgliedern und Familienversicherten als auch PKV-Kund*innen und Nicht-Versicherten, hat der DGB scharf kritisiert; denn hoheitliche Aufgaben sind von der öffentlichen Hand aus Steuermitteln zu finanzieren. Das gleichzeitige Entlasten und Subventionieren privater Krankenversicherungsunternehmen durch die GKV ist ein Skandal.

Die Zweckentfremdung der Beitragsrücklagen hat zu einer weiteren Destabilisierung der finanziellen Situation im GKV-System beigetragen und darüber hinaus den Gesetzgeber aus der Pflicht entlassen, finanzielle Verantwortung für die Bekämpfung der Pandemie und ihrer Folgen wie auch für den Schutz der Solidargemeinschaft GKV zu übernehmen. Am strukturellen Defizit zwischen Beitragseinnahmen und Leistungsausgaben der Krankenkassen haben in der mittel- und langfristigen Wirkung die Leistungsausgabensteigerungsgesetze der vormaligen schwarz-roten Koalition großen Anteil. Aktuell handelt es sich um 17 Milliarden Euro. Der aktuelle Gesundheitsminister hat jedoch mit dem GKV-Finanzstabilisierungsgesetz kein Gesetz vorgelegt, das das strukturelle Defizit zu beseitigen hilft. In seiner Stellungnahme hat der DGB deutlich gemacht, dass der Bund mit dem im Entwurf vorgesehen ergänzenden Bundeszuschuss in Höhe von 2 Milliarden Euro summarisch deutlich hinter seiner finanziellen Verantwortung gegenüber den Krankenkassen zurückbleibt. Dabei kritisierten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften insbesondere, dass die im Koalitionsvertrag angekündigte Erhöhung der GKV-Beiträge für ALG-II-Beziehende ausbleibt. Allein durch die um ungefähr 10 Milliarden Euro nicht kostendeckenden Beiträge entlastet der Bund seinen Haushalt also weiterhin auf Kosten der GKV-Beitragszahlenden in der circa fünffachen Höhe des ergänzenden Bundeszuschusses.

Angesichts der vielfältigen Herausforderungen an unser Gesundheitssystem arbeitet der DGB derzeit an einem Rahmenkonzept für die regionale gesundheitliche Versorgung, die ambulante und stationäre Versorgung sektorenübergreifend zusammendenkt. Ebenso werden auf Grundlage des BV-Beschlusses zur Sozialen Gesundheitswirtschaft Antworten auf die Frage nach Eigentums- und Steuerungsstrukturen in unserem Gesundheitswesen weiterentwickelt. Die finanzielle Situation der gesetzlichen Krankenkassen und mögliche Kassenpleiten lassen jedoch befürchten, dass gewerkschaftliche Initiativen für eine höhere qualitative Versorgung und die Zurückdrängung der Profitorientierung in den Gesundheitsbranchen überlagert werden.

Senior*innenpolitik

Ältere Menschen werden meistens als Transferhilfeempfänger*innen, Hilfsbedürftige oder als Risiko-

gruppe angesehen, was aber den Interessenschwerpunkten älterer Kolleg*innen in den Gewerkschaften nicht entspricht. Sie haben vielmehr ein breites politisches Interesse. Dieses war der Ausgangspunkt für die gewerkschaftliche Senior*innenpolitik des DGB in diesem Berichtsjahr.

Mit der Erarbeitung und dem Beschluss zum senior*innenpolitischen Antrag für den 22. OBK ist die Grundlage für die Senior*innenpolitik des DGB für die nächsten Jahre beschrieben. Im Arbeitskreis Senior*innenpolitik wird jetzt an der Umsetzung des Beschlusses gearbeitet. Ein wichtiger Schritt zu einer erfolgreichen intergenerativen Kooperation war der gemeinsame Kampf mit der Gewerkschaftsjugend um die Zahlung der Energiepauschale für Rentner*innen und Studierende. Dazu wurde ein gemeinsamer Antrag für den 22. OBK erarbeitet, der dort breite Unterstützung gefunden hat – und die Forderung mit Unterstützung der Abteilung Sozialpolitik erfolgreich im politischen Raum verankert und umgesetzt hat.

Der Arbeitskreis Senior*innenpolitik hat 2022 fünf Sitzungen durchgeführt. Diese fanden pandemiebedingt digital statt. Der Arbeitskreis hat zudem drei Arbeitsgruppen zu den Themen Digitalisierung, Gestaltung der Übergänge vom Arbeitsleben in die Altersversorgung, Haushaltsnahe Dienstleistungen eingerichtet. Zudem hat sich der Arbeitskreis intensiv mit digitalisierter Altersdiskriminierung in verschiedenen Bereichen der Daseinsvorsorge, wie z. B. bei der Deutschen Bahn oder der DHL, auseinandergesetzt. Ebenso wird der Digitalpakt Alter der BAGSO intensiv begleitet. Für das Jahr 2023 ist eine Broschüre zum Thema Digitalisierung und Alter geplant.

Ein weiteres wichtiges Thema, dem sich der Arbeitskreis Senior*innenpolitik ausführlich widmet, ist die gesetzliche Verankerung der Mitwirkung von Senior*innen in der Politik auf der Basis von gesetzlichen Grundlagen. Es ist für den demokratischen Zusammenhang der Gesellschaft notwendig, dass die Interessen von Senior*innen von ihnen selbst vertreten werden 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.

Zur Verbesserung der Kommunikation zwischen den gewerkschaftlichen senior*innenpolitisch Aktiven ist bereits im Jahr 2018 die Website www.dgb.de/senior-ren eingerichtet worden, auf der alle wichtigen Veröffentlichungen und Beschlüsse verfügbar sind. Diese wurde auch in diesem Berichtsjahr intensiv gepflegt. Der Arbeitskreises Senior*innenpolitik kümmert sich zudem um die Fragen von senior*innenpolitischer Arbeit auf der kommunalen Ebene. Dazu begannen 2022 die Planungen für die senior*innenpolitische Konferenz im November 2023.

Ein weiterer Schwerpunkt des Arbeitskreises im Berichtszeitraum war die Auseinandersetzung mit einer europäischen Politik für ältere Menschen. Hierbei wurde insbesondere kritisiert, dass auf europäischer Ebene die Interessen älterer Menschen lediglich unter dem Stichwort „Demografischer Wandel“ und „Pflegestrategie“ beschrieben werden. Es fehlt eine europäische Grundlage für eine moderne Senior*innenpolitik, die alle Politikbereiche umfasst. Der Arbeitskreis hat an der DGB-Stellungnahme zu der europäischen Pflegestrategie in diesem Sinne mitgearbeitet.

F. Der handlungsfähige Staat als Wegbereiter für eine nachhaltige Zukunft

Zukunftsinvestitionen

Auch 2022 herrschte in Deutschland fiskalpolitischer Ausnahmezustand. Die Schuldenbremse blieb angesichts von Corona-Pandemie und Energiekrise sowie damit verbundenen Entlastungsmaßnahmen ausgesetzt. So wurden einige öffentliche Investitionsvorhaben gegenfinanziert, das Sondervermögen Bundeswehr aufgesetzt und der Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF) neu justiert. Der DGB setzte sich dafür ein, öffentliche Gelder für Unternehmen an Kriterien Guter Arbeit zu knüpfen, um tarifgebundene und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen. Neben der Arbeitsplatzsicherung muss es auch um Standortentwicklung sowie um Strategien zur Aus- und Weiterbildung gehen.

Ab 2023 tritt die Schuldenbremse entgegen [Warnungen seitens des DGB](#) und vieler Ökonom*innen wieder in Kraft. Der DGB hielt weiter an seiner Kritik der Schuldenbremse fest und setzte sich im politischen und öffentlichen Diskurs, sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene, für ein fiskalpolitisches Regelwerk ein, welches die notwendigen öffentlichen und privaten Zukunftsinvestitionen ermöglicht. Zum einen müssen Bund und Länder auch im Jahr 2023 fähig sein, flexibel auf die Krisenentwicklung zu reagieren. Zum anderen schränkt die Schuldenbremse die notwendigen öffentlichen Investitionen in den gesellschaftlichen Zusammenhalt und den nachhaltigen Umbau des Landes zur Erreichung der Klimaziele unnötig ein.

Dabei haben drei Krisenjahre nur zu deutlich gezeigt, was der DGB seit Jahren anprangert: Investitionen und Personaldecke sind unzureichend, um die tatsächlichen Bedarfe zu decken und o. g. Ziele zu erreichen, sei es im Bildungs- und Gesundheitswesen, bei bezahlbarem

Wohnraum, Freizeit- und Sportstätten, im Verkehrsbereich und bei nachhaltigen Mobilitätsangeboten, beim Breitbandausbau oder beim Ausbau der Erneuerbaren Energien und Netze.

Für die Transformation der Wirtschaft ist wichtig, dass der nachhaltige Umbau der Infrastrukturen ohne unnötige Verzögerungen vorangetrieben wird. Sowohl beim Ausbau der Stromnetze als auch bei neuen Verkehrstrassen führen auch Widerstände vor Ort zu Verzögerungen. Im Rahmen der Stellungnahme zum „Gesetz zur Beschleunigung von verwaltungsgerichtlichen Verfahren im Infrastrukturbereich“ unterstützte der DGB die erstinstanzliche Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte, sofern sie zur Beschleunigung von Gerichtsverfahren für Vorhaben mit hoher wirtschaftlicher oder infrastruktureller Bedeutung beiträgt und zugleich die Rechte aller Beteiligten wahrt. Mehr Transparenz und Akzeptanz von Verfahren können durch frühzeitige Erörterungstermine, obligatorische Verfahrenspläne oder auf Infrastruktur spezialisierte Verwaltungsgerichte erreicht werden. Der DGB wies jedoch auch hier darauf hin, dass der Personalaufbau in den Gerichten ein zentraler Hebel ist, um Verzögerungen zu vermeiden. Beschleunigend wirken könnten darüber hinaus eine frühzeitigere Beteiligung von Betroffenen, verkürzte Genehmigungsverfahren oder die Digitalisierung der Prozesse.

Eine bedarfsgerechte Finanzierung öffentlicher Daseinsvorsorge bildet das Fundament für Teilhabe und Solidarität. Dass [unzureichende Angebote verteilungspolitische Konsequenzen haben](#), ist ein Aspekt, den der DGB in der zweiten Jahreshälfte vertiefte. Vor dem Hintergrund der Debatten zum Bundeshaushalt 2023 rückte er auf einer digitalen Veranstaltung die Verbindung zwischen Verteilungsgerechtigkeit und

zukunftsorientierter Finanzierung der Daseinsvorsorge in den Fokus. Wissenschaftliche Expertise holte sich der DGB hierfür u. a. vom Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).

Um die Frage der Definition, der jeweiligen Bereiche und der zuständigen staatlichen Ebenen für die Finanzierung und Ausgestaltung der öffentlichen Daseinsvorsorge der Öffentlichkeit näherzubringen, veranstaltete der DGB anlässlich des „Tags der Daseinsvorsorge“ am 27.06.2022 ein [Quiz inklusive Gewinnspiel](#). Über 150 Personen nahmen am Gewinnspiel, am Quiz sogar mehr als 400 Menschen, teil.

