



02

03

04

05

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort

Der Vorstand

1	Für soziale Gerechtigkeit in einer Welt des Wandels	19
1.1	Für eine Reformpolitik, die den Menschen nützt	20
1.2	Wege zu einem Europa der Menschen	25
1.3	Globalisierung ist sozial gestaltbar	33
2	Für eine nachhaltige Beschäftigungspolitik	38
2.1	Erwerbsarbeit im Wandel	41
2.2	Wirtschaftliche Entwicklung und allgemeine Wirtschaftspolitik	45
2.3	Arbeitsmarktpolitik im Schatten der Hartz-Gesetze – Mehr Förderung statt nur fordern	49
2.4	Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik für Frauen	53
2.5	Tarifpolitik – Kampf um den Erhalt der Tarifautonomie	58
2.6	Durch Innovationen zu mehr Beschäftigung	63
2.7	Beschäftigungspolitische Chancen einer modernen Aus- und Weiterbildung	69
3	Den Sozialstaat gerecht und zukunftssicher gestalten	75
3.1	Soziale Sicherheit statt Reformpolitik ohne Perspektive	77
3.2	Mitbestimmung ist demokratische Teilhabe – Eigenverantwortung nicht ohne Mitverantwortungsrechte	87
3.3	Gleichstellungspolitik – eine Politik, die Frauen und Männern hinterherhinkt	94
3.4	Bildung als Gerechtigkeitspolitik	100
3.5	Für einen modernen öffentlichen Dienst	105
3.6	Familienpolitik	109
3.7	Bürgerschaftliches Engagement	113

Impressum:

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Redaktion:

DGB Grundsatzabteilung, Dieter Pougin

Konzeption und Gestaltung:

Berliner Botschaft

Bilder:

walkscreen, photocase, Berliner Botschaft

Druck:

PrintNetwork

Redaktionsschluss: 23.02.2006

3.8	Migrationspolitik	115
3.9	Antidiskriminierungsgesetz	118
3.10	Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus	121
4	DGB – Bewegung innen und außen	123
4.1	Organisationspolitik und -entwicklung	125
4.2	Kommunikationskampagne	131
4.3	Initiative Trendwende – Für mehr Mitgliederorientierung	133
4.4	Personalpolitik und -entwicklung	135
4.5	Der DGB im Kontakt zu Politik, gesellschaftlichen Gruppen, Medien und Rechtsprechung	142
4.6	DGB-Rechtsschutz GmbH	144
4.7	Gewerkschaftliche Bildungsarbeit – DGB-Bildungswerk	146
4.8	Ruhrfestspiele – Auf jedes Tief folgt ein Hoch ...	149
4.9	Neue Dienstleistungen im DGB	151
4.10	Die Zukunftsprojekte des DGB zur Modernisierung des Sozialstaates	154
	Anhang	157



VORWORT

Vier Jahre Gewerkschaftsarbeit, da muss jeder Rückblick in einem Geschäftsbericht zu kurz ausfallen, und es kann auch nur das Wichtigste notiert werden. Viele Tausend Gewerkschaftlerinnen und Gewerkschafter haben in dieser Zeit als Vertrauensleute, als Betriebs- und Personalräte und als engagierte Mitstreiterinnen und Mitstreiter für unsere Sache durch ihre alltägliche Arbeit im Einsatz für die Menschen Gewerkschaftspolitik bestimmt und ihr ein Gesicht gegeben. Dort wo sie aktiv werden, dort wo sie sich engagieren, da ist die Gewerkschaft präsent und kann als Anwalt für Arbeit und soziale Gerechtigkeit wahrgenommen werden. Wir haben in den letzten Jahren erlebt, dass dieses Engagement keine Selbstverständlichkeit ist. Man muss dafür werben, man muss Mitstreiterinnen und Mitstreiter ermutigen und zum Engagement in unseren Reihen einladen. Dafür sind viele gute Ideen gesammelt und Vorschläge gemacht worden. Wir werden uns daran messen lassen müssen, wie wir für ihre Realisierung eintreten. Wie in den betrieblichen und tarifpolitischen Gestaltungsfeldern ist auch das gesellschaftspolitische Engagement der Gewerkschaften unter dem Druck anhaltender Arbeitslosigkeit nicht leichter geworden. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich nicht verbessert. Anfang 2004 wurden über fünf Millionen Menschen als arbeitssuchend registriert. Das Erreichen einer neuen Rekordmarke erscheint derzeit leider realistischer als das dauerhafte Unterschreiten der Vier-Millionen-Grenze. Getäuscht haben sich alle – oder täuschen wollten uns alle –, die sich von einer verbesserten Angebotspolitik für die Unternehmen eine Trendumkehr auf dem Arbeitsmarkt versprochen hatten. Selbst die höchstprofitabelsten Unternehmen haben ihre Rekordgewinne nicht in neue Arbeitsplätze investiert, sondern sogar Arbeitsplätze abgebaut und sich lieber auf dem Finanzmarkt engagiert. Mit Sorge registrieren wir die aufgelaufenen Innovationsdefizite und die im internationalen Vergleich völlig unzulänglichen Anstrengungen bei der Investition in Bildung, Forschung und gesellschaftliche Infrastruktur. Der 2005 vorgelegte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung gibt an, welche

sozialen Konsequenzen die aufgelaufenen unternehmerischen und politischen Versäumnisse hatten. Die von Wählermehrheiten und den Gewerkschaften mit großen Hoffnungen begleitete rot-grüne Regierungsarbeit konnte das Blatt nicht wenden, sondern hat seit der Bundestagswahl 2002 viele Erwartungen enttäuscht. Die Regierung musste schließlich vor den Problemkonstellationen kapitulieren. Vorgezogene Neuwahlen haben im Ergebnis dafür gesorgt, dass aus der informellen großen Koalition der letzten Jahre, die sich auf die Vetomacht der Union im Bundesrat stützte, eine formelle große Koalition geworden ist. Zum ersten Mal in der Geschichte wird sie von einer Bundeskanzlerin geführt. Die Hypothek unzureichender Regierungsarbeit und einer Oppositionspolitik, die Regierungsfehler nicht auflösen konnte oder wollte, sondern oftmals noch vergrößert hat, wirkt fort. Es wird sich in den nächsten Monaten und Jahren zeigen, ob in erklärter Kooperation statt in Konfrontation beider Volksparteien Deutschland sozialer gestaltet werden kann. Nur dann könnte der Begriff „Reform“ seinen einstmalig guten Klang zurückgewinnen. Die Gewerkschaften haben im Berichtszeitraum intensiv versucht, Regierungsarbeit auf einem Reformkurs zu halten, der den Menschen nützt statt nur den Aktienkursen. Allzu oft haben wir bei den Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft vor tauben Ohren gesprochen. Es waren schließlich 500.000 Menschen auf dem europäischen Aktionstag am 3. April in Köln, Stuttgart und Berlin, die einmal mehr Unterstützung für Alternativen und Reformanstöße der Gewerkschaften angezeigt haben. Zuletzt haben die Bundestagswahlen im September 2005 unterstrichen, dass es für marktradikale Politikkonzepte keine gesellschaftliche Mehrheit gibt. Ein Stückchen ist das auch unser aller Erfolg, auf den wir stolz sind und auf den wir unser zukünftiges Engagement aufbauen können. Auch wenn das alles sicher nicht leichter wird, eines bleibt: Die Würde des Menschen ist unser Maßstab.

Michael Sommer, Vorsitzender des DGB



Michael Sommer
Vorsitzender des DGB

DER VORSTAND – MICHAEL SOMMER

geboren in Büderich, verheiratet, 1 Tochter

Politologiestudium an der Freien Universität (FU) Berlin
(1977-1979 Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung)

teilzeitbeschäftigter Postarbeiter (V) 51 in Berlin (Paket- und Eilzustellung)

Mitglied DPG/ver.di

verschiedene ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionen

Diplom an der FU Berlin: Politikwissenschaft
(Diplomarbeit zum Thema „Privatisierung des Postpaketdienstes“)

Dozent im Bildungszentrum der Deutschen Postgewerkschaft (DPG)
in Gladenbach

Sekretär des DPG-Bezirksvorstandes Bremen

Leiter der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beim Hauptvorstand der DPG

dreimonatiger Studienaufenthalt in den USA
(Stipendium des German Marshall Fund of the USA)

Hauptabteilungsleiter Zentrale Angelegenheiten bzw. Leiter der Abteilung
Vorstands- und Grundsatzangelegenheiten beim Hauptvorstand der DPG

Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes der DPG

stellvertretender Vorsitzender der DPG

stellvertretender Bundesvorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
„ver.di“

Wahl zum Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Wahl zum ersten stellvertretenden Präsidenten des Internationalen Bundes
Freier Gewerkschaften (IBFG), Vorsitzender des IBFG-Lenkungsausschusses

Aufsichtsratsfunktionen: Deutsche Telekom AG, Deutsche Postbank AG
(stellvertretender Vorsitzender), DGB Rechtsschutz GmbH

zuständig für Strategische Planung, Grundsatzfragen, Öffentlichkeitsarbeit,
Internationale und EU-Gewerkschaftspolitik

DER VORSTAND – DR. URSULA ENGELEN-KEFER

geboren in Prag

Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Universität Köln

Promotion, Mitglied der HBV (heute ver.di) und der SPD. 1970-1974
Referatsleiterin für Arbeitsmarktanalyse und Arbeitsmarktpolitik beim
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI)

Referatsleiterin beim DGB-Bundesvorstand für Internationale Sozialpolitik,
seit 1980 Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik. Mitglied in verschiedenen
Gremien der Europäischen Gemeinschaft, seit 1978 Mitglied des Europäischen
Wirtschafts- und Sozialausschusses, 1978 Berufung in den Vorstand der
Bundesanstalt für Arbeit.

Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit

Wahl zur stellvertretenden Vorsitzenden des DGB (Wiederwahl 1994, 1998 und
2002)

Mitglied im Verwaltungsrat der Internationalen Arbeitsorganisation (Wiederwahl
alle 3 Jahre)

Mitglied des SPD-Parteivorstandes (Wiederwahl alle 2 Jahre)

alternierende Vorsitzende des Vorstandes des VDR und seit Oktober der
Deutschen Rentenversicherung Bund

alternierende Vorsitzende des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit

Aufsichtsratsfunktion: Saarstahl AG

zuständig für Sozialpolitik, Arbeits- und Sozialrecht, Gleichstellungs- und
Frauenpolitik, Arbeitsmarkt- und Internationale Sozialpolitik

Dr. Ursula Engelen-Kefer
stellvertretende Vorsitzende des DGB



Dietmar Hexel
Vorstandsmitglied

DER VORSTAND – DIETMAR HEXEL

geboren in Soltau, Vater Schlosser,
Mutter Hausfrau und Verwaltungsangestellte

Chemielaborant bei Hoechst AG, Frankfurt am Main

Jugendsekretär beim DGB-Kreis Frankfurt am Main

Bezirkssekretär für Jugend bei der IG Chemie-Papier-Keramik, Hessen

Bildungs- und Organisationssekretär bei der IG Chemie-Papier-Keramik,
Hessen

Sekretär Abteilung Betriebsverfassung beim Hauptvorstand der
IG Chemie in Hannover

Leiter der Abteilung Betriebsräte/Betriebsverfassung beim Hauptvorstand
der IG Chemie-Papier-Keramik
Redakteur der Zeitschrift „DER BETRIEBSRAT“

Wechsel zum Vorstand der IG Metall in Frankfurt am Main

Koordinator Projekt Betriebs- und Kommunikationsstrukturen (BK-Projekt)
der IG Metall

Koordinator der Abteilungen Jugend, Datenverarbeitung, BK-Projekt, Bibliothek,
Archiv

Leiter der Abteilung Organisation/OE

Leiter des Projektes „Organisationsentwicklung (OE) der IG Metall“

Wahl zum Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes

zuständig für Personalwesen, Mitbestimmung und Rechtspolitik, Organisation
und Kommunikationssysteme



Heinz Putzhammer
Vorstandsmitglied

DER VORSTAND – HEINZ PUTZHAMMER

geboren in Freilassing (Oberbayern)

Abitur am Humanistischen Gymnasium in Traunstein,
Lehramtsstudium in München

Volksschullehrer in Bayern

Eintritt in die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Vorsitzender des GEW-Landesverbandes Bayern

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes der Gewerkschaft Erziehung
und Wissenschaft

stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Wahl zum Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des Deutschen
Gewerkschaftsbundes, Wiederwahl am 28. Mai 2002

Mitglied im Wirtschafts- und Sozialausschuss der EU, Mitglied des Rates
für Nachhaltige Entwicklung, Mitglied des Nationalen Ethikrates, der
Zuwanderungskommission (2004 abgeschlossen) und der Corporate
Governance Kodex-Kommission

Aufsichtsratsfunktionen: Deutsche Beamten Versicherung DBV-Winterthur, RAG
AG, Berufsbildungswerk, BGAG

und Verwaltungsräte: Kreditanstalt für Wiederaufbau, Volkswagen-Stiftung,
Institut für Wirtschaftsforschung, Kuratorium des Deutschen Instituts für
Wirtschaft und der Hans-Böckler-Stiftung

zuständig für Finanzen des DGB, Wirtschafts-, Struktur- und Umweltpolitik,
Tarifpolitik und Handwerkspolitik



Ingrid Sehrbrock
Vorstandsmitglied

DER VORSTAND – INGRID SEHRBROCK

geboren in Offenbach am Main

Studium der Anglistik, Politikwissenschaft, Chemie und Pädagogik,
Frankfurt am Main

Eintritt in die HBV (Mitglied von ver.di)

Studienrätin

Mitglied des Bundesvorstands der CDA

stellvertretende Bundesvorsitzende der CDA

persönliche Referentin der Staatssekretärin für Frauenangelegenheiten
des Landes Hessen

Bundesgeschäftsführerin der Frauen-Union der CDU, Leiterin der Abteilung
Frauen- und Familienpolitik der CDU

Sozialreferentin an den deutschen Botschaften in Prag/Tschechien und
Bratislava/Slowakei

Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands des DGB

Wiederwahl auf dem 17. Ordentlichen Bundeskongress des DGB

Aufsichtsratsfunktionen: Deutsche Beamten Versicherung DBV-Winterthur,
Vertriebs- und Verwaltungs- und Service Holding GmbH (VVS), Ruhrfestspiele
GmbH

zuständig für Jugendpolitik, Bildung und Qualifizierung, Öffentlicher Dienst/
Beamte



1 FÜR SOZIALE GERECHTIGKEIT IN EINER WELT DES WANDELS

1.1 FÜR EINE REFORMPOLITIK, DIE DEN MENSCHEN NÜTZT

Auch im Jahr 2002 blieb die Bundesregierung auf ihrem mit großen Erwartungen gestarteten Weg unspektakulärer Reformarbeit. Der DGB hat diesen Weg weiter kritisch unterstützt und mit Blick auf die Lage am Arbeitsmarkt mehr Entscheidungsmut gefordert. Die Politik der Regierungskoalition bot zudem in Zeiten internationaler Herausforderung durch den Terrorismus, ökonomischer Umbrüche und sozialer Schiefen bei unterschätzten Erblasten der Kohl-Ära sowie unkalkulierten Haushaltsnöten, gegen eine Vetomacht des Bundesrates und gegen Angriffe der Befürworter einer marktradikalen Politik mehr Anlass zur Kritik an Versäumnissen als für eine positive Bilanzierung des Erreichten. Korrekturen sozialer Fehlentscheidungen der Vorgängerregierungen, Ökosteuer, ein modernisiertes Staatsbürgerrecht, ein zeitgemäßes Betriebsverfassungsgesetz, eine relative Stabilisierung der Sozialversicherungen, der Atomausstieg und nicht zuletzt die behauptete Souveränität gegen unverantwortbare US-Außenpolitik, das alles musste zur Bundestagswahl am 22. September 2002 durch die Wählerinnen und Wähler abgewogen werden gegen anhaltende Unzufriedenheit mit der Lage auf dem Arbeitsmarkt, makroökonomische Fehlentscheidungen und unzureichende Maßnahmen auf den Reformfeldern Rente, Gesundheit und Arbeitsmarkt. Die aufgelaufenen Versäumnisse in der Arbeitsmarktpolitik fanden erst größere öffentliche Beachtung, als der geschönte Umgang der Bundesagentur für Arbeit mit Unzulänglichkeiten der Vermittlungspraxis zum Skandal wurde. Mit dem Einsetzen der Hartz-Kommission und deren Empfehlungen wollte die Bundesregierung in der folgenden Legislaturperiode verbessern, was bis dahin nur Stückwerk blieb.

Nicht mehr so überzeugend wie 1998, doch mit ausreichender Mehrheit hat die rot-grüne Regierung 2002 von den Wählerinnen und Wählern ein neues Mandat und damit eine zweite Chance erhalten.

Der DGB hat sich mit der Kampagne „**Es steht viel auf dem Spiel**“ aktiv und nachdrücklich in die Wahlausschaltung 2002 eingemischt.

Ziel der Kampagne war es, auf Grundlage von sechs Leitprojekten für die Regierungsarbeit 2002-2006 den Vorrang für Arbeit und soziale Gerechtigkeit einzufordern. Dazu gehörte,

- die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik voranzubringen,
- die Handlungsfähigkeit des Sozialstaates zu verbessern,
- das System der sozialen Sicherung weiterzuentwickeln,
- bessere Bildungsmöglichkeiten für alle zu gestalten,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sichern – Gleichstellungspolitik durchzusetzen sowie
- Tarifautonomie zu verteidigen, Arbeitnehmerrechte zu sichern und zu erweitern.

Schon während der Koalitionsverhandlungen wurde deutlich, dass das, was man gemeinsam erreichen wollte, nicht so sehr in das Zentrum öffentlicher Erörterungen rückte, umso mehr aber das, was in der Finanz- und Haushaltspolitik korrigiert werden sollte. In ihren Regierungsprogrammen und in der Wahlausschaltung mit den Oppositionsparteien hatten SPD und Bündnis 90/Die Grünen betont, den Weg einer sozial gerechten Modernisierung des Landes konsequent fortzusetzen. Diese Absicht fand sich auch im Koalitionsvertrag. Gemessen an den sechs Leitprojekten des DGB zur neuen Legislaturperiode schien der politische Kurs richtig gewählt. Der Abbau von Arbeitslosigkeit und Staatsverschuldung, die Förderung von Bildung, Familie, Gesundheit, Integration und die Mitverantwortung für eine friedliche und gerechte Welt wurden als überragende Arbeitsaufgaben der Bundesregierung herausgestellt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekannten sich zur Verpflichtung, jeden Schritt der praktischen Politik weiterhin im Sinne von Arbeit und sozialer Gerechtigkeit kritisch zu beurteilen und im Rahmen der gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten an der Realisierung der aufgezeigten Ziele mitzuwirken.

2003 wurde allerdings ein Jahr der außen- und innenpolitischen Umbrüche. Unter höchster Miss-

billigung durch die US-Regierung und die Oppositionsparteien ist die Bundesregierung bei ihrer Entscheidung geblieben, sich nicht in den Irak-Krieg der USA einbeziehen zu lassen. Dagegen hat sie auf den innenpolitischen Reformfeldern weniger Mut zur Programmtreue und zum Konflikt mit entgegenstehenden Interessen gezeigt. Nur noch halbherzig wurde der Versuch unterstützt, das in den letzten Jahren schon siechende **Bündnis für Arbeit** durch konkrete Vorgaben und einen höheren Verbindlichkeitsgrad zu vitalisieren. Während sich die Gewerkschaften noch bemühten, auf den Überschneidungsfeldern gemeinsamer Interessen an Beschäftigungssicherung, Qualifizierung, familienfreundlichen Arbeitsweltstrukturen und quantitativen wie qualitativen Dimensionen der beruflichen Bildung zustimmungsfähige Vorhaben zu beschreiben, organisierten die Arbeitgeber den Ausstieg aus dem System dreiseitig verpflichtender Abmachungen. Den Arbeitgeberverbänden ging es eher um das Umfunktionieren des Bündnisses für Arbeit zu einer Art Clearingstelle für unliebsame gewerkschaftliche Tarifforderungen. Der Bundeskanzler hatte seit dem letzten ergebnislosen Gespräch der drei Bündnispartner am 3. März 2003 deutlich das Interesse verloren, die eigene Regierungsarbeit im vorparlamentarischen Raum durch ein Bemühen um den größtmöglichen Konsens mit seinen Wählerinnen und Wählern abzusichern.

Am 14. März 2003 stellte der Bundeskanzler in einer Regierungserklärung unter dem Titel „**Agenda 2010**“ eine Fülle von Zielsetzungen vor, die in seiner Partei und in der öffentlichen Debatte sehr kontrovers diskutiert worden sind.

Die vielen eklatanten Konstruktionsmängel und Plausibilitätsprobleme sowie die sozialen Schiefenlagen der verkündeten Regierungsvorhaben bereiteten einer auf den Agenda 2010-Rahmen verkürzten Regierungsarbeit anhaltende Akzeptanzprobleme. Der DGB hat immer wieder darauf aufmerksam gemacht, dass reduzierter Kündigungsschutz nicht zu einem Durchbruch auf dem Arbeitsmarkt führen würde, ohne damit jedoch eine größere öffentliche Resonanz zu erzeugen. Zudem verwies der DGB

„Würde ist sich für andere
und sich selbst einzusetzen.“

Tanja Halttunen



darauf, dass ein Verlagern sozialer Finanzierungslasten auf die abhängig Beschäftigten schon immer nur Umverteilungsprozesse von unten nach oben befördert, nicht aber ein stärkeres Wirtschaftswachstum hervorgebracht hätte. Schließlich könne man von erfolgreicheren Mitgliedsländern der Europäischen Union lernen, dass neue Belastungen für Arbeitslose keinen Ersatz für eine intelligente Arbeitsmarktpolitik liefern.

Der DGB hat 2003 versucht, die Kurzatmigkeit der Politik und die wiedererwachte Vorliebe für Scheinlösungen oder Kompromisse zu Lasten der sozial Schwächeren öffentlich zu thematisieren, zu kritisieren und soweit wie möglich auch zu korrigieren. Vor allem die Kommunikationskampagne des DGB **„Menschlich modernisieren – gerecht gestalten – Das machen wir!“** hatte zum Ziel, Gewerkschaften und ihre politischen Gestaltungsvorschläge in einem politisch schwierigen öffentlichen Klima offensiv zu präsentieren. Das verstärkte öffentliche Engagement und die Kritik an weiten Teilen der Agenda 2010 hat den Gewerkschaften wie selten zuvor Gegenangriffe eingetragen. Sie wurden als Blockierer, Ewiggestrige und Landplage bezeichnet. Blockieren konnten die Gewerkschaften die von einer faktischen großen Koalition aller Parteien getragene Politik in ihrer prinzipiellen Ausrichtung jedoch nicht. So blieb nur der Weg, in den Gesetzgebungsverfahren dafür einzutreten, dass sich die Situation für Beschäftigte, Arbeitssuchende und sozial Schwache nicht weiter verschlechtert. Öffentliche Protestmanifestationen der Gewerkschaften fanden 2003 nicht die Resonanz, die notwendig gewesen wäre, um die Politik entscheidend zu beeinflussen.

Im Jahr 2004 geriet die Politik vollends in eine Sackgasse. Zwar hat die Bundesregierung den Forderungen der Opposition nicht nachgegeben, betriebliches Lohndumping durch gesetzliche Legitimierung sogenannter betrieblicher Bündnisse für Arbeit zu erleichtern. Die Angriffe auf das System institutionalisierter Mitbestimmung blieben jedoch auf der Tagesordnung. Die Bundesregierung hat



sich gegen diese Angriffe stets als verlässlicher Bündnispartner der Gewerkschaften erwiesen. Durch eine Fülle eigener Initiativen haben die Gewerkschaften realisierbare Alternativen zur Verengung der Regierungsarbeit auf Agenda 2010-Botschaften aufgezeigt. Die eigenen Alternativen wurden als **„Reformanstöße des DGB für Wachstum und Beschäftigung, Bildung und Innovation“** der Öffentlichkeit vorgestellt.

Denn die Regierungsarbeit definierte sich auf den klassischen Handlungsfeldern der Wirtschafts- und Finanzpolitik sowie der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik als Vollzug „notwendiger Reformen“. Losgelöst von jedem Nachweis, dass dadurch das Leben und Arbeiten der Menschen wirklich besser werde, präsentierte sich in dieser Optik das Regierungshandeln als Konsequenz aus vorgeblich objektiven Zwängen und behaupteten Notwendigkeiten. In seltener Uniformität teilten die maßgeblichen parteipolitischen Akteure sowie die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände mit weiten Teilen der veröffentlichten Meinung die Überzeugung, dass die gewählte Richtung der Reformen alternativlos sei. Debatten zwischen den politischen Lagern bezogen sich nicht auf die eigentliche Grundfrage der Sinnhaftigkeit solcher Reformen, sondern erschöpften sich im Streit, ob die vollzogenen Maßnahmen in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik tiefgreifend genug angelegt seien. Ausbleibende Erfolge – messbar an Zielgrößen wie Wirtschafts-

wachstum, Arbeitslosenzahlen und Wählerückhalt – wurden nicht als Beleg für die Untauglichkeit der praktizierten oder befürworteten Politik akzeptiert, sondern als Rechtfertigung für noch größere Umverteilungsprozesse von unten nach oben und für weiteren Sozialabbau verstanden.

Trotzdem haben Gewerkschaften und Minderheiten in den Parteien, vereinzelt Stimmen aus Wissenschaft und Journalismus immer wieder versucht, auf die Denkfehler der von einer faktischen großen Koalition vollzogenen Politik aufmerksam zu machen. Einiges konnte im konkreten Gesetzgebungsvollzug korrigiert werden, aber an der sozial bedenklichen Grundausrichtung der vorherrschenden Politik hatte das wenig geändert. Dabei hat die parlamentarische Opposition nicht nur als Korrektiv versagt, sondern darüber hinaus mit ihrer Mehrheit im Bundesrat zu Verschlechterungen beigetragen.

Unter solchen Rahmenbedingungen haben die Gewerkschaften auf unterschiedlichen Wegen versucht, öffentliche Aufmerksamkeit und politische Unterstützung für ihre eigenen Reformalternativen zu mobilisieren. Die Aktivitäten reichten von Überzeugungsgesprächen mit den politisch Handelnden bis zu kleineren und größeren Demonstrationen und Kundgebungen. Am 3. April 2004 machten auf dem **Europäischen Aktionstag** in Köln, Stuttgart und Berlin eine halbe Million Menschen auch öffentlich sichtbar, dass die Gewerkschaften mit ihrer Kritik an einer unzulänglichen Reformarbeit nicht alleine stehen. Es wurde deutlich, wie sehr es notwendig ist, auf den Reformfeldern mit eigenen Alternativen für Richtungsänderungen in der Politik einzutreten. Die Gewerkschaften warben dafür mit dem Arbeitnehmerbegehren **„Für eine soziale Politik!“**, das die eigenen Mitglieder und die Öffentlichkeit zum Adressaten hatte. Dabei sollte hervorgehoben werden, dass Gewerkschaften für eine Politik eintreten, die:

- umweltverträgliches Wirtschaftswachstum fördert,
- Arbeitslosigkeit bekämpft,
- soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit für Männer und Frauen schafft,

- gesellschaftliche Teilhabe und Mitbestimmung der Menschen ausbaut – und den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärkt.

Alle Gewerkschaften haben in ihren Zuständigkeitsbereichen – an den Arbeitsplätzen, aber auch auf den Straßen und in gesonderten Veranstaltungen – über die eigenen Alternativen diskutiert. 751.210 Menschen haben per Unterschrift ihre Unterstützung bekundet. Sie haben damit auch repräsentativ dokumentiert, dass es erheblichen Zuspruch für eine Reformpolitik gibt, die das Leben und Arbeiten der Menschen wirklich verbessert. Die gesammelten Unterschriften wurden am 25.11.2004 dem Bundestagspräsidenten Wolfgang Thierse zur Weiterleitung an die Fraktionen des Deutschen Bundestages übergeben. Daran knüpfte sich die Erwartung, es müsse neue politische und parlamentarische Initiativen geben, um Wachstum und Beschäftigung zu fördern und sozial und ökonomisch bedenkliche Konsequenzen der bisherigen Reformarbeit zu korrigieren. Zwischenstände und das Scheitern der Föderalismusreformkommission zum Jahresende zeigen an, dass große Herausforderungen nicht zwangsläufig gemeistert werden, wenn sich große Koalitionen darum bemühen.

Schon die Landtagswahlen 2004 haben im Trend erkennen lassen, was schließlich nach verlorenen Landtagswahlen in Schleswig-Holstein und in Nordrhein-Westfalen zur Gewissheit wurde. Eine Regierungspolitik, die Sozialabbau duldet oder gar fördert, wird von maßgeblichen Wähleranteilen nicht mehr als Alternative zu einer Politik verstanden, die sich schon immer an den Forderungen der Wirtschaft ausgerichtet hat. Am Abend der verlorenen NRW-Wahl am 22. Mai 2005 haben Kanzler und SPD-Parteivorsitzender daraus die Konsequenz gezogen, Neuwahlen für den Herbst anzustreben. Die Zeit bis dahin hat die SPD genutzt, um sich auf den in den letzten Monaten strittigen Gestaltungsfeldern der Politik neu zu positionieren. Das SPD-Wahlmanifest machte sichtbar, dass es selbst unter den unverändert schwierigen Rahmenbedingungen reformpolitische Gestaltungsoptionen gibt,

die das Leben und Arbeiten der Menschen wirklich verbessern könnten. In der konkreten Wahlausein- andersetzung gelang es der Regierungskoalition, verlorengangenes Wählervertrauen zu einem guten Teil zurück zu gewinnen. Für die Fortsetzung rot-grüner Regierungsarbeit reichte es dennoch nicht. Gereicht hat es aber auch nicht für eine Veränderung der Politik, wie sie in den Wahlprogrammen der Oppositionsparteien vorgesehen war. Die Wählerinnen und Wähler haben mehrheitlich nicht gewollt, dass die Politik sich den Gestaltungsimplikationen einer reinen Marktwirtschaft unterordnet. Das eröffnet neue Perspektiven für eine Politik, die der Wirtschaft einen Ordnungsrahmen setzt und so dafür sorgt, dass möglichst alle am gesellschaftlichen Reichtum teilhaben können. Die beiden Volksparteien stehen vor der Frage, inwieweit sie in gemeinsamer Regierungsarbeit daraus die Konsequenzen ziehen wollen. Beide Volksparteien sind durch ihre Verankerung auf Grundwerte wie Freiheit, Demokratie und Gerechtigkeit und auf das ethische Normengefüge des Christentums zu einer Politik verpflichtet, die dem Kampf gegen Arbeitslosigkeit und soziale Ausgrenzung Priorität einräumen müsste.

Der im Koalitionsvertrag bekundete Anspruch, zur Lösung von Problemen beizutragen, wird sich messen lassen müssen an den konkreten Beiträgen zur Sicherung der Finanzierungsbasis von Politik, am Abbau von Arbeitslosigkeit, an der nachhaltigen Gewährleistung eines leistungsfähigen Systems der sozialen Sicherheit sowie am Abbau des Modernisierungsrückstandes im deutschen Bildungssystem. Die Gewerkschaften werden im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Zuständigkeiten daran mitwirken, Deutschland sozial zu gestalten und die Arbeit der großen Koalition kritisch, konstruktiv und kreativ begleiten.

„Das Recht auf menschenwürdige Arbeit muss auch in einer globalisierten Welt Bestand haben. Dafür kämpfen wir.“

Jürgen Eckl



1.2 WEGE ZU EINEM EUROPA DER MENSCHEN

Mit der zunehmenden ökonomischen Verflechtung und der fortschreitenden politischen Integration hat Europa als gewerkschaftliche Handlungsebene an Bedeutung gewonnen. Die europapolitischen Aktivitäten des DGB umfassten im Berichtszeitraum die Arbeit im EGB, Lobbying in Brüssel, Straßburg und Berlin, Veranstaltungen und Publikationen zu europäischen Themen, bilaterale Kontakte auf allen Gliederungsebenen sowie die Arbeit der Interregionalen Gewerkschaftsräte.

Der 2003 in Prag durchgeführte EGB-Kongress stand unter dem Zeichen eines personellen Wechsels in der EGB-Führung. Fritz Verzetnitsch wurde als Präsident von Candido Mendez (Generalsekretär UGT Spanien) und Emilio Gabaglio als Generalsekretär von John Monks (bis 2003 Generalsekretär TUC Großbritannien) abgelöst. Der DGB ist mit dem Stellvertretenden Generalsekretär Reiner Hoffmann in der Spitze des EGB vertreten. Der Kongress hat ein umfangreiches Aktionsprogramm beschlossen, auf dessen Grundlage der EGB bis zum kommenden Kongress 2007 in Sevilla arbeitet. Der DGB hat sich im EGB für eine Verbesserung der Präsenz der Gewerkschaften in der Europapolitik sowie in der Gremienarbeit und für ein schärferes Profil der europäischen Gewerkschaftspolitik eingesetzt.

Der Stellenwert einer europäischen Gewerkschaftspolitik wurde auch durch die Bundesvorstandssitzung im November 2002 in Brüssel hervorgehoben, bei der der damalige EU-Kommissionspräsident die wichtige Rolle der Sozialpartner und des sozialen Dialoges in Europa betonte.

Europäische Beschäftigungspolitik

Im Rahmen der Lissabon-Strategie hat sich die EU zum Ziel gesetzt, bis 2010 Europa zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu entwickeln.

Zudem sollte ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt erreicht werden. Von diesem Ziel ist Europa noch weit entfernt. Der DGB forderte deshalb die Mitgliedsstaaten der EU und die europäischen Institutionen auf, von reinen

Strukturreformen abzuweichen und stattdessen gemeinsam eine einheitliche Politik für Beschäftigung und qualitatives Wachstum in ganz Europa zu entwickeln, die Ökologie, gute Arbeit und eine sozial abgesicherte bessere Lebensqualität beinhaltet. Die umfassenden wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Ziele der Lissabon-Strategie verlangen zudem eine stärkere Einbindung der Sozialpartner. Ebenso setzte sich der DGB dafür ein, die Stärken des europäischen Sozialmodells zu nutzen, um die Lebensqualität für Menschen im Europa des 21. Jahrhunderts nachhaltig zu verbessern. Denn gerade vor dem Hintergrund zunehmender Unsicherheiten und eines beschleunigten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels sind Flexibilität und Sicherheit gefragt. Die europäische Tradition der Verbindung von wirtschaftlicher Stärke, sozialem Ausgleich durch Solidarität sowie Teilhabe und Mitbestimmung bietet die Chance, die Ziele von Lissabon in ihrem umfassenden Sinn erfolgreich zu verwirklichen. Für diese Ziele ist der DGB, auch gemeinsam mit dem EGB, auf allen Ebenen der Politik eingetreten. Das Europäische Gespräch 2005 mit über 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmern hat das große Interesse an diesen Fragen deutlich gemacht. Es war auch eine Plattform für die öffentliche Darstellung der DGB-Positionen vor dem Frühjahrsgipfel der EU, auf dem die Halbzeitbilanz der Lissabon-Strategie vorgenommen und die weitere Ausrichtung beschlossen wurde.

Nach der Annahme des Vorschlages einer Richtlinie zur Registrierung, Evaluierung und Autorisierung von Chemikalien (**REACH**) im Oktober 2003 durch die Europäische Kommission hat der DGB intensiv an der Debatte zur europäischen Chemikalienpolitik im EGB mitgearbeitet und die Positionen der europäischen Gewerkschaften gegenüber den EU-Institutionen vertreten. DGB, EGB und EMCEF waren in der REACH-Arbeitsgruppe der EU-Kommission beteiligt, in der mögliche wirtschaftliche Folgen beraten wurden. An der Erklärung der EGB-Exekutive zu REACH sowie der REACH Konferenz des EGB am 11.-12. März 2005 hat der DGB maßgeblich mitgewirkt. Ziel dabei war es, eine europäische

Chemikalienpolitik zu gestalten, die die Belange der VerbraucherInnen, der Arbeitssicherheit, der Umwelt und der Beschäftigten sowie die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen und europäischen chemischen Industrie miteinander in Einklang bringt. Mit der Verabschiedung der EU-Chemikalien-Richtlinie am 17. November 2005 in erster Lesung durch das Europäische Parlament ist diese Zielvorstellung weitgehend umgesetzt worden.

Europäische Sozialpolitik

Die Schwerpunkte in der europäischen Sozialpolitik haben sich im Berichtszeitraum von der harten Rechtssetzung zu weichen Maßnahmen der Politiksteuerung verschoben. Dabei steht die offene Methode der Koordinierung (OMK) im Sozialschutz im Vordergrund. Im Bereich der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung wurden 2003 die europäischen Ziele erneuert. Im Zwei-Jahres-Rhythmus werden nationale Aktionspläne aufgestellt und von der Kommission ausgewertet. In der Rentenpolitik verständigte sich der Rat im Dezember 2001 auf allgemeine Ziele. Auf der Basis von Länderberichten über Reformstrategien wurde im März 2003 der erste gemeinsame Bericht von Kommission und Rat über nachhaltige Renten vorgelegt. Im Frühjahr 2005 wurden erneut qualitative Landesberichte an die Kommission übermittelt. In der Gesundheits-sicherung einigte sich der Rat Ende 2004 auf allgemeine Ziele, und im Frühjahr 2005 wurden qualitative Länderberichte über Reformmaßnahmen erstellt. Die Kommission beabsichtigt, diese drei Sachbereiche ab 2006 zu einem Koordinierungsprozess zusammenzuführen. Der DGB sieht dieses Vorhaben mit Skepsis, wie auch die Vertiefung der OMK im Bereich des Sozialschutzes generell durch Indikatoren und Benchmarks. Er vertritt dabei die Position, dass das Ziel der nachhaltigen Sicherung der Finanzierungsgrundlagen mit dem Erhalt der sozialen Funktion der Sicherungssysteme in Einklang gebracht werden muss und dass dem jeweiligen Sachbereich Rechnung getragen werden soll. In der politischen Debatte und in Stellungnahmen hat der DGB kritisch Position bezogen, zuletzt im Zusammenhang mit der Evaluierung der OMK im Bereich



des Sozialschutzes durch die Kommission im April 2005. Seine Position hat Eingang in die Stellungnahme der Bundesregierung an die Kommission gefunden. In der sozialpolitischen Rechtssetzung hat es wenige, wenngleich äußerst umstrittene Vorhaben gegeben. Nach dem Scheitern der Sozialpartnerverhandlungen hat die EU-Kommission im März 2002 einen Richtlinienvorschlag über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern vorgelegt. Dieser beinhaltet vor allem den Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern mit den Beschäftigten des Einsatzbetriebes, wobei Abweichungen von diesem Grundsatz in engen Grenzen möglich sein sollen. Nachdem bereits im Mai 2001 diesbezüglich die Sozialpartnerverhandlungen an der ablehnenden Haltung der Arbeitgeber gescheitert waren, konnte auch im Ministerrat keine Einigung über Abweichungen von diesem Grundsatz erzielt werden. Nach der ersten Lesung im Europäischen Parlament (EP) legte die Kommission im November 2002 einen geänderten Richtlinienvorschlag vor. Es gelang jedoch nicht, wie von der griechischen Ratspräsidentschaft beabsichtigt, im Juli 2003 eine Einigung im Arbeits- und Sozialministerrat herbeizuführen. Der DGB hat seine Position gegenüber der Bundesregierung, im EP und in der Öffentlichkeit in den verschiedenen Phasen des Gesetzgebungsverfahrens immer wieder deutlich gemacht. Erschwert wurde dies dadurch, dass die Bundesregierung sich auf die Seite der

Befürworter weitgehender Ausnahmeregelungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz gestellt hatte. Der Richtlinienvorschlag wird seitdem nicht weiter im Ministerrat beraten.

Ähnliches ist für den Vorschlag der Kommission zur Änderung der Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom September 2004 zu erwarten. Denn nachdem die Kommission im Dezember 2003 die erste und im Mai 2004 die zweite Konsultation der europäischen Sozialpartner durchgeführt hatte, wurde sehr schnell deutlich, dass zwischen ihnen – aufgrund kontroverser Standpunkte – in den zentralen Fragen der Anerkennung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit, der Grenzen der Flexibilisierung und der Abschaffung des individuellen opt-out als Instrument zur Entgrenzung der individuellen Arbeitszeit keine Verhandlungen zustande kommen würden. Da die Regelung der Arbeitszeit eine zentrale tarifpolitische Frage ist, zeigten sich DGB und EGB bereit, Verhandlungen aufzunehmen. Diese wurden jedoch von den europäischen Arbeitgeberverbänden abgelehnt, weil sie keine Aussicht auf einen Kompromiss sahen.

Der Änderungsvorschlag der EU-Kommission zur Arbeitszeitrichtlinie vom September 2004 hat zu vielfältigen Aktivitäten des DGB sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene geführt, da dieser Vorschlag den gewerkschaftlichen Interessen in zentralen Punkten zuwider läuft. Ein Erfolg konnte bei der ersten Lesung im EP im Mai 2005 erzielt

werden. In den für die Gewerkschaften zentralen Fragen ist das EP mit großer Mehrheit den gewerkschaftlichen Positionen gefolgt. Das betrifft insbesondere die Anerkennung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit, den Vorrang von Tarifverträgen für flexible Arbeitszeitregelungen und die Abschaffung des individuellen opt-out. Ebenso ist es im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) gelungen, eine Mehrheitsposition gegen die Stimmen der Arbeitgebergruppe durchzusetzen. Der daraufhin von der Kommission vorgelegte geänderte Vorschlag zur Revision der Arbeitszeitrichtlinie vom 31.05.2005 ließ allerdings in den umstrittenen Fragen keinen Kompromiss mit dem EP erkennen. Dies wäre jedoch notwendig gewesen, um ein Vermittlungsverfahren zu vermeiden.

Einen hohen Stellenwert hatte seit Anfang 2004 die Auseinandersetzung mit Initiativen der EU-Kommission im Wettbewerbs- und Beihilfenrecht sowie zur Erleichterung der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit von Unternehmen. Dabei ging es auch um das sogenannte „Monti-Paket“, das Recht Klarheit für die Anwendung des EU-Beihilfenrechts auf soziale Dienstleistungen schafft. Der DGB machte diesbezüglich gegenüber der Bundesregierung deutlich, dass er bei staatlichen Beihilfen für Krankenhäuser für eine generelle Freistellung von der Notifizierungspflicht eintritt. Im Juli 2005 wurde das „Monti-Paket“ von der EU-Kommission verabschiedet. Es sieht die Freistellung von Beihilfen für Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (DAI) bis zu einer bestimmten Höhe und eine generelle Ausnahme für Krankenhäuser vor.

Als Beitrag zur Halbzeitbilanz der Lissabonstrategie legte die EU-Kommission im Februar 2005 turnusgemäß ihre Mitteilung zur neuen sozialpolitischen Agenda für den Zeitraum 2006 bis 2010 vor. Der DGB sieht darin einen Beitrag, die Bedeutung der Sozialpolitik für die Erreichung der Lissabonziele herauszustellen. Insgesamt wird die Mitteilung jedoch dem Anspruch der Kommission selbst, einen strategischen Ansatz zu verfolgen, und den besonderen Erwartungen an eine sozialpolitische Agenda im Rahmen der Neubelebung der Lissabonstrategie nicht gerecht. Der DGB kritisiert insbesondere

das Fehlen eines überprüfbaren sozialpolitischen Aktionsprogramms mit Vorschlägen für die Weiterentwicklung der europäischen Sozialgesetzgebung und unterbreitet eigene Vorschläge für soziale Mindeststandards. Der DGB konnte seine Position auch weitgehend in der Stellungnahme des EWSA zur Sozialagenda durchsetzen.

Ein wesentliches Element des europäischen Sozialmodells ist die Weiterentwicklung der Beziehungen zwischen den europäischen Sozialpartnern, der **soziale Dialog**. Der DGB war an der Schaffung des ersten gemeinsamen Arbeitsprogramms der europäischen Sozialpartner beteiligt, das im Dezember 2002 auf einem Sozialdialoggipfel mit Kommission und Rat vorgestellt wurde. Der DGB wertete dieses Arbeitsprogramm als „Ausdruck des politischen Willens der europäischen Sozialpartner, ihre bilateralen Beziehungen zu intensivieren und eigene Beiträge zur sozialen Gestaltung Europas zu leisten“. An den verschiedenen Arbeiten, z. B. dem jährlichen Bericht zur Umsetzung der EU-Beschäftigungsleitlinien, dem Aktionsrahmen Gleichstellung und der Vereinbarung über Stress am Arbeitsplatz, hat der DGB aktiv mitgewirkt, und er ist an den laufenden Gesprächen über die Alterung der Belegschaften und die Bekämpfung illegaler Beschäftigung beteiligt. Dabei kommt es dem DGB darauf an, die Qualität und Verbindlichkeit der Ergebnisse zu verbessern. Keinesfalls können und sollen die Ergebnisse des autonomen sozialen Dialoges an die Stelle gesetzgeberischer Maßnahmen durch die EU-Kommission treten, sondern diese lediglich sinnvoll ergänzen.

Dienstleistungsrichtlinie

Kaum ein Vorschlag der EU-Kommission hat für mehr kontroverse Diskussionen gesorgt als die im Januar 2004 veröffentlichte Richtlinie über „Dienstleistungen im Binnenmarkt“. Mit der 1. Lesung im Europäischen Parlament (EP) im Frühjahr 2006 wird diese Diskussion einen vorläufigen Höhepunkt erreicht haben.

Das Problem sieht der DGB nicht in der Durchsetzung des Binnenmarktes für Dienstleistungen. Seine grundsätzliche Kritik bezieht sich auf den

Ansatz der Kommission, den Binnenmarkt für Dienstleistungen nicht mehr über einzelne Schritte der gemeinsamen Harmonisierung zu betreiben, sondern über die Anerkennung von 25 verschiedenen Rechtsordnungen mittels des sogenannten Herkunftslandprinzips. Danach sollen Dienstleistungsunternehmen grundsätzlich nur noch dem Recht ihres Herkunftsstaates unterliegen. Dieser Ansatz führt zu einer unüberschaubaren Rechtskollision, die Missbrauch ermöglicht und wesentliche Arbeitnehmerrechte und soziale Bedingungen gefährdet. Somit werden die sozialen Ziele der EU, die Garantie fairer Wettbewerbsbedingungen auf den nationalen Märkten und die Folgen für die nationalen sozialen Regelungen ignoriert. Zudem soll als Dienstleistung auch jedwede Wirtschaftsleistung zwischen Unternehmen erfasst werden. Dies wirkt sich auf alle Bereiche der industriellen Produktion in Form verstärkter Auslagerung aus.

Zur Dienstleistungsrichtlinie hat der DGB im Juli 2004 eine erste Stellungnahme abgegeben. Die Komplexität des Vorschlages erforderte eine eingehende Prüfung und mündete ein Jahr später in einer ausführlichen Bewertung, die zwölf Konfliktfelder präziserte. Wesentliche negative Konsequenzen sind im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung und der Leiharbeit festzustellen, aber auch bei der Kontrolle illegaler Praktiken und in der Folge in eingeschränkten gewerkschaftlichen Vertretungsmöglichkeiten. Die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen (Dienste von allgemeinem Interesse), insbesondere von Gesundheitsdienstleistungen und Bildungsangeboten, wird durch die Binnenmarktrichtlinie negativ beeinflusst. Schließlich bergen die Vorschläge zur Niederlassungsfreiheit die Gefahr, mittels Briefkastenfirmen den nationalen Standards auszuweichen und einer leichtfertigen Auslagerung von Dienstleistungen Vorschub zu leisten.

Mehrere Anhörungen fanden im Oktober 2004, Mai und Juni 2005 auf nationaler Ebene im Rahmen der Beteiligung und Mitsprache des Bundestages statt. Seit Mai 2005 informiert eine eigens eingerichtete DGB-Internetseite über den aktuellen Stand der Verhandlungen und die gewerkschaftlichen Aktivitäten.

Zur EU-weiten Koordinierung fanden regelmäßig Treffen auf Einladung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) statt. Die kritische Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom Februar 2005 kann als gewerkschaftspolitischer Erfolg in der politischen Diskussion über die Dienstleistungsrichtlinie gewertet werden.

Makroökonomischer Dialog

Auf der Sitzung des Europäischen Rates in Köln im Juni 1999 haben die Regierungen der Europäischen Union die Initiative für einen Europäischen Beschäftigungspakt zum nachhaltigen Abbau der Arbeitslosigkeit ergriffen. Im Europäischen Beschäftigungspakt sollen alle beschäftigungspolitischen Maßnahmen der EU in ein umfassendes Gesamtkonzept eingebunden werden. Eine wesentliche Säule dieses Paktes ist die Koordinierung der Wirtschaftspolitik und die Verbesserung des wechselseitigen Zusammenwirkens in den Belangen von Lohnentwicklung, Geld-, Haushalts- und Finanzpolitik im Rahmen eines Makroökonomischen Dialogs.

Für die europäischen und auch die deutschen Gewerkschaften ist der Makroökonomische Dialog von hoher Bedeutung. Er ist das einzige Gremium auf EU-Ebene, in dem Vertreter aller makroökonomischen Akteure (Regierung, Kommission, Sozialpartner und Europäische Zentralbank) gemeinsam vertreten sind. Im Berichtszeitraum standen die gespaltene Konjunkturentwicklung und die unzureichende Beschäftigungsquote innerhalb Europas im Vordergrund des Dialogs. Während bei der Analyse eine hohe Übereinstimmung dahingehend bestand, dass vor allem die Binnennachfrage als ursächlich für die Wachstumsschwäche angesehen wird, waren die Politikempfehlungen gegensätzlich.

Den gewerkschaftlichen Forderungen nach kurzfristigen Konjunkturimpulsen zur Stärkung der Binnendynamik mittels einer expansiveren Geldpolitik und einer flexibleren Handhabung des Stabilitäts- und Wachstumspaktes standen Forderungen nach Strukturereformen vor allem an den Arbeitsmärkten und nach moderaten Lohnentwicklungen gegenüber.

Neben der Analyse der wirtschaftlichen Situation Europas wurden verschiedene Vorschläge zur besseren

und effizienteren Arbeit des Makroökonomischen Dialogs entwickelt. Hierzu zählt auch die Überlegung, makroökonomische Dialoge auf den nationalen Ebenen einzurichten. Der DGB hat diesen Vorschlag für Deutschland bereits im Rahmen des Makroökonomischen Kongresses „**Wege zu nachhaltigem Wachstum, Beschäftigung und Stabilität**“ am 25. November 2004 in Berlin vorgebracht.

EU-Erweiterung

Am 1. Mai 2004 vollzog sich die bislang größte Erweiterung in der Geschichte der Europäischen Union. In langjährigen Beitrittsverhandlungen haben die neuen Mitgliedstaaten ihr Rechtssystem, ihre Wirtschaft und ihre gesamte Gesetzgebung an die Bedingungen der EU angepasst.

Der DGB hat die Erweiterung stets unterstützt. Im Vorfeld des Beitritts waren die Entscheidungen zur Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und zur Dienstleistungsfreiheit im Baubereich zu bedenken, um nationale Handlungsspielräume für den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Dazu galt es, die Übergangsfristen aktiv zu nutzen, um die Arbeitsmarktprobleme besser zu bewältigen und die europäische Integration im konkreten Alltag voranzubringen und sozial zu gestalten. Drei Schwerpunkte waren aus Sicht des DGB wichtig: Information und Aufklärung, Stärkung der Gewerkschaften in den neuen Mitgliedstaaten und eine verstärkte Unterstützung für die Grenzregionen.

Zum Tag der Erweiterung wurde eine umfassende Broschüre veröffentlicht, die auf wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen aufmerksam machte, über die Gewerkschaften in den neuen Mitgliedstaaten informierte und die dazu beitragen sollte, Vorbehalte und Vorurteile abzubauen. Darüber hinaus fanden im Jahre 2004 eine Vielzahl von Informationsveranstaltungen statt, u. a. informierte der damalige Erweiterungskommissar, Günter Verheugen, den DGB-Bundesausschuss im März 2004. Ein Workshop „**Europa im Jahr der Erweiterung**“ befasste sich mit den Perspektiven der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit.

Der DGB hat seine bilateralen Beziehungen zu den Gewerkschaftsbünden in den östlichen Nachbar-

staaten intensiviert. Insbesondere mit den polnischen und tschechischen Gewerkschaftsbünden gab es regelmäßige Spitzentreffen, so etwa im August 2003 in Frankfurt/Oder-Slubice und im Mai 2005 in Prag.

Insgesamt zwölf aus Mitteln der Bundesregierung finanzierte Gewerkschaftsprojekte wurden im Zeitraum 2003 bis 2005 durchgeführt. Sie hatten die Branchentarifverhandlungen, Tarifinformationen, betriebliche Interessenvertretung und die Entwicklung der Grenzregionen zum Schwerpunkt. DGB und BDA bemühen sich um eine Verlängerung dieser Projekte für die Jahre bis 2007.

Die Stärkung der Grenzregionen, insbesondere die Arbeit der Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) wurde im Zeitraum 2003 bis 2005 vor allem durch die Grips-Initiative gestützt (Grenzlandprojekt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Ostsee bis zu den Alpen). In diese aus vielen regionalen Einzelprojekten zusammengesetzte Initiative waren zahlreiche Bezirke und Regionen entlang der deutsch-polnisch-tschechischen Grenze einbezogen. Ihre konkreten Erfahrungen in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit sind eine wichtige Quelle der Folgenabschätzung und können als Indikator für die Probleme der ArbeitnehmerInnen mit der EU-Erweiterung angesehen werden, aber auch als Indikator für die damit verbundenen Chancen. Diese Erfahrungen werden besonders wichtig im Zusammenhang mit der Fortführung der Übergangsfristen, über die formell Ende April 2006 entschieden wird.

Die Frage eines möglichen Beitritts der Türkei wurde im Vorfeld der Entscheidung des Europäischen Rates (ER) im Dezember 2004 intensiv und kontrovers diskutiert. Entscheidend für die Zustimmung des ER sollte ausschließlich die Erfüllung der politischen Kriterien sein, dennoch waren auch die Bedenken hinsichtlich der wirtschaftlichen und politischen Konsequenzen einer Integration der Türkei nicht auszuschließen. Der DGB hat sich intensiv für einen differenzierten, sachlichen Umgang mit der Aufnahme von Beitrittsverhandlungen eingesetzt. Gut 2,3 Millionen Menschen mit türkischer Staatsangehörigkeit leben in Deutschland, viele sind

Gewerkschaftsmitglieder. Intensive Wirtschaftsbeziehungen zwischen beiden Ländern sind längst Realität. Eine gemeinsame Veranstaltung mit Pro-Asyl und dem Interkulturellen Rat Anfang Mai 2004 und ein Positionspapier zu den wichtigsten Kernfragen sollten die Diskussion in der Mitgliedschaft in Gang setzen. Eine grundsätzlich positive Haltung zur Aufnahme von Beitrittsverhandlungen mit der Türkei stützt sich auf die Überzeugung, dass nur auf diesem Wege soziale Fortschritte eingefordert werden können. Der ER entschied sich für die Aufnahme von Beitrittsverhandlungen zum 3. Oktober 2005. Damit verbunden ist auch ein neues Verfahren der Verhandlungen, das wegweisend für künftige Beitritte ist. Erstmals wird die Einhaltung der sozialen Rechte und Menschenrechte sowie die tatsächliche Umsetzung der EU-Gesetze in der Praxis zum Gegenstand der Fortschrittsberichte und gegebenenfalls zum Grund, die Verhandlungen auszusetzen.

EU-Verfassung

Der DGB hat sich für die Erarbeitung einer Europäischen Verfassung eingesetzt, um das europäische Sozialmodell zu verankern, die Sozialunion zu verwirklichen und diese mit der Wirtschafts- und Währungsunion zum Fundament einer erneuerten und demokratisch verfassten Europäischen Union zu verbinden. Bereits vor der Konstituierung des Verfassungskonvents hat der DGB seine Forderungen deutlich gemacht, z. B. nach rechtsverbindlicher Aufnahme der Grundrechte-Charta.

Gemeinsam mit dem EGB und seinem Beobachter im Konvent, Emilio Gabaglio, konnten wichtige Erfolge bei der Formulierung der Werte und Ziele der EU im Verfassungsvertrag errungen werden, wie die Aufnahme der Ziele Vollbeschäftigung, nachhaltige Entwicklung und soziale Gerechtigkeit. Auch die Aufnahme eines eigenen Artikels zur Rolle der Sozialpartner und des autonomen sozialen Dialogs gehört zu den Erfolgen der Gewerkschaften. Nicht erreicht wurde eine veränderte Ausrichtung der EU in der Wirtschaftspolitik und in der Geldpolitik der EZB.

Nach den gescheiterten Verfassungsreferenden in Frankreich und den Niederlanden beteiligt sich der



DGB weiterhin intensiv an der Debatte um die Zukunft Europas und tritt Vorstellungen entgegen, die die EU auf eine Freihandelszone reduzieren wollen.

Europäische Aktionstage

Unter dem Motto „**Aufstehn, damit es endlich besser wird!**“ hat der DGB zum 3. April 2004 bundesweit zu einem europäischen Aktionstag aufgerufen. An den Großdemonstrationen in den Städten Köln, Stuttgart und Berlin beteiligten sich eine halbe Million Menschen, die gegen Sozialabbau und für Arbeit und soziale Gerechtigkeit in Europa auf die Straße gingen. In vielen Hauptstädten der Europäischen Union folgten die Bürgerinnen und Bürger ebenfalls den Aufrufen der nationalen Gewerkschaften und des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Die Demonstrationen in Deutschland gehörten zu den größten Mobilisierungen in der Geschichte der Bundesrepublik und belegten nicht nur in eindrucksvoller Weise die Kampagnenfähigkeit des DGB und seiner Gewerkschaften. Die Teilnahme eines großen Spektrums an demokratischen Organisationen und Bewegungen am europäischen Aktionstag dokumentierte auch, dass gewerkschaftliche Forderungen nach sozial gerechten Reformen von einem breiten gesellschaftlichen Bündnis getragen werden.

Kurz vor dem Frühjahrsgipfel der EU-Staats- und Regierungschefs hat der EGB am 19. März 2005 zu einer zentralen Demonstration in Brüssel aufgerufen, die unter dem Motto „**Mehr und**

bessere Arbeitsplätze“ stand. Rund 75.000 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus der EU folgten diesem Aufruf. Eines der stärksten nationalen Kontingente wurde vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften gestellt, die rund 10.000 Kolleginnen und Kollegen nach Brüssel mobilisieren konnten. Der gewerkschaftliche Protest richtete sich insbesondere gegen das von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Richtlinienvorhaben zur Liberalisierung der Dienstleistungen im Binnenmarkt und die damit verbundenen Gefahren eines europaweiten Lohn- und Sozialdumpings. Das gezielte Lobbying gegen die Bolkestein-Richtlinie prägte die europapolitischen Aktivitäten des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften während des gesamten Jahres 2005.

Europäische Migrationspolitik

Mit dem Vertrag von Amsterdam erhielt die Europäische Union die Zuständigkeit für die Entwicklung gemeinsamer Politik im Bereich Migration, Asyl und Nichtdiskriminierung. Nachdem Anfang 2002 der Versuch einer gemeinsamen Gesetzgebung für die arbeitsmarktorientierte Einwanderung vor allem am Widerstand Deutschlands scheiterte, hat die Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2004 ein Grünbuch zur Weiterentwicklung der Zuwanderungspolitik vorgelegt. Gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund hält der DGB eine Harmonisierung der Europäischen Migrationspolitik für erforderlich. Dabei muss der Grundsatz

des Vorrangs der Arbeitsmarktintegration vor der Neueinwanderung in die EU eingehalten werden. Besser gelungen ist die Entwicklung einer gemeinsamen europäischen Gesetzgebung im Bereich des Familiennachzuges, bei der Aufnahme von Bürgerkriegsflüchtlingen oder auch bei der Stellung von langfristig aufhältigen Drittstaatsangehörigen. Die entsprechenden Richtlinien müssen noch in nationales Recht umgesetzt werden.

Frauen in Europa

In vielen Punkten betrifft die Rechtsetzung in der EU die Arbeits- und Lebenssituationen von Frauen. Sie reichen von der Verfassung über die Gleichbehandlungsgesetzgebung und den sozialen Dialog bis zu politischen Rahmenbedingungen. Nicht zuletzt geht es auch um die Rolle von Frauen in den Gewerkschaften.

Aus frauenpolitischer Sicht war die Auseinandersetzung um die EU-Verfassung ein Schwerpunkt der politischen Diskussionen und Aktivitäten. Es konnte dabei erreicht werden, dass folgende Punkte in den Verfassungsentwurf aufgenommen worden sind:

■ Berücksichtigung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen als Wert (Art. I-2) und als Ziel (Art. I-3) der Union, was insbesondere für die Aufnahme von neuen Mitgliedstaaten von Bedeutung ist.

■ Aufnahme der Diskriminierungsverbote aus Gründen des Geschlechts, insbesondere auch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen (Art. II-83).

■ Aufnahme des Gender-Mainstreaming als ‚horizontale Klausel‘ für alle Politikbereiche (Art. III-116).

■ Neue Gesetzgebungskompetenz zur Bekämpfung des Menschenhandels, insbesondere des Handels mit Frauen und Kindern (Art. III-267).

Mit der Richtlinie 2002/73/EG wurde die Erste Gender-Richtlinie aus dem Jahr 1976 in folgenden Punkten wesentlich weiter entwickelt:

■ Definition der mittelbaren Diskriminierung.

■ Eine erstmals EU-weit anzuwendende Definition für „sexuelle Belästigung“.

■ Neue Bestimmungen zur besseren Durchsetzung der Rechtsansprüche wurden festgelegt. Die generelle Möglichkeit für im Voraus festgelegte Obergrenzen für Entschädigungs- und Wiedergutmachungsleistungen wurde abgeschafft. Zudem muss der entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen werden.

■ Die Mitgliedsstaaten erhalten neue Aufgaben: Unabhängige Stellen müssen eingerichtet werden, deren spezielle Kompetenz darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Richtlinie ist eine wichtige Grundlage, um die Antidiskriminierungsvorschriften in Deutschland zu verbessern.

Die **Zweite Gender-Richtlinie** aus dem Jahr 2004 legt fest, dass eine Diskriminierung von Kundinnen und Kunden beim Erwerb von Gütern oder bei der Inanspruchnahme von privaten oder staatlichen Dienstleistungen nicht mehr erfolgen darf. Die Bereiche Bildung und die Inhalte von Medien und Werbung sind in dieser Richtlinie jedoch ausgenommen. Im wichtigen Bereich der Versicherungen sollen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass in allen neu abgeschlossenen Verträgen das Geschlecht als Kalkulationsfaktor von Tarifen und Leistungen nicht angewendet wird. Ausnahmen von Unisexstarifen sind nur dann möglich, wenn die Risikobewertungen auf relevanten, genauen versicherungsmathematischen Statistiken basieren. Zudem dürfen schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Kosten nicht zu unterschiedlichen Leistungen und Tarifen führen. Die Richtlinie zur Zusammenfassung aller existierenden Gleichbehandlungsrichtlinien steht vor der Verabschiedung. Zur besseren Umsetzung der bestehenden rechtlichen Grundlagen zur Gleichstellung haben die europäischen Sozialpartner insbesondere auf der Grundlage der Ersten Gender-Richtlinie (2002/73/EG) sowie der Richtlinie zur Entgeltgleichheit (75/117/EWG) gemeinsame Empfehlungen für die nationale, sektorale und betriebliche Ebene gegeben. Dazu wurden Fallbeispiele und Fallstudien für eine systematische Förderung von Frauen auf betrieblicher Ebene gesammelt. Auf nationaler Ebene wurden

gemeinsam mit der BDA Best-practice-Beispiele festgehalten. Allerdings gab es keinen Konsens bei der Bewertung dieser Beispiele. Die Umsetzung des **vereinbarten Rahmenaktionsprogramms**, das ein Instrument zur Durchführung und Evaluierung der Empfehlungen sicherstellt, steht noch an.

Die Repräsentanz von **Frauen im EGB** ist weiterhin problematisch. Auf dem letzten Kongress in Prag im Jahr 2003 waren wie schon beim vorhergehenden Kongress in Helsinki im Jahr 1999 nur 29 % der Delegierten Frauen. Einen Rückschritt gab es bei der Anzahl der Delegationen, die eine 50:50-Vertretung von Männern und Frauen hatten. Einen Fortschritt gab es nur bei denjenigen Delegationen zu verzeichnen, die vorher gar keine Frauen in ihrer Delegation hatten. Der Frauenanteil im vom Kongress gewählten Sekretariat konnte gehalten (5:2) und durch die Position der Stellvertretenden Generalsekretärin inhaltlich gestärkt werden.

Im EGB-Frauenausschuss ist die DGB-Vertreterin zwischenzeitlich zum stellvertretenden Vorstandsmitglied gewählt worden.

Der DGB hat sich am transnationalen EU-Projekt **„Gleiche Beteiligung von Frauen in den Gewerkschaften“** beteiligt, das im Rahmen des europäischen Aktionsprogramms eine Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern entwickelt. Im Förderschwerpunkt „Ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen“ im Jahr 2003 wird davon ausgegangen, dass die Unterrepräsentation der Frauen in Entscheidungsprozessen ein strukturelles und vielschichtiges Problem ist, das in all seinen Aspekten angegangen werden muss. Dazu bedarf es eines langfristigen politischen Engagements, verlässlicher Statistiken, einer regelmäßigen Begleitung, angemessener gesetzlich verankerter Strukturen sowie der Bereitstellung finanzieller Mittel. Im Rahmen dieses Projekts wurde der Workshop „Gleiche Beteiligung von Frauen und Männern in den Gewerkschaften“ durchgeführt.



„Die Würde des Menschen ist unantastbar.
Dies gilt global und ist unteilbar.“

Marina Rizovski-Jansen

1.3 GLOBALISIERUNG IST SOZIAL GESTALTBAR

Wie kaum ein anderer Begriff ist die Globalisierung in den wirtschaftspolitischen Debatten der letzten Jahre argumentativ für einen Freihandel als das beste Mittel zur Mehrung eines weltweiten Wohlstandes benutzt worden.

Die Realität zeichnet jedoch ein anderes Bild. Die ungleiche Verteilung zwischen Arm und Reich ist weiter angestiegen. Zudem haben viele Regierungen der Industrieländer mit dem Hinweis, dem Globalisierungsdruck machtlos ausgeliefert zu sein, Reformgesetze verabschiedet, die der Gestaltung eines sozialen Ausgleichs diametral entgegenstehen. Auch viele Großunternehmen haben ihren Belegschaften mit der Drohung von Standortverlagerungen Zugeständnisse abgerungen. Um die Globalisierung sozial und demokratisch zu gestalten, bedarf es daher internationaler Regeln, die den Wettlauf nach unten verhindern können.

Der DGB hat sich national wie international aktiv für die Verankerung sozialer und ökologischer Mindeststandards im Welthandelsregime der Welthandelsorganisation (WTO) eingesetzt. Darüber hinaus beeinflusste der DGB die bei der Ministerkonferenz in Doha im Jahr 2001 beschlossene und eingeleitete umfassende Handelsrunde inhaltlich. Einen Schwerpunkt stellten für den DGB die Verhandlungen um das **Dienstleistungsabkommen GATS** dar. Weil elementare Güter und grundlegende Dienstleistungen Profitinteressen zu Lasten des Allgemeininteresses untergeordnet zu werden drohten, hat der DGB mit Stellungnahmen und öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen diese Verhandlungen kritisch begleitet. Dabei trugen die DGB-Positionen auch den besonderen Interessen der Entwicklungsländer Rechnung, so beispielsweise bei deren Forderungen nach dem Abbau von Exportsubventionen im Agrarbereich.

Dass die mangelnde Kohärenz zwischen Handelspolitik und Entwicklungs-, Umwelt- und Sozialpolitik zum Scheitern führt, zeigte die **WTO-Ministerkonferenz 2003 in Cancún**, die ohne Ergebnis abgebrochen wurde. Als Mitglied der deutschen Regierungsdelegation in Cancún lud der DGB-Vorsitzende die Gewerkschaftsführungen der G8-Länder

sowie die Generalsekretäre von IBFG, EGB und TUAC zur Vorbereitung des Sozialdialogs mit den MinisterInnen ein. Dieser Dialog fand im Rahmen des G8-Treffens der Arbeits- und BeschäftigungsministerInnen in Stuttgart vom 14.-16. Dezember 2003 statt. Die GewerkschaftsvertreterInnen trugen dort ihre Forderungen vor nach einer makroökonomischen Dimension der Beschäftigungspolitik, einem umfangreichen sozialen Regelwerk einschließlich der Durchsetzung der Kernarbeitsnormen, nach menschenwürdigen Arbeitsplätzen mit existenzsichernden Einkommen, nach Gleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt sowie nach gleichem Zugang zu Ausbildung und lebenslanger Weiterbildung. Es ist der nachdrücklichen Präsenz der GewerkschaftsvertreterInnen und des Generaldirektors der IAO, Juan Somavía, während des G8-Ministertreffens zu verdanken, dass die zentralen Forderungen, wie die nach der Einrichtung eines ständigen Forums zwischen ILO und WTO, Eingang in die „Schlussfolgerungen des Vorsitzenden“ der G8 Arbeits- und Beschäftigungsministerkonferenz gefunden haben.

Für die **WTO-Ministerkonferenz in Hongkong im Dezember 2005**, die der DGB wieder in der deutschen Regierungsdelegation begleitete, blieb diese Absichtserklärung jedoch erneut folgenlos. Den Gewerkschaften und anderen zivilgesellschaftlichen Gruppen ist es wieder nicht gelungen, den internationalen Wettlauf um die schlechtesten Arbeitsbedingungen durch eine Verankerung von Arbeits- und Sozialstandards in der WTO zu stoppen. Triebkraft der Globalisierung ist jedoch nicht allein der Handel mit Gütern und Dienstleistungen, sondern zunehmend auch der verschärfte Wettbewerb um Investitionen. Die Debatte um Corporate Social Responsibility, die unternehmerische Verantwortung der Unternehmen, gewann an öffentlicher Bedeutung. In diesem Kontext kommt den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen nach Auffassung des DGB ein besonderer Status zu. Nicht nur, weil sie einen vergleichsweise umfangreichen Katalog sozialer und ökologischer Verhaltensregeln abdecken, sondern weil sich die teilnehmen-



den 30 OECD-Länder sowie zehn weitere Staaten verpflichtet haben, deren Einhaltung durch Unternehmen aktiv zu fördern. Gegenüber anderen freiwilligen Instrumenten der Unternehmensverantwortung bieten die Leitsätze einen gewissen Grad an Verbindlichkeit, weil sich die Regierungen auf die Einrichtung eines Netzwerks nationaler Kontaktstellen sowie ein geregeltes Prüf- und Konsultationsverfahren geeinigt haben, um in Zweifels- und Konfliktfällen zwischen Unternehmen, Gewerkschaften, Menschenrechts- und Umweltgruppen die Einhaltung der Leitsätze sicherzustellen. Um den Bekanntheitsgrad der Leitsätze zu steigern, veröffentlichte der DGB einen Leitfaden für gewerkschaftliche Anwender und Anwenderinnen der OECD-Leitsätze, den er in einer gemeinsamen Konferenz mit der OECD in Berlin im Juni 2005 der Öffentlichkeit präsentierte. Weiterhin hat der DGB in Kooperation mit TUAC (gewerkschaftlicher Beratungsausschuss bei der OECD) und dem DGB-Bildungswerk ein Seminarkonzept für europäische Betriebsräte, ArbeitnehmervertreterInnen in Konzernbetriebsräten und Aufsichtsräten sowie gewerkschaftliche MultiplikatorInnen entwickelt, das als regelmäßiges Angebot Eingang in das Programm des DGB-Bildungswerks gefunden hat. Sowohl auf der UN-Konferenz zur Entwicklungsfinanzierung im mexikanischen Monterrey im März 2002 wie auf dem UN-Gipfel für nachhaltige Entwicklung in Johannesburg, Südafrika, im September 2002 war der DGB vertreten und nahm im Rahmen

von Veranstaltungen der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und der Lobbyarbeit des IBFG auf die Konferenzergebnisse Einfluss. Beide Konferenzen standen unter der Zielvorgabe des Millenniumgipfels der 189 Staats- und Regierungschefs im September 2000, bis zum Jahr 2015 eine Halbierung der weltweiten Armut zu erreichen. In Monterrey verpflichtete sich die EU, die Mittel für öffentliche Entwicklungszusammenarbeit von 25 Milliarden US-Dollar auf 32 Milliarden US-Dollar bis zum Jahr 2006 zu steigern. Für Deutschland bedeutete diese Verpflichtung eine Erhöhung der EZ-Mittel um eine Milliarde US-Dollar auf rund sieben Milliarden US-Dollar im Jahr 2006 bzw. von 0,27 auf 0,33 Prozent des BSP mit dem Fernziel 0,7 Prozent. Die Bundesregierung hat diese Zielvorgabe zumindest numerisch im Haushaltsplan für 2006 erreicht. Der UN-Gipfel für nachhaltige Entwicklung nahm wieder den Ansatz des Rio-Gipfels von 1992 und der folgenden Weltkonferenzen der 90er Jahre auf und stellte einen Aktionsplan zusammen, der nachdrücklich die enge Verknüpfung von ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Zielen herausstellte. Die kritische Summe aller bisherigen Gipfelergebnisse zog die vom IAO-Generaldirektor Juan Somavia einberufene Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung, die in ihrem im Februar 2005 vorgelegten Bericht verlangte, ein ausgewogenes Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer als globales Ziel zu fördern. Dafür muss eine politische Kohärenz zwischen den

internationalen Institutionen hergestellt werden und der ständige Dialog und die Zusammenarbeit zwischen der Welthandelsorganisation WTO, den internationalen Finanzinstitutionen und der Internationalen Arbeitsorganisation IAO gewährleistet sein. Ebenso muss den Kernarbeitsnormen und den internationalen Umweltabkommen bei internationalen Handelsabkommen gleichwertig Geltung verschafft werden.

Unter den Bedingungen der Globalisierung stellt sich die internationale Gewerkschaftspolitik ihrer Verantwortung für die soziale und ökonomische Entwicklung, die Sicherung des Friedens und der natürlichen Lebensgrundlagen. Trotz knapper finanzieller und personeller Ressourcen ist es dem IBFG in den letzten Jahren gelungen, seine Präsenz auf Weltebene in enger Zusammenarbeit mit den Globalen Gewerkschaftsföderationen (GUF) und dem gewerkschaftlichen Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC) beträchtlich zu stärken. Das ist nicht zuletzt auch das Verdienst des Generalsekretärs Guy Ryder, dem seit dem **18. Weltkongress des IBFG** in Miyazaki/Japan im Dezember 2004 der DGB-Vorsitzende als Vorsitzender des Lenkungsausschusses und im neu geschaffenen Amt des Stellvertretenden Präsidenten zur Seite steht. Mit dem Kongress hat sich der IBFG zugleich das ehrgeizige Ziel gesetzt, bis Ende 2006 auf dem Weg zu einer einheitlichen Weltgewerkschaftsbewegung durch die Vereinigung von IBFG und Weltverband der Arbeit (WVA) ein Zeichen zu

setzen und den entscheidenden Anstoß zu geben. Durch die Integration bisher unabhängiger Gewerkschaftsverbände wird die weltweite Vertretung von Arbeitnehmerinteressen gestärkt, und ihre Stimme gewinnt angesichts der Globalisierung gesteigertes Gewicht. Zwar gibt es auf diesem Weg noch einige Hindernisse, wie zum Beispiel die Spaltung der US-amerikanischen Gewerkschaftsbewegung, die jedoch durch die Dynamik des eingeleiteten Prozesses überwunden werden könnte.

Auf der Weltfrauenkonferenz in Australien im Februar, an der der DGB mit einer Delegierten teilnahm, waren 88 nationale Gewerkschaftsdachverbände und 8 internationale Gewerkschaftsföderationen durch insgesamt 300 Gewerkschafterinnen aus 100 Ländern vertreten. Bildung und Stärkung internationaler, nationaler und regionaler Netzwerke, die verstärkte Durchführung von Weiterbildungsprogrammen und Schulungen zu den Auswirkungen der Globalisierung auf Frauenerwerbstätigkeit, Stärkung der Lobbyarbeit, die gerechtere Bewertung von Frauenarbeit, die Beseitigung von Lohnungleichheit und die verbesserte Verbreitung von Informationen bildeten die themenübergreifenden Zielvorstellungen dieser Konferenz.

Basierend auf 164 Empfehlungen setzte der IBFG-Frauenausschuss folgende Schwerpunkte für das Aktionsprogramm:

- Veränderung der IAO, Vertretung und Beteiligung von Frauen, Vorbereitung der IAO-Konferenz.
- Prekäre Beschäftigung, informelle Wirtschaft, Migrantinnen, Wanderarbeitnehmerinnen.
- Übereinkommen zum Mutterschutz.
- Entgeltgleichheit.
- Organisierung von Frauen.
- Folgen internationaler Abkommen für Frauen.

Am IBFG-Weltkongress in Japan im Dezember 2004 hat der DGB mit einer Vertreterin teilgenommen. Als frauenpolitischer Schwerpunkt war von der Weltfrauenkonferenz für den IBFG-Weltkongress das Thema Mutterschutz vorgeschlagen worden. Zur Beteiligung von Frauen am Kongress wurde die Satzung geändert. Danach müssen in jeder

Delegation, die zwei oder mehr Delegierte hat, die Hälfte Frauen sein. Der IBFG-Frauenausschuss hat eine separate Erklärung zu Lage und Gleichstellung von Arbeitnehmerinnen sowie eine allgemeine Erklärung zur Geschlechterperspektive eingebracht. Zudem hat der Kongress einen dritten Aktionsplan zur Gleichstellung der Frauen in den Gewerkschaften verabschiedet.

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

ist die einzige völkerrechtliche Sonderorganisation in der Familie der UN-Organisationen, in der Arbeitgeber, Gewerkschaften und Regierungen aus allen Teilen der Welt zusammenarbeiten. Ihr kommt die Aufgabe zu, durch universelle soziale Grund- und Mindeststandards in der Arbeitswelt zur sozialen Ausrichtung der Globalisierung beizutragen. Sozialstandards sollen dabei die wirtschaftlichen und sozialen Menschenrechte konkretisieren.

Eine besondere Bedeutung haben hier die Kernarbeitsnormen der IAO, wie sie in der Erklärung von 1998 festgelegt und zu universell gültigen Menschenrechten erhoben wurden. In Umsetzung dieser Erklärung wurden vielfältige Folgemaßnahmen ergriffen und Aktionspläne z. B. in Bezug auf die Durchsetzung von Gewerkschaftsrechten ergriffen. Doch nach wie vor nehmen Zahl und Schwere der Verstöße gegen die völkerrechtlich bindenden Gewerkschaftsrechte weltweit zu. Allein zwischen 2000 und 2003 hat der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der IAO Beschwerden wegen Verstößen gegen Gewerkschaftsrechte aus 72 Ländern behandeln müssen. Der DGB ist in diesem Gremium durch seine stellvertretende Vorsitzende vertreten.

Auf Initiative des DGB fördert das Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ein Projekt zur Stärkung der Gewerkschaften in Weißrussland. Ebenfalls auf Initiative des DGB unterstützt das Auswärtige Amt u. a. verfolgte GewerkschafterInnen im Menschenrechtsdialog mit Regierungen und durch Entsendung von BeobachterInnen zu Strafprozessen. Der DGB nimmt zugleich an einem Schutz-Programm der IAO für mit Mord bedrohte kolumbianische GewerkschafterInnen teil.