Neben der Notwendigkeit der öffentlichen Kreditaufnahme brachte der DGB regelmäßig Argumente für ein gerechteres Steuersystem in den politischen Diskurs ein und stellte sich den Versuchen, einen starken Sozialstaat, mehr öffentliches Personal und notwendige Zukunftsinvestitionen fiskalpolitisch gegeneinander auszuspielen, entschieden entgegen. Das DGB-Steuerkonzept bietet dabei nicht nur die Grundlage für eine Entlastung von 95 Prozent der privaten Haushalte. Sondern zeigt auch, wie staatliche Mehreinnahmen im zweistelligen Milliardenbereich generiert werden könnten. Diese sind erforderlich, um laufende Ausgaben für das Personal im Öffentlichen Dienst (Kita- und Schulpersonal, ÖPNV etc.) bedarfsgerecht zu finanzieren und die Zukunftsinvestitionen etwa im Bildungswesen oder Verkehrsbereich voll zum Tragen bringen zu können.

Industrie-, Dienstleistungs- und Handwerkspolitik, Struktur- und Regionalpolitik

Industrie- und Dienstleistungspolitik

Die Industrie kämpft mit den Folgen mehrerer schwerer Krisen. Die Corona-Pandemie und die durch sie verursachten Störungen von Lieferketten sind noch nicht überwunden. Das Ende russischer Gaslieferungen und explodierende Energiepreise belasten die Industrie massiv. Die größten Belastungen liegen auf energieintensiven Industrien wie der chemischen, der Grundstoff-, der Stahl- oder der Lebensmittelindustrie. Neben der Bewältigung dieser akuten Krisen bleiben die langfristigen Aufgaben unverändert: die Dekarbonisierung, die Digitalisierung der Industrie und die Bewältigung des demografischen Wandels. Kurzfristige

Krisen und langfristige Transformation müssen gleichzeitig gemeistert und dabei der Bestand der Industrie in Deutschland erhalten werden.

Der DGB setzt sich seit Jahren dafür ein, die Bewältigung solcher Probleme nicht den Marktkräften zu überlassen, sondern mit aktiver Industriepolitik politisch zu gestalten. Diese Haltung wird inzwischen auch außerhalb der Gewerkschaftsszene vielfach unterstützt. Der DGB forderte dabei stets, Fördermaßnahmen für Unternehmen an die Bedingung von Standorterhalt, Arbeitsplatzgarantien und Kriterien Guter Arbeit zu knüpfen. Bei den Corona-Hilfen gelang es noch nicht, eine solche Konditionierung durchzusetzen. Es gehört zu den Erfolgen des Berichtsjahres, dass bei den Gas- und Strompreisbremsen eine Arbeitsplatzgarantie als Bedingung der Förderung im Gesetz festgeschrieben wurde.

Im Rahmen des Bündnisses „Zukunft der Industrie“ arbeiten der DGB und die Industriegewerkschaften gemeinsam mit Industrie- und Arbeitgeberverbänden und dem Bundeswirtschaftsministerium an der Erhaltung und Transformation der Industrie. In verschiedenen Dialogformaten – auch mit Umweltorganisationen – konnte der DGB wichtige Forderungen einbringen und als Bündnispositionen etablieren. So wird eine Steigerung staatlicher Investitionen in Infrastruktur und Berufsbildung vom Bündnis gefordert. Eine bessere personelle Ausstattung von Genehmigungsbehörden wird als Notwendigkeit für schnellere Genehmigungsverfahren anerkannt.

Die Ausbreitung der Plattformökonomie verändert viele Dienstleistungsmärkte massiv. Das kann dazu führen, dass Plattformunternehmen den Zugang zu ganzen Märkten kontrollieren. Am Beispiel des Verkehrsberichts hat der DGB dieses Problem in einem [Workshop](#) genauer diskutiert. Digitale Plattformen dürfen den fairen Wettbewerb und den Marktzugang nicht beeinträchtigen. Über Plattformen vermittelte Leistungen müssen unter denselben sozialen, arbeitsrechtlichen und verbraucherpolitischen Rahmenbedingungen angeboten werden wie herkömmlich angebotene Leistungen. Eine übermäßige und missbräuchliche Machtausübung von Plattformen muss verhindert werden, indem sie an gemeinwohlorientierte Regeln gebunden werden oder – als wichtige gesellschaftliche Infrastruktur – unter öffentliche Kontrolle gestellt werden.

Am 01. November 2022 trat der Digital Markets Act in Kraft, mit dem die EU den Missbrauch von Marktmacht bei riesigen Plattformen (wie Amazon oder Google) bekämpfen möchte. Der DGB hat sich in das Gesetzgebungsverfahren auf EU-Ebene aktiv eingebracht und begrüßt den Ansatz des neuen Gesetzes. Der DGB wird sich aber weiter dafür einsetzen, die Verhandlungsmacht von Erwerbstätigen gegenüber den Plattformen zu stärken und bisher nicht erfasste kleinere, aber marktbeherrschende Plattformen in die Regulierung einzubeziehen.

Die wachsende Bedeutung von digitalen Plattformen verstärkt Probleme, die mit Soloselbstständigkeit verbunden sind. Soloselbstständige haben oft gegenüber ihren Auftraggebern, zu denen auch digitale Plattformen gehören, eine schwache Verhandlungsmacht. Der DGB fordert, dass alle [Soloselbstständigen das Recht auf Kollektivverhandlungen](#) mit ihren Auftraggebern bekommen und sich dafür von Gewerkschaften vertreten lassen können. Zugleich muss Scheinselbstständigkeit eingedämmt werden. Beim Besuch in dem unter Beteiligung der Gewerkschaft ver.di betriebenen Haus der Selbstständigen in Leipzig wurde dies erneut bekräftigt.

Smart Cities

Das Thema Smart Cities hat vor allem auf regionaler Ebene weiter an Relevanz gewonnen. Die Anforderungen an die Gestaltung von digitalen Entwicklungen in Betrieben, Städten und Kommunen nimmt seit Jahren zu. Durch diverse Förderprogramme der Länder, des Bundes und der EU schlagen in vielen Regionen kommunale und städtische Smart-City-Initiativen auf. Die DGB-Regionen stehen vor der Aufgabe, sich mit kommunalen Digitalisierungsstrategien und deren Auswirkungen auf Beschäftigte und die Daseinsvorsorge auseinanderzusetzen. Um die Kolleg*innen vor Ort zu unterstützen, wurde zusammen mit dem DGB-Nord das Projekt „Smart-O-Meter“ umgesetzt.

Der [Smart-O-Meter](#) ist ein digitales Tool, das es möglich macht, die vor Ort geplanten oder bereits umgesetzten Smart-City-Initiativen aus einer gewerkschaftlichen Perspektive bewerten zu lassen. Mithilfe von verschiedenen Fragen zu den vier Themenbereichen „Gemeingut“, „Teilhabe und Demokratie“, „Gute Arbeit“ sowie „Datensouveränität, Transparenz und Sicherheit“ soll ein Verständnis für die gewerkschaftlichen Anforderungen vermittelt werden. Am Ende erhalten Nutzer*innen

eine Übersicht, welche Kriterien positiv oder negativ zu bewerten sind, wo ggf. noch Informationen für eine Bewertung fehlen und eine kurze Erläuterung der gewerkschaftlichen Position. Das Projekt wurde nach Abschluss im Rahmen der digitalen Veranstaltungsreihe „Gesprächskreis Transformation“ vorgestellt.

Darüber hinaus fand eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Smart City in Bezug auf Mobilitätsplattformen statt. In Form eines digitalen Workshops wurden die Folgen für die Beschäftigungsstruktur, für die Qualität der Arbeitsplätze, für die Zugangschancen und den entstehenden Handlungsbedarf mit den Mitgliedsgewerkschaften diskutiert. Auch in Zukunft wird das Thema Smart City weiterbearbeitet werden, da der Beschluss zum OBK-Antrag C005 „Handlungsfähiger Staat, starke Kommunen“ eine vertiefte Auseinandersetzung anregt.

Handwerkspolitik

Im Handwerk werden rund 360.000 Menschen ausgebildet. Das ist ein knappes Drittel aller Auszubildenden bundesweit. Rund 5,6 Millionen Beschäftigte erwirtschafteten im Jahr 2021 einen Umsatz von rund 668 Milliarden Euro. 2022 lag der Schwerpunkt des DGB im Handwerk auf der Fachkräftesituation und den Themen Tarifbindung sowie Transformation. Durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine und die damit einhergehende Beschleunigung der Energiewende ist das Handwerk mit seiner prekären Fachkräftesituation deutlich in den Mittelpunkt gerückt. Die Tarifbindung liegt im Handwerk bei gerade einmal 30 Prozent, was das Halten von Fachkräften deutlich erschwert. Das führt dazu, dass ca. 60 Prozent der jungen Gesell*innen das Handwerk nach der Ausbildung wieder verlassen. Der DGB legte im Rahmen der politischen Debatte, in Veranstaltungen und Formaten wie dem Wärmepumpengipfel den Fokus immer wieder auf die Fragen Guter Arbeit als Baustein der wirtschaftlichen Transformation des Handwerks und der Gesellschaft. So gelang es, gemeinsam mit den ehrenamtlichen Arbeitnehmervertreter*innen in den Handwerkskammern (HWKs) die Frage nach der Gewinnung und dem Halten von Fachkräften als Notwendigkeit für die Transformation in der Debatte zu setzen und diese mit der Frage nach der Tarifbindung zu verknüpfen. Arbeitnehmer*innen wie Arbeitgeber*innen, aber auch der Politik wurde so signalisiert, dass es ohne eine Verbesserung der Tarifbindung auch weiterhin einen Engpass in der Fachkräfte-

frage geben wird und eine nachhaltige Transformation damit nicht möglich ist.

Darüber hinaus schaffte es der DGB, bei Veranstaltungen der ehrenamtlichen Arbeitnehmervertreter*innen verstärkt die Möglichkeiten aufzuzeigen in Fragen der Transformation in den Kammern aktiv zu werden. Dies geschah insbesondere im Rahmen des [Projektes „Perspektive Selbstverwaltung Plus“](#) (PerSe Plus). Das Projekt wird nach dreijähriger Laufzeit erfolgreich abgeschlossen. Am 30. November wurde bei einer Abschlussveranstaltung der öffentliche Schlusspunkt gesetzt. Mit PerSe Plus wurden Qualifizierungs-, Bildungs- und Beratungsangebote für die ehrenamtlich Tätigen in der Selbstverwaltung des Handwerks aufgebaut. Insgesamt konnten Ehrenamtliche aus 46 Handwerkskammern (von 53 bundesweit) erreicht werden. Trotz der nach wie vor kritischen Corona-Situation war es so möglich 1.800 Teilnehmende zu erreichen.

Struktur- und Regionalpolitik

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag vereinbart, die Tarifbindung in Deutschland zu stärken. Dies ist dringend notwendig, um gute Arbeitsbedingungen und Entlohnung zu garantieren. Der DGB fordert seit Langem, dass auch beim Einsatz von öffentlichen Mitteln für die Investitionsförderung tarifgebundene Unternehmen bevorzugt werden; perspektivisch sollen nach unserer Auffassung ausschließlich tarifgebundene Unternehmen eine Förderung erhalten. Die im Koalitionsvertrag verabredete Reform der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) bietet – auch aufgrund der politischen Verhältnisse in den Ländern – ein „Window of opportunity“ für deutliche Signale für mehr Tarifbindung in der GRW – ob als Voraussetzung für den Zugang zu einzelnen Fördertatbeständen oder als Bevorzugungsregel. Der DGB hat dazu im Frühjahr eine umfassende Stellungnahme erstellt und sich intensiv an dem Prozess der Neuausrichtung beteiligt.

Im Koordinierungsrahmen der GRW, der ab dem 01.01.2023 gelten soll, erhält die Tarifbindung aufgrund des Engagements des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften erstmalig als Fördervoraussetzung überhaupt einen Stellenwert. Sie gilt für die Förderung von Unternehmen in einem eng gefassten Branchenspektrum, der „bedingten Positivliste“: Unternehmen, deren regionalwirtschaftlicher Beitrag aufgrund ihrer wirt-

schaftlichen Tätigkeit fraglich ist, werden nur gefördert, wenn sie tarifgebunden sind oder tarifgleich entlohnen oder einen jahresdurchschnittlichen Anstieg der Bruttolohnsumme um 3,5 Prozent nachweisen. Damit wird fraglos ein Zeichen gesetzt. Ob diese Regelung sich in der Praxis bewährt, muss sich noch erweisen.

Eine Reihe von Ländern knüpfen schon seit Jahren Förderhöchstsätze an Struktureffekte, u. a. Tarifbindung oder tarifgleiche Entlohnung. Daran angelehnt könnte der Koordinierungsrahmen Tarifbindung „belohnen“. Leider wird im Koordinierungsrahmen nun gänzlich auf die Definition von Struktureffekten verzichtet und sie den Ländern überlassen. Der DGB hält deshalb weitere Schritte für erforderlich, um Tarifbindung im Koordinierungsrahmen zu verankern und rechtssicher auszugestalten, um das gemeinsame Ziel, die Stärkung der Tarifbindung zu erreichen. Gleichzeitig ist an der neuen Zielformulierung ablesbar, dass der Beschäftigungswirkung der GRW zukünftig weniger Bedeutung beigemessen werden soll. Das halten wir für ein arbeitsmarktpolitisch riskantes Manöver.

Gleichfalls nachbesserungsbedürftig ist die Regelung der im Koalitionsvertrag ebenfalls vorgesehenen Förderung der Daseinsvorsorge-Infrastruktur. Diese wird auf eine maximale Förderung von lediglich 10 Millionen Euro pro Bundesland begrenzt. Angesichts des riesigen Investitionsbedarfs ist das unangemessen. Dabei war die Aufnahme der Daseinsvorsorge in die GRW mit ein Grund für die deutschen Gewerkschaften, sich erfolgreich für eine spürbare Erhöhung der GRW-Mittel einzusetzen. Im Rahmen der GRW-Neuausrichtung wurde der DGB – gemeinsam mit anderen relevanten Akteur*innen – insbesondere im Rahmen der öffentlichen Konsultation, einer höheren Frequenz von ARW-Sitzungen sowie bilateraler Austauschformate u. a. mit Wissenschaftler*innen, den Sozialpartner*innen und Verbänden einbezogen. Der DGB begrüßt, dass dieser intensive Austausch in Folge der GRW-Reform nun beibehalten werden soll.

Nachhaltigkeitspolitik für eine gerechte Transformation

Die Arbeit des DGB folgt im hohen Maße dem Sinn der Nachhaltigkeitsagenda der Vereinten Nationen. Die ökologische Tragfähigkeit mit inklusivem Wachs-

tum und sozialem, geschlechtergerechtem Fortschritt zusammenzubringen – gerade in Krisenzeiten – ist und bleibt ein wichtiges Anliegen. Mit dieser Perspektive war der DGB auch wieder Teil der Dialoggruppe, die den Staatssekretärsausschuss für nachhaltige Entwicklung, als Steuerungsorgan der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, berät.

Die Auswirkungen der multiplen Krisen und die veränderte geopolitische Ausgangslage haben den Druck sowohl auf die Verteilungsgerechtigkeit als auch auf die Geschwindigkeit beim nachhaltigen Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft erhöht und damit auch auf die Herausforderungen zur Transformation der Arbeitswelt. Aus Sicht des DGB dürfen diese Krisen nicht dazu führen, dass die notwendige Transformation auf die lange Bank geschoben wird und Beschäftigte die Leidtragenden dieser Entwicklungen sind.

Der DGB hat sich dafür eingesetzt, dass eine nachhaltige klimaneutrale Transformationsperspektive wichtiger Teil der europäischen und nationalen Krisenpolitik ist. Er hat in verschiedenen Formaten gezeigt, dass Transformation und Krise kein Widerspruch sind, sondern Lösungen sein können, um fossile Abhängigkeiten zu reduzieren, wirtschaftliche und demokratische Teilhabe zu stärken, resiliente Wirtschaftsstrukturen aufzubauen und für eine geschlechtergerechte Verteilung zu sorgen. Der DGB stellte die Anforderungen an einen ambitionierten und gerechten Strukturwandel (Just Transition) weiterhin in den Mittelpunkt seiner klimapolitischen Arbeit.

Dazu bedarf es insbesondere massiver Investitionen in die nachhaltige Modernisierung der Wirtschaft. Hier hat der DGB darauf gedrängt, finanzielle Mittel wie Klimaschutzverträge, aber auch Fondslösungen stärker zu nutzen und neben [Klimaschutzziele an klare Kriterien wie Standortentwicklung, Beschäftigungssicherung und Gute Arbeit in der Transformation als Förderbedingung zu knüpfen](#). Auch der Finanzmarkt spielt eine zunehmend wichtige Rolle bei der Kanalisierung privaten und öffentlichen Kapitals in nachhaltige Projekte. Mit der Taxonomie für nachhaltige wirtschaftliche Tätigkeiten wurde allerdings auf EU-Ebene ein Nachhaltigkeitslabel geschaffen, das auf dem sozialen Auge fast blind ist. In einer gemeinsamen [Position](#) hat der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften gefordert, dass die grüne Taxonomie durch eine soziale ergänzt werden

muss, in der Kriterien Guter Arbeit wie Tarifbindung und Mitbestimmung eine zentrale Rolle spielen. Zudem ist der DGB auch in dieser Legislaturperiode wieder im Sustainable-Finance-Beirat der Bundesregierung vertreten, allerdings nur mit einem Beobachterstatus und nicht als ordentliches, abstimmungsfähiges Mitglied. Entsprechend ist auch der Beirat diesmal weitaus stärker von der Finanzwirtschaft (entgegen Zivilgesellschaft und Realwirtschaft) dominiert, die damit versucht weitere nachhaltige und soziale Regulierungen der Finanzmärkte zu blockieren. Der DGB engagiert sich dort in den Arbeitsgruppen „Transformationsfinanzierung“, „Rahmensetzung“ und „Berichterstattung“.

Auf europäischer Ebene hat der DGB die Verhandlungen um den Green Deal begleitet und darauf hingewirkt, dass Beschäftigungs- und Verteilungsfragen stärker in den Fokus rücken. Um die Ziele des Green Deals zu erreichen, wurde auf europäischer Ebene die Aufbau- und Resilienzfazilität geschaffen. Der DGB hat sich bei der Umsetzung des Investitionsprogramms in Deutschland für die effektive Einbeziehung von Gewerkschaften und Zivilgesellschaft starkgemacht. Zudem hat sich der DGB dafür eingesetzt, dass im Rahmen der ambitionierten europäischen Klimapolitik Voraussetzungen geschaffen und konkrete Instrumente eingesetzt werden, mit deren Hilfe das Ziel der Klimaneutralität auch erreicht werden kann. Die Gesetzgebung erstreckt sich, auch aufgrund der Krisen, auf die nächsten Jahre und wird weiterhin Teil der Arbeit des DGB sein.

Das weiter steigende öffentliche Interesse an einem gerechten Strukturwandel schlug sich in vielen Veranstaltungsanfragen nieder. In diesem Zusammenhang hat der DGB die Zusammenarbeit mit der FES intensiviert und den länderübergreifenden Austausch zwischen Gewerkschafter*innen gestärkt. Unter anderem hat der DGB einen transatlantischen Austausch mit dem US-amerikanischen Schwesterverband AFL/CIO initiiert, um den Wissenstransfer zu stärken, gemeinsame Strategien zu entwickeln und das gegenseitige Verständnis zu schärfen. Zudem gab es verschiedene Austauschformate mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen aus Wirtschaft und Kirchen.

Bei der 27. Weltklimakonferenz im ägyptischen Scharm el-Scheich hat der DGB gemeinsam mit der internationalen Gewerkschaftsdelegation wichtige [Impulse](#) für eine Just Transition auf Basis von sozialem Dialog

und sozialer Absicherung setzen können und damit die Stimme der Beschäftigten in der internationalen Klimapolitik weiter gestärkt.

Den regelmäßigen Gewerkschaftsdialog mit dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit (BMUV) hat der DGB weitergeführt und auf die Anforderungen der Gewerkschaften in der Transformation hingewiesen. Im Bereich der Umweltpolitik engagierte sich der DGB im Rahmen verschiedener nationaler Fachgremien. So organisierte er die Mitarbeit im Umweltgutachterausschuss zur Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystem EMAS, im Kerntechnischen Ausschuss sowie im Verwaltungsrat in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung. Des Weiteren engagierte sich der DGB in der Jury Umweltzeichen, die über die Vergabe des Blauen Engels entscheidet, und hat dort wichtige Impulse für die Entwicklung sozialer Vergabekriterien gesetzt.

Im Berichtszeitraum haben die Europäischen Institutionen die neue EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (englisch: Corporate Sustainability Reporting Directive, kurz: CSRD) verabschiedet. Diese neue EU-Richtlinie erweitert die bisherigen „nicht-finanziellen“ Berichtspflichten sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. So umfasst der Anwendungsbereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung zukünftig alle größeren Kapitalgesellschaften, alle größeren haftungsbeschränkten Personenhandelsgesellschaften und sämtliche Banken und Versicherungen. Besonders hervorzuheben sind die gegenüber dem Kommissionsvorschlag erfolgte Ergänzung und Präzisierung im Bereich der Sozialbelange, u. a. ist zukünftig über die Existenz von Betriebsräten und den Anteil der unter Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer*innen zu berichten. Erstmals ist es zudem gelungen, die betriebliche Interessenvertretung ausdrücklich in die Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsberichte einzubeziehen. Dies ist ein großer Schritt hin zu mehr Qualität in der Nachhaltigkeitsberichterstattung, denn die Mitglieder der Betriebsräte sind DIE Expert*innen für Gute Arbeit im Unternehmen und können somit wesentliche Belange der Beschäftigten in die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsberichte einbringen.