Mit Unterstützung des DGB hat die IAO eine Weltuniversität der Arbeit gegründet. Sie bietet einen Masterkurs für GewerkschafterInnen an. Der Studienkurs befasst sich mit Fragen der internationalen Arbeits- und Sozialstandards sowie mit gewerkschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Globalisierungsprozess. Der erste Kurs hat im Oktober 2004 an der Universität Kassel und der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin mit 25 StudentInnen aus 17 Ländern begonnen. Kurse an Universitäten anderer Kontinente werden folgen. Der Start des Projekts wurde durch finanzielle Hilfe des BMZ ermöglicht. Die IAO und die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) vergeben Stipendien an qualifizierte Studierende.

Ein ebenso zentrales Anliegen der IAO ist die weltweite Bekämpfung der Zwangsarbeit. Nach Schätzungen der IAO sind mindestens zwölf Millionen Menschen weltweit Opfer von Zwangsarbeit, davon 2,4 Millionen als Folge von Menschenhandel. Hierzu zählen auch tief verwurzelte Schuldarbeitssysteme in Teilen Südasiens, die Schuldknechtschaft, von der hauptsächlich die UreinwohnerInnen in Teilen Lateinamerikas betroffen sind, sowie die verbleibenden sklavereiähnlichen Praktiken, die vor allem in Westafrika anzutreffen sind. Auch für Deutschland hat die IAO 40 Fälle dargestellt, in denen zu unwürdigen Bedingungen und teils auch unter Vorenthaltung des Lohnes gearbeitet wurde. Die IAO will mit Aktionsprogrammen und in einer globalen Allianz bis 2015 weltweit möglichst alle Formen der Zwangsarbeit beseitigen. Ohne die gezielte Zusammenarbeit von Strafverfolgungs-, Arbeits- und Einwanderungsbehörden und ohne eine internationale Kooperation ist dieses Problem angesichts der zunehmenden Globalisierung nicht zu lösen.

Einen weiteren politischen Schwerpunkt im Verwaltungsrat und der Internationalen Arbeitskonferenz nahm der Bericht der von der IAO eingesetzten Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung von 2004 ein. Er stellt einen systematischen Versuch dar, der Globalisierung möglichst eine soziale Dimension zu geben, und macht Vorschläge für eine faire, allen Menschen zugute kommende

internationale Arbeitsteilung. Gerechte Regeln im internationalen Handel, auf den Finanzmärkten sowie zur Durchsetzung von Arbeitsnormen werden dabei für besonders wichtig gehalten. Eine Reihe unterschiedlichster Aktivitäten wurde ergriffen, um die Diskussion der Empfehlungen auf nationaler wie internationaler Ebene zu intensivieren. Dabei haben vor allem GewerkschaftsvertreterInnen die Notwendigkeit von Sanktionen bei Verletzung von Übereinkommen und einer intensiven Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen und Finanzinstitutionen hervorgehoben.

Auf der jährlichen Vollkonferenz der IAO arbeitet der DGB an der Erstellung der internationalen Urkunden zur Weiterentwicklung des internationalen Rechts der Berufskrankheiten, den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft betreffend, zum Ausweis für Seeleute und zur Förderung der Genossenschaften mit.

Von den 185 IAO-Übereinkommen hat Deutschland bisher 77 ratifiziert, darunter alle Kernarbeitsnormen. In seiner Stellungnahme an die IAO zu dem Übereinkommen Nr. 87 bemängelte der DGB das nach wie vor zu weit gehende und in Konflikt mit internationalem Recht stehende Streikverbot für Beamte in Deutschland.

Der Generaldirektor des IAO zeigt Interesse an der **stärkeren Vertretung von Frauen**, insbesondere bei den jährlich stattfindenden Internationalen Arbeitskonferenzen. Dies richtet sich nicht zuletzt an die Gewerkschaften, die ein Mitglied in der jeweiligen Regierungsdelegation (neben einem/r VertreterIn der Arbeitgeberseite und zwei VertreterInnen der Regierungsseite) stellen. Die 92. Internationale Arbeitskonferenz nahm im Jahr 2004 eine Entschliebung zur Förderung der Gleichbehandlung, der Entgeltgleichheit und des Mutterschutzes an, die eine beachtliche Liste von Antidiskriminierungsfeldern beschreibt und sich dabei vor allem an die Mitgliedstaaten richtet, aber auch an Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht zuletzt im Hinblick auf Tarifverhandlungen.

Die verheerende **Flutkatastrophe** in Südost-Asien Ende 2004, die Hunderttausende von Menschen

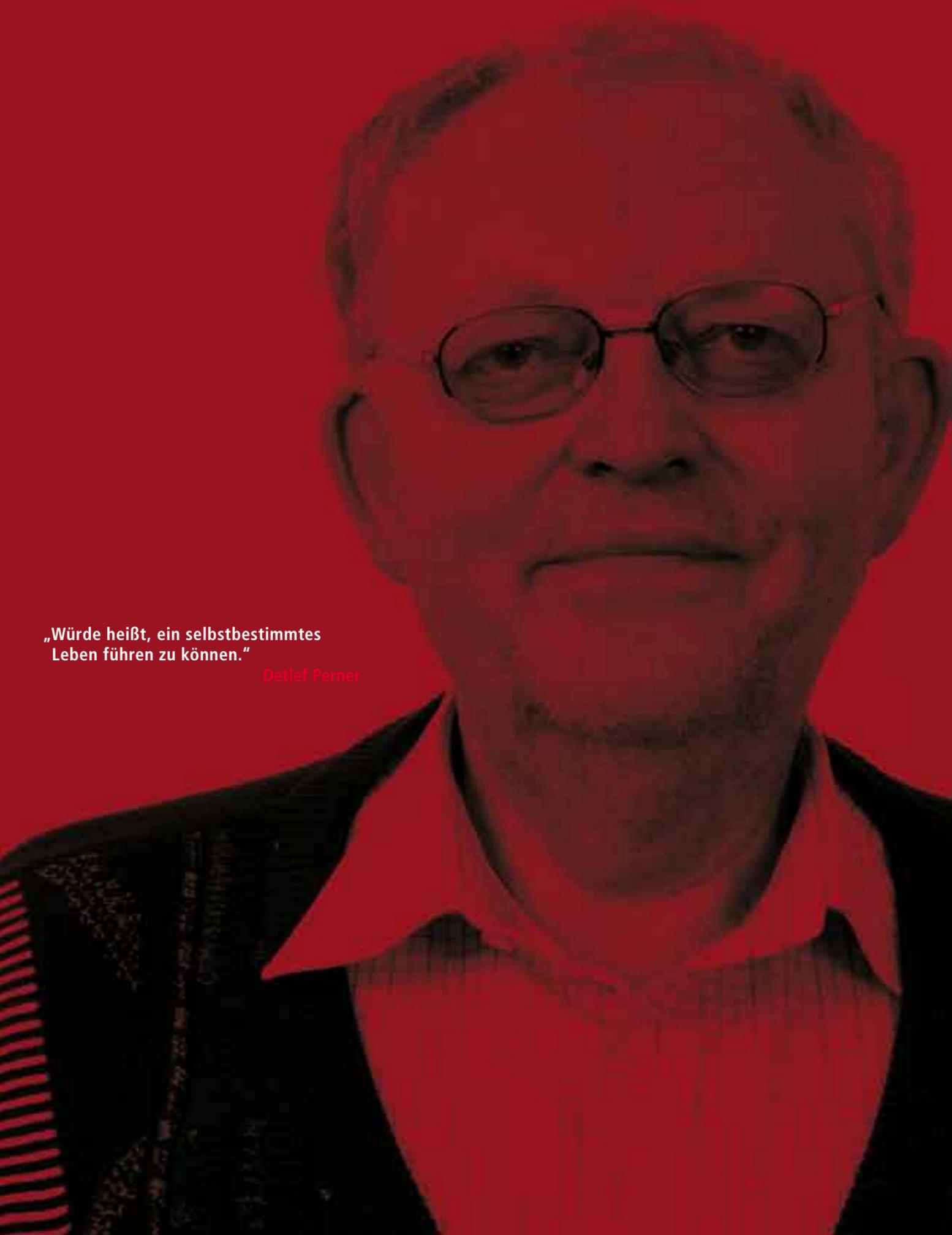
das Leben kostete und Millionen heimatlos machte, führte zu einer beispiellosen Solidarität der Weltgemeinschaft. Der DGB gehörte zu den ersten Organisationen, die für die humanitäre Soforthilfe vor Ort einen Betrag spendeten. Die Arbeit der Hilfsorganisation „Ärzte ohne Grenzen“ wurde mit 50.000 Euro unterstützt. Gleichzeitig veröffentlichte der DGB einen Spendenaufruf, der unter dem Motto „Gewerkschaften helfen“ in den ersten Wochen nach der Naturkatastrophe einen Betrag von mehr als 110.000 Euro erbrachte. Zu den SpenderInnen gehörten nicht nur die Mitgliedsgewerkschaften des DGB, auch eine Vielzahl von Kolleginnen und Kollegen beteiligten sich an der Solidaritätsaktion.

In enger Absprache mit der Friedrich-Ebert-Stiftung und ihren Büros vor Ort wurden die Mittel für gewerkschaftliche Aufbauprojekte in Sri Lanka, Indonesien und Thailand verwendet. So wurde zum Beispiel in der indonesischen Provinz Aceh der Aufbau eines Beratungs- und Hilfszentrums der Gewerkschaften für die Flutopfer gefördert. Das Trade Union Care Center (TUCC) wurde Ende März 2005 eingeweiht und leistet humanitäre Hilfe für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sowie deren Familien, die durch den Tsunami in Not geraten sind. Mit Geldern, die von verschiedenen internationalen Hilfsorganisationen bereitgestellt worden sind, hat das TUCC Hilfsgüter gekauft und an die Opfer verteilt. Alle Projektfördermaßnahmen des DGB sind langfristig angelegt, um den Wiederaufbau mindestens ein bis zwei Jahre zu begleiten.



2 FÜR EINE NACHHALTIGE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK





„Würde heißt, ein selbstbestimmtes
Leben führen zu können.“

Detlef Perner

2.1 ERWERBSARBEIT IM WANDEL

Der Arbeitsmarkt bleibt in Bewegung. Während die Zahl der Erwerbstätigen leicht zugenommen hat, ist das Normalarbeitsverhältnis weiterhin auf dem Rückzug. Waren im April 2000 noch 27,2 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, reduzierte sich die Zahl fünf Jahre später auf 26,3 Millionen, das sind fast eine Million weniger sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in nur fünf Jahren. Der Abbau wäre noch größer ausgefallen, wenn nicht gleichzeitig die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsverhältnisse zugenommen hätten. Sie stiegen von 3,9 Millionen im Jahre 2000 auf 4,3 Millionen im Jahre 2005.

Neben konjunkturellen Faktoren sind vor allem zwei arbeitsmarktpolitische Instrumente für diesen Trend verantwortlich: die Erweiterung der Minijobs und die Erleichterung der kleinen Selbstständigkeit (Ich-AG). Die großzügige Minijob-Regelung, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zu einem Einkommen von 400 Euro von Sozialversicherungsbeiträgen freistellt, hat zu einer massiven Ausweitung dieser Beschäftigungsform geführt. Vor allem das starke Anwachsen der Gruppe der Nebentätigen, die den Minijob neben ihrer regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausüben, hat diese Entwicklung begünstigt.

Nach Angaben der Minijob-Zentrale waren im Juni 2005 6,8 Millionen geringfügig entlohnte Beschäftigte tätig. Frauen sind nach wie vor in diesen Beschäftigungsverhältnissen mit einem Anteil von 64 Prozent überproportional vertreten. Im Jahre 2000 waren es rund zwei Millionen. In der Zahl des Jahres 2000 sind allerdings nur die ausschließlich geringfügigen Beschäftigten erfasst, weil eine Nebenbeschäftigung zu diesem Zeitpunkt noch sozialversicherungspflichtig war und deswegen nicht gezählt wurde. Problematisch ist vor allem die Konzentration der Minijobs auf wenige Branchen. Die Vorteile dieser Beschäftigungsform liegen fast ausschließlich auf Seiten der Arbeitgeber. Neben den niedrigeren Löhnen nutzen die Arbeitgeber die Beschäftigung vor allem zur Flexibilisierung, was häufig noch zu einem zusätzlichen Rückgang des Arbeitsvolumens führt. Gleichzeitig geht die Zahl

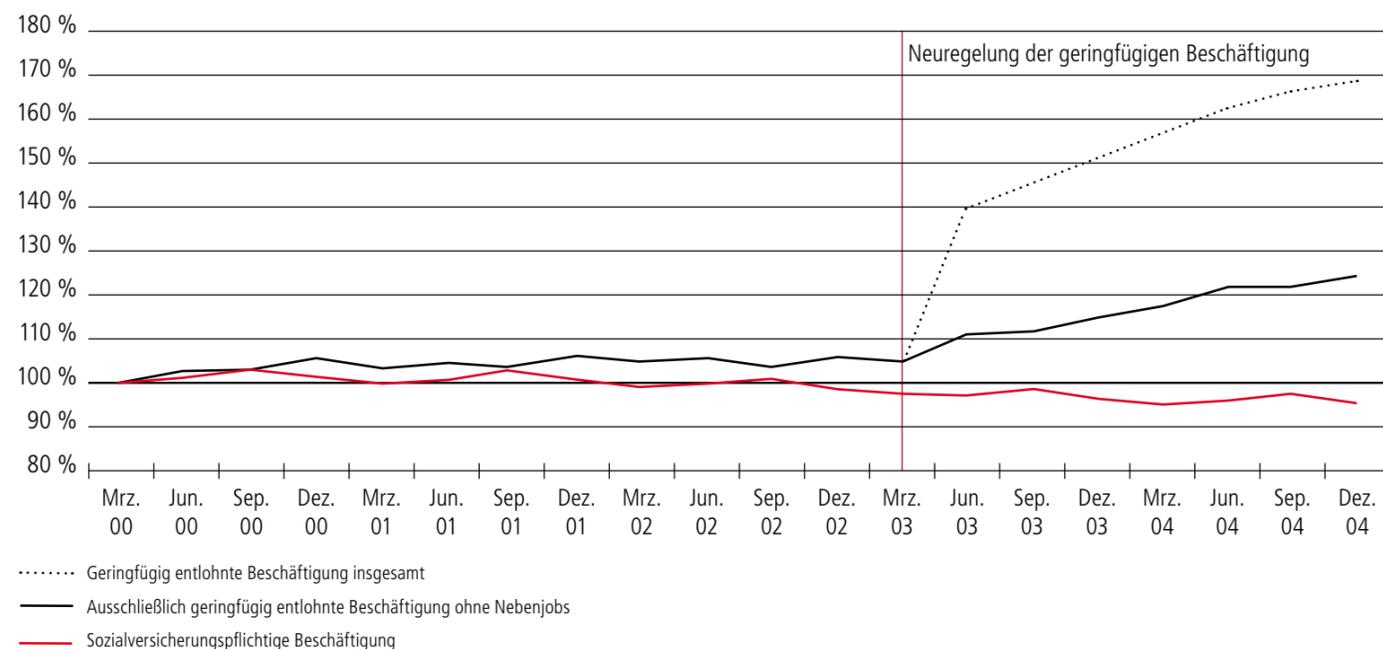
der Ausbildungsplätze überdurchschnittlich stark zurück. (siehe: Diagramm Seite 42)

Neben den Minijobs gibt es einen Trend zu mehr Selbstständigkeit. Vor allem die Förderung der Existenzgründung von Arbeitslosen hat zu einer deutlichen Ausweitung von Existenzgründungen geführt. Während im Jahre 2002 nur rund 123.000 Gründungen aus Arbeitslosigkeit heraus gezählt wurden, waren es im Jahre 2004 bereits 355.000. Davon entfielen 170.000 auf die sogenannte Ich-AG. Für BezieherInnen von Arbeitslosengeld II kann die Existenzgründung auch über das so genannte Einstiegsgeld gefördert werden. Zahlen hierzu liegen bislang nicht vor.

Aber auch durch Selbstständige wird sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verdrängt. Bei der Ich-AG handelt es sich nicht um eine Unternehmensgründung im klassischen Sinne, sondern eher um die Förderung von Allein-Selbstständigen. Besonders negativ ist, dass bei den als Ich-AG geförderten Personen nicht mehr geprüft wird, ob möglicherweise eine Scheinselbstständigkeit vorliegt. Allen Personen, die von der Bundesagentur für Arbeit einen Existenzgründungszuschuss erhalten, wird generell unterstellt, dass sie selbstständig tätig sind. Dies eröffnet zahlreiche Missbrauchsmöglichkeiten. So werden z. B. ArbeitnehmerInnen entlassen, um anschließend als Ich-AGlerInnen beim gleichen ArbeitgeberInnen wieder beschäftigt zu werden.

Stark betroffen vom Abbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist vor allem das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe. Innerhalb eines Jahres (von 2003 auf 2004) verlor das verarbeitende Gewerbe 2,1 % seiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, das Baugewerbe sogar 6,6 %. Leichte Zuwächse gab es nur bei unternehmensnahen DienstleisterInnen und im Gesundheits- und Sozialwesen. Die Bundesagentur für Arbeit wertete im Dezember 2004 in einem Sonderbericht die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung aus. Demnach nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von März 2003 bis März 2004 um 563.624 ab und die Zahl der geringfügig Beschäftigten um 523.109 zu.

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigung (März 2000 = 100 %)



Der Nutzen der Reformen am Arbeitsmarkt ist zweifelhaft. Neue Beschäftigungsformen führen nicht nur zu einem höheren persönlichen Risiko der Beschäftigten, sondern destabilisieren die Finanzbasis der Sozialversicherung. Erstmals seit 1957 waren die Beitragseinnahmen z. B. in der Rentenversicherung im Jahre 2004 niedriger als im Jahre 2003. Auch im Jahre 2005 zeichnete sich eine ähnliche Tendenz ab.

Minijobs sollen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit beitragen. Zwar gibt es in Privathaushalten eine Zunahme der Anmeldungen. Aber nach wie vor werden in Privathaushalten mehr als zwei Millionen Beschäftigungsverhältnisse vermutet, von denen jedoch nur rund 100.000 tatsächlich als Minijob angemeldet sind. Minijobber erhalten vielfach ein Teil des Gehaltes oberhalb der Freigrenze ebenfalls schwarz ausbezahlt. Der Minijob begünstigt damit Schwarzarbeit.

Wenn Arbeitsuchende den Minijob als Einstiegsbeschäftigung wählen, gelingt ihnen selten der

Übergang in eine existenzsichernde Beschäftigung. Die Regelung ist zudem am Arbeitsmarkt ein Nullsummenspiel. Von März 2003 bis März 2004 konnten 441.000 (10 %) der geringfügig Beschäftigten in eine sozialversicherungspflichtige Arbeit wechseln und fast die gleiche Zahl, nämlich 437.000, wechselten aus einem regulären Job in eine geringfügige Beschäftigung.

Die Minijob-Regelung hat die Flexibilisierungsmöglichkeiten der ArbeitgeberInnen ausgeweitet, aber nicht zu zusätzlicher Beschäftigung beigetragen. Die Mini-Job-Regelung verweist Frauen auf die Rolle der Zuverdienerinnen. In dieser Beschäftigungsform kann weder ein existenzsicherndes Einkommen erzielt noch eine eigenständige Alterssicherung aufgebaut werden. Der DGB fordert die Abschaffung dieser Regelung in der gewerblichen Wirtschaft. In Privathaushalten können die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse mit dem Instrument „Dienstleistungsagentur“ in sozialversicherungspflichtige Arbeit umgewandelt werden.

Wie viele der als Ich-AG geförderten Personen mit der Tätigkeit dauerhaft existieren können, kann noch nicht beurteilt werden, weil die Förderung über drei Jahre läuft. Erste Zahlen deuten jedoch darauf hin, dass viele ihre Tätigkeit ohne den Zuschuss nicht aufrechterhalten können. Die Ausweitung der Zahl selbstständig Tätiger läuft parallel mit einem deutlichen Rückgang der Beschäftigung im Handwerk. Auch wenn endgültige Zahlen noch nicht vorliegen, ist zu vermuten, dass hier ebenfalls Verdrängungseffekte stattfinden. Gefördert werden sollte deswegen echte Existenzgründung, aber nicht Scheinselbstständigkeit.

Auch der massive Ausbau der sozialrechtlichen Arbeitsverhältnisse (Ein-Euro-Jobs) wird die Struktur des Arbeitsmarktes weiter verändern. Der ehemalige Minister für Wirtschaft und Arbeit hatte 600.000 Beschäftigungsverhältnisse angekündigt. Mitte des Jahres 2005 waren bereits 235.000 Personen in Arbeitsgelegenheiten beschäftigt. Zumindest ein Teil der öffentlichen Dienstleistungen,

die zuvor von regulär sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erbracht wurden, wird in Zukunft durch versicherungsfreie Ein-Euro-Jobber erledigt. Die traditionellen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die zumindest in der Kranken- und Rentenversicherung eine volle Versicherungspflicht vorsehen, sind hingegen deutlich rückläufig. Die Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsgemeinschaften (ARGen) geht offensichtlich dahin, öffentlich geförderte Beschäftigung ausschließlich sozialversicherungsfrei anzubieten. Für die betroffenen Menschen ist damit Altersarmut vorprogrammiert, bei den Sozialversicherungsträgern weitere Einnahmeausfälle.

Nicht nur auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden die Arbeitsverhältnisse immer ausdifferenzierter, sondern auch auf Seiten der Unternehmen. Unternehmen lagern einzelne Tätigkeiten aus (Outsourcing). Große Unternehmen gründen Leiharbeitsgesellschaften, um anschließend das Personal dort auszuleihen, was in der Regel mit einem deutlichen Einkommensverlust für die Beschäftigten verbunden ist. Tendenziell werden die Unternehmen kleiner und konzentrieren sich auf wenige Tätigkeitsbereiche. In Verbindung mit hoher Arbeitslosigkeit führt dies zu einer weiteren Schwächung der Gewerkschaften, weil so kollektive Vereinbarungen leichter unterlaufen werden können.



„Reich ist man nicht durch das, was man besitzt,
sondern mehr noch durch das,
was man mit Würde zu entbehren weiß.“

Ulrike Arlt

2.2 WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG UND ALLGEMEINE WIRTSCHAFTSPOLITIK

Lohnpolitik & Makroökonomie

Nach vier Jahren wirtschaftlicher Stagnation mehren sich die Zweifel an einer Ökonomie, die eine aktive Konjunkturpolitik ablehnt und mit Hilfe des Arbeitsmarktes die Wachstumskräfte revitalisieren will. Denn weder die fortschreitende Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes durch den Abbau des Kündigungsschutzes, die Senkung der Lohnersatzleistungen sowie die Auflösung von Tarifbindungen noch eine nachhaltige Lohnzurückhaltung – die realen Bruttolöhne sind seit Mitte der 90er Jahre nicht mehr gestiegen – haben eine wirtschaftliche Trendwende herbeigeführt. Auch international besteht der unterstellte Trade-off von Arbeitsmarktderegulierung, Lohnzurückhaltung und Beschäftigungszuwächsen selbst aus Sicht der OECD nicht den Praxistest.

Der DGB vertritt daher eine gesamtwirtschaftliche Betrachtungsweise. Mittlerweile ist es unumstritten, dass die Binnennachfrage und insbesondere der private Konsum das Hauptproblem der deutschen Volkswirtschaft sind. Diese Nachfrageschwäche resultiert zu großen Teilen aus der Logik einer exportorientierten Modernisierungsstrategie. Die preisliche Wettbewerbsfähigkeit sollte durch Arbeitskostensenkung erhöht werden. Vordergründig war diese Strategie erfolgreich. Seit Mitte der 90er Jahre lagen die Bruttolohnzuwächse in Deutschland unter dem verteilungsneutralen Spielraum. Nur Japan hatte unter den führenden Industrieländern einen noch geringeren Anstieg der Nominallöhne und der nominalen Lohnstückkosten. Auch deswegen ist Deutschland heute Exportweltmeister und seine Außenhandelsüberschüsse steigen weiter. Dem gegenüber steht eine chronische Konsumschwäche.

In Deutschland hängen vier von fünf Arbeitsplätzen vom Binnenmarkt ab. Die Beteiligung an der arbeitskostengetriebenen Standortkonkurrenz spaltete die nationale Konjunktur. Während die exportorientierten Branchen der Automobil-, Chemie-, und Elektroindustrie sowie des Maschinenbaus ihre Weltmarktanteile weiter ausbauen, stagnierten die Umsätze des binnenmarktabhängigen Handwerks und Einzelhandels. Aktive Konjunkturpolitik wird in Deutsch-

land weitgehend abgelehnt – im Gegensatz zum traditionell wirtschaftsliberalen angelsächsischen Raum. Dort gehört eine aktive Geld- und Finanzpolitik zu einer modernen und erfolgreichen Wirtschaftspolitik. Die britische Labour-Regierung investierte in vier Jahren über 40 Milliarden Pfund in ihr marodes Bildungs- und Gesundheitswesen. In den USA wurde mit einem finanzpolitischen Impuls von 150 Milliarden US-Dollar die Konjunktur angekurbelt. Diese aktive Finanzpolitik führte, unterstützt durch eine lockere Geldpolitik, zu höherem Wachstum. Deutsche FinanzministerInnen und europäische ZentralbankerInnen setzen dagegen immer noch auf Sparpolitik und Preisstabilität. Diese nicht konjunkturgerechte Konzeption von Geld- und Finanzpolitik – heute institutionell verankert im Stabilitätspakt und der Verfassung der Europäischen Zentralbank – verursachte in den 90er Jahren ein wachstums- und beschäftigungsfeindliches gesamtwirtschaftliches Umfeld. Notwendige öffentliche Zukunftsinvestitionen unterblieben unter Berufung auf die Prinzipien eines ausgeglichenen Haushalts und der Generationengerechtigkeit. Der zentrale Einwand, dass eine aktive Finanzpolitik einen Schuldenstaat zur Folge hat, ist allerdings nicht haltbar. So betrug der Anteil der Staatsverschuldung an der Wirtschaftsleistung gegen Ende der sozial-liberalen Koalition im Jahr 1982 etwa 32 %. Heute liegt die Schuldenstandsquote bei über 66 %. Dazwischen liegen die Finanzierungslasten der Deutschen Einheit – dem eigentlichen deutschen Strukturproblem – und das Scheitern einer Sparpolitik, die auf konjunkturelle Erfordernisse keine Rücksicht nahm.

Finanz- und Steuerpolitik

Die Lage in den öffentlichen Haushalten hat sich in den letzten Jahren durchgängig verschlechtert. Statt eines Schuldenabbaus hat es einen Schuldenzuwachs gegeben. Dieser schlug sich auf allen Gebietskörperebenen und auch in den Haushalten der Sozialversicherung nieder. Zu dieser Entwicklung hat nicht nur die andauernde Konjunkturschwäche beigetragen, die zu geringen Steuer- und Beitragseinnahmen führte und die Kosten der Arbeitslosigkeit

in die Höhe trieb. Mitverantwortlich für den Anstieg der staatlichen Zins- und Schuldenbelastungen sind auch die zu hoch ausgefallenen Steuersenkungen. Allein die im Zeitraum von 1998 bis 2005 von Bundestag und Bundesrat gemeinsam beschlossenen Entlastungsmaßnahmen für private Haushalte und Unternehmen bedeuten einen jährlichen Steuerausfall von netto rund 60 Milliarden Euro.

Soweit Steuerpolitik und Familienförderung darauf ausgerichtet waren, NormalverdienerInnen und Familien mit Kindern zu entlasten, sind diese Maßnahmen vom DGB positiv bewertet worden. Dagegen wurden die überzogenen Entlastungen für Vermögende und Kapitalgesellschaften kritisiert, wie z. B. die Senkung des Spitzensteuersatzes bei der Einkommenssteuer von 53 % (1999) auf 42 % (2005) sowie die Übergangsregelung vom alten auf das neue Körperschaftsteuerrecht und die Steuerbefreiung der Veräußerungsgewinne von Kapitalgesellschaften. Denn die dadurch bedingten Steuerausfälle haben entscheidend dazu beigetragen, dass Bund, Länder und Kommunen ihre Sparbemühungen verstärkt haben, anstatt durch Mehrausgaben für öffentliche Infrastruktur, Bildung und Forschung die notwendigen Rahmenbedingungen für ein beschäftigungsinintensives Wirtschaftswachstum zu schaffen. Weitere Steuerentlastungen für Unternehmen und Spitzen-einkommen, wie sie weiterhin von Teilen der Politik, von Wirtschaftsverbänden und WirtschaftswissenschaftlerInnen gefordert werden, erzeugen weder Wachstum noch mehr Beschäftigung. Indem sie die Finanzierbarkeit der öffentlichen Aufgaben gefährden, wirken sie zudem wachstums- und beschäftigungspolitisch geradezu kontraproduktiv.

Die Steuerpolitik wird sich in den nächsten Jahren daher darauf zu konzentrieren haben, dem Staat die zur Bestreitung seiner Aufgaben notwendige Finanzbasis zurückzugeben und gleichzeitig die Abgabenlasten gerecht zu verteilen. Im internationalen Vergleich bildet Deutschland gegenwärtig mit einer gesamtwirtschaftlichen Steuerquote zwischen 21 % und 22 % das Schlusslicht in Europa.

Die Verbesserung der staatlichen Finanzausstattung muss sich auf folgende Reformschwerpunkte konzentrieren:

■ Der Einkommenssteuertarif muss gemäß dem Prinzip der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit ausgestattet sein. Dieses bedeutet vor allem einen linearprogressiven Tarif und keinen Stufentarif.

■ Steuergestaltungsmöglichkeiten und Steuerschlupflöcher der Unternehmen sowie vermögenden Privatpersonen sind mit dem Ziel einer Stabilisierung der Einnahmesituation in den öffentlichen Haushalten zu überprüfen. Die Unternehmensbesteuerung in der EU ist in Bezug auf Verbesserungsgrundlage und Mindestbesteuerung anzugleichen. Die Gewerbesteuer ist zu einer umfassenden Gemeindeförderung auszubauen.

■ Die steuerliche Förderung im Bereich Wohnen und Bauen ist zielgenauer auszugestalten. Ungerechtfertigte steuerliche Begünstigungen müssen eingegrenzt werden. Dies gilt auch für andere Formen der Kapitalanlage.

■ Kapitaleinkünfte und Veräußerungsgewinne müssen umfassend besteuert werden. Neben der Durchsetzung der EU-Zinsrichtlinie müssen die Banken Kontrollmitteilungen an die Finanzämter überweisen. Spekulationsfristen bei Wertpapieren und nicht selbst genutzten Immobilien sind aufzuheben. ■ Hohe Privatvermögen und Erbschaften sind bei Gewährung großzügiger Freibeträge für Familien mit dem Ziel eines insgesamt höheren Steueraufkommens zu besteuern. Insbesondere Immobilien müssen marktnäher bewertet werden.

■ Daneben muss das Steuerrecht auch immer für die Durchsetzung von Gerechtigkeit sorgen, insbesondere für Familien mit Kindern sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

■ Der Familienlastenausgleich muss auf die Förderung von Kindern und die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Erwerbsbeteiligung von Frauen konzentriert werden.

■ Zu einer gerechten Besteuerung der Arbeits-einkommen gehört u. a. die Wiederanhebung des Arbeitnehmerpauschbetrages. Berufsbedingte Arbeitnehmeraufwendungen müssen als Werbungskosten abziehbar bleiben. Die Entfernungspauschale darf nicht gekürzt werden. Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit für Erschwerungszuschläge muss bestehen bleiben.

■ Gesellschaftspolitisch notwendige Leistungen der Sozialversicherung müssen von allen Steuerpflichtigen und nicht nur von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten getragen werden.

Geldpolitik

Das von der Europäischen Zentralbank (EZB) bestimmte Zinsniveau ist eine der wichtigsten Determinanten der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage. Die Geldpolitik wird dieser Verantwortung für Wachstum und Beschäftigung jedoch nur unzureichend gerecht, indem sie die Stabilität des Preisniveaus als prioritäres Anliegen versteht und damit gerade in stabilitätsorientierten Ländern wie Deutschland die Wachstumsdynamik durch hohe Realzinsen drosselt.

Auf den im Jahr 2001 einsetzenden Abschwung hat die EZB, verglichen mit der amerikanischen Geldpolitik, nur verzögert und in zu geringem Ausmaß reagiert. Auch im weiteren Verlauf des Jahres 2002 wurden expansive Impulse als Antwort auf den eingetrübten Konjunkturverlauf mit Verweis auf Verfehlungen des Inflationszieles abgelehnt. Die Preis-schübe waren jedoch im Wesentlichen auf externe Einflüsse wie den Anstieg der Rohölpreise oder auf administrative Preise wie Tabaksteuern oder Folgekosten der Gesundheitsreform zurückzuführen. Die von der EZB intendierten Zweitrundeneffekte durch die Lohnpolitik blieben aus. In Anbetracht gestiegener Rohölpreise betont die EZB weiterhin Gefahren für die Preisniveaustabilität durch Zweitrundeneffekte, während die lohnpolitische Realität Europas von Nullrunden und Reallohnkürzungen durch Arbeitszeitverlängerungen geprägt ist.

Der geldpolitische Kurs der EZB hat wesentlich dazu beigetragen, die gesamtwirtschaftliche Wachstumsdynamik innerhalb des Euroraumes einzuschränken und die Beschäftigungsentwicklung zu hemmen. Im Sinne einer koordinierten makroökonomischen Politik tragen jedoch die Geld-, Fiskal- und Lohnpolitik gleichermaßen die Verantwortung für die Preisniveaustabilität. Die Definition von Preisstabilität bei zwei Prozent darf nicht länger als unumstößliche Obergrenze verstanden werden, sondern muss als ein Element eines makroökonomischen Policy-Mix



aller Akteure aus den Erfordernissen der jeweiligen wirtschaftlichen Situation abgeleitet werden. Diese Position vertritt der DGB auf nationaler Ebene gegenüber der Bundesregierung und der Deutschen Bundesbank ebenso wie auf europäischer Ebene gegenüber der Kommission sowie im Rahmen des Makroökonomischen Dialogs.

Aufbau Ost – Infrastruktur stärken

Trotz einer positiven Entwicklung des verarbeitenden Gewerbes haben die neuen Länder immer noch mit den Folgen ihrer Deindustrialisierung nach der Wende zu kämpfen. Es gilt daher weiterhin, dass die Entwicklung der industriellen Basis einen Schwerpunkt des „Aufbau Ost“ bilden muss. Auch entschiedene Befürworter einer Wachstumspoltheorie gehen davon aus, dass potentielle Wachstumspole in den neuen Ländern – definiert als städtische Ballungsräume – ihre Funktion derzeit noch nicht erfüllen können. Ein messbarer Ausstrahlungseffekt ist bisher nicht eingetreten. Bei einer reinen Wachstumspolförderung wäre die Gefahr einer Abkopplung der Räume zu hoch, auf denen kein solcher Fokus liegt: Sie müssten Einschnitte hinnehmen, ohne dass die Kompensation durch den Ausstrahlungseffekt garantiert werden kann.

Der DGB setzt sich daher für eine Parallelstrategie ein, die die Zentren, die als zukunftsfähiges Bündel aus (exportstarken) Güter- und Dienstleistungsproduktionen definiert werden und zudem im Sinne einer Wertschöpfungskette eng miteinander

verknüpft sein können, sinnvoll mit ihrem Umland verbindet und die außerdem eine Neufokussierung der Mittel enthält. Vermieden werden müssen dabei eine undifferenzierte, flächendeckende Unternehmensförderung, die nicht zur Entwicklung langfristiger Perspektiven beiträgt, sowie eine andauernde Förderung kapitalintensiver, aber einzelner Großprojekte, die relativ wenig Arbeitsplätze schaffen und deren Einbindung in eine sinnvolle regionale Arbeitsteilung nicht gelingt.

Wesentlich ist hingegen eine flächendeckende Förderung „weicher“ Faktoren. Dazu gehört eine konsequente Förderung von Regionalmanagement. Unter Beteiligung aller relevanten Akteure müssen Stärken und Schwächen von Regionen analysiert und Entwicklungsstrategien erarbeitet und umgesetzt werden.

„Würde ist sich als Mensch fühlen.“
Karl Ehmke

2.3 ARBEITSMARKTPOLITIK IM SCHATTEN DER HARTZ-GESETZE – MEHR FÖRDERUNG STATT NUR FORDERN

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit bestimmte im gesamten Berichtszeitraum die politische Diskussion in hohem Maße. Allerdings konnten bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit keine großen Fortschritte erzielt werden. Im Sommer des Jahres 2005 waren fast 700.000 Personen mehr arbeitslos als vier Jahre zuvor. Auch wenn die durch die Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe neu hinzu gekommenen ehemaligen SozialhilfeempfängerInnen herausgerechnet werden, sind die Erfolge bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit unzureichend. Insgesamt sind in Deutschland 11,4 % der Menschen arbeitslos (West 9,6 %, Ost 18,2 %).

Hauptansatzpunkte zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit waren die Neustrukturierung der Vermittlung, die Neuausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und Anpassungen im Arbeitsrecht (Kündigungsschutz, Leiharbeit). Eine Kommission unter Vorsitz des ehemaligen VW-Personalvorstands Peter Hartz legte im August 2002 einen umfassenden Bericht über arbeitsmarktpolitische Reformen vor, der unter dem Motto „Eigenaktivitäten auslösen und Sicherheit einlösen“ stand. Die Bundesregierung hatte zugesichert, die Vorschläge der Hartz-Kommission vollständig zu übernehmen, was jedoch in der Praxis nicht umgesetzt werden konnte. Vorgeschlagen wurden sowohl präventive Maßnahmen zur Vermeidung der Arbeitslosigkeit als auch neue Instrumente, um Arbeitslose in den Arbeitsmarkt einzugliedern.

So wurde die Leiharbeit vereinfacht. Der DGB hatte schon frühzeitig darauf hingewiesen, dass bei einer weiteren Liberalisierung das Prinzip des gleichen Lohnes im Einsatzbetrieb gelten muss, wie es auch in anderen europäischen Ländern üblich ist. Davon kann in einem Tarifvertrag abgewichen werden. Alle DGB-Gewerkschaften haben inzwischen in einer Tarifgemeinschaft Tarifverträge zur Leiharbeit mit Leiharbeitsverbänden abgeschlossen. Damit wurde die Leiharbeitsbranche erstmalig umfassend tariflich geregelt. Es kommt vor allem darauf an, die gewerkschaftliche Organisation in der Branche zu verbessern, um in Zukunft mehr Durchsetzungsmacht zu erreichen.

Die Möglichkeiten zur Existenzgründung wurden ausgeweitet. Zum Beispiel sollten auch kleine Selbstständige in Form der „Ich-AG“ Existenzgründungsmöglichkeiten erhalten. Der DGB beurteilt diese Form der Selbstständigkeit sehr kritisch, häufig sind die formal Selbstständigen als „Scheinselbstständige“ tätig. Dies trägt dazu bei, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiter zurückzudrängen. Die Argumente der Gewerkschaften haben inzwischen eine breite Resonanz gefunden. Es ist zu erwarten, dass die Förderung der Existenzgründung neu geordnet wird.

Die Grenze der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungsfreien Beschäftigung (Minijobs) wurde auf 400 Euro erweitert. Die ArbeitgeberInnen zahlen eine Abgabe von 25 % auf den Bruttolohn, der zum größten Teil in die Rentenversicherung und Krankenversicherung eingezahlt wird. Eine eigenständige soziale Sicherung entsteht aber nicht. Bei Einkommen zwischen 400 und 800 Euro steigt der Sozialversicherungsbeitrag kontinuierlich an. Die Ausweitung der so genannten Minijobs ist vom DGB als arbeitsmarktpolitische Fehlentscheidung bezeichnet worden. Die Verdrängung regulärer Beschäftigung durch Minijobs hat diese Einschätzung bestätigt. Zur Integration von Arbeitslosen tragen die Minijobs hingegen nicht bei. Gleichzeitig wurden Kündigungsschutzrechte abgebaut. So können Ältere unbegrenzt befristet beschäftigt werden. Auch dies ist vom DGB scharf kritisiert worden. Inzwischen hat der Europäische Gerichtshof diese Regelung als altersdiskriminierend beanstandet. Der Kündigungsschutz in Kleinbetrieben bis zehn Beschäftigte wurde ganz aufgehoben.

Auf der Leistungsseite müssen die ArbeitnehmerInnen gravierende Einschränkungen hinnehmen. So ist die Laufzeit des Arbeitslosengeldbezuges von maximal 32 Monate auf generell zwölf Monate verkürzt worden. Nur Ältere ab 55 können maximal 18 Monate Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen. Die Gewerkschaften konnten erreichen, dass die Übergangszeit bis zum 31. Januar 2006 ausgeweitet und dass für ArbeitgeberInnen bis zu diesem Zeitpunkt eine Erstattungspflicht an die Bundesagentur

für Arbeit eingeführt wurde, wenn ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen werden. Parallel wurde auch die Struktur der Bundesanstalt für Arbeit geändert. Die in **Bundesagentur für Arbeit** umbenannte Arbeitsvermittlung wird in Zukunft durch einen hauptamtlichen Vorstand geführt und durch einen deutlich verkleinerten Verwaltungsrat kontrolliert. Der Vorstand ist in der Ausübung des operativen Geschäftes nicht an Weisungen des Verwaltungsrats gebunden. Die Selbstverwaltung wurde deutlich geschwächt, neben konsultativen Funktionen hat sie vor allem Controlling-Aufgaben. Zur Unterstützung kann sie die Innere Revision hinzuziehen sowie auf Berichte des Bundesrechnungshofes zurückgreifen. Gleichzeitig wurde die Selbstverwaltung bei den in Regionaldirektionen umbenannten Landesarbeitsämtern abgeschafft. Bei den örtlichen Agenturen für Arbeit wurde die Selbstverwaltung ebenfalls verkleinert und in ihren Kompetenzen eingeschränkt. Der DGB hat für die Selbstverwaltung klarere Kompetenzen gefordert. Denn die Mitglieder des Verwaltungsrates können nur dann Verantwortung übernehmen, wenn sie auch gestalten können bzw. der Vorstand dem Gremium letztendlich verantwortlich ist. Dies konnte bisher noch nicht erreicht werden.

Aus Sicht der Bundesregierung war der Kern der Reform die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu einem eigenständigen Sicherungssystem (Arbeitslosengeld II) bei gleichzeitiger Verbesserung der Vermittlungsaktivitäten für alle Langzeitarbeitslosen. Der DGB hat die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe unterstützt, sich jedoch strikt gegen weitere Kürzungen von Leistungen ausgesprochen. Bereits im Jahre 2002 hat der DGB Vorschläge vorgelegt, wie bei Beibehaltung des Leistungsniveaus die Vermittlung hätte verbessert werden können.

Im Ergebnis bedeutet die Reform, dass Arbeitslose im Regelfall nach 12-monatiger Arbeitslosigkeit nur noch eine Leistung in Höhe des Sozialhilfeniveaus erhalten. Lediglich in den ersten zwei Jahren wird unter bestimmten Voraussetzungen ein Zuschlag gewährt. Für die Betroffenen bedeutet dies, dass alle im Haushalt zur Verfügung stehenden Einkom-

men angerechnet werden und dass eigenes Vermögen bis zu bestimmten Freigrenzen verbraucht werden muss. Zudem bestehen bei der Größe und den Kosten der Wohnung Restriktionen.

Der letztendlich im Vermittlungsausschuss gefundene Kompromiss zur organisatorischen Umsetzung der Reform führt zu zahlreichen Problemen. Insbesondere das Ziel der Reform „Hilfe aus einer Hand“ wurde nicht erreicht. Im Gegenteil: nach 12-monatiger Arbeitslosigkeit werden alle Arbeit-suchenden in ein zweites, weitgehend eigenständiges Sicherungs-System weitergeleitet. Der DGB hat mehrfach Alternativen zu dieser Reform vorgeschlagen und auch in der vorbereitenden Regierungskommission in einem Minderheitenvotum seine Position deutlich gemacht.

Die Neuregelung des Sicherungssystems für Langzeitarbeitslose bestimmte in hohem Maße die politische Auseinandersetzung in der zweiten Hälfte des Jahres 2004. Von den Untergliederungen wurde in zahlreichen Veranstaltungen gegen das Vorhaben mobilisiert. Der DGB konnte im Gesetzgebungsverfahren Verbesserungen durchsetzen, die allerdings im Vermittlungsverfahren zwischen Bundesregierung und Opposition wieder zurückgenommen wurden.

Wenige Tage nach der Einigung im Vermittlungsausschuss hat der DGB die Betroffenen aktuell mit Kurz-Flyern informiert. Bereits sechs Wochen später wurde ein umfassender Ratgeber veröffentlicht und Material für die Rechtsberatung erarbeitet. Der Rechtsschutz wurde vorbereitet, um für die zahlreichen Anfragen und Klagen gerüstet zu sein. Externe Gutachten unterstützten die Durchsetzung der rechtlichen Ansprüche. Auch von den örtlichen Gliederungen wurden Informationsveranstaltungen und Beratungen durchgeführt.

Zur intensiveren Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung hat der DGB Vorschläge gemacht. In mehreren gesetzlichen Initiativen wurde das Instrumentarium zur Bekämpfung der Schwarzarbeit verbessert. Gleichzeitig wurden die Kompetenzen der Behörden neu geordnet und beim Zoll konzentriert. Allerdings hat der Gesetzgeber seine eigenen Vorschläge auf Druck von Arbeit-

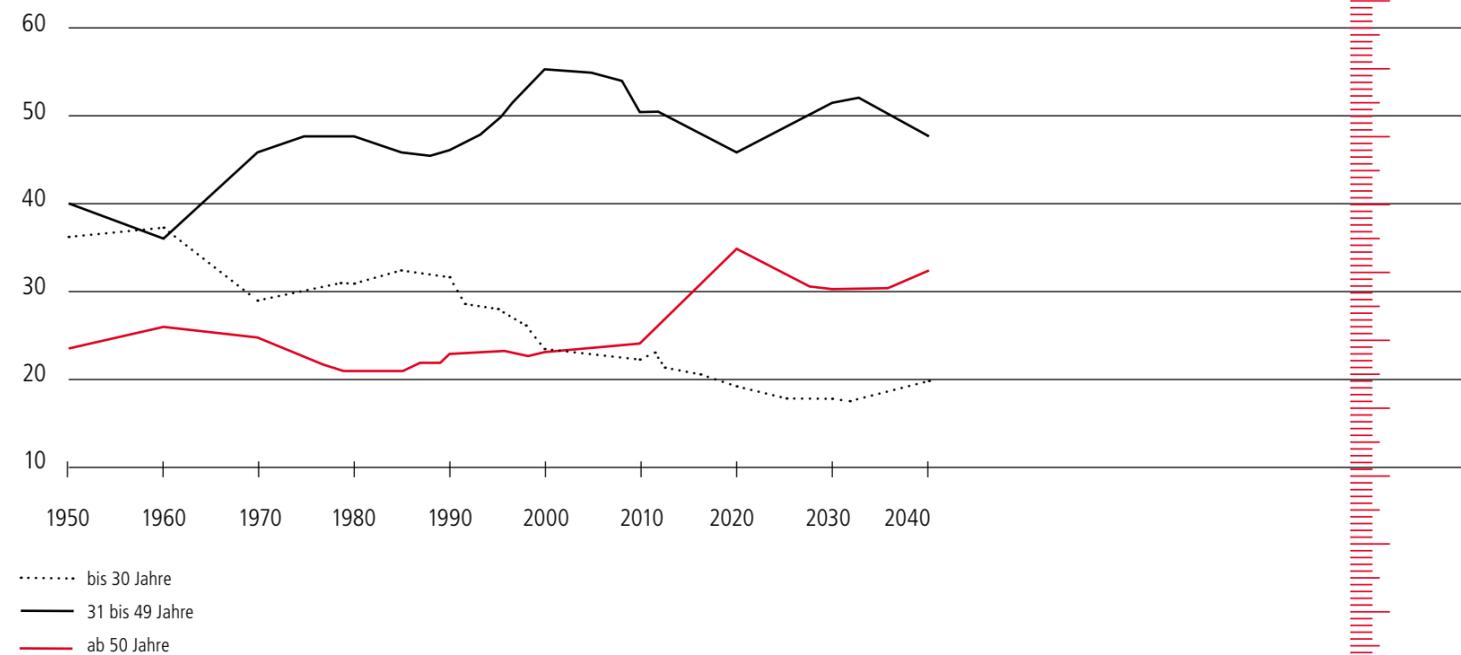
geberInnen und Privathaushalten abgeschwächt. Vor allem in Privathaushalten findet nach wie vor so gut wie keine Kontrolle statt. Vielfach werden die bestehenden Regelungen auch durch (Schein-)Selbstständige unterlaufen.

Für Schwerbehinderte konnten Verbesserungen erreicht werden. ArbeitgeberInnen und Betriebsräte können künftig Integrationsvereinbarungen abschließen, in denen die Eingliederung von Behinderten geregelt wird. Inzwischen konnten mit gewerkschaftlicher Unterstützung über tausend derartige Vereinbarungen abgeschlossen werden. Darüber hinaus wurden die ArbeitgeberInnen verpflichtet, so früh wie möglich Maßnahmen zur Sicherung eines Arbeitsplatzes zu ergreifen, wenn dieser aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist.

In einem speziellen Projekt hat sich der DGB mit dem demografischen Wandel beschäftigt. In der Gesellschaft besteht weitgehend Konsens darüber, dass die tatsächliche Lebensarbeitszeit näher an das gesetzliche Rentenalter herangeführt werden muss. Gesetzliche Leistungskürzungen bei vorzeitigem Renteneintritt haben zudem zur Folge, dass immer weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben leisten können.

In dem Projekt wurden umfangreiche Materialien erarbeitet. So wird Hilfestellung gegeben, um durch vorbeugende Maßnahmen die Beschäftigung bis zum Rentenalter zu sichern. Ältere, die bereits arbeitslos sind, erhalten in einem Ratgeber Tipps und Hilfen zur Integration, darüber hinaus gibt es Material zum vorbeugenden Gesundheitsschutz. Dem DGB ist es gelungen, dieses Thema zentral zu besetzen.

Arbeitskräfteangebot nach Altersgruppen von 1950 bis 2040 (in %)



Quelle: Statistik Bundesamt, Berechnung der GfAH



„Würde ist, wenn man mit offenen Augen
in die Welt schauen kann.“

Renate Gabke

2.4 ARBEITSMARKT- UND BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK FÜR FRAUEN

2000 waren nur ca. 50 % der Frauen im erwerbsfähigen Alter beschäftigt. Mittlerweile gehen 59 % aller Frauen im erwerbsfähigen Alter einer Erwerbsarbeit nach. Im Vergleich zu anderen Mitgliedsländern der EU lag die Beschäftigungsquote der Frauen in der Bundesrepublik im Jahr 2004 mit 59,9 % im oberen Mittelfeld. Deutschland hat damit sogar die EU-weite Zielquote für die Frauenbeschäftigung von 57 % für das Jahr 2005 leicht überschritten.

Diesem Anstieg der Frauenbeschäftigung steht jedoch keine Erhöhung des Arbeitsvolumens der Frauen gegenüber, im Gegenteil, es ging in den vergangenen Jahren sogar zurück.

Denn es werden sogenannte Minijobs dabei genauso gezählt wie Teilzeit und ruhende Arbeitsverhältnisse, beispielsweise auch die Elternzeit. Auf Vollzeitarbeitsplätze umgerechnet wären Frauen nur zu rund 39 % am Erwerbsleben beteiligt. Bei Männern würde sich die Quote hingegen nur geringfügig ändern, da Teilzeit, Minijob und Elternzeit immer noch eine Domäne der Frauen sind. 2003 waren 84 Prozent der 7,9 Millionen Teilzeitbeschäftigten Frauen.

Die DGB-Forderung nach Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens und damit nach einer transparenten Darstellung der tatsächlichen Entwicklung der Frauenbeschäftigung wurde im Nationalen Aktionsplan teilweise aufgenommen.

Die Zunahme der Arbeitslosigkeit von Frauen war in den letzten Jahren gemessen an der von Männern weniger dramatisch. Allerdings sind Frauen überdurchschnittlich von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. So ist die absolute Zahl der langzeitarbeitslosen Frauen im Februar 2005 gegenüber dem Vorjahresmonat um 134.960 auf 836.274 angestiegen. (siehe: Grafik Seite 54)

Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl derjenigen Frauen, die aus Nichterwerbstätigkeit arbeitslos gemeldet waren, um 174.018 (Männer 95.392). Insgesamt betrug der Zugang der Frauen aus Nichterwerbstätigkeit 175.968. Dies ist teilweise auf einen statistisch erwünschten Effekt zurückzuführen, da durch die Hartz-Gesetze (Bedarfsgemeinschaften) ein Teil der stillen Reserve sichtbar wird.

Beim **Job-Aktiv-Gesetz** konnte der DGB gemeinsam mit anderen frauenpolitischen Akteurinnen und Akteuren die Anerkennung von Mutterschutz und mit Kindern unter drei Jahren verbrachte Erziehungszeiten als echte Beitragszeiten in der Arbeitslosenversicherung erreichen. Damit wurde eine Lücke in der sozialen Sicherung geschlossen und die Absicherung bei Arbeitslosigkeit ausgebaut.

Zudem forderte der DGB den Ausbau spezieller Frauenfördermaßnahmen und die Verbesserung der Frauenquote im SGB III. Die Änderung der Quote wurde mit dem Anspruch eingeführt, die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen stärker zu berücksichtigen. Anders als zu Beginn der Legislaturperiode im „Aktionsprogramm Frau und Beruf“ von der Bundesregierung noch angekündigt, wurde mit dem Job-Aktiv-Gesetz aber keine verbindliche Muss-Quote eingeführt. Die geänderte Soll-Quote, welche die quantitative Beteiligung von Frauen an der aktiven Arbeitsförderung regelt, verzichtete zudem auf die notwendige Differenzierung sowohl in Bezug auf die einzelnen Instrumente als auch in regionaler Hinsicht.

Die geänderte Quote erfüllt den selbst gesetzten Anspruch nicht. Denn sie ignoriert in zweifacher Weise die ungleiche Erwerbsbeteiligung, indem sie die stille Reserve nicht einbezieht und geringfügige Beschäftigung mit Vollbeschäftigung gleichsetzt. Der DGB schlägt daher vor, die alte Quote wieder einzuführen.

Mit dem SGB III wurden Pflegezeiten bei der Absicherung im Arbeitsförderungsgesetz erstmals berücksichtigt. Dies geschah durch die systematische und konsequente Verlängerung der sonst dreijährigen Rahmenfrist, innerhalb welcher der einmal erworbene Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. -hilfe über eine bestimmte Zeit hinweg erhalten werden konnte. Diese Regelung ist dennoch unbefriedigend. Denn wer einmal Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe in Anspruch genommen und dann die Arbeitslosigkeit wegen der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Familienangehörigen unterbrochen hat und deshalb dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung steht, hat nach der alten Regelung nur maximal vier Jahre (bzw. zwei Jahre bei Arbeits-

Bestand an Langzeitarbeitslosen

	Deutschland			Bundesgebiet-West			Bundesgebiet-Ost		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Feb 98	1.508.061	753.945	754.116	1.005.568	570.165	435.403	502.493	183.780	318.713
Feb 99	1.390.492	691.152	699.340	922.120	514.126	407.994	468.372	177.026	291.346
Feb 00	1.306.565	639.740	666.825	845.936	461.555	384.381	460.629	178.185	282.444
Feb 01	1.254.548	615.402	639.146	753.628	407.916	345.712	500.920	207.486	293.434
Feb 02	1.242.903	620.143	622.760	711.526	387.745	323.781	531.377	232.398	298.979
Feb 03	1.342.226	706.326	635.900	753.920	435.500	318.420	588.306	270.826	317.480
Feb 04	1.523.133	821.819	701.314	866.144	515.698	350.446	656.989	306.121	350.868
Feb 05	1.808.401	972.127	836.274	1.085.357	630.310	455.047	723.044	341.817	381.227



losenhilfe) Zeit, bis der Rechtsanspruch erlischt. Frauen, die ihre Arbeitslosigkeit oder ein prekäres Beschäftigungsverhältnis wegen Familienarbeit unterbrochen haben, tragen ein erhebliches Risiko, aus dem Sozialversicherungsnetz zu fallen. Allerdings konnte sich der Vorschlag, ähnlich wie bei den Erziehungszeiten Zeiten der Pflege eines Angehörigen gemäß Pflegeversicherungsgesetz als Zeiten der Beitragspflicht zu behandeln, nicht durchsetzen.

In den Gesetzen zu „Modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurde dieses Problem aufgegriffen. Inzwischen besteht die Möglichkeit, sich in Zeiten der Pflege von Angehörigen für einen geringen, solidarischen Beitrag, der von den Betroffenen selbst zu leisten ist, bei der BA zu versichern, damit die Arbeitslosenversicherung erhalten bleibt.

Das Ziel, Versicherungslücken zu schließen, wurde auch für die Gruppe der Auszubildenden, die eine vollschulische Ausbildung in Frauenberufen, wie Hauswirtschaft oder Altenpflegerin, durchlaufen, nicht erreicht. Damit werden sie durch die Nichtversicherung zweitrangig behandelt.

Der DGB hat die Erhöhung der Kinderbetreuungskosten begrüßt. Weiterhin wurde gefordert, Jobrotation als gezieltes Instrument für Berufsrückkehrerinnen auszubauen. Das Instrument konnte sich jedoch in Deutschland nicht so erfolgreich wie in anderen europäischen Ländern entwickeln.

Die Gesetze zu modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt stützen eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen nicht. Aus frauenpolitischer

Sicht sind bei Hartz III in erster Linie die Veränderungen der Ansprüche von Berufsrückkehrerinnen in Verbindung mit den bereits vorgenommenen Kürzungen bei beruflicher Qualifizierung relevant. Bei Hartz IV sind es die erweiterte Anrechnung des Partnereinkommens, des Vermögens und der Altersvorsorge, die künftige Zumutbarkeit von Beschäftigungen sowie die Stellung der NichtleistungsempfängerInnen.

Die im Vermittlungsverfahren beschlossenen Regelungen verschärfen die Zumutbarkeitskriterien und begünstigen die Ausweitung eines Niedriglohnssektors, in dem zum Großteil Frauen tätig sind.

Damit werden besonders in Partnerschaft lebende Frauen, unabhängig von der Tatsache, ob sie verheiratet sind oder nicht, aus der qualifizierten und existenzsichernden Erwerbsarbeit gedrängt. Desweiteren ist damit zu rechnen, dass Frauen, die aufgrund der erhöhten Anrechnung des Partnereinkommens zu Nichtleistungsempfängerinnen werden, in den Jobcentern bzw. den Agenturen für Arbeit nachrangig behandelt werden.

Arbeitslose Mütter, die aufgrund fehlender Kindertagesplätze nicht vermittelt werden können, werden in den Agenturen für Arbeit immer noch nicht registriert. Erst für Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II sieht das Gesetz eine verbesserte Unterstützung vor. Der DGB fordert daher die Rücknahme der erweiterten Anrechnung des Partnereinkommens sowie für arbeitslose NichtleistungsempfängerInnen eine gesetzliche Mindestquote für aktive Arbeitsförderungsmaßnahmen. Die Bundesagentur muss zudem gesetzlich verpflichtet werden, über die Folgen fehlender Arbeitslosmeldung auch in anderen Sicherungssystemen aufzuklären, wenn der Leistungsbezug vor allem wegen der Anrechnung von Partnereinkommen endet. Zudem tritt der DGB für einen Rechtsanspruch auf Eingliederungsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen ein, da die Soll-Regelung im § 8 b SGB III in der Praxis nicht umgesetzt wird.

Im Zuge der Debatte um den Paragraph 218 StGB wurde im Arbeitsförderungsgesetz (AFG) die arbeitsmarktpolitische Förderung von Berufsrückkehrerinnen verbessert. Demnach soll keine Frau durch



die Mutterschaft berufliche Nachteile haben. Vor der Hartz-Reform war im SGB III festgeschrieben, dass Berufsrückkehrerinnen bevorzugt zu folgenden Maßnahmen Zugang erhalten: Zu Lehrgängen der beruflichen Weiterbildung, Eingliederungszuschüssen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Außerdem hatten sie beim Besuch einer Weiterbildung Anspruch auf Unterhaltsgeld außerhalb der geltenden Rahmenfristen. Von diesem Ausgleichssystem ist jedoch wenig übrig geblieben.

Damit die neue Soll-Regelung in der Praxis umgesetzt wird, müssen – z. B. durch Zielvereinbarungen – Anreizsysteme für die VermittlerInnen eingeführt und Haushaltsmittel bereitgestellt werden. Bislang ist jedoch nicht erkennbar, welche Maßnahmen die BA und die Bundesregierung ergreifen werden, um die Umsetzung der neuen Sollregelung zu gewährleisten.

Bereits seit Jahrzehnten beschäftigt sich der DGB mit der sogenannten stillen Reserve, die nicht nur ein statistisches Problem darstellt. Hartz IV hat dieses Problem nicht gelöst. Zwar werden einerseits erwerbsfähige Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft nun erfasst, andererseits meldet sich eine wachsende Zahl ehemaliger ALHI-BezieherInnen nicht mehr arbeitslos. In der Folge der ersten drei Hartz-Reformen waren 75 Prozent derjenigen, deren Arbeitslosenhilfe aufgrund der Anrechnung des Partnereinkommens gestrichen wurde, Frauen. Es besteht die Gefahr, dass sie nicht mehr vermittelt werden bzw. ihnen entscheidende Qualifizierungs-

möglichkeiten verschlossen bleiben. Es ist anzunehmen, dass infolge von Hartz IV noch mehr Frauen in Folge der Anrechnung des Partnereinkommens zu Nichtleistungsbezieherinnen werden. Bislang stehen jedoch die Daten noch nicht zur Verfügung.

Der DGB fordert daher von der Bundesagentur für Arbeit und von der Bundesregierung, geschlechtsspezifisch ausgewertete Daten zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung vorzulegen, damit sichtbar wird, wie sich die Regelungen auf Frauen auswirken.

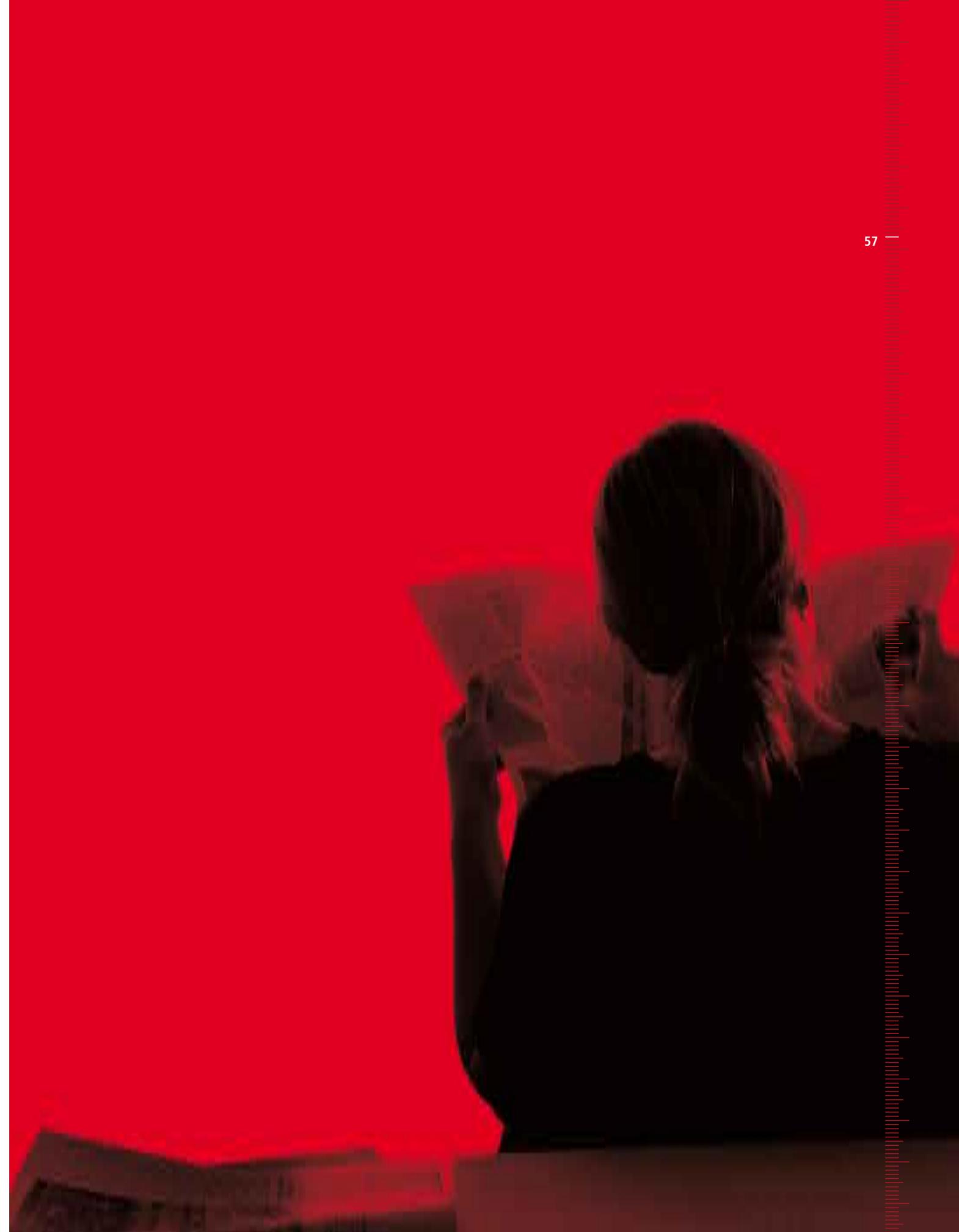
In der zweiten Jahreshälfte 2004 hat sich der DGB für ein Sonderprogramm für NichtleistungsbezieherInnen eingesetzt. Dabei ging es vor allem darum, eine mittelbare Diskriminierung von Frauen beim Zugang zu aktiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik bei Umsetzung der Hartz-Gesetze zu verhindern. Ein solches Sonderprogramm war allerdings nicht durchsetzbar. Als Alternative dazu waren im Rahmen des Kontaktmanagements zwischen der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) Zielvereinbarungen für Berufsrückkehrerinnen und NichtleistungsempfängerInnen im Gespräch, mit denen der Zugang dieser Zielgruppen zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gesichert werden sollte. Die Realisierung dieser Zielvereinbarungen steht noch aus.

Als am 1. Januar 2005 Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige zu ALG II zusammengelegt wurden, wurden nach Angaben der BA in Nürnberg von den bis dahin eingereichten 2,77 Millionen

Anträgen 176.000 negativ beschieden. Damit lag die Ablehnungsquote bei 6,5 %. Hinzu kommen fünf bis sieben Prozent der von der BA Angeschriebenen, die keinen Antrag gestellt haben, da sie sich offenbar keine Erfolgchancen ausgerechnet haben.

Auch wenn damit die Ablehnungsquote unterhalb der ursprünglichen Erwartungen blieb, bleibt es bei einer Verringerung der Zahl der LeistungsempfängerInnen um insgesamt elf bis zwölf Prozent, das sind 332.400 Personen. Insbesondere Frauen sind überdurchschnittlich von der Anrechnung des Partnereinkommens betroffen. Schätzungsweise zwei Drittel derjenigen, die keine Geldleistungen erhalten, sind Frauen. Damit wird aber auch der Zugang zu den aktiven Leistungen von der Bundesagentur für Arbeit (BA) wie Weiterbildung, Beratung oder Vermittlung außerordentlich schwierig.

Die aktuelle Geschäftspolitik der BA und der geringe finanzielle Handlungsspielraum verschlechtern die Situation. Der DGB fordert daher, dass die Haushaltsmittel, die für die Förderung von Langzeitarbeitslosen vorgesehen sind, umverteilt werden und eine feste Summe für die NichtleistungsbezieherInnen bereitgestellt wird.



2.5 TARIFPOLITIK – KAMPF UM DEN ERHALT DER TARIFAUTONOMIE

Am 31. Mai 2002, dem letzten Tag des DGB-Bundeskongresses, fand am Potsdamer Platz in Berlin eine Großdemonstration gegen die Haltung der CDU/CSU-Mehrheit im Bundesrat zum Thema Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen statt. Die Delegierten des Kongresses nahmen an dieser Demonstration teil, um die Bedeutung der Einhaltung von Tarifverträgen bei öffentlichen Aufträgen zu unterstreichen. Obwohl in Bayern eine solche Tariftreuregelung bereits bestand, nahm das Land ebenso wie die CDU-regierten Bundesländer in der Frage einer Regelung auf Bundesebene im Bundesrat eine ablehnende Haltung ein.

In der zweiten Koalitionsvereinbarung von SPD und Grünen aus dem Jahr 2002 wurde zwar formuliert, dass Tarifverträge als Mindestregelungen wichtige Voraussetzungen für fairen Wettbewerb seien und deshalb in das Tariftreugesetz wieder eingebracht werden sollten. Zu einer solchen gesetzlichen Regelung bezüglich der Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen kam es im Jahr 2005 allerdings nicht.

Das **Tarifjahr 2002** war durch harte Verteilungskonflikte geprägt. Es gab Arbeitskämpfe in der Metall- und Elektroindustrie, im Bauhauptgewerbe, im Bankgewerbe sowie im Einzelhandel und Warnstreiks im öffentlichen Dienst. Den Gewerkschaften gelang es, den kostenneutralen Verteilungsspielraum auszuschöpfen. Die tariflichen Löhne und Gehälter stiegen real und trugen somit zur innenwirtschaftlichen Stabilisierung bei. Die Tarifsteigerung im Jahr 2002 betrug für Ostdeutschland 2,9 %, für Westdeutschland 2,6 % und für Gesamtdeutschland 2,7 %. Die Laufzeit der Vergütungstarifverträge wurde durchschnittlich mit 18,1 Monaten für Westdeutschland und 19,7 Monaten für Ostdeutschland vereinbart. Das Tarifniveau Ost/West betrug im Jahre 2002 92,8 %. Im Jahr 2002 veränderte sich die Arbeitszeit nicht wesentlich. Sie betrug in Westdeutschland 37,4 und in Ostdeutschland 39,1 Stunden.

Im Mittelpunkt des **Tarifjahres 2003** stand der Konflikt um die 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metallindustrie. Dieser Streik musste ergebnislos abgebrochen werden, und die Tarifparteien

einigten sich auf eine Festschreibung der 38-Stunden-Woche bis Ende 2008. Von zentraler Bedeutung ist die Vereinbarung im Bereich der Metallindustrie hinsichtlich eines einheitlichen Entgelttarifvertrages zur Gleichstellung von Arbeiterinnen und Arbeitnehmern und Angestellten, der Verhandlungen über mehrere Jahre vorausgingen. Dieser Abschluss ist ein tarifpolitischer Meilenstein.

Das Tarifjahr 2003 war durch die ökonomischen Rahmenbedingungen erschwert. Die Prognosen für 2003 sahen durchweg sehr moderate Wachstumsraten von 1-1,5 % vor, die im Laufe des Frühjahrs immer weiter zurückgenommen wurden. Tatsächlich ging das reale Bruttoinlandsprodukt erstmals seit 1993 um 0,1 % zurück. Die Steigerung der Lebenserhaltungskosten belief sich auf durchschnittlich 1,1 %. Es gelang für Ostdeutschland eine Tarifsteigerung von 3,0 %, für Westdeutschland 2,4 % und für Gesamtdeutschland in Höhe von 2,5 %. Das Tarifniveau Ost/West stieg auf 93,4 %. Gegenüber dem Jahr 2002 verlängerte sich die Laufzeit der Tarifverträge auf 20,4 Monate in Westdeutschland und 21 Monate in Ostdeutschland.

Der Pilotabschluss der baden-württembergischen Metallindustrie stand **2004** tarifpolitisch im Vordergrund. Am 12. Februar 2004 erfolgte der Pforzheimer Abschluss, in dem sich die Tarifparteien auf eine Erhöhung von 1,5 % nach zwei Nullmonaten zuzüglich einer Einmalzahlung von 0,7 % einigten. Ab März 2005 wurde eine Stufenerhöhung von zwei Prozent, ebenfalls ergänzt um eine Einmalzahlung von 0,7 %, mit einer Laufzeit bis Ende Februar 2006 vereinbart. Im März 2004 konnte für die Deutsche Telekom eine Arbeitszeitverkürzung von 38 auf 34 Stunden bei einer Zahlung von 35,5 Stunden zur Beschäftigungssicherung vereinbart werden. Die Tarifsteigerung im Jahr 2004 belief sich in Ostdeutschland auf 2,5 %, in Westdeutschland auf 1,9 % und in Gesamtdeutschland auf 2,0 %. Die Laufzeit der Tarifverträge verlängerte sich auf 21,8 Monate in Westdeutschland und 22 Monate in Ostdeutschland. Das Tarifniveau Ost/West konnte auf 94 % angehoben werden.



Das **Tarifjahr 2005** zeigt im Bereich der Stahlindustrie eine Forderung in Höhe von 6,5 %. Im Mai 2005 konnte ein wegweisender Abschluss für die Stahlindustrie mit einer Pauschalzahlung von insgesamt 500 Euro für den Zeitraum von März bis August 2005 und einer anschließenden tabellenwirksamen Erhöhung um 3,5 % bis Ende 2006 vereinbart werden. In der chemischen Industrie wurde ein Vertrag mit einer Tariferhöhung um 2,7 % für 19 Monate und einer Einmalzahlung von 1,2 %, bezogen auf die Laufzeit, spätestens bis Februar 2006 abgeschlossen. Im Bauhauptgewerbe vereinbarten die Tarifparteien im Juni 2005 nach 15-monatiger Verhandlung ein Tarifpaket, in dem neben der Arbeitszeitverlängerung von 39 auf 40 Stunden eine bessere Beschäftigungssicherung vereinbart wurde. Für den Bereich der Mindestlöhne für das Baugewerbe wurden Laufzeiten bis 2008 vereinbart und diese auch zur Allgemeinverbindlicherklärung auf Basis des Entsendegesetzes eingereicht. Die durchschnittliche Abschlussrate in Ostdeutschland betrug 2,1 %, in Westdeutschland 1,8 % und in Gesamtdeutschland ebenfalls 1,8 % zum Stichtag Juli 2005.

Für den öffentlichen Dienst brachte das Tarifjahr 2005 einen tiefgreifenden Umbruch im Tarifgefüge. Die Tarifpartner vereinbarten eine grundlegende Reform des Tarifwerks für ArbeiterInnen und Angestellte, wobei diese nicht nur eine Umgestaltung des Vergütungssystems, sondern auch Arbeitszeitregelungen und andere manteltarifliche Vorschriften beinhaltete. Der Lohn- und Gehaltsabschluss wurde

für einen Zeitraum von fast drei Jahren getroffen. Hintergrund für die Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst war der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) von Anfang der 60iger Jahre, bezüglich dessen beide Tarifvertragsparteien die Auffassung vertraten, dass eine grundlegende Überarbeitung erforderlich war. Außerdem ergab sich ein deutlicher Veränderungsbedarf aufgrund des Strukturwandels des öffentlichen Dienstes. Im Februar 2005 wurde der Tarifvertrag vereinbart, der zum 1. Oktober 2005 in Kraft trat.

Geändertes Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Der DGB-Kongress des Jahres 2002 beschäftigte sich ausführlich mit dem Thema der Arbeitnehmerüberlassung. Vor dem Hintergrund zunehmender Ausgliederung von Stammbeschafteten und deren Ersatz durch ZeitarbeiterInnen wurde der Auftrag an die Gewerkschaften erteilt, politisch auf den Bundesgesetzgeber Einfluss zu nehmen, damit Lohndumping unterbunden wird. Nach der Bundestagswahl verabschiedete die neue Bundesregierung auf Druck der Gewerkschaften ein geändertes Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, in dem die Grundsätze von equal pay und equal treatment verankert worden sind. Das Gesetz ermöglicht Ausnahmen von diesem Gleichbehandlungsgrundsatz nur auf Basis eines Tarifvertrages. Bereits im November 2002 verständigten sich die DGB-Mitgliedsgewerkschaften darauf, eine Tarifgemeinschaft zu bilden, um mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeit (iGZ) und dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) Tarifverträge abzuschließen. Es gelang allerdings nicht, die Tarifgemeinschaft auf ArbeitgeberInnenseite beizubehalten. Deshalb mussten die Verhandlungen getrennt geführt werden. Nach mehreren Verhandlungsterminen wurde mit dem Bundesverband Zeitarbeit am 20. Februar 2003 ein Eckpunktepapier erarbeitet. Dies beinhaltete auch die Vereinbarung einer 35-Stunden-Woche mit Arbeitszeitkonten. Parallele Verhandlungen mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeit führten zu keinem Ergebnis. Am 24. Februar 2003 vereinbarte die Tarifgemein-

schaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit mit der Interessengemeinschaft Nordbayrischer Zeitarbeitsunternehmen (INZ) ein umfassendes Tarifwerk, das in seinen Entgeltsätzen deutlich hinter den Eckpunkten des DGB und des BZA zurückblieb. Im Mai 2003 wurde zwischen den DGB-Gewerkschaften und dem BZA sowie zwischen den DGB-Gewerkschaften und dem iGZ Tarifverträge mit Laufzeitbeginn ab 1. Januar 2004 abgeschlossen. Im Bereich der BZA gelang die Vereinbarung einer Tariferhöhung bis zum Jahr 2007, für den Bereich des iGZ eine Vereinbarung für das Jahr 2004. Über 40 Verhandlungstage waren erforderlich, um mit beiden Verbänden zu einem Tarifabschluss zu gelangen. Für den iGZ wurde im Februar 2005 der Tarifvertrag für das Jahr 2005 abgeschlossen. Es wird in Zukunft darum gehen, weitere ArbeitgeberInnen in den Tarifvertrag der DGB-Tarifgemeinschaft einzubinden und insbesondere auf betrieblicher Ebene die Mitbestimmung auszubauen.

Der Tarifpolitische Ausschuss hat sich im Herbst 2002 mit einem Konzept „**Tarifkampagne für Arbeit und Einkommen**“ beschäftigt. Entsprechend dem Kongressauftrag gehörte zu den inhaltlichen Schwerpunkten die Lohn- und Verteilungspolitik, die Arbeitsumverteilung und Arbeitszeitgestaltung, die Vermeidung von Niedriglöhnen und von Altersarmut sowie die Durchsetzung existenzsichernder Erwerbseinkommen. Vor dem Hintergrund der Hartz-Gesetzgebung verständigte sich der Gewerkschaftsrat der SPD darauf, eine Arbeitsgruppe „Untere Einkommensgestaltung“ zu bilden. Ziel dieser Arbeitsgruppe war es, Instrumente zur Vermeidung von Lohndumping und Regelungen für einen Mindestlohn zu entwickeln. Dabei standen folgende Themen im Mittelpunkt:

- Ausweitung des Arbeitnehmerentendengesetzes.
- Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (1952).
- Allgemeinverbindlicherklärung und mögliche Reformansätze.
- Sittenwidrigkeit von Löhnen.
- Tariftreue bei der Auftragsvergabe.