Die neuen Vorgaben sind ein großer Erfolg für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, die sich zusammen mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund seit Jahren

für anspruchsvolle soziale Berichtspflichten und für eine Einbeziehung der Betriebsräte in die Erarbeitung der Berichte eingesetzt hatten.

Nachhaltige und resiliente Lieferketten

Im Juli 2021 wurde das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) im Bundestag verabschiedet. Es tritt ab 01.01.2023 in Kraft für Unternehmen mit mehr als 3000 Beschäftigten (aktuell 700 Unternehmen) mit Niederlassung und Sitz in Deutschland. Ab 01.01.2024 gilt es außerdem für Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten (rund 3000 Unternehmen).

Das Gesetz ist ein großer Erfolg der Gewerkschaften und vieler Organisationen der Zivilgesellschaft. Denn mit dem neuen Lieferkettengesetz findet ein Paradigmenwechsel statt: von freiwilliger Selbstverpflichtung zu einer gesetzlichen Verpflichtung, Menschenrechte in globalen Wertschöpfungsketten zu respektieren. Das Gesetz gilt vom Rohstoff bis zum Endprodukt und ist somit grenzüberschreitend. Es wird auf alle Unternehmen in der Lieferkette angewendet und die großen Unternehmen müssen Nachweise über die Einhaltung von ihren Zulieferern einfordern.

Das LkSG beinhaltet die ILO-Kernarbeitsnormen und die Rechte aus den UN-Pakten über bürgerliche und politische Rechte sowie über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie umweltbezogene Menschenrechte, wie: Rechte gegen die Missachtung der Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen inklusive des Streikrechtes, Verbot von Zwangs- und Sklavenarbeit, Verbot von Kinderarbeit, Verbot von Diskriminierung, geregelter Arbeitsschutz, Verbot der Vorenthaltung eines angemessenen Lohns, Vermeidung von Schadstoffen, Abfällen, Gewässer-, Luft- und Bodenverunreinigung.

Die Unternehmen müssen präventiv ein Risikomanagement und Risikoanalysen durchführen. Es müssen Beschwerdestellen eingerichtet werden; dies kann intern oder extern geschehen. Die Bundesregierung hat eine Aufsichtsbehörde beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) geschaffen, an die berichtet werden muss. Bei Verstößen gegen das Gesetz können hohe Bußgelder verhängt werden und als Folge

kann ein Unternehmen für bis zu drei Jahre von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Die Risikoanalysen sind mindestens jährlich vorzunehmen und es ist zu prüfen, welche Risiken von Verletzungen von Menschenrechten und Umweltschutz entlang ihrer Wertschöpfungskette bestehen. Dazu sollte es seine Wertschöpfungsketten kennen, wissen, welchen Einfluss es auf die Verursacher von Rechtsverletzungen hat, die zu erwartende Schwere der Verletzungen einschätzen und den eigenen Beitrag an Rechtsverletzungen bewerten. Kommt die Analyse zum Ergebnis, dass ein Risiko besteht, müssen Präventionsmaßnahmen ergriffen werden und Beschaffungsstrategien verändert werden.

Zu den Präventionsmaßnahmen gehört auch ein risikobasierter Kontrollmechanismus, der die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie im eigenen Unternehmen und bei den Zulieferern überprüft. Kommt es zu Verletzungen von Rechten müssen Abhilfemaßnahmen ergriffen werden mit konkreten Maßnahmen und einem Zeitplan. Der Abbruch der Geschäftsbeziehungen kann am Ende der Kette stehen. Jedes Unternehmen muss entweder ein eigenes Beschwerdeverfahren einrichten oder sich an einem externen Verfahren beteiligen – hier können auch Gewerkschaften Beschwerde einreichen oder andere externe Personen.

Über die Erfüllung der Sorgfaltspflichten und der einzelnen Elemente des Risikomanagements besteht eine Dokumentations- und Berichtspflicht für jedes Unternehmen. Einmal jährlich muss ein Bericht auf der öffentlich zugänglichen Internetseite des Unternehmens veröffentlicht werden. Ebenfalls muss dieser Bericht bei der dafür zuständigen Behörde eingereicht werden. Solche Berichte müssen auch in den Aufsichtsräten beraten werden.

Das Besondere am LkGS ist, dass der Betriebsrat (BR, GBR, KBR) und der Wirtschaftsausschuss mit einbezogen sind. Dazu wurde in Deutschland eine Gesetzesänderung in der Mitbestimmung (BetrVG) vorgenommen. Das erste Mal erhalten Betriebsräte jetzt gesetzlich die Möglichkeit, nicht nur im Interesse der Beschäftigten in ihrem Unternehmen zu wirken, sondern auch über die Grenzen hinaus Arbeitsbedingungen in den globalen Wertschöpfungsketten zu thematisieren.

Das neue Gesetz hat auch einen Minuspunkt: Leider fehlt eine klare zivilrechtliche Haftungsregelung. Somit werden Prozesse weiterhin vor deutschen Gerichten nach den Regeln des anwendbaren ausländischen Rechts zu führen sein. Die Erfolgsaussichten solcher Verfahren sind teilweise schwer vorhersehbar und erfahrungsgemäß sehr zeit- und kostenintensiv. Klagen können aber auch Gewerkschaften und NGOs vor den deutschen Gerichten bei Menschenrechtsverletzungen im Ausland. Auf europäischer Ebene wird ein Entwurf der EU-Kommission für eine europäische Regelung derzeit verhandelt. Für diesen Entwurf, der Anfang des Jahres vorgelegt wurde, konnten das deutsche Gesetz sowie ähnliche Gesetze aus Frankreich und den Niederlanden einen Impuls geben.

Energiewende

Die Energiewende war im Berichtszeitraum von den Auswirkungen des russischen Angriffskrieges in der Ukraine bestimmt. Die enormen Energiepreissteigerungen gepaart mit erheblichen Bedenken bei der Versorgungssicherheit dominierten die gesetzlichen Weichenstellungen. Trotzdem ist der Ausbau erneuerbarer Energien nicht von der politischen Agenda verschwunden, was beispielsweise an einer großen Novellierung im Rahmen des Osterpakets gesehen werden kann.

Der DGB machte sich im Bereich der erneuerbaren Energien weiterhin für die Notwendigkeit einer stärkeren Tarifbindung sowie besserer Arbeitsbedingungen stark, um Fachkräfteengpässen zu begegnen. Das traf auf die Branche der erneuerbaren Energien genauso zu wie auf die Gebäudesanierung. Vor diesem Hintergrund forderte der DGB eine Vereinfachung der Planungs- und Genehmigungsverfahren und einen massiven Aufbau von Produktionskapazitäten für Transformationstechnologien in Deutschland und Europa (z. B. im Rahmen der Allianz für Transformation).

Elektrifizierung bestimmt die Transformation vieler Industriebranchen. Deshalb forderte [der DGB](#) an unterschiedlichen Stellen die Einführung eines Industriestrompreises, um die klimaneutrale Transformation in Deutschland zu begünstigen. Damit der dynamischen Situation in der Energiepolitik Rechnung getragen wird, bot der DGB im Berichtszeitraum zehn „Aktuelle Stunden“ im Onlineformat an. Das richtete sich an DGB-

Hauptamtliche und griff die jeweils tagespolitischen Entwicklung auf und ordnete sie gewerkschaftlichen Anforderungen zu. Gepaart mit den [laufend aktualisierten Internetseiten](#) zu den [Energiepreisbremsen](#) trat der DGB sowohl nach innen als auch nach außen mit kurzfristigen Positionen zielgruppengerecht auf. Dadurch wurden die gewerkschaftlichen Erfolge rund um Entlastungen und Energiepreisbremsen einem breiten Publikum zugänglich gemacht.

Aufgrund der angespannten Energieversorgungslage wurden einige Kohlekraftwerke aus den Reserven zurück an den Strommarkt geholt. Gleichzeitig wurde ein früherer Kohleausstieg bis 2030 für das Rheinische Revier beschlossen. Der [DGB hat sich vor diesem Hintergrund dafür starkgemacht](#), dass die Anforderungen an einen sozialverträglichen Kohleausstieg erhalten bleiben.

Mobilitäts- und Verkehrswende

Die Mobilitäts- und Verkehrswende kam im Berichtszeitraum kaum voran, obwohl die neue Bundesregierung richtige Handlungsfelder identifiziert hat. Die Energiepreiskrise erhöhte den Druck, endlich eine Verkehrswende umzusetzen, die sozial und ökologisch gerecht ist. Dabei hat die Resonanz auf die Ausgleichsmaßnahmen für hohe Energiepreise den [ÖPNV in den Blickpunkt der öffentlichen Debatte](#) gerückt.

Im Sinne einer sozial gerechten Transformation der Mobilität und des Verkehrssektors hat der DGB auch im Jahr 2022 die notwendigen Finanzmittel für den klimagerechten Umbau unseres Mobilitätssystems eingefordert. Für die Transformation der Automobilindustrie, die Priorisierung der Schiene und einen erheblich ausgeweiteten öffentlichen Nahverkehr braucht es eine neue Finanzierungsbasis, damit Mobilität für alle bezahlbar bleibt.

Das Ziel einer sozial gerechten und ökologisch verträglichen Mobilität verfolgte der DGB auch im Jahr 2022 mit Sozial- und Umweltverbänden im „Bündnis Sozialverträgliche Mobilitätswende“. Aus Sicht des DGB müssen die Weichen in den kommenden Jahren gestellt werden. Das betrifft: den flächendeckenden Ausbau des öffentlichen Verkehrs, den Personalaufbau und die Stärkung des Umweltverbunds und die sozial- und klimagerechte Umgestaltung des Steuer- und Abgaben-

systems. Der DGB fordert eine aktive Industrie- und präventive Strukturpolitik, die Förderung von Transformationsfonds, mehr Weiterbildungskapazitäten und gute Arbeitsbedingungen im ganzen Mobilitätssektor.

Der DGB begrüßt die Stärkung der Tariftreue und erwartet eine gesetzliche Klarstellung, die bei allen öffentlichen Auftragsvergaben repräsentative Tarifverträge und bei Betreiberwechseln den Personalübergang für alle Beschäftigten unter den bestehenden Arbeits- und Sozialbedingungen ohne Einkommensverluste vorschreibt – auch für eigenwirtschaftliche Angebote. Die Durchsetzung besserer Sozialstandards und Arbeitsbedingungen in der Logistik war weiterhin Thema. Der [DGB fordert](#) mehr Kontrollen und gut ausgestattete Behörden im Kampf gegen Geschäftsmodelle, die auf die Ausbeutung der Lkw-Fahrenden aufbauen und Sozialversicherungssysteme europaweit unterlaufen.