Betriebs- und Personalrätekonferenz, 30. Oktober 2003, von links nach rechts: Franz Müntefering, Katrin Göring-Eckardt, Joachim Böhm (GBR-Vorsitzender Bahlsen GmbH & Co. KG), Vivienne Radermacher (Moderatorin), Dr. Angela Merkel, Dr. Wolfgang Gerhardt

Im März 2005 verständigte sich der Tarifpolitische Ausschuss darauf, vom Gesetzgeber die Ausdehnung des Arbeitnehmerendegesetzes auf alle Wirtschaftsbereiche zu fordern. Denn damit hätte für die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit bestanden, Mindestlöhne branchenspezifisch zu vereinbaren. Zudem hätten diese Löhne durch Rechtsverordnung vom Minister für Wirtschaft und Arbeit für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Vor dem Hintergrund der Erfahrung mit dem Arbeitnehmerendegesetz für die Baubranche aus dem Frühjahr 1996 schien dieses ein gangbarer Weg zu sein, um die Tarifautonomie zu erhalten. Gemeinsam mit der SPD-Bundestagsfraktion wurde ein Gesetzentwurf zur Ausweitung des Arbeitnehmerendegesetzes auf alle Branchen erarbeitet. Nach der Anhörung im Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit am 27. Juni 2005 wurde das weitere Gesetzgebungsverfahren von der SPD-Bundestagsfraktion vertagt, weil mit einer Ablehnung durch die Union im Bundesrat zu rechnen war.

Die Verlängerung der **Arbeitszeit** ohne Lohnausgleich stand wiederholt im Zentrum politischer Forderungen von ArbeitgeberInnen und Teilen der Politik. Dagegen wurde mit Blick auf die Tarifrunde gemeinsam mit ver.di eine intensive Öffentlichkeitsarbeit betrieben. Nachdem in der Siemens Handyfertigung in Kamp-Lintfort und Bocholt mit der Verlagerung der Arbeitsplätze nach Ungarn gedroht wurde, hat die IG Metall einer Arbeitszeitverlängerung – verbunden mit einer Arbeitsplatzgarantie – zugestimmt.

Im Oktober 2004 beschäftigte sich der DGB-Bundesvorstand intensiv mit der Frage der Arbeitszeitverlängerung. Im Rahmen der Koordinierung in der DOORN-Initiative und im EGB wurde eine arbeitszeitpolitische Erklärung herausgegeben, in der es wie folgt heißt: „Die Forderungen nach einer allgemeinen Heraufsetzung der Arbeitszeit (Wochen-Monats-Lebensarbeitszeit) lehnen die Gewerkschaften als wirtschaftspolitisch unsinnig, gesellschaftspolitisch rückschrittlich und die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer missachtend ab. Eine solche Arbeitszeitverlängerung hätte zur Folge, dass adäquate Löhne und Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Arbeitspartizipation von Frauen und anderen Gruppen in Gefahr gerieten.“ Die Geschlossenheit der Gewerkschaften trug dazu bei, dass abgesehen von geringfügigen Veränderungen eine flächendeckende Arbeitszeitverlängerung verhindert werden konnte.

Die **Entgeltgleichheit für Männer und Frauen**, die im Art. 141 EG-Vertrag festgeschrieben ist, konnte bislang noch nicht durchgesetzt werden. Im Bericht der Bundesregierung „Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern“ wird festgestellt, dass Frauen nach wie vor in fast allen Bereichen des Arbeits- und Berufslebens benachteiligt sind. Die Durchschnittseinkommen vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer weichen sehr stark voneinander ab. Frauen in Westdeutschland erreichten 1997 knapp 75 % der Einkommen der Männer. Der Abstand verringerte sich um nur 2,8 % seit 1977.

Frauen in Ostdeutschland erreichten 1997 94 % der Einkommen der Männer. Im Laufe der 90er Jahre verringerte sich der Abstand um 1,9 %. Die Tarifpolitik wird sich auch in Zukunft dieses Themas verstärkt annehmen und tarifvertragliche Änderungen dort vornehmen, wo bei vergleichbaren Tätigkeitsbereichen noch Unterschiede bestehen.

Die **Verteidigung der Tarifautonomie** stand im Berichtszeitraum wiederholt auf der Tagesordnung. Im Sommer 2003 legten die CDU/CSU-Fraktion und die FDP-Fraktion Gesetzentwürfe zur Änderung des im Tarifvertragsgesetz enthaltenen Günstigkeitsprinzips und des im Betriebsverfassungsgesetz enthaltenen Tarifvorrangs vor. Die darin geforderte Abweichung von geltenden Tarifverträgen durch die Zustimmung von zwei Dritteln der im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen stieß auf vehementen Widerstand der Gewerkschaften und insbesondere der Betriebs- und Personalräte, da es für beschäftigungssichernde Vereinbarungen keinen gesetzgeberischen Handlungsbedarf gab. Denn die Tarifvertragsparteien haben „betriebliche Bündnisse für Arbeit“ bislang nicht behindert, sondern waren im Gegenteil Vorreiter bei der Regelung beschäftigungswirksamer Maßnahmen beispielsweise zur Übernahme von Auszubildenden, zur Qualifizierung, zur Altersteilzeit oder zur Teilzeitarbeit. Mit zahlreichen branchenspezifischen und kontrollierten Öffnungsklauseln sowie Differenzierungsbestimmungen – insbesondere für Ostdeutschland – haben die Gewerkschaften außerdem

belegt, wie sehr sie betrieblichen Bedürfnissen mit dem Tarifvertrag Rechnung tragen.

Tarifliche Regelungen beinhalten Ansprüche von Mitgliedern. Die von CDU/CSU und FDP geforderten Gesetzesänderungen hätten zur Folge, dass auch Nichtorganisierte über die Ansprüche von Organisierten entscheiden. Betriebsräte würden in eine Verhandlungsposition mit den ArbeitgeberInnen gedrängt, die von den Interessenvertretungen selbst nicht gewünscht wird.

Nach der geforderten Änderung des Tarifvertragsgesetzes bezüglich des Günstigkeitsprinzips sollen künftig die Beschäftigungsaussichten im Günstigkeitsvergleich berücksichtigt werden. Dabei wäre abzuwarten, dass ein „Günstigkeitsvergleich“ immer zu Gunsten der Arbeitsplatzsicherheit ausfiele, wenn dies mit in die Waagschale geworfen würde. Der Grundsatz, demzufolge sich die Abweichung vom Tarifvertrag als tatsächlich günstiger erweisen muss, würde ins Gegenteil verkehrt. Die angeblich verbesserte Arbeitsplatzsicherung wäre kaum jemals beweisbar. Betriebsräte und Belegschaften würden im Hinblick auf den Verzicht tariflicher Rechte erpressbar.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes darf durch die Ausgestaltung der Tarifautonomie deren Funktionsfähigkeit nicht gefährdet werden. Würde der Günstigkeitsvergleich in der vorgeschlagenen Weise praktiziert, würde jedoch ein wesentlicher Eckpfeiler der Koalitionsfreiheit ausgehöhlt: die Tarifautonomie, also das Recht der Tarifparteien, Tarifverträge mit normativer Wirkung für ihre Mitglieder abzuschließen. Tarifverträge hätten in der Praxis kaum noch Bedeutung. Sie könnten jederzeit durch betriebliche oder arbeitsvertragliche Vereinbarungen unterlaufen werden. Vor diesem Hintergrund bildete sich im Sommer 2003 die Initiative der Betriebs- und Personalräte für Tarifautonomie und wurde unter dem Logo



„**Es läuft nur mit Tarifvertrag**“ öffentlichkeitswirksam tätig.

Am 30. Oktober 2003 fand in Berlin eine Betriebs- und Personalrätekonferenz in Berlin statt, an der die Fraktionsvorsitzenden der Bundestagsparteien teilnahmen. Im Rahmen einer Unterschriftenkampagne unterzeichneten über 35.000 Betriebs- und Personalräte den Aufruf der Initiative zum Erhalt der Tarifautonomie.



Anlässlich des CDU-Parteitages am 6. und 7. Dezember 2004 in Düsseldorf wurde durch die **„Initiative der Betriebs- und Personalräte für den Erhalt der Tarifautonomie“** eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltung durchgeführt. An alle Delegierten und Gäste des CDU-Parteitages wurden von Gewerkschaftern am Nikolaustag unter dem Motto „Es läuft nur mit Tarifvertrag“ Ruten und Informationsmaterial für den Erhalt der Tarifautonomie verteilt. Unabhängig von weiteren politischen Entwicklungen muss davon ausgegangen werden, dass die Angriffe auf die Tarifautonomie fortgesetzt werden. Die Gewerkschaften werden sich daher auch in Zukunft für den Erhalt der Tarifautonomie und damit für ein durch das Grundgesetz garantiertes Recht einsetzen.



„Auch die Ideen derer ernst nehmen.“
Susanne Danowski

2.6 DURCH INNOVATIONEN ZU MEHR BESCHÄFTIGUNG

Innovation ist ein komplexer sozialer Prozess, der von der Forschung und Entwicklung über Arbeitsorganisation bis zur Markteinführung neuer Produkte und Dienstleistungen führt. Von entscheidender Bedeutung ist es daher, die Innovatoren zu fördern, denn die Quelle von Innovationen ist immer der Mensch – mit seiner Qualifikation, Kreativität und Kompetenz. Eine innovationsförderliche Unternehmenskultur, gute Arbeitsbedingungen, Entfaltung- und Beteiligungschancen, Mitbestimmung, Qualifizierung und soziale Sicherheit in Veränderungsprozessen sind demnach die Voraussetzungen erfolgreicher Innovationsprozesse. Jenseits der klassischen Anschubförderung von Technologien müssen Innovationen beschäftigungswirksam und gesellschaftlich nützlich sein. Ausreichend hohe Investitionen in Bildung, Forschung und Infrastruktur gehören daher wie eine wachstumsorientierte Wirtschafts- und Finanzpolitik, Umweltschutz und Verbraucherschutz – einschließlich Normen und Standards als Innovationsanreize – zu den Kernelementen einer kohärenten auf Innovation und nachhaltige Entwicklung ausgerichteten Politik.

Angesichts der Bedeutung von Innovationspolitik für neue Arbeitsplätze und gesellschaftlichen Fortschritt wurde das Thema „Innovative Industrie- und Dienstleistungspolitik“ als DGB-Schwerpunktthema im Rahmen des Projektes „Profil 04“ bearbeitet. Die erfolgreiche Rolle von Gewerkschaften als Motor und Partner für Innovation ist in einer Veranstaltungsreihe an praktischen Beispielen präsentiert worden: aus Unternehmen im Rahmen von „Arbeit innovativ“ am 26. Juni 2004 und aus Regionen anlässlich „Stärken entdecken – Kräfte bündeln“ am 30. September 2004. Ein internationaler Vergleich zeigte vom 14.-15. Dezember 2004 im Rahmen der Tagung „In Deutschland von anderen Ländern lernen“, dass offensive innovationsorientierte Politikansätze erfolgreich sind.

Der DGB hat sich an der **Innovationsinitiative der Bundesregierung** „Partner für Innovation“ beteiligt und engagiert. Hieran nahmen auch VertreterInnen aus Wirtschaft und Wissenschaft teil.

Ziel dieser Initiative ist es, die Innovationskraft von Unternehmen und Institutionen zu bündeln, gute Ideen schneller in marktfähige Produkte umzusetzen sowie ein neues Klima für Aufbruch und Innovation in Deutschland zu schaffen. Neben den Impuls- und Arbeitskreisen „Mobilität“, „Energie“, „Dienstleistung“ und „Vernetzte Welten“ haben Gewerkschaften vorrangig in dem vom DGB geleiteten Impulskreis „Wissensträger Mensch“ mitgearbeitet. Mit Partnern aus Unternehmen, Verbänden und Wissenschaft wurde in 20 „Pionieraktivitäten“ beispielhaft gezeigt, wie Kreativität und Kompetenzen der Menschen gefördert werden können. Schwerpunkte waren dabei die Themen „Innovationsförderliche Unternehmenskulturen und Arbeitswelten“, „Individuelle Beschäftigungsfähigkeit erhalten und entwickeln“, betrieblicher Kompetenzerhalt und Kompetenztransfer sowie „Kompetenznetzwerke und Unterstützungssysteme“, die in einer „Zwischenbilanz“-Broschüre dokumentiert worden sind. Zunächst war die Innovationsinitiative bis Mai 2005 befristet. Der DGB hat jedoch seine Bereitschaft zur Mitarbeit in einer verstetigten Struktur bekundet.

Die **ökologische Modernisierung** leistet einen wichtigen Beitrag zur Entlastung der Umwelt und zur Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze. Im Jahre 2002 waren in Deutschland rund 1,5 Millionen Erwerbstätige im Umweltschutz beschäftigt, dies entspricht 3,8 % aller Beschäftigten. Ökologische Modernisierung bleibt damit auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ein beschäftigungspolitisch dynamischer Bereich. An Arbeitsplätzen existieren beispielsweise: 118.000 durch Umweltschutzinvestitionen, 181.000 durch Umweltschutzsachaufwendungen, 47.000 durch Auslandnachfrage nach Umweltschutzgütern, 949.000 durch umweltorientierte Dienstleistungen, 120.000 durch erneuerbare Energien und 45.000 durch Maßnahmen zur Wärmedämmung von Gebäuden. Die Beschäftigtenzahlen zeigen, dass eine anspruchsvolle, zukunftsorientierte Umweltpolitik auch Wirtschaftswachstum und soziale Sicherheit fördert. Auch der Export von Waren und Dienstleistungen für den Umweltschutz schaffen und sichern im Inland Arbeitsplätze.

Insbesondere aus beschäftigungspolitischen Gründen hat der DGB die energetische Gebäudesanierung als praktisches Beispiel aufgegriffen und gefördert. Das vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften dazu initiierte „Bündnis für Arbeit und Umwelt“ kann auf eine erfolgreiche Arbeit zurückblicken. Ziel ist es, rund 300.000 Wohnungen pro Jahr energetisch zu sanieren und damit rund 200.000 zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen. Zudem soll mit einer Reduzierung von 2 Millionen Tonnen CO₂ jährlich ein wichtiger Beitrag zum Klimaschutz geleistet werden. Weitere positive Effekte sind die Revitalisierung der Innenstädte, die Halbierung der Heizölrechnung für MieterInnen und VermieterInnen, Reduktion der Importabhängigkeit von Erdöl und technische Innovationen, die zu neuen Marktchancen führen. Das Programm befindet sich in der Umsetzung und liefert einen beachtlichen Beitrag zum Klimaschutzziel der Bundesregierung und zur Schaffung von zukunftsfähigen Arbeitsplätzen, vor allem in der mittelständischen Bauwirtschaft. Seit Programmstart stehen über zehn Milliarden Euro zinsgünstige KfW-Kredite zur energetischen Gebäudesanierung bereit, über fünf Milliarden wurden bereits bewilligt. Rund 45.000 Arbeitsplätze konnten damit bereits jährlich geschaffen werden. Für die Jahre 2004 und 2005 hat die Bundesregierung weitere 720 Millionen Euro an Fördermitteln zur Verfügung gestellt. Zukünftig kommt es darauf an, dass die Anschlussförderung für das CO₂-Gebäudesanierungsprogramm auch für die Jahre 2006 bis 2011 sichergestellt, das Fördervolumen erhöht und die Förderkonditionen, z. B. durch direkte Zuschüsse und steuerliche Abschreibungsmöglichkeiten verbessert werden.

Vergleichbare Bündnisse auf Landesebene (DGB Bezirke Berlin-Brandenburg, Hamburg, Bremen) wurden zur ergänzenden Finanzierung, Beratung und Öffentlichkeitsarbeit initiiert. Zur energetischen Gebäudesanierung wurden Workshops und Fachtagungen gemeinsam von IG BAU, IG BCE, IG Metall, DGB und Hans-Böckler-Stiftung (HBS) durchgeführt, um auch Betriebsräte und PraktikerInnen in die Diskussion und Beratung einzube-

ziehen. Auf einer Konferenz im Dezember 2003 in Mailand hat der DGB die Initiative ergriffen, über den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) die energetische Gebäudesanierung zu einem „**Europäischen Bündnis für Arbeit und Umwelt**“ auszuweiten. Gemeinsam mit allen europäischen Gewerkschaften, Umweltverbänden (EEB) und Sozialverbänden (Soziale Plattform) hat der EGB der irischen EU-Präsidentschaft im Februar 2004 auf einer europäischen Konferenz in Dublin die energetische Gebäudesanierung als eine zusätzliche Maßnahme für ein europäisches Konjunktur- und Wachstumsprogramm zum EU-Frühjahrgipfel vorgeschlagen.

Die energetische Gebäudesanierung wurde als ein Aktionsfeld in die Position der Bundesregierung zur Halbzeitbilanz der Lissabon-Strategie vom Oktober 2004 aufgenommen. Die Bundesregierung sollte die deutsche EU-Ratspräsidentschaft im Januar 2007 nutzen, um die energetische Gebäudesanierung als zusätzliche Maßnahme für ein europäisches Konjunktur- und Wachstumsprogramm vorzuschlagen. Erste erfolgreiche Gespräche hierzu hat der DGB bereits geführt. Damit wurden auch auf der europäischen Ebene Fortschritte hinsichtlich der künftigen Finanzierung der energetischen Gebäudesanierung möglich.

International konnte der DGB ebenfalls sein Bündnis für Arbeit und Umwelt in der IBFG-Arbeitsgruppe „Occupational Health, Safety and Environment“ in das IBFG-Positionspapier für die Klimaschutzkonferenz integrieren. Vom IBFG wurde der nationale DGB-Vorschlag der Ministerkonferenz auf der Vertragsstaatenkonferenz zum Kyoto-Protokoll (COP 9) vom 1.-12. Dezember 2003 in Mailand, Italien und (COP 10) am 6.-17. Dezember 2004 in Buenos Aires, Argentinien, als „German Alliance for Work and Environment“ präsentiert.

Die deutsche **Verkehrspolitik** stand in den letzten Jahren vorrangig im Zeichen der haushaltspolitisch motivierten Kürzungen bei den Infrastrukturinvestitionen. Gleichzeitig wurde mit den Ausbaugesetzen

zum Bundesverkehrswegeplan deutlich, dass die Unterfinanzierung der Verkehrsinfrastrukturen den langfristigen Planungen entgegensteht. So ist der Bundesverkehrswegeplan (BVWP) von 2003 kein glaubwürdiger, rahmensetzender Gesamtverkehrsplan, zumal ein notwendiger Schwerpunkt zur verbesserten Verknüpfung der Infrastrukturen der verschiedenen Verkehrsträger nicht erkennbar ist. Die Chance, die Bundesverkehrswegeplanung zu einer übergreifenden verkehrspolitischen Konzeption weiterzuentwickeln, wurde von der Politik nicht genutzt. Zum BVWP hat der DGB ausführlich Stellung bezogen.

Die Verzögerungen bei der Einführung der LKW-Maut trugen zur Verschärfung der Finanzsituation bei, zumal durch die vorzeitige Aufkündigung der Eurovignette der Beitrag des Güterstraßenverkehrs zum Verkehrshaushalt ersatzlos entfiel und zusätzlich rund 600 Millionen Euro fehlten. Mit dem Ausfall der 2,1 Milliarden Euro durch das Verschieben der Mauteinführung drohte ein dramatischer Rückgang der Investitionsmittel für den Verkehrsträger Schiene. Allgemeine Ziele aus dem Bundesverkehrswegeplan wie die notwendige Verdopplung des Schienengüterverkehrs bis 2015 scheinen schwer erreichbar, auch wenn die Mittelkürzungen zum Teil durch ein Investitionsprogramm kompensiert wurden.

Eine Fortsetzung der bisherigen Verkehrspolitik bedroht viele Arbeitsplätze der insgesamt rund 450.000 Beschäftigten im System Bahn, davon sind gut ein Drittel hoch qualifizierte Industriearbeitsplätze. Durch den Investitionsrückgang sind die Wachstumserwartungen deutlich gedämpft, jedes dritte Unternehmen plant Beschäftigungsabbau. Die Betriebsräte der Bahnen, der Bahnindustrie und des Verkehrswegebbaus und die Gewerkschaften IG Metall und TRANSNET forderten deshalb in ihrer Resolution an die deutsche Verkehrs- und Haushaltspolitik vom 23. September 2004 u. a. die Verstärkung der Schieneninfrastrukturmittel auf hohem Niveau, die Realisierung der im BVWP bzw. im Bedarfsplan Schiene aufgelisteten Aus- und Neubauvorhaben im vordringlichen Bedarf und die Realisierung der von den europäischen

Gremien beschlossenen Transeuropäischen Netze im Schienenbereich. Nach Ansicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften darf Deutschland nicht zum Nadelöhr für den europäischen Schienenverkehr werden.

Auf europäischer Ebene war die verursacherorientierte Anlastung der Verkehrswegekosten neben der Liberalisierung der Eisenbahnen ein zentrales Thema. Die von den Gewerkschaften geforderte Integration der externen Kosten des Verkehrs spielt in der Diskussion um die „Eurovignette-Richtlinie“ nur eine untergeordnete Rolle. Jenseits der reinen Infrastrukturkosten ist eine Einigung schwierig.

Die Deregulierungspolitik der EU-Kommission hat sich wiederholt an einer Richtlinie über den Marktzugang für Hafendienste versucht – und ist vorläufig am massiven Widerstand der Gewerkschaften gescheitert. Der DGB hatte vor der Abstimmung die Parlamentarier im EP zur Ablehnung aufgefordert. Die von der Kommission gewünschte Selbstabfertigung durch Seeleute – statt wie bislang durch anguläre Hafenarbeiter – hätte die Arbeitsplätze der beschäftigten Hafenarbeiter bedroht. Weil zudem keine Regelungen über Qualifikationen festgelegt wurden, drohte mit der Richtlinie die Aushöhlung von Ausbildungs- und Qualitätsstandards. Auch bei der Lotsenpflicht als sicherheitsrelevantem Bereich ist eine Liberalisierung abzulehnen.

Zur Identifizierung strategischer Ansatzpunkte für mehr Beschäftigung, wirtschaftliche Effizienz und ökologische Ziele im Verkehr wurde mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung die Studie „Mobilität im Wettbewerb“ erstellt. Es zeichnete sich auf nationaler wie europäischer Ebene ein verkehrspolitischer Strategiewechsel ab. Anstelle einer Verkehrswende wie in den frühen 90er Jahren wird im Rahmen „integrierter Verkehrspolitik“ eine Verkehrswachstumsstrategie favorisiert, die auf Basis der zukünftig erwarteten Wirtschafts- und Verkehrsdynamik vornehmlich auf Effizienzsteigerung setzt.

Vor diesem Hintergrund hat der Arbeitskreis Verkehr des DGB seit 2003 Positionen in zentralen verkehrspolitischen Feldern erarbeitet, die auf einer Konferenz mit der FES im Februar 2006 vorgestellt



werden. Hier sollen die Konsequenzen gesellschaftlicher und wirtschaftspolitischer Tendenzen für die Mobilitäts- und Verkehrsentwicklung aus gewerkschaftspolitischer Sicht der Gewerkschaften aufgezeigt werden. Zukunftschancen und -risiken für die Beschäftigung im Hinblick auf Innovationen, Investitionsentscheidungen, Umweltfragen und sich ändernde Rahmenbedingungen im Verkehrsbereich sollen auf der Konferenz vertieft werden: Die Entwicklung der Verkehrsinfrastruktur und öffentlicher Investitionen, die Durchsetzung hoher Sozial-, Qualitäts- und Umweltstandards im Personenverkehr unter verstärkten und ungleichen Wettbewerbsbedingungen, die Bewältigung des Güterverkehrswachstums und die Frage der Kostenwahrheit sowie die Rolle von Innovationen in der Mobilitätswirtschaft, die angesichts steigender Rohstoffpreise und genereller Ressourcenverknappung insbesondere die Entwicklung zukunftsfähiger Antriebskonzepte und Netzstrukturen beeinflussen.

Der Strukturwandel bringt neue Formen einer globalen Arbeitsteilung in den Industrie- und Dienstleistungssektoren mit sich. Eine **innovative Industrie- und Dienstleistungspolitik** muss so gestaltet werden, dass Beschäftigte nicht zu Verliererinnen und Verlierern der Globalisierung werden.

Technologischer Fortschritt und Dienstleistungsentwicklung können kaum noch isoliert voneinander



betrachtet werden. Die Schnittstellen zwischen Produktion und Dienstleistung sind in ihrer Bedeutung für neue Beschäftigungsmöglichkeiten nicht zu unterschätzen. Einerseits ermöglichen neue Technologien – insbesondere in den Bereichen Informationstechnik, Kommunikation und mobile Kommunikation – neue Dienstleistungen und neue Vorgehensweisen ihrer Entwicklung und Erbringung. Andererseits erfordern neue Dienstleistungskonzepte innovative technische Lösungen, um realisiert werden zu können. In diesem Wechselspiel kommt eine Innovationsspirale in Gang, die nahezu alle Lebens- und Wirtschaftsbereiche erfasst. Zugleich bietet der technologische Fortschritt in bestimmten Feldern Möglichkeiten, Dienstleistungen stärker zu standardisieren und zu rationalisieren. Aus dem produzierenden Gewerbe bekannte Trends wie z. B. Erhöhung der Arbeitsteiligkeit, Produktisierung, Reduktion der Fertigungstiefe erfassen – in angepasster Form – auch den Dienstleistungssektor. Hiervon sind insbesondere die reifen Dienstleistungsbranchen wie Finanzdienste, Mediendienste, Informations- und Telekommunikationsdienste betroffen.

Sektorübergreifende Problemlösungen verknüpfen Produkte und Dienstleistungen intelligent miteinander. Im internationalen Wettbewerb um Innovationsvorsprünge können so substantielle Wettbewerbsvorteile erzielt werden. Anders als Sachgüter sind Dienstleistungen bzw. mit innovativen Dienstleistungen angereicherte Produkte sehr viel schwe-

rer zu imitieren, zu kopieren oder in Niedriglohnländern herzustellen. Dienstleistungen treiben nicht nur den ökonomischen Wandel, sie können als „Motor“ für die gesellschaftliche Erneuerung wirken. Dienstleistungen z. B. im Gesundheits-, Bildungs- oder Logistikbereich bieten ihrerseits Beschäftigungspotenziale und liefern zugleich die Voraussetzungen dafür, dass sich die Lebensqualität weiter Teile der Bevölkerung nachhaltig verbessert. Logistik- und Touristikkonzepte, Ingenieurleistungen und Beratungsangebote können darüber hinaus auch wichtige Exportgüter sein. Diese Potenziale werden zu wenig genutzt, es fehlen die notwendigen Definitionen der Bedürfnis- und Angebotsstrukturen. Demographischer Wandel, veränderte Alters- und Familienstrukturen – das alles führt dazu, dass soziale und personenbezogene Dienste stärker nachgefragt werden. Verzahnung zwischen Industrie und Dienstleistung heißt auch, über Finanzierungs- und Angebotsstrukturen solcher Dienste neu nachzudenken. Das muss mit einer angemessenen Wertschätzung insbesondere der personenbezogenen Dienste einhergehen.

Wenn man bei unternehmensorientierter Innovationspolitik darauf abzielt, Unternehmenskulturen und Innovationsmanagement zu verbessern, geht es bei **regionsbezogener Innovationspolitik** darum, die in den Regionen vorhandenen Potenziale zu nutzen, diese Nutzung zu organisieren und zu strukturieren und durch das Zusammenbringen

von Akteuren Innovationsmanagement zu betreiben. Regionale Innovationsprozesse müssen darauf abzielen, Wissen und Können der Menschen, die in einer Region leben, optimal einzusetzen. Die Debatte um die Notwendigkeit der „gleichwertigen Lebensverhältnisse“ in Deutschland zeigt jedoch, dass Regionen nicht als Innovationsräume begriffen werden. Dabei wird auch ignoriert, dass die Abkoppelung von Regionen zu wirtschaftlichen und sozialen Folgekosten führt und wiederum Potenziale brachliegen lässt.

Bei der Gestaltung regionaler Innovationsprozesse geht es darum, zu einer nachhaltigen Regionalentwicklung beizutragen, Regionen im Strukturwandel zu begleiten, neue Innovations- und Beschäftigungsfelder zu erschließen, zusätzliche attraktive Arbeitsplätze zu schaffen und vorhandene nachhaltig zu sichern. Gewerkschaften sind als Akteure der Mitbestimmung, in der Tarif- und der Arbeitsmarktpolitik Mitgestalter der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Regionalentwicklung.

Innovationspolitik in der Region hängt wesentlich von der Entwicklung von Leitbildern ab. In Netzwerken und Kommunikationsstrukturen entsteht eine gemeinsame Vorstellung, welches die Perspektiven für die Region sind und wie sie sich entwickeln kann. Kompetenznetzwerke, in denen sich mehrere Unternehmen einer Region zusammenschließen, stellen die Verbindung zwischen innerbetrieblicher und regionaler Innovationspolitik her. Weiterbildung von Beschäftigten einzelner Unternehmen wird zum Innovationspotenzial und damit zum Standortfaktor für eine gesamte Region. Wesentlich ist hierbei, die regionalen Besonderheiten in den Vordergrund zu stellen und keine standardisierten Kompetenzfeldansätze zu verfolgen. Innovationspolitik in der Region ist ein Instrument von Standortpolitik, die nicht über Lohnkonkurrenz funktioniert. Genau wie sich einzelne Unternehmen einem ruinösen Preiswettbewerb durch innovative Produkte und Arbeitsabläufe entziehen können, können Regionen ebenfalls durch sinnvolle Prioritätensetzungen bei bestimmten Branchen und Technologien und durch Verknüpfungen ihrer Potenziale tragbare Entwicklungspfade finden.

Die **Biotechnologie** stellt eine Zukunftstechnologie mit günstigen Wachstumsaussichten dar, für die Deutschland aufgrund seiner Forschungsinfrastruktur, des Angebotes an qualifiziertem Personal und aufgrund der traditionellen Stärken insbesondere der chemischen und pharmazeutischen Industrie hohe Standortqualitäten aufweist. Die rote Biotechnologie (Pharma und Medizin) gilt hierbei als der aussichtsreichste Wachstumsbereich.

Im September 2002 startete auf Initiative des DGB ein mehrjähriges Forschungsvorhaben der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) zur Untersuchung des deutschen Innovationssystems der roten Biotechnologie und seiner Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sowie für den Standort Deutschland im internationalen Vergleich. Deutschland hat im Vergleich zu den USA, Großbritannien und Japan die Schlüssel- und Querschnittstechnologie Biotechnologie erst verspätet kommerzialisiert und adaptiert. Andererseits hat die moderne Biotechnologie in Deutschland seit Mitte der 90er Jahre eine dynamische, nachholende Entwicklung vollzogen. Seit dem Jahr 2000 zählt Deutschland zu den führenden Ländern im Bereich der Biotechnologie.

An die rote Biotechnologie werden große Hoffnungen sowohl in der Medizin als auch in der Wirtschaft geknüpft. Gleichzeitig handelt es sich um einen ethisch umstrittenen Bereich. Als nationales Forum des Dialogs über ethische Fragen in den Lebenswissenschaften hat sich bereits im Juni 2001 der Nationale Ethikrat konstituiert, in dem der DGB seine Mitgliedsgewerkschaften vertritt. Stellungnahmen des nationalen Ethikrates betrafen u. a. den Import menschlicher embryonaler Stammzellen, die genetische Diagnostik vor und während der Schwangerschaft, Biobanken für die Forschung, Klonen zu Fortpflanzungs- und zu biomedizinischen Forschungszwecken, Patentierung biotechnologischer Erfindungen und prädiktive Gesundheitsinformationen bei Einstellungsuntersuchungen.

Das **Zweite Gesetz zur Neuregelung des Energiewirtschaftsrechts** ist am 13. Juli 2005 in Kraft getreten. Es sieht die rechtliche Entflechtung integrierter Unternehmen und die Regulierung der

Netzentgelte durch eine Regulierungsbehörde vor. Der DGB hat darauf gedrungen, diese Maßnahmen so umzusetzen, dass im Sinne einer nachhaltigen Energiewirtschaft mit ausgewogenem Energiemix die Weiterentwicklung der Energieerzeugung in Deutschland nicht behindert wird. Die zukünftig vorgesehene Methode der Anreizregulierung der Netzentgelte ist so auszugestalten, dass neben den Vorgaben zu Effizienzsteigerung auch geeignetere Anreize dafür geschaffen werden, ausreichende Investitionen in den Erhalt und den Ausbau der Netze zu tätigen, Umwelt- und Klimaschutz zu optimieren, Beschäftigung zu generieren, Tarifvereinbarungen, betriebliche Standards und Arbeitsbedingungen zu erhalten.

Entsprechend der Forderung des 17. Ordentlichen Bundeskongresses, durch geeignete Rahmensetzung wie z. B. durch die Einrichtung eines nationalen Energiesparfonds Programme zur Effizienzsteigerung und Energieeinsparung auf der Nachfrageseite zur ermöglichen, hat der DGB im Rahmen eines Projektes der HBS vom Wuppertal-Institut für Klima, Umwelt, Energie ein Konzept für einen Energiesparfonds in Deutschland ausarbeiten lassen.

Die energie- und klimapolitischen Forderungen des DGB konnten in die Veröffentlichungen des Rates für Nachhaltige Entwicklung, insbesondere den „Perspektiven der Kohle in einer nachhaltigen Energiewirtschaft – Leitlinien einer modernen Kohlepolitik und Innovationsförderung“ und der Nationale Ethikrat konstituiert, in dem der DGB „Neue Strategie für Effizienz und Energieforschung“ eingebracht werden.

Bei der Einführung des neuen klimapolitischen Instruments **Emissionshandel** hat sich der DGB für eine ökonomisch und sozial verträgliche Ausgestaltung eingesetzt. Speziell für den Bereich der energetischen Gebäudesanierung hat er Eckpunkte für einen bedarfsorientierten Gebäude- und Energiepass aufgestellt. Im Rahmen der internationalen Gewerkschaftsarbeit ist der Besuch einer japanischen Gewerkschaftsdelegation von RENGO zu Fragen der Energie- und Umweltpolitik hervorzuheben, für die die Kooperation mit dem DGB als vorbildlich gilt.

„Eine gute Berufsausbildung
ist der erste Schritt
in eine Zukunft mit Würde.“
Dirk Neumann



2.7 BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHE CHANCEN EINER MODERNEN AUS- UND WEITERBILDUNG

Es herrscht ein gesellschaftlicher Konsens darüber, dass eine Ausbildung im dualen System für den überwiegenden Teil der 16- bis 20-jährigen jungen Menschen die Grundvoraussetzung für den Einstieg in das Berufs- und Arbeitsleben ist. Jedoch ist das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken, während die Zahl der jungen Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, gestiegen ist. Bildeten 1990 noch annähernd 30 Prozent der Betriebe aus, sind es gegenwärtig nur noch 23 % der 2,1 Millionen Betriebe. Das Verhältnis zwischen dem Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen und der Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern verschlechtert sich kontinuierlich. Im Jahr 1993 standen 655.857 Ausbildungsplätze 587.879 Bewerbungen gegenüber, 2004 kamen auf 586.374 Ausbildungsplätze 617.556 Bewerbungen. Die Angebots-Nachfrage-Relation hat sich in diesem Zeitraum von 111,6 auf 95,0 Prozent verschlechtert. Die Verringerung des Ausbildungsplatzangebotes wird begleitet von einem steigenden Konkurrenzkampf zwischen jungen Menschen um freie Ausbildungsplätze. Der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber, die die allgemeinbildenden Schulen bereits im Vorjahr beziehungsweise in noch früheren Jahren verlassen haben und sich um eine Ausbildung bemühen, ist

auf 46 Prozent angestiegen. Vor allem Schülerinnen und Schüler der Haupt- und Realschule finden in dem Jahr, in dem sie ihren Abschluss machen, keinen Ausbildungsplatz. Nach Berechnungen des DGB fehlten 2005 weit über 100.000 Ausbildungsplätze. Neben dem quantitativen Problem des Ausbildungsmarktes stellen mangelnde Chancengleichheit, hohe AbbrecherInnenquoten und große Unterschiede zwischen den Ausbildungsbetrieben die qualitativen Krisensymptome des Systems der dualen Ausbildung dar.

Die dramatische Situation am Ausbildungsstellenmarkt belastet nicht nur die jugendlichen Arbeitslosen. Auch für jene, die einen regulären Ausbildungsplatz bekommen haben, nimmt der Druck zu. Die DGB-Jugend hat in einem Schwarzbuch 77 Fälle dokumentiert, in denen junge Menschen von unzumutbaren Ausbildungsbedingungen berichten. Das Spektrum reicht von ausbildungsfremden Tätigkeiten wie Streichen der Privatgarage, Mobbing über vorenthaltene Ausbildungsvergütungen, viel zu lange Ausbildungszeiten bis hin zu sexuellen Diskriminierungen. Besonders betroffen sind neben jungen Menschen im Einzelhandel vor allem Auszubildende in Büroberufen. Aber auch aus der Medienbranche sowie im Hotel- und Gaststätten-gewerbe sind Missstände benannt worden.

Ausbildungssituation November 2005

	BewerberInnen		Ausbildungsstellen	
	gesamt	unvermittelte	gesamt	unvermittelte
Ost	78.861	65.102	21.954	18.548
West	246.148	200.539	190.958	152.120
gesamt	325.009	265.641	212.912	170.668

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Das Schwarzbuch Ausbildung weist zudem auf eklatante Qualitätsdefizite in der Berufsausbildung hin. Die Konzentration auf das quantitative Angebot an Ausbildungsplätzen hat die Frage der Qualität der Ausbildung vernachlässigt. Die Bundesregierung hat diese Situation noch verschärft, indem sie die Ausbildereignungsverordnung, die eine entsprechende Qualifikation des Ausbildungspersonals vorsieht, 2003 für fünf Jahre außer Kraft gesetzt hat.

Angesichts der anhaltenden Ausbildungsplatzkrise hat der DGB-Bundesvorstand im Oktober 2003 in einem Beschluss eine Ausbildungsplatzumlage gefordert, damit die Zukunft des dualen Systems der Berufsausbildung dauerhaft gesichert werden kann. Auch wenn die grundlegende Reform der Finanzierung durch tarifvertragliche, branchenbezogene oder gesetzliche Umlagen nicht alle Probleme der Berufsbildung löst, schafft sie dennoch die Voraussetzungen für mehr Ausbildungsplätze und damit für mehr Gerechtigkeit.

Die Alternative zur Ausbildungsplatzumlage wäre die weitere Verstaatlichung des Systems der Berufsausbildung. Die Betriebe tragen höchstens noch 64 % der Nettokosten der Berufsbildung. Der Staat ist zum Ausfallbürgen geworden, indem er überbetriebliche und zum Teil auch betriebliche Ausbildungsplätze finanziert. Hinzu kommt die Finanzierung von Warteschleifen, um jungen Menschen als Ersatz für fehlende Ausbildungsplätze Qualifizierungsangebote zu geben. Mehr öffentliche Mittel

für die außerbetriebliche Berufsausbildung bereitzustellen, würde die betriebliche Anbindung, das im Arbeitsprozess integrierte Lernen, weiter schwächen und die Subventionsmentalität der ArbeitgeberInnen nur weiter fördern.

Trotz ausreichender Mehrheit wurde das von den Regierungsfractionen 2004 in den Bundestag eingebrachte Berufsausbildungsplatzsicherungsgesetz nicht endgültig beschlossen. Stattdessen wurde zwischen Wirtschaft und Regierung im Juni 2004 ein „Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ vereinbart. Dieser Pakt sieht vor, jährlich 30.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben. Zusätzlich sollen 25.000 Plätze für betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifikationen von der Wirtschaft bereitgestellt werden. Der Pakt spricht allerdings ausdrücklich von neuen und nicht von zusätzlichen Ausbildungsplätzen. Er beinhaltet somit keine Zusage über die absolute Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze und kann daher nicht nachhaltig zur Lösung der Ausbildungsplatzkrise beitragen.

Obwohl die Beschäftigungsmöglichkeiten für gering Qualifizierte weiterhin abnehmen werden, wollen die Arbeitgeberverbände die Ausbildungsdauer auf zwei Jahre kürzen und dafür entsprechende Berufe schaffen. Der DGB lehnt dies ab. Denn vor allem Jugendliche mit schlechten Startchancen brauchen mehr und nicht weniger Förderung. Die Ausbildung muss deshalb jeweils an den individuellen Stärken ansetzen. Um Beschäftigungsmöglichkeiten für alle

zu sichern, müssen neue Berufe daran gemessen werden, ob sie anschlussfähig und durchlässig sind und junge Menschen in die Lage versetzen, sich langfristig auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich in den zurückliegenden Jahren deshalb intensiv und teils gemeinsam mit Arbeitgeberorganisationen und Politik in Projekten für erfolgreiche Qualifizierungswege eingesetzt. Die Umsetzung der Projektergebnisse in eine bundesweite, transparente und nachhaltige Förderung steht allerdings noch aus.

Am 1. April 2005 ist das neue **Berufsbildungsgesetz** im Bundestag beschlossen worden. Allerdings sind darin wesentliche Forderungen des DGB nicht berücksichtigt worden. So sind nach der Planung der Bundesregierung keine klaren Anreize zur Steigerung des Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen geschaffen worden. Zudem wurde die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen nicht ausgebaut. Die Bestimmungen zur Weiterbildung wurden substantiell nicht verändert. Wichtige Aspekte mit Reformbedarf wie die Demokratisierung von Entscheidungsstrukturen, die Stärkung des Ehrenamtes in der Berufsbildung blieben unberücksichtigt.

Wesentliche Änderungen sind die Stärkung der Verbundausbildung, neue Prüfungsformen sowie erleichterte Ausbildung im Ausland. Erstmals konnte die Qualitätsfrage der Berufsbildung gesetzlich verankert werden. Das Gesetz sieht auch



vor, dass in Neuordnungsverfahren von Ausbildungsberufen stets geprüft wird, ob eine Stufenausbildung sinnvoll und möglich ist. Diese Regelung ist gegen den Willen des DGB getroffen worden. Eine Ausbildungsvertragsdauer von drei Jahren für die Stufenausbildung ist aber vorgesehen.

Das Gesetzgebungsverfahren und der Ausbildungsplatzmangel haben zu vielfältigen lokalen, regionalen und bundesweiten Initiativen zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Berufsbildungs-Positionen geführt. Der Tatsache, dass die Bundesrepublik Deutschland eine Einwanderungsgesellschaft ist, ist bisher bildungspolitisch nur unzureichend Rechnung getragen worden. Eine Auseinandersetzung mit struktureller und institutioneller Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten ist längst überfällig. Es geht dabei allerdings weniger um kulturelle und ethnische Hintergründe. Migrantinnen und Migranten sind im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung schlechter gestellt und stehen am unteren Ende der Sozialskala. Die Folgen sind höhere Arbeitslosigkeit, geringe Bezahlung und schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten. Davon sind Frauen besonders betroffen. Bei der Förderung von Migrantinnen und Migranten kommt es darauf an, von vorhandenen Stärken und nicht von Defiziten auszugehen. Dazu gehören interkulturelle Kompetenz als Ausgangspunkt für Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Der DGB unterstützt daher die Forderungen des Aktionsprogramms „Verbesserung der Bildungschancen von Migrantinnen und Migranten“.



Der **Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag** fand im gesamten Berichtszeitraum alljährlich statt und hat sich inzwischen bei den Unternehmen etabliert.

Vor allem technische Unternehmen, Betriebe mit naturwissenschaftlich-technischen Abteilungen und Ausbildungen, Hochschulen und Forschungszentren öffneten wieder ihre Türen für Schülerinnen der Klassen fünf bis zehn. Zuletzt beteiligten sich über 6.000 Unternehmen und Organisationen mit Angeboten für weit mehr als 100.000 Mädchen. Über 200 regionale Girls' Day-Arbeitskreise waren auf der Aktionslandkarte und der Arbeitskreiskarte eingetragen.

Der Kreis der Aktionspartnerinnen und -partner hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert. Neben zahlreichen Aktivitäten des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zum Girls' Day öffnete auch der DGB-Bundesvorstand in den letzten Jahren seine Türen für Schülerinnen.

Wie in der Frage der Berufsausbildung existiert ein breiter Konsens über die individuelle, aber auch die wirtschaftspolitische Bedeutung eines berufs- sowie **lebensbegleitenden Lernens**. Allerdings haben weder das Forum Bildung, an dem der DGB beteiligt war, noch der von der Bundesregierung 2004 veröffentlichte Bericht der „Timmermann-Kommission“ zum lebenslangen Lernen zu nachweislichen Fortschritten geführt. Vielmehr wurden vorhandene Defizite bestätigt. Nicht nur die OECD bescheinigt Deutschland regelmäßig ein unterdurchschnittlich entwickeltes Weiterbildungssystem. Fast die Hälfte der WeiterbildungsabstinentenlerInnen kommt aus Kleinbetrieben. AkademikerInnen besitzen eine dreimal größere Chance auf berufliche Weiterbildung als ArbeitnehmerInnen ohne Ausbildung. Zudem werden im Weiterbildungsbereich öffentliche Mittel eingespart. So hat die BA ihre Aufwendungen seit 2001 auf etwa ein Viertel gekürzt, nach Schätzungen sind damit rund 100.000 Arbeitsplätze entfallen.

Der DGB fordert ein Rahmengesetz zur Weiterbildung, das auch Qualitätsaspekte, Sicherung der Finanzierung, Lernkonten oder Weiterbildungsansprüche beinhalten soll. Zudem ist seit 2004 unter Beteiligung der SozialpartnerInnen ein Anerkennungsbeirat tätig, um eine Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung zu entwickeln.

Der DGB hat zudem 2005 ein öffentlich gefördertes Projekt zum Bildungscoaching in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) abgeschlossen. Damit wurde ein Beitrag geleistet, um die Früherkennung von Qualifikationsbedarf so zu gestalten, dass daraus handhabbare und durch Beratung nutzbare Erkenntnisse für einzelne ArbeitnehmerInnen erwachsen (DGB-Projekt Leben und Arbeiten – LeA). Es ergänzt diese Arbeit mit einem Projekt im Handwerksbereich.

Gerade Menschen mit einfachen und mittleren Qualifikationen steht Weiterbildung kaum offen. Sie werden bei der betrieblichen Weiterbildung oft nicht berücksichtigt und sie verfügen nicht über die erforderliche Lernkompetenz, um ihre berufliche Laufbahn mitzugestalten. Um diesen Umstand zu beheben, existieren verschiedene Regelungen, wie z. B. die Bildungsurlaubsgesetze der Länder, tarifliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder bessere Unterstützungsangebote, die sich direkt an die Einzelnen richten.

Mit dem Bildungscoaching hat der DGB im Rahmen des Projektes Leben und Arbeiten (LeA) ein Angebot entwickelt, um ArbeitnehmerInnen bei ihrer Qualifikationsentwicklung und ihrem beruflichen Fortkommen zu unterstützen. Gerade für niedrig Qualifizierte ist die Hürde besonders groß, sich Unterstützung außerhalb des Betriebes zu holen. Bildungscoaching setzt deshalb schwerpunktmäßig im Betrieb an, um lebensbegleitendes Lernen zu fördern.

Nie-Teilnehmer an Weiterbildung nach Alter und Berufsabschluss

	Alter	
	19 - 44 Jahre	45 - 64 Jahre
Schulabschluss		
Kein beruflicher Abschluss	63,0 %	74,6 %
Betriebliche, außerbetriebliche oder schulische Berufsausbildung	38,9 %	46,5 %
Meisterprüfung, Beamtenausbildung, Fachhochschulabschluss<	36,4 %	33,8 %
Hochschulabschluss	17,2 %	7,4 %

Je höher der berufliche Abschluss, desto wahrscheinlicher ist die Teilnahme an Weiterbildung.

N = 1264, Erhebung 2003

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



3 DEN SOZIALSTAAT GERECHT UND ZUKUNFTSSICHER GESTALTEN



„Würde ist gelebte Gerechtigkeit.“
Ingolf Noske

3.1 SOZIALE SICHERHEIT STATT REFORMPOLITIK OHNE PERSPEKTIVE

Von großer Bedeutung für motivierte und leistungsbereite Beschäftigte sind ihre Entgelt- und Arbeitsbedingungen, die an erster Stelle durch Tarifverträge geregelt werden. Die Versuche der unionsgeführten Länder, die Grundlagen des Tarifrechts durch gesetzliche Öffnungsklauseln und eine Änderung des Günstigkeitsprinzips zu beseitigen, konnten im Vermittlungsausschuss zu den so genannten Hartz-Gesetzen im Winter 2003 durch die Bundesregierung und Fraktionskoalition verhindert werden. Dazu haben die Aktivitäten des DGB und seiner Gewerkschaften, aber auch verfassungsrechtliche Gutachten beigetragen.

Zu den einzelnen Gesetzgebungsverfahren der Bundesregierung, die Arbeitnehmerrechte betrafen:

Der **Kündigungsschutz** wurde durch die Initiative des Bundeswirtschaftsministers und gegen den Willen des DGB verschlechtert, und zwar zunächst bezüglich des Schwellenwertes – der Anzahl der ArbeitnehmerInnen, die in einem Betrieb vorhanden sein müssen, damit das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung findet: Dieser Schwellenwert wurde von fünf ArbeitnehmerInnen auf zehn erhöht, wobei ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Gesetzes unter den Kündigungsschutz fielen, diesen nicht wieder verloren haben. Trotzdem hat diese Regelung zur Folge, dass in den Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten durch die Fluktuation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Kündigungsschutz nach und nach entfällt.

Darüber hinaus wurde die **Sozialauswahl** zunächst auf drei, nach Intervention des DGB auf vier Kriterien beschränkt. Diese sind: Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und – dieses Kriterium kam durch die Bemühungen des DGB dazu – Schwerbehinderung. Andere soziale Gesichtspunkte wie Betreuungspflichten gegenüber dauerhaft kranken Angehörigen oder für Kinder, Berufskrankheiten, soziale Einbindung in Vereine, ehrenamtliche Tätigkeit o. ä. werden bei der Sozialauswahl nicht mehr berücksichtigt. Außerdem können Arbeitneh-

merInnen, die so genannte LeistungsträgerInnen sind, aus der Sozialauswahl herausgenommen werden. Darüber hinaus kann von der Sozialauswahl abgewichen werden, wenn der Betrieb behauptet, dass er eine bestimmte vorhandene Personalstruktur erhalten will. Beides führt dazu, dass die Sozialauswahl nur noch sehr eingeschränkt überprüft werden kann. Praktisch ausgeschlossen ist die Überprüfbarkeit, wenn die wieder eingeführte Möglichkeit, mit dem Betriebsrat eine Namenliste zu vereinbaren, genutzt wird. Dann besteht nämlich für diejenigen, die auf der Namenliste stehen, nur die Möglichkeit, ihre Kündigung und die Sozialauswahl auf grobe Willkür überprüfen zu lassen – ein Unterfangen, das nur im absoluten Ausnahmefall zu einem Erfolg führt.

Schließlich wurde im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens auch noch die **Klagefrist** grundsätzlich auf drei Wochen beschränkt. Das heißt, auch Unwirksamkeitsgründe, die nicht auf dem KSchG beruhen, müssen innerhalb von drei Wochen vor Gericht geltend gemacht werden. Damit ist eine spätere gerichtliche Geltendmachung faktisch ausgeschlossen. Um mögliche Verfahren zu unterstützen und damit die negativen Folgen abzumildern, wurden Gutachten zur Frage der Verfassungsmäßigkeit der Kleinbetriebsklausel und zur Frage der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts aufgrund der Beschränkung der Sozialauswahl vom DGB in Auftrag gegeben. In beiden Fällen wurden die erheblichen Zweifel an der Rechtmäßigkeit dieser Regelungen bestätigt und an die Gesetzgebungsorgane herangetragen.

Im Rahmen des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt ist die Möglichkeit zur **Befristung von Arbeitsverhältnissen** gelockert worden. Zum einen wurde eingeführt, dass so genannte Existenzgründerinnen – dieser Begriff ist nicht näher definiert worden – zukünftig vier Jahre lang sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse abschließen können. Während dieser vier Jahre ist eine mehrfache Verlängerung der befristeten Verträge zulässig. Außerdem wurde die so genannte 58-er Regelung (Zulassung

der sachgrundlosen Befristung ohne jede zeitliche Beschränkung und ohne Einschränkung der Verlängerungsmöglichkeiten ab dem 58. Lebensjahr) bis zum 31. Dezember 2006 auf das 52. Lebensjahr abgesenkt. Dazu hat der DGB ein Gutachten über die Frage der Vereinbarkeit dieser Regelung mit europarechtlichen Bestimmungen in Auftrag gegeben. Damit konnte erreicht werden, dass nicht schon ab dem 50. Lebensjahr die Neuregelung galt. Zwischenzeitlich wurde durch eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) diese Regelung wegen des ausschließlichen Anknüpfens an das Alter für europarechtswidrig erklärt.

Nach der Entscheidung des EuGH, wonach Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist, hat im Rahmen des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt die Bundesregierung das **Arbeitszeitgesetz** dahingehend geändert, dass Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit gewertet werden soll. Allerdings wird Bereitschaftsdienst in altem Sinne praktisch weiterhin zugelassen, wenn dies auf tarifvertraglicher Ebene geregelt wird. Der DGB hat in diesem Gesetzesentwurf keine ordnungsgemäße Umsetzung des EuGH-Urteils zum Verbot des Bereitschaftsdienstes gesehen. Deutlich problematischer ist allerdings die Situation dadurch geworden, dass nicht zuletzt auf Druck der Arbeitsgeberverbände die EU-Kommission einen Änderungsvorschlag zur Arbeitszeitrichtlinie vorgelegt hat, in dem die Wiedereinführung des Bereitschaftsdienstes ohne Anrechnung auf die Höchstarbeitszeit vorgesehen wird. Mit einer so genannten inaktiven Zeit des Bereitschaftsdienstes werden Berechnungsmodalitäten eröffnet, die wieder eine Rückkehr zu überlangen Arbeitszeiten mit allen bekannten Gefahren ermöglichen. Der DGB hat sowohl zu dem ersten Änderungsvorschlag der Kommission als auch zu dem revidierten Kommissionsvorschlag eine dezidierte Stellungnahme abgegeben und intensive Lobbyarbeit mit Abgeordneten des Europäischen Parlaments betrieben. Die Punkte der Wiedereinführung des Bereitschaftsdienstes, die Änderung des Bezugszeitraums auf gesetzlicher Ebene und eine Fortgeltung des opt-outs sind die Hauptkritikpunkte. Zum Teil sind die Abgeordneten

des Europäischen Parlaments bisher dieser Kritik gefolgt. Sollte es zu den geplanten Änderungen kommen, wird damit ein erheblicher Änderungsdruck auf das deutsche Arbeitszeitgesetz entstehen.

Nachdem der DGB in den Jahren 2002 und 2003 nachdrücklich die Umsetzung der **Antidiskriminierungsrichtlinien** gefordert hat, hat er den Gesetzentwurf, der im Dezember 2004 vorgelegt worden ist, grundsätzlich als wichtigen Schritt hin zu dieser längst fälligen Umsetzung bewertet. Auch wenn im Detail Kritikpunkte bestanden, so war der Ansatz des Gesetzes insgesamt positiv. Insbesondere die Tatsache, dass alle Diskriminierungstatbestände sowohl im arbeits- als auch im zivilrechtlichen Teil erfasst waren, dass wirksame Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen wurden und dass vor allem ein eigenständiger Unterlassungsanspruch von Betriebsrat und Gewerkschaft im Betrieb vorgesehen worden sind, wurde als positiv und zielführend bewertet. Die ablehnende Position der ArbeitgeberInnen und verschiedener Wirtschaftsverbände führte allerdings nicht zu einer konstruktiven Verbesserung der möglichen Defizite, sondern dazu, dass durch die Mehrheit der unionsgeführten Länder der Vermittlungsausschuss angerufen wurde. Wegen der vorgezogenen Neuwahlen muss das Gesetzgebungsverfahren in der neuen Legislaturperiode neu eingeleitet werden.

Im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes wurden neben der Änderung der Besteuerung der Alterseinkünfte auch verschiedene Rahmenbedingungen der **betrieblichen Altersvorsorge** verändert. Damit wurden wichtige Regelungen wie die zur Portabilität verbessert. Außerdem wirken sich die Vereinheitlichungen im Steuerrecht, insbesondere die Harmonisierung der Pensionskasse mit den anderen Durchführungswegen, was die steuerliche Behandlung anbetrifft, positiv auf die betriebliche Altersversorgung aus. Dass durch das Gesundheitsmodernisierungsgesetz allerdings der volle Krankenkassenbeitrag für die Erträge aus betrieblicher Altersversorgung anfällt, hat sich kontraproduktiv ausgewirkt und den

beginnenden Schub bei der betrieblichen Altersversorgung doch deutlich gebremst. Auch bezüglich der privaten Vorsorge sind inzwischen Verbesserungen erreicht worden, so insbesondere die Verpflichtung, gleiche Tarife für Männer und Frauen anzubieten. Allerdings wurde gleichzeitig erlaubt, dass Kosten und Provision nur noch auf fünf und nicht wie bisher auf zehn Jahre verteilt werden können.

Die Expertengruppe des Bundesministeriums der Justiz (BMJ) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) zum **Arbeitnehmererfinderrecht** hat mit dem Ziel, das bestehende Arbeitnehmererfindergesetz zu vereinfachen und praktikablere Vergütungsregelungen zu erarbeiten, in der neuen Legislaturperiode ihre Arbeit wieder aufgenommen, nachdem ein Gesetzgebungsverfahren der letzten Legislaturperiode an dem Veto der ArbeitgeberInnen gescheitert war. Zu einem sehr kreativen und konstruktiven Ansatz, der vom DGB eingebracht wurde, und der vor allem auch die Zustimmung der beiden beteiligten Ministerien (BMWA und BMJ) fand, konnte wiederum wegen des Widerstandes der ArbeitgeberInnen kein Konsens gefunden und ein Gesetzgebungsverfahren nicht eingeleitet werden. Dabei wurde deutlich, dass das Ziel der ArbeitgeberInnen nicht Vereinfachung, sondern Einsparung auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist. Sie wollten die entstandenen Erfindungen von Anfang an ohne eine entsprechende finanzielle Gegenleistung erwerben. Dieses Interesse der ArbeitgeberInnen konnte vom DGB nicht mitgetragen werden.

Der Entwurf der EU-Kommission für eine **Dienstleistungsrichtlinie** bedeutet auch eine Gefahr für die sozialen Schutzrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der DGB hat dies in verschiedenen Stellungnahmen deutlich gemacht.

Um sicherzustellen, dass mit der Dienstleistungsfreiheit nicht gravierende negative Folgen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden sind, ist gefordert worden:

■ das Arbeits- und Sozialrecht generell vom Anwendungsbereich auszunehmen,

■ das Arbeitsortprinzip bei der Entsendung von ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen zu gewährleisten sowie besondere Entsendebestimmungen ersatzlos zu streichen,

■ Leiharbeiterunternehmen vom Anwendungsbereich auszunehmen sowie den Marktzugang von VerleiherInnen an nationale Erlaubniserteilung zu knüpfen,

■ Regelungslücken beim Schutz der ArbeitnehmerInnen auf europäischer Ebene zu schließen, insbesondere:

- die Revision der EU-Entsenderichtlinie mit dem Ziel, ihre Anwendung zu erleichtern und die Umgehung der Mindestvorschriften vor allem durch genauere Fassung der Entsendetatbestände (Dienst-/Werkverträge, abhängige Selbstständige) auszuschließen,
- durch die Verabschiedung des geänderten Richtlinienvorschlages der EU-Kommission vom 28. November 2002 über die Arbeitsbedingungen von LeiharbeiterInnen.

Die Neuregelungen der Leiharbeit im **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** (AÜG) sehen den Einsatz des entliehenen Arbeitnehmers nur bei gleichem Entgelt und den gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen vor. Dies wird durch den Gleichbehandlungsgrundsatz in den §§ 3, 9 und 10 AÜG in weiten Teilen – allerdings mit Ausnahmen – gewährleistet. Damit wird der Gleichbehandlungsgrundsatz, wie in den meisten EU-Staaten üblich, eingeführt und den Gedanken im EU-Richtlinienentwurf für Leiharbeit Rechnung getragen.

Die gesetzliche Ausnahme hiervon, in den ersten sechs Wochen der Beschäftigung eines vormals Arbeitslosen bei einem Entleiher/ einer Entleiherin nur die Höhe des Nettoarbeitsentgeltes in Höhe des vorherigen Arbeitslosengeldes zu zahlen, hat der DGB kritisiert. Von dieser Regelung kann durch Tarifvertrag auch zugunsten des Beschäftigten abgewichen werden.

Eine weitere Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung kann durch Tarifvertrag vereinbart werden. Die darin geltenden Ausnahmen gelten nur für

beiderseits Tarifgebundene. Sofern durch Tarifverträge abweichende Regelungen festgelegt wurden, können im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages nicht tarifgebundene ArbeitgeberInnen die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Die Beschränkungen, die das Leiharbeitsverhältnis unterlag, sind ab dem 1. Januar 2004 aufgehoben:

- Wegfall der Höchstüberlassungsdauer,
- Wegfall der besonderen Befristungs- und Wiedereinstellungsverbote sowie
- das Synchronisationsverbot, jeweils in den §§ 3 und 9 AÜG a. F. geregelt.

Das Leiharbeitsverhältnis kann jetzt nach den Regelungen des Teilzeitbestedungsgesetzes (TzBfG) befristet werden. Der Befristungsgrund des § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG – wegen Eigenart der Arbeitsleistung – kann aber nicht auf das Leiharbeitsverhältnis generell übertragen werden. Der Sinn des § 11 Abs. 4 AÜG steht dem entgegen.

Neben den genannten Gesetzen hat der DGB folgende Gesetzgebungsvorschläge kritisch begleitet:

Nachdem im Altersteilzeitgesetz der **Insolvenzschutz** neu geregelt und damit effektiver geworden ist, hat sich gezeigt, dass nicht zuletzt wegen Insolvenzen in größeren Betrieben die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen zur Insolvenzversicherung auch für andere Langzeitkonten unzureichend sind. Nachdem eine gemeinsame Position der Gewerkschaften gefunden wurde, ist der DGB diesbezüglich initiativ geworden und hat die SPD-Bundestagsfraktion zu einem Gesetzgebungsverfahren aufgefordert, um auch die gesetzlichen Regelungen für Zeitkonten außerhalb der Altersteilzeit besser vor Verlust im Falle der Insolvenz der Arbeitgeberin oder der Arbeitgebers zu schützen. Wegen der vorgezogenen Neuwahlen konnte auch dieses Gesetzesvorhaben nicht mehr auf den Weg gebracht werden.

Der DGB hat sich an den Vorbereitungen zu einem Gentechnikgesetz beteiligt. Im Rahmen von **Expertinnengesprächen** bei der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen wurden die Probleme der Verwertung persönlicher Daten im Arbeits-



verhältnis ausführlich erläutert. Insbesondere die Tatsache, dass die Aussagekraft von genetischen Untersuchungen bezüglich der Wahrscheinlichkeit einer Erkrankung mehr als gering ist, hat den DGB dazu veranlasst, deutlich zu machen, dass für eine Verwertbarkeit genetischer Daten weder bei Einstellungen noch in laufenden Arbeitsverhältnissen Raum ist. Außerdem haben die Gewerkschaften dafür geworben, dass die bloße Regelung zu genetischen Daten nicht ausreicht, sondern dass darüber hinaus eine umfassende Regelung des Arbeitnehmerschutzes notwendig ist.

Die arbeitgeberseitige Finanzierung des **Zuschusses zum Mutterschaftsgeld** muss infolge eines Bundesverfassungsgerichtsurteils vom Gesetzgeber neu geregelt werden. Dabei muss maßgeblich sein, dass Frauen nicht wegen der möglichen finanziellen Belastungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers im Falle der Mutterschaft faktisch diskriminiert werden, weil bei der Einstellungsentscheidung des Arbeitgebers diese diese finanziellen Pflichten zum Nachteil der Bewerberin bewertet. Der vom Kabinett verabschiedete Vorschlag sieht die Ausdehnung des Umlageverfahrens für diesen Arbeitgeberzuschuss, welches bisher nur für Kleinbetriebe galt, auf alle ArbeitgeberInnen vor und kommt damit dieser zentralen Forderung des DGB nach. Der DGB hat desweiteren mehrere Gesetzgebungsverfahren zur Änderung der **Verfahrensverordnungen** (Zivilprozessordnung, Arbeitsgerichtsgesetz,

Verwaltungsgerichtsgesetz, Sozialgerichtsgesetz) intensiv begleitet. Dabei konnten praxisnahe Lösungen erreicht werden. Der DGB hat sich auch konstruktiv in die Diskussion um die geplanten Änderungen zum Rechtsdienstleistungsgesetz eingebracht. Die Diskussion um die **Zusammenlegung von Fachgerichtsbarkeiten** hat der DGB aufgegriffen und durch mehrere Veranstaltungen, Broschüren und zahlreiche Gespräche kritisiert. Damit wurde erreicht, dass die geplante Zusammenlegung der Verwaltungsgerichtsbarkeit mit der Sozialgerichtsbarkeit nicht erfolgte. Dies wird aber von einer Mehrheit im Bundesrat weiterhin gefordert. Von dem Vorhaben, die Arbeitsgerichtsbarkeit mit der ordentlichen Gerichtsbarkeit zusammenzulegen, wurde allerdings auch nach den Aktivitäten des DGB deutlich Abstand genommen.

Der DGB hat die Rechtsprechung zum **Anspruch auf Teilzeit** sowie die sich entwickelnde Rechtsprechung zur **Schuldrechtsmodernisierung** und zu den allgemeinen **Geschäftsbedingungen** intensiv begleitet und Teilerfolge erreichen können. Durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt wurde die **Bezugsdauer von Arbeitslosengeld** für ältere Arbeitslose drastisch verkürzt. Die Auswirkungen werden auf Grund von Übergangsvorschriften erst ab dem 1. Februar 2006 greifen. Die gutachterliche Stellungnahme dazu zeigt verfassungsrechtliche Bedenken, da durch diese Maßnahme die sozialrechtliche Eigentumsposition der

anspruchsberechtigten ArbeitnehmerInnen verkürzt wird. Das Gutachten dient daher auch zur Vorbereitung von Muster-Klagen gegen diese Einschnitte. In den zentralen Rechtsfragen des mit der Hartz IV-Gesetzgebung eingeführten **ALG II** wurde zu den Rechten von älteren Langzeitarbeitslosen, zur Anrechnung von Vermögen und zu Sanktionen ein Gutachten eingeholt. Dieses dient als Grundlage der Beratung von Mitgliedern der Mitgliedsgewerkschaften und als Basis für gerichtliche Verfahren der verschiedensten Fallkonstellationen.

Durch das **Gesundheitsmodernisierungsgesetz** wurde der für Rentnerinnen und Rentner geltende Krankenversicherungs-Beitragssatz, der auf Versorgungsbezüge und Betriebsrenten angewendet wird, auf Höhe des allgemeinen Beitragssatzes angehoben, zudem müssen RentnerInnen ab dem 1. April 2004 den vollständigen Beitragssatz zur Pflegeversicherung allein tragen. Der bis dahin gezahlte Zuschuss vom Rentenversicherungsträger wurde gestrichen. Mit den Spitzenverbänden der Krankenversicherungsträger wurde die Durchführung von Muster-Verfahren vereinbart. Zur rechtlichen Unterstützung der bei den Sozialgerichten anhängigen Muster-Verfahren wurde für beide Rechtsproblematiken ein umfassendes Gutachten eingeholt.

Gesundheitspolitik

Die Gesundheitspolitik hat sich im Berichtszeitraum als zwiespältig erwiesen.

Im Mittelpunkt standen kurzfristige Beitragssatzeffekte oder Kostenverlagerungen zur Senkung der Arbeitgeberbeiträge. Der DGB hatte sich bereits frühzeitig gegen eine derartige Gesundheitspolitik gewandt und sich dafür eingesetzt, dass die Finanzierungsseite und die Ausgabenseite der Gesetzlichen Krankenversicherung gleich gewichtet in eine gesundheitspolitische Reformperspektive integriert werden müssen. Zentrale Forderungen für das Gesundheitswesen waren deshalb:

- Qualitätsverbesserungen,
- höhere Wirtschaftlichkeit,
- mehr Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern,
- gerechtere Finanzierung
- sowie Verringerung sozialbedingter Ungleichheiten von Gesundheitschancen.

Zwar beinhaltete der erste Entwurf einer Gesundheitsreform im Februar 2002 weitreichende Strukturreformen, die ein höheres Maß an Versorgungsqualität, Wirtschaftlichkeit, Transparenz und Wettbewerb unter den Leistungserbringern gewährleisten sollten. Insofern war die Arbeit des DGB erfolgreich. Im Laufe der Konsensgespräche mit der Union zur Gesundheitsreform wurde der Gesetzentwurf im finanzpolitischen Teil zu Lasten der Versicherten ausgestaltet.

Die aus einem parteiübergreifenden Kompromiss resultierende Gesundheitsreform war in ihrem Hauptteil auf Kostendämpfungsmaßnahmen zu Lasten der Versicherten ausgerichtet und orientierte sich damit mehr am Kurs der Vorgängerregierung als an einer langfristigen, gerechten und zukunftsicheren Umgestaltung des Gesundheitswesens. Nach Maßgabe der Agenda 2010 sollte der Beitragssatz zur Gesetzlichen Krankenversicherung unter allen Umständen auf 13,6 Prozent abgesenkt werden. Um diese Senkungspotentiale kurzfristig zu generieren, wurden Versicherte und PatientInnen mittels erhöhter Zuzahlungen, Praxisgebühr, Leistungsausgrenzungen und einseitiger Beitragsverschiebung belastet. Damit wurde gleichzeitig die paritätische Finanzierung der Krankenversicherung weiter ausgehöhlt. Entgegen den ursprünglichen Konsensplänen konnte allerdings eine Ausgrenzung

des Krankengeldes und des Zahnersatzes aus dem Leistungskatalog der GKV nicht zuletzt aufgrund gewerkschaftlichen Drucks verhindert werden.

Unbestritten wurden mit der Gesundheitsreform 2003 auch einige wichtige und richtige Elemente strukturellen Veränderungen im Gesundheitswesen eingeführt. Diese sind:

- die Stärkung der Integrierten Versorgung,
- die Zulassung medizinischer Versorgungszentren,
- das verpflichtende Angebot von Hausarztmodellen durch die Krankenkassen,
- die Ausweitung der Festbetragsregelung für Arzneimittel,
- die Errichtung des Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen,
- eine Beteiligung von Patientinnen und Patienten im Gemeinsamen Bundesausschuss,
- die neu geschaffene Institution einer/eines Patientenbeauftragten der Bundesregierung
- sowie die Fortbildungspflicht für Vertragsärztinnen und -ärzte.

Insgesamt aber treten diese strukturellen Maßnahmen gegenüber der Gesamtausrichtung der Reform zurück. Der parteiübergreifende Kompromiss hat jedoch dazu geführt, dass weitergehende Reformen zu Lasten der Versicherten und PatientInnen, wie sie von den Unionsparteien gefordert worden sind, nicht Gesetz wurden.

Die Diskussion um die zukünftige Finanzierung der Krankenversicherung hat sich in den letzten beiden Jahren zugespitzt. Dabei stehen sich das Modell einer solidarischen Bürgerversicherung von SPD und Grünen und das Modell einer einheitlichen Kopfprämie von CDU/CSU gegenüber. Der DGB hat sich mit einem eigenen Finanzierungskonzept deutlich an der öffentlichen Reformdebatte beteiligt. Das Konzept der Bürgerversicherung des DGB stärkt durch die Einbeziehung aller Bürgerinnen und Bürger in die Versicherungspflicht und durch eine Berücksichtigung weiterer Einkommensarten die solidarische Komponente bei der Finanzierung der Krankenversicherung.

Prävention und Gesundheitsförderung sind in unserer Gesellschaft stark vernachlässigte Bereiche, in denen aus gesundheitspolitischer und finanzieller Perspektive enormer Nachholbedarf besteht. Der DGB hat dieses Defizit frühzeitig thematisiert und Anforderungen an eine präventive Gesundheitspolitik formuliert.

Dem Leitbild einer integrierten Gesundheitsversorgung folgend, ist eine enge Verknüpfung zwischen Prävention und Kuration dringend geboten. Dazu muss eine einheitliche Definition von Prävention unter Einbezug der Gesundheitsförderung erfolgen, die darüber hinaus Prävention nicht nur als Aufgabe der Gesetzlichen Krankenversicherung begreift, sondern alle gesellschaftlichen Bereiche und Sozialversicherungsträger umfasst.

Moderne Präventionspolitik als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe bedarf eines Nationalen Aktionsplans, in dem nationale Gesundheitsziele, eine Bestandsaufnahme bisheriger Präventionsaktivitäten, sich daraus ableitende prioritäre Ziele sowie die Verpflichtung zur flächendeckenden Gesundheitsberichterstattung, die das Erreichen der Präventionsziele dokumentiert, festgelegt werden müssen. Darüber hinaus müssen zeitliche Perspektiven und Kriterien bestimmt werden, nach denen die Effektivität des Aktionsplans überprüft und eventuell modifiziert wird. Moderne Präventionspolitik bedarf zudem einer Struktur und einer Finanzierung, die auf allen Ebenen die gesamtgesellschaftliche Verantwortung aller Akteure widerspiegeln.

In den Konsensgesprächen zur Gesundheitsreform 2003 vereinbarten die Bundesregierung und die CDU/CSU, ein zwischen Bund und Ländern abgestimmtes eigenständiges Präventionsgesetz zu erarbeiten. Im Frühjahr 2005 wurde der Gesetzesentwurf in Bundesrat und Bundestag eingebracht und am 22. April 2005 im Bundestag verabschiedet. Der DGB hat sich in seiner Stellungnahme für dieses Gesetz als ersten, wichtigen Schritt für eine neue Präventionskultur ausgesprochen, obwohl in einigen wichtigen Punkten Nachbesserungsbedarf bestand. Im Gesetzentwurf fehlte ein klares und konsistentes Präventionskonzept. Die finanzielle

Verantwortung wurde ausschließlich den Sozialversicherungen und ihren BeitragszahlerInnen zugetragen, während neue Zuständigkeiten auf Bundes- und Landesebene geschaffen werden sollten, deren Aufgabenerfüllung durch Beitragsmittel gewährleistet werden sollten.

Obwohl vorher in einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe abgestimmt, wurde das Gesetz im Bundesrat blockiert und scheiterte zunächst im September 2005. Im Rahmen der Großen Koalition soll das Gesetz wieder aufgegriffen werden.

In der 13. Legislaturperiode wurde die 1995 eingeführte **Pflegeversicherung** noch weiterentwickelt. Mit dem Pflegequalitätssicherungsgesetz wurden Qualitätsstandards für Pflegeeinrichtungen und -dienste definiert und Kontrollmechanismen geklärt. Die Rechtsstellung der Pflegebedürftigen in vollstationärer Pflege konnte mit der Änderung des Heimgesetzes gestärkt werden. Schließlich wurden mit dem Pflegeleistungsergänzungsgesetz Erleichterungen für pflegende Angehörige und eine leichte Verbesserung des Betreuungsangebots für Pflegebedürftige mit Demenz in der ambulanten Pflege eingeführt. Weitere dringend notwendige Reformschritte erfolgten in der nachfolgenden 14. Legislaturperiode nicht, wenn man von der Verabschiedung des Kinder-Berücksichtigungsgesetzes absieht: Das Bundesverfassungsgericht hatte 2001 entschieden, dass kindererziehende beitragspflichtige Versicherte in der sozialen Pflegeversicherung ab Januar 2005 gegenüber solchen Versicherten entlastet werden sollen, die keine Kinder erziehen. Anstatt die Erziehung als gesamtgesellschaftliche Leistung zu interpretieren und ihre Kosten im Rahmen eines Familienlastenausgleichs im Steuerrecht oder beim Kindergeld auszugleichen, wurde die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in der Weise umgesetzt, dass alle Versicherten ab 23 Jahren, die keine Kinder erziehen bzw. je erzogen haben, außerhalb der Parität einen um 0,25 % erhöhten Beitrag zahlen müssen.

Dringender Reformbedarf in der Pflegeversicherung besteht vor allem in folgenden Punkten:

Die Situation demenzkranker Pflegebedürftiger muss verbessert werden. Dazu gehört auch die Veränderung des Begriffs der Pflegebedürftigkeit, der den Hilfebedarf pflegebedürftiger Menschen mit Altersdemenz nur bruchstückhaft erfasst. Gestärkt werden müssen die Möglichkeiten der häuslichen Pflege ebenso wie der Vorrang von Prävention und Rehabilitation vor Pflege. In die Möglichkeiten der integrierten Versorgung ist Pflege einzubeziehen. Die Leistungen der Pflegeversicherung müssen auf angemessene Art und Weise dynamisiert werden, um einen weiteren Werteverfall zu vermeiden. Schließlich ist die seit 1999 defizitäre Finanzsituation der sozialen Pflegeversicherung langfristig zu stabilisieren. Im Sinne einer gerechteren und solidarischeren Lösung sollten die soziale und die private Pflegeversicherung zu einer gesetzlichen Pflegeversicherung als Bürgerversicherung zusammengeführt werden. Der DGB-Bundesvorstand hat am 3. Mai 2005 die DGB-Vorstellungen zur Reform der sozialen Pflegeversicherung verabschiedet.

Rentenversicherung

Der DGB hat das Gesetz zur Absenkung der Rentenleistungen unter das Niveau der sogenannten Riester-Reform abgelehnt, da es die Gefahr der Altersarmut erhöht. Zudem belastet das Zusammenwirken des Nachhaltigkeitsfaktors und der sogenannten Riester-Treppe die aktuelle Rentnergeneration, ohne dass diese noch die Chance hat, durch zusätzliche Vorsorge die Kürzungen auszugleichen.

Die Aktivitäten des DGB trugen dazu bei, dass entgegen ursprünglichen Absichten eine Sicherheitsklausel in das Sozialgesetzbuch eingefügt wurde. Damit kann das Rentenniveau nicht ungesteuert immer weiter sinken, sondern unterliegt der Kontrolle durch den Gesetzgeber.

Durch die geplanten Regelungen zum Rentenzugangsalter bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit drohten Tarifverträge unterlaufen zu werden. Die kurzen Übergangsfristen hätten die Lebensplanungen von vielen älteren Menschen durchkreuzt. Durch den Einsatz des DGB und der Einzelgewerkschaften konnten großzügigere Übergangsregelungen erreicht werden.

Durch die Abschaffung der Anrechnungszeiten für Schul- und Hochschulzeiten wird ein positiver Anreiz zur Bildungsteilnahme beseitigt. Die ursprünglichen Vorschläge wurden insofern entschärft, als dass Zeiten des Besuchs von berufsbildenden Fachschulen auch weiterhin rentenrechtliche Berücksichtigung finden.

Als Reaktion auf die schnelle Abfolge der Rentenreformen, aber vor allem, um als DGB Impulse für eine zukunftsfähige Politik der Alterssicherung geben zu können, wurde Anfang 2004 eine Strategiedebatte begonnen. Der DGB-Bundesvorstand verabschiedete dazu am 11. November 2005 folgende Eckpunkte:

■ Die gesetzliche Rentenversicherung muss stärkste und verlässliche Säule im System der Alterssicherung bleiben. Weitere Leistungsverschlechterungen werden abgelehnt.

■ Um eine ausreichende Alterssicherung zu gewährleisten, ist eine gesetzliche Verpflichtung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen. Der notwendige Ausbau der zusätzlichen Vorsorge darf nicht dazu führen, dass die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung weiter beschnitten werden. Beteiligungen der ArbeitgeberInnen und die Versorgung von Hinterbliebenen und die Absicherung bei Erwerbsminderung sind Voraussetzung. Die Gewerkschaften betonen den Vorrang tariflicher Regelungen für die betriebliche Altersversorgung. Die gesetzlichen Regelungen müssen deshalb unter dem Vorbehalt tariflicher Vereinbarungen stehen, da den TarifpartnerInnen der notwendige Gestaltungsspielraum überlassen bleiben muss, den branchenspezifischen Notwendigkeiten und Gegebenheiten Rechnung zu tragen (Tarifobligatorium).