Das 9-Euro-Ticket hat gezeigt, dass ein einfaches, günstiges ÖPNV-Ticket Mobilitätsarmut beheben kann. Mobilität darf keine Frage des Einkommens sein. Das Deutschlandticket für 49 Euro ist grundsätzlich ein wichtiger Schritt für die dringend notwendige Mobilitätswende, ist aber für viele unbezahlbar. Der [DGB fordert deshalb im Rahmen des Bündnisses](#) „Sozialverträgliche Mobilitätswende“ ein bundesweit gültiges Sozialticket für maximal 29 Euro – und dass Bund und Länder genug Geld bereitstellen, damit keine Linien gestrichen, keine Ticketpreise erhöht und keine Löhne gekürzt werden. Zudem hat das 9-Euro-Ticket den ÖPNV in den Fokus der verkehrspolitischen Diskussion gerückt. 52 Millionen verkaufte Tickets verdeutlichen das Potenzial für eine klimaverträglichere Mobilitätskultur. Kann dieser Schwung die Verkehrswende entscheidend voranbringen, sodass Ende der 20er-Jahre doppelt so viele Menschen mit Bus und Bahn unterwegs sind? Wie dieser Ausbau- und Modernisierungspakt für den ÖPNV gestaltet werden muss, wurde auf einer [Fachtagung](#) von DGB, ver.di und der Friedrich-Ebert-Stiftung diskutiert. Das Fahrrad ist dabei ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Mobilitätswende – auch in Verbindung mit dem öffentlichen Verkehr. Der DGB hatte auf dem Kongress der Fahrradwirtschaft unterstrichen, dass gute Lohn- und Arbeitsbedingungen, Tarifbindung und Mitbestimmung die [Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung des Sektors](#) sind.

Auch im Jahr 2022 hatte der DGB Anlass genug, massive Investitionen in Personal und Infrastruktur des öffentlichen Verkehrs, in den Erhalt der Straßen und den Ausbau der Ladeinfrastruktur für öffentliche und private Elektrofahrzeuge einzufordern. Was passiert, wenn nicht genug in Infrastruktur investiert wird, zeigt das [Beispiel der Rahmedetalbrücke](#) auf der Autobahn A 45, die Ende 2021 wegen schwerwiegender Schäden gesperrt werden musste: Eine ganze Region droht wirtschaftlich abgehängt zu werden, auch weil die Verlagerung von Güterverkehr auf die Schiene lange vernachlässigt wurde.

Der [DGB fordert](#) einen verbindlichen Investitionspfad bis 2030, um Personal in den planenden Verwaltungen auf- und den Investitionsstau abzubauen. Der DGB begrüßte, dass Planungs- und Umsetzungsprozesse u. a. durch verkürzte Gerichtsverfahren, mehr Ressourcen und frühzeitige Dialogverfahren beschleunigt werden sollen. In seiner [Stellungnahme zu einer EU-Konsultation](#) warb der DGB für ein resilienteres Mobilitätsökosystem. Weil auch der Verkehr immer häufiger von Extremwetterereignissen betroffen sein wird, müssen die Infrastrukturen darauf vorbereitet und in Betrieben entsprechende Vorsorgemaßnahmen und Qualifikationen bei den Beschäftigten für die Anpassung an den Klimawandel vorgehalten werden.

Wohnungs- und Verbraucher*innenpolitik

Im Mai 2022 verabschiedete der DGB ein [Positionspapier](#) zu jungem Wohnen, das spezifische wohnungspolitische Forderungen von Studierenden und Auszubildenden zusammenfasste. Dieses Papier konnte der Bundesbauministerin Klara Geywitz in einem Gespräch vorgestellt werden. Der DGB wirkte dann an einem Fachgespräch im Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) mit, um die Umsetzung einer speziellen Förderrichtlinie für junges Wohnen in Sinne der Studierenden und Auszubildenden zu begleiten.

Das BMWSB hat für diese Legislatur das Bündnis bezahlbarer Wohnraum gegründet. Es soll Maßnahmen erarbeiten, um das Ziel zu erreichen, 400.000 bedarfsgerechte und klimafreundliche Wohnungen, davon 100.000 öffentlich geförderte Wohnungen zu bauen. Der DGB brachte vor allem Forderungen ein, die die

Bezahlbarkeit neu gebauter Wohnungen sicherstellen und die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Bau- und Wohnungswirtschaft zum Ziel haben. Eine Stärkung der Tarifbindung in der Bauwirtschaft und eine Einstellungsoffensive in der kommunalen Verwaltung sind im Forderungspapier enthalten, das am 12. Oktober von Bundeskanzler Olaf Scholz und Bundesbauministerin Geywitz vorgestellt wurde. Zudem arbeitet der DGB in der Innovationspartnerschaft des Bauministeriums mit.

Der DGB setzte sich für eine angemessene Ausweitung des Wohngeldes ein, machte aber bereits früh auf die Probleme in der Umsetzung aufmerksam. Einerseits forderte der DGB die personelle und technische Ausstattung in den kommunalen Wohngeldstellen zu verbessern. Andererseits ist aus Sicht des DGB zentral, dass die zahlreichen, zum 01.01.2023 erstmals wohngeldberechtigten Haushalte über ihre Anspruchsberechtigung informiert werden. Dazu hat der DGB selbst zahlreiche [Informationsmaterialien](#) zusammengestellt und in verschiedene Sprachen übersetzt.

Die Arbeit der Kampagne Mietenstopp, der neben dem DGB Mietervereine, Sozialverbände und Mietinitiativen angehören, wurde 2022 verstetigt und ausgeweitet. Mittlerweile wird die Kampagne von 166 Organisationen und Initiativen unterstützt und ist bundesweit aktiv. Das zeigte sich am 8. Oktober, als im Zuge eines Aktionstags in über 50 Städten mit Demonstrationen und Infoständen für einen sechsjährigen Mietenstopp und Entlastungen für Mieter*innen im Zuge der Energiekrise geworben wurde. Am 15. Dezember fanden in einigen Städten Aktionen unter dem Motto „FDP, wir ziehen bei dir ein“ statt, um für ein temporäres Kündigungsmoratorium für Mietverträge zu werben, dessen Einführung von Bundesjustizminister Frank Buschmann blockiert wird. Die wohnungspolitische gewerkschaftsinterne Vernetzung und Debatte wurde durch Newsletter und verschiedene Austauschformate intensiviert. Dies hat unter anderem zur Folge, dass die DGB-Bezirke und -Regionen zu wohnungspolitischen Themen sprechfähig sind und sich vor Ort in die Debatte einmischen.

Im Jahr 2022 stand die Verbraucher*innenpolitik im Schatten der Energiekrise. Der DGB hat darauf gedrängt, dass die Versprechen aus den Entlastungspakten rasch und transparent bei den Verbraucher*innen ankommen. Im Fokus der verbraucherpolitischen

Aktivitäten stand der Einsatz für ein temporäres Verbot von Energiesperren. Immerhin hat die Bundesregierung angekündigt, durch eine Ausweitung von Abwendungsvereinbarungen Energiesperren zu verhindern. Darüber hinaus arbeitete der DGB in verschiedenen Gremien der Verbraucherzentrale Bundesverband, dem Kuratorium der Stiftung Warentest und im Verbraucherbeirat der BaFin mit, um dort jeweils die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.

Öffentlicher Dienst

Die sozial-ökologische Transformation stand auch mit Blick auf den öffentlichen Dienst und die öffentliche Infrastruktur im Fokus. Der DGB adressierte erfolgreich das Problemfeld der Personalausstattung im öffentlichen Dienst und verknüpfte es mit den Themen Klimakrise und Klimaanpassung. Der DGB Personalreport für den öffentlichen Dienst kam 2022 mit dieser Schwerpunktsetzung heraus. Auf der DGB-Debattenseite Gegenblende erschien eine Reihe von Interviews mit Personalrät*innen. Auch auf dem Schöneberger Forum 2022 war es Thema. So konnte klargestellt werden, dass der Staat in der Klimakrise nicht mehr nur aktuelle Problemlagen verwalten, sondern kommende Krisen antizipieren muss. Ob der öffentliche Dienst dafür gerüstet ist, ist fraglich. Er wurde über lange Jahre heruntergewirtschaftet und personelle Kapazitäten fehlen oft. Gleichzeitig war die Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in vielen Bereichen auch zuletzt problematisch, etwa weil in den nächsten 10 Jahren 26,8 Prozent der Beschäftigten den öffentlichen Dienst altersbedingt verlassen werden. Der DGB hat verdeutlicht, dass Arbeits- und Entgeltbedingungen im öffentlichen Dienst nicht konkurrenzfähig sind. Angesichts der Größenordnung des Problems Klimaschutz und Klimaanpassung forderte der DGB eine Investitionsoffensive, die nicht zuletzt auch die öffentliche Infrastruktur an die Klimakrise anpasst. Die personelle Ausstattung der öffentlichen Hand bildet dafür die Basis.

Die 2018 auf dem 21. OBK beschlossene Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ startete 2022 in die Verlängerung. Mit neuen Gesichtern, Geschichten und Aktionen setzte sich der DGB weiter für den Schutz der Beschäftigten im Dienst der Gesellschaft ein. Um ans Licht zu bringen, was Beschäftigte im Dienst der Gesellschaft Tag für Tag erleben, erzählten wir ihre Geschich-

ten: auf Plakaten, in Filmen, im Internet, auf Veranstaltungen. Während fünf neue Gesichter auf neuen Plakaten hinzukamen, blieben unsere Forderungen unverändert: Wir setzten uns ein für ein gesellschaftliches Umdenken, für die systematische Erfassung aller Vorfälle und für sichere Arbeitsbedingungen. Ein besonderer Erfolg war die Vorstellung einer vom Bundesministerium des Innern und für Heimat beauftragten und vom DGB mitgetragenen Studie „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“. Erschreckend war demnach insbesondere die hohe Dunkelziffer. Wie die Studie zeigte, melden 70 Prozent der betroffenen Beschäftigten erlebte Gewalt nicht. Darüber hinaus wurden unsere öffentlichen Aktionen wieder von statistischen Erhebungen und dem Dialog mit Politik sowie Personal- und Betriebsräten flankiert, insbesondere auf Ebene der DGB-Gliederungen. Hinzu kam eine Kooperation mit der Deutschen Bahn AG, die 2023 fortgesetzt werden wird.

Der DGB stellte das Thema Vielfalt im öffentlichen Dienst 2022 einmal mehr in den Mittelpunkt. So befasste sich das DGB-Magazin BM mit dem Potenzial der Professionalisierung des Vielfaltmanagements für öffentliche Arbeitgeber. Zudem führte das Meinungsforschungsinstitut YouGov im Auftrag des DGB eine Umfrage zur Vielfalt im öffentlichen Dienst durch. Hierfür wurden 1.050 Beamt*innen und Tarifbeschäftigte befragt. Die Ergebnisse, die der DGB im Oktober in einem crossmedialen Clip veröffentlichte, zeigten, dass Beschäftigte der Vielfaltsförderung gegenüber offen sind, dieses Potenzial von den Dienstherr*innen/Arbeitgeber*innen aber nicht hinreichend berücksichtigt bzw. genutzt wird. Um auch Personalrät*innen neueste Erkenntnisse zum Thema zugänglich zu machen, führte der DGB im Rahmen seines Schöneberger Forums ein Fachforum zur Frage „Vielfalt im öffentlichen Dienst fördern – aber wie?“ durch.

Schulen/Bildungspolitik

Der DGB war im Rahmen eines Expert*innendialogs beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) an der Entwicklung des „Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG)“ beteiligt. Im August 2022

hat der DGB eine Stellungnahme zum Gesetzesentwurf eingebracht. Der DGB hat sich vor und während des gesamten Verfahrens dafür eingesetzt, dass künftig insbesondere personalbezogene Maßnahmen von den Ländern ergriffen werden müssen und die Staffelung der Kita-Gebühren bzw. die Befreiung von den Gebühren nicht mehr aus einem Kita-Qualitätsgesetz finanziert werden.

Mit dem KiTa-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz, das am 02.12.2022 vom Bundestag verabschiedet worden ist, sollen ab 2023 prioritär personalbezogene Maßnahmen von den Ländern vorgenommen werden, verbindliche Vorgaben für die Beitragsbefreiung bzw. Staffelung konnte der Bund gegenüber den Ländern nicht durchsetzen. Dennoch ist es ein Erfolg, dass das KiQuTG in den nächsten zwei Jahren fortgeführt wird. Der DGB hatte regelmäßig gefordert, dass sich der Bund dauerhaft und mit aufwachsenden finanziellen Mitteln am Prozess der Qualitätsentwicklung in der Kindertagesbetreuung beteiligen soll.

Im Rahmen der Entwicklung eines „Gesetzes zur ganz-tägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz – GaFöG)“ hatte der DGB auf Bundesebene beim BMFSFJ, beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie in Gesprächen mit der Kultusministerkonferenz regelmäßig gefordert, dass beim Ausbau der Ganztagsangebote der Fokus auf Qualität gelegt werden muss. Mit wiederholter und intensiver Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit hat der DGB dafür geworben, dies auch im Koalitionsvertrag festzuschreiben. Eine solche Aussage findet sich nun im Koalitionsvertrag wieder. Der DGB ist in den, im November 2022 gestarteten, zivilgesellschaftlichen Dialogprozess von BMFSFJ und BMBF eingebunden und konnte dort die für die Gewerkschaften wichtigen Handlungsfelder und Qualitätsmaßnahmen einbringen.

Der DGB hat die BAföG-Anhebung und die Einführung eines Notfallmechanismus mit Stellungnahmen und in Anhörungen u. a. im Deutschen Bundestag eng begleitet. Mit dieser Anpassung sind die Bedarfssätze um 5,75 Prozent und die Freibeträge um 20,75 Prozent angehoben worden. Aufgrund der Inflation dürften die Effekte aber nur sehr begrenzt ausfallen bzw. bereits aufgezehrt sein. Nötig ist eine Förderung, die den Bedarf für die Lebenshaltung und die Ausbildung gesondert ausweist und deckt. Dafür hat der DGB eine pauschale

Erhöhung der Bedarfssätze um 150 Euro und einen Mietkostenzuschuss gefordert, der sich am Wohngeldgesetz orientiert. Bedarfssätze und Wohnzuschüsse müssen regelmäßig angepasst werden.

Mit dem Notfallmechanismus soll für Krisensituationen vorgesorgt werden, wie sie in der Corona-Pandemie offensichtlich geworden sind. In dieser Zeit war eine große Zahl von Studierenden durch den Wegfall von Nebenjobs in finanzielle Schwierigkeiten gerutscht. Der an sich zu begrüßende Notfallmechanismus ist auf Krisen des studentischen Arbeitsmarktes begrenzt und springt damit zu kurz. Auf die aktuelle Energiepreisentwicklung kann er nicht reagieren und muss daher weiterentwickelt werden. In beiden Gesetzesentwürfen fehlen aber zentrale Schritte für eine echte Strukturreform, für die der DGB bereits ein Reformkonzept beschlossen hat, das derzeit aktualisiert wird. Im kommenden Jahr muss die im Koalitionsvertrag angekündigte Strukturreform schnell auf den Weg gebracht und dabei auch Verbesserungen der Förderung von Schüler*innen angegangen werden.

Organisationspolitik

DGB-Bundeskongress

Die erste Jahreshälfte war in besonderem Maße geprägt von der Organisation und Durchführung des 22. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB. Dieser war von vielen digitalen Elementen geprägt und es wurde fast vollständig auf Papierunterlagen verzichtet: Die Antragsberatung, Wortmeldungen, Wahlen und bei Bedarf auch Abstimmungen wurden mit dem web-basierten Konferenzsystem OpenSlides durchgeführt. Wie dort beschlossen, sollen zukünftig die Unterlagen der DGB-Bezirkskonferenzen und des DGB-Bundeskongresses den antragstellenden Gremien digital zur Verfügung gestellt werden. Dafür wurden im Berichtsjahr die Migrationsarbeiten auf eine neue Programmversion der Software OpenSlides gestartet.

Dialogwerbung

Bereits seit einigen Jahren hat ver.di durch eine externe Firma auf Straßen und Plätzen bundesweit Dialogwerbung zur Mitgliedergewinnung durchgeführt. 2022 wurde das Projekt unter Koordination des DGB pilothaft ausgeweitet. Ziel ist es, neue Wege bei der Mitgliedergewinnung zu erproben und einen Imagegewinn für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zu erzielen. Die Kennzahlen-Qualität stimmt: Nach ersten Auswertungen sind über 90 Prozent der Geworbenen erwerbstätig und rund 75 Prozent unter 27 Jahren. Die Widerrufs-Quote ist weit geringer als in der Dialogwerbung üblich. Ein Steuerungskreis bestehend aus Vertreter*innen der Mitgliedsgewerkschaften und der DGB-Bezirke koordiniert das Projekt.

1. Mai

Am 1. Mai 2022 waren der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nach zwei pandemiebedingten Ausnahmejahren wieder bundesweit mit Kundgebungen, Demonstrationen und Veranstaltungen vor Ort präsent. Leider konnte jedoch nicht überall an die Teilnehmenden-Zahlen der früheren Jahre angeknüpft werden. Unmittelbar nach dem 1. Mai startete ein organisationsweiter Diskussionsprozess, wie die Veranstaltungen attraktiver für junge Menschen und neue Zielgruppen werden, wie auch die gewerkschaftlichen Strukturen

weiterhin gut eingebunden und Vereinnahmungen unserer Veranstaltungen durch Störer*innen verhindert werden können. Zum 1. Mai 2023 ist ein ebenenübergreifender Prozess gestartet worden, bei dem neben zentralen bundesweiten Unterstützungsprodukten auch der Austausch und das „Voneinanderlernen“ der Gliederungen intensiviert wurde.

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 Schiedsverfahren beim DGB geklärt werden. Im Berichtszeitraum stand beim DGB kein Verfahren an.

Digitalisierung

Im DGB wurden im Berichtszeitraum weitere Schritte zur Einführung von Microsoft 365 gemacht. Ziel ist es auch, die Arbeit kollaborativer zu machen. Dazu wurde auch ein Austauschprozess mit den Gewerkschaften gestartet, um gegenseitig von den gemachten Erfahrungen in ähnlichen Prozessen zu partizipieren und Synergien zu ermöglichen.

Personal

Personalpolitische Struktur(-Daten)

Beschäftigte und besetzte Stellen

Zum 31.12.2022 waren 813 Kolleg*innen beim DGB beschäftigt. 225 (27,7 Prozent) Kolleg*innen davon waren teilzeitbeschäftigt – 81,3 Prozent der Teilzeitbeschäftigten waren weiblich.

Das Verhältnis politische Sekretär*innen zu Assistent*innen betrug 58,2 zu 41,8 Prozent.

Beim DGB waren zum 31.12.2022 insgesamt 31 Beschäftigungsverhältnisse befristet – dies waren Befristungen aufgrund sachlicher Gründe wie z. B. Krankheitsvertretung, langfristige Beurlaubungen/Sabbaticals oder befristete Projekte. Bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen waren 22 Beschäftigte weiblich und 9 männlich.

Frauenanteil beim DGB

Insgesamt lag der Frauenanteil unter den Beschäftigten des DGB im vergangenen Jahr bei 62,3 Prozent und ist somit gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen.

Bei den Regionsgeschäftsführer*innen lag der Anteil weiblicher Beschäftigter bei 43 Prozent. In den Bezirken waren 4 von 9 Vorsitzenden (44 Prozent) und 7 von 9 stellvertretenden Vorsitzenden Frauen. Damit erfüllt der DGB seine in der Satzung festgelegte Quote bezüglich Frauen in Wahlämtern.

Altersstruktur

Im Jahr 2022 waren 51,7 Prozent (+ 1 Prozent) der DGB-Beschäftigten zwischen 46 und 65 Jahre alt. 26,4 Prozent der Kolleginnen und Kollegen scheiden in den kommenden zehn Jahren altersbedingt aus (+ 1,1 Prozent) – hiervon 40 Prozent in den kommenden fünf Jahren und 60 Prozent in den fünf Jahren darauf.

Ausbildung

Im Jahr 2022 haben sieben Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement beendet. Davon wurden drei Auszubildenden eine unbefristete und vier Auszubildenden zunächst eine auf ein Jahr befristete Übernahme angeboten. Derzeit bildet der DGB ausschließlich im Beruf Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement aus.

Entgeltentwicklung, Altersvorsorge

Entgeltentwicklung

Die Entgelte der Beschäftigten des DGB wurden ab 01.01.2022 für die Entgeltgruppen 1 bis 5 sowie die Vergütung der Auszubildenden um 1,2 Prozent und für die Entgeltgruppen 6 bis 9 um 1,0 Prozent tabellenwirksam angehoben.

Die im DGB-Entgeltsystem eingruppierten Beschäftigten erhielten im Mai 2022 einmalig ein Urlaubsentgelt von 65 Prozent statt 50 Prozent des jeweiligen Bruttoentgeltes – sofern sich die Beitragseinnahmen des DGB im Haushaltsjahr 2022 um mindestens 1,5 Prozent im Vergleich zum Haushaltsjahr 2021 erhöhen, wird diese Regelung zum Urlaubsentgelt für die Folgejahre ohne Zeitbegrenzung fortgeführt.

Des Weiteren erhielten die am 01.01.2022 (Stichtag) im DGB-Entgeltsystem eingruppierten Beschäftigten im Januar 2022 eine Coronaprämie von 400 Euro. Teil-

zeitbeschäftigte wurden hierbei entsprechend ihrer betriebsüblichen Arbeitszeit berücksichtigt.

Zusätzlich erhielten die am 01.01.2022 (Stichtag) im DGB-Entgeltsystem eingruppierten Beschäftigten im Januar 2022 eine Einmalzahlung von 200 Euro netto. Teilzeitbeschäftigte wurden hierbei entsprechend ihrer betriebsüblichen Arbeitszeit berücksichtigt.