■ Der soziale Ausgleich innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung muss steuerfinanziert zu Gunsten von sozial Schutzbedürftigen weiterentwickelt werden. Arbeitslose und Arbeitnehmerinnen und -nehmer mit geringen Einkommen müssen besser als bisher gegen Armut im Alter geschützt werden. Es muss gesichert bleiben, dass alle Leistungen, die der gesamten Gesellschaft zugute kommen (z. B. familienpolitische Leistungen, Finan-

zierung der Folgen der deutschen Einheit für die gesetzliche Rentenversicherung), über Steuern finanziert werden.

■ Es muss geprüft werden, wie die Erwerbstätigenversicherung schrittweise eingeführt werden kann. Bei der Einführung müssen die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen und die finanziellen Folgen der Ausweitung des Versichertenkreises berücksichtigt werden. Eine finanzielle Überlastung von Erwerbstätigen einschließlich Selbständigen mit arbeitnehmerähnlichem Status ist zu vermeiden.

■ Eine Anhebung des gesetzlichen Rentenalters über 65 Jahre hinaus wird abgelehnt. Solange ältere ArbeitnehmerInnen keine gerechte Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben haben, führt ein höheres gesetzliches Rentenalter nur zu Arbeitslosigkeit, niedrigeren Renten und höherer Altersarmut. Zu prüfen ist ein erleichterter Zugang zur Rente für Versicherte mit 44 und mehr Versicherungsjahren. Zu berücksichtigen sind insbesondere Personen mit gesundheitlichen Belastungen. Auch für Versicherte, die Erziehungs- und Pflegearbeit leisten, sind Regelungen zu prüfen.

Arbeitsschutz und Unfallversicherung

Im Berichtszeitraum gab es mehrere Versuche, das Niveau des Arbeitsschutzes abzusenken. Die neue Betriebssicherheitsverordnung führte dazu, dass eine große Anzahl von Unfallverhütungsvorschriften außer Kraft gesetzt werden musste. Der das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) beratende „Ausschuss für Betriebssicherheit“ hat nun die Aufgabe, ein neues untergesetzliches Regelwerk in diesem Bereich zu formulieren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften arbeiten aktiv und engagiert im Betriebssicherheitsausschuss und seinen vielen Unterausschüssen mit. Kritisch beurteilt wird die Tendenz, nur noch sehr weit gefasste Arbeitsschutzziele zu formulieren, ohne konkretere Regeln, wie diese auch erreicht werden können.

Eine ähnliche Tendenz ist auch bei der novellierten Arbeitsstättenverordnung festzustellen. In den kleinen und mittleren Unternehmen dürfte diese neue Regelung dazu führen, dass das Schutzniveau sinkt,



da die betrieblich Verantwortlichen wohl kaum in der Lage sein dürften eigene, wirkungsvolle Schutzmaßnahmen zu entwickeln.

Es stellen sich in der Folge höhere Anforderungen an die Information, Beratung und Kontrolle der Unternehmen hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Dies würde auch einen Ausbau der staatlichen Aufsichtskapazitäten erforderlich machen. Das BMWA versuchte allerdings, die Arbeitsschutzaufsicht auf die Träger der Gesetzlichen Unfallversicherung zu übertragen. Dies hätte faktisch das Ende der staatlichen Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen bedeutet.

Eine engagierte Öffentlichkeitsarbeit des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, eine eigene Fachveranstaltung für Arbeitsschutz-Multiplikatoren im September 2004, die Verabschiedung eines DGB-Positionspapiers im Juni 2005 und nicht zuletzt eine deutliche Positionierung der Selbstverwaltung der gewerblichen Berufsgenossenschaften konnten schließlich dazu beitragen, dass der Vorschlag einer Aufgabenübertragung auf die Unfallversicherung nicht weiter verfolgt wurde. Zukünftig wird es verstärkt darauf ankommen, auf der Ebene der DGB-Bezirke bzw. der Bundesländer dafür zu sorgen, dass der Arbeitsschutz als ein lohnendes Thema erkannt wird und ihm größere Aufmerksamkeit sowie finanzielle und personelle Ressourcen zuteil werden.

In der **Gesetzlichen Unfallversicherung** hat sich das System der paritätischen Selbstverwaltung bewährt. Im Bereich der gewerblichen Unfallversicherung wurde auf Grundlage der Vorschläge der Selbstverwaltung durch das Ministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) zweimal der Lastenausgleich zwischen den Berufsgenossenschaften neu festgelegt. Insbesondere die Streichung der Wegeunfälle aus dem Leistungskatalog, wie sie von den Arbeitgeberverbänden gefordert worden ist, konnte verhindert werden.

Konsequent wird der Weg von Arbeitsgemeinschaften und Fusionen zwischen gewerblichen Berufsgenossenschaften beschritten, um Synergien besser zu nutzen und effektiver und effizienter zu arbeiten. Verbessert wurde der unfallversicherungsrechtliche Schutz von bürgerschaftlich Engagierten durch eine entsprechende Änderung des Sozialgesetzbuches VII. Der DGB hat sich dafür eingesetzt, dass auch die ehrenamtlich für Gewerkschaften tätigen Personen nunmehr die Möglichkeit haben, freiwillig in der Gesetzlichen Unfallversicherung versichert zu werden.

Insgesamt konnte die Öffentlichkeitsarbeit für Arbeitsschutz und Unfallversicherung verbessert werden. So konnte die Fachzeitschrift, die unter dem Titel „guteARBEIT“ erscheint, beim AiB-Verlag angesiedelt werden, in dem sie weiterhin monatlich erscheint. Zudem haben sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften jährlich an Arbeitsschutzmessungen beteiligt.

In den tripartiten europäischen Arbeitsschutzgremien, dem Beratenden Ausschuss der Kommission und der Europäischen Arbeitsschutzagentur hat der DGB durch kontinuierliche Mitarbeit konsequent die Interessen der deutschen Gewerkschaften vertreten. Hauptsächlich ging es dabei unter Berücksichtigung neuer beruflicher Risiken sowie vor dem Hintergrund der Erweiterung der Europäischen Union um die Evaluation und Weiterentwicklung der europäischen Arbeitsschutzrichtlinien. Dazu gehörten Teilnahme und Mitwirkung an der Konferenz des EGB im Januar 2004 zur Entwicklung einer Arbeitsschutz-Strategie für ein erweitertes Europa. Die mehrmonatigen Verhandlungen im Rahmen des Sozialen Dialoges zu „Stress am Arbeitsplatz“ fanden mit der Unterzeichnung einer freiwilligen Vereinbarung zwischen dem EGB und den europäischen Arbeitgeberverbänden im Oktober 2004 ihren Abschluss. Als erster Schritt der nationalen Umsetzung der Vereinbarung erfolgte die Übersetzung der englischen Fassung in eine deutsche Textversion in Abstimmung mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Auf der 90. Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2002, an der sich der DGB ebenfalls beteiligte, wurde eine Empfehlung verabschiedet, die die Systeme für die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten verbessern soll und Maßnahmen festlegt, die eine Weiterentwicklung der Berufskrankheitenliste zum Ziel haben.

Im Jahr 2003 wirkte der DGB bei der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz bei der Entscheidung über den Arbeitsschutz mit, die eine Bilanz der normenbezogenen Tätigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation im Bereich des Arbeitsschutzes und die Entwicklung einer globalen Strategie zum Inhalt hatte. Zur Entwicklung einer derartigen Strategie wurden auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2005 die Beratungen aufgenommen und sollen im Jahr 2006 abgeschlossen werden.

Armuts- und Reichtumsentwicklung

Die Ergebnisse des im Jahr 2003 von der Bundesregierung vorgelegten Armuts- und Reichtumsbericht sind nicht ermutigend. Das Armutsrisiko ist im Vergleich zum letzten Bericht aus dem Jahre 2001 um mehr als ein Prozent auf 13,5 % angestiegen; d. h., dass mehr als jeder achte Haushalt von Armut bedroht ist. Insbesondere hat sich die Lage für Kinder und Migrantinnen und Migranten verschlechtert. Zudem hat sich Armut mittlerweile verstetigt, denn die Zahl der Personen, die dauerhaft arm sind, hat sich von 6,8 % auf 9,3 % erhöht. Da in die Untersuchungen zum Armutsbericht noch nicht die Auswirkungen der Arbeitsmarktreform, insbesondere die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe eingeschlossen sind, ist mit einer weiteren Verschlechterung der sozialen Lage in Deutschland zu rechnen.

Während auf der einen Seite die Armut zunahm, stiegen andererseits die Vermögen deutlich an. Von 1998 bis 2003 stiegen die Nettovermögen um rund 17 % auf fast fünf Billionen Euro. Auch an der Tatsache, dass die Vermögen auf relativ wenig Haushalte konzentriert sind, hat sich wenig geändert. Zehn Prozent der Haushalte verfügen über 47 % der Vermögen. Der DGB fordert daher eine Vermögenssteuer, weil Vermögen eine eigenständige Leistungsfähigkeit begründen.

Der DGB hat die Erstellung des Armuts- und Reichtumsbericht begleitet und eine inhaltliche Stellungnahme abgegeben, in der die Bundesregierung aufgefordert wurde, dem Entstehen von Armut aktiver entgegenzuwirken. Insbesondere sollten stärker präventive Maßnahmen ergriffen werden, wie z. B. bessere schulische und berufliche

Ausbildung, mehr Kinderbetreuung sowie bessere Zuverdienstmöglichkeiten für Arbeitslose.

Mit der Einführung des Arbeitslosengeldes II wurde die Sozialhilfe neu gestaltet. Der DGB hat gefordert, das Leistungsniveau zu verbessern und besonderen Lebenslagen angemessener gerecht zu werden. Zur Festsetzung der Regelsätze hat der DGB ein transparentes Verfahren gefordert, das nicht auf dem Verwaltungsweg, sondern in Verantwortung des Bundestages entschieden wird.

Insbesondere in Ostdeutschland hat die Zahl derjenigen, die Armutslöhne erhalten, deutlich zugenommen. Um diesem Trend entgegen zu wirken, hat der DGB die Einführung gesetzlicher oder tariflicher Mindestlöhne gefordert. Ein Gesetzentwurf zur Ausweitung der Entsenderegelung auf alle Branchen, die tarifliche Mindestlöhne ermöglicht hätte, konnte jedoch nicht mehr im Bundestag weiterverfolgt werden.

Regelmäßig arbeitet der DGB in der Nationalen Armutskonferenz mit. Dies ist ein Netzwerk der Wohlfahrtsverbände und der Betroffenen-Initiativen. Auch über die Nationale Armutskonferenz wird durch aktive Öffentlichkeitsarbeit versucht, auf die Gesetzgebung Einfluss zu nehmen.



„Die Würde anderer zu achten, heißt,
sie mit Respekt zu behandeln.“

Zehra Demir

3.2 MITBESTIMMUNG IST DEMOKRATISCHE TEILHABE – EIGENVERANTWORTUNG NICHT OHNE MITVERANTWORTUNGSRECHTE

Betriebsratswahlen 2002 – Erosion der Mitbestimmung gestoppt!

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Juli 2001 und die Neufassung der Wahlordnungen haben nach Jahren der Erosion von Unternehmens- und Betriebsstrukturen eine Trendwende zu mehr Stabilität und Repräsentanz des Betriebsrätewesens eingeleitet. Dies belegen der „Trendreport Betriebsratswahlen 2002“ des Kasseler Büros für Sozialforschung (BfS) und Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit zu den turnusgemäßen Betriebsratswahlen 2002.

Das BfS hat unter anderem die Ergebnisse der Betriebsratswahlen aus mehr als 10.000 Betrieben im Organisationsbereich der IG Metall ausgewertet. Danach ist gegenüber 1998 die Zahl der Betriebsräte (Gremien) um elf Prozent und der Anteil freigestellter Betriebsräte um fünf Prozent gestiegen. 52 von 100 ArbeitnehmerInnen werden nun von einem Betriebsrat vertreten – gegenüber 47 % im Jahr 1998.

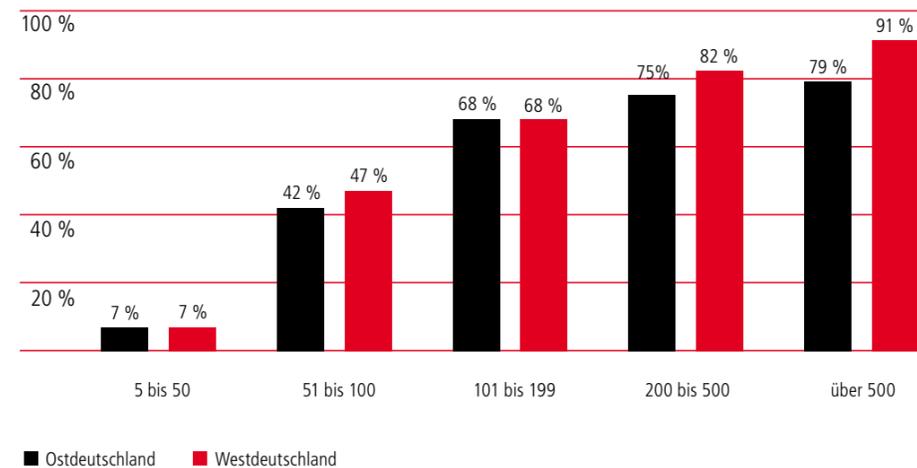
Die in der Reform 2001 eingeführte Minderheiten-geschlechterquote als zukunftsweisendes Element der Mitbestimmung zeigte bei den Betriebsratswahlen 2002 Wirkung. Der Frauenanteil in den Betriebsräten stieg um fünf auf jetzt etwa 25 %. Bestätigt wird die positive Wirkung der reformierten Betriebsverfassung durch die WSI-Befragung von Betriebsräten im Jahr 2002. Sie ergab, dass fast 70 % der befragten Betriebe jetzt einen Betriebsrat haben, in dem Frauen und Männer gemäß ihren Anteilen in der Belegschaft vertreten sind.

Das vereinfachte Wahlverfahren hat die Ausbreitung von Betriebsräten gefördert. Die verbesserten Möglichkeiten des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes zur Wahl von Betriebsräten in Kleinbetrieben wurden genutzt. In 49 % aller Betriebe mit 51 bis 100 Beschäftigten wurde von dem seit 2001 möglichen vereinfachten Wahlverfahren Gebrauch gemacht. Jedoch hat bei leicht gesteigener Zahl der wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen (+ 2 %)

Mitbestimmung: Über 100.000 Betriebe haben einen Betriebsrat

Mehrere hunderttausend Frauen und Männer sind von den Belegschaften in rund 105.000 Betriebsratsgremien gewählt worden. 11 Millionen Beschäftigte werden durch einen Betriebsrat vertreten.

Betriebe mit Betriebsrat nach Beschäftigten



unter erstmaligem Einbezug von ZeitarbeitnehmerInnen die Wahlbeteiligung um drei Prozent auf 72 % abgenommen. Auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad der 2002 gewählten Betriebsräte war leicht rückläufig. Er sank gegenüber 1998 um 4,8 % auf rund 74 %.

Die IG Metall-Ergebnisse des Trendreports Betriebsratswahlen 2002 werden durch die Wahlauswertungen anderer DGB-Gewerkschaften im Wesentlichen bestätigt. Gegenüber den Wahlen 1998 sind 2002 etwa 10 % mehr Betriebsräte gewählt worden. Damit liegt die Zahl der MandatsträgerInnen wieder etwa auf dem gleichen Stand wie 1994 (laut BfS: 40.000; nach IAB-Angaben: ca. 105.000). Zu diesem Erfolg hat die Begleitkampagne des DGB zu den Betriebsratswahlen 2002 unter dem Motto „Ich arbeite gut – besser mit Betriebsrat“ maßgeblich beigetragen.

Mitbestimmung und Zeitarbeit

Für Mitbestimmung bei Zeitarbeit wurden Überlegungen zur Anpassung der Beteiligungsrechte an die betriebliche Realität entwickelt, etwa zur Erweiterung der Beteiligungsrechte von Betriebsräten in den Entleiherbetrieben.

Ein solches Anpassungserfordernis ergibt sich aus der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), das seit dem 1. Januar 2004 die Gleichbehandlung und -bezahlung mit vergleichbaren ArbeitnehmerInnen des Entleihbetriebes für die Dauer des Einsatzes regelt und Schutzbestimmungen für ZeitarbeitnehmerInnen vorsieht. Dieser Grundsatz gilt nicht, wenn nach dem 15. November 2002 geschlossene Tarifverträge Abweichungen regeln.

Um den Betriebs- und Personalräten die Mitbestimmung bei der neuen Zeitarbeit im Betrieb zu erleichtern sowie ZeitarbeitnehmerInnen als Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen, hat der DGB eine Handlungshilfe entwickelt.

Eine Schlüsselrolle für eine effektive Interessenvertretung nehmen die Betriebsrätinnen und Betriebsräte in den Entleiherbetrieben ein. Wenn sie sich mit den Vertretungen der Zeitarbeitsfirmen

vernetzen, können ZeitarbeitnehmerInnen wirksam geschützt werden. Auftakt dafür, die Aktivitäten zu bündeln und zu vernetzen, war die Tagung „Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe“ im Oktober 2004 in Düsseldorf.

Weiterentwicklung der Mitbestimmung in den Bereichen der öffentlichen Verwaltung

Angesichts der politischen Rahmenbedingungen und der Gefahr einer Rücknovellierung des Personalvertretungsrechts auf der Grundlage der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom Mai 1995 – wie in verschiedenen Länder-Personalvertretungsgesetzen durch verschlechternde Neufassungen in den letzten Jahre erfolgt – wurde der Stillstand im Personalvertretungsrecht durch den Gesetzgeber nicht durchbrochen. Es bestehen weiterhin sowohl Klärungsbedarf als auch interne Koordinierungserfordernisse für ein aktives Eintreten zu der vom 17. Ordentlichen DGB-Bundeskongress beschlossenen Abschaffung des Gruppenprinzips in Bezug auf Beamtinnen und Beamte sowie zur Einführung eines vereinfachten Wahlverfahrens im Personalvertretungsrecht.

Allerdings wurde die Unterscheidung zwischen Angestellten und ArbeiterInnen im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) im Nachvollzug des neuen Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst (TVÖD), seit dem 1. Oktober 2005 in Kraft, aufgegeben. Damit wurde ein wichtiger Schritt vollzogen, um die Aufteilung der Beschäftigten in die Gruppen ArbeiterInnen, Angestellte und Beamtinnen/Beamte aufzuheben, weil es künftig nur noch die beiden Gruppen ArbeitnehmerInnen und Beamtinnen/Beamte geben wird. Eine entsprechende Anpassung der Wahlordnung zum BPersVG wurde durch das Bundesministerium des Innern (BMI) veranlasst.

Zudem konnte die Absicherung des aktiven und passiven Wahlrechts der Beamtinnen und Beamten sowie der ArbeiterInnen und Angestellten an privaten Einrichtungen durch das am 6. August 2004 in Kraft getretene Gesetz zur Kooperation der Bundeswehr mit Wirtschaftsunternehmen (BwKoopG) erreicht werden.

Kampagne zur Stärkung der Mitbestimmung

Um die Betriebsratswahlen 2006 erfolgreich durchzuführen, wurde bereits im Frühjahr 2004 ein Konzept zur Vorbereitung der Betriebsratswahlen 2006 entwickelt. Dazu gehört auch ein vom Bundesvorstand im April 2004 verabschiedeter einheitlicher Berichtsbogen zu den Betriebsratswahlen. Erstmals verständigte sich der DGB-Bundesvorstand auf eine einheitliche Gestaltungslinie mit Logo und dem Motto „Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser!“. Das wurde am 1. März 2005 vom DGB-Bundesvorstand als gemeinsame Aussage für die Betriebsratswahl 2006 beschlossen. Es wurde auch beschlossen, eine öffentlich wirksame Kampagne „Mitbestimmen!“ zu starten, in die die DGB-Begleitkampagne zu den Betriebsratswahlen 2006 eingebunden ist.

Mitbestimmung im Unternehmen: Neue Herausforderungen für ein Erfolgsmodell

Im Berichtszeitraum haben eine Reihe von gesetzlichen Änderungen die Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats deutlich erweitert. Der DGB hat sich im Gesetzgebungsverfahren zur Reform des Aktien- und Bilanzrechts in erster Linie für eine Verbesserung der Aufsichtsratsarbeit eingesetzt. Dazu gehört insbesondere die Konkretisierung der Berichtspflichten des Vorstands an den Aufsichtsrat sowie die Festlegung, dass die Satzung oder der Aufsichtsrat zu bestimmen haben, dass bestimmte Arten von Geschäften nur mit seiner Zustimmung vorgenommen werden dürfen (Transparenz- und Publizitäts-Gesetz von 2002). Damit wurden langjährige Forderungen des DGB umgesetzt und eine notwendige Bedingung für die Kontrollpflicht des Aufsichtsrats gegenüber dem Vorstand geschaffen. Darüber hinaus ist die Verfolgung von Schadenersatzansprüchen gegen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder erleichtert und die Möglichkeit der Anfechtung von Hauptversammlungsbeschlüssen durch Aktionäre erschwert worden (Gesetz zur Unternehmensintegrität und Modernisierung des Anfechtungsrechts von 2004). Der DGB hat in diesem Zusammenhang deutlich gemacht, dass er die Herabsetzung der gesetzlichen Schwellen für die gerichtliche Geltendmachung von Schadenersatz-



ansprüchen für notwendig hält, da sie die Rechte kleinerer AktionärInnen bzw. Aktionärsvereinigungen, wie beispielsweise BelegschaftsaktionärInnen, stärkt. Gleichzeitig hat der DGB gefordert, dass mit dieser Erleichterung der Durchsetzungsrechte die Abschaffung des Doppelstimmrechts der/des Aufsichtsratsvorsitzenden in Fragen der inneren Ordnung einhergehen muss. Die innere Ordnung seiner Arbeitsweise regelt der Aufsichtsrat in seiner Geschäftsordnung. Im Hinblick darauf, dass die Verantwortung jedes einzelnen Aufsichtsratsmitglieds gestärkt und die Durchsetzung der Haftung wesentlich erleichtert wird, ist die Abschaffung der Zweitstimme der/des Aufsichtsratsvorsitzenden in Fragen der inneren Ordnung überfällig.

Der DGB hat in der politischen Debatte immer wieder darauf hingewiesen, dass die Aufsichtsratsmitglieder und damit auch die ArbeitnehmervertreterInnen nicht verstärkt in die Verantwortung und Haftung genommen werden können, ohne ihnen gleichzeitig die Möglichkeit einzuräumen, gleichberechtigt mit der Anteilseignerseite die Arbeitsweise im Aufsichtsrat festzulegen.

Durchgesetzt wurde die Forderung nach Abschaffung des Doppelstimmrechts der/des Aufsichtsratsvorsitzenden in Fragen der inneren Ordnung bislang jedoch nicht. Der DGB vertritt diese Forderung weiterhin und hat sie zuletzt in dem Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 3. Februar 2004 „Teilhaben und Gestalten: Mitbestimmen – auf gleicher Augenhöhe!“ bekräftigt.

Auch im Bereich der Standards für Konzern- und Einzelabschlüsse hat sich der DGB für eine verbesserte Rechnungslegung und eine Steigerung der Qualität der AbschlussprüferInnen eingesetzt. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Deutsche Prüfstelle für Rechnungslegung e. V., eine unabhängige Stelle, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, die Rechtmäßigkeit konkreter Unternehmensabschlüsse zu überwachen. Der DGB ist Mitglied dieses Vereins geworden. Nach Auffassung des DGB müssen fehlerhafte Abschlüsse korrigiert und die Öffentlichkeit von den Fehlern in einem publizierten Abschluss unterrichtet werden. Denn im Bereich der Unternehmenstransparenz ist die Offenlegung eines Fehlverhaltens eine wirksame Sanktion.

Die Diskussion über die Offenlegung von Vorstandsvergütungen hat der DGB aktiv begleitet, 2003 Empfehlungen für eine angemessene Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung herausgegeben und darauf hingewiesen, dass es sinnvoll sei, auch die individuellen Vorstandsvergütungen zu publizieren. 2005 wurde schließlich das Gesetz über die Offenlegung der Vorstandsvergütungen beschlossen.

Seit Ende 2004 ist es Unternehmen möglich, eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) zu gründen. In jahrelangen Bemühungen ist es dem DGB gelungen, die deutsche Mitbestimmung bei der Gründung einer SE zu sichern. Die Praxis wird zeigen, welche Mitbestimmungskultur sich in den Europäischen

Aktiengesellschaften durchsetzen wird. Viele Erfahrungen liegen derzeit noch nicht vor.

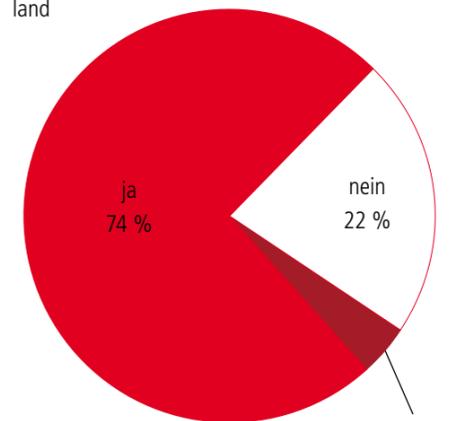
Der DGB hat die Mitbestimmungsdebatte der letzten Jahre mitgestaltet und dabei öffentlich auf die vielfältigen gesellschaftlichen und ökonomischen Vorteile der Mitbestimmung hingewiesen. Mitbestimmung ist ein Gewinn für die Leistungsfähigkeit von Unternehmen und Betrieben. Sie steigert nachweislich die Produktivität, unterstützt und verbessert die Innovationsfähigkeit und verbessert den Betriebsfrieden.

Insbesondere aber entfaltet die Mitbestimmung einen großen gesellschaftlichen und sozialen Nutzen, gerade durch ihre Bedeutung für die Demokratie. Mitbestimmung ist ein modernes Konzept, dem die Idee sozialer Gerechtigkeit innewohnt.

Diese Sichtweise bringt der DGB auch in die Regierungskommission „Zukunft der deutschen Unternehmensmitbestimmung“ ein.

Mitbestimmung – ein klares Plus für die Deutschen

Mitbestimmung ist ein Standortvorteil für Deutschland



Quelle: TNS Emnid, Herbst 2004

Mitbestimmung... ist ein zentraler Bestandteil unserer sozialen Marktwirtschaft



Mitbestimmung schützt ArbeitnehmerInnen in Krisenzeiten



Differenz zu 100 % = keine Angabe

Wenn GeschäftsführerInnen die Wahl hätten, würden Betriebsrat...



Differenz zu 100 % = keine Angabe

Quelle: Unternehmensberatung Weissmann

Die Kommission zur Zukunft der deutschen Unternehmensmitbestimmung

Die Bundesregierung hat im Juli 2005 die Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung einberufen. Die Kommission aus neun Mitgliedern steht unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Kurt Biedenkopf. Die Gewerkschaften sind in dieser Kommission durch die Vorsitzenden des DGB und der IG Metall sowie den Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte von RWE, Günter Reppien, vertreten. Auftrag der Kommission ist es, ausgehend vom geltenden Recht Vorschläge für eine moderne und europataugliche Weiterentwicklung der deutschen Unternehmensmitbestimmung zu entwickeln. Auf der Grundlage einer Analyse der Mitbestimmungsregelungen im europäischen Raum soll die Kommission die Stärken und Schwächen der deutschen Unternehmensmitbestimmung bewerten, insbesondere vor dem Hintergrund europäischer und globaler Anforderungen. Diese Bewertung soll zusammen mit praxisorientierten Reformansätzen in einen gemeinsamen Modernisierungsbericht der Kommission münden. Der Bericht soll spätestens bis Ende 2006 vorliegen.

Der DGB beteiligt sich in dieser Kommission konstruktiv an den Diskussionen mit den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber sowie der Wissenschaft. Die Parität im Aufsichtsrat sowie die Sitzgarantie von GewerkschaftsvertreterInnen im Aufsichtsrat stehen für den DGB nicht zur Debatte.

Gute Unternehmensführung und Mitbestimmung

Seit Juli 2001 liegt der Bericht der Regierungskommission Corporate Governance vor. Am 26. Februar 2002 konnte der „Deutsche Corporate Governance Kodex“ verabschiedet werden. Der Kodex hat einen erheblichen Einfluss auf die Arbeit der Aufsichtsräte. Die Arbeit der Kommission ist mit der Vorlage des Deutschen Corporate Governance Kodex allerdings nicht beendet. Dem Auftrag des Bundesministeriums der Justiz (BMJ) entsprechend besteht die Kommission ohne zeitliche Begrenzung fort. Die Kommission tritt einmal jährlich zusammen, um zu prüfen, ob Änderungen des Kodex erfolgen sollen.

Als Mitglied der Kommission wird sich der DGB künftig für eine Weiterentwicklung der Corporate Governance in Deutschland einsetzen.

Mit der jährlich stattfindenden DAX/MDAX-Konferenz für ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat leistet der DGB darüber hinaus einen Beitrag zur Vernetzung und Qualifizierung der Arbeit im Aufsichtsrat.

Europäische Dimension der Mitbestimmung

Seit dem 1. Mai 2004 gehören zehn weitere Mitgliedsstaaten der EU an, die bis zu diesem Zeitpunkt das gesamte Regelwerk der EU zu übernehmen und umzusetzen hatten, wie etwa die Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR-RL). Zu daraus resultierenden offenen Fragen, etwa zur Auslegung des Geltungsbereichs bestehender EBR-Vereinbarungen und ihrer Anpassung sowie zur Beteiligung der ArbeitnehmervertreterInnen aus Mittel- und Osteuropaländern, hat der DGB im Dezember 2003 Stellung genommen.

Die seit 1999 überfällige Überprüfung der EBR-RL wurde von der EU-Kommission am 20. April 2004 mit der ersten Phase der Sozialpartneranhörungen eingeleitet. Hierzu hat der DGB am 19. Mai 2004 eine Stellungnahme an den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) auf der Grundlage des Beschlusses des DGB-Bundesvorstands vom Februar 1999 sowie seines detaillierten Positionspapiers abgegeben und eine rasche Revision der EBR-RL eingefordert.

Im Vordergrund der Revisionsforderungen der Gewerkschaften stehen dabei u. a.

- die Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten der EBR nebst Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften,
- die Erweiterung des Geltungsbereichs der Richtlinie,
- ihre Anpassung an die bestehende Rechtslage durch die Richtlinie über die Europäische Aktiengesellschaft (SE) und die Richtlinie über Information und Konsultation sowie
- die Beseitigung juristischer Probleme und Unklarheiten nach Jahren ihrer praktischen Erprobung.

Am 31. März 2005 hat die EU-Kommission eine Mitteilung zum Thema „Umstrukturierung und Beschäftigung“ herausgegeben, mit der gleichzeitig die zweite Phase der Sozialpartnerkonsultationen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens beginnen sollte. Mangels konkreter Zeitvorgaben und Vorschlägen für die Inhalte einer neuen EBR-Richtlinie wird diese formulierte Absicht vom EGB jedoch als rechtlich unverbindlich beurteilt. EGB und DGB werden daher ihren Druck auf die EU-Kommission intensivieren, um den Stillstand bezüglich einer dringend erforderlichen Überarbeitung der für die Arbeit von Europäischen Betriebsräten unzulänglichen Richtlinie aufzuheben.

Im Bereich der Unternehmensmitbestimmung hat die Europäische Kommission im Mai 2003 ihren „Aktionsplan zur Modernisierung des Gesellschaftsrechts und zur Verbesserung der Corporate Governance“ in der Europäischen Union vorgelegt. Hinzu kommt die ebenfalls von 2003 stammende Kommissionsmitteilung zur „Stärkung der EU-Abschlussprüfung“. In ihrem EU-Aktionsplan kündigt die Kommission 24 Maßnahmen an, davon 17 Legislativmaßnahmen (Richtlinien) und sieben sonstige Maßnahmen. Der DGB hat sich an den Beratungen zum EU-Aktionsplan beteiligt und darauf hingewiesen, dass ein modernes Gesellschaftsrecht in Europa die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihre RepräsentantInnen, die Gewerkschaften, mit einbeziehen muss. Zudem hat der DGB auf europäischer Ebene Vorschriften für die Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingefordert.

Im Bereich der Unternehmensumstrukturierung und -mobilität hat die Kommission eine Richtlinie zu grenzüberschreitenden Unternehmenszusammenschlüssen vorgelegt. Inzwischen wurde die Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verschmelzung vom Europäischen Parlament verabschiedet. Der DGB hat sich auf europäischer Ebene dafür engagiert, dass die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle einer grenzüberschreitenden Verschmelzung analog der Mitbestimmung bei der



Europäischen Aktiengesellschaft zu regeln sind. Diese Position konnte sich in der Europäischen Union nicht durchsetzen. Die Auffangregelung ist zu Ungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom historischen Kompromiss bei der Europäischen Aktiengesellschaft abgewichen. Es ist jedoch gelungen durchzusetzen, dass vor einer grenzüberschreitenden Verschmelzung das Niveau der Mitbestimmung verhandelt werden muss.

Mitbestimmung im Handwerk

Im Unterschied zur Industrie- und Handelskammer konstituiert sich die Handwerkskammer durch Beteiligung der ArbeitnehmerInnen. Aufgabe der öffentlich-rechtlichen Wirtschaftskammern ist die regionale, in Kammerbezirken organisierte wirtschaftliche Gesamtinteressenvertretung der Betriebe gegenüber dem Staat. Nach Auffassung des DGB wird aber nur die Handwerkskammer dem gesetzlichen Auftrag gerecht, weil in der Industrie- und Handelskammer keine ArbeitnehmerInnenbeteiligung gegeben ist.

Durch die Auseinandersetzungen um die (Pflicht-) Zugehörigkeit und den Pflichtbeitrag zu den Industrie- und Handelskammern sowie Forderungen nach deren Entstaatlichung entstand Druck auf die Handwerkskammern und damit die Gefährdung der wirtschaftlichen Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen des Handwerks. Daraus ergibt sich für den DGB kurzfristig die Aufgabe, die Selbstverwaltung als Sicherung der wirtschaftlichen Mit-

bestimmungsrechte im Handwerk zu verteidigen und darüber hinaus diese zu einer paritätischen Mitbestimmung weiterzuentwickeln. Darüber hinaus muss die Forderung nach Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen in den Industrie- und Handelskammern aufgegriffen werden.

Im Turnus von fünf Jahren finden Wahlen zur Vollversammlung einer Handwerkskammer statt. Ein Drittel der Mitglieder der Organe der Handwerkskammer sind in Handwerksbetrieben beschäftigte ArbeitnehmerInnen mit Berufsabschluss. Gewählt werden nach in BetriebsinhaberInnen und ArbeitnehmerInnen getrennten Listen. Die Mehrzahl der ArbeitnehmerInnenlisten sind DGB-Listen, zum Teil wurden gemeinsame Listen zusammen mit Kolping eingereicht. Im Berichtszeitraum wurde in 41 von 54 Handwerkskammern neu gewählt. In einer Kammer wurde die ArbeitnehmerInnenliste abgelehnt, dies wird noch gerichtlich überprüft. In den 54 Handwerkskammern gehören 510 Vollversammlungsmitglieder einer DGB-Gewerkschaft an. Von den 55 ArbeitnehmerInnenvizepräsidentInnen sind 49 DGB-gewerkschaftlich organisiert. Zuständige „Handwerksgewerkschaften“ sind IG BAU, IG BCE, IG Metall, NGG und ver.di.

Verbraucherschutz, Wohnungspolitik und Wettbewerbspolitik

Verbraucherschutzpolitik ist eine Querschnittsaufgabe im Kontext von nachhaltigem Konsum und innovativen Produkten, sie ist mehr als Lebensmittelsicherheit

oder Schutz vor wirtschaftlicher Benachteiligung. Verbraucherschutzpolitik zeigt im Rahmen der sozialen Produktverantwortung die zentrale Rolle und Verantwortung der Gewerkschaften bei Herstellung und Verbrauch von Produkten. Die Arbeitsgruppe des DGB zu „CSR“ hat diesen Zusammenhang aufgearbeitet und einen ersten Leitfaden für gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen herausgegeben. Der DGB hat zugleich bei der Konzeption der gesellschaftlichen Verantwortung der VerbraucherInnen im Nachhaltigkeitsrat wie auch bei der Stiftung Warentest entscheidend mitgewirkt. Verbraucherschutzpolitik ist somit ein entscheidender Bestandteil einer qualitativ nachfrageorientierten Wirtschaftspolitik. Der DGB ist Fördermitglied im Bundesverband Verbraucherzentrale und per Gesetz in der Stiftung Warentest als VerbraucherInnenvertreter verankert.

Die wohnungspolitische Arbeit hat nach der Absicherung des sozialen Mietrechts und der Regionalisierung des sozialen Wohnungsbaus ihr Schwergewicht auf energetische Gebäudesanierung, Einführung des Energiepasses, ökologisches Bauen und Minderung des Flächenverbrauchs gelegt. So wurde auch die Umgestaltung der Eigenheimzulage diesen Zielen untergeordnet. Nach der Übernahme der Kosten für angemessenen Wohnraum bei AGL II EmpfängerInnen wurde durch die Befragung und Zusammenarbeit mit dem Deutschen Mieterbund die Notwendigkeit einer Rechtsverordnung, alternativ einer Handlungsempfehlung zur Sicherung eines Mindeststandards bei der Feststellung von Höchstmieten erkannt und diese eingefordert.

Ordnungspolitische Fragestellungen und Vorschläge zur Regulierung von Teilmärkten wie Telekommunikation, Energie- und Kreislaufwirtschaft lassen die Gutachten der Monopolkommission und deren Arbeit wieder stärker in den Vordergrund rücken. Der DGB wird diese Entwicklung und die Auswirkung auf die ordnungs- und wirtschaftspolitische Weichenstellung weiterhin beobachten.

„Würde heißt, selbstbestimmt zu leben.“

Bianca Kühl



3.3 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK – EINE POLITIK, DIE FRAUEN UND MÄNNERN HINTERHERHINKT

S tatt auf gesetzgeberischem Weg, versuchte die Bundesregierung in einer Vereinbarung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft zu fördern. Diese Vereinbarung sah vor:

- die Ausbildungsperspektiven und die beruflichen Chancen von Frauen sowie
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter nachhaltig zu verbessern,
- den Beschäftigungsanteil von Frauen, auch in solchen Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind – insbesondere in Führungspositionen und in zukunftsorientierten Berufen – zu erhöhen und
- die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern.

Unter der Bedingung einer erfolgreichen Umsetzung dieser Vereinbarung wollte die Bundesregierung von einer Gesetzesinitiative zur Gleichstellung absehen. Davon unberührt bleibt allerdings die Umsetzung von zwingendem EU-Recht.

Die im Januar 2004 vorgelegte Bilanz 2003 beinhaltete zwar viele Daten und Beispiele guter Praxis, die zu weiteren Aktivitäten anregen, aber keine messbaren Kriterien zur Bewertung des Fortschritts der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft darstellen. Um den Stand der Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit genauer zu untersuchen, haben DGB und die Hans-Böckler-Stiftung im Jahre 2003 eine Umfrage in 500 Unternehmen mit mehr als fünf Beschäftigten in Auftrag gegeben. Diese ergab, dass ca. 50 % der befragten Unternehmen diese Vereinbarung hauptsächlich aus den Medien kannten. In 70 % der befragten Unternehmen hatte sich der Frauenanteil in den vergangenen drei Jahren nicht verändert. In sieben von zehn Unternehmen war der Frauenanteil in Positionen mit Personalverantwortung und Weisungsbefugnis bei gut 15 % geblieben. Nur ein Viertel der Unternehmen führte nach Geschlechtern differenzierte Personalstatistiken. Die Verteilung nach hierarchi-

schen Positionen und die Verdienste von Frauen und Männern wurden nur in zwei Prozent der Unternehmen erfasst. In 47,7 % der Unternehmen wurden die Vereinbarkeitswünsche systematisch ermittelt und 72,6 % der Unternehmen gaben an, keine weiteren Maßnahmen zu planen.

Gleichstellung in der Praxis

Seit 2003 verfolgt der DGB zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen eine Doppelstrategie, in dem er sich einerseits für gesetzliche Regelungen einsetzt und andererseits versucht, mit Projekten eine gute betriebliche Praxis zu schaffen. Die gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften durchgeführte projektorientierte Arbeit hat dazu beigetragen, die Präsenz der gewerkschaftlichen Frauen- und Gleichstellungspolitik in den Betrieben zu verstärken.

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses haben auf Antrag des Bundesfrauenausschusses den Bundesvorstand beauftragt, im Jahre 2003 einen Schwerpunkt auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu legen und ein Aktionsprogramm aufzulegen.

Eröffnet wurde das auf dieser Grundlage beschlossene Aktionsprogramm **„Chancen!Gleich“** im Juli 2003 mit einer mobilen Pressekonferenz sowie mit einer Fachtagung im November 2003 und abgeschlossen mit einer Netzwerkkonferenz im November 2004. Diese Netzwerkkonferenz kann als Zwischentappe für weitere Aktivitäten bewertet werden.

2003 wurde ein Handbuch für Betriebsräte herausgegeben: „Chancen!Gleich – Handbuch für eine gute betriebliche Praxis“. Es enthält zu allen betrieblichen Handlungsfeldern Beispiele guter Praxis, Tipps und rechtliche Hinweise.

Die Umsetzung des Aktionsprogramms und die vom DGB geförderten Projekte wurden flankiert durch Bildungsbausteine für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

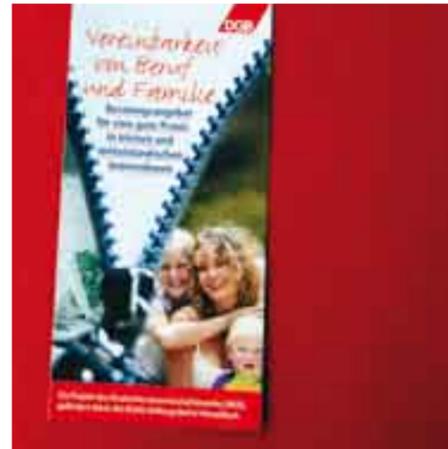
Das Kommunikationskonzept des Aktionsprogramms enthielt folgende Komponenten: Aktuelle



Informationen zu den Schwerpunkten und über laufende Aktivitäten werden über einen Internet-Auftritt zur Verfügung gestellt. Ein themenbezogener Info-Service (sechs Ausgaben), der allen DGB-Untergliederungen, den Gewerkschaften und weiteren Multiplikatoren zur Verfügung gestellt wurde, vertieft die Materie.

Im Juli 2005 hat der DGB-Bundesvorstand den Abschlussbericht über das Aktionsprogramm entgegengenommen. Da im Verlauf dieses Programms nachhaltige Projekte sowie neue Kommunikationsplattformen entstanden sind, hat der DGB beschlossen, die dabei gemachten Erfahrungen daraufhin zu überprüfen, inwiefern sie für die Trendwende genutzt werden können. Zudem wurden folgende Projekte in DGB-Regionen und -Bezirken unterstützt:

DGB-Region Südbrandenburg/Lausitz	Gender Mainstreaming als Optimierungsprozess für eine nachhaltige Regionalentwicklung
DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen	Ermittlung von Handlungsansätzen zur Umsetzung von Chancengleichheit in der regionalen Struktur- und Beschäftigungspolitik in der Euregio Maas-Rhein
DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg	Betriebsrätenetzwerk Berlin
DGB-Bezirk Hessen-Thüringen	Chancengerechte Beschäftigungs- und Strukturpolitik im Landkreis Hersfeld-Rotenburg
DGB-Region Ostfriesland – Nördliches Emsland	Girls' Day 2004 – Aufbau einer mittelfristigen Kooperation
DGB-Region Niedersachsen-Mitte	Förderung der Ausbildung für junge Frauen und Männer in der Cluster-Branche „Biotechnologie und Medizintechnik“
DGB-Region Bonn/Rhein-Sieg/Oberberg sowie DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen	Mobilisierung und Qualifizierung von Betriebs- und Personalräten der Arbeitsmarktreion LOR für Fragen der betrieblichen Chancengleichheitspolitik
DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen	Neue Strategien für Chancengleichheitspolitik in Unternehmen in NRW – Betriebsräte gehen neue Wege
DGB-Region Ostwestfalen/Bielefeld	Chancen!Gleich ... und nicht erst später – Aufbau eines Netzwerkes für Betriebs- und Personalräte
DGB-Region Schwarzwald-Baar-Heuberg	Artikelserie zu Chancengleichheit
DGB-Region Köln-Leverkusen – Erft-Berg	Women partnership, Mentoring im Rheinisch-Bergischen Kreis
DGB-Bezirke West/Hessen-Thüringen/Baden Württemberg	Fachtagungen zu Fragen der Entgeltgleichheit
Beratungsstelle Frau & Beruf beim DGB, Flensburg	Fachtagung „Pioniere und Ignoranten – Altersorientierte Personalentwicklung in mittelgroßen Unternehmen“
DGB-Regionen Elbe-Weser, Bremen-Bremerhaven, Oldenburg-Wilhelmshaven	Virtuelles Netzwerk



Ziel und Ergebnis der meisten dieser Projekte war die Einrichtung dauerhafter Netzwerke, in denen sich Betriebsräte oder Betriebsratsgremien sowie regionale Akteurinnen und Akteure für Chancengleichheit engagieren können. Mehrere Vorhaben befassten sich mit geschlechtsspezifischen Ansätzen und Chancengleichheit in der regionalen Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Strukturpolitik sowie der Regionalplanung. In mehreren Projekten gelang es, die Arbeit zu verstetigen und in öffentlich finanzierte Folgeprojekte münden zu lassen. Zudem konnte die betriebliche Chancengleichheit in der (betrieblichen) Öffentlichkeit zum Thema gemacht und positiv besetzt werden.

Das Kompetenzzentrum für Chancengleichheitspolitik in der Arbeits- und Dienstleistungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts, CHAD, hat mehrere Projekte zur konkreten Umsetzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in den Betrieben und Regionen durchgeführt und hat eine berufsbegleitende Weiterbildung zur Gender-Change-Managerin entwickelt und umgesetzt. Im Mittelpunkt dieser Weiterbildung steht die chancengerechte Gestaltung der betrieblichen Handlungsfelder Personalmanagement und Organisationsentwicklung. Zudem wurden auf der Grundlage der betrieblichen Beratungserfahrungen Qualitätskriterien für Gender Mainstreaming-Prozesse entwickelt und veröffentlicht.

Mit dem Projekt „**ChanGe – Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in Unternehmen**“ sollte im Zeitraum März 2004 bis Februar 2006 in den Unternehmen durch betriebsbezogene Beratung und Schulung eine neue Praxis für Chancengleichheitspolitik geschaffen werden. Dabei standen das Personalmanagement als zentrale Grundlage für unternehmensnahes Handeln und die Service- und KundInnenorientierung für die Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen im Mittelpunkt. Auf der Basis der betrieblichen Praxis wurden Instrumente für EntscheidungsträgerInnen in Unternehmen erarbeitet, wie z. B.:

- eine Checkliste für eine nach Geschlecht differenzierte betriebliche Bestandsaufnahme,
- ein Wegweiser für ErziehungszeitlerInnen,
- ein Leitfaden für die Gestaltung von MitarbeiterInnengesprächen,
- Handlungsempfehlungen für Ansprachekonzepte/ Rekrutierungsstrategien,
- Fragebögen zur Ermittlung von Motivation und Arbeitszufriedenheit
- sowie Checklisten zur Ermittlung von Qualifikationspotenzialen.

Gesetzliche Änderungen

Die im novellierten Betriebsverfassungsgesetz des Jahres 2001 festgeschriebene **Geschlechtermindestquote** hat bei den Betriebsratswahlen 2002 zu einem höheren Frauenanteil in den Betriebsräten

geführt. Eine im Jahr 2002 vom WSI durchgeführte Betriebsrätebefragung hat ergeben, dass fast 70 % der Betriebe jetzt einen Betriebsrat haben, in dem Frauen und Männer gemäß ihren Anteilen in der Belegschaft vertreten sind. In 44 % der Betriebe gibt es mehr, in 10 % weniger Frauen als vor der Mindestquotenregelung.

Darüber hinaus gab es folgende gesetzgeberische Initiativen zur Gleichstellung: das Antidiskriminierungsgesetz (ADG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG) sowie das Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG).

Antidiskriminierungsgesetz

In vier EU-Richtlinien wird der Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf bezogen auf die Merkmale ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht definiert. Die nationalen Gesetzgeber sind dabei gehalten, diesen Schutz vor allem in Bezug auf das Verhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und Beschäftigten zu gewährleisten. In Bezug auf ethnische Herkunft und Geschlecht erstrecken sich die Vorgaben der EU auch auf das Zivil- und das Sozialversicherungsrecht. Insbesondere ist die Bundesregierung verpflichtet, die im Jahr 2002 geänderte Gender-Richtlinie der EU in nationales Recht umzusetzen.

Der DGB hat den Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz (ADG) positiv gewertet, da es eine notwendige Grundlage für die Gestaltung einer

diskriminierungsfreien Kultur in der Gesellschaft bietet. Die in diesem Entwurf vorgesehene Ombudsfunktion ist besonders für ArbeitnehmerInnen wichtig, die keinen Betriebsrat und keine Gewerkschaft im Betrieb haben, wie auch für zivilrechtliche Angelegenheiten.

Nach einer Anhörung im Bundestagsausschuss rief die Mehrheit der unionsgeführten Länder im Bundesrat schließlich den Vermittlungsausschuss an und verhinderte, dass das Gesetz noch vor der vorgezogenen Bundestagswahl beschlossen wurde.

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld darf kein Diskriminierungsgrund sein

Das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, dass sich eine gegebenenfalls erforderliche Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld durch ArbeitgeberInnen bei einer Einstellung faktisch diskriminierend für Bewerberinnen auswirken kann. Deshalb hat es dem Gesetzgeber aufgetragen, bis Ende 2005 eine diskriminierungsfreie Regelung zu treffen. Bisher gibt es nur für kleine Betriebe ein Umlage- und Ausgleichsverfahren dieses von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zu finanzierenden Zuschusses.

Der Bundesfrauenausschuss fordert daher, das Umlage- und Ausgleichsverfahren auf alle Betriebe auszuweiten. Auch Entgeltzahlungen der ArbeitgeberInnen während der Beschäftigungsverbote und schwangerschaftsbedingter Fehlzeiten sollten über dieses Umlageverfahren finanziert werden, um jegliche Diskriminierung auszuschließen.

Der Referentenentwurf sah eine Ausweitung auf alle Betriebe und ein einheitliches Ausgleichsverfahren für alle ArbeitgeberInnen vor. Davon ist die Bundesregierung in ihrem Kabinettsbeschluss abgewichen und hat – wie bisher – nur einen Ausgleich in der jeweiligen Krankenkasse beschlossen.

Für die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sind finanzielle Unterstützung und der Ausbau der öffentlichen Infrastruktur für Personen mit Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen von zentraler Bedeutung. Zudem müssen die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten so gestaltet werden, dass Men-

schen mit Erziehungs- und Fürsorgeverpflichtungen nicht diskriminiert oder gar von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen werden.

Der DGB setzt sich daher für den Ausbau der Kinderbetreuung und die Verbesserung der Tageseinrichtungen für Kinder ein. Diese müssen bedarfsgerecht und wohnortnah, pädagogisch qualifiziert sowie verlässlich und gleichzeitig flexibel sein, um soziale Unterschiede abzubauen und Chancengleichheit für Kinder zu erreichen, sowie helfen, die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen zu verwirklichen.

Die Initiative der Bundesregierung, das Angebot der Tageseinrichtungen für die unter Dreijährigen und das Ganztagesangebot im Kindergartenbereich auszubauen, ist daher positiv zu werten. Denn mit dem Ausbau der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren erhalten junge Eltern, vor allem junge Mütter die Möglichkeit, Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren.

Der bereits seit 1990 bestehenden Pflichtaufgabe der Kommunen wird mit dem **Tagesbetreuungs- ausbaugesetz** Nachdruck verliehen. Die Versorgungsquote für das Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren lag in den westlichen Bundesländern im Jahr 1994 bei lediglich 1,7 % und stieg bis zum Jahr 2003 nur auf 3 %. Ziel dieses Gesetzes ist es, ein qualifiziertes bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren bis 2010 auszubauen. Zudem definiert es Mindeststandards für ein bedarfsgerechtes Angebot zur Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren, wenn beide Eltern erwerbstätig sind bzw. erwerbstätig und allein erziehend sind oder Eltern sich in einer beruflichen Bildungsmaßnahme befinden oder an einer Maßnahme zur Eingliederung teilnehmen.

Für einen Übergangszeitraum bis zum Jahr 2010 sind die Kommunen verpflichtet, in der Jugendhilfeplanung jährliche Ausbaustufen zur Schaffung eines bedarfsgerechten Angebots zu beschließen. Sie müssen jährlich den aktuellen Bedarf ermitteln und den erreichten Ausbaustand feststellen.

In vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) ist durchaus die Bereitschaft vorhanden,

berufstätige Eltern zu unterstützen. Doch sowohl den Betriebsräten als auch den Personalverantwortlichen fehlen häufig die notwendigen zeitlichen Ressourcen, um die Vereinbarkeitsprobleme betriebs- und alltagsnah zu lösen.

Unterstützung in diesen Fragen bietet ein Projekt des DGB, das von der BGAG-Stiftung Walter Hesselbach gefördert wird. In diesem Projekt werden gemeinsam mit Betriebsräten und Unternehmensleitungen verschiedene Modelle entwickelt und umgesetzt, die es z. B. auch Beschäftigten in einem Call-Center einer Krankenkasse ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Zur Sicherung der ökonomischen Eigenständigkeit nach der Geburt eines Kindes fordert der DGB die Einführung eines **Elterngeldes** als Lohnersatzleistung. Dazu hat der DGB-Bundesvorstand am 7. Juni 2005 folgende Vorschläge beschlossen:

- Bezugsberechtigung für den gleichen Personenkreis wie beim Bundeserziehungsgeld,
- die Höhe soll mindestens 67 % des pauschalierten Nettoentgeltes betragen, bei einer Deckelung von 2.000 Euro. Der Mindestbetrag des Elterngeldes soll sich an der Höhe des Erziehungsgeldes orientieren,
- der Bezugszeitraum soll im Anschluss an die Zahlung des Mutterschaftsgeldes erfolgen und zwölf Monate betragen,
- die Finanzierung des Elterngeldes soll zum größten Teil über die Ausgaben für das bisherige Erziehungsgeld, d. h. grundsätzlich aus Steuermitteln, erfolgen,
- zwischen Vater und Mutter wird der Anspruch auf Elterngeld zu gleichen Teilen aufgeteilt. Er kann jedoch bis auf jeweils 30 Tage auf den anderen Elternteil übertragen werden.

Die sonstigen Elternzeitregelungen nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz sollen unverändert bleiben.

Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die **Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege** von meist älteren Familienangehörigen in

den letzten Jahren an gesellschaftspolitischer Bedeutung gewonnen. Es gibt ca. 1,4 Millionen Pflegebedürftige in Privathaushalten. 27 Prozent davon sind zwischen 40 und 54 Jahre alt, 48 % 55 Jahre und älter. 73 % der Hauptpflegepersonen sind Frauen. Der DGB-Bundesfrauenausschuss hat sich gegen eine Pflegezeit analog der Elternzeit ausgesprochen und fordert bessere Teilzeitregelungen und bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Denn Pflege ist nicht wie Elternschaft und Elternzeit in ihrer Gesamtdauer oder in ihrem konkreten Verlauf planbar. Pflegenden Angehörige sind überwiegend ältere Arbeitnehmerinnen, eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit mit Wiedereinstiegsgarantie ist deshalb problematisch. Ältere ArbeitnehmerInnen, die mit größter Wahrscheinlichkeit auch Pflegeleistende sind, haben ohnehin auf dem Arbeitsmarkt mit Diskriminierungen zu rechnen und werden im fortgeschrittenen Alter kaum einen Wiedereinstieg finden.

„Der Neoliberalismus umklammert uns mit vermeintlichen Sachzwängen. Da ist keine Würde. Würde beginnt da, wo wir diese Logik durchbrechen. Die Teilhabe an Bildung ist dafür eine wichtige Voraussetzung.“

Hermann Nehls

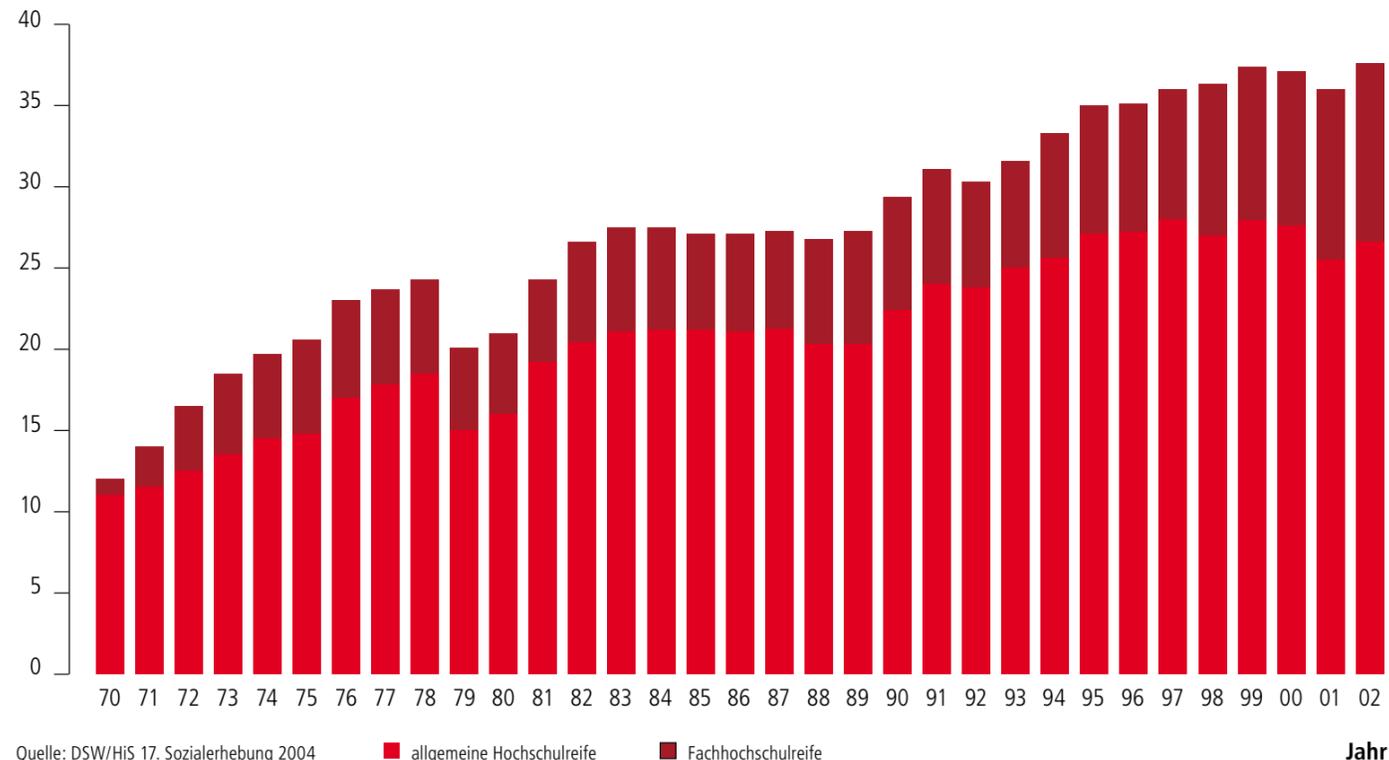
3.4 BILDUNG ALS GERECHTIGKEITSPOLITIK

Gute Bildung ist die Voraussetzung für persönliche Entfaltung und gesellschaftliche Teilhabe und die Grundlage wirtschaftlichen Erfolgs. Darüber herrscht in unserer Gesellschaft ein breiter Konsens. Die Bildungsrealität in Deutschland steht allerdings im Widerspruch dazu. In keinem anderen OECD-Land ist der Bildungserfolg so abhängig von der sozialen Herkunft, der Ethnie und dem Wohnort wie in Deutschland. In Deutschland studieren noch immer zu wenige Menschen. Während im OECD-Durchschnitt rund 51 Prozent eines Jahrgangs eine Hochschulausbildung beginnen, sind es in Deutschland nicht einmal 38 Prozent. Der DGB fordert von der Bundesregierung, den Bologna-Prozess aktiv zu unterstützen und damit das Stu-

dium attraktiver zu gestalten. Gerade für Menschen aus bildungsfernen Familien ist ein gebührenfreies Studium und eine elternunabhängige, auskömmliche Bildungsförderung (BAföG) unabdinglich. Die dringend erforderliche Strukturreform des BAföG ist daher zügig anzugehen. Inzwischen arbeiten rund zwei Drittel der Studierenden, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren – oftmals zu Bedingungen und mit einer Bezahlung, die weit entfernt von gerechtfertigten Ansprüchen sind. Der DGB hat deshalb die Beratungs- und Service-Initiative „Students at work“ ins Leben gerufen, die auch für Studierende ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft eine gebührenfreie Erstberatung zur Arbeitssituation bietet und so größte Ungerechtigkeiten aufdecken bzw. zu bekämpfen hilft.

Vor dem Hintergrund der Bologna-Vereinbarungen wird die Modernisierung des Studiums vielfach als die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen statt bisheriger Diplomstudiengänge vollzogen. Für diesen Modernisierungsprozess, an dem sich der DGB u. a. im Akkreditierungsrat beteiligt, sind zwei Aspekte von wesentlicher Bedeutung: Einerseits müssen die unzumutbar lange Studiedauer gestrafft und damit verbunden die Studienbedingungen verbessert werden. Andererseits muss schon während des Studiums zur Vorbereitung auf das Erwerbsleben ein Bezug zur Arbeitswelt hergestellt werden.

Anteil der Studienberechtigten an der 18- bis 20-jährigen Bevölkerung (Studienberechtigtenquote) nach Art der Hochschulreife 1970 bis 2002 in %



Quelle: DSW/HIS 17. Sozialerhebung 2004

■ allgemeine Hochschulreife ■ Fachhochschulreife

Jahr

Bildungsbeteiligung



Quelle: 17. Sozialerhebung des DSW

Für einen guten Start: moderne Kinderbetreuung und Schulen

Die verschiedenen internationalen und nationalen Schulleistungsvergleiche wie PISA und IGLU haben verdeutlicht, dass die Schulsituation in Deutschland neben einem gravierenden Leistungs- auch ein besorgniserregendes Gerechtigkeitsproblem aufweist. So haben Kinder aus Arbeitnehmer- und Migrantenfamilien wesentlich geringere Bildungschancen als Gleichaltrige aus anderen Familien. Im Unterschied zu Ländern mit einer erfolgreichen Schulpolitik wird in Deutschland immer noch zu früh selektiert. Viele Kinder und Jugendliche müssen im Verlauf ihrer Schulzeit die Erfahrung des Scheiterns machen. So wurden im Schuljahr 2003/2004 46.000 Kinder verspätet eingeschult, das sind 5,6 % der Schul-

anfängerInnen. In den Grundschulen wiederholten 54.000 Kinder (1,8 %) mindestens eine Klasse. Überproportional stark sind Kinder aus Migrationsfamilien mit vier Prozent betroffen. 230.000 Schülerinnen und Schüler besuchten in 2003 eine Sonderschule für Behinderte. Dies entspricht einer Quote von 2,6 %. Von ca. 900.000 der 15-Jährigen mussten zehn Prozent in eine niedriger bewertete Schule wechseln. Am Ende des Schuljahres 2003 verließen darüber hinaus 85.000 Schülerinnen und Schüler die Schule ohne jeglichen Schulabschluss.

Neben dem Leistungs- und Gerechtigkeitsmangel existiert im deutschen Schulsystem ein Finanzierungsdefizit. Die Bildungsausgaben differieren zwischen den Bundesländern und liegen seit Jahren

erheblich unter dem OECD-Durchschnitt. Zur Lösung dieser bildungspolitischen Probleme ist eine starke und bessere Koordination und Kooperation des Bundes und der Länder unabdingbar.

In einer Reihe von Stellungnahmen hat der DGB Verbesserungen als Reaktion auf die Ergebnisse der PISA-Studien vorgeschlagen. Auch mit der BDA wurden zu konkreten Fragestellungen gemeinsame Positionen formuliert, darunter zentrale Forderungen wie:

- ganzheitliche Bildung, Anwendungsorientierung und Lernen in praxisorientierten Zusammenhängen,
- bessere Instrumente, um ungleiche Startchancen auszugleichen
- und Kindergärten sowie Kindertageseinrichtungen mit einem klaren Bildungsauftrag und einem Ganztagsangebot sowie umfassenden Fördermöglichkeiten für einen besseren Start in die Schulzeit.

Gerade die Einführung von Ganztagschulen ist die notwendige Voraussetzung für eine nachhaltige Reform des Schulwesens. Denn Ganztagschulen werden dem Recht von Kindern und Jugendlichen auf Bildung und Erziehung, auf anregende Freizeitaktivitäten, auf soziales Lernen, auf Förderung und Unterstützung besser gerecht als das Halbtagsystem. Gute Ganztagschulen sind Lern- und Lebensräume, die die starre Unterrichtsorganisation im 45-Minuten-Takt aufbrechen, die Stundenplandichte entzerren, projektorientierten Unterricht fördern und fächerübergreifendes Lernen ermöglichen.

Zudem bieten Ganztagschulen für alle Beteiligten mehr Möglichkeiten zur Mitgestaltung durch ein abgestimmtes Miteinander zwischen Schulen, Eltern, Vereinen und anderen Einrichtungen insbesondere der Kinder- und Jugendhilfe und eröffnen somit Räume für soziales Engagement. Durch ein Förderprogramm des Bundes werden diese Erkenntnisse seit 2002 zunehmend schulpolitische Praxis.

In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, den Betrieben und Gewerkschaften müssen allgemeinbildende Schulen einen stärkeren Beitrag zur

Berufsorientierung leisten, um Schülerinnen und Schüler zu befähigen, vor dem Hintergrund einer sich durch neue Techniken und Arbeitsformen verändernden Erwerbswelt eine qualifizierte Berufs- und Studienwahl zu treffen. Mit dem Projekt „**Workshop Zukunft**“ leistet der DGB dazu einen eigenen Beitrag. Dieses im Jahr 2000 mit einer Lernplattform gestartete Projekt unterstützt Schülerinnen und Schüler, aber auch Lehrerinnen und Lehrer, sich besser auf Berufswahlvorbereitung und Berufsorientierung einzustellen. Dabei stehen nicht einzelne Berufe, sondern Schwerpunkte wie Mobilität in Europa, Genderpolitik sowie Arbeit und Beteiligung im Vordergrund.

Die Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie durch die EU hat ermöglicht, das Projekt bundesweit anzubieten und intensiv in zahlreichen Schulen zu begleiten. Auch über die Grenzen hinaus, beispielsweise in Polen, sind daraus Berufsorientierungsaktivitäten entstanden. Das Projekt soll bis 2007 mit Arbeitseinheiten zur eigenständigen Kompetenzfeststellung abgerundet werden.

Zur Reform des Schulwesens gehören auch neue Formen der Qualitätssicherung, der Rechenschafts- und Feedbackkultur. Denn die Steuerungsmechanismen des öffentlichen Schulwesens sind überholt. Die einzelne Schule ist zu stärken, die eigenverantwortliche Mitgestaltung zu erhöhen. Den Schulen müssen mehr Befugnisse in den Bereichen Organisation, Personal und Finanzen übertragen werden. Hierzu gehört auch die Verpflichtung der Schulen zur Planung, Evaluation und Weiterentwicklung ihrer Arbeit sowie zur Rechenschaftslegung gegenüber Dritten.

Qualitätssicherung ist ein wichtiger Beitrag, Stärken und Schwächen von Schulen besser zu diagnostizieren als bisher. Zwischen Bund und Ländern sind deshalb Maßnahmen und Vereinbarungen zur Qualitätssicherung zu vereinbaren. Dies bedarf allerdings einer Steigerung der öffentlichen Bildungsinvestitionen. Der DGB fordert deshalb die Abkehr vom bisherigen Kürzungskurs und die



Erhöhung der Bildungsinvestitionen auf mindestens sechs Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP) zur Umsetzung der Reformmaßnahmen. Durch Rückgang der SchülerInnenzahlen frei werdende Mittel müssen im System verbleiben und für den Ausbau von Ganztagschulen sowie zur Verbesserung der Chancengleichheit genutzt werden. Bildungsreformen werden nur dann eine Chance haben, wenn Bildungsinvestitionen deutlich erhöht werden.

Anforderungen, die von außen an die Schule gestellt werden, stoßen nur dann auf Akzeptanz, wenn auch die Bereitschaft zur Kommunikation und Mitarbeit vorhanden ist. Der DGB hat deshalb seit 2003 gemeinsam mit der IG Metall, der IG BCE, GEW und ver.di begonnen, lokale Arbeitskreise „**Schule und Arbeitswelt**“ zu initiieren, um Schulreformen und Schulpolitik vor Ort einen höheren Stellenwert zu verleihen. Betriebs- und Personalräte, Eltern, Elternvertretungen oder LehrerInnen können sich in den Arbeitskreisen begegnen, Schulen bzw. einzelne Klassen darüber Kontakte in die Arbeitswelt knüpfen. Dies ist nicht allein praktizierte Arbeitsweltorientierung, sondern auch ein Weg im Sinne gewerkschaftlichen bildungspolitischen Handelns im Vorfeld von DGB und Gewerkschaften.

Der DGB bringt seine Kompetenzen auch in die Ausgestaltung der **Berufsbildung** ein: Kompetenzen und Beteiligung spielen nicht nur in neuen Zugängen der Bildungspolitik eine Rolle,

sondern auch in der Aus- und Weiterbildung. Dazu vier Beispiele:

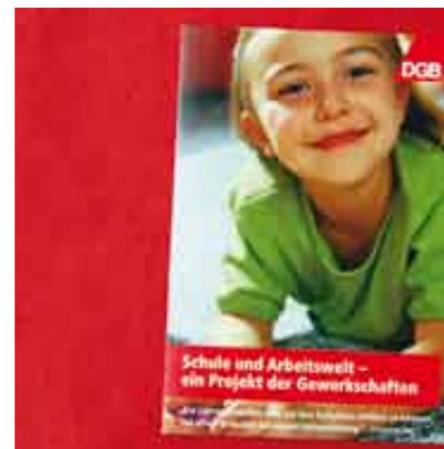
1. Unter Beteiligung des DGB und seiner Mitglieds-gewerkschaften sowie betrieblichen Sachverständigen entstehen jährlich auf der unverzichtbaren Grundlage betrieblicher Erfahrungen etwa 20 neue oder komplett erneuerte Ausbildungsberufe zur dualen Erstausbildung. Der Berufsbildungsbericht weist nach, dass auch bei völlig neuen Berufen kurzfristig hohe Ausbildungszahlen erreicht werden können. Dabei handelt es sich nicht allein um gewerblich-technische Berufe, zum Beispiel BaustoffprüferIn oder Produktionsfachkräfte, sondern auch um kaufmännische oder Dienstleistungsberufe wie die neue Ausbildung Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit.

2. Mit dem Ziel umfassender Zertifizierung der Maßnahmen werden seit 2004 Qualität und Perspektiven beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von BA-Förderung in einem Anerkennungsbeirat unter Beteiligung des DGB beraten.

3. Viele Jahre Praxiserfahrung hat der DGB mittlerweile mit der zielgerichteten Schulung von ArbeitnehmervertreterInnen in den Berufsbildungsausschüssen der Kammern und in Prüfungsausschüssen. Ohne die regelmäßige Qualifizierung und den bundesweiten Erfahrungsaustausch wäre in diesem Bereich kompetente Arbeit nicht möglich. Sie ist zudem gesetzlich geboten, denn das Berufsbildungsgesetz fordert seit 1969 die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen.

4. Zunehmende Bedeutung gewinnt die Beteiligung des DGB in der europäischen Berufsbildungspolitik, so etwa im europäischen Berufsbildungsinstitut CEDEFOP mit Sitz in Thessaloniki oder in der deutsch-türkischen Arbeitsgruppe zur Berufsbildung. Mit der Entwicklung von Handlungsrahmen zur Ausgestaltung des Lissabon-Prozesses gewinnt die europäische Bildungspolitik für einzelne Menschen, Betriebe oder Bildungsgänge zunehmend an Bedeutung. Die EU verfolgt dabei das Ziel, grenz-

überschreitende Mobilität und Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Aus- und Weiterbildungsstrukturen zu fördern. Zentraler Ansatzpunkt der EU ist neben der Schaffung von Vergleichbarkeit durch die Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens die Einführung von Instrumenten zur Vergabe von Leistungspunkten für bestimmte Bildungseinheiten oder Lernergebnisse, analog zum bereits wirksamen System im Hochschulbereich (ECTS). Die deutschen Sozialpartner, aber auch die Bundesregierung unterstützen einerseits das Ziel, Mobilität zu fördern, andererseits aber wollen sie die hochwertige deutsche duale Ausbildung schützen. Der DGB beteiligt sich weiterhin am europäischen Konsultationsprozess.



„Würde ist von den Mitmenschen
wahrgenommen werden.“

Madeline Röhring

3.5 FÜR EINEN MODERNEN ÖFFENTLICHEN DIENST

Die Entwicklung im öffentlichen Dienst ist in den letzten vier Jahren gekennzeichnet von Personalabbau, Besoldungskürzungen und der Einführung von eGovernment. Vor dem Hintergrund einer unsachlichen, öffentlichen Kritik an Beamtinnen und Beamten wurden öffentliche Dienstleistungen umfangreich privatisiert. Zudem stagnieren Investitionen in Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Eine umfassende Modernisierung der beruflichen Bildung im Beamtenbereich wurde auch in den letzten vier Jahren nicht auf den Weg gebracht. Dies sind die Rahmenbedingungen, unter denen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften beamtenpolitische Interessen vertreten haben. Trotz der negativen Ausgangslage wird der DGB weiterhin an der Entwicklung eines zukunftsorientierten Berufsbeamtentums und an der Gestaltung eines modernen öffentlichen Dienstes mitarbeiten.

Die **Besoldungsrunde 2003/2004** und Öffnungen für Länderregelungen bei Urlaubs- und Weihnachtsgeld prägten die besoldungsrechtliche Entwicklung im Berichtszeitraum. Das Tarifergebnis für den öffentlichen Dienst vom Januar 2003 wurde ohne Kürzungen, aber mit dreimonatiger Verzögerung auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Die Bezüge stiegen ab April 2003 um 2,4 Prozent sowie im Mai und August 2004 um jeweils 1,0 %. Diesen linearen Einkommensverbesserungen standen Kürzungen beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld in den Jahren 2003 und 2004 gegenüber. Gegen die sogenannte Öffnungsklausel sind die Gewerkschaften massiv eingetreten. Der DGB-Bundesvorstand organisierte anlässlich der Innenministerkonferenz am 5. Dezember 2002 in Bremen gegen die drohenden Kürzungen eine Demonstration, an der mehr als 7.500 Beamtinnen und Beamte teilnahmen. Die Proteste im Bund und in den Ländern hatten unterschiedlichen Erfolg. Im Bund konnte zwar die Kürzung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht verhindert werden, jedoch wurde ein Teil der Mittel der leistungsbezogenen Bezahlung zugeführt. In mehreren Ländern konnte erreicht werden, dass die Kürzungen nicht bereits 2003 vorgenommen worden sind.

Anfang 2004 hat nach einer Verabredung zwischen dem Bundesinnenminister und dem DGB ein Dialog zur **Reform des Beamtenrechts** begonnen. In mehreren Gesprächsrunden wurden die wesentlichen Fragen eines künftigen Dienstrechts erörtert: die Kompetenzverlagerung vom Bund auf die Länder als Teil der Föderalismusreform, leistungsorientierte Bezahlung, Gestaltung des Laufbahnrechts, Zeitsouveränität der Beamtinnen und Beamten sowie die Weiterentwicklung des Beteiligungsrechts nach der Devise „Verhandeln statt Verordnen“.

Neben einer Reihe von Gemeinsamkeiten, wie z. B. der Beibehaltung der Bundeskompetenz für das Beamtenrecht, einer Offenheit zu einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit und der engen Verbindung von Tarifreform und Beamtenrechtsreformen, blieben wesentliche Punkte strittig. So lehnten die Gewerkschaften einvernehmlich eine Absenkung der Grundbesoldung ab und forderten eine Leistungsorientierung „on top“. Die aus gewerkschaftspolitischer Sicht sinnvolle Entkopplung von Tätigkeit und Ausbildung sowie der Ausbau der Beteiligungsrechte wurden vom Bundesministerium des Innern (BMI) rundweg abgelehnt. Außerdem wurde der Kompromissvorschlag des DGB, eine stärkere Flexibilisierung und Regionalisierung mit einem Ausbau der gewerkschaftlichen Beteiligungsrechte zu verbinden, nicht angenommen.

Am 4. Oktober 2004 wurde ein Eckpunktepapier zu beamtenpolitischen Fragen veröffentlicht, das von BMI, ver.di und dem Deutschen Beamtenbund unterzeichnet wurde. In der sich anschließenden innergewerkschaftlichen Debatte wurde bezüglich des Verfahrens von allen Seiten unterstrichen, dass der DGB für alle Gewerkschaften die Beteiligungsrechte als Spitzenorganisation wahrnimmt. Der DGB hat deshalb auch die Gespräche mit dem BMI fortgeführt, um auf den Gesetzentwurf Einfluss zu nehmen.

Am 11. Mai 2005 fand das Beteiligungsgespräch zum **Strukturreformgesetz** statt. Im Vorfeld gelang es, eine gemeinsame Stellungnahme abzustimmen, die eine eigenständige Position von

ver.di beinhaltet. Der DGB unterstrich darin die zu verändernden Punkte, wie z. B. die vorgesehene Bandbreite bei der Besoldung, die mangelhaften Vorgaben für die Leistungsfeststellungen, die Streichung des Ehegattenanteils im Familienzuschlag und forderte, die Besonderheiten der privatisierten Bereiche Post, Telekom und Bahn im Gesetzentwurf zu berücksichtigen. Der Kabinettsbeschluss trug den Forderungen zum Teil Rechnung. So wurde bei den Übergangsregelungen für ältere Beamtinnen und Beamte der Verheiratetenzuschlag beibehalten und eine Öffnungsklausel für die privatisierten Unternehmen eingefügt.

Gemeinsam mit allen Gewerkschaften gelang es auch, dem Bundesrat eine an den Kabinettsbeschluss angepasste Stellungnahme zuzuleiten und diese am 28. September 2005 im Rahmen eines „round-table“ Vertreterinnen und Vertretern der Länder vorzustellen. Der Bundesrat hat am 14. Oktober 2005 in seinem Beschluss die Bundesregierung gebeten, den Gesetzentwurf zu überarbeiten und dabei die Ergebnisse der Föderalismusdebatte zu berücksichtigen.

Das Versorgungsänderungsgesetz 2001 zur „wirkungsgleichen“ Übertragung der Rentenreform wurde verabschiedet. Es sieht eine stufenweise Kürzung des Höchstversorgungssatzes von 75 % auf 71,75 % vor. Der DGB konnte erreichen, dass die Hälfte der Einsparungen zum weiteren Aufbau der Versorgungsrücklage verwendet wird.