Die am 01.01.2022 (Stichtag) im DGB-Entgeltsystem eingruppierten Auszubildenden erhielten im Januar 2022 eine Coronaprämie von 300 Euro.

Altersvorsorge

14,9 Prozent der DGB-Beschäftigten haben noch einen rein DGB-finanzierten Anspruch nach der VO95. Das Angebot der vom DGB bezuschussten Entgeltumwandlung der Unterstützungskasse des DGB nehmen inzwischen 50 Prozent der Kolleg*innen in Anspruch. In 2022 betrug der maximale monatliche DGB-Zuschuss hierfür 140 Euro.

Justizariat/Juristischer Dienst

Ein wichtiger Schwerpunkt in der Arbeit bildete der bevorstehende Umzug der Bundesvorstandsverwaltung. Im Rahmen des Vertragsmanagements des DGB oblag dem Justizariat die juristische Prüfung, die Inhaltskontrolle und Beratung bei den dazugehörigen Verträgen. Darüber hinaus wurden Geschäftsführender Bundesvorstand und die Kolleg*innen bundesweit zu Rechtsfragen beraten und es wurden ihnen Handlungsoptionen aufgezeigt. Die Beratung umfasste die Themengebiete Vertrags-, Vereins-, Datenschutz-, Medien-, Marken- und Urheber-, Versammlungs- und Strafrecht sowie im Miet-, Steuer- und Zuwendungsrecht.

Die Justizariate des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften arbeiteten in einem Koordinierungskreis regelmäßig eng zusammen. Die bestimmenden Themen waren Positionierungen zum Lobbyregistergesetz und die Einrichtung von internen Meldestellen nach dem geplanten Hinweisgeberschutzgesetz.

Für die Umsetzung des Datenschutzes in den Organisationseinheiten des DGB arbeiteten Justizariat, Datenschutzkoordination und die Datenschutzbeauftragte eng zusammen. Mit der Bestellung der bisherigen exter-

nen Datenschutzbeauftragten als interne betriebliche Datenschutzbeauftragte ab April konnten die Kapazitäten des Datenschutzteams deutlich verbessert werden. Der Prozess des Aufbaus eines internen Datenschutzmanagements ging gut voran. Es wurde ein flächendeckendes internes Schulungsangebot etabliert, das sich aus Online-Basiserschulung, zielgruppenorientierten Schulungsangeboten sowie thematischen Leitfäden zusammensetzt. Weitere Schwerpunkte waren die datensparsame Einrichtung und die Dokumentation von Microsoft 365-Diensten, die Beratung zur DSGVO-Konformität von Veranstaltungen sowie die Anpassung der Website an die neuen gesetzlichen Vorgaben des Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz (TTDSG).

Einen weiteren Beratungsschwerpunkt bildete die rechtskonforme Gestaltung diverser Maßnahmen in der Öffentlichkeitsarbeit. Auf diese Weise konnten viele politische Vorhaben des DGB rechtlich abgesichert werden.

DGB-Rechtsschutz

Der Wirtschaftsplan der DGB Rechtsschutz GmbH für das Jahr 2022 umfasste 66.025.000 Euro inklusive UK-Umlage. Die Hochrechnungen weisen zurzeit aus, dass der Plan eingehalten wird.

Die DGB Rechtsschutz GmbH beschäftigte zum Stichtag 31.12.2022 in den Rechtsschutzbüros 717 Personen. Von den 717 Mitarbeiter*innen sind 338 Verwaltungsangestellte und 379 Rechtsschutzsekretär*innen. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der DGB Rechtsschutz GmbH stellt sich wie folgt dar: Von insgesamt 3 Abteilungsleiter*innen ist eine weiblich, was einem Anteil von 33,33 Prozent entspricht. Es gibt drei Regionalleiterinnen bei insgesamt 5 Stellen, was einem Anteil von 60 Prozent entspricht. Der Anteil von weiblichen Teamleiterinnen beträgt bei insgesamt 35 Teamleiterstellen 16 (45,71 Prozent).

Auf die Regionen verteilt sieht dies folgendermaßen aus:

Region Bayern-Hessen:	3 von 9	33,33 %
Region Nord:	3 von 6	50,00 %
Region NRW:	2 von 6	33,33 %
Region Ost:	3 von 7	42,86 %
Region West:	5 von 7	71,43 %

Die über die Hauptverwaltung in 2022 organisierten Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen wurden, wie in den Vorjahren, gut angenommen. Überschlägig berechnet, hat fast jede/r zweite Beschäftigte an einer dieser Veranstaltungen teilgenommen (387 von 755 Beschäftigten – 51 Prozent).

Anzahl der durchgeführten bundesweiten Weiterbildungen	15
Anzahl der abgesagten bundesweiten Weiterbildungen	2
Anzahl Teilnehmer*innen insgesamt	387

Mittlerweile ist es fast ständige Übung, dass alle Beschäftigtengruppen (Verwaltungsangestellte, Rechtssekretär*innen und Teamleiter*innen) auf das Angebot zur Annahme von Fort- und Weiterbildung im fachlichen, politischen und im persönlichkeitsentwickelnden Segment eingehen. Die Weiterbildungsveranstaltungen liefen in 2022 über zwei Stränge: über von uns organisierte Qualifizierungsrahmen und über die Academy of Labour (AoL).

Die Auswirkungen der Pandemie sind beim Rechtsschutz wie in allen Lebensbereichen im Laufe des Jahres 2022 zurückgegangen. Der Betrieb in den Rechtssstellen entspricht im Wesentlichen wieder dem vor der Pandemie. Es wird derzeit von den Führungskräften besonderes Augenmerk daraufgelegt, dass auch der persönliche Kontakt zu den Mandant*innen verstärkt

wird. Mobiles Arbeiten wird nur noch in einem deutlich geringeren Umfang in Anspruch genommen.

Im Jahr 2022 wurden bis zum 4.Quartal 104.808 Verfahren neu aufgenommen. Die Fallzahl ist demnach gegenüber dem Vorjahr leicht abnehmend (um etwa 6,49 Prozent). Dabei gingen 60.407 neue Arbeitsrechtsverfahren (ein Rückgang um etwa 2,25 Prozent zum Vorjahr) und 40.433 neue Sozialrechtsverfahren (ein Minus um etwa 3,28 Prozent zum Vorjahr) sowie 3.968 Verwaltungs- bzw. Beamtenrechtliche Verfahren (ein Rückgang von 50,20 Prozent zum Vorjahresergebnis) ein. Der Fallzahlrückgang im Beamtenrecht ist mit den Alimentationsverfahren in der Region Nord (Büro Hamburg) zu erklären, die im ersten Halbjahr 2021 ca. 4.000 Verfahren ausmachten.

Im Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht haben die Fallzahlen wiederum ein beachtliches Niveau gezeigt. Im Arbeitsrecht sind bis zum Ende des vierten Quartals 201 neue Revisions- und Beschwerdeverfahren hinzugekommen, im Sozialrecht waren es 66 neue Revisions- und Beschwerdeverfahren. Vor dem Bundesverwaltungsgericht wurden fünf beamtenrechtliche Streitigkeiten anhängig gemacht.

Einen bedeutenden Raum nahmen im Berichtszeitraum die Vorabentscheidungsverfahren vor dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) ein, die vom Gewerkschaftlichen Centrum begleitet wurden.

Das Augenmerk der Geschäftsführung ist darauf fokussiert, unter Nutzung der vorhandenen Kapazitäten und Beachtung des Fallzahlrückgangs die Dienstleistung der DGB Rechtsschutz GmbH gegenüber den Gewerkschaftsmitgliedern und den Gewerkschaften weiterhin zu optimieren und auszubauen.

DGB Bildungswerk e. V.

Bereich Koordinierungsstelle Gewerkschaftliche Bildung

Die Koordinierung der gewerkschaftlichen Bildung mit den Bildungsverantwortlichen der Mitgliedsgerwerkschaften war seit 2020 stark durch die im DGB-2030-Prozess formulierten Arbeitsaufträge geprägt. Im November 2022 konnte das Schöneberger Forum erstmalig seit Ausbruch der Pandemie in der gewohnten

Größe mit 350 Teilnehmenden in Präsenz organisiert werden. Im Projekt „Demokratisch ist man nicht allein – Trägernetzwerk Politische Bildung in der Arbeitswelt“ wurde die wissenschaftliche Untersuchung/Bestandsaufnahme aufsuchender bzw. betriebsnaher (gewerkschaftlicher) politischer Bildungsangebote vorgelegt.

Bereich Betriebsratsqualifizierung

Das Bildungswerk qualifiziert seit fast fünf Jahrzehnten erfolgreich Betriebsratsmitglieder und Schwerbehindertenvertretungen. Infolge der Pandemie, aber auch aufgrund der bevorstehenden Betriebsratswahlen verlief der Seminarbetrieb im ersten Halbjahr nur schleppend. Ab Juni 2022 nahm der Betrieb dann jedoch an Fahrt auf. Bis Dezember 2022 wurden 135 Seminare mit 1440 Teilnehmenden durchgeführt.

Bereich Politische Erwachsenenbildung

Der Schwerpunkt der politischen Bildungsangebote für Erwachsene liegt in fünftägigen Wochenseminaren, die als Bildungsurlaub anerkannt sind. Sie decken eine breite politische Themenpalette ab. Im Jahr 2022 wurden trotz Pandemie 47 politische Bildungsangebote und 3 Union Kids Camps in Präsenz von insgesamt 60 Seminaren mit 654 Teilnehmenden durchgeführt. Das Projekt DIAS – „Demokratie in der Arbeitswelt stärken“, das Hintergrundwissen sowie Unterstützung für Betriebs- und Personalrät*innen in den Themenbereichen Demokratie, Antidiskriminierung, Rassismus, Verschwörungserzählungen und extreme Rechte anbot, konnte zum Jahresende 2022 erfolgreich abgeschlossen werden.

Bereich Jugendbildung

Kerntätigkeit ist die Planung und Umsetzung des DGB Jugendbildungsprogramms in enger Kooperation mit der DGB Jugend. Im Rahmen dessen ist auch das Förderprojekt „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung – Fachstelle Peer-To-Peer-Ansätze“ als Schwerpunkt „Starke Demokratie“ angesiedelt. Zentraler Gegenstand des Projektes ist, in der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit Aktiven Methoden und Handwerkszeug anzubieten, um neue Mitglieder für die JAV oder die SV am Berufskolleg zu gewinnen.

Bereich Migration und Gleichberechtigung

Der Bereich Migration und Gleichberechtigung verfolgte das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe für alle. Bildung, Information und Beratung wird hier überwiegend in Form drittmittelgeförderter Projekte unter den

vier Schlagwörtern Migration, Integration, Vielfalt und Grundbildung angeboten. Hier setzen die Qualifizierung der „Faire Mobilität“-Berater*innen, die Projekte „Support Faire Integration“, „Faire Integration“ in NRW, die Anerkennungsberatung in NRW, „Fair European Labour Mobility“ und das Projekt „MENTOpro“ an.