Die Kürzungen fallen jedoch gegenüber den Einschnitten in der Rente überproportional aus, da die **Beamtenversorgung** sowohl die Grundsicherung als auch die Zusatzsicherung darstellt. Der DGB und seine Gewerkschaften haben deshalb Verfassungsbeschwerden initiiert. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 27. September 2005 zwar anerkannt, dass die Beamtenversorgung stärker als die gesetzliche Rentenversicherung gekürzt worden ist, jedoch dies noch als im Rahmen der Verfassung liegend angesehen. Der DGB hat in einer ersten Stellungnahme auf die mangelnde Vorsorge der Dienstherrn in der Vergangenheit verwiesen und den weiteren Ausbau der Versorgungsrücklage gefordert.

Der Entwurf zum Versorgungsnachhaltigkeitsgesetz von Ende 2004 sollte nach Meinung der Bundesregierung die Maßnahmen des Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetzes wirkungsgleich in die Beamtenversorgung übertragen. Er sah im Ergebnis eine weitere Senkung des Höchstversorgungssatzes auf 66,78 % vor. Die Kürzungen hätten die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger erneut überproportional belastet. Der DGB hatte vor allem die Verschlechterung bei der Anerkennung der Ausbildungszeiten kritisiert. Jedoch sollten sämtliche Einsparungen, wie vom DGB gefordert, den Versorgungsrücklagen zufließen. Der Gesetzentwurf ist der Diskontinuität verfallen. Jedoch haben die Koalitionspartner CDU/CSU und SPD verabschiedet, den Ansatz in der laufenden Legislaturperiode erneut aufzugreifen.

Anfang 2005 veröffentlichte die Bundesregierung den 3. Versorgungsbericht. Er zieht Vergleiche zu den vorhergehenden Berichten, stellt die Ursachen für Frühpensionierungen dar und berücksichtigt die Altersteilzeit. Die Belastung der Haushalte durch die Versorgungsausgaben ist nicht so stark ausgefallen wie in den vorhergehenden Berichten prognostiziert. Sicher ist, dass aus diesem Bericht weitere Konsequenzen gezogen werden und er die Arbeit des DGB in diesem Bereich stark beeinflussen wird.

Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst

Am 6. Mai 2003 fasste der Bundesvorstand den Beschluss „Prävention vor Rehabilitation – Rehabilitation vor Versorgung. Zehn Eckpunkte zur Vermeidung von Frühpensionierungen, zu altersgerechten Arbeitsbedingungen und zum Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst“. Dem Beschluss des DGB gingen die Ansätze zur Reaktivierung von frühpensionierten Beamtinnen und Beamten sowie die Einführung von Versorgungsabschlägen bei Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung voraus. Statt dieser Maßnahmen schlägt der DGB u. a. vor, verstärkt die Instrumente Altersteilzeit und Teildienstfähigkeit zu nutzen. Der DGB brachte seine Forderungen zum Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst in dem beim Bundesminister-

um des Innern (BMI) eingerichteten Arbeitskreis „Arbeitsschutz und Unfallverhütung der Zentralstelle für Arbeitsschutz“ ein.

In Zusammenarbeit mit der DASA wurde im Mai 2004 eine Veranstaltung zum Thema „Gesundheit als Ressource – Gesundheitsförderung als Herausforderung für einen modernen öffentlichen Dienst“ in Dortmund durchgeführt.

Hearing: Reformoptionen im Beihilfesystem

Am 17. Oktober 2002 fand ein Experten-Hearing zum Thema „Reformoptionen im Beihilfesystem“ statt, um alternative Reformmodelle zu erarbeiten. Dieser Ansatz konnte jedoch nicht weiterentwickelt werden, weil in der Berichtsperiode die Arbeit des DGB im Themenfeld Beihilfe im Bund und in den Ländern von der „wirkungsgleichen“ Übertragung der Gesundheits- und Sozialreformen dominiert wurde. Es kam zu zahlreichen Leistungskürzungen in der Beihilfe. Dies stieß auf den Widerstand des DGB, da wegen der Verschiedenheit der Systeme eine wirkungsgleiche Übertragung kaum möglich ist und die Beamtenarbeitgeber stärker kürzten als erforderlich. Für freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte versucht der DGB, zuletzt beim Strukturreformgesetz, durchzusetzen, dass die Hälfte des Beitrages durch den Dienstherrn übernommen wird.

Auch im Bereich der Beamtenpolitik hat der DGB das Konzept der Bürgerversicherung gefördert und die Einbeziehung der neu eingestellten Beamtinnen und Beamten befürwortet.

eGovernment

Mit dem vom Bundesvorstand am 8. Juni 2004 beschlossenen Eckpunktepapier „**Öffentliche Dienstleistungen – allgemein zugänglich und qualitativ hochwertig**“ hat sich der DGB an der Diskussion über die Gestaltung von eGovernment beteiligt. Denn der Einsatz der Informationstechnik in der Verwaltung eröffnet Chancen, birgt aber auch Risiken. eGovernment heißt, die Verwaltungszukunft mit Informationstechnik zu gestalten. Das gilt für das Verhältnis zu Bürgerinnen und Bürgern sowie zur Wirtschaft. Davon



betroffen ist aber ebenso das Verhältnis zwischen den Behörden, wo Fachleute das größte Potential für effizientere Strukturen vermuten. Das bedeutet, dass interne Prozesse der Leistungserstellung gestrafft und Aufgaben neu verteilt werden müssen. Dieser technikunterstützte Umbau der Verwaltungsprozesse wird nur gelingen können, wenn die unmittelbar Betroffenen, die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, an den Veränderungsprozessen aktiv beteiligt werden. Deshalb hat der DGB in zehn Punkten Anforderungen formuliert, die sicherstellen sollen, dass öffentliche Dienstleistungen auch künftig allgemein zugänglich bleiben, qualitativ verbessert und auf einer verlässlichen, demokratisch organisierten technischen Infrastruktur aufgebaut werden.

Die Länder, die kommunalen Spitzenverbände und die mit diesem Thema befassten Hochschulinstitute haben zu den gewerkschaftlichen Eckpunkten weitgehend positiv Stellung bezogen – so etwa bei Fragen des öffentlichen Zugangs, der Kostentransparenz und des technischen Standards. Nach mehrheitlicher Meinung der Länder sind Mitbestimmung und Gesundheitsschutz bereits hinreichend verwirklicht worden. Ausgehend von wissenschaftlichen Ergebnissen, nach denen der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein stark vernachlässigtes Feld ist, sieht der DGB eine zentrale Aufgabe darin, praxistaugliche Standards für eine gesundheitsförderliche Gestaltung von technikunterstützten Arbeitsorganisationen zu entwickeln.

Das Schöneberger Forum

Das jährlich im Herbst stattfindende beamtenpolitische Schöneberger Forum hat sich als eine der wichtigsten Diskussions- und Kommunikationsplattformen für den öffentlichen Dienst etabliert. Das Schöneberger Forum konnte in den letzten Jahren einen immer größer werdenden TeilnehmerInnenkreis aus Gewerkschaften, Politik, öffentlicher Verwaltung und Wissenschaft ansprechen.

Mit dem Thema des Schöneberger Forums 2002 „Dienstrecht im Wettbewerb – Beamtinnen und Beamte zwischen Reform- und Kürzungspolitik“ wurden die aktuellen politischen Entwicklungen im Beamtenbereich aufgegriffen, wie etwa der Vorstoß des Landes Berlin, im Besoldungsrecht Öffnungsklauseln für die Länder zu verankern. Wesentlicher Schwerpunkt des Schöneberger Forums 2003 zur „Zukunft öffentlicher Dienstleistungen – Perspektiven für Bürger, Wirtschaft, Beschäftigte“ war der Bericht der NRW-Regierungskommission zur Neugestaltung des öffentlichen Dienstes. Auf dem Schöneberger Forum 2004 wurde unter der Überschrift Männer und Frauen im öffentlichen Dienst – Arbeiten im Spannungsverhältnis von Lebenszeit-, Laufbahn- und Leistungsprinzip die Gleichstellungsstrategie des Gender Mainstreaming im Kontext der Modernisierungsansätze von Bund und Ländern diskutiert. Im Mittelpunkt des Schöneberger Forums 2005 standen die betriebliche Mitbestimmung im öffentlichen Dienst und die Beteiligungsrechte von Beamtinnen und Beamten.

„Den Menschen auszubeuten ist dem menschlichen Wesen unwürdig.“
Wolfgang Baumgartner

3.6 FAMILIENPOLITIK

Trotz der zunehmenden Bedeutung von Familienpolitik gehören Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengerechtigkeit für Frauen, Männer und Kinder noch immer nicht zur Realität der Arbeits- und Lebenswelt.

Um vor allem das Thema Balance von Familie und Arbeitswelt stärker in öffentliche Zukunftsdebatten einzubeziehen, hat der DGB 2002 einen Forderungskatalog unter dem Titel „Für einen durchgreifenden Wandel in der Familienpolitik“ veröffentlicht. Ein weiterer wesentlicher familienpolitischer Beitrag wurde im Rahmen der profil 03-Projektwerkstatt „Gleichstellung verwirklichen: Ausbau und Verbesserung von Kindertageseinrichtungen“ entwickelt. Dabei standen größere Bildungs- und Lebenschancen für Kinder sowie mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern im Mittelpunkt.

Die Anforderungen des DGB an Kindertagesstätten sind in einem vom Bundesvorstand im November 2003 beschlossenen Positionspapier beschrieben worden. Seit Anfang 2004 steht im Zentrum des familienpolitischen DGB-Engagements die Beteiligung an der von Bundesministerin Renate Schmidt ins Leben gerufenen Initiative „Allianz für die Familie“ und an den damit in Zusammenhang stehenden „Lokalen Bündnissen für Familie“.

Auf vier familienpolitischen Fachtagungen für Gewerkschaftsaktive, Betriebs- und Personalräte sowie familienpolitische Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wurden familienpolitische Themen und gewerkschaftliche Handlungsfelder auf der gesellschaftlichen, kommunalen und betrieblichen Ebene erörtert. Eine fünfte Tagung hatte das Thema „Lokale Bündnisse für Familie und bürgerschaftliches Engagement“ zum Inhalt. Ergänzend dazu wurden Schulungen und Veranstaltungen für Betriebs- und Personalräte sowie für Gewerkschaftsfunktionäre durchgeführt.

In einem vom Bundesvorstand 2004 beschlossenen Positionspapier wurden die Eckpunkte des DGB zur Einführung eines Elterngeldes als Lohnersatzleistung dargestellt. Eine neu eingerichtete Arbeitsgruppe „Beruf und Familie“ koordiniert seit 2004 die familienpolitischen Strategien und Aktivitäten



mit den Mitgliedsgewerkschaften und die Einbindung der betrieblichen Ebene.

Die „Lokalen Bündnisse für Familie“ setzen sich konkret für die Verbesserung der Situation von Familien vor Ort ein. Dabei kann es – regional unterschiedlich – beispielsweise um Fragen der Verbesserung von Kinderbetreuung oder um betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehen.

Der DGB verknüpft mit seiner Beteiligung an den beiden Initiativen politische Ziele in folgenden Feldern, um vor allem die Chancengleichheit von Frauen und Kindern voranzubringen:

- **Innovationspolitik:** Der DGB setzt sich für die Verbesserung der Situation von Familien ein, speziell für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter, gerade auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung.
- **Bildungspolitik:** Das Bildungsangebot muss verbessert werden vor allem im Elementarbereich durch den quantitativen und qualitativen Ausbau der Kindertageseinrichtungen, gerade auch im Hinblick auf die Verbesserung der Chancengleichheit für Kinder aus bildungsfernen Bereichen oder mit Migrationshintergrund.
- **Armutsbekämpfung:** Speziell die Situation von Alleinerziehenden und Familien mit mehreren Kindern muss verbessert werden.
- **Gleichstellungspolitik:** Die Erwerbsquote von Frauen muss gesteigert werden.



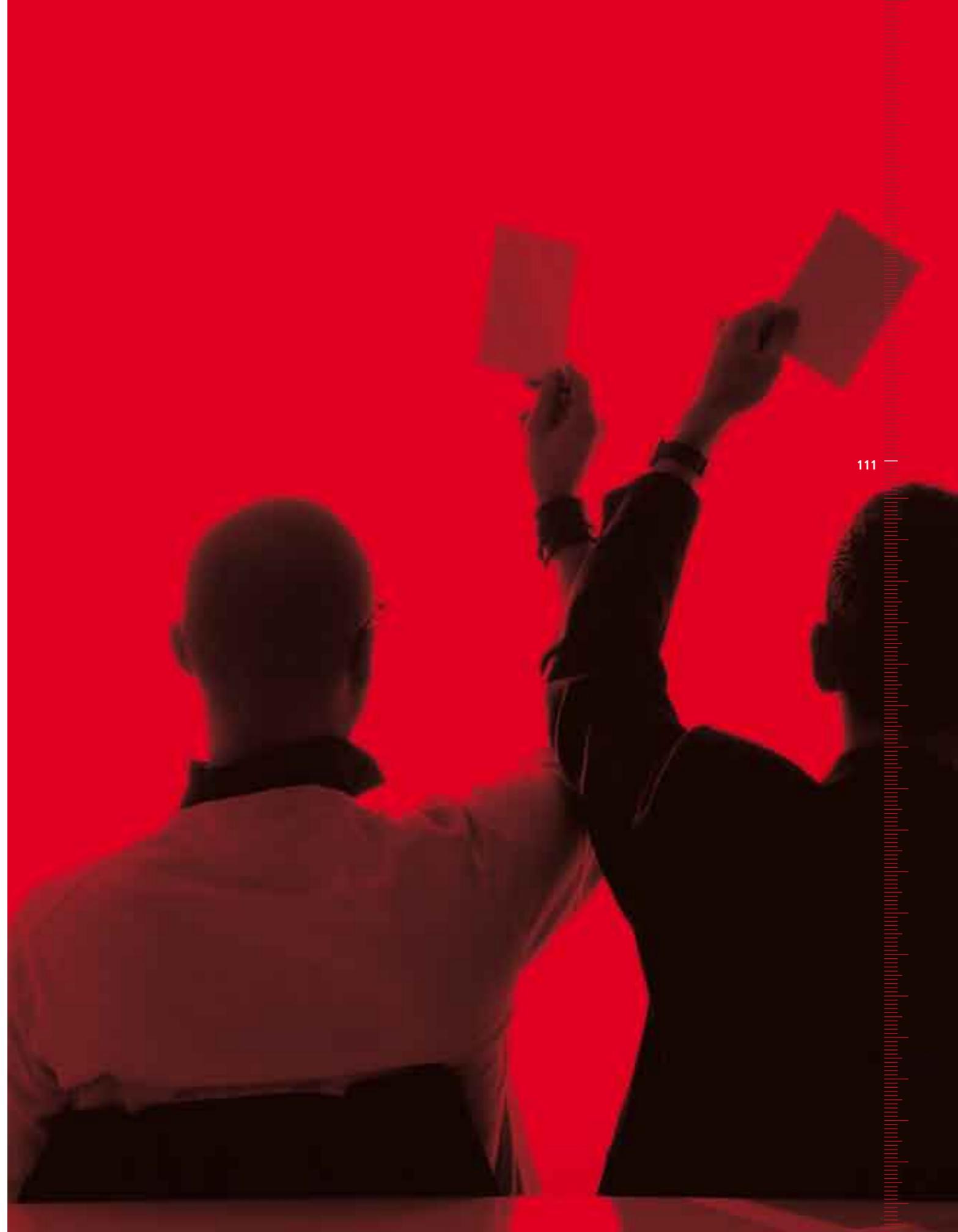
■ **Bürgerschaftliches Engagement:** Das Politikmodell der „Lokalen Bündnisse“ bietet die Chance, dass sich eine Politikform entwickelt, die tatsächlich an den Bedürfnissen der Menschen orientiert ist, weil sie durch ihre Organisationsform als „Runder Tisch“ für alle offen ist und die Menschen sich für ihre konkreten Anliegen engagieren können. Die Gewerkschaften, die sich immer schon als Selbsthilfebewegung verstanden haben, wollen ihren Mitgliedern hierfür Raum bieten.

Damit setzt sich der DGB erfolgreich für die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ ein und macht sich für passgenaue, regional unterschiedliche Lösungen stark. So liegt in westdeutschen Regionen der Schwerpunkt häufig bei der Verbesserung der Kinderbetreuungssituation. In Ostdeutschland geht es eher darum, die Abwanderung junger Menschen vor oder während der Familiengründungsphase zu stoppen.

Als familienpolitischer Akteur hat sich der DGB an dem Audit Beruf & Familie der Hertie-Stiftung beteiligt. Ende Juli 2005 hat der Auditrat dem DGB das Grundzertifikat Beruf & Familie verliehen. Im Rahmen des Auditierungsprozesses hat der DGB weiterführende familienpolitische Ziele und Maßnahmen beschlossen und darf das Markenzeichen des Audit nunmehr in den nächsten drei Jahren verwenden.

Der DGB, seine Mitgliedsgewerkschaften sowie Personal- und Betriebsräte sind aktiver Teil in vielen „Lokalen Bündnissen“. Anfang 2005 startete das Projekt „Vorfahrt für Familien!“ als einer von vier Innovationspiloten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Dieses Projekt wird auch aus EU-Mitteln bezuschusst. Auf Initiative des DGB entstanden in vier Pilotregionen (Trier, Heilbronn-Franken, Vogtland/Zwickau und Chemnitz) „Lokale Bündnisse für Familie“. Das Vernetzungsprojekt bündelt familienfreundliche Aktivitäten der Gewerkschaften auf kommunaler, regionaler, Länder- und Bundesebene, qualifiziert Betriebs- wie Personalräte und regt zur Beteiligung an oder Gründung von lokalen Bündnissen an.

Die erste Bündnisgründung fand im Juli 2004 in Trier statt, die zweite in Chemnitz im März 2005. Gewerkschaften sind in mehr als 40 Bündnissen aktiv. In weiteren DGB-Regionen ist die Initiierung solcher Bündnisse in Vorbereitung.





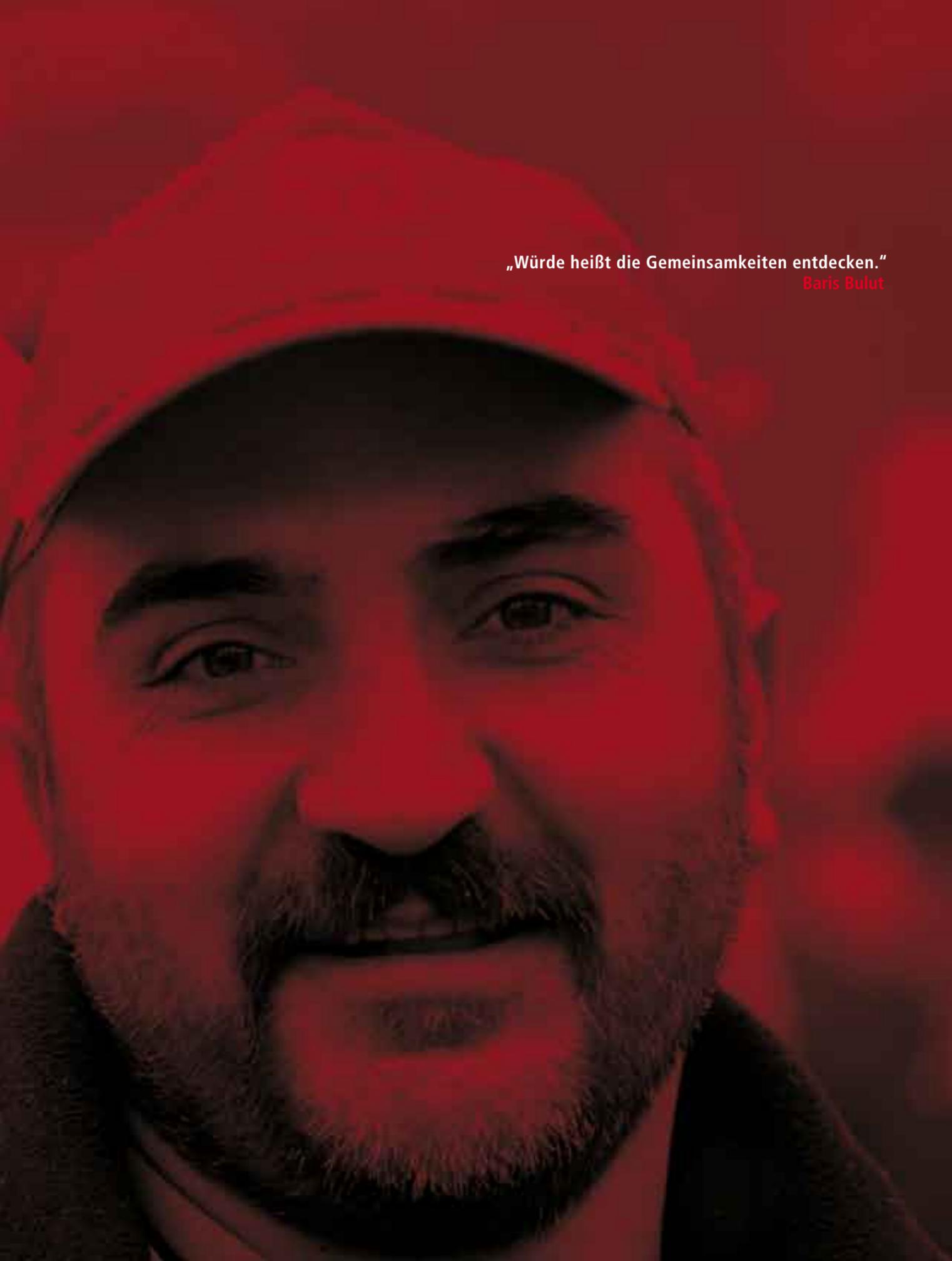
„Der Respekt vor anderen Menschen
festigt die eigene Würde.“

Martina Hesse

3.7 BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Im Berichtszeitraum wurde der Bericht der Enquête-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ vorgelegt. Der DGB hat den Entstehungsprozess dieses Berichtes intensiv begleitet. Das Konzept des „Bürgerschaftlichen Engagements“ beschreibt das Neben- und Miteinander von Ehrenamtlichen in den verschiedensten Bereichen in seiner gesellschaftspolitischen Dimension. Es wurde von der Enquête-Kommission als eine Modernisierungsstrategie begriffen, die den sozialen Zusammenhang stärken soll. Gerade im Hinblick auf die öffentlich geführte Sozialstaatsdiskussion bleibt bürgerschaftliches Engagement ein wichtiges Thema. Struktur- und Finanzierungsprobleme des Sozialstaates können allerdings nicht durch verstärktes bürgerschaftliches Engagement kompensiert werden. Das gilt aktuell auch für die „Lokalen Bündnisse“ im Rahmen der „Allianz für die Familie“.

Von besonderem Interesse bleibt auch das – in Deutschland allerdings erst in Anfängen entwickelte – bürgerschaftliche Engagement von Unternehmen. Hier gilt es, Entwicklungen aufmerksam zu verfolgen, um Gestaltungsmöglichkeiten zu erkennen und wahrnehmen zu können. Nicht zuletzt ist die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen des ehrenamtlichen Engagements für Gewerkschaften im ureigensten organisationspolitischen Interessen von Bedeutung. In der Folge der Enquête-Kommission wurde im Berichtszeitraum unter Beteiligung des DGB das „Netzwerk Bürgerschaftliches Engagement“ (BBE) gegründet. Als Mitglied des Koordinierungsausschusses beteiligt sich der DGB fortlaufend an der Weiterentwicklung dieses Netzwerkes.

A close-up portrait of a man with a beard and mustache, wearing a red headscarf. The background is a solid red color.

„Würde heißt die Gemeinsamkeiten entdecken.“
Baris Bulut

3.8 MIGRATIONSPOLITIK

Im Berichtszeitraum stand die Auseinandersetzung um einen Paradigmenwechsel in der Einwanderungs- und Integrationspolitik im Mittelpunkt der Migrationspolitik. Dabei ging es um die Entwicklung von einer Politik des Anwerbestopps hin zu einer gestaltenden, arbeitsmarktorientierten Zuwanderung und zu einem gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung und Gesellschaft.

Bereits 2001 legte die Bundesregierung einen Entwurf für ein **Zuwanderungsgesetz** vor, in dem zumindest Teile der Vorschläge der unabhängigen Kommission „Zuwanderung“ und des DGB aufgenommen worden waren. So war es z. B. vorgesehen, die demographische Entwicklung und die Lage am Arbeitsmarkt bei der Steuerung der Arbeitskräftezuwanderung zu berücksichtigen und gleichzeitig allen in Deutschland rechtmäßig lebenden ausländischen Staatsangehörigen einen gleichberechtigten Zugang zur Beschäftigung einzuräumen. Der DGB bewertete daher den Gesetzentwurf Anfang 2002 in seiner Stellungnahme und in der Bundestagsanhörung als wichtigen Fortschritt, auch wenn die Vorschläge für ein Bleiberecht von langfristig geduldeten Flüchtlingen und für die Integration hinter den Erwartungen zurückblieben. Unter dem Eindruck des Abstimmungstheaters im Bundesrat beschloss der DGB-Bundeskongress 2002 grundlegende Positionen für die Umsetzung des Gesetzes und einen Nachbesserungsbedarf, insbesondere im Bezug auf eine Rücknahme der Senkung des Nachzugsalters für Kinder und die Ausweitung des Kreises Anspruchsberechtigter bei den Integrationskursen.

Im Dezember 2002 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass die Zustimmung des Bundesrates rechtswidrig zustande gekommen sei, und hob damit das Gesetz auf.

Unmittelbar nach dieser Entscheidung unternahm die Bundesregierung einen zweiten Versuch zur Verabschiedung und setzte dabei von Anfang an auf eine Kompromissfindung im Vermittlungsausschuss. Das Gesetz wurde beschlossen. Nach der erwartungsgemäßen Ablehnung durch den Bundes-

rat wurde der Vermittlungsausschuss angerufen. In zwölf Verhandlungsrunden versuchten die VertreterInnen des Bundestages und des Bundesrates einen Kompromiss zu finden. Insbesondere nach den Anschlägen von Madrid stellten die Unionsparteien immer neue Forderungen zur Terrorismusbekämpfung auf und verbanden diese mit einer Zustimmung zum Zuwanderungsgesetz. Ein Scheitern der Verhandlungen war somit vorprogrammiert. Bündnis 90/Die Grünen stiegen im April 2004 aus den Verhandlungen aus. Erst durch Vermittlung des Bundeskanzlers konnten die Verhandlungen in einer kleinen Runde wieder aufgenommen und zum Abschluss gebracht werden. Nur noch Formsache waren die Abstimmungen im Bundestag und Bundesrat, so dass das „Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern“ zum 1.1.2005 in Kraft treten konnte.

Von den ursprünglichen Zielsetzungen blieb nur wenig übrig:

Die Möglichkeiten zur Steuerung der arbeitsmarktorientierten Einwanderung über ein Punktesystem wurden vom Vermittlungsausschuss gestrichen. Stattdessen wurde der Anwerbestopp beibehalten, der eine Flut von Ausnahmeregelungen erforderlich macht. Mit steigender Tendenz werden jährlich ca. 370.000 Arbeitserlaubnisse erteilt, zumeist für Saisonarbeitskräfte.

Eine Bleiberechtsregelung für die rund 230.000 teilweise schon länger als 10 Jahre in Deutschland lebenden Flüchtlinge wurde nicht eingeführt, stattdessen wurden die Möglichkeiten für Kettenduldungen ausgeweitet.

Statt einer umfassenden Politik zur Eingliederung in Beruf und Gesellschaft verengt das Gesetz die Integrationspolitik auf ein Sprachkursangebot für NeuzuwandererInnen und SpätaussiedlerInnen. Migrantinnen und Migranten, die bereits länger in Deutschland leben, sind nur im Falle freier Plätze zugelassen. Sie können aber unter Androhung der Kürzung sozialer Leistungen von den Ausländerbehörden zur Teilnahme verpflichtet werden.

Mit der Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes, verbunden mit einer Veränderung der Verantwortlichkeiten für ausländerrechtliche Maßnahmen, wurden die Ermessensspielräume für die kommunalen Ausländerbehörden erheblich ausgeweitet. Differenzen bei der Interpretation des Gesetzes und seiner Umsetzung waren somit abzusehen.

Bereits im September 2004 hatte der DGB in einer Stellungnahme zu den Verordnungen über die Zulassung von Drittstaatsangehörigen zum Arbeitsmarkt vor einer möglichen Ausgrenzung von jugendlichen Flüchtlingen und Geduldeten gewarnt. Die Formulierungen seien nicht eindeutig und wegen der Verlagerung der Zuständigkeit für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis von den Arbeitsämtern auf die Ausländerbehörden könnte es zu ungerechtfertigten Benachteiligungen kommen. Der DGB forderte gemeinsam mit PRO ASYL einen gleichrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt. Anfang 2005 sahen sich Betriebe und Einrichtungen gezwungen, Kündigungen gegenüber geduldeten Flüchtlingen auszusprechen, da ihre Arbeitserlaubnisse ausliefen und die Verlängerung von den Ausländerbehörden abgelehnt wurde. Erst auf Druck von Unternehmen und Gewerkschaften erfolgte im März 2005 eine Klarstellung des Bundesinnenministeriums in dieser Frage. Danach solle es keine Schlechterstellung gegenüber dem bisherigen Recht geben. Einige Kommunen nutzen allerdings weiterhin ihren Ermessensspielraum, lehnen eine Erteilung von Arbeitserlaubnissen ab und belasten dadurch die Sozialhaushalte. Eine Nachbesserung des Gesetzes und der Verordnungen bleibt daher erforderlich.

Mit der Verabschiedung des Gesetzes und der Umsetzungsverordnungen ist die Debatte um das Zuwanderungsgesetz nicht abgeschlossen. Das Gesetz berücksichtigte einerseits nicht die Wirkungen der zuvor beschlossenen Hartz-Gesetze und ebenso wenig die bereits auf der Ebene der Europäischen Union beschlossenen Richtlinien. Andererseits stehen weitere Änderungsforderungen der Unionsfraktionen im Raum. Bereits wenige Tage



nach Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes wurde ein erstes Änderungsgesetz von Bundestag und Bundesrat beschlossen. Ein zweites umfassenderes Änderungsgesetz wird noch erarbeitet. Hiermit sollen längst überfällige europäische Bestimmungen, z. B. für den Familiennachzug oder für den Aufenthalt von langjährig in der EU lebenden Drittstaatsangehörigen in nationales Recht umgewandelt werden. Umsetzungsprobleme gab es auch bei der Entwicklung der Integrationskurse, für die das „Bundesamt für Migration und Flüchtlinge“ zuständig ist. Gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) forderte der DGB im November 2004 ein umfassendes Integrationskonzept, das alle Lebensbereiche umfassen muss. Bis zum Ende des Berichtszeitraumes steht – trotz gesetzlicher Vorgabe – die Entwicklung eines umfassenden Integrationsprogramms unter Beteiligung der Sozialpartner aus.

Neben dem Erlernen der deutschen Sprache ist der Zugang zu Beruf und Beschäftigung eine wesentliche Voraussetzung für die gesellschaftliche Eingliederung. Die geringe Ausbildungsbeteiligung und die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit von ausländischen Staatsangehörigen weisen auf einen besonderen Handlungsbedarf hin. Dies zeigt auch die Untersuchung „Arbeitnehmerherkunft und betriebliche Arbeitsbeziehungen“, die von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegeben wurde.

Danach sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich in an- und ungelerten Tätigkeiten beschäftigt. Gleichzeitig sind Migrantinnen und Migranten bei den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen deutlich unterrepräsentiert. Der Bundesvorstand des DGB hat daher in seinem Beschluss „Deutschland braucht mehr berufliche Weiterbildung“ von Mitte 2005 Eckpunkte für Maßnahmen entwickelt, die auch die Teilhabechancen von Migrantinnen und Migranten verbessern sollen.

Neben den Maßnahmen zur Weiterbildung, u. a. im Rahmen des Projekts „Pro Qualifizierung“ des DGB-Bildungswerks, ist die interkulturelle Öffnung von Betrieben und Verwaltungen von besonderer Bedeutung. Betriebs- und Personalräte haben dies längst erkannt, sie entwickeln betriebliche Vereinbarungen, mit deren Hilfe die besonderen Kompetenzen von Menschen ausländischer Herkunft besser genutzt werden können. Bei ihrer Arbeit werden sie unterstützt durch ein weiteres Projekt des DGB-Bildungswerks: Mit Hilfe des XENOS-Projektes „Aktionsformen für die Arbeitswelt“ konnten interkulturelle Qualifizierungen entwickelt, erprobt und in verschiedenen Verwaltungen implementiert werden.

Sachverständigenrat Zuwanderung

Bereits während des laufenden Vermittlungsverfahrens richtete der ehemalige Bundesinnenminister

Schily im Mai 2003 einen Sachverständigenrat für Zuwanderung ein, in dem der DGB vertreten war. Aufgabe des Rates war es, regelmäßig die innerstaatlichen Aufnahme- und Integrationskapazitäten zu analysieren und gleichzeitig Aussagen über die wirtschafts- und arbeitsmarktorientierte Zuwanderung zu machen. Mit Unterstützung des DGB führte der Rat verschiedene Anhörungen u. a. zur betrieblichen Integrationspolitik durch und gab Untersuchungen in Auftrag. Diese für die Migrationsdebatte insgesamt wichtigen Analysen fanden zwar im Bericht ihren Niederschlag, wurden aber von der Öffentlichkeit kaum zur Kenntnis genommen. Gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung präsentierte der DGB im Juni 2004 die Erfahrungen und Erkenntnisse des Rates in einer Veranstaltung in Berlin. Das Jahresgutachten 2004 unter dem Titel „Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen“ wurde erst im Oktober 2004 veröffentlicht.

Der Sachverständigenrat beendete zum Jahresende 2004 seine Arbeit, da insbesondere auf Druck der Unionsparteien die gesetzliche Grundlage im Zuwanderungsgesetz gestrichen wurde. Damit wird eine wichtige Einrichtung aufgegeben, die unabhängig von parteipolitischen Zwängen Expertisen erstellt und Vorschläge für die Weiterentwicklung der Einwanderungspolitik gemacht hat.

Das Staatsangehörigkeitsrecht

Seit der Ablehnung der doppelten Staatsangehörigkeit und dem Kompromiss im Jahr 1999 gilt: Mit dem Erwerb einer anderen Staatsangehörigkeit erlischt automatisch die deutsche Staatsbürgerschaft, es sei denn, dass eine doppelte Staatsangehörigkeit (Beibehaltungsgenehmigung) zuvor genehmigt worden ist. Das gilt – anders als vor dem Jahr 2000 – auch für deutsche Staatsbürger, die ihren ersten Wohnsitz im Inland haben.

Im Zusammenhang mit der Entscheidung über die Aufnahme von Beitrittsverhandlungen mit der Türkei griffen die Unionsparteien das bereits seit Jahren bestehende Problem auf. Sie forderten die Bundesregierung im Dezember 2004 auf, dafür zu sorgen, dass die Türkei die „rechtmisbräuchliche Wieder-

einbürgerung“ unterbinde. Die anschließende öffentliche Debatte konzentrierte sich dann auch ausschließlich auf Menschen türkischer Herkunft, obwohl der gesetzliche Verlust grundsätzlich bei jeder ausländischen Einbürgerung eintritt, sofern kein Doppelstaatsangehörigkeitsabkommen besteht. Die öffentliche Diskussion führte zu diskriminierenden Vorgängen. Statt alle betroffenen Gruppen um eine Auskunft zur Staatsangehörigkeit zu bitten, forderten die Meldebehörden unter Androhung eines Zwangsgeldes ausschließlich von den Eingebürgerten türkischer Herkunft eine Erklärung über die Staatsangehörigkeit. Da zusätzlich die Folgen des Verlustes der deutschen Staatsangehörigkeit nicht ausreichend vermittelt worden waren, gab es bei den Betroffenen, aber auch in der übrigen Bevölkerung, ein hohes Maß an Unsicherheit.

Mit dem Verlust der deutschen Staatsangehörigkeit benötigen die Betroffenen im Sinne des Zuwanderungsgesetzes eine Aufenthaltsgenehmigung. Gemeinsam mit dem Bundesministerium des Innern (BMI) informierte der DGB im März 2005 über die Rechtslage und die Chancen für eine Wiedereinbürgerung. Gleichzeitig kritisierte er die je nach Bundesland unterschiedlichen Umsetzungsregelungen, die zu weiterer Verunsicherung und zu teilweise rechtlich unzulässiger Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen führte. So erhielten ehemalige Deutsche in einigen Bundesländern lediglich einen temporären Aufenthaltsstatus. In weiteren „Informationen zur Migrationspolitik“ konnten rechtliche Fragen geklärt und Hilfestellungen gegeben werden. Eine generelle Regelung zur Anerkennung der Mehrfachstaatsangehörigkeit – wie vom DGB gefordert – wurde nur für wenige Staaten vereinbart.

3.9 ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen wegen der Hautfarbe oder eines Migrationshintergrundes, einer Behinderung oder des Alters, der Zugehörigkeit zu einer kulturellen oder religiösen Minderheit und auch wegen des Geschlechts gehören zu den alltäglichen Erfahrungen vieler Menschen, sei es bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz oder einen Arbeitsplatz mit Führungsaufgaben, in Gaststätten und Hotels oder beim Abschluss eines Versicherungsvertrages. Benachteiligungen führen zu schlechterem Betriebsklima und höherem Krankenstand, sie beeinträchtigen die Qualität von Produkten und lassen Kompetenzen und Fähigkeiten ungenutzt.

Betriebs- und Personalräte nutzen die Möglichkeiten der Mitbestimmung, um Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu bekämpfen und die Eingliederung zu fördern. In vielen Betrieben wurden in den letzten Jahren Vereinbarungen zur Gleichbehandlung oder zur Diversity abgeschlossen. Festgelegt sind darin Personalentwicklungsmaßnahmen wie auch Beschwerderechte und Sanktionen bei Benachteiligungen. Der DGB hat vorhandene Betriebsvereinbarungen verglichen, ausgewertet und die Gewerkschaften bei der Entwicklung von Mustervereinbarungen unterstützt. Im Rahmen eines Workshops des Bündnisses für Demokratie und Toleranz im November 2002 konnten die Gewerkschaften und auch die Unternehmen ihre Aktivitäten und Handlungsmöglichkeiten vorstellen.

Die rechtliche Basis bieten das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze, ihre Reichweite beschränkt sich allerdings auf das Verhältnis von Betrieb zu Beschäftigten und zwischen den Beschäftigten. Teilweise werden in den Vereinbarungen auch die Beziehungen zu Angehörigen von Fremdfirmen berücksichtigt. Außerhalb der Betriebe und Verwaltungen sind die Möglichkeiten, sich gegen Benachteiligungen zur Wehr zu setzen, geringer. Zwar gibt es allgemeine Vorschriften im Bürgerlichen Gesetzbuch – so können Beleidigungen auf Antrag nach dem Strafrecht verfolgt werden. Gemeinsame, in einem einheitlichen Prinzip folgende Rechtsvorschriften sind in Deutschland

jedoch nicht vorhanden und vorhandene sind wenig bekannt, wie das Eurobarometer 2002 feststellt. Die Bundesregierung hatte sich 2002 in der Koalitionsvereinbarung erneut verpflichtet, ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz zu schaffen und damit die Verpflichtungen aus den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien umzusetzen. Die Forderungen des DGB wurden Ende 2002 in dem vom Bundesvorstand beschlossenen Positionspapier „Anforderungen an eine gesetzliche Umsetzung der Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung“ festgeschrieben und in zwei Tagungen der Öffentlichkeit vorgestellt.

Unterstützung finden die Forderungen des DGB auch bei Antidiskriminierungsbüros und Verbänden. Gemeinsam arbeiten sie im „Netz gegen Rassismus“ und dem „Forum gegen Rassismus“, einer beim Bundesinnenministerium angesiedelten Einrichtung von Regierung und Nichtregierungsorganisationen, für einen umfassenden Schutz vor Diskriminierungen und für eine breite Unterstützung der Betroffenen. Dazu dient auch ein vom Forum gegen Rassismus herausgegebener Infobrief, in dem über Projekte und Aktionen berichtet wird, aber auch rechtliche Grundlagen und die Gesetze anderer europäischer Länder vorgestellt werden.

Nach langen Vordiskussionen zwischen den Ministerien, aber auch mit den Nicht-Regierungsorganisationen, veröffentlichten die Koalitionsfraktionen schließlich Ende 2004 einen Entwurf für ein „Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien“. In einer Stellungnahme bewertete der DGB den Gesetzentwurf wegen seines umfassenden Ansatzes beim Diskriminierungsverbot positiv. Allerdings kritisierte er die unzureichenden Vorschriften bei Benachteiligungen im Bereich von Bildung und Sozialschutz. Aufgrund des heftigen Widerstandes der Wirtschaft und auch der Bundesländer entschärfte die Bundesregierung im März 2004 den Entwurf und führte z. B. für die Kirchen, Versicherungswirtschaft oder Kommunen weitere Möglichkeiten für eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung ein. Nach Beschlussfassung im Bundestag und Ablehnung im Bundesrat wurde der Vermittlungsausschuss angerufen, der aber

wegen des vorzeitigen Endes der Legislaturperiode seine Arbeit nicht mehr aufnehmen konnte. Auch die neue Bundesregierung muss die Verpflichtungen aus den EU-Richtlinien erfüllen, zumal bereits der Europäische Gerichtshof die Bundesrepublik Deutschland wegen der Nichtumsetzung der Antirassismusrichtlinie verurteilt hat und ein weiteres Urteil im Hinblick auf die zweite Richtlinie ansteht.

„Würde ist für mich: Das Ich leben zu können; akzeptiert zu werden, mit allen Ecken und Kanten; sich nicht verbiegen zu lassen.“

Ingrid von Dahlen





„Menschen müssen in Deutschland leben können,
ohne Angst vor Gewalt haben zu müssen.“

Volker Roßocha

3.10 AUSEINANDERSETZUNG MIT DEM RECHTSEXTREMISMUS

Die geringe Zustimmung für rechtsextreme Parteien bei der letzten Bundestagswahl lässt keine Rückschlüsse auf das tatsächliche Vorhandensein rechtsextremer Einstellungen in der Bevölkerung zu. Ebenso wenig kann der Einzug der NPD in den Sächsischen Landtag im Jahr 2004 nur als ein regionales Phänomen betrachtet werden. Denn fremdenfeindliche und antisemitische Einstellungen sind in den letzten Jahren bundesweit gestiegen. Der Rechtsextremismus ist und bleibt daher kein gesellschaftliches Randproblem. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben deshalb im Berichtszeitraum ihre Aktivitäten gegen rechtsextremistisch motivierte Gewalt, gegen Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung verstetigt und vervielfältigt.

Neben der finanziellen und organisatorischen Beteiligung des DGB an der Großveranstaltung „Tag der Demokratie“ zum 60. Jahrestag des Endes des Zweiten Weltkrieges am 8. Mai 2005 in Berlin haben DGB-Regionen und -Bezirke Demonstrationen gegen geplante oder stattgefundene Kundgebungen rechtsextremer Parteien und Gruppen initiiert oder mitgetragen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich kontinuierlich mit anderen gesellschaftlichen Gruppen gegen Rechtsextremismus engagiert, so im „Netzwerk für Demokratie und Courage“, im „Kumpelverein“ oder im „Netz gegen Rassismus, für gleiche Rechte“. Weitere Formen öffentlichkeitsorientierter Aktivitäten sind Publikationen, die sich u. a. mit Strategien im Umgang mit rechtsextremem Handeln und Denken oder mit der NS-Diktatur auseinandersetzen. Zudem bieten DGB-Regionen, -Bezirke und Mitgliedsgewerkschaften auf ihren Internetseiten Veranstaltungshinweise, Veröffentlichungen oder Musterbetriebsvereinbarungen über Antidiskriminierung und Gleichbehandlung an. Zudem wurden weitere Betriebsvereinbarungen über Antidiskriminierung und Gleichbehandlung als ein notwendiges Instrument zur Gestaltung einer toleranten und demokratischen Arbeitswelt abgeschlossen.



Als erste Großorganisation hat sich der DGB einer selbstkritischen Untersuchung unterzogen. Die von der Hans-Böckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung geförderte und im Jahr 2005 veröffentlichte Studie „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“ zeigt, dass rechtsextreme Orientierungen bei Gewerkschaftsmitgliedern in Deutschland fast genauso verbreitet sind wie bei Nicht-Mitgliedern. Die Auseinandersetzung mit rechtsextremistischen Verhaltensweisen und Einstellungen bleibt daher auch zukünftig eine der zentralen Aufgaben des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften.

4 DGB – BEWEGUNG INNEN UND AUSSEN





„Würde ist Freiheit und Toleranz,
Wertschätzung und Anerkennung.
Würde ist aber auch die moralische Kraft,
den anderen zu achten
und so zu respektieren wie er ist.“

Marlies Kaiser

4.1 ORGANISATIONSPOLITIK UND -ENTWICKLUNG

Konzentration auf zentrale Handlungsfelder und Bündelung der Kräfte sind die zentralen Leitlinien der DGB-Modernisierung. Der 17. Ordentliche DGB-Bundeskongress 2002 hatte diese Grundsätze in seinem Beschluss „Gewerkschaften und DGB: Zukunft durch gemeinsames Handeln und bessere Zusammenarbeit sichern“ sowie in der organisationspolitischen EntschlieÙung „Optimierung der organisationspolitischen Zusammenarbeit der DGB-Gewerkschaften“ bekräftigt. Diese Aufgabe wurde vom DGB aufgegriffen, weiterentwickelt und zum Teil bereits umgesetzt.

Die Rahmenbedingungen für die gewerkschaftliche Arbeit sind seit dem letzten Bundeskongress schwierig geblieben. Die wirtschaftliche, aber auch die gesellschaftliche Entwicklung, hier insbesondere die Auseinandersetzungen in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, haben die Gewerkschaften in hohem Maße gefordert. Gleichzeitig sind Mitgliederverluste zu verzeichnen, die die Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen zunehmend erschweren und die finanziellen Möglichkeiten des DGB einschränken. Zwischen dem 31. Dezember 2001 und dem 30. Juni 2005 haben die DGB-Gewerkschaften insgesamt mehr als eine Million Mitglieder verloren. Dennoch bilden die Gewerkschaften mit ihren ehrenamtlichen Vertreterinnen und Vertretern in den Betrieben und Verwaltungen nach wie vor eine starke

Interessenvertretung. Sie ist jedoch nicht in allen Branchen und Betriebsgrößen gleichermaßen stark. Vor allem in den neuen Dienstleistungsbranchen, aber auch in einigen Bundes- und Landesbehörden, bei höher qualifizierten Beschäftigten sowie bei prekären Arbeitsverhältnissen und im Sektor Leih- und Zeitarbeit sind die DGB-Gewerkschaften unzureichend vertreten. Alle Mitgliedsgewerkschaften haben ihre Bemühungen verstärkt, neue Mitglieder zu werben.

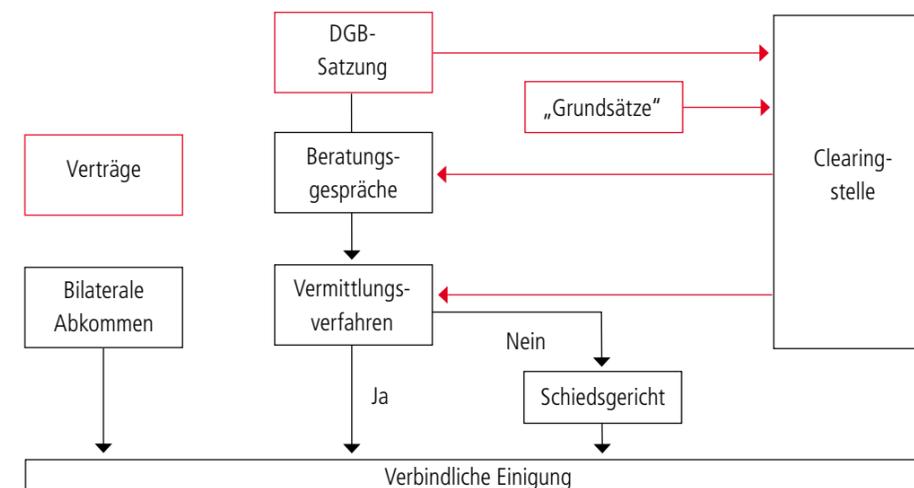
Mit der DGB-Begleitkampagne zu den Betriebsratswahlen 2006 unterstützt der DGB die Gewerkschaften aktuell in deren Bemühungen und Aktivitäten, die Zahl der Betriebs- und Personalräte zu erhöhen, um so die organisationspolitische Basis zu stärken.

Organisationsbeziehungen Gewerkschaften

Die Prinzipien „Einheitsgewerkschaft“ und „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ sind organisationspolitische Grundlagen der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund.

Ausnahmen bilden die Organisationsprinzipien von GEW und GdP, die auch bestimmte Berufsgruppen organisieren.

Grundsätzlich verläuft die Zusammenarbeit aller Gewerkschaften vor Ort und auf Bundesebene positiv. Allerdings nahmen unter dem Druck verschlechterter Rahmenbedingungen, wie Mitgliederrückgang und Verlust von Ressourcen oder durch Branchen-





verschiebungen und In/Outsourcing-Prozesse bedingte Überschneidungen der Organisationsbereiche, die zu klärenden Konflikte im Berichtszeitraum zu. Mit der DGB-Clearingstelle wurde ein neues Instrument geschaffen, das die vorhandenen Satzungsorgane Vermittlungsstelle und Schiedsgericht ergänzt. Ausgebaut wurden besonders bilaterale Vereinbarungen zwischen den Gewerkschaften.

Die Möglichkeiten der in der „Grundsatzvereinbarung über die Beziehungen der Gewerkschaften aus Anlass der ver.di-Gründung ...“ neu vereinbarten Branchen-Arbeitskreise wurden hingegen nicht ausgeschöpft. Dabei zeigt zum Beispiel die Zusammenarbeit im Bereich der Zeit- und Leiharbeit (Klärung der gemeinsamen Organisationszuständigkeit und Bildung einer Tarifgemeinschaft) die Chancen, die in einer rechtzeitigen und abgestimmten Vorgehensweise in den neuen Wirtschaftsbereichen liegen.

Ergänzend zu der so genannten 2+2+2-Vereinbarung hat der DGB-Bundesvorstand im September 2005 „Kooperationsgrundsätze für die Mitgliederbetreuung in Betrieben“ beschlossen, in denen mehrere Gewerkschaften Mitglieder haben. Trotz des Prinzips „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ und unter Wahrung der gewachsenen Organisationsprinzipien von GdP und GEW sind in einigen Betrieben zwei und mehr Gewerkschaften mit Mitgliedern vertreten. Dieser Trend wird sich aufgrund prekärer Arbeitsverhältnisse und häufiger

Betriebswechsel fortsetzen. Hierfür galt es, Grundlagen für jeweils noch konkret zu vereinbarende Regelungen zwischen den beteiligten Gewerkschaften zu finden.

Der DGB-Bundesvorstand hat 2004 zu den Themen „Mitglieder- und Organisationsentwicklung“ einen Ideen- und Erfahrungsaustausch zwischen den DGB-Gewerkschaften in Gang gesetzt. Den Auftakt bildete ein Workshop im Oktober 2004, an dem rund 50 Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften und dem DGB ihre praktischen Strategien und ihre Erfahrungen mit internen OE-Prozessen austauschten. Ziel ist es, einen Informationsaustausch über die Veränderungsprozesse vor Ort, in den Verwaltungsstellen, Bezirksverwaltungen oder Regionen zu initiieren. Der Erfahrungsaustausch trägt dazu bei, erfolgreiche Entwicklungen anzuregen und Fehler zu vermeiden.

„Mitgliederwerbung – Mitgliederhalterarbeit – Mitgliederrückgewinnung“ war das Thema mehrerer DGB-Workshops mit den Mitgliedsgewerkschaften. Sie hatten ebenfalls das Ziel, gemeinsame Strategien zu entwickeln und Erfahrungen auszutauschen.

Verbesserung der DGB-internen Kommunikationssysteme

Seit Herbst 2002 baut der DGB ein elektronisches Intranet für die DGB-Beschäftigten auf. Anfang 2005 wurde beschlossen, das Intranet auszubauen,

um die interne Information und Kommunikation effektiver und effizienter zu organisieren.

Inzwischen nutzen nahezu alle DGB-Beschäftigten ihren Intranet-Zugang. Sie finden dort eine Vielzahl von aktuellen Informationen, Formularen und Vorlagen. Pressemitteilungen, GBV-Infos und BV-Infos werden ausschließlich online zur Verfügung gestellt. Nach jeder Vorstandssitzung erhalten alle Gliederungen unmittelbar die nötigen Informationen. Eine im Dezember 2004 durchgeführte Intranet-Befragung zur Qualitätssicherung zeigt, dass es unter den NutzerInnen eine hohe Zufriedenheit (90 %) gibt.

Die Mitgliedsgewerkschaften stellen zunehmend Informationen für das Intranet bereit. Sie tauschen sich seit Februar 2005 auf Initiative des DGB in einem jährlich stattfindenden „Forum gewerkschaftlicher Online-Strategien“ aus. Hier liegt ein hohes Entwicklungspotenzial, auch für das Vorhaben einer Kommunikationsplattform innerhalb der Initiative Trendwende. In Zukunft können gemeinsame Informationsprodukte für die Online-Plattformen (Intranet – Internet – Extranet) der Mitgliedsgewerkschaften erstellt werden.

Gleichzeitig wurde 2005 ein Netz für Ehrenamtliche des DGB aufgebaut. Der zunächst probeweise Aufbau einer Kommunikationsstruktur für Kreis- und Ortsvorsitzende soll die Kampagnenfähigkeit der ehrenamtlichen Binnenstruktur stärken, die Informationsflüsse verbessern und einen direkten, kontinuierlichen Erfahrungstransfer und Austausch von Ehrenamtlichen untereinander ermöglichen. Das DGB-Intranet für Ehrenamtliche ist als geschlossene Benutzergruppe für DGB-Kreis- und Ortsverbände konzipiert.

Der DGB hat 2004 ein bundesweites IT-Netzwerk auf Basis von kostengünstigen aDSL-Leitungen aufgebaut. Zuvor basierte das Netz auf teurer ISDN-Einwahltechnik. Für die AnwenderInnen steht seitdem ein zuverlässiges, schnelles und sicheres Netz zur Verfügung.

Die aus dem Jahr 1999 stammende PC-Technik (PC und Server) wurde 2005 durch neue DV-Systeme abgelöst. Teile der Technik wurden in einem zentralen Rechenzentrum zusammengeführt und so

erhebliche Kosten für Investition und Betrieb von lokalen Servern in der Region gespart.

Eine Organisationsdatenbank des DGB wird seit Mitte 2003 aufgebaut und betrieben. Somit können Basisdaten wie Mitgliederzahlen oder Büroadressen der DGB-Regionen für organisationsinterne Zwecke genutzt werden.

Weiterentwicklung der ehrenamtlichen Binnenstruktur in den DGB-Regionen

Im März 2003 wurde beschlossen, den Auf- und Ausbau der ehrenamtlichen Binnenstruktur der DGB-Regionen fortzusetzen. Er war 2002 mit der Gründung von 50 Piloteinheiten begonnen worden.

Seit Juli 2003 wurden bundesweit über 100 Projekte von den DGB-Regionen und ihren Kreis- und Ortsverbänden (Binnenstruktur) durchgeführt. Ziel dieser Projekte war es, eine enge Verzahnung zwischen Binnenstruktur, DGB-Region und örtlichen Mitgliedsgewerkschaften herzustellen. Die Projekte knüpften zum einen bei der Gründung von Betriebsrätenetzwerken an die guten Erfahrungen aus den Piloteinheiten von 2002 an. Zum anderen beschäftigten sie sich aber auch mit Themen, die bisher kaum aufgegriffen worden waren, wie zum Beispiel der gewerkschaftlichen Vorfelddarstellung unter Studierenden.

Die Projektarbeit wird von den DGB-Bezirken koordiniert und durch Qualifikationsangebote unterstützt. Basierend auf der Auswertung der Projekte und der Evaluation der Piloteinheiten von 2002 wurden erste Hypothesen für eine Bestandsaufnahme und zur Zukunft der ehrenamtlichen Binnenstruktur der DGB-Regionen entwickelt. Die Hypothesen sind zwischenzeitlich gemeinsam mit den Bezirken und Gewerkschaften weiterentwickelt worden und fließen in die Konzepte zur weiteren Modernisierung des DGB ein.

Im Zeitraum 2005/2006 wurden und werden bundesweit 40 neue Projekte vom DGB gefördert. Diese Projekte sind eingegrenzt auf die fünf Themenfelder Vorfelddarstellung, Betriebsratswahlen 2006/Betriebs-

ratsnetzwerke, gewerkschaftliche Anlaufstellen, Er-schließung neuer Branchen und Mitglieder-gewinnung. Im Verlauf des Jahres 2005 fanden Transfer-Workshops zu „gewerkschaftlichen Anlaufstellen“, „Betriebsratsnetzwerken“ und „Vorfelddarstellung an Hochschulen“ statt. Die Workshops sollen die Erkenntnisse aus den Projekten in die Organisation tragen und einen Erfahrungsaustausch der Akteurinnen und Akteure initiieren.

Koordinierung der Seniorenarbeit

Der Bundesvorstand hat am 3. Februar 2004 die Einrichtung eines „Koordinierungskreises für Seniorenarbeit“ auf Bundesebene beschlossen. Der Koordinierungskreis dient dem Erfahrungs- und Informationsaustausch über Praxis, Aktivitäten, Initiativen und Veranstaltungen in der Seniorenarbeit der Mitgliedsgewerkschaften und des DGB. Die DGB-Vertreterinnen und -Vertreter informieren insbesondere über aktuelle, für SeniorInnen relevante Themen aus der Arbeit der Fachabteilungen des DGB-Bundesvorstandes. Mitglieder des Koordinierungskreises sind die für SeniorInnen Verantwortlichen bei den Hauptvorständen der Gewerkschaften sowie Vertreterinnen und Vertreter aus Abteilungen des DGB-Bundesvorstandes.

„Seniorenpolitik“ ist beim DGB kein eigenständiges Politikfeld, sondern Querschnittsaufgabe aller DGB-Politikbereiche und -ebenen, so wie es in einer Satzungsänderung auf dem 17. Ordentlichen Bundeskongress 2002 beschlossen wurde.

Die Tätigkeit des Koordinierungskreises ist eingebettet in das Konzept, außerbetriebliche ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit zu fördern und zu unterstützen. Dabei wird die konkrete Arbeit mit den Mitgliedern im Seniorenbereich vor Ort von den Mitgliedsgewerkschaften mit differenzierten und eigenständigen Strukturen betrieben, die zum Teil in DGB-Bezirken und -Regionen koordiniert und unterstützt wird.

Organisationspolitische Unterstützung der Vorfelddarstellung unter Studierenden

Ein strategisch wichtiges Feld ist die gewerkschaftliche Vorfelddarstellung unter Studierenden. Zielsetzung



ist es, die späteren höher qualifizierten Beschäftigten durch eine möglichst frühzeitige gewerkschaftliche Ansprache, also bereits während ihrer Ausbildung als Studierende an der Hochschule, für Gewerkschaften zu gewinnen.

In enger Zusammenarbeit mit dem Projekt der DGB-Jugend „students at work“ unterstützt der Bundesvorstand die Aktivitäten der Gewerkschaften, DGB-Regionen und -Bezirke auch organisationspolitisch. Das Hauptaugenmerk liegt auf dem Auf- und Ausbau gewerkschaftlicher Beratungseinrichtungen für Studierende wie Hochschulinformationsbüros oder Campus Offices. Sie bilden einen organisatorischen Kern, an dem die weitere gewerkschaftliche Studienarbeit ansetzt.

Der Bundesvorstand unterstützt die existierenden Beratungseinrichtungen seit 2003 verstärkt durch Vernetzung und Organisationsberatung. In diesem Zusammenhang wurde ein bundesweiter Arbeitskreis der Leiterinnen und Leiter dieser Büros etabliert. Darüber hinaus finanziert der Bundesvorstand 2003/04 den Aufbau von vier neuen Beratungsbüros mit. Zwölf weitere Projekte zum Neuaufbau von Campus Offices haben, verteilt über alle DGB-Bezirke, Mitte 2005 ihre Arbeit aufgenommen.

Evaluierung der DGB-Reform und Weiterentwicklung des DGB

Der geschäftsführende DGB-Bundesvorstand hat im Mai 2004 beschlossen, die DGB-Organisationsreform 1998-2002 extern evaluieren zu lassen. Ziel

der Evaluierung war es, die Umsetzung der Reformziele zu erfassen und zu bewerten. Dazu wurden alle DGB-Bezirks- und -Regionsvorstände und damit alle Mitgliedsgewerkschaften im DGB einbezogen. Der Endbericht formuliert u. a. folgendes Fazit:

Die Umsetzung der Reformziele ist nur teilweise gelungen.

Es gelingt dem DGB nicht ausreichend, gewerkschaftliche Positionen so zu koordinieren und zu bündeln, um gegenüber Dritten mit einer Stimme zu sprechen.

Die Kommunikation und Koordination zwischen Gewerkschaften und DGB muss auf allen Ebenen optimiert werden.

Dazu sind gemeinsame Anlaufstellen und synergieorientierte Lösungen bei der Nutzung der Gewerkschaftsimmobilien anzustreben.

Die derzeitigen Organisationsstrukturen müssen stärker an die gegenwärtigen und künftigen Anforderungen wie Globalisierung und Entwicklung einer europäischen Gewerkschafts- und Tarifpolitik angepasst werden.

In diesem Zusammenhang hat der Geschäftsführende Bundesvorstand beschlossen, für die mittelfristige Weiterentwicklung des DGB ein Planungskonzept entwickeln zu lassen. Dieses Planungskonzept soll die vorhandenen Ressourcen und Handlungsfelder analysieren und Vorschläge für eine Strategiedebatte des DGB und seiner Gewerkschaften mittelfristig vorbereiten.

Für das Projekt „Weiterentwicklung Organisationsstruktur“ fand im August 2005 ein Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Gewerkschaften sowie den DGB-Bezirken und -Regionen statt, in dem Aufgabenstellungen an die DGB-Regionen aus Sicht der Gewerkschaften und aus dem Blickwinkel der DGB-Regionen selbst gegenübergestellt und verglichen wurden. Ziel war es, die Anforderungen an die DGB-Regionen neu zu justieren. Geklärt werden muss, inwiefern die Strukturen der DGB-Regionen bereits zeitgemäß sind oder noch den Anforderungen entsprechend angepasst werden müssen, z. B. durch gemeinsame Anlaufstellen in der Fläche, eine verstärkte Vorfeldarbeit an Hochschulen oder

eine bessere Ressourcenverteilung durch Zusammenlegung von Regionen und damit einhergehende Kompetenzcenterbildung.

Die organisationspolitische Weiterentwicklung der DGB-Strukturen soll künftig auf folgende Schwerpunkte konzentriert und pilothaft erprobt werden:

- gemeinsame Anlaufstellen,
- Vorfeldarbeit an allgemeinbildenden Schulen und Hochschularbeit,
- Zusammenlegung von DGB-Regionen zu größeren, arbeitsfähigen Verbänden
- und Forcierung des Konzeptes „Kompetenzcenter“.

Ein Gesamtkonzept zur Weiterentwicklung des DGB soll nach der Erprobungsphase und auf Grundlage der Beschlüsse des 18. Ordentlichen Bundeskongresses entwickelt werden.



„Würde bedeutet für mich, neugierig auf das Leben zu sein.“

Susann Loessin

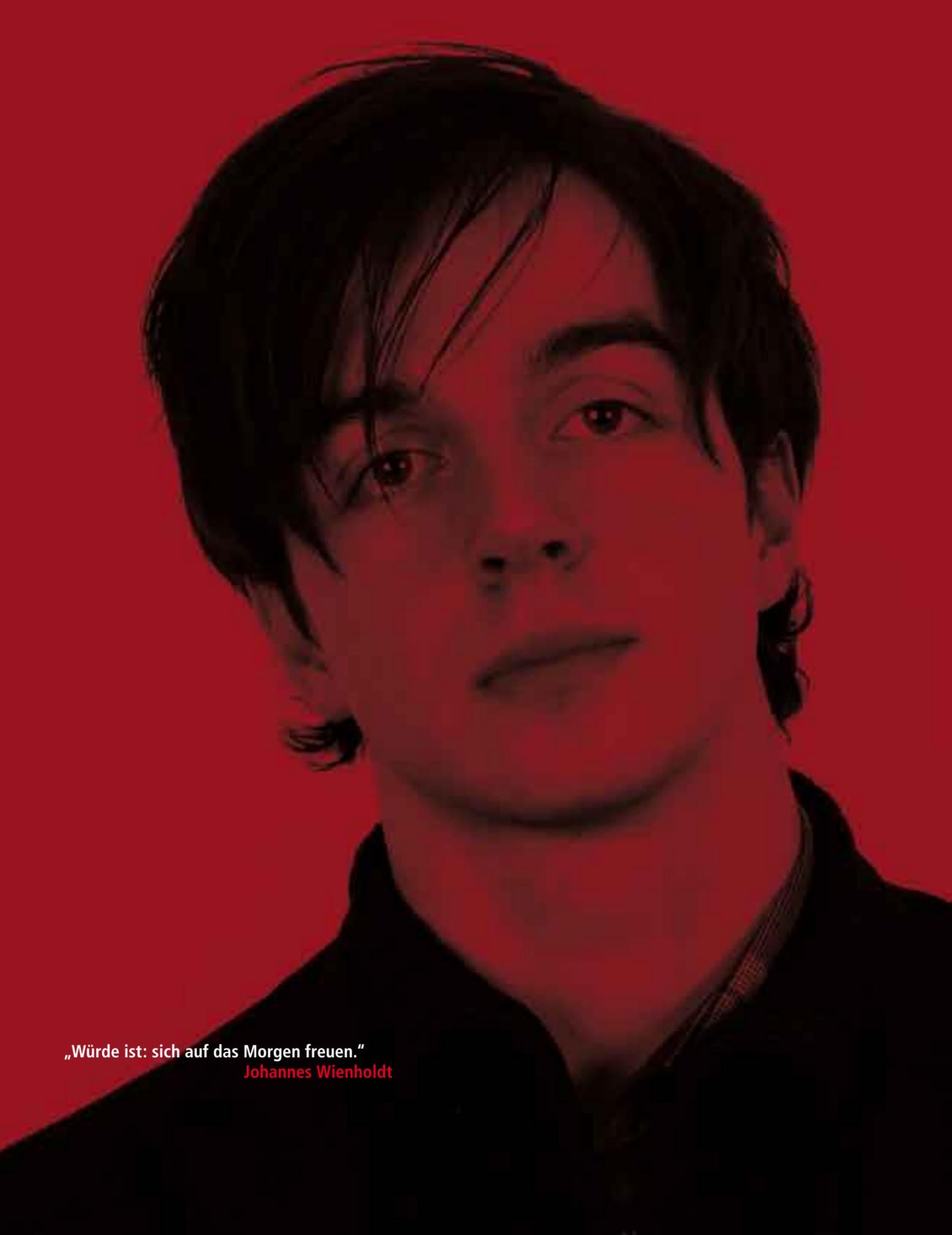
4.2 KOMMUNIKATIONSKAMPAGNE



Der DGB hat mit seinen Mitgliedsgewerkschaften Anfang 2003 eine Kommunikationskampagne beschlossen, in deren Rahmen wichtige Themen der Gewerkschaften einer breiten Öffentlichkeit vermittelt werden sollten. Ihr Motto lautete: **„Menschlich modernisieren, gerecht gestalten, das machen wir!“**. Die Kampagne lief bis zum 1. Mai 2005. In einer Vielzahl von DGB-Regionen wurden bis Mitte 2005 vor allem zu sozialpolitischen Themen, aber auch zur Mitbestimmung und zur Tarifautonomie Aktionen in unterschiedlichen Formen durchgeführt. Ziel war es, für eine soziale Gesellschaft, für Sicherheit beim Wandel in der Arbeitswelt, für Schutz vor gesellschaftlicher Ausgrenzung und unternehmerischer Willkür, für ein gesichertes Einkommen sowie für mehr Gerechtigkeit, Fairness und gesellschaftliche Teilhabe Aller zu mobilisieren. Im Rahmen dieser Kampagne wurde ein bundesweiter Aktionstag mit Großkundgebungen am 3. April 2004 in Stuttgart, Köln und Berlin (mit über 500.000 TeilnehmerInnen) vom DGB organisiert. Der Aktionstag zeigte, dass die Gewerkschaften eine handlungsfähige gesellschaftliche Gegenmacht sein können. Es gelang, ein breites Bündnis mit Kirchen, Sozial- und Wohlfahrtsverbänden sowie gesellschaftlichen Gruppen und Nicht-Regierungs-Organisationen zu gestalten.

Mit Blick auf den 1. Mai 2004 setzte der DGB die Kommunikationskampagne direkt fort. Am 29. April schaltete der DGB eine Telefonhotline zum Thema „Schlechte Bezahlung und unwürdige Arbeitsbedingungen“. Hunderte von AnruferInnen schilderten ihre persönlichen, teilweise entwürdigenden Erfahrungen in einem erodierenden Arbeitsmarkt. Zahlreiche Medien griffen die Ergebnisse und Fälle aus der Dokumentation auf. Für den 1. Mai 2004 hatte die bundesweit beachtete Aktion hohen Aufmerksamkeitswert.

Darüber hinaus gelang es dem DGB mit der Telefonhotline, das Problem des bereits überbordenden Niedriglohnssektors in den Mittelpunkt der gesellschaftlichen Diskussion zu rücken. Zur Bundestagswahl 2005 wurde auf Beschluss des DGB-Bundesvorstandes in den Regionen eine Vielzahl von Veranstaltungen durchgeführt, um mit den Parteien die gewerkschaftlichen Forderungen zu diskutieren.



„Würde ist: sich auf das Morgen freuen.“
Johannes Wienholdt

4.3 INITIATIVE TRENDWENDE – FÜR MEHR MITGLIEDERORIENTIERUNG

Der Mitgliedertrend der letzten Jahre stellt den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vor große Herausforderungen. Die rückläufige Entwicklung der Mitgliederzahlen hat sich bereits auf die finanziellen und personellen Ressourcen aller Organisationen ausgewirkt. Da ein reines Sparkonzept als Antwort darauf zu kurz gegriffen hätte, wurde 2005 mit der mittel- und langfristig angelegten „Initiative Trendwende“ begonnen. Im Rahmen dieser Initiative sollen Projekte gefördert werden, die einer stärkeren Mitgliederorientierung dienen und damit zu einem positiven Mitgliedertrend führen.

Wesentliche Bausteine der Initiative Trendwende sind politische Projekte, die DGB und Gewerkschaften erfolgreich gemeinsam entwickeln wollen. In dem Pilotprojekt „Eine neue Finanzarchitektur des Sozialstaates“ wollen DGB und Gewerkschaften gemeinsam programmatische Lösungsansätze erarbeiten, da alle bisherigen Reformvorschläge der verantwortlichen Parteien bislang nicht geeignet waren, den Sozialstaat dauerhaft zukunftssicher zu gestalten. Dazu gehört eine grundlegende neue Verständigung über Strukturen, Aufgaben und Ziele des Sozialstaats sowie über seine Finanzierung durch Steuern und Abgaben.

Ein weiterer Baustein der Initiative Trendwende ist die stärkere Nutzung von Meinungs- und Marktforschungsinstrumenten für neue Kommunikations- und Kontaktmöglichkeiten mit Mitgliedern.

Bislang führt der DGB im Zwei-Jahres-Rhythmus unter dem Titel „DGB-Trendbarometer“ eine repräsentative Umfrage durch. Anknüpfend an diese und andere Erfahrungen des DGB und der Gewerkschaften soll die empirische Sozialforschung nicht mehr allein zu repräsentativen Aussagen führen, sondern auch für eine stärkere Mitgliederorientierung genutzt werden.

Neben den politischen Aktivitäten werden auch die Dienstleistungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften stärker in den Fokus genommen, um trotz rückläufiger finanzieller Ressourcen die Leis-

tungen für Mitglieder verbessern und für Menschen, die bislang nicht für Gewerkschaften gewonnen werden konnten, passgenaue Angebote entwickeln zu können. Voraussetzung für die Entwicklung unterschiedlicher und maßgeschneiderter Instrumente zur Mitgliederwerbung, -bindung und -rückgewinnung ist eine gründliche Zielgruppenanalyse.

Als weiterer Baustein der Initiative Trendwende soll ein Betriebsklima-Index entwickelt werden. Vorbilder dafür gibt es bereits, so wie den ifo-Index oder das ZDF-Politbarometer, die Aussagen über die wirtschaftlich-konjunkturelle Entwicklung bzw. über politische Trends machen. Allerdings fehlt ein vergleichbarer Indikator für Themen, die besonders für Beschäftigte von Interesse sind. Fragen wie „Was heißt ‚Gute Arbeit‘ für die Beschäftigten?“, „Welche Faktoren haben großen, welchen geringeren Einfluss auf die Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?“ oder „Sind Unternehmen, Betriebe und Abteilungen erfolgreicher, wenn sie Innovationen und Produktivität mit dem Arbeitsklima verknüpfen?“.

Obwohl viele dieser Fragen im Einzelnen gründlich erforscht worden sind, fehlt eine Bündelung der entscheidenden Faktoren zu einem Index. Als Experten der Arbeitswelt verfügen Gewerkschaften über ein breit theoretisches und praktisches gefächertes Wissen und besitzen somit die Chance, diese Lücke zu schließen.

Zum Ziel der Initiative Trendwende gehört schließlich auch die bundesweite elektronische Vernetzung der Gewerkschaften. Damit soll mittelfristig eine IT-basierte Arbeits- und Kommunikationsgemeinschaft entstehen, die Grundlage für bessere und kostengünstigere Informationsangebote sowie einen schnelleren und leichteren Informationsaustausch für Funktionärinnen und Funktionären und Mitglieder sein soll.

Die genannten Projekte markieren den Anfang der Initiative Trendwende. Es müssen im Laufe des Prozesses weitere hinzukommen, um den Mitgliedertrend nachhaltig positiv zu wenden.

A portrait of Egbert Biermann, a man with glasses, wearing a dark suit, white shirt, and dark tie. The background is a solid dark red color.

„Die Würde der Arbeit
kommt durch den Menschen.“
Egbert Biermann

4.4 PERSONALPOLITIK UND -ENTWICKLUNG

Personalpolitik des DGB

Ende 2005 waren beim DGB insgesamt 860 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt, die sich 679 Stellen teilen. Das sind 67 weniger als Ende 2001. Dies ist eine Konsequenz der DGB-Reform 1998-2001, die eine erste Antwort auf den anhaltenden Mitgliederrückgang war.

Der DGB ist neben seiner Funktion als politisches Sprachrohr der Gewerkschaften und als Dienstleister für die Mitgliedsgewerkschaften auch ein normaler Arbeitgeber. Der DGB ist wie seine Mitgliedsgewerkschaften ausschließlich vom Beitrag der Mitglieder abhängig. Deshalb konnte im materiellen Bereich nicht alles realisiert werden, was wünschenswert wäre. Nicht nur deshalb bemüht sich der DGB besonders im nicht-materiellen Bereich ein sehr attraktiver Arbeitgeber zu sein. Gute und engagierte Kolleginnen und Kollegen sind bereit, sich den Mühen und ihrem „ehrenamtlichen“ Anteil bei der oft langen Arbeitszeit zu stellen, wenn die sonstigen Bedingungen stimmen.

Aus den vielen unterschiedlichen, sich ändernden Aufgaben des DGB auf den unterschiedlichen Ebenen ergeben sich die Anforderungen sowohl für die Organisations- wie für die Personalentwicklung, ohne die eine ergebnisorientierte und erfolgreiche Umsetzung von Forderungen und Aufgaben nicht möglich ist.

Ganz oben auf der personalpolitischen Agenda stehen Arbeitszufriedenheit, Arbeitsplatzsicherheit und Weiterbildung. Gleichzeitig müssen die Personalkosten des DGB angesichts der rückläufigen Einnahmen weiter sinken. Das schränkt den Spielraum auch in Zukunft ein. Insgesamt wurden für Personal jährlich rund 50 Mio. Euro aufgewandt.

Die Regionen des DGB haben keinen eigenen Personalhaushalt. Die Personalverantwortung liegt bei den Bezirken und dem Bundesvorstand. Bei letzterem wird auch die Personalabrechnung durchgeführt. Im Berichtszeitraum wurden die Abläufe der Personalverwaltung gestrafft, das elektronische Abrechnungssystem geändert und erhebliche Kosten gespart.

Im Berichtszeitraum standen weiterhin folgende Themen im Mittelpunkt:

DGB-Entgeltsystem 2003

Eine zentrale Rolle nahm in den Jahren 2003 und 2004 die Einführung des neuen Entgeltsystems ein. Mit dem neuen System werden die Beschäftigten nach ihrer tatsächlich ausgeübten Tätigkeit eingruppiert, nicht mehr nach der Stellenbezeichnung. Das neue Entgeltsystem honoriert Motivation und Engagement und bietet für alle Entwicklungschancen. Zusatzstufen können die Beschäftigten erreichen, wenn sie zusätzliche oder höherwertige Aufgaben übernehmen. Betriebszugehörigkeit und Rangreihe in der Betriebshierarchie stehen nicht mehr im Vordergrund. Die Einführung ist in einem beteiligungsorientierten Prozess erfolgreich abgeschlossen worden, bei dem die Betriebsräte und der Gesamtbetriebsrat eine wichtige, kritisch unterstützende Rolle eingenommen haben.

Weiterbildungskonzept und -programme 2004 und 2005

Weiterbildung ist für den DGB ein wichtiges Instrument, um die Kompetenzen der Beschäftigten zu stärken und ihre Motivation zu erhöhen. Mit dem Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung und dem Start eines zentralen Weiterbildungsprogramms hat der DGB seit 2003 seine Aktivitäten im Weiterbildungsbereich verstärkt. Dadurch sollen

- Qualifikation und Leistungspotenzial der Beschäftigten des DGB weiterentwickelt,
- Erhaltungs-, Erweiterungs- und Anpassungsqualifizierung gefördert sowie
- die betriebliche Aufstiegsfortbildung ermöglicht werden.

Personalentwicklung

Zunehmende Komplexität, schnellere Planungs- und Entscheidungsabläufe sowie der zunehmende europäische Handlungsrahmen erfordern ein Höchstmaß an Qualifikation, Lernbereitschaft, physischer und psychischer Stabilität aller Beschäftigten beim DGB. Die Wirkung und der Nutzen des DGB hängen wesentlich davon ab, wie professionell alle

hauptsächlich Beschäftigten ihre Aufgaben lösen können. Sie dabei zu unterstützen und sie sowohl entlang der Aufgaben wie persönlich zu fördern, ist Zweck der Personalentwicklung im DGB.

Die Personalentwicklung des DGB unterstützt, ergänzt oder ermöglicht die ständige Organisationsentwicklung des DGB. Eine systematische Personalentwicklung ist ein fortlaufender Prozess, der mit der Auswahl und Einstellung der Beschäftigten beginnt und mit dem Ausscheiden endet. Ihre wichtigsten Elemente beim DGB sind:

- Personalentwicklungsdialoge.
- Personalentwicklungsvereinbarungen.
- Nachwuchsförderung.
- Supervision und Coaching.
- Führungsqualifizierung.