Bereich Nord-Süd-Netz

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., 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. Die Auswahl der Projekte erfolgte mit Unterstützung des NSN-Projektbeirates, bestehend aus Vertreter*innen des DGB, der Mitgliedsgewerkschaften und der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Bereich Gewerkschaftliche Qualifizierung

Der 2020 neu eingeführte Bereich Gewerkschaftliche Qualifizierung bündelt Angebote der Fort- und Weiterbildung von haupt- und ehrenamtlichen Funktionär*innen bzw. Aktiven 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.

Tarifgemeinschaft Leiharbeit

Im Jahr 2022 hat die DGB-Tarifgemeinschaft unter Koordination des DGB in Tarifverhandlungen deutliche Verbesserungen in den beiden Tarifwerken zur Leiharbeit erreicht. In der ersten Tarifrunde des Jahres 2022 wurden die Tarifverträge zwischen den DGB-Gewerkschaften und den beiden Arbeitgeberverbänden (dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und dem Interessenverband Deutscher Zeit- arbeitsunternehmen (IGZ)) durch Eingriff während der Laufzeit dahingehend verändert, dass die unteren drei

Entgeltgruppen EG 1 bis 2b über drei Schritte um bis zu 24 Prozent erhöht wurden. Auslöser war, dass die beiden unteren Entgeltgruppen jeweils unterhalb des ab 01.10.2022 in Kraft getretenen gesetzlichen Mindestlohns von 12 Euro gelegen hätten. Zusätzlich konnten wesentliche Verbesserungen bei der Regelung zum Mitgliedervorteil erreicht werden. So besteht der Anspruch ab November 2023 bereits nach sechsmonatiger und nicht erst zwölfmonatiger Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft. Auch gelang es, die Beträge um 300 Euro pro Jahr zu erhöhen, sodass jährlich 500, 700 bzw. 1.000 Euro – abhängig von der Betriebszugehörigkeit – an DGB-Gewerkschaftsmitglieder ausbezahlt sind. Um über den Mitgliedervorteil zusätzliche Mitglieder an die DGB-Gewerkschaften zu binden, warb der DGB auf seiner Homepage sowie über die sozialen Medien für diese tariflichen Neuerungen.

Der DGB koordinierte ebenfalls die Beantragung der Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, sodass durch die nunmehr fünfte Rechtsverordnung die Sicherung der unteren Entgeltgruppe erreicht wurde. Die Lohnuntergrenze beträgt dadurch 12,43 Euro.

In der zweiten Tarifrunde Leiharbeit wurde am 13. Januar 2023 ein Ergebnis für die Entgeltgruppen 3 bis 9 erzielt: Dort steigen die Entgelte um bis zu 13,07 Prozent bei einer Laufzeit bis zum 31. März 2024. Vorangegangen war im Dezember eine ergebnislose Vertagung der Verhandlungen auf den Januar, weil die Arbeitgeberseite sich geweigert hatte, ein neues Angebot vorzulegen. Zuvor waren Hunderte Beschäftigte aus der Leiharbeitsbranche dem Aufruf des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gefolgt und hatten am Verhandlungsort lautstark für ordentliche Lohnerhöhungen und einen Inflationsausgleich demonstriert.

Jenseits der konkreten Tarifverhandlungen koordinierte der DGB die Pressearbeit zu mehreren EuGH-Entscheidungen bzw. Schlussanträgen des Generalanwalts, so etwa in den Verfahren TimePartner Personalmanagement GmbH (C-311/21), Daimler AG (C-232/20) sowie im Verfahren zur Berechnung von Überstundenzuschlägen (C-514/20).

Gewerkschaftliche Interessenvertretung

Die DGB Verbindungsstellen Bundespolitik und Europapolitik agierten im Berichtszeitraum als politische Kommunikationsstellen zwischen dem DGB, den Parteien, der Exekutive und Legislative.

Für die Bundespolitik bedeutete das eine enge Begleitung der laufenden Legislatur der Regierung „Scholz“ mit allen Maßnahmen aus dem Koalitionsvertrag zwischen der SPD, den Bündnis 90/Grünen und der FDP, die auf den Weg gebracht, verhandelt und zum Abschluss gebracht wurden. Darunter waren Gesetzgebungsverfahren zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro, Verbesserungen für den Bestand in der Erwerbsminderungsrente, BAföG-Änderungen, Wohngeld-Reformen, die Umsetzung der EU-Umwandlungsrichtlinie in nationales Recht und nicht zuletzt das Bürger*innengeld. Im Gesundheitsbereich waren dies Gesetze zur Personalbemessung im Krankenhaus und das Gesetz zur finanziellen Stabilisierung der gesetzlichen Krankenkassen.

Bezüglich der Coronapandemie wurde mehrere gesetzliche Maßnahmen verlängert, wie das Kurzarbeitergeld, Arbeitsschutz-Verordnungen und gesetzliche Regelungen für Sofortzuschläge und Einmalzahlungen geschaffen.

Der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine löste ebenso weitreichende gesetzgeberische Maßnahmen aus: im Energiesektor zur Sicherstellung der Energieversorgung durch Optimierung von Gasfüllständen, Sofortmaßnahmen für einen beschleunigten Ausbau der Erneuerbaren Energien, den Weiterbetrieb von Gas- und Kohlkraftwerken, Ermöglichung von LNG-Terminals und den Streckbetrieb von drei AKWs; und auch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen mit mehreren Entlastungspakten, Energiepreispauschalen (zuerst für alle Lohnsteuerpflichtigen, später auf Intervention des DGB hin auch für Rentner*innen, Versorgungsempfänger*innen, Studierende und Fachschüler*innen), dem Wohngeld-Plus- und Heizkostenzuschuss-Gesetz im Wohngeld und das sogenannte 9-Euro-Ticket für den deutschlandweiten ÖPNV und den „Tank-Rabatt“. Auch im Jahressteuergesetz 2022 und im Inflationsausgleichsgesetz wurden Entlastungen der Arbeitnehmer*innen durchgesetzt und das Kindergeld erhöht.

Aus der konzertierten Aktion hervorgegangen waren die Regelung einer „3.000 € steuer- und abgabenfreie Einmalzahlung“ und die Empfehlungen der Strom- und Gaspreis-Kommission, die letztlich zu Strom- und Gaspreis-Bremsen sowie Regelungen zur Gewinnabschöpfung von Krisengewinnlern geführt haben. Mit dem sogenannten „Abwehrschirm“ der Bundesregierung wurden 200 Mrd. Euro als „Doppel-Wumms“ Unternehmenshilfen in Form von Zuschüssen auf Energierechnungen für Industrie, Mittelstand, Handwerk und Dienstleistungswirtschaft sowie diverse Härtefallfonds auf den Weg gebracht, Steuersenkungen auf Energie umgesetzt und letztlich die Strom- und Gaspreis-Bremsen und die hundertprozentige Staatsbeteiligung systemrelevante Gasimporteure finanziert. Der Haushalt 2023 wurde verabschiedet mit einer weiten Auslegung des Grundgesetzes, sodass Investitionen und Hilfen in den Krisen getätigt werden können.

Auf EU-Ebene standen 2022 für den DGB die Interessensverbandsarbeit zu folgenden Themen im Vordergrund: Richtlinie über Europäische Mindestlöhne (und in diesem Zusammenhang auch Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen), Richtlinie über Plattformarbeit, Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung, Richtlinie 883 (Koordinierung der europäischen Sozialversicherungssysteme), Equal Pay (Richtlinie zur Entgelttransparenz), Revision der Europäischen Betriebsräterichtlinie, Lieferketten-Richtlinie, Fit for 55, Europäischer Sozialer Dialog, Konferenz zur Zukunft Europas. Zu all diesen Themen hat die DGB Verbindungsstelle in Brüssel die DGB Fachreferate zeitnah und umfassend mit Informationen (Inhalte, Abläufe und Prozeduren, informellen Zusatzinformationen) versorgt und auf Grundlage der DGB Positionen und Stellungnahmen aktive Interessensverbandsarbeit zu den jeweiligen Dossiers betrieben. Dazu gehörten: Eruiere von Einflussmöglichkeiten, Gespräche mit Abgeordneten, Übersicht Mehrheitsbeschaffung; Veranstaltungen, usw.

Das Highlight des Jahres war, neben den inhaltlichen Erfolgen, die Ausrichtung der Veranstaltung zum 25-jährigen Bestehen der DGB Verbindungsstelle in Brüssel. Mit vollem Haus und hochrangigen Gästen war das ein Highlight in der Brüsseler EU-Landschaft nach Corona. In diesem Zusammenhang wurde ein Imagefilm zu 25 Jahre DGB in Brüssel in Eigenregie erstellt. Ebenfalls ein besonderes Ereignis war der Besuch der neuen DGB

Vorsitzenden Yasmin Fahimi in Brüssel kurz nach dem OBK – mit Gesprächen in der Kommission, im Parlament und im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA). Daneben wurden über das Jahr verteilt neun Gewerkschaftsfrühstücke im EU-Parlament in Straßburg mit jeweils 8 bis 16 Europaabgeordneten veranstaltet und eine Kooperationsveranstaltung mit der EKD zum Thema Lieferketten durchgeführt. Der Newsletter „Europa Aktuell“ erreichte monatlich 1000 Abonnenten und die DGB Wandkalender wurden an 600 Personen aus EU-Institutionen und EU-Umfeld sowie Interessierte im DGB (Regionen und Bezirke, als auch Bundesvorstand) verteilt. Es konnten 13 Besuchergruppen mit insgesamt über 300 Besuchern im Brüsseler Büro willkommen geheißen werden. Der DGB nahm an zahlreichen Panels (der FES, von Ländervertretungen, von der Europaunion und in DGB-Bezirken) zu europapolitischen Themen mit aktivem Part teil.

Anhang

Stellungnahmen gegenüber dem Gesetzgeber

Stellungnahmen gegenüber dem Gesetzgeber werden auf der Homepage des DGB in der [Rubrik Stellungnahmen](#) veröffentlicht.

Mitgliederentwicklung in den Gewerkschaften 2022

Gewerkschaft	2019	2020	2021	2022
EVG	185.793	184.090	186.301	185.370
GdP	194.926	197.736	201.712	203.941
GEW	280.343	280.452	276.264	272.159
IG BAU	240.146	231.663	221.519	212.378
IGBCE	618.321	606.348	591.374	580.429
IGM	2.262.571	2.214.662	2.169.183	2.146.815
NGG	197.791	194.145	189.098	185.276
ver.di	1.955.080	1.941.071	1.893.920	1.857.394
DGB	5.934.971	5.850.167	5.729.371	5.643.762
Vergleich zum Vorjahr absolut	-39.980	-84.804	-120.796	-85.609
Vergleich zum Vorjahr relativ	-0,67%	-1,43%	-2,06%	-1,49%

www.dgb.de