Führung

Führungsentscheidungen sind gerade im politischen Betrieb vielfach den tagespolitischen Konjunkturen unterworfen. Das gilt auch für Gewerkschaften. Auch kurzfristig notwendige Kurskorrekturen werden von der Organisation nachvollzogen und akzeptiert, wenn Ziele und Absicht deutlich sind. Es muss zukünftig auf schnelllebigen Meinungsmärkten und bei instabilen Strukturen mit einem Minimum an Informationen entschieden und erfolgreich gehandelt werden. Aufgabe der Führung auf jeder Ebene ist es,

- unter Beteiligung von Betroffenen die Ziele klar zu definieren,
- Beschäftigte zu befähigen, ihre Stärken zu entwickeln und sie darin zu unterstützen, die Ziele zu erreichen,
- eine geeignete Organisation für die Erreichung der Ziele zu schaffen,

- wirksame Entscheidungen zu treffen und ihre Durchführung zu implementieren und auch zu kommunizieren,
- die Umsetzungsschritte und Ergebnisse zu kontrollieren.

Aufwand und Intensität bestimmter nötiger Arbeitsschritte insbesondere in der Umsetzungsphase werden oft bei gewerkschaftlichen Entscheidungen unterschätzt bzw. nicht bedacht. Es bleibt bei Überschriften und Forderungen. Nötig ist hingegen eine Konzentration auf wenige Hauptziele und ihre inhaltliche wie prozesshafte Durchdringung.

Damit diese Ziele erreicht werden, wurden sowohl für Regionsvorsitzende wie für AbteilungsleiterInnen Seminare zur Verbesserung der Führungskompetenz neu eingeführt. Insgesamt wurden 2003 bis 2005 zehn Seminare mit über 100 TeilnehmerInnen erfolgreich veranstaltet.

Als weiteres Führungsinstrument wurden regelmäßige Regionaltagungen als Dialogform zwischen geschäftsführendem Bundesvorstand und Regionalvorsitzenden implementiert.

Berufs- und Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten

Als politische Organisation hat der DGB vornehmlich Beschäftigte, die politische Arbeit auf strategischer und operativer Ebene leisten (Bezirks- und Regionsvorsitzende, OrganisationssekretärInnen, politische ReferentInnen) sowie Beschäftigte in der Büroadministration (SekretärInnen etc.). Der Anteil der politisch Tätigen ist höher als der der administrativ Beschäftigten. Im Zuge der Organisationsreform wurden die Bereiche der politisch Tätigen gegenüber den Verwaltungskräften personell gestärkt. (siehe Diagramm: Seite 138)

Gleichstellung und Gender Mainstreaming beim DGB

Entsprechend den Vorgaben der Betriebsvereinbarung „Gleichstellung“ werden regelmäßig Berichte über das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Hierarchiestufen und Entgeltgruppen erstellt. Im Berichtszeitraum hat sich das Geschlechterverhältnis

Anzahl der Beschäftigten in den Jahren 2002 - 2005

Entwicklung DGB-Personal

	12/02	12/03	12/04	12/05
Aktives Personal	892	879	851	845
Davon Vollzeit	689	657	638	620
Davon Teilzeit	190	199	184	192
Davon PraktikantInnen	1	3	2	6
Davon Auszubildende	12	20	27	27
Passives Personal	60	76	72	73
davon Elternzeit	9	11	12	10
davon ATZ-Freigestellte	26	38	37	35
Davon Ausgesteuerte	7	2	2	0
davon Beurlaubte ohne Efz.	15	21	19	19
davon Ausgesch. Wahlangestellte	3	4	2	3
Gesamtpersonal	952	955	923	918

Verteilung der Beschäftigten auf DGB-Bezirke und Bundesvorstandsverwaltung



Stand: Dezember 2005

Beschäftigte beim DGB nach Funktion (Stand Juli 2005)

	Gesamt	davon Frauen	Anteil in %	Stand: August 2001 in %	Veränderung
Bundesvorstand					
AbteilungsleiterInnen, VorstandssekretärInnen*	17	3	17,65	18,18	-0,53
Politische ReferentInnen	67	29	43,28	37,80	5,48
SachbearbeiterInnen	15	10	66,67	86,21	-19,54
SekretärInnen/Fahrer**	52	46	88,46	95,83	-7,73
Bezirksverwaltungen					
Politische ReferentInnen	86	33	38,37	29,23	9,14
SachbearbeiterInnen	35	30	85,71	100,00	-14,29
SekretärInnen/Fahrer***	91	83	91,21	100,00	-8,79
Regionen					
GewerkschaftssekretärInnen	134	44	32,84	22,41	10,43
SekretärInnen	161	156	96,89	100,00	-3,11
JugendbildungsreferentInnen – gesamt	41	23	56,10	28,57	27,53
Wahlangestellte					
Geschäftsführender Bundesvorstand	5	2	40,00	40,00	0,00
Bezirksvorsitzende	9	0	0,00	0,00	0,00
stellvertretende Bezirksvorsitzende	7	4	57,14	44,44	12,70
Regionsvorsitzende	88	13	14,77	15,38	-0,61

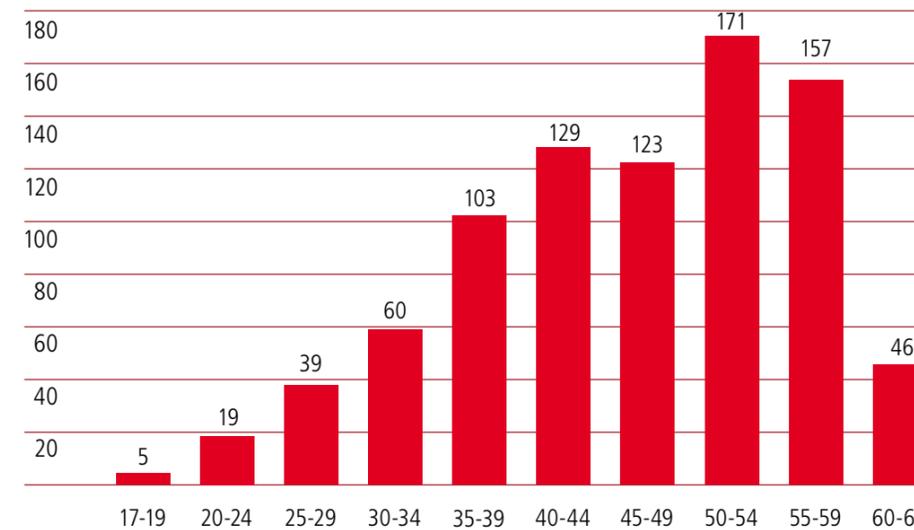
* Die Stelle der Abteilungsleiterin Frauen ist im Juli 2005 unbesetzt.

** insgesamt 5 Fahrer

*** insgesamt 7 Fahrer

Altersstruktur DGB Gesamt

Anzahl Beschäftigte



Anzahl Beschäftigte: 852, Stand: Juni 2005

Altersstruktur in Lebensjahren

nis bei den politischen Funktionen zugunsten von weiblichen Beschäftigten verändert: Der Frauenanteil hat sich von 26 Prozent (2001) auf 38 Prozent (2005) erhöht. In einigen DGB-Bezirken wurden Schulungen zum Thema Gender Mainstreaming durchgeführt, um die Kenntnisse über Gender Mainstreaming in der Politikgestaltung zu erweitern und zu vertiefen.

Dabei kann der DGB auf bereits vorhandene familienfreundliche Vereinbarungen aufbauen wie den verlängerten Elternurlaub, flexible Arbeitszeiten oder Lohnersatzleistungen für Mitarbeiter, die wegen erkrankter Kinder oder Familienangehöriger freigestellt wurden.



Als künftige Maßnahmen sind u. a. vorgesehen:

- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit für das Thema Beruf und Familie.
- Flexible Gestaltung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung familiärer Belange.
- Schaffung eines Portals für Beschäftigte im Intranet zum Thema Beruf und Familie.
- Einführung von Elternzeit-Paten, um den Kontakt der Beschäftigten in Elternzeit mit dem DGB aufrecht zu halten.
- Information und Schulung der Führungskräfte.
- Integration des Themas Beruf und Familie in Mitarbeiterdialoge.
- Entwicklung von Teilzeitmodellen in Führungspositionen.

Der DGB als familienfreundliche

Organisation

Mit dem Projekt „Vorfahrt für Familien!“ will der DGB als Arbeitgeber Vorbild dafür sein, wie betriebliche und familiäre Belange besser miteinander vereinbart werden können. Er hat im September 2005 das Zertifikat „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung erhalten. Im Rahmen der Zertifizierung wurden vorhandene Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie überprüft und die familienbewusste Personalpolitik weiter entwickelt. Mit dem Zertifizierungsverfahren im Rahmen des Audits werden Ziele und Maßnahmen definiert, mit denen der DGB sein Verständnis von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen unterstreicht.

Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat und den Betriebsräten

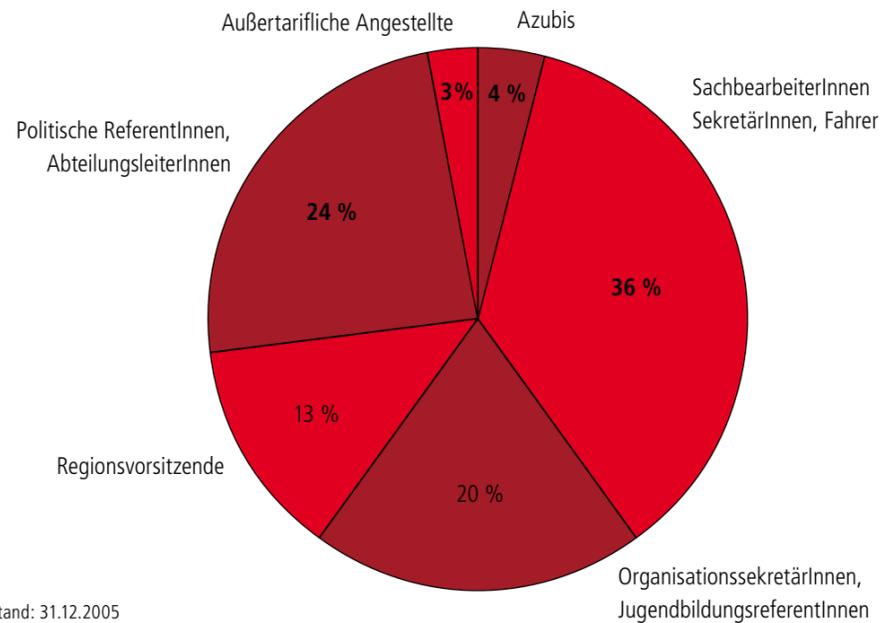
Für die Einheiten des DGB gibt es insgesamt zehn Betriebsräte mit 56 Betriebsratsmitgliedern. Weiterhin wurde ein GBR aus 19 Mitgliedern gebildet. Der Gesamtbetriebsrat und seine Ausschüsse wurden und werden auf Bundesebene intensiv einbezogen, besonders in die Personalarbeit. Für Konfliktlösungen wurden im Geschäftszeitraum auch neue Formen wie moderierte Workshops und Mediation durchgeführt. Einigungsstellen und Arbeitsgerichte mussten kaum in Anspruch genommen werden. Während des Berichtszeitraumes wurden wichtige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, etwa über das DGB-Entgeltssystem 2003, über Weiterbildung/Qualifizierung, Altersteilzeit und Personalentwicklung.

Auf Bezirksebene arbeiten die Bezirksvorsitzenden und die örtlichen Betriebsräte zusammen und bearbeiten im Rahmen der Vorgaben und zentralen Betriebsvereinbarungen spezifische bezirkliche Themen.

Akademie der Arbeit (AdA)

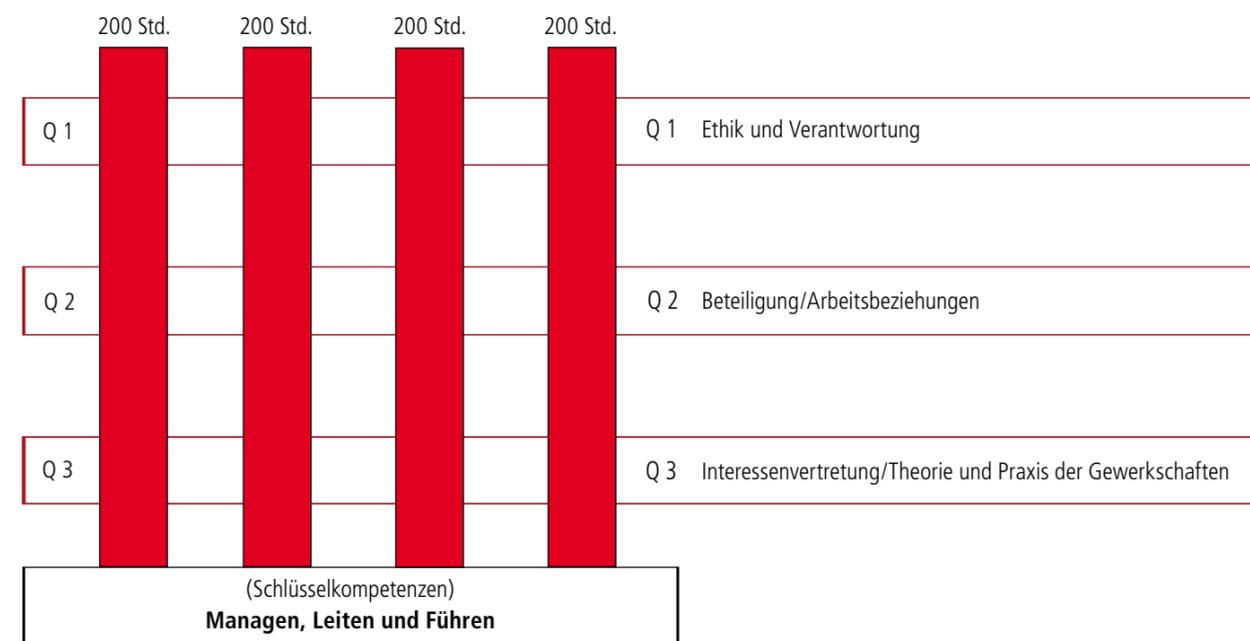
Gemeinsam mit dem Land Hessen und der Stadt Frankfurt ist der DGB Stiftungsträger der Akademie der Arbeit (AdA) in Frankfurt. Hier erhalten seit 1921 – unterbrochen nur vom Nationalsozialismus – jährlich ca. 40 Studierende die Möglichkeit, sich in einem elfmonatigen Kurs zu qualifizieren. Der DGB unterhält ein eigenes Internat in Frankfurt am Main. Jährlich wurden für die Akademie der Arbeit vom DGB rund 1,1 Millionen Euro aufgewandt. Die Zukunft der Akademie war durch Haushaltskürzungen des Landes Hessen stark gefährdet. Inzwischen konnte eine Stabilisierung für die nächsten drei Jahre erreicht werden. Der 70. Lehrgang, der im Oktober 2005 begann, baut auf einem neuen, modularen Curriculum auf, das in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Frankfurt am Main und dem DGB-Bildungswerk erstellt wurde. Nach erfolgter Zertifizierung können HörerInnen der AdA zukünftig auch ohne Hochschulabschluss an der Fachhochschule studieren.

Verteilung typischer DGB-Stellen



Stand: 31.12.2005

Querschnittsmodula



(Schema Curriculum Ada)

4.5 DER DGB IM KONTAKT ZU POLITIK, GESELLSCHAFTLICHEN GRUPPEN, MEDIEN UND RECHTSPRECHUNG

Parlamentarische Verbindungsstelle in Berlin

In den vergangenen vier Jahren hat sich die Arbeit der Parlamentarischen Verbindungsstelle weiter verändert. Mittlerweile ist es weniger notwendig, aktuelle Gesetzgebungsverfahren zu begleiten. Dies wird mehr denn je von den Mitgliedern des Geschäftsführenden Bundesvorstandes selbst sowie auf der Arbeitsebene von den Fachabteilungen des DGB geleistet.

Dennoch ist es nach wie vor eine wichtige Aufgabe der Verbindungsstelle, die Bundespolitik zu beobachten. So informiert sie über aktuelle Vorhaben und langfristige Projekte der Bundesregierung, der Länder und auch einzelner Parteien. Zudem engagiert sich die Verbindungsstelle bei Querschnittsthemen wie der Debatte um die Föderalismus-Reform. Außerdem organisiert und koordiniert sie eine Reihe von Gesprächsrunden mit Vertretern der Gewerkschaften und der Politik. Insbesondere die Einrichtung der Veranstaltungsreihe „Dialog im – DGB – im Dialog“ ist auf große Resonanz gestoßen. An den Terminen nehmen regelmäßig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Bundesregierung, Fraktionen, Parteizentralen, Verbänden oder den Kirchen teil. Auch für die Vorbereitung und Durchführung des DGB Maifestes ist die Verbindungsstelle in den vergangenen Jahren mitverantwortlich gewesen. Das Maifest hat sich mittlerweile als politischer Termin etabliert.

Zur Tätigkeit der DGB-Verbindungsstelle gehören regelmäßige Sitzungen der gewerkschaftlichen Verbindungsbüros sowie monatliche Treffen mit VertreterInnen der Landesvertretungen, regelmäßige Gespräche mit MdBs aller Parteien und der Arbeitsebene der Bundestagsfraktionen.

Darüber hinaus gehört es zu den Aufgaben der Verbindungsstelle, den DGB in der politischen Landschaft Berlins zu vertreten. Der Besuch von Parteiveranstaltungen oder von Veranstaltungen der Landesvertretungen spielt dabei ebenso eine Rolle wie die Teilnahme an Anhörungen im Bundestag und an Fraktionsveranstaltungen.

In Abstimmung mit der DGB-Verbindungsstelle zum Europäischen Parlament und dem Büro in

Brüssel bemüht sich die Berliner Verbindungsstelle um eine Verzahnung von nationaler und europäischer Politik.

Das DGB-Verbindungsbüro Brüssel und die Verbindungsstelle zum Europäischen Parlament

Europapolitik ist in den letzten Jahren zunehmend Innenpolitik geworden. 80 Prozent der Gesetzgebungsvorhaben, die im deutschen Bundestag verabschiedet werden, sind Umsetzung dessen, was auf europäischer Ebene beschlossen wird. Die EU setzt den Rahmen nicht nur für Wirtschafts- und Finanz-, sondern auch für Arbeitsmarkt- und Gesellschaftspolitik.

Interessenvertretung am Ort des europäischen Geschehens ist für den DGB und seine Europapolitik von großer Wichtigkeit. In Brüssel und Straßburg nimmt der DGB die Beziehungen zu den europäischen Institutionen – Ministerrat, Europäische Kommission, Europäisches Parlament – wahr. In enger Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen des DGB wird ein gezieltes Lobbying betrieben.

Die Aufgaben des Verbindungsbüros Brüssel und der Verbindungsstelle zum Europäischen Parlament umfassen:

- Verfolgung und Beeinflussung europapolitischer Debatten, frühzeitiges Aufspüren neuer europapolitischer Vorhaben, Vermittlung der DGB-Positionen an europäische EntscheidungsträgerInnen.
- Pflege enger Kontakte zu den EntscheidungsträgerInnen in den Institutionen, d.h. zu den Abgeordneten des Europäischen Parlamentes, Mitgliedern und MitarbeiterInnen der Europäischen Kommission, Ratsdelegationen.
- Verfolgung der Plenartagungen des Europäischen Parlamentes in Straßburg und seiner Ausschusssitzungen in Brüssel.
- Verfolgung der laufenden Arbeiten der Europäischen Kommission und des Rates.
- Abstimmung der Lobbyarbeit mit den nationalen Büros der Mitgliedsbünde des EGB.
- Pflege enger Kontakte mit der ständigen Vertretung der Bundesrepublik in Brüssel, mit Vertreter-

Innen der deutschen Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, der Unternehmen, der deutschen Bundesländer und Kommunen, Stiftungen, Verbände, NGOs, Korrespondenten.

- Regelmäßige Berichterstattung aus Brüssel und Straßburg mit einem wöchentlichen Informationsdienst.

Zu den inhaltlichen Schwerpunkten gehören unter anderem folgende Themenfelder:

- Binnenmarkt, Dienstleistungsrichtlinie;
- Lissabon-Strategie, wirtschafts- und sozialpolitische Gesetzgebung;
- Gesellschaftsrecht;
- Industriepolitik;
- EU-Finanz-, Kohäsionspolitik;
- EU-Verfassung, institutionelle Fragen.

DGB-Verbindungsstelle zum Bundesarbeitsgericht (BAG)

Die Verbindungsstelle des DGB zum BAG hat sich intensiv mit der Rechtsprechung der obersten Gerichte befasst, sich den Kontakten mit den haupt- und ehrenamtlichen BAG-Richtern gewidmet und monatlich die anerkannte wissenschaftliche Fachzeitschrift „Arbeit und Recht“ erstellt. Sie hat die Diskussionen um die Auseinandersetzungen in der Fachöffentlichkeit begleitet und auch Richterinnen und Richter für Publikationen gewinnen können.

DGB und Kirchen

Der DGB war im Berichtszeitraum in den kirchlichen Gremien Synode der Evangelischen Kirche Deutschlands, Präsidialversammlung des Deutschen Evangelischen Kirchentages und Zentralkomitee der deutschen Katholiken vertreten. Zudem hat er sich mit einem gewerkschaftlichen Kooperationsstand 2003 am ersten Ökumenischen Kirchentag in Berlin und 2005 am Deutschen Evangelischen Kirchentag in Hannover beteiligt. Die Präsentation gewerkschaftlicher Arbeit und Positionen auf Kirchentagen eröffnet die Möglichkeit, mit in Kirchen engagierten Gewerkschaftsmitgliedern, aber vor allem mit gewerkschaftsfernen jungen Menschen in Kontakt zu kommen.

„Würde ist: Respekt – trotz allem.“
Oliver Suchy

4.6 DGB-RECHTSSCHUTZ GMBH

Seit dem 1. April 1998 wird der Rechtsschutz organisatorisch und juristisch verselbständigt von der DGB-Rechtsschutz GmbH durchgeführt. Gesellschafter ist die Vermögens- und Treuhandgesellschaft des DGB (VTG). Die Finanzierung der DGB-Rechtsschutz GmbH erfolgt aus Mitteln des DGB-Bundesvorstandes in Höhe von 40 Prozent des Beitragsaufkommens der DGB-Gewerkschaften. Gleichwohl ist die rechtliche Verselbständigung keine politische Abkopplung: Die DGB-Rechtsschutz GmbH hat ausschließlich den verbandlichen Rechtsschutz übernommen, sie ist in den rechtspolitischen Auftrag des DGB und seiner Gewerkschaften eingebunden.

Organe

Die DGB-Rechtsschutz GmbH hat einen Aufsichtsrat, dem der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes sowie Vorstandsmitglieder der Mitglieds-gewerkschaften angehören. Vorsitzender des Aufsichtsrats ist Rechtsanwalt Wolfgang Apitzsch, Frankfurt (seit März 2004). Bis Februar 2004 wurde diese Funktion von Rechtsanwalt Dr. Rainer Sielck (Hamburg) wahrgenommen. Ferner sitzen im Aufsichtsrat fünf ArbeitnehmervertreterInnen, darunter der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende Frank Ott, Rechtsschutzbüro Kiel. Geschäftsführer der DGB-Rechtsschutz GmbH sind Klaus Westermann sowie Reinhard Vorbau, der im März 2005 Helmut Thieß ablöste.

Leistungsprofil

Die DGB-Rechtsschutz GmbH vertritt Gewerkschaftsmitglieder in allen arbeitsrechtlichen Fragen, in Kündigungsschutzverfahren ebenso wie in Streitfragen über die Auslegung von Tarifverträgen oder über säumige Lohn- und Gehaltszahlungen. Betriebsräte werden bei Auseinandersetzungen mit ihren ArbeitgeberInnen in arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren vertreten. Das gesamte öffentliche Dienstrecht gehört zum Leistungsspektrum. Rechtsberatung und Prozessvertretung erfolgen in allen Fragen des Sozialversicherungsrechts (Renten, Kranken-, Unfallversicherung) sowie des Arbeitsförderungsrechts. Verwaltungsrechtliche Ausein-

andersetzungen werden dann geführt, wenn sie im Zusammenhang mit arbeits- und sozialrechtlichen Fragen stehen.

Im Arbeitsrecht vertritt die DGB-Rechtsschutz GmbH in den ersten beiden Instanzen, im Sozialrecht bis zum Bundessozialgericht.

Die DGB-Rechtsschutz GmbH unterstützt die rechtspolitischen Initiativen des DGB und der Gewerkschaften. Im Berichtszeitraum nahm das Arbeitslosengeld II einen besonderen Schwerpunkt ein. Die Zahl der entsprechenden Verfahren hat einen erheblichen Anteil an den neu zugegangenen Sozialrechtsfällen. Um dem großen Bedarf an Beratung bei Gewerkschaftsmitgliedern gerecht zu werden, wurde in der Einführungsphase des ALG II eine Beratungshotline geschaltet. In Abstimmung mit dem DGB werden Musterklagen zu den so genannten „58er-Verfahren“ und zur Verfassungsmäßigkeit der Regelsätze des Arbeitslosengeldes II geführt.

Die MitarbeiterInnen der DGB-Rechtsschutz GmbH stehen für gewerkschaftliche Seminare als ReferentInnen zur Verfügung. So führen sie unter anderem Schulungen für ehrenamtliche RichterInnen durch.

Um die Leistungen des DGB Rechtsschutzes zu optimieren, wurden folgende besondere Kompetenzzentren eingerichtet:

- Öffentliches Dienstrecht/Beamtenrecht.
- betriebliche Altersversorgung.
- Insolvenzrecht mit arbeits- und sozialrechtlichen Auswirkungen.
- Berufskrankheiten.

In den Kompetenzzentren sind fachlich besonders ausgewiesene Expertinnen und Experten zusammengefasst, die in diesen Fachgebieten zusätzlich weiterqualifiziert wurden. Sie stehen als internes Back-Office ebenso zur Verfügung wie als AnsprechpartnerInnen für die Gewerkschaften.

Gemeinsam mit dem DGB-Bildungswerk werden Fachkonferenzen für Betriebsräte durchgeführt. Sie sind mit hochkarätigen ReferentInnen besetzt. Die rechtlichen Fachfragen werden dabei unmittelbar unter betrieblichen Umsetzungsaspekten behandelt.

Bilanz in Zahlen

Die DGB-Rechtsschutz GmbH unterhält 118 ständig besetzte Büros und 55 zeitweise besetzte Service-Points. Sie sind in insgesamt 62 Arbeitseinheiten zusammengefasst, insgesamt wird eine Flächenpräsenz von 173 Standorten erreicht. Damit ist die DGB-Rechtsschutz GmbH an den Standorten von Arbeits- und Sozialgerichten stärker präsent als jede Gewerkschaft. Im Berichtszeitraum (2002 bis 2005) wurden insgesamt 615.000 Verfahren bearbeitet. Dabei erzielte die DGB-Rechtsschutz GmbH einen Erfolgswert von 3,2 Milliarden Euro. Auf jedes vertretene Gewerkschaftsmitglied entfielen also im Durchschnitt 5.200 Euro.

Qualität und Innovation

Die Qualität des Rechtsschutzes ist von besonderer Bedeutung. Mit einem eigenen Qualitätshandbuch hat die DGB-Rechtsschutz GmbH Qualitätsstandards und Arbeitsabläufe definiert. Ende 2004 kam eine Überprüfung durch eine unabhängige Beratungsfirma, die auch Anwaltskanzleien zertifiziert, zu dem Ergebnis: Die Wahrnehmung des Rechtsschutzes durch die Büros der DGB-Rechtsschutz GmbH ist effizienter als in vergleichbaren Anwaltskanzleien.

Die DGB-Rechtsschutz GmbH investiert in die fachliche und soziale Kompetenz von RechtssekretärInnen und Verwaltungsangestellten. Eine Beschwerdehäufigkeit von unter einem Prozent bestätigt die hohen Standards des DGB Rechtsschutzes.

Die Qualität des DGB-Rechtsschutzes wird auch von den regelmäßig durchgeführten Befragungen von Gewerkschaftsmitgliedern bestätigt. Die repräsentative Befragung 2005 kommt zu dem Ergebnis: 85 Prozent der KlientInnen der DGB-Rechtsschutz GmbH sind mit deren Dienstleistungen zufrieden oder sehr zufrieden.

Die Kommunikation zwischen der DGB-Rechtsschutz GmbH und den Gewerkschaften sowie dem DGB ist auf allen Ebenen weiter ausgebaut worden. Die DGB-Rechtsschutz GmbH nutzt verstärkt Möglichkeiten, sich öffentlich zu präsentieren. Sie gibt fünfmal pro Jahr den Newsletter „Recht so!“ heraus und hat einen eigenen Internetauftritt. Dort werden das Leistungsspektrum der GmbH und aktuelle Urteile aus

Fälle nach Gewerkschaften

	2002 absolut	in %	2003 absolut	in %	2004 absolut	in %	2005 absolut	in %
BAU	40.969	26,2	41.011	24,9	38.872	25,8	34.068	23,5
BCE	7.458	4,8	8.032	4,9	7.046	4,7	7.072	4,9
GdP	69	0,1	85	0,1	83	0,1	211	0,2
GEW	1.437	0,9	1.795	1,1	2.031	1,3	1.870	1,3
IGM	53.901	34,4	55.745	33,9	48.983	32,5	50.220	34,7
NGG	9.379	6,0	10.444	6,3	9.178	6,1	8.879	6,1
Transnet	3.192	2,0	2.789	1,7	2.510	1,7	2.221	1,5
ver.di	40.022	25,6	44.695	27,1	41.883	27,8	40.245	27,8

der Rechtsprechung vorgestellt. Gewerkschaftsmitglieder werden auf die zuständigen Gewerkschaften verwiesen.

Ausblick

Die DGB-Rechtsschutz GmbH bewegt sich in dem Rahmen, der von Gewerkschaften und DGB gesetzt wird. Wichtig ist vor allem die Mitglieder- und Finanzentwicklung. Rückläufige Finanzmittel machen es auch für die DGB-Rechtsschutz GmbH unvermeidbar, die eigenen Strukturen unter dem Aspekt der Finanzierbarkeit zu überprüfen. Dabei gilt der Grundsatz, die Präsenz in der Fläche so zu sichern, dass die Erreichbarkeit des Rechtsschutzes für Gewerkschaftsmitglieder nicht verschlechtert wird. Zum Ausbau gewerkschaftsnaher rechtlicher Vertretung haben Beschäftigte der DGB-Rechtsschutz GmbH bei gleichzeitiger Reduzierung ihrer tariflichen Arbeitszeit eine Anwalts-gesellschaft gegründet, die die Arbeit der DGB-Rechtsschutz GmbH ergänzt. Sie bearbeitet vor allem Verfahren, die von der DGB-Rechtsschutz GmbH nicht wahrgenommen werden dürfen, beispielsweise Revisionen im Arbeitsrecht. Durch die Zusammenarbeit mit der Anwalts-gesellschaft wird der Kostendruck in der DGB-Rechtsschutz GmbH reduziert. Nach ausführlicher Beratung hat der Aufsichtsrat der Pilotphase der Anwalts-gesellschaft zugestimmt.

Ziel bleibt es auch künftig, den gewerkschaftlichen Rechtsschutz zu sichern und hohe Qualitätsstandards zu verwirklichen sowie mit seiner Hilfe Unorganisierte an die Gewerkschaften heranzuführen und einen Beitrag zur Stabilisierung der Mitgliedschaft zu leisten. Rechtsschutz ist und bleibt ein wesentlicher Teil des gewerkschaftlichen Leistungsspektrums.

Fallzahlen und Erfolgswerte

In vier Jahren 3,7 Milliarden Euro erstritten!

	Fälle	Erfolgswert
2002	156.427	1,129 Mrd. Euro
2003	164.596	1,130 Mrd. Euro
2004	150.586	0,515 Mrd. Euro
2005	145.000	0,444 Mrd. Euro
	616.609	3,218 Mrd. Euro

4.7 GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT – DGB-BILDUNGSWERK

Das DGB-Bildungswerk ist der Dienstleister des DGB für gewerkschaftliche Bildung. Mit seiner Tätigkeit und mit der Vielzahl der Themen und Fragestellungen, die im Rahmen der Bildungsangebote vermittelt und diskutiert werden, leistet es eine wichtige Vorfelddarstellung. Dafür spricht nicht zuletzt die in den letzten Jahren stetig wachsende Zahl von „Noch nicht“-Mitgliedern in den Seminaren. Gewerkschaftliche Bildung muss gesellschaftsorientiert, bedarfsgerecht und zielgerichtet auf aktuelle Veränderungen und Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft sein. Deshalb hat das Bildungswerk eine Vielzahl von neuen Qualifizierungskonzepten entwickelt, um auch auf den neuen Bedarf von Betriebs- und Personalräten einzugehen und ihnen beispielsweise Qualifizierungen anzubieten,

die sie mit einem Zertifikat abschließen können. Gewerkschaftliche Bildung steht auch zunehmend im Wettbewerb mit privaten AnbieterInnen um die Inhalte und Bedingungen der Weiterbildung. Das Kernangebot des DGB-Bildungswerkes sind seine Bildungsmaßnahmen, die Seminare, Workshops und Diskussionsveranstaltungen in allen wichtigen Arbeits- und Politikfeldern der gewerkschaftlichen Bildung. Bildung braucht einen Ort – deshalb ist das Angebot konzentriert auf die Bildungszentren (Hamburg-Sasel, Niederpöcking, Jugendbildungsstätte Hattingen). Die auch in schwierigen Zeiten stabile TeilnehmerInnenzahl ist hierbei ein Zeichen für die Auswahl und Qualität der Maßnahmen.

Das DGB-Bildungswerk orientiert seine Arbeit an seiner Strategie 2008, mit der die Arbeit einem

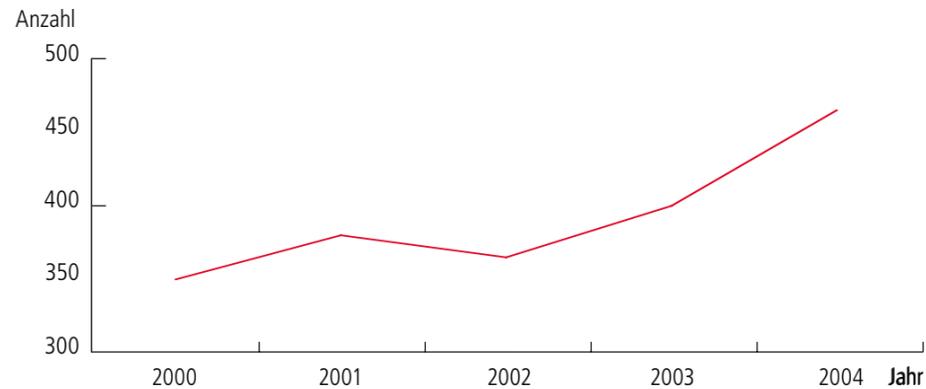
kontinuierlichen Veränderungs- und Weiterentwicklungsprozess unterworfen wird.

Die neu in das Bildungswerk integrierte DGB-Jugendbildung wurde auf das Jugendbildungszentrum Hattingen konzentriert. Mit einem völlig neu strukturierten Bildungsprogramm, das in enger Kooperation mit der DGB-Jugend erarbeitet wird, wird gezielt auf den Bedarf dieses Organisationsbereichs und die damit verbundene Vorfelddarstellung eingegangen.

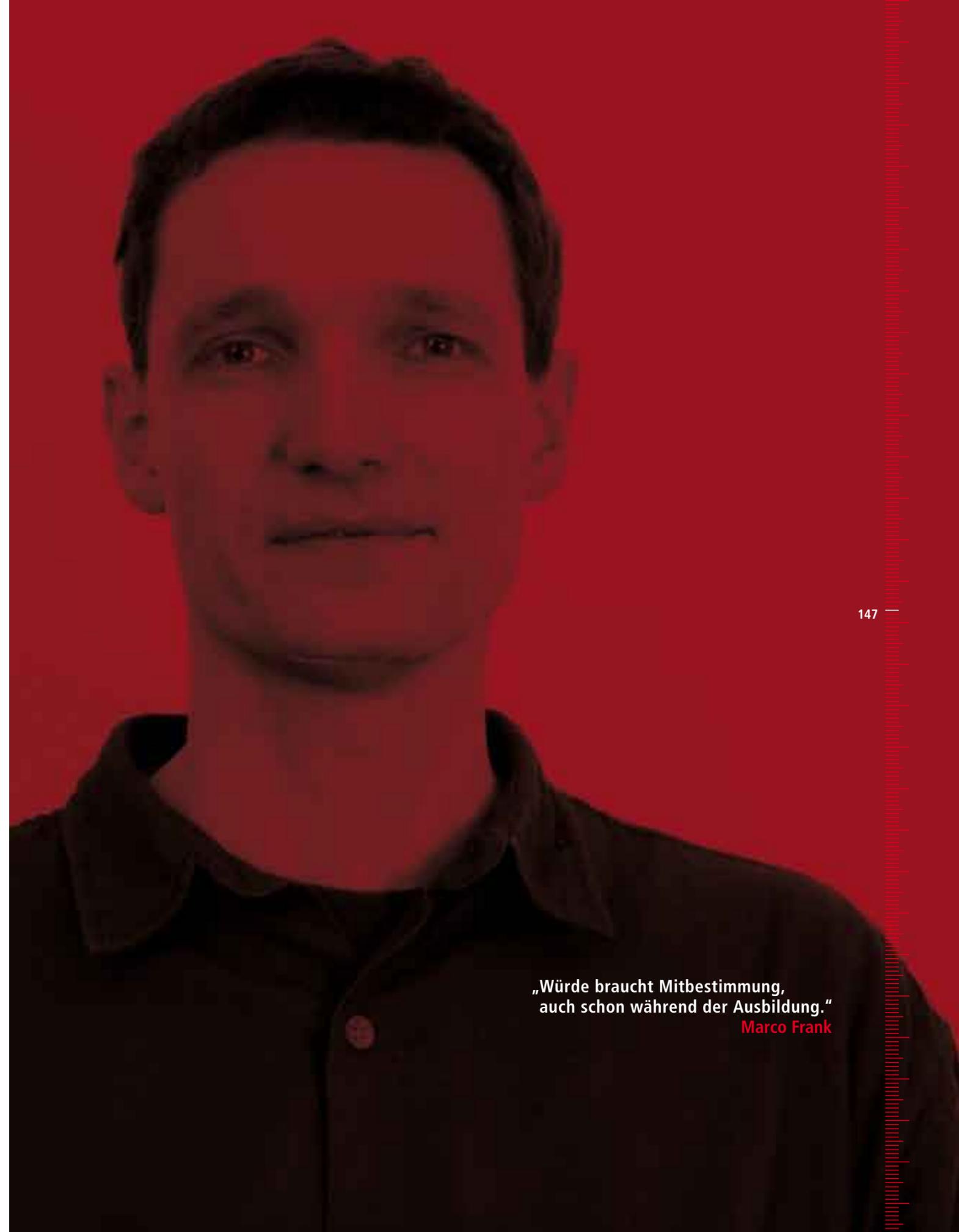
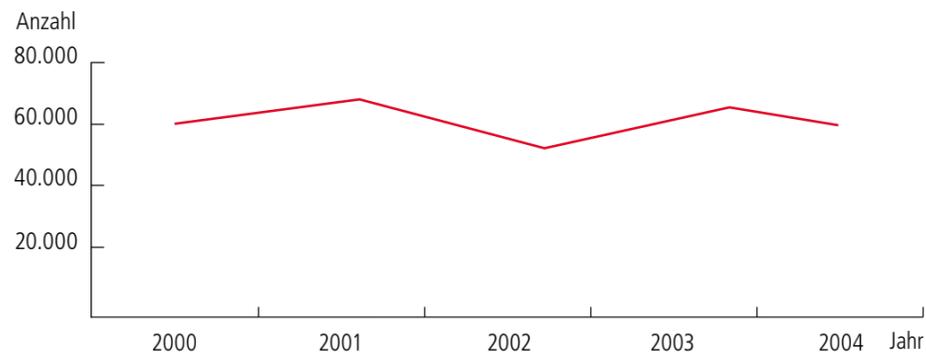
Mit der Projektstruktur des Bildungswerkes, gefördert durch Drittmittel, werden das Bildungsangebot und die Dienstleistungen an die Gewerkschaften wesentlich weiterentwickelt. Ein herausragender Arbeitsbereich ist der Bereich Migration. Hier konnten Angebot, Qualifizierungen, Trainings und Medienprodukte überproportional gesteigert werden. Dies gilt auch für Dienstleistungen, die das Bildungswerk dabei für die Gewerkschaften übernommen hatte.

In gleicher Weise wurde das Nord-Süd-Netz in seiner Projektarbeit in den Ländern des Südens wesentlich ausgebaut. Dabei wird versucht, den gewerkschaftlichen Beitrag für eine gerechtere und solidarischere Welt in der unmittelbaren Zusammenarbeit mit unseren gewerkschaftlichen PartnerInnen in Lateinamerika, Afrika und Asien zu leisten. In Kooperation mit den DGB-Gewerkschaften konnte dabei die direkte betriebliche Zusammenarbeit zwischen den betrieblichen AkteurInnen von deutschen Konzernen und ihren Tochterbetrieben in der Dritten Welt wesentlich vertieft werden.

Anzahl der Seminare



Teilnehmertage



„Würde braucht Mitbestimmung,
auch schon während der Ausbildung.“
Marco Frank



„Würde ist die Summe aller Lebensbestandteile.“
Henrike Meyer

4.8 RUHRFESTSPIELE – AUF JEDES TIEF FOLGT EIN HOCH...

Die Entwicklung der Ruhrfestspiele Recklinghausen, Deutschlands ältestes und größtes Theaterfestival und zugleich der kulturpolitische Leuchtturm des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, hatte in den letzten vier Jahren Höhen und Tiefen zu verzeichnen. Die langjährige Intendanz von Hansgünther Heyme ging wegweisend zu Ende. Im Verlauf seiner Arbeit hatte er die Ruhrfestspiele aus einer Krise in eine über Jahre hinweg stabile Lage geführt und mit ihrer Europäisierung Maßstäbe für eine moderne und internationale Festivalkultur gesetzt.



Mit dem Wechsel zu Dr. Gerard Mortier und Frank Castorf gerieten die Ruhrfestspiele hingegen in eine tiefe Krise. Zwar hatten sich die Gesellschafter der Ruhrfestspiele im Benehmen mit der Kulturpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen auf eine enge Kooperation mit der Ruhrtriennale eingelassen, was in der Intendanz von Dr. Gerard Mortier zum Ausdruck kam. Sie hatten auch zugestimmt, Frank Castorf zum neuen Festspielleiter zu bestellen. Dessen erste Programmwürfe machten deutlich, dass die neue Führungsriege mit dem Alten brechen und einen völlig neuen Weg beschreiten wollte. Die Folge waren ein ZuschauerInnenrückgang um zwei Drittel und ein damit verbundener dramatischer finanzieller Einbruch. Dies zwang die Gesellschafter zu einem radikalen Schnitt. Nach nur einer Spielzeit wurde Frank Castorf entlassen. Gleichzeitig wurde die enge Kooperation mit der Ruhrtriennale gelockert. Die Gesellschafter entschlossen sich, einen neuen Festspielleiter zu berufen und einigten sich mit dem Land, keine gemeinsame Intendanz von Triennale und Ruhrfestspielen mehr vorzusehen. Nach intensiver Suche wurde Dr. Frank Hoffmann, Intendant des Théâtre National du Luxembourg, gewonnen. Als international erfahrener Regisseur und Intendant war er bereit, die Verantwortung für die Ruhrfestspiele in einer wirtschaftlich schwierigen Situation zu übernehmen und eine neue künstlerische Konzeption zu wagen.

Er gestaltete ein Programm, das Vielen etwas bot; der Avantgarde genauso wie klassisch Theaterinteressierten, für Jung und Alt, für Familien und Kinder, für arrivierte KünstlerInnen und junge Talente. Mit diesem Programmkonzept erzielten die Festspiele ihr zweitbestes Ergebnis seit dreißig Jahren. Das gewerkschaftliche Publikum wurde zur stärksten Besuchergruppe des Festivals. Besonders bemerkenswert ist der hohe Anteil junger Besucherinnen und Besucher. Mit einem Anteil von fast 20 Prozent wurde eine neue Rekordmarke gesetzt. Mit dem Programm für 2005 wurde der Konsolidierungskurs nicht nur fortgesetzt, sondern die neu entwickelte künstlerische Konzeption ausgebaut.

In der Berichtsperiode wurde auch die Finanzierung der Ruhrfestspiele für eine Interimszeit neu gestaltet. Ziel dieser Neuausrichtung ist es, die Ruhrfestspiele auf einer neuen Finanzierungsbasis zukunftsfähig zu gestalten.

In nur kurzer Vorbereitungszeit lieferte Frank Hoffmann mit den Festspielen 2005 eine glänzende



„Wir müssen dort hingehen, wo Menschen für ein besseres Leben streiten.“

Josef Kraus

4.9 NEUE DIENSTLEISTUNGEN IM DGB

Projekttag Demokratie und Mitbestimmung (PDM)

Beim „Projekttag Demokratie und Mitbestimmung“ (PDM) werden Jugendliche von jungen ehrenamtlichen TeamerInnen aufgesucht, über ihre Rechte und Pflichten als BürgerInnen informiert und auf die Gewerkschaften aufmerksam gemacht. Die Gewerkschaften sprechen Jugendliche traditionell im Betrieb an. Doch durch den Wandel der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten – weniger Großbetriebe, mehr kleine Firmen – wird es schwieriger, alle Jugendlichen zu erreichen. Die Gewerkschaftsjugend veranstaltet deshalb den sechsstündigen Projekttag Demokratie und Mitbestimmung bundesweit sowohl als Angebot an Berufsschulen als auch in der freien Jugendarbeit. Der Projekttag klärt die Auszubildenden über wirtschaftliche Zusammenhänge auf, stellt Mitbestimmungs- und Partizipationsmöglichkeiten dar und vermittelt die Bedeutung und die Rolle von Gewerkschaften im politischen und wirtschaftlichen System. Nicht zuletzt sensibilisiert er die Auszubildenden für ihre eigene Situation – im Betrieb und in der Gesellschaft – und zeigt auf spielerisch interaktive Art und Weise, wie man sich als BürgerIn ins politische System einbringen kann.

Die Idee zum Projekttag entstand im Frühjahr 2002. Schon im Herbst 2004 fand der Projekttag 397 Mal im gesamten Bundesgebiet statt. Hierbei wurden allein 2004 6.700 TeilnehmerInnen erreicht und ca. 1.800 neue Mitglieder direkt gewonnen. Insgesamt wurden von Frühjahr 2002 bis Herbst 2005 400 junge TeamerInnen in Seminaren für die interaktive Methodik des Projekttages geschult und weitergebildet.

Die Internetberatung Dr. Azubi

Dr. Azubi ist eine kostenlose Beratung im Internet. Alle Jugendlichen, die Probleme in der Ausbildung haben, können in einem offenen Forum Fragen an Dr. Azubi stellen, die von geschulten und sozial höchst kompetenten MitarbeiterInnen innerhalb kürzester Zeit beantwortet werden. Das Beratungsangebot ist extrem niedrigschwellig. So müssen jugendliche FragestellerInnen sich nicht erst regis-

trieren lassen oder bereits Gewerkschaftsmitglied sein, um eine kompetente Antwort zu erhalten. Sie müssen niemandem persönlich gegenüberreten und können auf Wunsch auch anonym bleiben. Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, sich auf der Internet-Seite die Fälle anderer Jugendlicher anzuschauen und auch Antworten zu geben. So wird schnell klar, dass die Betroffenen nicht allein sind, wenn es um Probleme in der Ausbildung geht. In schwerwiegenden, komplexen Fällen verweist Dr. Azubi auf GewerkschaftssekretärInnen der entsprechenden Branche in der jeweiligen Region. Mit der Onlineberatung deckt der DGB einen Beratungsbedarf ab, der ihm bisher über die betriebliche Betreuung durch Funktionäre und Betriebsräte nicht möglich war. Es fällt auf, dass die Fälle härter, der Umgang und die Konfliktlösungsmechanismen menschenunwürdiger sind, als man sie aus dem gewerkschaftlich organisierten Betriebsalltag kennt.

Den Dr.-Azubi-Beratungsservice gibt es seit Juli 2003. Nach der ersten größeren Werbeaktion – einem Fernsehspot im Musikfernsehen – stiegen im Februar 2005 die Zugriffszahlen auf die Internetseite von Dr. Azubi rasant an. Aufgrund vieler extremer Fälle im Forum erschien im Frühjahr 2005 das „**Schwarzbuch Ausbildung**“, das die offensichtlichen Missstände in der Berufsausbildung anhand authentischer Fälle dokumentierte. Nach einer überwältigenden Medienresonanz bei der Veröffentlichung des „Schwarzbuchs Ausbildung“, stieg die Zahl der Anfragen von täglich sieben auf vierzig an. Durch die Online-Beratung Dr. Azubi können circa sieben bis acht neue Gewerkschaftsmitglieder in der Woche gewonnen werden.

„Students at work“

Die Gruppe der höher qualifizierten Beschäftigten nimmt in den Betrieben und in der gesamten Wirtschaft deutlich zu. Wenn die Gewerkschaften diese Zielgruppe erfolgreicher als bisher organisieren wollen, dann müssen sie sie möglichst früh ansprechen – am besten bereits im Studium. Mit dem Start des Projekts „Students at work“ (saw) im Dezember 2002 wurde die Studierendenarbeit



als ein Arbeitsbereich der Abteilung Jugend des DGB-Bundesvorstandes kontinuierlich aufgebaut. Mit saw sollen Studierende an den Hochschulen sowie AbsolventInnen erreicht werden – mit auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Angeboten und Materialien. Saw setzt an der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Studierenden (1,2 Millionen Studierende arbeiten nebenher) und an den Problemen von AbsolventInnen beim Berufseinstieg an. Studierende und BerufseinsteigerInnen arbeiten oft unter prekären Bedingungen. Nur die wenigsten Studierenden wissen, dass ihnen auch bei einem befristeten Teilzeitjob oder einem Praktikum viele ArbeitnehmerInnenrechte zustehen. Hier können die Gewerkschaften aufklären, unterstützen und so auch neue Mitglieder gewinnen.

Basis des Projekts ist die Homepage www.students-at-work.de mit den wichtigsten Informationen zum Thema „Studieren und Jobben“ und zur Studienfinanzierung. Sie soll der erste Anlaufpunkt für Studierende und AbsolventInnen sein, die Probleme oder Fragen zu studentischen Nebenjobs oder Praktika haben. Wer im Beratungsforum keine Antwort auf seine Frage findet, kann sich an das DGB-Team wenden. Das Internetportal ist also ein extrem niedrighschwelliges Angebot zum (meist) ersten Kontakt zwischen Studierenden und Gewerkschaften.

Die Homepage kann und soll eine direkte Ansprache der Studierenden vor Ort nicht ersetzen. Deshalb haben JugendsekretärInnen, Jugendbildungsrefe-

rentInnen und Ehrenamtliche in gewerkschaftlichen Studierendengruppen begonnen, sogenannte „Campus Offices“ an Hoch- und Fachhochschulen einzurichten. Sie bieten regelmäßige arbeitsrechtliche Beratungen an. Darüber hinaus bilden sie einen Ansatzpunkt für eine gewerkschaftliche Struktur an den Hochschulen.

Auf der Homepage von saw werden alle Beratungsangebote, die schon heute in den Regionen von Gewerkschaften für Studierende gestaltet werden, vorgestellt. Es wird daran gearbeitet, diese Angebote zu vernetzen, um ihre Weiterentwicklung, ihre Stabilisierung oder einen Neuaufbau durch Erfahrungsaustausch und strukturelle Unterstützung zu fördern. Was im Dezember 2002 als Internetberatung begann, hat sich in knapp drei Jahren Projektlaufzeit zu einem bundesweiten Netzwerk mit zahlreichen AkteurInnen vor Ort entwickelt. Mittlerweile gibt es deutschlandweit 17 „Campus Offices“, zehn weitere sollen bis September 2006 gegründet werden. An vielen Hoch- bzw. Fachhochschulen finden saw-Aktivitäten statt. Pro Jahr werden allein von DGB-JugendbildungsreferentInnen mehr als 100 Veranstaltungen und Angebote für Studierende durchgeführt. Gemeinsam mit den Campus Offices haben sie dabei im Jahr 2004 fast 10.000 Studierende persönlich erreicht.

„Das RentenPlus“ – ein gutes Angebot für die zusätzliche Altersvorsorge

Durch das Versorgungsänderungsgesetz wurde 2001 auch für Beamtinnen und Beamte die rechtliche Möglichkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge mit Zulageförderung („Riesterrente“) geschaffen. Da den Beamtinnen und Beamten nur die private Variante möglich ist, wurde auf Initiative des DGB – in Anlehnung an das Modell der Betriebsrente – Organisationen gesetzlich eingeräumt, rahmenvertraglich ein „kollektives“ Angebot zu entwickeln.

Der DGB sowie die Gewerkschaften IG BAU, IG BCE, GEW, TRANSNET und ver.di haben 2002 diesen politischen Erfolg auch praktisch genutzt und mit dem Produkt „Das RentenPlus“ ein leistungsstarkes Riesterprodukt für Beamtinnen und Beamte

und ArbeitnehmerInnen ohne Betriebsrente sowie deren Angehörige geschaffen.

Seit 2002 bietet unter dem Label „Das RentenPlus“ ein Konsortium von sechs namhaften Versicherungsunternehmen (Debeka als Konsortialführer sowie BHW, DBV, DEVK, HUK und NÜRNBERGER Versicherungsgruppe) kostengünstig eine klassische sowie eine fondsgestützte Rentenversicherung und das Investmentinstitut DWS entsprechende Investmentprodukte an.

„Das RentenPlus“ basiert auf objektiven Qualitätsmerkmalen und wurde von der Stiftung Warentest mit „sehr gut“ bewertet.

Da sich abzeichnet, dass auch in den nächsten Jahren Einschnitte in die Beamtenversorgung zu befürchten sind, haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit „Das RentenPlus“ eine auf lange Sicht tragfähige Antwort auf diese Herausforderung geschaffen und leisten damit zudem einen Beitrag zur Bindung von Mitgliedern.



„Was mich interessiert, ist die Wiederherstellung der menschlichen Würde in jeder einzelnen Form.“
Birgit Fritsche

4.10 DIE ZUKUNFTSPROJEKTE DES DGB ZUR MODERNISIERUNG DES SOZIALSTAATES

Die zunehmenden sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen haben den Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB Anfang 2003 veranlasst, die Projektwerkstatt „profil'03“ ins Leben zu rufen, die mit fünf ressortübergreifenden Projekten startete. In diesem Rahmen haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften neue Gestaltungswege recherchiert, analysiert und formuliert. Der beteiligungsorientierte Projektansatz hat gewährleistet, dass unterschiedliche Perspektiven und politische Ansätze frühzeitig in die Arbeit einfließen konnten. Zur Unterstützung der inhaltlichen Arbeit hat der DGB zudem für praxisnahe Aus- und Weiterbildung der ProjektmitarbeiterInnen im Projekt- und Prozessmanagement gesorgt.

Grundlage von profil'03 war die Auswahl von folgenden fünf strategisch bedeutsamen Politikfeldern, für die je ein Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes die Projektverantwortung übernahm:

1. Bildung/Qualifizierung
2. Zukunft der Arbeit
3. Gleichstellung verwirklichen
4. Europäische Dimension des Sozialstaates
5. Finanzierung und Gestaltung des Sozialstaates

Die Entwicklung des Jahres 2003 hat gezeigt, dass der DGB mit der Wahl dieser Themen die richtigen Schwerpunkte gesetzt hatte. Auf jedem dieser Felder wurde exemplarisch ein Pilotprojekt ins Leben gerufen. Jedes der Pilotprojekte sollte nach zwölf Monaten abgeschlossen werden.

Bildung/Qualifizierung: Pilotprojekt „Jugendlichen mit schlechten Startchancen (bessere) Chancen ermöglichen“

Die Tatsache, dass immer mehr junge Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss bleiben, hat zu diesem profil-Projekt geführt. Unter dem Motto: „Benachteiligte Jugendliche brauchen mehr Ausbildung, nicht weniger“ hat das Projekt ein mit den Mitgliedsgewerkschaften abgestimmtes Positionspapier erarbeitet, das der DGB-Bundesvorstand

im November 2003 verabschiedet hat. Das profil-Projekt hat flexible Lösungen zusammengestellt und entwickelt, um möglichst vielen Jugendlichen zu möglichst viel Ausbildung zu verhelfen und ihnen damit die Chance auf einen Berufsabschluss und einen fundierten Start ins Erwerbsleben zu eröffnen.

Zukunft der Arbeit: Pilotprojekt „Altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt“

Die Gesellschaft wird immer älter. Die Zukunft werden nicht Vorruhestandsregelungen für 55-Jährige sein, sondern altersgerechte Arbeitsplätze für Menschen, die bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten müssen – oder wollen.

Mit dem Pilotprojekt „Altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt“ sollten Antworten auf den demographischen Wandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitswelt gefunden werden.

Die Ergebnisse dieses profil-Projektes sind in den Broschüren „Umdenken erforderlich – Vorbeugen sichert Beschäftigung bis zum Rentenalter“ und „Förderung statt Ausgrenzung – ältere ArbeitnehmerInnen gehören nicht aufs Abstellgleis“ dokumentiert. Darin finden Betriebs- und Personalräte, aber auch Personalverantwortliche und betroffene Beschäftigte praxisnahe Handlungsvorschläge für altersgerechte Arbeitsplätze im Unternehmen. Das Projekt wurde über das Jahr 2004 hinaus verlängert und fand letztlich 2005 seinen Abschluss.

Gleichstellung verwirklichen: Pilotprojekt „Ausbau und Verbesserung von Kindertageseinrichtungen“

Die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnen auch in der öffentlichen Debatte an Bedeutung. profil'03 bot die Chance, das Thema „Balance von Leben und Arbeiten“ auch gewerkschaftspolitisch zu verankern. Im Zentrum standen Kindertageseinrichtungen als wesentliche Voraussetzung für mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, aber auch für mehr Bildungs- und Lebenschancen für Kinder. Im Rahmen des Projektes wurde im November 2003 ein Positionspapier über den Ausbau und die

Verbesserung von Kindertageseinrichtungen vom DGB-Bundesvorstand beschlossen. Die Positionen des DGB sind zusammen mit best practice-Beispielen für Kindertagesstätten in der Broschüre „Mehr als gute Gründe – Kindertageseinrichtungen schaffen Chancen“ zusammengefasst.

Europäische Dimension des Sozialstaates: Pilotprojekt „Soziale Dimension eines europäischen Verfassungsstaates“

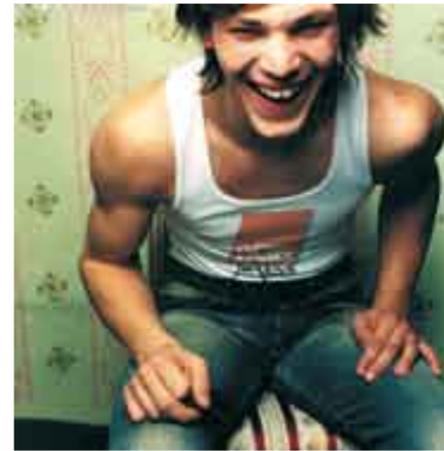
Über das profil-Pilotprojekt wurden die europäischen Aktivitäten des DGB im Jahr der Verfassungsdebatte integriert und damit alle Kräfte gebündelt. Mit Erfolg: Es ist dem DGB und den Mitgliedsgewerkschaften gelungen, die Vorstellungen eines sozialen Europas stärker im Verfassungsentwurf zu verankern, als dies in den Vorberatungen zu erwarten war. Zudem wurde der europäische Gedanke in verschiedenen Fachtagungen gezielt in die Bezirke und Regionen getragen. Damit wurde gleichzeitig eine gute Grundlage für die EU-Erweiterung geschaffen.

Finanzierung und Gestaltung des Sozialstaates: Pilotprojekt „Nachhaltige Finanzierung des Sozialstaates“

Auch die Finanzierung des Sozialstaates beschäftigte die Projektwerkstatt profil'03. In diesem Rahmen hat der DGB Vorschläge diskutiert, die die Verbreiterung der Einnahmehasis des Staates und zugleich eine stärkere Steuerfinanzierung der Sozialversicherung beinhalten.

Als eine Möglichkeit einer Reform hat der DGB in Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern ein Freibetragsmodell entwickelt und vorgestellt, das den Faktor Arbeit von Abgaben spürbar entlasten und damit zu deutlichen Impulsen auf dem Arbeitsmarkt führen könnte.

Der im profil-Projekt entwickelte Vorschlag ist eine Chance auf eine wirkliche Reform. Das bestätigt auch eine inzwischen veröffentlichte Studie der Hans-Böckler-Stiftung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Sozialforschung, die die Arbeitsmarkteffekte des Freibetragsmodells für den DGB untersucht haben.



Die profil-Werkstatt im Jahr 2004

Fortgesetzt wurde die profil-Werkstatt im Jahr 2004 mit den beiden neuen Projekten Innovation sowie Zukunft der sozialen Sicherungssysteme. Letzteres gliederte sich in zwei Unterprojekte auf: Ein Teilprojekt beschäftigte sich mit dem Thema Bürgerversicherung, das zweite griff Ergebnisse aus profil'03 auf und setzte sie fort.

ANHANG



VIER JAHRE POLITIK: CHRONIK

Januar 2002

1.	Der Euro löst die D-Mark ab.
	Job-Aktiv-Gesetz, Schuldrechtsmodernisierungsgesetz, Änderungen Sozialgerichtsgesetz, der Verwaltungsgerichtsordnung, der Zivilprozessordnung und des Arbeitsgerichtsgesetzes treten in Kraft.
25.	8. Spitzentreffen des Bündnisses für Arbeit.
29.	Deutscher Städtetag fordert umfassende Gemeindefinanzreform.
30.	Bundestag stimmt Import von embryonalen Stammzellen zu.

Februar 2002

1.	Bundesrat verabschiedet ein neues Naturschutzgesetz, stimmt dem Ausstieg aus der Atomenergie zu und billigt das Arznei-Sparpaket der Bundesregierung.
22.	Bundeskanzler Schröder kündigt die Einrichtung einer unabhängigen Kommission „Moderne Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt“ unter der Leitung von VW-Manager Peter Hartz an.
28.	EU-Konvent beginnt mit der Arbeit an der Europäischen Verfassung.

März 2002

1.	bis 31. Mai regulärer Termin für Betriebsratswahlen. Heinz Putzhammer wird in das Kuratorium der VW-Stiftung berufen.
6.	Die Hartz-Kommission konstituiert sich.
12.	Spendenskandal der SPD in Nordrhein-Westfalen.
22.	Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes im Bundesrat. Streit um Bundesrats-Abstimmung zum Zuwanderungs-Gesetz.
27.	Heinz Putzhammer wird in die Regierungskommission zur Gemeindefinanzreform berufen.

April 2002

1.	Änderung des § 613a BGB tritt in Kraft.
8.	Kirch beantragt Insolvenz – größte bundesdeutsche Firmenpleite.
21.	Landtagswahlen in Sachsen-Anhalt: CDU 37,3 %, SPD 20,0 %, PDS 20,4 %, FDP 13,3 %, Sonstige 9,1 %, B90/Die Grünen 2,0 %.
24.	SPD und Union stellen Wahlprogramme vor.

Mai 2002

1.	Tag der Arbeit unter dem Motto „Globalisierung gerecht gestalten“.
	12. Europäisches Festival der Ruhrfestspiele Recklinghausen.
6.	Streikbeginn in der Metallindustrie.
14.	FDP nominiert Guido Westerwelle als Kanzlerkandidaten.
16.	FDP-Landeschef Jürgen Möllemann löst Antisemitismus-Streit aus.
27.	17. Ordentl. Bundeskongress d. DGB. Michael Sommer wird Nachfolger v. Dieter Schulte.

Juni 2002

12.	Untersuchungsausschuss kritisiert Parteispenden unter der Regierung Kohl.
21.	Auf tausenden Baustellen kommt es zum ersten flächendeckenden Streik nach dem Zweiten Weltkrieg.
30.	Deutsche Fußball-Nationalmannschaft wird Vize-Weltmeister.

Juli 2002

17.	Bundesverfassungsgericht erklärt Homo-Ehe als nicht gesetzeswidrig.
18.	Bundeskanzler Gerhard Schröder entlässt Verteidigungsminister Rudolf Scharping.
31.	Bonusmeilen-Affäre führt zum Rücktritt von Cem Özdemir, Bündnis 90/ Die Grünen, und Berliner Wirtschaftssenator Gregor Gysi.

August 2002

1.	2. Gesetz zur Änderung schadensrechtlicher Vorschriften tritt in Kraft.
12.	Jahrhundert-Flut an der Elbe.
17.	Bericht der Hartz-Kommission wird vorgestellt.
25.	Bundeskanzler Gerhard Schröder u. Herausforderer Edmund Stoiber liefern sich ein erstes TV-Duell.
26.	Beginn Weltgipfel für Nachhaltige Entwicklung in Johannesburg.

September 2002

7.	DGB-Großveranstaltung zur Bundestagswahl in Dortmund „Wir haben die Musik. Ihr habt die Stimme.“
12.	Der Bundestag verabschiedet Hartz I und II.
22.	Bundestagswahlen: SPD 38,5 %, CDU/CSU 38,5 %, B90/Die Grünen 8,6 %, FDP 7,4 %, PDS 4,0 %, Sonstige 3,0 %.

Oktober 2002

- | | |
|-----|--|
| 9. | SPD und Bündnis 90/ Die Grünen legen sich bei Koalitionsverhandlungen auf die Umsetzung des kompletten Hartz-Konzeptes fest. |
| 29. | Regierungserklärung des Bundeskanzlers Gerhard Schröder zu Hartz IV. |

November 2002

- | | |
|-----|--|
| 12. | DGB begrüßt Fortentwicklung der ökologischen Steuerreform auf der Anhörung des Bundestags-Finanzausschusses. |
| 21. | Bundesministerin Ulla Schmidt stellt die Rürup-Kommission unter Leitung von Prof. Bert Rürup vor, die Vorschläge zur Sanierung der Sozialsysteme ausarbeiten soll. |
| 29. | Im Bundesrat werden die Bundestagsbeschlüsse zu Hartz IV durch die Unions-Mehrheit gestoppt. Die Gesetze sollen im Vermittlungsausschuss überarbeitet werden. |

Dezember 2002

- | | |
|-----|---|
| 2. | Unionsfraktion im Bundestag beschließt die Einsetzung eines Untersuchungsausschusses zum Vorwurf des Wahlbetrugs.
EU verbietet Tabakwerbung ab 2005. |
| 5. | Gemeinsame Erklärung des DGB mit attac und VENRO „Globalisierung gerecht gestalten“. |
| 13. | Die Rürup-Kommission nimmt ihre Arbeit auf. |
| 18. | Bundesverfassungsgericht beschließt die Grundgesetzwidrigkeit der Abstimmung zum Zuwanderungsgesetz im Bundesrat. |
| 20. | Bundesrat verabschiedet Hartz II-Paket. |

Januar 2003

- | | |
|-----|--|
| 1. | Deutschland übernimmt für zwei Jahre einen Sitz als nicht ständiges Mitglied im UN-Sicherheitsrat.
Griechenland übernimmt die EU-Ratspräsidentschaft. |
| 5. | Bundesminister Wolfgang Clement stellt Reformpapier zur „Offensive für den Mittelstand“ vor. |
| 10. | Die Bundesregierung senkt offiziell ihre Wachstumsprognose von 1,5 auf 1 %. |
| 13. | Die IG Metall kündigt an, die 35-Stunden-Woche in den neuen Bundesländern notfalls auch mit Streiks durchsetzen zu wollen. |
| 14. | Bundeskanzler Schröder und Finanzminister Eichel dementieren jede Erhöhung der Neuverschuldung im laufenden Jahr. |
| 20. | Die Debatte um die von Wolfgang Clement geplante Lockerung des Kündigungsschutzes droht eine Neuaufgabe des Bündnisses für Arbeit zu verhindern. |

- | | |
|-----|--|
| 21. | Die EU-Finanzminister stimmen der Einleitung eines Defizitverfahrens gegen Deutschland zu. |
| 22. | Mit Praxisschließungen protestieren Ärzte gegen die Gesundheitspolitik der Bundesregierung.
Deutschland und Frankreich begehen den 40. Jahrestag der Unterzeichnung des Elysée-Vertrages. |
| 29. | Die Tarifgespräche von ver.di und Lufthansa scheitern. |

Februar 2003

- | | |
|-----|---|
| 2. | Landtagswahlen in Hessen: CDU 48,8 %, SPD 29,1 %, B90/Die Grünen 10,1 %.
Landtagswahl in Niedersachsen: CDU 48,3 %, SPD 33,4 %, FDP 8,1 %, B90/Die Grünen 7,6 %. |
| 6. | EU-Konvent legt Entwurf der Artikel 1-16 des Vertrags über die Verfassung vor. |
| 8. | Mehr als 20.000 Menschen protestieren in München gegen einen Irak-Krieg. Auch in Frankfurt/M., Bremen und Berlin beteiligen sich Tausende an Friedenskundgebungen. |
| 11. | Die FDP-Bundestagsfraktion schließt Jürgen Möllemann aus. |
| 16. | Mehr als sechs Millionen Menschen protestieren weltweit gegen einen Krieg im Irak. |
| 17. | Staatsanwaltschaft Düsseldorf erhebt Anklage gegen sechs ehemalige Manager und Aufsichtsratsmitglieder des ehemaligen Mannesmann-Konzerns wegen anscheinend unrechtmäßiger Abfindungen. |
| 19. | Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, plädiert für eine Teilreform beim Kündigungsschutz. |
| 21. | Der DGB und der Bundesverband Zeitarbeit einigen sich auf Eckpunkte eines bundesweiten Flächentarifvertrags für die Zeitarbeitsbranche. |
| 26. | Das Bundeskabinett beschließt die Autobahn-Maut. |

März 2003

- | | |
|-----|---|
| 3. | Das Gespräch zwischen Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern auf Einladung des Kanzlers geht ergebnislos zu Ende. Ein neues Bündnis für Arbeit wird es somit nicht geben. |
| 5. | Gemeinsame Erklärung von DGB und BDA zu Ganztagsangeboten. |
| 14. | Bundeskanzler Gerhard Schröder kündigt in seiner Regierungserklärung das Reformpaket „Agenda 2010“ an. |
| 18. | Das Verfahren um das Verbot der NPD scheitert vor dem Bundesverfassungsgericht und wird eingestellt. |
| 20. | Die USA beginnt den Irak-Krieg mit einem Bombenangriff auf Bagdad.
Frühjahrgipfel der Staats- und Regierungschefs in Brüssel: Fortsetzung des Lissabon-Prozesses. |

April 2003

2.	Berufung von Heinz Putzhammer in den Zuwanderungsrat (bis 30.04.05). Der DGB kündigt eine bundesweite Kampagne zu den Reformplänen der Bundesregierung mit dem Motto „Menschlich modernisieren – gerecht gestalten – Das machen wir!“ an.
8.	Der IG Metall-Vorstand schlägt Jürgen Peters als Nachfolger von Klaus Zwickel und Berthold Huber als Stellvertreter vor.
9.	Europäisches Parlament billigt den EU-Beitritt von zehn Anwärtern in Mittel-, Ost- und Südeuropa.
10.	Der Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat verständigt sich auf die vorgeschlagenen Korrekturen am Steuerpaket der Bundesregierung.
11.	Bundestag und Bundesrat stimmen der Verlängerung der Ladenöffnungszeiten an Samstagen bis 20.00 Uhr zu.
15.	Die sechs führenden Wirtschaftsinstitute veröffentlichen ihr Frühjahrsgutachten. Die Agenda 2010 weist nach deren Einschätzung in die richtige Richtung.
16.	Kandidatenstaaten unterzeichnen in Athen den Beitrittsvertrag zur EU.
24.	Die Rürup-Kommission stellt ihr Rentenkonzept mit dem Vorschlag der Anhebung des Renteneintrittsalters ab 2011 von 65 auf 67 Jahre vor.
28.	Die Regierung korrigiert ihre Wachstumsprognose für 2003 von 1,0 % auf 0,75 %.

Mai 2003

1.	Bundesweit nehmen ca. 1 Million Menschen an Kundgebungen zum Tag d. Arbeit unter dem Motto „Menschlich, modernisieren, gerecht gestalten. – Das machen wir.“ teil.
2.	George W. Bush erklärt die Kampfhandlungen im Irak für beendet.
5.	Die IG Metall beginnt mit Warnstreiks in der ostdeutschen Metallindustrie für die schrittweise Einführung der 35-Stunden-Woche.
8.	Die Regierungskoalition verständigt sich auf d. Eckpunkte der Gesundheitsreform 2004.
9.	Die CDU setzt unter Leitung von Roman Herzog eine Kommission ein, die Vorschläge zur Sicherung der Sozialsysteme erarbeiten soll. Der Bundestag verabschiedet erneut das Zuwanderungsgesetz.
16.	Modernisierung der Handwerksordnung.
28.	Das Bundeskabinett beschließt die Gesundheitsreform. Erster Ökumenischer Kirchentag in Berlin.

Juni 2003

1.	Auftakt der Streiks für die 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Sonderparteitag der SPD, 90 % der Delegierten stimmen der Agenda 2010 zu.
5.	Jürgen Möllemann verunglückt tödlich bei einem Fallschirmsprung.
13.	Der EU-Verfassungskonvent einigt sich auf einen Entwurf für eine künftige Verfassung.
18.	Referentenentwurf zum Gesetzentwurf „Reformen am Arbeitsmarkt“.
20.	Bundesrat lehnt Zuwanderungsgesetz ab.
28.	Scheitern der Tarifverhandlungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie.
29.	Das Bundeskabinett beschließt, die für 2005 geplante Stufe der Steuerreform auf 2004 vorzuziehen.

Juli 2003

3.	575 von 580 Abgeordneten des deutschen Bundestages stimmen der EU-Erweiterung zu.
13.	Abschluss der Arbeit der Kommission zur Reform der Gemeindefinanzen.
19.	Parteitag der CSU bestätigt Parteichef Edmund Stoiber mit 97 Prozent der Stimmen im Amt.
21.	Klaus Zwickel tritt vor dem offiziellen Ende seiner Amtszeit als IG Metall-Vorsitzender zurück.

August 2003

19.	Hamburgs Bürgermeister Ole von Beust entlässt Innensenator Ronald Schill.
22.	Regierung und Union verständigen sich auf Gesundheitsreform.
28.	Die Rürup-Kommission legt ihren Abschlussbericht vor.
31.	Die IG Metall wählt Jürgen Peters zu ihrem neuen Vorsitzenden.

September 2003

4.	Erklärung des DGB zur 5. Ministerkonferenz der WTO in Cancun.
8.	Anhörung im Deutschen Bundestag zum Gesetzentwurf für Reformen am Arbeitsmarkt und den Unionsvorschlägen zu einem Arbeitsrechtsmodernisierungsgesetzentwurf.
9.	Der Europäische Gerichtshof entscheidet, dass der Bereitschaftsdienst von Klinikärztinnen und -ärzten als Arbeitszeit zu werten ist.
10.	WTO-Konferenz in Cancun/Mexiko
21.	Landtagswahlen in Bayern: CSU 60,7 %, SPD 19,6 %, B90/Die Grünen 7,7 %, FDP 2,6 %.
26.	Der Bundestag billigt den Gesundheitskompromiss.

30. Herzog-Kommission stellt ihr Konzept zur Reform der sozialen Sicherungssysteme vor.
Die Ministerpräsidenten von Hessen und Nordrhein-Westfalen, Roland Koch und Peer Steinbrück, legen eine Liste zum Subventionsabbau vor.

Oktober 2003

7. Verabschiedung der neuen „Leitlinien für die DGB-Handwerksarbeit“.
17. Der Bundesrat billigt den Einsatz einer „Föderalismus-Kommission“ zur Modernisierung der bundesstaatlichen Ordnung.
Der Bundestag verabschiedet Hartz II und IV.
19. Die Bundesregierung beschließt Renten-Notpaket, um 2004 den Beitragssatz bei 19,5 Prozent stabil zu halten.
28. IG BAU und Arbeitgeberverbände einigen sich auf eine weitreichende Tariföffnungsklausel bei der Absenkung des Weihnachtsgeldes.

November 2003

7. Der Bundestag ruft zur Abstimmung von Hartz IV und dem Vorziehen der Steuerreform den Vermittlungsausschuss an.
Die „Föderalismus-Kommission“ nimmt ihre Arbeit auf.
10. SPD beschließt Ausbildungsabgabe.
19. SPD-Parteitag stimmt Reform-Fahrplan zu.

Dezember 2003

1. Der CDU-Parteitag beschließt einen radikalen Kurswechsel in den Sozialsystemen sowie ein neues Steuermodell.
3. Das Reformpaket (Steuern und Arbeitsmarkt) der Bundesregierung droht im Vermittlungsausschuss zu scheitern.
14. G8-Treffen der Arbeits- u. Beschäftigungsminister in Stuttgart, mit den Gewerkschaftsführungen der G8-Länder sowie den Generalsekretären von IBFG, EGB u. TUAC.
15. Regierung und Opposition einigen sich nach mehrwöchigen Verhandlungen auf Steuerentlastungen und Reformen am Arbeitsmarkt.
19. Bundestag und Bundesrat verabschieden die im Vermittlungsausschuss verabredeten Steuer- und Arbeitsmarktgesetze.

Januar 2004

1. Einführung einer Praxisgebühr für Kassenpatienten von 10,00 Euro pro Quartal.
28. Der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Florian Gerster, wird nach einem Misstrauensvotum des Verwaltungsrates entlassen.

Februar 2004

2. Europäisches Gespräch „Die europäische Agenda nach den Wahlen zum Europaparlament 2004 – Perspektiven der Gewerkschaften“ mit DGB, HBS, FES, EGI.
6. Gerhard Schröder tritt als SPD-Vorsitzender zurück.
Frank-Jürgen Weise wird neuer Vorstandschef der Bundesagentur für Arbeit.
29. Landtags- und Kommunalwahl in Hamburg: SPD 30,5 %, CDU/CSU 47,2 %, FDP 2,8 %, B90/Die Grünen 12,3 %.

März 2004

21. Franz Müntefering wird zum neuen Vorsitzenden der SPD gewählt.
25. Regierungserklärung von Bundeskanzler Gerhard Schröder zu „Ein Jahr Agenda 2010“.
26. Kündigung des Tarifvertrags im öffentlichen Dienst durch die Bundesländer.
29. Einigung von Bund und Ländern zur Förderung bestimmter Universitäten als Elite-Unis.

April 2004

1. 1. Lesung des Gesetzentwurfs zu einer Ausbildungsabgabe.
2. Wiederberufung von Heinz Putzhammer in den Rat für Nachhaltige Entwicklung.
3. Europäischer Aktionstag des DGB: „Aufstehen, damit es endlich besser wird!“ in Köln, Stuttgart und Berlin mit ca. 500.000 TeilnehmerInnen.
15. Berufung von Michael Sommer und Heinz Putzhammer durch den Bundeskanzler in die Innovationsinitiative der Bundesregierung „Partner für Innovation“.
21. Bundeskabinett legt Berufsbildungsbericht 2004 vor.
Gemeinsame Erklärung von BDA und DGB gemäß den Empfehlungen der Expertenkommission der Bertelsmann-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung zur „Zukunft einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik“.
22. Girls' Day unter dem Motto: „Wir wollen Beruf und Familie!“
29. Beschluss des Alterseinkünftegesetzes.
Beschluss des Gesetzes zur Zusammenlegung von Arbeitslosen und Sozialhilfe (Hartz IV).

Mai 2004

1. Mehr als 500.000 Menschen nehmen an Kundgebungen zum Tag der Arbeit unter dem Motto, „Unser Europa: frei – gleich – gerecht“, teil.
10 neue Länder werden Mitglied der EU. Damit erhöht sich die Zahl der Mitgliedsstaaten auf 25.
5. Der Bundestag beschließt das Gesetz gegen Schwarzarbeit.
7. Der Bundestag verabschiedet das Gesetz zur Ausbildungsabgabe.
13. Kabinett beschließt Bürokratieabbau.

- 14. Bundesrat ruft Vermittlungsausschuss wg. Alterseinkünftegesetz und ALG II an.
- 23. Horst Köhler wird von d. Bundesversammlung zum neuen Bundespräsidenten gewählt.
- 27. Einigung im Vermittlungsausschuss über das Alterseinkünftegesetz.

Juni 2004

- 9. Einigung zur Förderung von Elite-Universitäten.
Das Bundesverfassungsgericht urteilt zum Ladenschlussgesetz.
- 11. Bundesrat verabschiedet Alterseinkünftegesetz.
Bundesrat ruft den Vermittlungsausschuss an, das Gesetz zur Ausbildungsabgabe erst weiter zu beraten, sollte kein freiwilliger Pakt zwischen der Bundesregierung und der Wirtschaft erreichbar sein.
- 13. Wahlen zum Europäischen Parlament: SPD 21,5 %, CDU/CSU 44,5 %, FDP 6,1 %, B90/Die Grünen 11,9 %, PDS 6,1 %.
Landtagswahlen in Thüringen: SPD 14,5 %, CDU/CSU 43 %, FDP 3,6 %, B90/Die Grünen 4,5 %, PDS 26,1 %.
Kommunalwahlen in Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt.
- 16. Die Spitzenvertreter der Wirtschaftsverbände unterzeichnen das Abkommen über eine Ausbildungsabgabe.
- 22. Die unionsgeführten Bundesländer legen ein Veto gegen das Programm zur Förderung von Elite-Universitäten ein.
- 27. Kommunalwahlen in Thüringen.
- 30. Regierung und Opposition einigen sich auf die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe.

Juli 2004

- 1. Amtsantritt des neuen Bundespräsidenten Horst Köhler.
Der Bundestag beschließt das neue Ausländer- und Einwanderungsgesetz.
- 2. Der Bundestag verabschiedet das Hartz-IV-Gesetz.
- 14. Veröffentlichung des Kabinettsentwurfes zur BBiG-Novellierung.
- 20. Gedenktag zum gescheiterten Aufstandsversuch der Widerstandsbewegung gegen den Nationalsozialismus am 20. Juli 1944.
- 22. Portugals Ministerpräsident Barroso wird neuer EU-Kommissionspräsident.
- 26. Erste sog. „Montagsdemonstration“ gegen Hartz IV findet in Magdeburg statt.
- 27. Urteil des BVerfG zur Juniorprofessur mit Absage an vorliegende Bundesregelung.
- 28. Bundesregierung erhält den Schlussbericht der Expertenkommission zur Finanzierung des lebenslangen Lernens.

August 2004

- 9. Proteste gegen die Hartz-IV-Reformen (über 10.000).
- 13. In Athen werden die XXVIII. Olympischen Sommerspiele eröffnet.

September 2004

- 5. Landtagswahlen, Saarland: SPD 30,8 %, CDU/CSU 47,5 %, FDP 5,2 %, B90/Die Grünen 5,6 %, NPD 4,0 %.
- 19. Landtagswahlen, Brandenburg: SPD 31,9 %, CDU/CSU 19,4 %, FDP 3,3 %, B90/Die Grünen 3,6 %, PDS 28 %, DVU 6,1 %.
Landtagswahlen, Sachsen: SPD 9,8 %, CDU/CSU 41,1 %, FDP 5,9 %, B90/Die Grünen 5,1 %, PDS 23,6 %, NPD 9,2 %.
- 24. Bundesrat blockiert den Ausbau der Kinderbetreuung.
- 26. Kommunalwahlen, Nordrhein-Westfalen: SPD 31,7 %, CDU/CSU 43,4 %, FDP 6,8 %, B90/Die Grünen 10,3 %.

Oktober 2004

- 2. Wahl von Claudia Roth und Reinhard Bütikofer zu den neuen Bundesvorsitzenden von Bündnis 90/Die Grünen.
- 4. Beginn des bundesweiten Versands der Leistungsbescheide zu ALG II.
- 5. Niedersachsen tritt aus dem Vertrag der Kultusministerkonferenz aus.
- 18. Vorstellung des IBFG-Berichts: Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 2004.
- 22. Bundestag beschließt die Abschaffung der Eigenheimzulage.
- 28. Staats- und Regierungschefs der 25 Mitgliedstaaten unterzeichnen in Rom die erste Verfassung der Europäischen Union.
- 29. Bundestag beschließt den Ausbau von Kinderbetreuung.

November 2004

- 2. Präsidentschaftswahlen in den USA. George W. Bush setzt sich gegen seinen Herausforderer John F. Kerry durch.
- 11. Tod des Palästinenserpräsidenten Jassir Arafat.
- 19. CSU-Parteitag in München mit Einigung auf einen gesundheitspolitischen Kompromiss mit der CDU.
- 22. Horst Seehofer tritt als Stellvertretender Vorsitzender der CDU-Bundestagsfraktion zurück.
Bekanntgabe erster Ergebnisse der PISA II-Studie.
- 24. Bundestag beschließt Nachtragshaushalt.

- 26. Bundesrat stoppt die Abschaffung der Eigenheimzulage.
Bundestag beschließt Sozialreformen.
Bundestag verabschiedet Haushalt 2005.
- 28. Gemeinsame Erklärung von DGB und BDA zu „Integration durch Fördern und Fordern“.

Dezember 2004

- 5. 18. Ordentlicher Weltkongress d. IBFG in Miyazaki/Japan unter d. Motto: „Solidarität globalisieren – Eine globale Gewerkschaftsbewegung für die Zukunft aufbauen“.
- 6. Angela Merkel wird auf dem CDU-Parteitag in Düsseldorf als Vorsitzende wiedergewählt.
Vertragsstaatenkonferenz zum Kyoto-Protokoll, Buenos-Aires.
- 7. Veröffentlichung der PISA II-Studie.
- 10. Michael Sommer wird zum stellv. Präsidenten des IBFG gewählt.
- 17. EU beschließt Aufnahme formeller Beitrittsverhandlungen mit der Türkei, die am 3. Oktober 2005 beginnen sollen.
- 20. Die „Wahlalternative Arbeit und soziale Gerechtigkeit“ konstituiert sich.
- 22. CDU-Generalsekretär Laurenz Meyer tritt zurück, sein Nachfolger wird Volker Kauder.
- 26. Ein durch ein starkes Seebeben ausgelöster Tsunami reißt in mehreren Ländern Südasiens über 175.000 Menschen in den Tod.

Januar 2005

- 1. Die Arbeitsmarktreform Hartz IV tritt in Kraft. Arbeitslosen- und Sozialhilfe werden zum sog. Arbeitslosengeld II zusammengelegt.
Die dritte Stufe der Steuerreform tritt in Kraft.
Das Zuwanderungsgesetz tritt in Kraft.
Einführung der LKW-Maut.
Das Emissionshandelssystem (ETS) tritt in Kraft.
- 21. Bundestagung christlich-demokratischer DGB-GewerkschafterInnen in der CDA.
- 22. Die „Wahlalternative Arbeit und soziale Gerechtigkeit“ beschließt die Umwandlung in die Partei „Arbeit & Soziale Gerechtigkeit – die Wahlalternative“ (WASG) und wird an den Landtagswahlen in Nordrhein-Westfalen im Mai teilnehmen.
- 24. Volker Kauder wird zum Generalsekretär der CDU gewählt.
- 26. Das Bundesverfassungsgericht hebt mit seinem Urteil das bundesweite Verbot von Studiengebühren für das Erststudium auf.
- 31. Innovationstagung des DGB in Oberjosbach.
Gemeinsame Erklärung von BDA und DGB zu den Konsequenzen aus den Ergebnissen von „PISA II“.

Februar 2005

- 2. Erstmals wird die Fünf-Millionen-Grenze bei der Zahl der gemeldeten Arbeitslosen überschritten.
Gesetz zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention – Einbringung Bundesrat und Bundestag.
Die EU-Kommission stellt ihren Vorschlag zur Halbzeitbilanz Lissabon-Strategie vor.
- 9. Einigung von Arbeitgebern u. Gewerkschaften zur Tarifreform im Öffentlichen Dienst.
- 16. DGB begrüßt das Inkrafttreten des Kyoto-Protokolls zum Schutz des Klimas.
- 20. Landtagswahl in Schleswig-Holstein: SPD 38,7 %, CDU 40,2 %, FDP 6,6 %, B90/Die Grünen 6,2 %, SSW 3,6 %, Sonstige 4,7 %.
Die spanische Bevölkerung spricht sich im Referendum für die EU-Verfassung aus.

März 2005

- 3. Stellungnahme des DGB zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention.
- 16. Sitzung des DGB Bundesausschusses in Aachen.
Heide Simonis, SPD, scheidet bei der Wahl zur Ministerpräsidentin Schleswig-Holsteins.
- 17. Bundesregierung und Union kommen mit dem Ziel der Vereinbarung weiterer Reformschritte zu einem „Jobgipfel“ zusammen.
- 19. EGB-Demonstration in Brüssel für ein soziales Europa und gegen die Dienstleistungsrichtlinie.
- 22. EU-Gipfel verabschiedet eine Neuausrichtung der Lissabon-Strategie und ändert den Stabilitäts- und Wachstumspakt.

April 2005

- 1. Wiederberufung von Heinz Putzhammer in den Ethikrat.
- 2. Tod von Papst Johannes Paul II.
- 16. In Schleswig-Holstein einigen sich CDU und SPD auf eine große Koalition unter Ministerpräsident Peter Harry Carstensen.
- 19. Rücktritt von Baden-Württembergs Ministerpräsident Erwin Teufel, sein Nachfolger wird Günter Oettinger.
Wahl von Joseph Ratzinger zu Papst Benedikt XVI.
- 22. Gesetz zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention – Verabschiedung durch den Bundestag.
- 23. Gewerkschaftstag der GEW in Erfurt.
- 25. Unterzeichnung der EU-Beitrittsverträge mit Bulgarien und Rumänien.
Joschka Fischer sagt im Visa-Untersuchungsausschuss aus.

Mai 2005

- | | |
|-----|--|
| 1. | Zentrale Kundgebung des DGB in Mannheim zum Tag der Arbeit unter dem Motto: „Du bist mehr. Mehr als eine Nummer. Mehr als ein Kostenfaktor. Du hast Würde. Zeig sie!“ |
| 5. | Bundesparteitag der FDP in Köln. |
| 6. | Gründungskongress der „Wahlalternative für Arbeit und Soziale Gerechtigkeit“ (WASG). |
| 8. | Tag der Befreiung – Tag für Demokratie. |
| 9. | Eröffnung des Holocaust-Mahnmals in Berlin. |
| 11. | Betriebsrätekonferenz der SPD-Bundestagsfraktion. |
| 12. | DGB-Maifest auf dem Berliner Fernsehturm.
Ratifizierung der EU-Verfassung durch den Deutschen Bundestag. |
| 22. | Landtagswahlen in Nordrhein-Westfalen: SPD 37,1 %, CDU 44,8 %, FDP 6,2 %, B90/Die Grünen 6,2 %, Sonstige 5,7%.
Ankündigung vorgezogener Neuwahlen auf Bundesebene durch den SPD-Vorsitzenden Franz Müntefering. |
| 24. | Der frühere SPD-Parteichef Oskar Lafontaine tritt aus der Partei aus. |
| 25. | 30. Deutscher Evangelischer Kirchentag in Hannover. |
| 29. | Die französische Bevölkerung spricht sich im Referendum gegen die EU-Verfassung aus. |

Juni 2005

- | | |
|-----|---|
| 1. | Die niederländische Bevölkerung spricht sich im Referendum gegen die EU-Verfassung aus. |
| 16. | Im Europäischen Rat scheidet die Finanzplanung der EU für die Jahre 2007-2013. |
| 23. | Konferenz „Deutscher Corporate Governance Kodex“. |

Juli 2005

- | | |
|-----|--|
| 1. | Bundeskanzler Gerhard Schröder stellt die Vertrauensfrage im Bundestag. Die Mehrheit der Abgeordneten spricht ihm das Misstrauen aus.
„Ausfallen“ der Rentenanpassung aufgrund des niedrigen Lohnwachstums und der Rentenformel. Gleichzeitig Abzug des Sonderbeitrages zur gesetzlichen Krankenversicherung. |
| 4. | Kleiner Parteitag der SPD mit Entscheidung über Wahlmanifest. |
| 6. | Gipfeltreffen der G8-Staaten in Großbritannien. |
| 10. | Die luxemburgische Bevölkerung spricht sich im Referendum für die EU-Verfassung aus. |
| 21. | Bundespräsident Horst Köhler löst den Bundestag auf und setzt Neuwahlen für den 18. September 2005 an. |

August 2005

- | | |
|-----|--|
| 1. | Die Rechtschreibreform wird verbindlich. |
| 9. | Das Bundesverfassungsgericht verhandelt über die Rechtmäßigkeit zur Neuwahl des Deutschen Bundestages. |
| 18. | Papst Benedikt XVI. trifft zu seinem Deutschlandbesuch anlässlich des Weltjugendtages in Köln ein. |
| 25. | Hurrikan „Katrina“ zerstört nahezu vollständig die Stadt New Orleans. |
| 31. | 25. Jahrestag der Gründung der polnischen Gewerkschaft Solidarnosc.
Sonderparteitag der SPD mit Nominierung von Gerhard Schröder zum Kanzlerkandidaten. |

September 2005

- | | |
|-----|---|
| 2. | Außerordentlicher Parteitag der CSU mit Wiederwahl Edmund Stoiber zum Parteivorsitzenden. |
| 5. | Endgültiges Scheitern des Präventionsgesetzes im Vermittlungsausschuss. |
| 18. | Bundestagswahlen: 34,2 % SPD, 35,2 % CDU/CSU, 8,1 % B90/Die Grünen, 9,8 % FDP, 8,7 % Linkspartei. |
| 27. | Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zu Kürzungen in der Beamtenversorgung. |

Oktober 2005

- | | |
|-----|--|
| 1. | Gründung der Deutschen Rentenversicherung Bund. Umsetzung des RV-Organisationsreform-Gesetzes. |
| 3. | Feierlichkeiten zum 15. Tag der Deutschen Einheit.
Gewerkschaftstag der IG BAU. |
| 9. | Gewerkschaftskongress der IG BCE. |
| 18. | Erste Sitzung des neu gewählten Bundestages. |
| 19. | Außerordentliche Bundesausschusssitzung des DGB in Berlin. |
| 27. | 17. DGB-Bundesjugendkonferenz in Halle. |
| 31. | Franz Müntefering erklärt seinen Rücktritt als Parteivorsitzender der SPD. |

November 2005

- | | |
|----|--|
| 1. | 5-jähriges Bestehen der Verbraucherzentrale Bundesverband, DGB-Fördermitglied.
CSU-Chef Edmund Stoiber erklärt seinen Verzicht auf einen Ministerposten im Kabinett Merkel. |
| 9. | 8. Schöneberger Forum des DGB: „Gestaltungsrechte der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst: Tarifautonomie, Beteiligungsrechte, Mitbestimmung“. |

14.	Parteitag der SPD in Karlsruhe mit Verabschiedung des Koalitionsvertrages.
	Kleiner Parteitag der CDU mit Verabschiedung des Koalitionsvertrages.
	Kleiner Parteitag der CSU mit Verabschiedung des Koalitionsvertrages.
15.	Matthias Platzeck wird zum neuen SPD-Parteivorsitzenden und Hubertus Heil zum neuen Generalsekretär der SPD gewählt.
18.	Unterzeichnung des Koalitionsvertrages zwischen SPD und CDU, CSU.
	Feierlichkeiten zum 140jährigen Bestehen der NGG.
22.	Angela Merkel wird mit 397 Stimmen zur ersten Bundeskanzlerin Deutschlands gewählt.
24.	15. DGB-Bundesfrauenkonferenz.

Dezember 2005

3.	Debatte um US-Geheimdienstoperationen im deutschen Hoheitsgebiet und um die Ächtung von Folter.
5.	Ronald Pofalla wird vom CDU-Bundesvorstand zum neuen Generalsekretär nominiert.
10.	Tag der Menschenrechte.
15.	Gipfeltreffen der EU-Staats- und Regierungschefs in Brüssel.
16.	Einigung im Finanzierungsstreit über den mittelfristigen EU-Haushalt.
22.	Der Bundesgerichtshof hebt die Freisprüche im Mannesmann-Prozess auf.

Bundesvorstandsverwaltung: Verzeichnis der Abteilkürzel

vor	= Sekretariat Vorsitzender
grs	= Grundsatz
int	= Internationale und europäische Gewerkschaftspolitik
oef	= Öffentlichkeitsarbeit
ais	= Arbeitsmarktpolitik und Internationale Sozialpolitik
asr	= Arbeits- und Sozialrecht
gfr	= Gleichstellung- und Frauenpolitik
sop	= Sozialpolitik
ork	= Organisation und Kommunikationssysteme
per	= Personal
mrp	= Mitbestimmung und Rechtspolitik
oeb	= Öffentlicher Dienst/Beamte
biq	= Bildung und Qualifizierung
jug	= Jugend
fin	= Finanzen
suh	= Struktur- u. Umweltpolitik, Handwerkssekretariat
wip	= Wirtschaftspolitik
tap	= Tarifpolitik
vis	= Veranstaltungs- und Innenservice

VERANSTALTUNGEN, KONFERENZEN UND WORKSHOPS

Januar 2002

-	Veranstaltung zu gesetzlichen Neuregelungen im Arbeitsrecht. (asr)
---	--

Februar 2002

28.	Sozialer Dialog „Der Sozialstaat in der Globalisierungsfalle“. (grs)
-----	--

März 2002

14.-16.	Workshop der Europäischen Gewerkschaftsakademie und der Doorn-Initiative (tarifpolitische Kooperation Benelux-Deutschland) in Niedersfeld (Sauerland) zu Fragen der lohnpolitischen Koordinierung und der Arbeitszeitpolitik. (wip)
15.-16.	PAL I. (biq)
19.	Gemeinsamer Workshop DGB und Hans-Böckler-Stiftung zum Forschungsauftrag „GATS 2000 – Arbeitnehmerinteressen und die Liberalisierung des Dienstleistungshandels“. (wip)
27.	Berufsbildungsausschuss (BBA) IHK Vertrauensleute. (biq)

Mai 2002

26.-31.	BBA HWK Vizepräsidenten. (biq)
27.	DGB-Bundeskongress vom 27.05. – 31.05.

Juni 2002

4.	Hearing für Experten im Berufsbildungsbereich Novellierung BBiG. (biq)
27.	Workshop „Heiligt der Zweck die Mittel? – Populismus im Parteienwettbewerb“. (grs)

Juli 2002

3.	Sozialer Dialog „Ein Sozialkontrakt für die Bundesrepublik Deutschland“. (grs)
4.-5.	DGB-NGO-Dialog mit der Globalisierungs-Enquete-Kommission sowie Beschluss einer gemeinsamen Erklärung „Globalisierung gerecht gestalten“. (wip)
10.-11.	BBA sonstige. (biq)
14.-19.	BBA IHK. (biq)

August 2002

4.	BBA Hauswirtschaft. (biq)
11.-16.	BBA HWK. (biq)
28.	Kick-off zu „Das RentenPlus“, dem gewerkschaftlichen Angebot vor allem für Beamtinnen und Beamte zur privaten „Riester-Rente“. (oeb)

September 2002

11.-12. BBA HWK/IHK Großtagung. (biq)

Oktober 2002

8. Gemeinsamer Workshop DGB und ver.di zum Thema „Gemeindefinanzen im Brennpunkt“. (wip)
11. 6. Jahrestreffen der Doorn-Initiative (tarifpolitische Kooperation Benelux-Deutschland) auf der Vorstandsebene in Aardenburg (Zeeland). Bilanz der tariflichen Lohnpolitik, Austausch über die wirtschaftlichen und tarifpolitischen Perspektiven, Beschlüsse zur Weiterarbeit im transnationalen tarifpolitischen Kooperationsverbund. (wip)
17. DGB-Hearing „Reformoptionen im Beihilfesystem“, Perspektiven der Krankheitsabsicherung von Beamtinnen und Beamten. (oeb)
- 18.-19. PAL II. (biq)
- „Arbeitnehmerdatenschutz: Gentest und Drogenscreening“. (asr)

November 2002

12. Workshop zur Novellierung der Gefahrstoffverordnung. (sop)
- 26.-27. 5. Schöneberger Forum „Dienstrecht im Wettbewerb – Beamtinnen und Beamte zwischen Reform- und Kürzungspolitik“. (oeb)

Dezember 2002

5. 7.500 Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte demonstrierten in Bremen anlässlich der Innenministerkonferenz „Für gute Bezahlung und einheitliche Besoldung“. (oeb)
6. Fachtagung „Auslandsinvestitionen zwischen ökonomischer Liberalisierung und sozial-ökologischer Regulierung“ von DGB und NGOs. (wip)

Januar 2003

16. DGB im Dialog. (grs)
27. Workshop zur Zukunft der europäischen Strukturfonds. (suh)
30. Sozialer Dialog: „Finanzierung sozialer Sicherungssysteme“. (grs)

Februar 2003

11. Einführungsseminar für LehrerInnen: Workshop Zukunft, Bad Berka. (biq)
- 13.-14. Tagung der Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte, unter anderem Beschlussfassung zur Durchführung von Musterprozessen gegen das Versorgungsänderungsgesetz 2001 unter Koordinierung des DGB. (oeb)

21. „Diskriminierungsfreie Arbeitswelt – Anforderungen an die gesetzliche Umsetzung der EU-Richtlinien“. (asr/int)
28. AK Strukturpolitik – Workshop „Reform EU-Strukturförderung“. (suh)

März 2003

- 13.-14. HBS-Forum zum Thema Arbeits- und Sozialrecht in Berlin. (asr)
- 17.-18. 3. Regionaltagung, Berlin. (ork)
- 20.-21. Tagung „Chancengleichheit braucht Aktivität – Anti-Diskriminierungsarbeit in der Arbeitswelt“ des DGB-Bildungswerks, Stuttgart. (int)
21. Tagung Diskriminierungsfreie Arbeitswelt – Anforderungen an die gesetzliche Umsetzung der EU-Richtlinien“, Berlin. (asr/int)
31. Bildungsmesse Nürnberg. (biq)

April 2003

3. DGB im Dialog. (grs)
11. Veranstaltung „Organisationsreform“. (sop)
29. Podiumsdiskussion in Brüssel „Zukunft der europäischen Strukturpolitik“. (suh)

Mai 2003

- 1.-15.6. Ruhrfestspiele Recklinghausen. (biq)
7. Auftaktveranstaltung LeA: Früherkennung von Qualifikationsbedarfen - von der Formel in die Praxis. (biq)
8. Sachverständigenanhörung u. a. des DGB zum Thema Berufsbeamtentum, durchgeführt von der FDP-Bundestagsfraktion. (oeb)
20. Anhörung zum Bericht der NRW-Reformkommission „Zukunft des öffentlichen Dienstes – öffentlicher Dienst der Zukunft“. (oeb)
21. Workshop „Jugendlichen mit schlechteren Startchancen (bessere) Abschlüsse ermöglichen“. (biq)
- 28.-1.6. DGB-Kooperationsstand auf dem 1. Ökumenischen Kirchentag in Berlin. (grs)

Juni 2003

- 3.-6. Journalistenreise „Berufliche Bildung in Deutschland, Österreich und der Schweiz“. (biq)
5. Veranstaltung „Recht und Praxis des Kündigungsschutzes in Europa“, Berlin. (asr)
- Sozialer Dialog: „Ganztätigkeit“. (grs)
- 12.-13. „Sonneck-Wirtschaftsgespräch“, Dialog im IWH. (suh)

Juli 2003

- | | |
|---------|--|
| 11. | Mobile Pressekonferenz in der Panorama-S-Bahn zum Aktionsprogramm „Chancen! Gleich“. (gfr) |
| 17.-18. | DGB/HBS-Workshop „Gewerkschaften und Akkreditierung“. (biq) |

August 2003

- | | |
|-----|--|
| 27. | Workshop „Gewerkschaftliches Leitbild für einen Betrieb, der Frauen und Männern gleichermaßen gerecht wird“. (gfr) |
|-----|--|

September 2003

- | | |
|---------|---|
| 1.-4. | Tagung für Mitglieder der Selbstverwaltung der BA. (ais) |
| 4. | DGB im Dialog. (grs) |
| 5. | Konferenz „Fatal global?! Die 5. WTO-Ministerkonferenz in Cancún – Fakten, Folgen, Alternativen“, Berlin. (wip) |
| 9.-10. | Arbeitstagung „Die Zukunft der Berufsbildung“, Berlin. (biq) |
| 16. | Tagung „Umgestaltung des Sozialstaates“, Kassel. (asr) |
| 18. | Gemeinsame Auftaktveranstaltung der Grenzlandinitiative für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer GRIPS (Deutschland, Tschechien und Polen). (int) |
| 18.-19. | Tagung der Bundeskommission für Beamtinnen und Beamten, u. a. Beschlussfassung zum Schöneberger Forum 2004: „Männer und Frauen im öffentlichen Dienst – Arbeiten im Spannungsverhältnis von Lebenszeit-, Laufbahn- und Leistungsprinzip“. (oeb) |
| 22.-23. | 4. Regionaltagung, Mannheim (ork) |
| 23. | Workshop „Weiterentwicklung der Rentenversicherung“. (sop) |
| 24. | Fachkonferenz „Zukunft des sozialen Europas – durch Teilhabe und Demokratie in Betrieben und Unternehmen“, Humboldt Universität zu Berlin. (mrp)
Projektseminar Workshop-Zukunft für teilnehmende Schulen, Düsseldorf. (biq) |
| 25. | Sozialer Dialog: „Zukunft Europas“. (grs) |
| 30. | Fachkonferenz „DGB und Gewerkschaften aktiv für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern“ im Rahmen des Aktionsprogramms „Chancen! Gleich“. (gfr)
Medientagung des DGB zum Thema „Wieviel Macht den Räten“, Berlin. (grs) |

Oktober 2003

- | | |
|---------|---|
| 7.-8. | Fachkongress: Reform der Berufsausbildung, Berlin. (biq) |
| 16. | Öffentliche Veranstaltung zu den geplanten kurzfristigen und langfristigen Neuregelungen im Bereich der Rentenversicherung. (sop) |
| 13.-14. | Tagung der alternierenden Vorsitzenden der Landesarbeitsämter u. Arbeitsämter. (ais) |

November 2003

- | | |
|---------|--|
| 4.-6. | Deutsch-polnische Konferenz: Berufswahlvorbereitung – Workshop-Zukunft, Warschau. (biq) |
| 6. | Tagung der Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte. (oeb) |
| 12. | Herbsttagung LeA: Qualifiziert beraten für die Zukunft, Hamburg. (biq)
„Chancen der Teilzeitarbeit“ – Workshop in Zusammenarbeit mit der HBS. (asr) |
| 18.-19. | 6. Schöneberger Forum „Zukunft öffentlicher Dienstleistungen – Perspektiven für Bürger, Wirtschaft, Beschäftigte“. (oeb) |
| 27. | „Fünf oder zwei Gerichtsbarkeiten?“ Fachtagung zur Eigenständigkeit der Fachgerichtsbarkeiten. (asr)
DGB im Dialog. (grs) |
| 28. | Expertenchat: Workshop Zukunft „Generationenvertrag“. (biq) |

Dezember 2003

- | | |
|--------|--|
| 1. | Königsteiner Gespräch (grs) |
| 3. | Veranstaltung zum Welttag der Behinderten und Novellierung des SGB IX. (ais) |
| 9. | Tagung des DGB-Bildungswerks „Arbeit ist Menschenrecht – für alle“ Düsseldorf. (int) |
| 9.-12. | Seminar der Doorn-Initiative mit der Europäischen Gewerkschaftsakademie (EGA): Den „Doorn-Prozess“ stärken – Lohnpolitik und Makroökonomische Koordinierung in der EWU, La Roche, Belgien. (wip) |

Januar 2004

- | | |
|-----|---|
| 13. | „Wir wollen ins Boot“, Aktion und Pressekonferenz zur Novellierung SGB IX mit Schwerbehinderten im „Alten Hafen“, Berlin. (ais) |
| 15. | Beteiligung an der Veranstaltung „Austausch zu den weiteren Perspektiven einer sozial gerechten Politik“, Berlin. (sop)
Presseworkshop „Wert der Mitbestimmung“, Berlin. (mrp) |
| 28. | Tagung „Zukunftsfaktor Kind“. (grs/gfr) |
| 29. | Abschlussveranstaltung „Generationenvertrag“ mit 120 SchülerInnen und Norbert Blüm. (biq) |

Februar 2004

- | | |
|-------|--|
| 2.-3. | Europäisches Gespräch „Die europäische Agenda nach den Wahlen zum Europaparlament 2004 – Perspektiven der Gewerkschaften“. (int/HBS/FES/EGI) |
| 5. | DGB im Dialog. (grs) |
| 6. | Prozessvertreter-Tagung, Kassel. (asr) |

11.	Fachtagung „Antidiskriminierungsgesetz“. (asr/gfr/int)
	Parlamentarischer Abend „Zukunft Mitbestimmung“, Berlin. (mrp)
	Fachgespräch „Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien in deutsches Recht“, Berlin. (asr/gfr/int)
19.	„Neue Formen der Arbeitszeitgestaltung“ – Workshop in Zusammenarbeit mit der HBS. (asr)
25.	Infoveranstaltung zu den Sozialwahlen 2005, Düsseldorf. (sop)
März 2004	
1.	Workshop „Zukunft der EU-Strukturpolitik“, Brüssel. (suh)
3.	Workshop „Europa im Jahr der Erweiterung“. (int)
8.	Veranstaltung zur Verabschiedung von Herrn Prof. Dr. Jürgen Kromphardt aus dem Sachverständigenrat, Berlin. (wip)
10.	Sitzung des BIBB-Hauptausschusses zur Berufsbildungssituation 2003/2004. (biq)
24.-25.	Tagung „Einbürgern – Mitentscheiden. Einbürgerung als Mittel der Integration?“ (int)
April 2004	
2.	Europäischer Aktionstag: „Teilhaben und Mitbestimmen in globalen Unternehmen“, Berlin. (mrp)
3.	Europäischer Aktionstag: „Aufstehen, damit es endlich besser wird!“ in Köln, Stuttgart und Berlin mit ca. 500.000 Teilnehmern. (grs)
21.	Tagung „Neue Perspektiven für die EU-Regionalpolitik“. (suh/HBS)
21.-22.	Deutsch-Britisches Gewerkschaftsforum. (int/HBS/FES/TUC/Anglo-German Foundation)
22.	Girls' Day, Veranstaltung beim DGB-Bundesvorstand. (gfr)
24.	Konferenz: „2 oder 5 Gerichtsbarkeiten?“ (asr)
30.-30.6.	Ruhrfestspiele Recklinghausen. (biq)
Mai 2004	
6.	DGB startet HBS-Projekt „Energieeffizienz-Fonds in Deutschland“
7.	Konferenz: „Türkei – Europäische Union. Wege der Annäherung“ in Kooperation mit Interkulturellem Rat und PROASYL. (int)
10.	Tagung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern des BAG. (asr)
13.	DGB im Dialog. (grs)
25.	Veranstaltung „Gesundheit als Ressource – Gesundheitsförderung als Herausforderung für einen modernen öffentlichen Dienst“, DASA Dortmund. (oeb)

Juni 2004	
22.	Selbstverwalter-Tagung „Die Krankenkassen und die neuen Versorgungsformen im Gesundheitswesen“, BMGS, Berlin. (sop)
23.	„Arbeit innovativ – Gewerkschaften als Motor und Partner für Innovation“, Berlin. (suh)
25.	Treffen der Arbeitsdirektoren Stahl zur „Zukunft der Mitbestimmung“, Berlin (mrp)
Juli 2004	
7.	Fachkonferenz Bürgerversicherung, Berlin (sop)
20.	Gedenkveranstaltung zum gescheiterten Aufstandsversuch der Widerstandsbewegung gegen den Nationalsozialismus am 20. Juli 1944 (grs)
August 2004	
19.-20.	„Sonneck-Wirtschaftsgespräch“, Dialog mit IWH.
19.-20.	Tagung „Wirtschaftsentwicklung Ostdeutschland“. (suh)
24.	Veranstaltung zum Thema „Hartz IV“, Schulung von Referenten und Beratern. (asr)
30.-2.9.	Einführende Schulungsveranstaltung für neue Mitglieder in der Selbstverwaltung bei der Bundesagentur für Arbeit, Bergisch-Gladbach. (ais)
September 2004	
2.-3.	Jahrestagung für AN-VertreterInnen in BBAs. (biq)
6.	Symposium „Demokratie-Menschenrechte-Gewerkschaftsrechte“ zum 80. Geburtstag von Ernst Breit, Berlin.
6.-7.	„Reformen am Arbeitsmarkt“ Arbeitsmarktpolitische Tagung für die alternierenden Vorsitzenden der örtlichen Verwaltungsausschüsse in Nürnberg. (ais)
15.	Wohnungspolitischer Ausschuss zum angemessenen Wohnraum ALG II. (suh)
16.	DGB im Dialog. (grs)
17.	Tagung „Zukunft der Gewerbeaufsicht“, DGB-Berlin-Brandenburg. (sop)
28.	Tagung „Familienfreundlicher Betrieb“, Berlin. (gfr)
29.	Gedenkveranstaltung anl. 60. Todestag von Wilhelm Leuschner, Berlin. (grs)
	Workshop „Ökologische und ökonomische Wirkungen der energetischen Gebäudesanierung“ (suh/IG BAU/IG BCE/IG Metall/HBS)
30.	Sozialer Dialog „Steuerreform“, Berlin. (grs)
	Veranstaltung „Stärken entdecken, Kräfte bündeln – Gewerkschaften machen Regionen erfolgreich“. (suh)
	1. DAX/ MDAX-Konferenz für ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat, Berlin. (mrp)
	Workshop zur regionalen Innovationspolitik „Stärken entdecken – Kräfte bündeln“, Berlin. (suh)

Oktober 2004

7.	Workshop: „Organisations- und Finanzierungskonzept für einen Energieeffizienz-Fonds in Deutschland“. (suh/HBS)
8.	7. Jahrestreffen der Doorn-Initiative auf der Vorstandsebene.
12.	Messestand auf der „Arbeitsschutz aktuell“, Wiesbaden. (sop)
21.	Tagung „Innovationen – Technikwelten, Frauenwelten“. (gfr)
22. - 23.	Workshop „AK Schule-Gewerkschaft“. (biq)
26. - 27.	BAföG-Hotline in Kooperation mit GEW und HBS. (biq)
28.	Arbeitstagung „Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe“, Düsseldorf. (mrp)

November 2004

3.	„Aufstehn gegen Steuerflucht“ (DGB, KDA, Attac Deutschland), Berlin. (wip)
4.	„Aufstehn gegen Steuerflucht“ (DGB, KDA, Attac Deutschland), Frankfurt a. Main. (wip)
11. - 12.	Tagung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern des BSG. (asr)
11. - 12.	Netzwerkkonferenz im Rahmen des Aktionsprogramms „Chancen!Gleich“. (gfr)
11. - 12.	Beteiligung an der Reha-Care (Infostand), Düsseldorf. (ais)
16. - 17.	7. Schöneberger Forum „Männer und Frauen im öffentlichen Dienst – Arbeiten im Spannungsverhältnis von Lebenszeit-, Laufbahn- und Leistungsprinzip“, Berlin. (oeb)
16. - 17.	„Hartz III, was ändert sich in der Selbstverwaltung?“, Tagung für die Mitglieder (Süd- u. Westdeutschland) in den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit, Nürnberg. (ais)
17.	„Einwanderungs- und Integrationspolitik unter der Lupe – Ergebnisse des Berichtes des Zuwanderungsrates“, in Kooperation mit der Friedrich Ebert Stiftung. (int)
22.	Veranstaltung zum Thema: „Innovationen durch Arbeitsrecht“. (asr)
24. - 25.	„Hartz III, was ändert sich in der Selbstverwaltung?“ Tagung für die Mitglieder (Nord- u. Ostdeutschland) in den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit, Magdeburg. (ais)
25.	Makroökonomischer Kongress: „Wege zu nachhaltigem Wachstum, Beschäftigung und Stabilität“ in Berlin. (wip/HBS)

Dezember 2004

2.	FU-Präsident Lenzen im BPA zur Studie „Bildung neu denken! – Finanzierungskonzept“. (biq)
7.	Europapolitischer Berufsbildungsworkshop. (biq)
8.	Workshop Profil 04 „Angebotsorientierte Präventionskultur in den Betrieben“. (ais)
9.	DGB im Dialog. (grs)

10.	Tagung „Im Mittelpunkt der Mensch – Migration in Zeiten der Globalisierung“. (int)
14.	Workshop mit Bildungsträgern, Wohlfahrtsverbänden und Trägern der Jugendsozialarbeit zur Reform der Vergabeordnung mit Blick auf die Vergabe von Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. (ais)
14. - 15.	Konferenz „Gewerkschaften als Motor und Partner für Innovation – in Deutschland von anderen europäischen Ländern lernen“. (suh)
16. - 17.	Schulungsveranstaltung „Die innere Reform der Bundesagentur für Arbeit“ für die Mitglieder des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. (ais)

Januar 2005

20.	Konferenz „Strategien der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Stand in Deutschland und internationale Erfahrungen“, Berlin. (HBS/gfr)
25.	Workshop „Corporate Social Responsibility (CSR) – Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen“, Berlin. (mrp/HBS)

Februar 2005

1.	Europäisches Gespräch „Innovation, Wachstum, Arbeit – Perspektiven für Europa“. (int/HBS/FES/EGI)
14. - 15.	Klausurtagung der Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte (oeb)
10.	DGB im Dialog. (grs) Forum „Gewerkschaftliche Online-Strategien“. (DGB/IG Metall/ver.di)
22.	DGB-Workshop „Arbeitsmarktpolitik und Dritter Sektor“, zur Reihe: „Soziale Grundlagen des Bürgerschaftlichen Engagements“. (grs)
24.	Tagung „Selbstverwaltung in der Rentenversicherung – große Herausforderungen, neue Aufgaben“. (sop)
25. - 26.	Prozessvertreter-Tagung, Kassel. (asr)

März 2005

9.	Workshop „Chancen und Risiken der ‚Großen Justizreform‘ für die Sozialgerichtsbarkeit“. (asr)
11.	Gemeinsame Anhörung im Rahmen des Netzwerkes Gesundheit zur Reform der Finanzierung der Pflegeversicherung. (sop)
15.	Tagung „Lokale Bündnisse für Familie und Bürgerschaftliches Engagement“. (grs)

April 2005

14.	Workshop EU-Verfassung. (int)
28.	Girls' Day, Veranstaltung beim DGB-Bundesvorstand. (gfr)

Mai 2005

10.	Tagung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern des BAG. (asr)
12.	DGB-Maifest auf dem Fernsehturm. (grs/vis)
25.- 29.	DGB-Kooperationsstand auf dem Deutschen Evangelischen Kirchentag, Hannover. (grs)
26.	DGB im Dialog (grs)

Juni 2005

15.	Generation Praktikum: Diskussionsreihe für Jugendliche in prekärer Beschäftigung. (jug)
20.	Tagung „Große Justizreform – Empfehlungen der Justizstaatssekretäre“. (asr)
29.	Konferenz „Die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen – Eine Bilanz fünf Jahre nach ihrer letzten Revision“. (wip)
29. - 1.7.	Tagung „Gewerkschaftliche Strategien zur Verbesserung der (kollektiv-)rechtlichen Situation von Beamtinnen und Beamten – dargestellt am Beispiel Deutschland, Polen und Tschechien“. (oeb)

Juli 2005

5. - 6.	IV. Deutsch-Britisches Gewerkschaftsforum „Informations- und Konsultationsrechte und mehr: Auf dem Weg zu einer Europäisierung der industriellen Beziehungen?“. (int/HBS/FES/EGI)
20.	Diskussionsveranstaltung „Reform der Gesetzlichen Krankenversicherung – Bürgerversicherung kontra Kopfpauschale“. (sop)

August 2005

30.	Tagung „Neue gesundheitspolitische Aufgaben für die Selbstverwaltung“. (sop)
-----	--

September 2005

15.	DGB im Dialog. (grs)
-----	----------------------

Oktober 2005

12. -13.	Klausurtagung der Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte. (oeb)
25.	2. DAX/MDAX-Konferenz für ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat, Berlin. (mrp/HBS)
	Makroökonomischer Kongress des DGB zu „Strukturreformen als Wachstumsmotor? Ein Vergleich zwischen Schweden und Deutschland“. (wip)
27. -29.	17. Ordentliche Bundesjugendkonferenz der DGB-Jugend (jug)

November 2005

9.-10.	8. Schöneberger Forum: „Gestaltungsrechte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst: Tarifautonomie – Beteiligungsrechte – Mitbestimmung“. (oeb/mrp)
10.	Generation Praktikum: Diskussionsreihe für Jugendliche in prekärer Beschäftigung. (jug)
22.	Tagung „Gewerkschaftliche Strategien in der Fortentwicklung d. Alterssicherung“. (sop)

Dezember 2005

1.	Sozialer Dialog „Die Würde des Menschen – Pflicht der Politik oder Dekor für Sonntagsreden?“. (grs)
8.	DGB im Dialog. (grs)

VERÖFFENTLICHUNGEN

Regelmäßige Veröffentlichungen

2002-2004	Zeitschrift vierteljährlich ■ Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ (biq)
2002-2005	Homepage dgb-lea ■ www.dgb-lea.de ■ (biq)
2002-2005	Newsletter, unregelmäßig ■ Coaching/berufliche Weiterbildung für ArbeitnehmerInnen ■ (biq)
2002-2005	Homepage „workshop-zukunft“ ■ www.workshop-zukunft.de ■ (biq)
2002-2005	Newsletter, 14-tägig ■ Schule und Berufsweltorientierung ■ (biq)
2002-2005	News-Info, unregelmäßig ■ Reform der Berufsbildung ■ (biq/jug)
2002-2005	Zeitschrift, unregelmäßig ■ Themenheft Workshop Zukunft ■ (biq)
2002-2005	Buch (jährlich in überarbeiteter Neuauflage) ■ Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte ■ (oeb)
2002-2005	Infodienst, 14-tägig; seit 2005 monatlich ■ Informationen für Beamtinnen und Beamte ■ (oeb)
2003-2005	Homepage bbig-reform ■ www.bbig-reform.de ■ (biq/jug)
14-tägig	Newsletter ■ Schule und Berufsweltorientierung ■ (biq)
jährlich	Broschüre ■ Fit in den Job: Tipps und Infos für Azubis (jährl. Neuauflage) ■ (jug)
jährlich	Broschüre ■ ran an den Job: Tipps und Infos für Schülerinnen und Schüler (jährl. Neuauflage) ■ (jug)
jährlich	Broschüre ■ Studium.BAFÖG.Job (jährl. Neuauflage) ■ (jug)
jährlich	Broschüre ■ Jugendbildungsprogramm DGB-Jugend (jährl. Neuauflage) ■ (jug)
monatlich	Newsletter ■ InfoDienst „studentsatwork“ ■ (jug)
monatlich	Elektronischer Infodienst ■ Elektronischer Infodienst für Beamtinnen und Beamte ■ (oeb)
monatlich	Broschüre ■ Soli aktuell (Newsletter der DGB-Jugend) ■ (jug)
vierteljährlich	Zeitschrift ■ Gewerkschaftliche Bildungspolitik (I-IV) bis 2004 ■ (biq)
vierteljährlich	Broschüre ■ Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ (suh)
01/2002	Workshop Zukunft ■ TeamWork – das Bündnis für Arbeit, Themenheft 8 ■ (biq)
01/2002	Informationen zum Arbeitsrecht ■ „Änderungen des Bürgerlichen Gesetzbuches und arbeitsrechtlicher Gesetze am 01.01.2002“ – Informationen für betriebliche Interessenvertretungen, gewerkschaftliche Prozessvertretungen sowie ehrenamtliche Richterinnen und Richter (Schuldrechtsmodernisierung) ■ (asr)
01/2002	Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA) ■ Mobilisierung für Gesundheit, Verbesserung von Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen, Positionen des DGB zur Gesundheitsreform ■ (sop)
01/2002	Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ Besser arbeiten mit Betriebsrat. ADGB-Schule Bernau für Handwerkskammer Berlin restauriert ■ (suh)
01/2002	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ It’s the Girls’ Day, Mädchen-Zukunftstag 25. April ‘02 ■ (gfr)

02/2002	Workshop Zukunft ■ Tarife – Konflikte um Lohn und Leistung, Themenheft 9 ■ (biq)
02/2002	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Diskriminierung mit System – Der Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern ■ (gfr)
02/2002	Informationen zum Arbeitsrecht ■ Unterlagen und Hinweise zur Betriebsratswahl im Rahmen der Kampagne des DGB im Jahr 2002 ■ (asr)
02/2002	Informationen und Positionen der Grundsatzabteilung ■ „Arbeit 2002“ (I+P Nr. 7) ■ (grs)
02/2002	Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA) ■ Diskussionspapier „Mehr Beschäftigung durch niedrige Löhne?“ ■ (ais)
02/2002	Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ Klimaschutz als Sozialpartnerschaftliche Herausforderung. Dresdner Handwerkskammer spielt verrückt – Friedenswahl herbei-manipuliert ■ (suh)
02/2002	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Diskriminierung mit System – Der Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen ■ (gfr)
03/2002	Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik ■ Optimal vorsorgen – Die neue betriebliche und private Altersvorsorge (Wipo-Info 01/2002) ■ (wip)
03/2002	Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA) ■ „Zur Reformdiskussion in der Arbeitsmarktpolitik“, Ergebnisse der Hartz-Kommission und erste Bewertung aus Sicht des DGB sowie Vorschläge von CDU/CSU ■ (ais)
03/2002	Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ Dreister Etikettenschwindel der Unternehmerverbände – zum Memorandum „Mut zu Reformen für nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung“ ■ (suh)
03/2002	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Spaß an Millimeteroffensiven – Frauen in der Politik ■ (gfr)
03/2002	Bericht zur gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Lage ■ für die Bundesausschuss-Sitzung am 06.03.2002 ■ (grs)
04/2002	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Niedrige Löhne – mehr Jobs? Peter Hartz, die Frauen und der Arbeitsmarkt ■ (gfr)
04/2002	Informationen und Positionen der Grundsatzabteilung ■ „Rechtsprechung zum Verbot von Demonstrationen rechtsextremer Parteien und Gruppen“ (I+P Nr. 8) ■ (grs)
04/2002	Informationen und Positionen der Grundsatzabteilung ■ „Für einen durchgreifenden Wandel in der Familienpolitik“ (I+P Nr. 9) ■ (grs/gfr)
04/2002	Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik ■ Arbeitnehmersteuern hoch – Unternehmenssteuern runter. Zu den Hintergründen und Konsequenzen des Einbruchs der Gewinnsteuern (Wipo-Info Nr. 02/2002) ■ (wip)
04/2002	Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA) ■ „Hartz wird konkret“ Positionen des DGB zu den Gesetzentwürfen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission ■ (ais)
04/2002	Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ Schwarzarbeit auf der Baustelle von Bremens Handwerker-Chef? DGB für energetische Gebäudesanierung ■ (suh)

05/2002	Workshop Zukunft ■ Berufsweltorientierung mit dem Internet, Lehrerheft Sek I ■ (biq)
05/2002	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Jetzt nicht locker lassen – Sonderausgabe zum 8. März 2003 und zum Gleichstellungspolitischen Aktionsprogramm ■ (gfr)
05/2002	Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik ■ Die Steuerpolitik der rot-grünen Bundesregierung (Wipo-Info Nr. 03/2002) ■ (wip)
06/2002	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Familienpolitik – erwerbsorientiert & partnerschaftlich ■ (gfr)
06/2002	Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht ■ „Arbeitnehmer und Gewerkschaftsrechte“ – Änderungen seit 1998 und geplante Neuregelungen ■ (asr)
06/2002	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Neue Zeiten. Neue Chancen. 17. Ordentlicher Bundeskongress Berlin, 27.-31. Mai 2002, 5/6-2002 ■ (biq)
08/2002	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Bildung ist die soziale Frage des 21. Jahrhunderts, 7/8-2002 ■ (biq)
08/2002	Broschüre Europäische und Internationale Sozialpolitik ■ Heft 2 ■ (ais)
09/2002	Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik ■ Bundeshaushalt 2003: Chancen für Beschäftigung und soziale Sicherheit nutzen – Stellungnahme des DGB zum Haushaltsentwurf 2003 und zum Finanzplan des Bundes 2004-2006 (Wipo-Info 04/2002) ■ (wip)
10/2002	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Qualität und Qualitätssicherung an deutschen Hochschulen – drei Jahre Akkreditierungsrat, 9/10-2002 ■ (biq)
12/2002	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Weiterbildung in den Informations- und Technologieberufen, 11/12-2002 ■ (biq)
12/2002	Workshop Zukunft ■ Mitbestimmen, Mitgestalten, Mitverantworten, Themenheft 10 ■ (biq)
12/2002	Informationen und Positionen der Grundsatzabteilung ■ „DGB Trendbarometer 2002“ (I+P Nr. 10) ■ (grs)
01/2003	Personal-Info ■ Ausgaben Nr. 1-13, Informationen für Beschäftigte, unregelmäßig erschienen ■ (per)
01/2003	Informationen für Beamtinnen und Beamte ■ 14-tägige Erscheinungsweise (23 Ausgaben), Auflage rund 30.000 Exemplare pro Ausgabe ■ (oeb)
01/2003	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Wie gendert man einen Prozess? Gender Mainstreaming – praktisch gemacht ■ (gfr)
01/2003	Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA) ■ Finanzielle Sicherung bei Arbeitslosigkeit zu den Auswirkungen der geplanten Kürzungen für ältere Arbeitslose ■ (ais)
01/2003	BA Informationen für die Selbstverwaltung in der Bundesagentur für Arbeit: ■ Kurswechsel in der beruflichen Weiterbildung; Ausbildungssituation, Weiterbildung – Qualitätskontrolle, PSA ■ (ais)
01/2003	Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ Bundeskanzler und Handwerksordnung, Beliebte Lügen über den Kündigungsschutz ■ (suh)

01/2003	Themenheft Mitbestimmung und Rechtspolitik ■ Angemessene Vorstands- und Aufsichtsratsvergütungen ■ (mrp)
01/2003	Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht ■ Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht infolge der so genannten Hartz-Vorschläge (Hartz I und II) ■ (asr)
01/2003	Konjunktur aktuell ■ Ökonomische Folgen eines militärischen Konflikts im Irak ■ (wip)
02/2003	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Die Vielfalt gestalten – Was Arbeitszeit mit Chancengleichheit zu tun hat ■ (gfr)
02/2003	BA-Informationen für die Selbstverwaltung in der Bundesagentur für Arbeit ■ Verwaltungsausschüsse in einer reformierten BA-Satzung der Verwaltungsausschüsse, Vermittlungsgutscheine, zukünftige Aufgaben u. Rechte d. Verwaltungsausschüsse ■ (ais)
02/2003	Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ Modernisierung des Handwerks, „Basel II“ und KMU ■ (suh)
02/2003	Themenheft Mitbestimmung und Rechtspolitik ■ „Ratgeber Zeitarbeit – Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte“ ■ (mrp)
02/2003	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Berufsausbildung reformieren, 01/02-2003 ■ (biq)
03/2003	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Ist die Gesundheit weiblich? – Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen ■ (gfr)
03/2003	BA Informationen für die Selbstverwaltung in der Bundesagentur für Arbeit: ■ Aktive Arbeitsmarktpolitik stärken, Arbeitsmarktpolitische Halbjahresbilanz 03, Berufl. Förderung von Frauen ■ (ais)
03/2003	Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ Handwerksordnung – Modernisierung des Arbeitsrechts? ■ (suh)
03/2003	Themenheft Mitbestimmung und Rechtspolitik ■ Europäische Betriebsräte und EU-Erweiterung – Auswirkungen und Rechtslage ■ (mrp)
03/2003	Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik ■ Nr. 01/03: „Das ABC von 43 Lohnsteuer-Grundbegriffen 2003“ ■ (wip)
03/2003	Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik ■ Nr. 02/03: „Offensive für Beschäftigung und Wirtschaftswachstum“ ■ (wip)
03/2003	Bericht zur gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Lage ■ für die Bundesausschuss-Sitzung am 05.03.2003 ■ (grs)
04/2003	Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ Handwerkskammerwahlen, Handwerkskammern sollen sich aus ZDH zurückziehen, 03/04-2003 ■ (suh)
04/2003	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Ganztagschule ■ (biq)
04/2003	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Ohne Frauen keine Reform – der Regierungspolitik fehlt der Geschlechter-Blick ■ (gfr)
05/2003	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Wie weiblich ist die EU? Fort- und Rückschritte bei der europäischen Integration ■ (gfr)

05/2003	Informationen und Positionen der Grundsatzabteilung ■ „Das machen wir! Menschlich modernisieren – gerecht gestalten“ (I+P Nr. 11) ■ (grs)
06/2003	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Gleichstellung = umsetzen, Sonderausgabe und Reader zum Internationalen Frauentag 2004 ■ (gfr)
06/2003	Informationen und Positionen der Grundsatzabteilung ■ Nr. 12: „Agenda 2010 – Ergebnisse einer repräsentativen Arbeitnehmerbefragung“ ■ (grs)
06/2003	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Benachteiligtenförderung, 5/6-2003 ■ (biq)
06/2003	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Schwerpunkt: Gleichstellung = Umsetzen, Sonderausgabe und Reader zum Internationalen Frauentag 2004 ■ (gfr)
07/2003	Newsletter ■ Info-Service 1 Chancen! Gleich ■ (gfr)
07/2003	Europäische und Internationale Sozialpolitik ■ Heft 3: Menschenrechte in Kolumbien, Recht auf Arbeit in der informellen Wirtschaft, Arbeitsbedingungen von Leiharbeitskräften. Ein Jahr Europäischer Verfassungskonvent. ■ (ais)
07/2003	Wipo-Schnelldienst ■ „Lohnzurückhaltung und Beschäftigung“ (Dezember 2003) ■ (wip)
07/2003	Info-Service ■ Thema: Qualifizierung, Ausgabe 1 ■ (gfr)
08/2003	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Raus aus der Abseitsfalle – Ausbildungsplätze schaffen, 7/8-2003 ■ (biq)
10/2003	Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik ■ „Stellungnahmen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zu verschiedenen Gesetzesvorhaben der Steuer- und Haushaltspolitik für 2004 vor dem Finanzausschuss und dem Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages“ (Nr.03/2003) ■ (wip)
10/2003	Wipo-Schnelldienst ■ Nr. 01/2003: „Das Herbstgutachten 2003 aus gewerkschaftlicher Sicht“ ■ (wip)
10/2003	Wipo-Schnelldienst ■ Nr. 02/2003: „Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich“ ■ (wip)
10/2003	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Berufsausbildung reformieren – die Zukunft der Jugend sichern, 9/10-2003 ■ (biq)
10/2003	Newsletter ■ Info-Service 2 Chancen! Gleich ■ (gfr)
10/2003	Info-Service ■ Thema: Strukturwandel im Betrieb, Ausgabe 2 ■ (gfr)
11/2003	Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik ■ „Verteilungsbericht 2003 – Umverteilung zu Lasten der Arbeitnehmer setzt sich durch“ (Wipo-Info Nr. 04/2003) ■ (wip)
11/2003	Wipo-Schnelldienst ■ Nr. 03/2003: „Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz) – Referentenentwurf Verbändeanhörung am 18.11.2003 im Bundesministerium der Finanzen in Berlin“ ■ (wip)
12/2003	Wipo-Schnelldienst ■ Nr. 04/2003: Statement von Heinz Putzhammer anlässlich der Pressekonferenz zum Thema: „DGB-Verteilungsbericht 2003,“ am 28. November 2003 in der DGB-BVV in Berlin ■ (wip)

12/2003	Wipo-Schnelldienst ■ Nr. 05/2003: Statement von Heinz Putzhammer und Thesen von Prof. Dr. Peter Bofinger, Universität Würzburg anlässlich der Pressekonferenz zum Thema: „Stabilitäts- und Wachstumspakt,“ (SWP) am 1. Dezember 2003 in der DGB-BVV in Berlin ■ (wip)
12/2003	Wipo-Schnelldienst ■ Nr. 06/2003: „Der Sachverständigenrat auf den Spuren Brünnings“ ■ (wip/WSI)
12/2003	Wipo-Schnelldienst ■ Nr. 07/2003: „Lohnzurückhaltung und Beschäftigung“ ■ (wip)
12/2003	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Jugendlichen mit schlechten Startchancen (bessere) Ausbildung ermöglichen, 11/12-2003 ■ (biq)
12/2003	Newsletter ■ Info-Service 3 Chancen! Gleich ■ (gfr)
01/2004	BA-Informationen ■ für die Selbstverwaltung in der Bundesagentur für Arbeit „Arbeitsmarkt im Umbruch“ ■ (ais)
01/2004	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Benachteiligung? Welche Benachteiligung – Warum Frauen heute noch vor Diskriminierung geschützt werden müssen ■ (gfr)
01/2004	Positionen + Hintergründe ■ Kindertageseinrichtungen – Chancen schaffen und nutzen (Nr. 1) ■ (gfr)
01/2004	Informationen- und Positionen der Grundsatzabteilung ■ „Reformanstöße des DGB für Wachstum, Beschäftigung, Bildung und Innovation“ (I+P Nr. 13) ■ (grs)
01/2004	Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA) ■ Druck auf Arbeitslose hat die Löhne im Visier – Die Auswirkungen der Abschaffung der Arbeitslosenhilfe ■ (ais)
01/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Allparteienkoalition bremst Wirtschaftswachstum (Nr. 2, Januar 2004) ■ (wip)
01/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Lohnverzicht verhindert keine Produktionsverlagerungen (Nr. 3, Januar 2004) ■ (wip)
01/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Statement v. Heinz Putzhammer, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB anlässlich des Gespräches mit dem Bundeswirtschafts- u. dem Bundesfinanzminister zum Jahreswirtschaftsbericht 2004 (Nr. 4) ■ (wip)
01/2004	Wipo-Schnelldienst ■ WSI: Drei Jahre Stagnation in Deutschland – Resultat „moderner“ Wirtschaftspolitik Zentrale Ergebnisse des WSI-Konjunkturberichtes 2003, Nr. 5 ■ (wip)
01/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Stellungnahme zum Gesetzentwurf d. Koalitionsfraktionen – Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung d. einkommensteuerrechtlichen Behandlung v. Altersvorsorgeaufwendungen u. Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz (Nr. 6) ■ (wip)
01/2004	Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht ■ Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt und Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ■ (asr)
02/2004	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Männer in die Zukunft, Frauen in die Sackgasse? Ein Girls' Day im Jahr reicht nicht ■ (gfr)
02/2004	Positionen + Hintergründe ■ Chancengleichheit v. Frauen u. Männern in der Privatwirtschaft (Nr. 2) ■ (gfr)
02/2004	Positionen + Hintergründe ■ Informationen im Rahmen des Aktionsprogramms Chancen! Gleich: „Ausbildung und Nachwuchsförderung“ (Nr. 4) ■ (gfr)

02/2004	Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA) ■ Mehr Schein als Sein? – Zur statistischen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ■ (ais)
02/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Die Wirtschaft in Ostdeutschland und ihre Perspektiven Bestandsaufnahme: Wo steht Ostdeutschland heute? (Nr. 7) ■ (wip)
02/2004	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Reform beruflicher Bildung, I/2004 ■ (biq)
03/2004	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Eines für alle! Gesetz für eine Kultur der Vielfalt und Antidiskriminierung ■ (gfr)
03/2004	Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ Nr. 1, Aufstehn, damit es endlich besser wird! ■ (suh)
03/2004	Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA) ■ Öffentlich geförderte Beschäftigung mit oder ohne Arbeitnehmerrechte – Anforderungen des DGB ■ (ais)
03/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Prof. Dr. Jürgen Kromphardt – Minderheitsmeinungen in den Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung von 1999/2000 bis 2003/2004 (Sonderausgabe) ■ (wip)
03/2004	Wipo-Schnelldienst ■ „Kurzüberblick zur konjunkturellen Lage“ (Nr. 8) ■ (wip)
03/2004	Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht ■ Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV), Teil 1 (Antrag auf ALG II, Tipps und Hinweise) ■ (asr)
03/2004	Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik ■ Das ABC von 45 Lohnsteuer-Grundbegriffen 2004 (Wipo-Info Nr.01/2004) ■ (wip)
03/2004	Bericht zur gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Lage ■ für die Bundesausschuss-Sitzung am 03.03.2004 ■ (grs)
04/2004	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Familienpolitik in Zeiten von Hartz IV – Am Geld scheiden sich die Geister ■ (gfr)
04/2004	Positionen + Hintergründe ■ Erwartungen an einen familienfreundl. Betrieb (Nr. 3) ■ (gfr)
04/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Ausbau des Niedriglohnssektors kein Mittel zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit (Nr. 9) ■ (wip)
04/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Statement von Heinz Putzhammer, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB, zum Thema: „Finanzpolitik muss für Wachstum sorgen“ (Nr. 10) ■ (wip)
04/2004	Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht ■ Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV), Teil 2 (Rechtliche Hintergrundinformationen) ■ (asr)
05/2004	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Sozial & geschlechtergerecht – Die Bürgerversicherung ■ (gfr)
05/2004	Positionen + Hintergründe ■ Informationen im Rahmen des Aktionsprogramms Chancen! Gleich: „Entgeltgleichheit“ (Nr. 5) ■ (gfr)
05/2004	Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ Nr. 2, Arbeitnehmervize-Resolution: Weg vom ZDH! ■ (suh)
05/2004	Informationen- und Positionen der Grundsatzabteilung ■ Demokratische und soziale Teilhabe – Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse, Eckpunkte des DGB zur Reform der bundesstaatlichen Ordnung (I+P Nr. 14) ■ (grs)

05/2004	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Berufsausbildung, II-2004 ■ (biq)
06/2004	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Frauen bewegen Politik – Sonderausgabe Reader zum Internationalen Frauentag 2005 ■ (gfr)
06/2004	Materialien und Argumente zur Innovationspolitik ■ Nr. 1, Innovation – Was geht das die Gewerkschaften an? ■ (suh)
06/2004	Materialien und Argumente zur Innovationspolitik ■ Nr. 2, Jeder kann innovativ sein – auch ohne Patent ■ (suh)
06/2004	Materialien und Argumente zur Innovationspolitik ■ Nr. 3, Innovationspolitik der Gewerkschaften ■ (suh)
06/2004	Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik ■ Zur Rolle und Verantwortung der Wirtschaftswissenschaft in der Politikberatung (Wipo-Info Nr. 02/2004) ■ (wip)
07/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Der Fall Mannesmann-Vodafone und die Mindestgewinnbesteuerung (Nr. 11) ■ (wip)
07/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Kurzüberblick zur konjunkturellen Lage (Nr. 12) ■ (wip)
08/2004	Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ Nr. 3, Versagen oder Absicht? ■ (suh)
08/2004	Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht ■ Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV), Teil 1 und Teil 2, nebst Synopse ■ (asr)
08/2004	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ Hochschulpolitik: Bachelor- und Masterstudiengänge, III-2004 ■ (biq)
09/2004	Materialien und Argumente zur Innovationspolitik ■ Nr. 4, Arbeit innovativ – Gewerkschaften als Motor und Partner für Innovation ■ (suh)
10/2004	Informationen- und Positionen der Grundsatzabteilung ■ DGB-Trendbarometer 2004 (I+P Nr. 15) ■ (grs)
10/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Stellungnahme des DGB zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung von EU-Richtlinien in nationales Steuerrecht und zur Änderung weiterer Vorschriften (EU-Richtlinien-Umsetzungsgesetz EURLUMsG) sowie zum Änderungsantrag der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Stichwort Verteilung von Vorauszahlungen bei langfristigen Nutzungsüberlassungen (Nr. 13) ■ (wip)
11/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Kurzüberblick zur konjunkturellen Lage (Nr. 14) ■ (wip)
11/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Statement des DGB anlässlich der gemeinsamen Veranstaltung des DGB mit dem KDA und Attac Deutschland zum Thema: „Aufstehn gegen Steuerflucht!“ (Nr. 15) ■ (wip)
11/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Stellungnahme zu einer Broschüre des BDI/VCI: „Die Steuerbelastung der Unternehmen in Deutschland“ (Nr. 16) ■ (wip)
12/2004	Positionen + Hintergründe (Info-Service) ■ Informationen im Rahmen des Aktionsprogramms Chancen! Gleich: „Betriebsräte-Netzwerke“ (Nr. 6) ■ (gfr)
12/2004	Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk ■ Nr. 4, Energetische Gebäudesanierung ■ (suh)

12/2004	Materialien und Argumente zur Innovationspolitik ■ Nr. 5, Users Award – Innovative Politik der Gewerkschaften ■ (suh)
12/2004	Materialien und Argumente zur Innovationspolitik ■ Nr. 6, Stärken entdecken – Kräfte bündeln – Gewerkschaften machen Regionen erfolgreich ■ (suh)
12/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Michael Sommer, Vorsitzender des DGB und Vorstandsvorsitzender der HBS, anlässlich des Makroökonomischen Kongresses: „Wege zu nachhaltigem Wachstum, Beschäftigung und Stabilität“ (Nr. 17) ■ (wip)
12/2004	Wipo-Schnelldienst ■ Heinz Putzhammer, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB, anlässlich des Makroökonomischen Kongresses: „Wege zu nachhaltigem Wachstum, Beschäftigung und Stabilität“ (Nr. 18) ■ (wip)
12/2004	Workshop Zukunft ■ Gleiche Chancen – doppelter Gewinn/Unterrichtshilfe, Themenheft 11 ■ (biq)
01/2005	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Gleichstellungspolitik neu beleben – Beiträge zu einer Strategiediskussion ■ (gfr)
01/2005	Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik ■ PISA zum Zweiten, IV-2004 ■ (biq)
01/2005	Wipo-Schnelldienst ■ DGB zu Fragen des Steuerrechts anlässlich der Öffentlichen Anhörung vor dem Finanzausschuss des Deutschen Bundestages am 19. Januar 2005 (Nr. 1) ■ (wip)
01/2005	Wipo-Schnelldienst ■ DGB zu Fragen des Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakts anlässlich der Öffentlichen Anhörung vor dem Finanzausschuss des Deutschen Bundestages am 19. Januar 2005 (Nr. 2) ■ (wip)
02/2005	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Risiken und Diskriminierungen bleiben – Der Armuts- und Reichtumsbericht 2005 ■ (gfr)
03/2005	Newsletter ■ Zur Diskussion um d. Antidiskriminierungsgesetz „Gesellschaft & Arbeitswelt ohne Benachteiligungen“ (mit Unterschriftensammlung zum ADG), 1/05 ■ (asr)
03/2005	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Schwerpunkt: Elterngeld als Lohnersatz – Gleiche Chancen für Väter und Mütter ■ (gfr)
03/2005	Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik ■ Das ABC von 46 Lohnsteuer-Grundbegriffen 2005 (Wipo-Info Nr. 01/2005) ■ (wip)
03/2005	Bericht zur gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Lage ■ für die Bundesausschuss-Sitzung am 06.03.2005 ■ (grs)
04/2005	Info-Brief „Frau geht vor“ ■ Der Pflegefalle ausweichen – Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ■ (gfr)
04/2005	Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht (ISA) ■ „Änderung in den Verfahrensgesetzen (ZPO, ArbGG, VwGO und SGG) durch das Justizmodernisierungsgesetz ab 1.7.2004 und das Anhörungsrüggengesetz ab 1.1.2005“ ■ (asr)
04/2005	Wipo-Schnelldienst ■ Einschätzung zur beabsichtigten Senkung der Unternehmenssteuern aus gewerkschaftlicher Sicht (Nr. 3) ■ (wip)
05/2005	Newsletter ■ „Große Justizreform“, 2/05 ■ (asr)

05/2005	Wipo-Schnelldienst ■ DGB zur Frage eines überarbeiteten Angebots der EU im Rahmen der WTO-Dienstleistungsverhandlungen (Nr. 4) ■ (wip)
05/2005	Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht (ISA) ■ Chancen und Risiken der „Großen Justizreform“ für die Sozialgerichtsbarkeit ■ (asr)
06/2005	Newsletter ■ „Kündigungsschutz als Auslaufmodell?“, 3/05 ■ (asr)
06/2005	Wipo-Schnelldienst ■ DGB zur Verbesserung der steuerlichen Standortbedingungen und zu Gesetzentwürfen zur Sicherung der Unternehmensnachfolge anlässlich der Anhörung vor dem Finanzausschuss des Deutschen Bundestages am 15. Juli 2005 (Nr. 5) ■ (wip)
06/2005	Wipo-Schnelldienst ■ Kurzüberblick zur konjunkturellen Lage (Nr. 6) ■ (wip)
06/2005	Wipo-Schnelldienst ■ „Bizarre Lohndebatte“ (Nr. 7) ■ (wip)
07/2005	Newsletter ■ Anforderungen des DGB an die Wahlprogramme „Arbeitnehmerrechte – was ist nach den Wahlen zu erwarten?“, 4/05 ■ (asr)
08/2005	Newsletter ■ Änderungen im Kündigungsschutzgesetz 1 „90 Prozent ohne Kündigungsschutz“, 5/05 ■ (asr)
08/2005	Newsletter ■ Änderungen im Kündigungsschutzgesetz 2 „Ohne Kündigungsschutz keine Arbeitnehmerrechte“, 6/05 ■ (asr)
08/2005	Newsletter ■ Änderungen im Kündigungsschutzgesetz 3 „Kündigungsschutz verkaufen – ein schlechtes Geschäft“, 7/05 ■ (asr)
08/2005	Wipo-Schnelldienst ■ Diskussionspapier „Eckpunkte des DGB für eine ergiebige, gerechte und wettbewerbsfähige Steuerpolitik“, Nr. 8 ■ (wip)
08/2005	Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht (ISA) ■ Große Justizreform – Empfehlungen der Justizstaatssekretäre ■ (asr)
08/2005	Workshop Zukunft ■ Mobil in Europa, Themenheft 12 ■ (biq)
09/2005	Wipo-Schnelldienst ■ Zum Plan von Union und FDP zur Abschaffung der Steuerbefreiung von Erschwerniszuschlägen (Nr. 9) ■ (wip)
09/2005	Wipo-Schnelldienst ■ Das Kirchhof-Konzept zwischen Wunsch und Wirklichkeit (Nr. 10) ■ (wip)
10/2005	Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA) ■ Deutschland braucht mehr Weiterbildung ■ (ais)
11/2005	Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA) ■ Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken und Demografischer Wandel, Teil 1 ■ (ais)
11/2005	Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA) ■ Frühverrentung und arbeitsbedingte Risiken in ausgewählten Berufsgruppen, Teil 2 ■ (ais)
11/2005	Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA) ■ Demografischer Wandel und Erwerbstätigkeit von Frauen, Teil 3 ■ (ais)
11/2005	Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik (ISA) ■ Überlegungen und Forderungen zur Weiterentwicklung der Steuerpolitik in der neuen Legislaturperiode (Wipo-Info Nr. 02/2005) ■ (wip)

12/2005 Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik (ISA) ■ DGB-Verteilungsbericht 2005: „Umverteilung nach oben verschärft Stagnation und Massenarbeitslosigkeit“ (Wipo-Info Nr. 03/2005) ■ (wip)

12/2005 Broschüre „Europäische und Internationale Sozialpolitik“ ■ Heft 4 ■ (ais)

EINZELVERÖFFENTLICHUNGEN

01/2002	Broschüre ■ Wenn Personalabbau droht – Handlungshilfe für Betriebsräte (Neuauf- lage) ■ (ais)
01/2002	Wahlhilfe ■ zur Wahl des Betriebsrates in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten im normalen Wahlverfahren ■ (asr)
01/2002	Broschüre ■ Ehrenamtliche Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialge- richtsbarkeit – Rechtsstellung und Aufgaben ■ (asr)
03/2002	Forschungsauftrag ■ von DGB und Hans-Böckler-Stiftung „GATS 2000 – Arbeitneh- merinteressen und die Liberalisierung des Dienstleistungshandels“ ■ (wip)
03/2002	Broschüre ■ Wie schütze ich mich bei Pfändung und Abtretung? ■ (ais)
03/2002	Berichte und Studien ■ Logeay, Camille, Wolfgang Scheremet: „The Role of Wage Policy in a unified currency area“, Österreichische Nationalbank ■ (wip)
03/2002	Broschüre ■ Die Bank 03/2002, Heinz Putzhammer, Finanzpolitik – Steuersegen für Konzerne ■ (wip)
04/2002	Broschüre ■ 111 Tipps für Arbeitslose ■ (ais)
05/2002	Broschüre ■ zum DGB-Bundeskongress „Globalisierung im Focus“ ■ (wip)
06/2002	Broschüre ■ 15 Tipps für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ■ (ais)
07/2002	ISA-Diskussionspapier ■ 02/02: Mehr Beschäftigung durch niedrige Löhne? Niedriglohn- strategien zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit aus frauenpolitischem Blickwinkel ■ (gfr)
07/2002	Buch ■ Vorrang für Arbeit und soziale Gerechtigkeit ■ (grs)
08/2002	Broschüre ■ fit in den job ■ (jug)
08/2002	Broschüre ■ Flyer – Selbstdarstellung DGB-Jugend ■ (jug)
08/2002	Broschüre ■ CD-ROM – Ausbildungsberater/JAV ■ (jug)
08/2002	Broschüre ■ Europäische und Internationale Sozialpolitik, Ausgabe 2 ■ (ais)
10/2002	Broschüre ■ ran an den job ■ (jug)
10/2002	Konjunktur aktuell ■ Das Wichtigste in Kürze ■ (wip)
12/2002	Broschüre ■ Soli Extra „Studierende“ ■ (jug)
12/2002	WSI-Konjunkturbericht 2002 ■ Makroökonomische Verantwortung wahrnehmen! ■ (wip)
12/2002	Positionspapier ■ Anforderungen an eine gesetzliche Umsetzung der Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung (43/2000/EG und 78/2000/EG) ■ (int/asr)
12/2002	Konjunktur aktuell ■ Zusammenfassung und erste Bewertung des Jahresgutachtens 2002/2003 des Sachverständigenrates (SVR) zur Begutachtung der gesamtwirt- schaftlichen Entwicklung ■ (wip)
12/2002	Konjunktur aktuell ■ Drei Minderheitsvoten aus dem SVR-Gutachten 2002/2003 ■ (wip)
01/2003	Broschüre ■ Kriegsdienstverweigerung ■ (jug)
01 - 12/2003	Kampagnenmaterial ■ Reform der Berufsbildung ■ (biq/jug)
01/2003	Broschüre ■ Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht infolge der sog. Hartz-Vorschläge (Hartz 1 und 2) ■ (asr)

01/2003	Broschüre ■ Workshop-Zukunft, Themenheft: Mitbestimmen, Mitgestalten, Mitverantworten ■ (biq/HBS)
01/2003	Broschüre ■ Mehr als gute Gründe – Kindertageseinrichtungen schaffen Chancen, Projekt „profil '03“
01/2003	DGB-Homepage ■ Für mehr und bessere Ausbildungsplätze ■ (biq)
03/2003	Broschüre ■ Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz – Erziehungsgeld und Elternzeit, 2. Auflage ■ (gfr)
03/2003	Zeitschrift ■ Soziale Sicherheit, Beitrag „Auf Naht genäht“, Riskanter Sparhaushalt der BA ■ (ais)
03/2003	Broschüre ■ Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz – Erziehungsgeld und Elternzeit, 2. Auflage, März 2003 (Änderungen ab 1. Januar 2004 sind eingelegt). ■ (gfr)
04/2003	Positionspapier ■ des DGB und seiner Handwerksgewerkschaften zur Modernisierung des Gesetzes zur Ordnung des Handwerks (HwO) ■ (suh)
04/2003	Broschüre ■ Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit! Handreichung zur Anwendung des Gleichbehandlungsgebots in Tarifverträge ■ (gfr)
04/2003	Arbeitsmaterial ■ Materialien zur Ganztagschule, in Gewerkschaftliche Bildungspolitik 03-04/2003 ■ (biq)
04/2003	Broschüre ■ Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit! – Handreichung zur Anwendung des Gleichbehandlungsgebots in Tarifverträgen ■ (gfr)
05/2003	Broschüre ■ Was Sie über Mini-Jobs und Gleitzone wissen sollten! ■ (gfr)
05/2003	Broschüre ■ Seminkonzept Entgeltgleichheit für Frauen und Männer ■ (gfr)
05/2003	Broschüre ■ „Neue Chancen“ Informationen zum DGB-Entgeltsystem 2003 ■ (per)
05/2003	Positionspapier ■ Dem Handwerk eine Zukunft geben ■ (suh)
05/2003	Broschüre ■ Jugendlichen mit schlechten Startchancen (bessere) Abschlüsse ermöglichen ■ (biq)
06/2003	DGB-Homepage ■ Ausbildungsbilanz 2002 (Präsentation) ■ (biq)
06/2003	Argumentationspapier ■ Vorziehen der Steuerreform 2005 u. Gegenfinanzierung ■ (wip)
06/2003	Aufruf ■ und Unterschriftenliste „Ohne Frauen keine Reform“ ■ (gfr)
07/2003	Flyer ■ Chancengleichheit im Betrieb – Das Aktionsprogramm ■ (gfr)
07/2003	Broschüre ■ Kinder, Job und Kohle – Rententipps für Frauen ■ (gfr)
07/2003	Broschüre ■ 111 Tipps für Arbeitslose, 9. Auflage, Stand 7/03 ■ (ais)
07/2003	Zeitschrift ■ Soziale Sicherheit „Ausgrenzung von Älteren statt Begrenzung der Frühverrentung“ ■ (ais)
07/2003	Positionspapier ■ Neue Initiativen gegen Jugendarbeitslosigkeit ■ (ais)
07/2003	Broschüre ■ Gentest und Drogenscreening ■ (asr)
07/2003	Broschüre ■ Kinder, Job und Kohle – Rententipps für Frauen ■ (gfr)
08/2003	Handreichung ■ Staatsbürgerschaft will gelernt sein – Module für d. Bildungsarbeit ■ (int)

09/2003	Buchbeitrag ■ Minderheitenvotum „Sozialstaat – solidarisch, effizient, zukunftssicher“, „Herausforderungen einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung“ ■ (ais)
09/2003	Beitrag ■ zur Studie der HBS, Arbeitsmarkteffekte eines Freibetrages bei den Sozialabgaben ■ (ais)
09/2003	Zeitschrift ■ Soziale Sicherheit, „Das neue SGB II: Der Abstieg von der Arbeitslosenhilfe in die Sozialhilfe“ (Zu den Auswirkungen der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe) ■ (ais)
09/2003	Flyer ■ Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Beratungsangebot für eine gute Praxis in kleinen und mittelständischen Unternehmen ■ (gfr)
09/2003	Broschüre ■ Die Zukunft der Berufsbildung ■ (biq)
10/2003	Broschüre ■ „Diskriminierungsfreie Arbeitswelt“ ■ (asr)
10/2003	Mitteilung ■ Rechte aus Sozialversicherungsabkommen für MigrantInnen aus der Türkei ■ (int)
10/2003	Flyer ■ Vereinbarkeit von Beruf und Familie ■ (gfr)
10/2003	Broschüre ■ Diskriminierungsfreie Arbeitswelt – Gestaltung des Gesetzgebers und betriebliche Realität ■ (asr)
10/2003	Broschüre ■ Bildungsbausteine: Qualifizierung ■ (gfr)
10/2003	Broschüre ■ Bildungsbausteine: Arbeitszeit ■ (gfr)
10/2003	Broschüre ■ Bildungsbausteine: Vereinbarkeit von Beruf und Familie ■ (gfr)
10/2003	Broschüre ■ Soli Extra: Globalisierung ■ (jug)
10/2003	DGB-Homepage ■ Eckpunkte des DGB zur Finanzierung einer Ausbildungsumlage ■ (biq)
10/2003	DGB-Homepage ■ Die Ausbildungsoffensive 2003 ist gescheitert: Acht Feststellungen des DGB zur Ausbildungsbilanz ■ (biq)
10/2003	DGB-Homepage ■ Daten und Beispiele zur Ausbildungsumlage ■ (biq)
10/2003	Broschüre ■ Schule nach PISA. Wie Eltern sich engagieren können. Hintergründe – Gewerkschaftliche Positionen ■ (biq)
11/2003	Dokumentation ■ „kommen – bleiben – teilhaben! – Anforderungen an die Integrationspolitik.“ Tagung zum UN-Tag der Menschenrechte am 10.12.02 ■ (int)
11/2003	Handbuch ■ Chancen!Gleich, Handbuch für eine gute betriebliche Praxis ■ (gfr)
11/2003	Zeitschrift ■ Soziale Sicherheit, „Arbeit um jeden Preis im Niedriglohnssektor“, (Zum Existenzgrundlagengesetz von CDU/CSU) ■ (ais)
11/2003	Broschüre ■ Schule nach PISA (mit GEW, IG Metall) ■ (biq)
12/2003	DGB-Homepage ■ Erweiterung d. EU: Die Zeit nutzen – f. eine gemeins. Zukunft ■ (int)
12/2003	Handreichung ■ Islam und Arbeitswelt. Rechte von Arbeitnehmenden in Ländern mit überwiegend muslimischer Bevölkerung. ■ (int)
12/2003	Handreichung ■ Staatsbürgerschaft – hier und anderswo ■ (int)
12/2003	Handreichung ■ Staatsbürgerschaft abgegeben – was nun? Folgen der Aufgabe der Staatsbürgerschaft ■ (int)

12/2003	Dokumentation ■ Chancengleichheit braucht Aktivität – Anti-Diskriminierung in der Arbeitswelt. Tagung 20./21.03.03 ■ (int)
12/2003	Broschüre ■ Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht durch das „Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt“ und Hartz III ■ (asr)
12/2003	Dokumentation ■ Gute Bildungsstandards – Instrumente für ein chancengleiches und leistungsfähiges Schulsystem/Gemeinsame Erklärung von DGB und Gewerkschaften ■ (biq)
12/2003	Flyer ■ Ausbildung für Alle – benachteiligte Jugendliche stärken ■ (biq)
12/2003	Dokumentation ■ Tagung „Die Zukunft der Berufsbildung“ ■ (biq)
12/2003	Flyer ■ Mehr Zeit für Kinder: Schulen ganztags öffnen: Eckpunkte des DGB zum Ausbau von Ganztagschulen ■ (biq)
12/2003	Flyer ■ Von Anfang an: Ganztagschulen: Verlässlich, praktisch, gut. ■ (biq)
20/2003	Buch ■ Wage Equality in the Collective Bargaining – Final Report and Good Practice Guide (Entgeltgleichheit in Tarifverträgen), (Projekt mit UGT, DGB, FNV und TUC) ■ (gfr)
01/2004	Broschüre ■ ERSTE HILFE. Wie geht's?! – Gesundheitsreform ■ (sop)
01/2004	Buch ■ Reformoption Bürgerversicherung ■ (sop)
01/2004	Broschüre ■ „Nutze deine Chancen!“ – Ratgeber f. Mädchen b. d. Berufswahl ■ (jug/ gfr)
01/2004	Zeitschrift ■ „Fit in den job“ – Tipps für Azubis ■ (jug)
01/2004	Zeitschrift ■ „Ran an den job“ – Tipps für Berufswahl und Bewerbung ■ (jug)
01/2004	DGB-Homepage ■ Änderungen in der Beihilfe ab 1.1.2004 ■ (oeb)
01/2004	DGB-Homepage ■ Besoldungstabelle Ost ab 1. Januar 2004 ■ (oeb)
01/2004	DGB-Homepage ■ Regelungen für chronisch Kranke ab 1.1.2004 ■ (oeb)
01/2004	DGB-Homepage ■ Synopse zur Änderung der Beihilfavorschriften ■ (oeb)
01/2004	DGB-Homepage ■ Stellungnahme zum Entwurf 28. allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Beihilfavorschriften ■ (oeb)
01/2004	Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht ■ Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt und Hartz III ■ (asr)
01/2004	Positionen + Hintergründe ■ Kindertageseinrichtungen – Chancen schaffen und nutzen ■ (gfr)
01/2004	ISA ■ Druck auf Arbeitslose hat die Löhne im Visier – Die Auswirkungen der Abschaffung der Arbeitslosenhilfe ■ (gfr/ais)
02/2004	Broschüre ■ Arbeitshilfe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks, 10. Auflage: Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) und ergänzende Vorschriften ■ (suh)
02/2004	DGB-Homepage ■ FAQ zur Ausbildungsumlage ■ (biq)
02/2004	DGB-Homepage ■ Informationen für Beamtinnen und Beamte – Sonderausgabe: Stellungnahme zur Arbeit der Föderalismuskommission ■ (oeb)
02/2004	Info-Flyer ■ „Europa kann mehr!“ ■ (int)

02/2004	Positionspapier ■ Fokus Mitbestimmung „Teilhaben und Gestalten: Mitbestimmen – auf gleicher Augenhöhe!“ ■ (mrp)
02/2004	Positionen + Hintergründe ■ Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft – Eine Befragung des Managements von 500 Unternehmen zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit ■ (gfr)
03/2004	Broschüre ■ Soli Extra: Für ein solidarisches Europa ■ (jug)
03/2004	DGB-Homepage ■ Ein zuverl. Angebot an Ausbildungsplätzen f. junge Menschen ■ (biq)
03/2004	DGB-Homepage ■ Übersicht Übertragung Gesundheitsreform auf die Beihilfen in Bund und Ländern ■ (oeb)
03/2004	DGB-Homepage ■ Innovationen durch Verhandlungen – Positionen des DGB zur Reform des öffentlichen Dienstes ■ (oeb)
03/2004	Positionspapier ■ Integration – Gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft ■ (int)
03/2004	Diskussionspapier ■ Curriculum Orientierungskurse ■ (int)
03/2004	Broschüre ■ „Zukunft des sozialen Europas – durch Teilhabe und Demokratie in Betrieben und Unternehmen“, Fachkonferenz am 24. September 2003 ■ (mrp)
04/2004	111 Tipps für Arbeitslose · 10. Auflage, Stand 4/04 ■ (ais)
04/2004	Soziale Sicherheit ■ ALG II – Hick-Hack um Trägerschaft beenden: Bessere Zusammenarbeit vor Ort ist der Schlüssel zum Erfolg ■ (ais)
04/2004	Broschüre ■ Soziale Selbstverwaltung – dabei sein, wenn entschieden wird ■ (sop)
04/2004	Broschüre ■ Ausbildungsumlage ■ (biq/jug)
04/2004	Broschüre ■ students at work ■ (jug)
04/2004	Broschüre ■ Mai 2004: Die EU wird größer ■ (int)
04/2004	Kurzgutachten von Prof. Dr. Ingold Pernice ■ zur Rechtsgrundlage der Richtlinie über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten ■ (mrp)
04/2004	Positionen + Hintergründe ■ „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“, Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben ■ (gfr)
05/2004	Soziale Sicherheit ■ Billige Bildung kann schnell teuer werden – vor allem für Arbeitslose ■ (ais)
05/2004	Info ■ Bundeszuständigkeit in der Berufsbildung ■ (biq)
05/2004	Info ■ Ganztagschule ■ (biq)
05/2004	Broschüre und Homepage ■ Ausbildungsumlage: Fakten und Argumente ■ (biq/jug)
05/2004	DGB-Homepage ■ Statistiken zum öffentlichen Dienst ■ (oeb)
05/2004	Newsletter („Prototyp“) ■ EU 25 – DGB-Newsletter zur Europapolitik ■ (int)
06/2004	WSI-Mitteilungen 06/04 ■ Strukturpolitik nach 2006 – der Vorschlag der europäischen Kommission ■ (suh)
06/2004	50plus – was nun? Wege in den Job ■ Ein Ratgeber für ArbeitnehmerInnen ab 50, Broschüre zum Profil 04 ■ (ais)

06/2004	Agentur für Arbeit: Neuer Name – Neue Regeln ■ Das sollten Sie wissen , Hartz III – Gesetzliche Änderungen für ArbeitnehmerInnen, Arbeitslose und sonstige gesetzliche Änderungen beim Arbeitslosengeld ■ (ais)
06/2004	Leitartikel ■ Staatliche Gewerbeaufsicht muss bleiben – Stärkung und Modernisierung des Systems notwendig, in: Soziale Sicherheit 6/2004 ■ (sop)
06/2004	Info ■ Berufsorientierung ■ (biq)
06/2004	Flyer ■ Europa: Du hast die Wahl ■ (jug)
06/2004	DGB-Homepage ■ Öffentliche Dienstleistungen – allgemein zugänglich und qualitativ hochwertig, Gewerkschaftliche Eckpunkte zur Gestaltung von eGovernment ■ (oeb)
07/2004	Flyer zum Arbeitslosengeld II ■ Worauf kommt es jetzt an? Tipps, die bares Geld wert sein können ■ (ais)
07/2004	Flyer zum Arbeitslosengeld II · Arbeitslosenhilfe gibt es nur bis Ende 2004 – und was dann? ■ (ais)
07/2004	Buch ■ Bürgerversicherung – solidarisch und sicher ■ (sop)
Sommer 2004	Zeitschrift ■ Soli Extra: Studierende ■ (jug)
08/2004	Soziale Sicherheit · Zahlen können trügen. Änderungen der Arbeitslosenstatistik durch die Hartz-Gesetze und die Erwerbsstatistikverordnung ■ (ais)
08/2004	Soziale Sicherheit · Systemwechsel: Das ALG II wird konkret ■ (ais)
08/2004	Flyer ■ aktuelle Positionen zur Bildungspolitik ■ (biq)
08/2004	DGB-Homepage ■ Stellenabbau und Einkommensverluste infolge der Arbeitszeitverlängerung im öffentlichen Dienst ■ (oeb)
08/2004	DGB-Homepage ■ Arbeitszeitverlängerung im Bund beschäftigungspolitisch kontraproduktiv/Stellungnahme zum Entwurf einer 13. Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung ■ (oeb)
08/2004	Konferenzdokumentation ■ Türkei – Europäische Union. Wege der Annäherung ■ (int)
08/2004	Broschüre ■ Datenschutz bei Internet und e-mail ■ (asr)
08/2004	Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht ■ Hartz IV – Antrag zum ALG II und Erläuterungen nebst Synopse (Teil 1 + Teil 2) ■ (asr/ais)
09/2004	Buch ■ „Wieviel Macht den Räten? Rundfunkaufsicht – zur gesellschaftlichen Kontrolle des Rundfunks“ ■ (grs)
09/2004	Tagungsband ■ zur Veranstaltung „Die Krankenkassen und die neuen Versorgungsformen im Gesundheitswesen“ am 22.06.04 ■ (sop)
09/2004	Info-Flyer ■ Mehr Zeit für Kinder: Schulen ganztags öffnen. Eckpunkte des DGB zum Ausbau von Ganztagschulen. 2. Aufl. ■ (biq)
09/2004	Broschüre ■ Schule nach PISA – Wie Eltern sich engagieren können. Hintergründe, Gewerkschaftliche Positionen. ■ (biq)
09/2004	Handreichung ■ Fit und kompetent – für eine interkulturelle Zukunft! Konfliktlösungen im interkulturellen Kontext. Beispiele aus Verwaltungen und öffentlichen Betrieben ■ (int)

09/2004	Broschüre ■ Internet und E-Mail – Neue Medien im Betrieb · (asr)
09/2004	Broschüre ■ Qualität durch Vernetzung/Arbeits-Tagung für Arbeitnehmer-Beauftragte in den Berufsbildungsausschüssen ■ (biq)
10/2004	Broschüre ■ Soli.zip: Hartz IV für Jugendliche ■ (jug)
Herbst 2004	Zeitschrift ■ Soli Zip „Hartz IV für Jugendliche“ ■ (jug)
10/2004	Arbeitslosengeld II – Tipps und Hilfen des DGB · Hartz IV: Ratgeber zum Arbeitslosengeld II ■ (ais)
10/2004	Broschüre ■ „Wir wollen ins Boot“. Beschäftigung und gleiche Chancen für behinderte Menschen, Leitfaden zur Umsetzung des SGB IX und zu den Rechten der Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen ■ (ais)
10/2004	Flyer zum Arbeitslosengeld II ■ Hartz IV: Rechtzeitig Ansprüche sichern! (Das neue Arbeitslosengeld II) ■ (ais)
10/2004	Soziale Sicherheit ■ Hartz IV: Schwierige Kooperation zwischen Arbeitsagenturen und Kommunen ■ (ais)
10/2004	FES Reihe Arbeit und Soziales ■ Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase. Ist ein Ende des Jugendwahns in Sicht? ■ (ais)
10/2004	Broschüre ■ 3. Geschäftsbericht „students at work“ ■ (jug)
10/2004	Flyer/Plakat ■ Herbstakademie 2004 „Das neue Europa“ ■ (jug)
10/2004	TV-Spot ■ Dr. Azubi – Hilfe für Auszubildende · (jug)
10/2004	DGB-Homepage ■ Anforderungen an d. 3. Versorgungsbericht d. Bundesregierung ■ (oeb)
10/2004	Positionspapier ■ Gemeinsamer Beitrag des DGB und der Gewerkschaften zur SPD Anhörung „EU-Dienstleistungsrichtlinie“ ■ (int)
11/2004	Information zur Sozial- u. Arbeitsmarktpolitik ■ DGB-Eckpunkte für eine solidarische Bürgerversicherung ■ (sop)
11/2004	Broschüre ■ Qualität durch Vernetzung: Arbeitstagung für Arbeitnehmerbeauftragte in den Berufsbildungsausschüssen; Tagungsdokumentation 2.-3.9.04 Berlin ■ (biq)
11/2004	Film ■ Doktor-Azubi-Spot: Fernsehclip zur Onlineberatung ■ (jug)
11/2004	DGB-Homepage ■ Reform d. Berufsbildung – Für ein besseres Berufsbildungsgesetz ■ (biq)
11/2004	Broschüre ■ Entwurf eines neuen Berufsbildungsgesetzes ■ (biq)
11/2004	Broschüre ■ Reform der Berufsbildung ■ (biq/jug)
11/2004	Broschüre ■ SV-Tipps – SchülerInnenvertretungsarbeit ■ (jug)
11/2004	Broschüre ■ Jugendbildungsprogramm 2005 ■ (jug)
11/2004	Doppel-CD ■ Protest-Songs ■ (jug)
11/2004	DGB-Homepage ■ Wochenarbeitszeiten im öffentlichen Dienst ■ (oeb)
11/2004	Positionspapier ■ EU - Türkei ■ (int)
11/2004	Informationsbroschüre ■ Jetzt handeln – Beantragen Sie jetzt die unbefristete Aufenthaltserlaubnis ■ (int)

12/2004	111 Tipps zum Arbeitslosengeld II und Sozialgeld ■ Neu entwickelter Ratgeber in der Reihe 111 Tipps zum Arbeitslosengeld II ■ (ais)
12/2004	Broschüre ■ Demografischer Wandel – Schritte zu einer alternsgerechten Arbeitswelt ■ (ais)
12/2004	Broschüre ■ Alterssicherung nach den Reformen. Gesetzliche Rente und zusätzliche Altersvorsorge ■ (asr/ sop)
12/2004	Erklärung ■ EU-Berufsbildungspolitik: Praxisbezug und Transparenz, mit BDA, BDI, ZDH, DIHK ■ (biq)
12/2004	Unterrichtshilfe ■ Gleiche Chancen – doppelter Gewinn/Unterrichtshilfe im Rahmen des Projekts www.workshop-zukunft.de ■ (biq)
12/2004	Infomaterial ■ EU-Richtlinienvorschlag über Dienstleistungen im Binnenmarkt ■ (int)
12/2004	Infomaterial ■ Gewerkschaftsprojekte zur Förderung des sozialen Dialogs mit den Sozialpartnern aus den EU-Beitrittsstaaten ■ (int)
12/2004	Positionen + Hintergründe ■ Repräsentanz und Beteiligung von Frauen und Männern in Gewerkschaften ■ (gfr)
12/2004	DGB-Flyer ■ Schule und Arbeitswelt – ein Projekt der Gewerkschaften ■ (biq)
01/2005	Broschüre ■ Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ■ (gfr)
01/2005	Broschüre ■ Gleiche Beteiligung von Frauen und Männern in Gewerkschaften, Praxisleitfaden für Gewerkschaften (Europäisches Projekt) ■ (gfr)
01/2005	Broschüre ■ Gut beraten für die Zukunft durch Bildungscoaching/Zwischenbericht des Projekts LeA ■ (biq)
01/2005	Broschüre ■ Arbeitslosengeld II. Tipps und Hilfen des DGB (Ausgabe in türkischer Sprache) ■ (ais)
02/2005	Argumente ■ zur Antidiskriminierungspolitik, Das Gesetz – Fortschritt oder Gefahr? ■ (asr)
03/2005	Broschüre ■ Für eine solidarische Bürgerversicherung ■ (sop)
03/2005	Sonderausgabe ■ Informationen für Beamtinnen und Beamte. Zahlen – Daten – Fakten ■ (oeb)
03/2005	Broschüre ■ Die Stellung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Neu-Auflage entsprechend den gesetzlichen Änderungen) ■ (asr)
03/2005	Broschüre ■ Hart(z) für Frauen ■ (gfr)
04/2005	Informationen zur Migrationspolitik ■ Staatsangehörigkeit und neues Zuwanderungsgesetz ■ (int)
04/2005	Broschüre ■ Berufsbildungsgesetz – was hat sich verändert? ■ (biq)
04/2005	Dokumentation ■ Aktionsprogramm des DGB ■ (gfr)
05/2005	Broschüre ■ Das Schwarzbuch Ausbildung: 77 Fälle aus der Praxis d. Online-Beratung www.dr-azubi.de ■ (jug)

05/2005	Broschüre ■ Arbeitshilfe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks, 11. Auflage: Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) und ergänzende Vorschriften ■ (suh)
05/2005	Positionen + Hintergründe ■ „Gender Mainstreaming braucht Qualität – Strukturqualität – Prozessqualität – Ergebnisqualität“, ein Diskussionsbeitrag ■ (gfr)
05/2005	Themenheft ■ Corporate Social Responsibility (CSR) – Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen ■ (mrp)
05/2005	Flyer ■ Unterkunftsstellen bei Hartz IV ■ (ais)
05/2005	Broschüre ■ 8. Mai 1945 – Erinnern, Gedenken, Politisch Handeln. Eine Arbeitshilfe zum 8. Mai ■ (grs)
06/2005	Flyer und DGB Homepage ■ Schule und Arbeitswelt – ein Projekt der Gewerkschaften ■ (biq)
06/2005	Broschüre ■ Deutschland sozial gestalten – Gewerkschaftliche Anforderungen an die Parteien im Bundestagswahlkampf 2005 ■ (grs)
06/2005	Broschüre ■ Hart(z) für Frauen (überarbeitete Neuauflage) ■ (gfr)
06/2005	Broschüre ■ Die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen – Ein Leitfaden für Anwender der OECD-Leitsätze ■ (wip)
06/2005	Broschüre ■ Eckpunkte für einen Energiepass für Gebäude ■ (suh)
07/2005	Informationen zur Migrationspolitik ■ Verlust der deutschen Staatsangehörigkeit – Aufenthaltserlaubnis für ehemalige Deutsche -Regelungen in den Bundesländern ■ (int)
07/2005	Broschüre ■ Was Sie über Mini-Jobs und Gleitzone wissen sollten! (Veränderte Neuauflage) ■ (gfr)
07/2005	Buch ■ Berufsbildungsgesetz: Textausgabe mit Kurzkomentar ■ (biq)
08/2005	Sonderausgabe ■ Informationen für Beamtinnen und Beamte zum Dritten Versorgungsbericht der Bundesregierung ■ (oeb)
08/2005	Sonderteil ■ Informationen für Beamtinnen und Beamte zur DGB-Tagung im Rahmen des EU-Projektes „Gewerkschaftliche Strategien zur Verbesserung der (kollektiv-)rechtlichen Situation von Beamtinnen und Beamten – dargestellt am Beispiel Deutschland, Polen und Tschechien ■ (oeb)
08/2005	Sonderausgabe ■ Informationen für Beamtinnen und Beamte zur Bundestagswahl ■ (oeb)
08/2005	Newsletter ■ Positionen und Hintergründe zur Bundestagswahl, Frauen- und Gleichstellungspolitik: Wie soll sie erreicht werden? ■ (gfr)
08/2005	Newsletter ■ Informationen zur Arbeitsmarktpolitik, „Wie weiter mit der Arbeitsmarktpolitik nach den Neuwahlen“ ■ (ais)
08/2005	Broschüre ■ Soziale Sicherheit. Kurswechsel in der Arbeitsmarktpolitik – Was lassen die Wahlprogramme der Parteien erwarten? ■ (ais)
09/2005	Dokumentation ■ d. Gedenkveranstaltung zum 60. Todestag v. Wilhelm Leuschner ■ (grs)
09/2005	Dokumentation ■ der Veranstaltung „Lokale Bündnisse und Bürgerschaftliches Engagement“ ■ (grs)

09/2005	Broschüre ■ Wahlleitfaden Normales Wahlverfahren (Arbeitshilfe f. Wahlvorstände) ■ (mrp)
09/2005	Broschüre ■ Umdenken erforderlich! Vorbeugung sichert Beschäftigung bis zum Rentenalter ■ (ais)
09/2005	Broschüre ■ 1-Euro-Jobs in der Praxis, Zur Organisation von Zusatzjobs nach Hartz IV am Beispiel von vier Ruhrgebiets-Kommunen ■ (ais)
10/2005	Buch ■ Handlungsempfehlungen für die Selbstverwaltung in der GKV zur Umsetzung neuer Versorgungsreformen ■ (sop)
10/2005	Handbuch ■ Selbstverwaltung ■ (sop)
10/2005	Themenheft ■ Mitbestimmung – ein Gewinn f. Deutschland und Europa – Die ökonomische Wirkung der Mitbestimmung in theoretischer und empirischer Betrachtung ■ (mrp)
10/2005	DGB Homepage ■ Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland: Bewertung durch den DGB ■ (biq)
11/2005	Newsletter ■ Wie weiter mit der Arbeitsmarktpolitik – Bewertung des Koalitionsvertrages ■ (ais)
11/2005	Arbeitsmarkt aktuell ■ Mehrkosten bei Hartz IV: Fehlkalkulation oder Missbrauch? ■ (ais)
12/2005	Sonderausgabe ■ Informationen für Beamtinnen und Beamte Dokumentation des 8. Schöneberger Forums ■ (oeb)
12/2005	Tagungsdokumentation ■ Gesundheit als Ressource – Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst: Anregungen für betriebliche und politische Akteure ■ (oeb)
12/2005	Arbeitsmarkt aktuell ■ Arbeitsförderung weiter unter Konsolidierungsdruck ■ (ais)

STELLUNGNAHMEN GEGENÜBER DEM GESETZGEBER

01/2002	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer Verordnung zur Rechtsvereinfachung im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, der Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes (Betriebs-sicherheitsverordnung) ■ (sop)
01/2002	Stellungnahme ■ zur Mitteilung der EU-Kommission „einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ ■ (biq)
01/2002	Stellungnahme ■ Dossier zur PISA-Studie ■ (biq)
01/2002	Stellungnahme ■ zum Referentenentwurf eines 6. Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes (6. HRGÄndG) vom 15. Januar 2002 ■ (biq)
01/2002	Stellungnahme ■ zum Entwurf f. ein „Gesetz zur Steuerung u. Begrenzung der Zuwanderung u. zur Regelung d. Aufenthalts u. der Integration von EU-Bürgern u. Ausländern“ (Zuwanderungsgesetz – Entwurf d. Bundesregierung vom 07.11.2001) ■ (int)
01/2002	Stellungnahme ■ zur öffentlichen Anhörung „Weiterentwicklung der Sozialhilfe“ im Deutschen Bundestag am 28.01.02 ■ (ais)
01/2002	Stellungnahme ■ zu den Leitlinien des nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung ■ (ais)
01/2002	Stellungnahme ■ Stellungnahme zu ausgewählten Aspekten eines Positionspapiers der Bundesregierung für den Europäischen Rat in Barcelona ■ (ais)
01/2002	Stellungnahme ■ zum Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen u. Jugend vom Juli 2001 (Bericht erschienen als BT-Drucksache 14/8952 im April 2002) ■ (gfr)
02/2002	Stellungnahme ■ zur Tariftreue im Vergaberecht ■ (wip)
02/2002	Stellungnahme ■ zum Diskussionsentwurf für ein „Gesetz zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht“ (Zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz – Entwurf vom 10.12.2001) ■ (asr/int)
02/2002	Stellungnahme ■ zum Entwurf der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ■ (suh)
02/2002	Stellungnahme ■ zu den strengen Auflagen für Stammzellenimport ■ (suh)
02/2002	Stellungnahme ■ zum 1. Entwurf d. nation. Nachhaltigkeitsstrategie d. Bundesregierung „Perspektiven für Deutschland – unsere Strategie f. eine nachhalt. Entwicklung“ ■ (ais)
03/2002	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf der Bundesregierung über ein Gesetz zur Erleichterung der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit ■ (ais)
03/2002	Stellungnahme ■ zum Änderungsantrag der Fraktionen SPD u. Bündnis 90/Die Grünen zum Entwurf eines Gesetzes zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat (hier Änderungen bei der Bundesanstalt für Arbeit) ■ (ais)
04/2002	Stellungnahme ■ zum Antrag der CDU/CSU-Fraktion „Kapitalteilhabe stärken – Vermögensbildungsförderung altersvorsorgerecht ausbauen“ vor dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages, Berlin ■ (wip)
04/2002	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines 5. Gesetzes zur Änderung des „Steuerbeamten-Ausbildungsgesetzes und zur Änderung von Steuergesetzen“ vor dem Finanzausschuss des Deutschen Bundestages, Berlin ■ (wip)

05/2002	Stellungnahme ■ zur Stärkung des Umweltschutzes bei Auslandsdirektinvestitionen, Stellungnahme zum Dialogprozess zum Umweltgipfel in Johannesburg ■ (suh)
06/2002	Stellungnahme ■ zur Reform der Gemeindefinanzen vor dem Finanzausschuss des Deutschen Bundestages, Berlin ■ (wip)
07/2002	Stellungnahme ■ zum Thema Menschenrechte und Global Governance ■ (ais)
08/2002	Stellungnahme ■ des Koordinierungsausschusses berufliche Bildung/Bildung der Gewerkschaften zu den Ergebnissen der PISA-Studie ■ (biq)
09/2002	Stellungnahme ■ zu den Auswirkungen der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ■ (gfr)
09/2002	Stellungnahme ■ zum 20. Bericht der Bundesregierung über die Durchführung der Europäischen Sozialcharta für die Zeit vom 01.01.97 bis 31.12.00 ■ (ais)
09/2002	Stellungnahme ■ zur Evaluation der EU-Beschäftigungsstrategie ■ (ais)
09/2002	Stellungnahme ■ zu den Auswirkungen der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ■ (gfr)
10/2002	Stellungnahme ■ zum rot-grünen Koalitionsvertrag zu den Kapiteln „Europäische Union und Globalisierung“ ■ (wip)
10/2002	Stellungnahme ■ zum Entwurf der „Verordnung über die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung von Ausländern“ (Ausländerbeschäftigungsverordnung vom 24.09.02) ■ (ais/int)
11/2002	Stellungnahme ■ zu den GATS-Forderungslisten von 20 WTO-Mitgliedsstaaten an die Europäische Union bzw. Deutschland ■ (wip)
11/2002	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung der ökologischen Steuerreform ■ (suh)
11/2002	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf der CDU/CSU-Fraktion „Zum optimalen Fördern und Fordern in Vermittlungsagenturen (Offensiv-Gesetz)“ ■ (ais)
11/2002	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines ersten und zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ■ (ais)
11/2002	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer Gleichstellungsstatistikverordnung/Verordnung über die statistischen Angaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsstatistikverordnung – GleisStatV) ■ (gfr)
12/2002	Stellungnahme ■ zur Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer ■ (mrp)
12/2002	Stellungnahme ■ zur Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) ■ (mrp)
12/2002	Stellungnahme ■ zum Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates betreffend Übernahmeangebote ■ (mrp)
12/2002	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer ersten Verordnung zur Änderung der Anwerbestopp-Ausnahmeverordnung ■ (ais)

12/2002	Stellungnahme ■ zu den Beschlüssen des Vermittlungsausschusses von Bundestag und Bundesrat zum ersten und zweiten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ■ (ais)
12/2002	Stellungnahme ■ zur europäischen „Übernehmerichtlinie“ ■ (suh)
12/2002	Stellungnahme ■ zum Baseler Übereinkommen über Eigenkapitalanforderungen „Basel II“ ■ (suh)
01/2003	Stellungnahme ■ zur öffentlichen Anhörung zu dem Entwurf eines Gesetzes zum Abbau von Steuervergünstigungen und Ausnahmeregelungen (Steuervergünstigungsabbaugesetz) Bundestag-Drucksache 15/119 ■ (wip)
01/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf für den IDW Prüfungsstandard: Grundsätze für die mündliche Berichterstattung des Abschlussprüfers an den Aufsichtsrat (IDW EPS 470) ■ (mrp)
02/2003	Stellungnahme ■ zur Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) ■ (mrp)
02/2003	Stellungnahme ■ zur Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen ■ (mrp)
02/2003	Stellungnahme ■ zum Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates betreffend Übernahmeangebote ■ (mrp/suh)
02/2003	Stellungnahme ■ zum Berichtsentwurf der Bund-Länder-Projektgruppe „Eindämmung von Frühpensionierungen“ beim BMI ■ (oeb)
02/2003	Stellungnahme ■ der Gewerkschaftsvertreter im Umweltgutachterausschuss (UGA) zur Verknüpfung von EMAS und Emissionshandelssystem ■ (suh)
03/2003	Stellungnahme ■ zur Anhörung des Deutschen Bundestages am 07. April 2003 zu den GATS-Verhandlungen, auf Basis der „draft offer“ der Europäischen Kommission mit Stand vom 07.03.2003 und den „requests“ der Europäischen Kommission an die WTO-Mitgliedsstaaten, zum Bereich Umweltdienstleistungen (Abfall- und Wasserwirtschaft) ■ (suh)
04/2003	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf der Bundesregierung eines Gesetzes zur Neuregelung der Zinsbesteuerung und zur Förderung der Steuerehrlichkeit (Zinsabgeltungssteuergesetz-ZinsAbG) ■ (wip)
04/2003	Stellungnahme ■ zur öffentlichen Anhörung des Deutschen Bundestages zum Thema „Die Verhandlungen über das internationale Dienstleistungsabkommen (GATS) – Chancen und Risiken für Wirtschaft und Beschäftigung in Deutschland“ ■ (wip)
04/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf der „Dritten Verordnung zur Änderung d. Verpackungsverordnung“ vom 18. März 2003 ■ (suh)
04/2003	Stellungnahme ■ zur Anhörung des BMU am 10. April 2003 in Bonn Entwurf der „Dritten Verordnung zur Änderung der Verpackungsverordnung“ ■ (suh)
05/2003	Stellungnahme ■ zum Referentenentwurf (BMWA) eines dritten Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer gewerberechtlicher Vorschriften; zum

	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und zur Förderung von Kleinunternehmen ■ (suh)
05/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf der beschäftigungspolitischen Leitlinien ■ (ais)
05/2003	Stellungnahme ■ zum Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SEEG) – Diskussionsentwurf ■ (mrp)
05/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge in Bund und Ländern 2003/2004 (BBVAnpG) ■ (oeb)
06/2003	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf zur Modernisierung der Justiz ■ (asr)
06/2003	Stellungnahme ■ zum NAP Beschäftigung ■ (ais)
07/2003	Stellungnahme ■ zu den Eckpunkten für ein Gesetz zur Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen, Stand 10.07.2003 ■ (ais)
07/2003	Stellungnahme ■ für Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit, öffentliche Anhörung am 08.07.03, 1. Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen, Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften (BT-Drucksache 15/1206), 2. Antrag Fraktion CDU/CSU Handwerk mit Zukunft (BT-Drucksache 15/1107), 3. Antrag Fraktion der FDP „Meisterbrief erhalten und Handwerksordnung zukunftsfest machen“ (BT-Drucksache 15/1108) (für 94 Vollhandwerke der Anlage A) ■ (suh)
07/2003	Erste Stellungnahme ■ zum Entwurf einer 13. Verordnung zur Änderung der GBS-Laufbahnverordnung (13. BGSLVÄndV) ■ (oeb)
07/2003	Stellungnahme ■ zur Modernisierung der Justiz (Justizmodernisierungsgesetz) ■ (asr)
07/2003	Erste Stellungnahme ■ zur Reform der EU-Strukturpolitik für die Förderperiode 2007-2013 ■ (suh)
07/2003	Stellungnahme ■ zur Mitteilung der Europäischen Kommission „Zukunft der Industriepolitik in der erweiterten EU“ ■ (suh)
07/2003	Stellungnahme ■ Fiskalische, organisatorische und personalwirtschaftliche Folgen einer Privatisierung: Fallstudie zur Privatisierung der Bremer Entsorgungsbetriebe“ ■ (suh)
08/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt (BT-Drucksache 14/1204) ■ (ais)
08/2003	Stellungnahme · zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform am Arbeitsmarkt“ sowie zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts (ArbRModG – Entwurf der CDU/CSU-Bundestagsfraktion vom 18.06.03) ■ (asr/ ais/ mrp)
08/2003	Stellungnahme ■ zum Aktionsplan der EU-Kommission über die Modernisierung des Gesellschaftsrechts und Verbesserung der Corporate Governance ■ (mrp)
08/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Bundessonderzahlungsgesetzes (BSZG) ■ (oeb)
09/2003	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf für Reformen am Arbeitsmarkt und den Unionsvorschlägen zu einem Arbeitsrechtsmodernisierungsgesetzentwurf ■ (asr/ais)
09/2003	Stellungnahme ■ 1. zum Entwurf eines Gesetzes der Koalitionsfraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen zur „Förderung der Steuerehrlichkeit“; 2. zum Gesetz-

	entwurf der FDP-Fraktion zur vereinfachten Nachversteuerung als Brücke in die Steuerehrlichkeit; 3. zum Antrag der FDP-Fraktion „Zinsabgeltungsteuer einführen – Fluchtkapital zurückhalten“ ■ (wip)
09/2003	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der Protokollerklärung der Bundesregierung zur Vermittlungsempfehlung zum Steuervergünstigungsabbaugesetz ■ (wip)
09/2003	Stellungnahme ■ zur Gemeindefinanzreform: 1. Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Reform der Gewerbesteuer (BT-Drucksache 15/1517); 2. Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Finanzkraft der Kommunen stärken – kommunale Selbstverwaltung sichern (BT-Drucksache 15/1217); 3. Gesetzentwurf der Fraktion der FDP zur Änderung des Grundgesetzes (Kommunale Finanzreform) (BT-Drucksache 15/1247); 4. Gesetzentwurf des Bundesrates „Entwurf eines Soforthilfegesetzes für die Gemeinden“ (SofortHiGe) (BT-Drucksache 15/1470); 5. Antrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen: Eckpunkte für eine umfassende Gemeindefinanzreform (BT-Drucksache 15/1321) ■ (wip)
09/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Einordnung des Sozialhilferechts in das Sozialgesetzbuch als XII. Buch (ehemals Bundessozialhilfegesetz – BSHG) ■ (ais)
09/2003	Stellungnahme ■ Zu gesundheits- und altersgerechter Arbeit. Ein zentrales Ziel für eine Reform des SGB IX. ■ (ais)
09/2003	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf eines Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ■ (ais)
09/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf der Bundesregierung sowie der Koalitionsfraktionen eines „Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ ■ (ais)
09/2003	Stellungnahme ■ zum Grünbuch der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zu Dienstleistungen von allgemeinem Interesse ■ (int)
09/2003	Stellungnahme ■ zum Referententwurf des Ersten Gesetzes zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes ■ (oeb)
09/2003	Stellungnahme ■ zur „Einhaltung der Rechtsvorschriften unter aufsichtsrechtlichen Aspekten als Voraussetzung der Validierung und Eintragung“ ■ (suh)
10/2003	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Haushaltsbegleitgesetzes 2004“ (BT-Drucksache 15/1502) ■ (wip)
10/2003	Stellungnahme ■ zu dem Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung steuerlicher Vorschriften (Steueränderungsgesetz 2003 – StÄndG 2003) – BT-Drucksache 15/1562 – sowie den Änderungsanträgen der Fraktionen SPD u. Bündnis 90/Die Grünen ■ (wip)
10/2003	Stellungnahme ■ zu verschiedenen Gesetzesvorhaben der Steuer- u. Haushaltspolitik für 2004 vor dem Finanzausschuss und dem Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages ■ (wip)
10/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf der Fraktion von CDU/CSU zu einem Gesetz zur Sicherung der Existenzgrundlagen (EGG) ■ (ais)
10/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen – Ergänzung ■ (ais)

10/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung von Rechtsfragen hinsichtlich der Rechtsstellung von Angehörigen der Bundeswehr bei Kooperationen zwischen der Bundeswehr und Wirtschaftsunternehmen sowie zur Änderung besoldungs- und wehrosoldrechtlicher Vorschriften (Entwurf des BMVg vom 16.10.03) ■ (oeb/mrp)
10/2003	Stellungnahme ■ zum Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat sowie einer Rechtsverordnung zum zweiten Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat ■ (mrp)
10/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer 13. Verordnung zur Änderung der BGS-Laufbahnverordnung (13. BGSLVÄndV) ■ (oeb)
10/2003	Stellungnahme ■ zur Bundestagsanhörung nationale und europäische Regionalförderung ■ (suh)
10/2003	Stellungnahme ■ zur Projektskizze „Umweltmanagement, ökologische Zielentwicklung und Mitarbeiterbeteiligung im öffentlichen Sektor“ ■ (suh)
11/2003	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf zu einem Kostenrechtsmodernisierungsgesetz ■ (asr)
11/2003	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz) ■ (wip)
11/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Treibhausgas-Emissionshandel-Gesetzes ■ (suh)
11/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzl. Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) ■ (ais)
11/2003	Stellungnahme ■ eines Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ■ (ais)
11/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer vierten Verordnung zur Änderung der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetzes (Entwurf des BMI vom 20.10.03) ■ (mrp)
11/2003	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf zu einem Kostenrechtsmodernisierungsgesetz ■ (asr)
12/2003	Stellungnahme ■ zum Referentenentwurf zum Alterseinkünftegesetz in Bezug auf betriebliche Altersversorgung und Riesterrente ■ (asr/wip/sop)
12/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer 12. Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung des Bundes (12. AZVÄndV) ■ (oeb)
12/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer 2. Verordnung zur Änderung der Postlaufbahnverordnung (2. PostLVÄndV) ■ (oeb)
12/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Errichtung einer Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImAG) ■ (oeb)
12/2003	Stellungnahme ■ zum Entwurf der 27. allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Beihilfevorschriften ■ (oeb)
12/2003	Stellungnahme ■ zum Halbevaluierungsbericht für die EU-Förderung in den Neuen Ländern (Gemeinsam mit DBV, WWF Deutschland, BAGFW) ■ (suh)

Frühjahr 2004	Flyer ■ students at work ■ (jug)
Frühjahr 2004	CD ROM ■ Materialien zum Projekt „students at work“ ■ (jug)
Frühjahr 2004	Zeitschrift ■ Soli Extra „Für ein solidarisches Europa“ ■ (jug)
Frühjahr 2004	Broschüre/ Download ■ Ausbildung, schwanger – und jetzt? ■ (jug)
01/2004	Stellungnahme ■ zur öffentlichen Anhörung zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der einkommenssteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz – AltEinkG), (Gesetzentwurf der Fraktion der SPD und Bündnis 90/Die Grünen, Drucksache 15/2150) ■ (asr)
01/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichtes 2003/2004 der EU-Kommission ■ (ais)
01/2004	Stellungnahme ■ zur Position der Bundesregierung für den EU-Frühjahrgipfel 2004 (Beiträge) ■ (ais)
01/2004	Stellungnahme ■ zur Verordnung zur Durchführung des § 28 des XII. Buches Sozialgesetzbuch (Regelsatzverordnung in der Sozialhilfe) ■ (ais)
01/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Kontrolle von Unternehmensabschlüssen (Bilanzkontrollgesetz BilKoG) ■ (mrp)
01/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung internationaler Rechnungslegungsstandards und zur Sicherung der Qualität der Abschlussprüfung (Bilanzrechtsreformgesetz BilReG) ■ (mrp)
01/2004	Stellungnahme ■ zum Positionspapier der Bundesregierung zum Frühjahrgipfel 2004 zur Umsetzung der Lissabonstrategie (Wirtschaftspolitik, Umweltpolitik und nachhaltige Entwicklung) ■ (suh/int)
01/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der einkommenssteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen ■ (sop)
01/2004	Stellungnahme ■ zur öffentlichen Anhörung zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung d. einkommenssteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen u. Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz – AltEinkG) (Gesetzentwurf der Fraktion der SPD u. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 15/2150) ■ (wip/asr/sop)
02/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur „Förderung der Ausbildung u. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (Referentenentwurf)“ ■ (ais)
02/2004	Stellungnahme ■ Erste Bewertung des EU-Richtlinienvorschlages „Dienstleistungen im Binnenmarkt“ im Hinblick auf ausgewählte sozialpolitische und arbeitsrechtliche Aspekte ■ (ais)
02/2004	Stellungnahme ■ zur Anpassung des Versetzungsschutzes für Mitglieder von Personalräten bei Dienststellen der Bundeswehr im Ausland durch die Regelungen für den Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes ■ (mrp)
02/2004	Stellungnahme ■ zum Vorschlag f. eine Richtlinie d. Europ. Parlaments u. des Rates über die Verschmelzung v. Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten ■ (mrp)
02/2004	Stellungnahme ■ zum Draft Revised Text der OECD „Principles of Corporate Governance“ ■ (mrp)

02/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung ■ (sop)
02/2004	Stellungnahme ■ zur Verminderung der Flächeninanspruchnahme zum Konsultationspapier – Fortschrittsbericht 2004 zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ■ (suh)
02/2004	Stellungnahme ■ zum Fortschrittsbericht 2004 zur national. Nachhaltigkeitsstrategie d. Bundesreg. im Rahmen d. Konsultationspapiers d. Bundeskanzleramtes von 12/03 ■ (suh)
02/2004	Stellungnahme ■ zur Halbzeit-Bilanz der Lissabon-Strategie ■ (int)
02/2004	Stellungnahme ■ Stellungnahme des DGB zur Verminderung der Flächeninanspruchnahme zum Konsultationspapier – Fortschrittsbericht 2004 zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ■ (suh)
03/2004	Stellungnahme ■ zum EU-KOM-Entwurf für ein Eingangsangebot der Gemeinschaft im Rahmen der WTO-Dienstleistungsverhandlungen ■ (wip)
03/2004	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und damit zusammenhängender Steuerhinterziehung“ ■ (ais)
03/2004	Stellungnahme ■ der AN-Gruppe im BIBB-Hauptausschuss z. Berufsbildungsbericht 2004 ■ (biq)
03/2004	Stellungnahme ■ zum Vorschlag für eine Erklärung des EGB zur EU-Chemikalienpolitik REACH ■ (suh)
03/2004	Stellungnahme ■ zum Gesetz zur Regelung der Versorgung bei besonderen Auslandsverwendungen (Einsatzversorgungsgesetz – EinsatzVG) ■ (oeb)
04/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines kommunalen Optionsgesetzes (Bundestagsdrucksache 15/2816) ■ (ais)
04/2004	Stellungnahme ■ zum EU-Richtlinienvorschlag „Dienstleistungen im Binnenmarkt“ im Hinblick auf ausgewählte sozialpolitische und arbeitsrechtliche Aspekte ■ (ais)
04/2004	Stellungnahme ■ und Beteiligung an der öffentlichen Anhörung im Bundestag, Entwurf eines Gesetzes zur Ausbildungsumlage ■ (biq)
05/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes z. Novellierung d. BBiG (BerBiRefG) ■ (biq/jug)
05/2004	Stellungnahme ■ zur Änderung des Sozialgerichtsbarkeiten, Aufhebung der Gebührenfreiheit, Einführung von generellen Verfahrensgebühren für Mitglieder der Sozialversicherung und sonst. Leistungsberechtigte ■ (asr)
05/2004	Stellungnahme ■ gegenüber BMBF zur Verbändeanhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des BBiG (BerBiRefG) ■ (biq/jug)
05/2004	Stellungnahme ■ zum 1. Gesetz zur Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes ■ (oeb)
05/2004	Stellungnahme ■ zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SEEG) ■ (mrp)
05/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Unternehmensintegrität und Modernisierung des Anfechtungsrechts (UMAG) ■ (mrp)

05/2004	Stellungnahme ■ zur Empfehlung zur Stellung (unabhängiger) nicht geschäftsführender Direktoren und Aufsichtsräte ■ (mrp)
05/2004	Stellungnahme ■ an den Europäischen Gewerkschaftsbund zur 1. Runde der Sozialpartneranhörung der EU-Kommission zur Revision der EBR-Richtlinie ■ (mrp)
05/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Abgabenordnung (und des Einkommensteuergesetzes) Bundestags-Drucksache 15/904 – Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen am 23.03.2004 ■ (wip/gfr)
05/2004	Stellungnahme ■ zur Novellierung der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über die Einrichtung und Benutzung dienstlicher Telekommunikationsanlagen für die Bundesverwaltung v. 18.12.1995 (Dienstanschlussvorschriften – DAV) ■ (oeb)
05/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Abgabenordnung (und des Einkommensteuergesetzes) Bundestags-Drucksache 15/904 – Änderungsantrag der Fraktionen SPD u. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 23.03.2004 ■ (wip/gfr)
06/2004	Stellungnahme ■ zum Anhörungsrügensgesetz, Verbesserungen für das arbeitsgerichtliche Verfahren ■ (asr)
06/2004	Stellungnahme ■ zum Abschlussbericht der Kommission zur Reform des Versicherungsvertragsrechts vom 19. April 2004 ■ (oeb)
06/2004	Stellungnahme ■ zur 5. Verordnung zur Änderung mutterschutz- und urlaubsrechtlicher Vorschriften ■ (oeb)
06/2004	Stellungnahme ■ zum Rundschreiben zum Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken in der Bundesverwaltung, ■ (oeb)
06/2004	Stellungnahme ■ zum „Bürokratieabbau von unten“ Bericht des BMWA vom 24. Mai 2004 ■ (suh)
06/2004	Stellungnahme ■ zur Revision der EU-Arbeitsrichtlinie: Stellungnahme zum Strategiepapier des EGB ■ (ais)
07/2004	Stellungnahme ■ zum Nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplan 2004 (NAP 2004) ■ (ais)
07/2004	Stellungnahme ■ zur EU-Richtlinie über Dienstleistungen im Binnenmarkt ■ (int)
07/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf des ersten Fortschrittsbericht der Bundesregierung zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie „Perspektiven für Deutschland“ ■ (suh)
07/2004	Stellungnahme ■ zum Grünbuch zu öffentlich-privaten Partnerschaften und den gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften für öffentliche Aufträge und Konzessionen der Europäischen Kommission (KOM(2004)327 endg.) ■ (suh)
07/2004	Stellungnahme ■ zur Verkehrswegeplanung des Bundes, Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Fernstraßenausbaugesetzes, Bundestags-Drucksache 15/1657, (Eckpunkte). ■ (suh)
07/2004	Stellungnahme ■ zur Verkehrswegeplanung des Bundes, Bundesverkehrswegeplan 2003, Bundestags-Drucksache 15/2050, (Eckpunkte). ■ (suh)
07/2004	Stellungnahme ■ zur Änderung der Arbeitszeitverordnung des Bundes ■ (oeb)

07/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer Verordnung über die Laufbahnen, Ausbildung und Prüfung für die bei der Post AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten ■ (oeb)
08/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer Verordnung zur Berechnung von Einkommen und zur Nichtberücksichtigung von Einkommen und Vermögen beim Arbeitslosengeld II (Arbeitslosengeld II – Verordnung) ■ (ais)
08/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer konstitutiven Neufassung der Eisenbahnlaufbahnverordnung zur Anpassung der Laufbahnvorschriften an die geänderte Bundeslaufbahnverordnung ■ (oeb)
08/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf 1. Gesetz z. Änderung d. Bundesdisziplargesetzes ■ (oeb)
08/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf des Papiers „Neue Strategie f. Effizienz u. Energieforschung“ (Arbeitstitel) der Arbeitsgruppe Energie des Rates für Nachhaltige Entwicklung ■ (suh)
08/2004	Stellungnahme ■ Energiepolitische Forderungen des DGB für den Lissabon- und Göteborg-Prozess ■ (suh)
09/2004	Stellungnahme ■ zum Schlussbericht der Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens ■ (biq)
09/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer konstitutiven Neufassung der Verordnung über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst in der Bundeswehr ■ (oeb)
09/2004	Stellungnahme ■ zur Anhörung 7. SGG-Änderungsgesetz, Rechtswegzuweisung für ALG II, Einrichtung von besonderen Spruchkammern d. Sozialgerichtsbarkeit f. ALG II, Sozialhilfe und Asylbewerberleistungsgesetz bei den Verwaltungsgerichten ■ (asr)
09/2004	Stellungnahme ■ gegenüber BMBF zum Schlussbericht der Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens ■ (biq)
09/2004	Stellungnahme ■ zu den Entwürfen der „Verordnung über die Zulassung von neu einreisenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung“ (Beschäftigungsverordnung- Ausland – AuslBeschV) und der „Verordnung über das Verfahren und die Zulassung von im Inland lebenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung“ (Beschäftigungsverordnung- Inland – InlBeschV) ■ (int)
09/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer Beschäftigungsverordnung ■ (ais/int)
09/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer Verordnung über die leistungsgerechte Bezahlung im Bereich der Vermittlung bei der Bundesagentur für Arbeit zur Umsetzung gesetzlicher Änderungen aus Hartz III (§ 391 SGB III) ■ (oeb)
09/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf für ein Gesetz zur Verbesserung des unfallversicherungsrechtlichen Schutzes bürgerschaftlich engagierter Personen ■ (sop)
09/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung ■ (sop)
09/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Berücksichtigung d. Kindererziehung im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung ■ (sop)
09/2004	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf z. Anpassung d. Finanzierung v. Zahnersatz ■ (sop)

09/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung von EU-Richtlinien in nationales Steuerrecht und zur Änderung weiterer Vorschriften (EU-Richtlinien-Umsetzungsgesetz – EURLUMsG) sowie zum Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen zu „Verteilung von Vorauszahlungen bei langfristigen Nutzungsüberlassungen“ ■ (wip)
10/2004	Stellungnahme ■ zur Halbzeitbilanz Lissabonstrategie „Präventive und aktive Arbeitsmarktpolitik wieder in den Vordergrund rücken“ ■ (ais)
10/2004	Stellungnahme ■ zur Halbzeitbilanz Lissabonstrategie „Die EU-Sozialpolitik als eigenständiges Handlungsfeld stärken“ ■ (ais)
10/2004	Stellungnahme ■ zum gesellschaftl. u. ökonomischen Nutzen d. Mitbestimmung ■ (mrp)
10/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Heilfürsorgevorschriften für den Bundesgrenzschutz – HfVBGS zur Übertragung Gesundheitsreform auf Heilfürsorgebestimmungen ■ (oeb)
10/2004	Stellungnahme · zum Entwurf einer „Dritten Verordnung zur Änderung der Verpackungsverordnung – Getränkeverpackungen des BMU“ ■ (suh)
11/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des BBiG (BerBiRefG) ■ (biq/jug)
11/2004	Stellungnahme ■ zum Rechtsdienstleistungsgesetz ■ (asr)
11/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer Stellungnahme der Bundesregierung zum Übereinkommen Nr. 181 über private Arbeitsvermittler ■ (ais)
11/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer Stellungnahme der Bundesregierung zu dem Übereinkommen Nr. 168 der IAO über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit ■ (ais)
11/2004	Stellungnahme ■ und Beteiligung an der öffentlichen Anhörung im Bundestag zum Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des BBiG (BerBiRefG) ■ (biq/jug)
11/2004	Stellungnahme ■ zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technologiefolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zum Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG) ■ (jug)
11/2004	Stellungnahme ■ zur Änderung des Vereinsrechts ■ (mrp)
11/2004	Stellungnahme ■ zur Umsetzung der Übernahmerichtlinie in deutsches Recht ■ (mrp)
11/2004	Stellungnahme ■ zum Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur EU-Chemikalienpolitik REACH und zur Schaffung einer europäischen Agentur für chemische Stoffe ■ (suh)
11/2004	Stellungnahme ■ zur Neuregelung des Energiewirtschaftsrechts, insbesondere zum Entwurf der Bundesregierung für ein „Zweites Gesetz zur Neuregelung des Energiewirtschaftsrechts“ ■ (suh)
11/2004	Stellungnahme ■ zur Beantwortung der noch offenen Fragen des Anhangs der EGB-Erklärung zur EU-Chemikalienpolitik REACH vom März 2004 ■ (suh)
12/2004	Stellungnahme ■ zum XV. Gutachten der Monopolkommission ■ (suh)

12/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht ■ (sop)
12/2004	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention ■ (sop)
01/2005	Stellungnahme ■ zu d. Vorschlägen d. Projektgruppe „Arbeitnehmererfinderrecht“ ■ (asr)
01/2005	Stellungnahme ■ zum Gesetz z. Umsetzung europäischer Dienstleistungsrichtlinien ■ (asr)
01/2005	Stellungnahme ■ zum Antrag „Ein modernes Steuerrecht für Deutschland – Konzept 21“ (Drucksache 15/2745), CDU/CSU-Bundestagsfraktion ■ (wip)
01/2005	Stellungnahme ■ zum „Entwurf eines Gesetzes zur Einführung einer neuen Einkommensteuer und zur Abschaffung der Gewerbesteuer“ (Drucksache 15/2349), FDP-Bundestagsfraktion ■ (wip)
01/2005	Stellungnahme ■ zum Antrag der Koalitionsfraktionen „Stabilitäts- und Wachstumspolitik fortsetzen – Den Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt stärken“ (Drucksache 15/3957) ■ (wip)
01/2005	Stellungnahme ■ zum Antrag „Für eine stabile Wirtschafts- und Währungsunion – Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt nicht ändern“ (Drucksache 15/3719), CDU/CSU-Bundestagsfraktion ■ (wip)
01/2005	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf der Fraktion der FDP „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes“ (Aufnahme von Stabilitätskriterien in das Grundgesetz), (Grundgesetz 15/3721) ■ (wip)
01/2005	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (Antidiskriminierungsgesetz – ADG) · (asr/mrp/oeb/gfr/ais)
01/2005	Stellungnahme ■ zum 10. Bericht der Bundesregierung: Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung; Zehnter Bericht der Bundesregierung über die Auswirkung des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – BillBG ■ (ais)
01/2005	Stellungnahme ■ zum 10. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG ■ (ais)
02/2005	Stellungnahme ■ zum Grünbuch der Kommission der Europäischen Gemeinschaft über ein EU-Konzept zur Verwaltung der Wirtschaftsmigration KOM(2004) 811 endg. vom 11.01.2005 ■ (int)
03/2005	Stellungnahme ■ zum dritten Versorgungsbericht der Bundesregierung ■ (oeb)
03/2005	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der gesundheitlichen Prävention ■ (sop)
03/2005	Stellungnahme ■ z. Genehmigungsverfahren v. Windkraftanlagen nach BImSchG ■ (suh)
03/2005	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf „Erstes Gesetz über die Bereinigung von Bundesrecht im Zuständigkeitsbereich des BMI“ ■ (oeb/mrp)
04/2005	Stellungnahme ■ zur Ausweitung des Arbeitnehmerentendengesetzes ■ (asr)
04/2005	Zweite Stellungnahme ■ zur Reform der EU-Strukturpolitik für die Förderperiode 2007-2013 ■ (suh)

04/2005	Stellungnahme ■ zur Evaluierung der offenen Methode der Koordinierung (OMK) im Bereich Sozialschutz ■ (ais)
05/2005	Stellungnahme ■ zum Versorgungsnachhaltigkeitsgesetz ■ (oeb)
05/2005	Stellungnahme ■ zum Gesetz über die Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts ■ (oeb)
05/2005	Stellungnahme ■ zur Verordnung über Sonderzahlungen an Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Telekom ■ (oeb)
05/2005	Stellungnahme ■ zur Verordnung über die Arbeitszeit für die bei der Postbank AG Beschäftigten Beamtinnen und Beamte ■ (oeb)
05/2005	Stellungnahme ■ zum EU-KOM-Entwurf für ein überarbeitetes Angebot der Gemeinschaft im Rahmen der WTO-Dienstleistungsverhandlungen ■ (wip)
05/2005	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf zur Änderung des BPersVG ■ (mrp)
05/2005	Stellungnahme ■ an den EGB zur Mitteilung der EU-Kommission zu „Umstrukturierung und Beschäftigung“ vom 31. März 2005 ■ (mrp)
05/2005	Stellungnahme ■ zum Entwurf des OECD-Länderberichts für Deutschland „Ageing and Employment Policies“ March 2005 ■ (ais)
05/2005	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Gesetzes zur Neufassung der Freibetragsregelungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige – Freibetragsneuregelungsgesetz ■ (ais)
06/2005	Stellungnahme ■ zur Änderung der Heimaturlaubsverordnung der in das Ausland entsandten Beamtinnen und Beamte des Auswärtigen Dienstes ■ (oeb)
06/2005	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf eines Gesetzes über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen ■ (asr)
06/2005	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Verbesserung der steuerlichen Standortbedingungen sowie zum Änderungsantrag der Fraktion SPD und Bündnis 90/Die Grünen, (Drucksache 15/5554, 15/5601) ■ (wip)
06/2005	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Sicherung der Unternehmensnachfolge, (Drucksache 15/5555, 15/5448) ■ (wip)
06/2005	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU zur Sicherung der Unternehmensnachfolge, (Drucksache 15/5604) ■ (wip)
06/2005	Stellungnahme ■ zum Gesetzentwurf des Bundesrates zur Sicherung der Unternehmensnachfolge, (Drucksache 15/5604) ■ (wip)
06/2005	Stellungnahme ■ zum Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze ■ (ais)
06/2005	Stellungnahme ■ zum geänderten Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88 EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (KOM (2005) 246 endg.) ■ (ais)
06/2005	Stellungnahme ■ zur Mitteilung der Kommission – Sozialpolitische Agenda (KOM 82005) 33 endg.) ■ (ais)

07/2005	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer Vierten Verordnung zur Änderung der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz ■ (mrp)
07/2005	Stellungnahme ■ zum Entwurf einer Verordnung der Änderung der 1., 2. und 3. Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz und zur Neufassung der Wahlordnung zum Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz ■ (mrp)
07/2005	Stellungnahme ■ zum Entwurf der Dienstleistungsrichtlinie; Sozialpolitik, Arbeits- und Sozialrecht ■ (ais)
09/2005	Stellungnahme ■ zum 1. Gesetz zur Änderung des Bundesdisziplinargesetzes ■ (oeb)
09/2005	Stellungnahme ■ zur Änderung der Heilfürsorgevorschriften für d. Bundespolizei ■ (oeb)
09/2005	Stellungnahme ■ zum Gesetz über die Rechtsbehelfe bei Verletzung des Rechts auf ein zügiges Verfahren ■ (asr)
09/2005	Stellungnahme ■ zum „Aktionsplan Staatliche Beihilfen“ ■ (suh)
09/2005	Stellungnahme ■ zur Reform der Europäischen Strukturförderung in der Förderperiode 2007-2013 (zu den strategischen Leitlinien) ■ (suh)
10/2005	Stellungnahme ■ zur Änderung des Rundschreibens über die Gewährung von Rechtsschutz für Bundesbedienstete ■ (oeb)

STRUKTUR DES DGB



DGB-BEZIRKE

Baden-Württemberg
Vorsitzender Rainer Bliesener

Bayern
Vorsitzender Fritz Schösser

Berlin-Brandenburg
Vorsitzender Dieter Scholz

Hessen-Thüringen
Vorsitzender Stefan Körzell

LV-Büro Thüringen
Vorsitzender Frank Spieth

Niedersachsen, Bremen/Sachsen-Anhalt
Vorsitzender Hartmut Tölle

LV-Büro Sachsen-Anhalt
Vorsitzender Udo Gebhardt

LV-Büro Bremen Bremerhaven
Vorsitzende Helga Ziegert

Nord
Vorsitzender Peter Deutschland

LV-Büro Mecklenburg-Vorpommern
stellv. Vorsitzender Ingo Schlüter

Nordrhein-Westfalen
Vorsitzender Walter Haas

Sachsen
Vorsitzender Hanjo Lucassen

West
Vorsitzender Dietmar Muscheid

LV-Büro Saar
Vorsitzender Eugen Roth

IG Bauen-Agrar-Umwelt
Vorsitzender Klaus WieseHügel



TRANSNET
Vorsitzender Norbert Hansen



Gewerkschaft der Polizei
Vorsitzender Konrad Freiberg



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Vorsitzender Ulrich Thöne
Vorsitzende bis April 2005: Eva-Maria Stange



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Vorsitzender Franz-Josef Möllenberg



IG Bergbau, Chemie, Energie
Vorsitzender Hubertus Schmoldt



IG Metall
Vorsitzender Jürgen Peters
Vorsitzender bis Juli 2003: Klaus Zwickel



ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Vorsitzender Frank Bsirske



MITGLIEDERSTATISTIK, STAND 31.12.2001

DGB-Bezirke	Gesamt				ArbeiterInnen			Angestellte			BeamtenInnen			Jugendliche Mitglieder *		
	Insgesamt	in v.H.	männlich	weiblich	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Baden-Württemberg	972.059	12,3	696.990	275.069	484.242	116.859	601.101	146.258	125.789	272.047	51.500	27.174	78.674	56.465	19.680	76.145
Bayern	935.822	11,8	677.798	258.024	466.680	123.533	590.213	136.243	116.375	252.618	51.269	12.930	64.199	63.990	21.718	85.708
Berlin-Brandenburg	545.300	6,9	302.092	243.208	171.433	62.068	233.501	89.846	158.408	248.254	29.872	13.043	42.915	18.579	10.538	29.117
Hessen-Thüringen	803.843	10,2	533.551	270.292	339.149	90.327	429.476	130.307	153.823	284.130	45.329	18.782	64.111	38.166	15.689	53.855
Niedersachsen/Bremen – Sachsen-Anhalt	1.180.047	14,9	792.806	387.241	542.493	132.492	674.985	171.624	220.593	392.217	57.863	23.483	81.346	52.834	22.416	75.250
Nord	591.743	7,5	371.182	220.561	222.345	58.634	280.979	103.997	141.987	245.984	34.648	14.058	48.706	22.339	11.605	33.944
Nordrhein-Westfalen	1.923.371	24,3	1.406.527	516.844	991.825	181.862	1.173.687	294.759	286.012	580.771	98.139	42.220	140.359	87.723	35.193	122.916
Sachsen	439.034	5,6	241.541	197.493	166.587	70.862	237.449	55.639	117.386	173.025	9.083	1.762	10.845	13.222	5.899	19.121
West	507.790	6,4	373.412	134.378	255.322	49.641	304.963	77.956	71.553	149.509	28.841	9.854	38.695	27.993	10.512	38.505
Summe	7.899.009	100,0	5.395.899	2.503.110	3.640.076	886.278	4.526.354	1.206.629	1.391.926	2.598.555	406.544	163.306	569.850	381.311	153.250	534.561
Mitgliedsgewerkschaften																
IG Bauen-Agrar-Umwelt	509.690	6,5	440.806	68.884	403.154	51.551	454.705	35.755	17.234	52.989	1.897	99	1.996	47.822	4.249	52.071
IG Bergbau, Chemie, Energie	862.364	10,9	698.707	163.657	576.768	102.889	679.657	121.939	60.768	182.707	0	0	0	50.843	12.109	62.952
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft **	268.012	3,4	86.154	181.858	0	0	0	22.599	77.643	100.242	45.841	76.137	121.978	2.219	9.485	11.704
IG Metall	2.710.226	34,3	2.200.939	509.287	1.875.041	373.132	2.248.173	323.962	135.656	459.618	0	0	0	167.237	27.897	195.134
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten	250.839	3,2	150.984	99.855	125.822	68.396	194.218	25.162	31.459	56.621	0	0	0	9.029	5.942	14.971
Gewerkschaft der Polizei	185.380	2,3	154.117	31.263	4.301	2.242	6.543	6.097	10.732	16.829	143.719	18.289	162.008	23.487	10.984	34.471
TRANSNET **	306.002	3,9	243.393	62.609	62.953	8.788	71.741	22.901	16.464	39.365	34.539	4.334	38.873	11.996	5.705	17.701
ver.di	2.806.496	35,5	1.420.799	1.385.697	592.037	279.280	871.317	648.214	1.041.970	1.690.184	180.548	64.447	244.995	68.678	76.879	145.557

* Je nach einschlägiger Bestimmung in der Satzung bzw. Richtlinie der einz. Gewerkschaft werden dort Mitglieder als „Jugendliche Mitglieder“ gezählt. Einige Gewerkschaften grenzen diese Mitgliedergruppe wie früher (ab ca. 1970) mit „bis zu 25 Jahren“ ab. Andere zählen „bis zu 27 Jahren“, „bis zu 28 Jahren“, „bis zu 30 Jahren“ und die GEW „bis zu 35 Jahren“. Im Ergebnis bedeutet dies, daß man für den DGB die Daten zu den jugendlichen Mitgliedern sowohl in den letzten Jahren als auch mit den Daten aus den früheren Jahren (vor 1997) nicht mehr „sinnhaft“ vergleichen kann. Für 2003 liegen außerdem keine Angaben über die jugendlichen Mitglieder der GdP vor.

** Einige Gewerkschaften haben (von Fall zu Fall verschieden) neben „Arbeiter“, „Angestellte“, „Beamte“ auch noch „Sonstige“ Mitglieder (Freiberufler, Arbeitslose, Rentner, Azubis etc.) angegeben. Diese sind in den Gesamt-Zahlen enthalten, weshalb die Addition der Zahlen für „Arbeiter“ + „Angestellte“ + „Beamte“ nicht für jede Gewerkschaft und auch nicht für den DGB die Gesamt-Zahl ergibt!

MITGLIEDERSTATISTIK, STAND 21.12.2002

DGB-Bezirke	Gesamt				ArbeiterInnen			Angestellte			BeamtenInnen			Jugendliche Mitglieder ²		
	Insgesamt	in v.H.	männlich	weiblich	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Baden-Württemberg	955.543	12,4	682.256	273.287	473.842	114.252	588.094	137.867	119.988	257.855	49.631	27.590	77.221	62.291	23.750	86.041
Bayern	921.845	12,0	666.792	255.053	457.758	120.844	578.602	129.744	110.719	240.463	50.020	12.758	62.778	67.917	23.228	91.145
Berlin-Brandenburg	523.641	6,8	289.779	233.862	165.646	59.256	224.902	80.721	145.546	226.267	26.422	13.056	39.478	21.666	13.641	35.307
Hessen-Thüringen	777.524	10,1	515.850	261.674	327.741	87.119	414.860	122.611	145.093	267.704	42.896	18.754	61.650	39.231	17.354	56.585
Niedersachsen/Bremen – Sachsen-Anhalt	1.155.467	15,0	775.396	380.071	530.620	129.268	659.888	162.721	209.347	372.068	55.082	23.761	78.843	56.086	25.742	81.828
Nord	574.643	7,5	360.121	214.522	216.033	56.765	272.798	96.259	130.786	227.045	31.806	13.698	45.504	23.643	13.362	37.005
Nordrhein-Westfalen	1.880.609	24,4	1.370.260	510.349	963.704	177.552	1.141.256	278.726	273.987	552.713	95.299	41.735	137.034	92.833	39.086	131.919
Sachsen	412.092	5,4	226.585	185.507	157.288	66.465	223.753	51.732	108.995	160.727	7.226	1.653	8.879	14.524	11.649	26.173
West	498.539	6,5	365.578	132.961	249.954	48.549	298.503	74.511	69.440	143.951	27.727	9.776	37.503	29.549	11.515	41.064
Summe	7.699.903	100,0	5.252.617	2.447.286	3.542.586	860.070	4.402.656	1.134.892	1.313.901	2.448.793	386.109	162.781	548.890	407.740	179.327	587.067
Mitgliedsgewerkschaften																
IG Bauen-Agrar-Umwelt	489.802	6,4	423.434	66.368	388.463	50.583	439.046	33.154	15.690	48.844	1.817	95	1.912	47.652	3.985	51.637
IG Bergbau, Chemie, Energie	833.693	10,8	673.609	160.084	555.684	99.130	654.814	117.925	60.954	178.879	0	0	0	48.965	12.023	60.988
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ¹	264.684	3,4	84.576	180.108	0	0	0	21.459	74.111	95.570	45.192	77.445	122.637	8.886	31.471	40.357
IG Metall	2.643.973	34,3	2.150.527	493.446	1.829.290	358.539	2.187.829	321.237	134.907	456.144	0	0	0	187.031	31.225	218.256
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten	245.350	3,2	147.524	97.826	122.796	66.548	189.344	24.728	31.278	56.006	0	0	0	12.324	10.872	23.196
Gewerkschaft der Polizei	184.907	2,4	152.285	32.622	5.834	2.188	8.022	9.308	10.863	20.171	137.143	19.571	156.714	23.711	11.138	34.849
TRANSNET ¹	297.371	3,9	236.427	60.944	61.842	8.697	70.539	23.151	16.299	39.450	33.745	4.387	38.132	10.517	4.964	15.481
ver.di ¹	2.740.123	35,6	1.384.235	1.355.888	578.677	274.385	853.062	583.930	969.799	1.553.729	168.212	61.283	229.495	68.654	73.649	142.303

¹ Einige Gewerkschaften haben (von Fall zu Fall verschieden) neben „Arbeiter“, „Angestellte“, „Beamte“ auch noch „Sonstige“ Mitglieder (Freiberufler, Arbeitslose, Rentner, Azubis etc.) angegeben. Diese sind in den Gesamt-Zahlen enthalten, weshalb die Addition der Zahlen für „Arbeiter“ + „Angestellte“ + „Beamte“ nicht für jede Gewerkschaft und auch nicht für den DGB die Gesamt-Zahl ergibt!

² Je nach einschlägiger Bestimmung in der Satzung bzw. Richtlinie der einz. Gewerkschaft werden dort Mitglieder als „Jugendliche Mitglieder“ gezählt. Einige Gewerkschaften grenzen diese Mitgliedergruppe wie früher (ab ca. 1970) mit „bis zu 25 Jahren“ ab. Andere zählen „bis zu 27 Jahren“, „bis zu 28 Jahren“, „bis zu 30 Jahren“ und eine Gewerkschaft (GEW) seit neuestem sogar „bis zu 35 Jahren“. Im Ergebnis bedeutet dies, daß man für den DGB die Daten zu den jugendlichen Mitgliedern sowohl in den letzten Jahren als auch mit den Daten aus den früheren Jahren (vor 1997) nicht mehr „sinnhaft“ vergleichen kann.

MITGLIEDERSTATISTIK, STAND 21.12.2003

DGB-Bezirke	Gesamt				ArbeiterInnen			Angestellte			BeamtenInnen			Jugendliche Mitglieder ¹		
	Insgesamt	in v.H.	männlich	weiblich	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Baden-Württemberg	913.942	12,4	648.580	263.301	453.448	108.873	562.321	130.238	117.215	247.453	45.302	27.298	72.600	54.880	18.350	73.230
Bayern	882.916	12,0	634.933	245.615	441.414	115.843	557.257	121.916	108.027	229.943	44.395	12.160	56.555	61.659	20.192	81.851
Berlin-Brandenburg	489.438	6,6	265.751	219.182	155.524	55.401	210.925	73.715	136.059	209.774	20.791	13.026	33.817	16.165	8.128	24.293
Hessen-Thüringen	736.147	10,0	484.667	248.891	312.341	82.668	395.009	113.845	137.830	251.675	36.780	18.080	54.860	32.876	13.190	46.066
Niedersachsen/Bremen – Sachsen-Anhalt	1.117.916	15,2	745.635	367.818	517.496	125.131	642.627	153.811	202.025	355.836	48.557	23.853	72.410	51.641	20.531	72.172
Nord	543.853	7,4	337.003	203.545	206.426	54.000	260.426	89.889	124.366	214.255	25.659	13.121	38.780	19.892	10.372	30.264
Nordrhein-Westfalen	1.798.333	24,4	1.296.148	492.653	923.924	170.671	1.094.595	263.147	265.619	528.766	79.594	40.683	120.277	80.923	30.234	111.157
Sachsen	378.601	5,1	207.268	170.756	145.723	60.641	206.364	46.224	100.837	147.061	5.456	1.392	6.848	10.371	4.483	14.854
West	476.070	6,5	347.211	127.441	240.190	46.339	286.529	70.087	66.820	136.907	24.374	9.541	33.915	26.491	9.226	35.717
Summe ³	7.363.147	100	4.985.233	2.346.169	3.396.486	819.567	4.216.053	1.063.583	1.259.179	2.322.762	330.908	159.154	490.062	354.898	134.706	489.604
Mitgliedsgewerkschaften																
IG Bauen-Agrar-Umwelt	461.162	6,3	395.312	65.850	363.082	51.374	414.456	30.519	14.384	44.903	1.711	92	1.803	45.493	3.937	49.430
IG Bergbau, Chemie, Energie ²	800.762	10,9	647.364	153.398	532.540	94.119	626.659	114.824	59.279	174.103	0	0	0	47.444	11.356	58.800
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ²	260.842	3,5	82.749	178.093	0	0	0	19.892	69.519	89.411	44.499	78.792	123.291	2.114	8.858	10.972
IG Metall ²	2.525.348	34,3	2.058.425	466.923	1.750.608	337.135	2.087.743	307.817	129.788	437.605	0	0	0	176.417	29.309	205.726
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten ²	236.507	3,2	142.182	94.325	117.999	63.750	181.749	24.183	30.575	54.758	0	0	0	8.161	7.062	15.223
Gewerkschaft der Polizei	181.100	2,5	119.476	29.879	4.733	1.396	6.129	7.255	9.296	16.551	107.214	19.187	126.401	0	0	0
TRANSNET	283.332	3,8	224.991	58.341	58.412	8.122	66.534	22.239	15.519	37.758	31.589	4.212	35.801	9.385	4.303	13.688
ver.di	2.614.094	35,5	1.314.734	1.299.360	570.031	263.984	834.015	536.854	930.819	1.467.673	159.833	58.742	218.575	65.884	69.881	135.765

¹ Je nach einschlägiger Bestimmung in der Satzung bzw. Richtlinie der einz. Gewerkschaft werden dort Mitglieder als „Jugendliche Mitglieder“ gezählt. Einige Gewerkschaften grenzen diese Mitgliedergruppe wie früher (ab ca. 1970) mit „bis zu 25 Jahren“ ab. Andere zählen „bis zu 27 Jahren“, „bis zu 28 Jahren“, „bis zu 30 Jahren“ und die GEW „bis zu 35 Jahren“. Im Ergebnis bedeutet dies, daß man für den DGB die Daten zu den jugendlichen Mitgliedern sowohl in den letzten Jahren als auch mit den Daten aus den früheren Jahren (vor 1997) nicht mehr „sinnhaft“ vergleichen kann. Für 2003 liegen außerdem keine Angaben über die jugendlichen Mitglieder der GdP vor.

² Die Gewerkschaften IG BCE, IG Metall und NGG führen die Kategorie „Beamte“ nicht. Die GEW führt die Kategorie „Arbeiter“ nicht.

³ Die Gewerkschaften GEW, GdP, TRANSNET und ver.di führen neben den Kategorien „Arbeiter“, „Angestellte“ und „Beamte“ verschiedene andere, wie z.B. „Freiberufler“ oder „Studierende“. Diese „Sonstigen Mitglieder“ sind in den Gesamt-Zahlen enthalten, weshalb die Addition der Zahlen für „Arbeiter“ + „Angestellte“ + „Beamte“ nicht für jede Gewerkschaft und auch nicht für den DGB die Gesamtzahl ergibt! Hinzu kommt, dass die GdP für ihre PensionärInnen keine Aufschlüsselung nach Geschlecht vornimmt. Die Zahlen unter „Insgesamt“ sind somit in der Regel höher als die Addition aus den Spalten „Gesamt männlich“ und „Gesamt weiblich“.

MITGLIEDERSTATISTIK, STAND 21.12.2004

DGB-Bezirke	Gesamt				ArbeiterInnen		Angestellte			BeamtenInnen			Sonstige ³			Jugendliche Mitglieder ⁴			
	Insgesamt	in v.H.	männlich	weiblich	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Baden-Württemberg	886.928	12,6	628.616	258.312	336.680	73.531	410.211	96.796	94.733	191.529	34.604	24.170	58.774	160.536	65.878	226.414	54.650	18.077	74.125
Bayern	853.624	12,2	614.150	239.474	326.670	78.667	405.337	91.109	87.766	178.875	31.411	9.335	40.746	164.960	63.706	228.666	60.842	19.775	83.184
Berlin-Brandenburg	446.664	6,4	246.306	200.358	102.924	34.703	137.627	49.647	94.636	144.283	19.729	11.052	30.781	74.006	59.967	133.973	15.940	7.842	24.649
Hessen-Thüringen	695.323	9,9	459.668	235.655	219.678	53.990	273.668	82.204	103.588	185.792	28.622	15.556	44.178	129.164	62.521	191.685	32.137	12.540	46.008
Niedersachsen/Bremen – Sachsen-Anhalt	1.063.281	15,2	712.056	351.225	368.156	87.017	455.173	112.467	153.712	266.179	39.228	21.370	60.598	192.205	89.126	281.331	50.521	19.962	73.494
Nord	516.078	7,4	322.371	193.707	138.363	35.954	174.317	64.130	92.995	157.125	21.556	11.884	33.440	98.322	52.874	151.196	19.231	9.536	30.595
Nordrhein-Westfalen	1.728.899	24,7	1.251.516	477.383	652.035	111.619	763.654	192.663	206.880	399.543	67.179	35.817	102.996	339.639	123.067	462.706	80.256	29.534	112.325
Sachsen	348.791	5,0	193.567	155.224	91.916	31.848	123.764	29.398	66.355	95.753	5.716	1.369	7.085	66.537	55.652	122.189	10.779	4.400	15.653
West	447.918	6,4	326.476	121.442	180.923	33.381	214.304	53.424	53.575	106.999	17.022	7.373	24.395	75.107	27.113	102.220	25.105	8.774	34.581
nichtterritoriale Mitglieder ¹	25.531	0,4	20.645	4.886	4.041	957	4.998	1.706	1.642	3.348	14.824	2.182	17.006	74	105	179	3.358	1.418	4.776
Summe	7.013.037	100,0	4.775.371	2.237.666	2.421.386	541.667	2.963.053	773.544	955.882	1.729.426	279.891	140.108	419.999	1.300.550	600.009	1.900.559	352.819	131.858	499.390
Mitgliedsgewerkschaften																			
IG Bauen-Agrar-Umwelt	424.808	6,1	361.174	63.634	200.636	42.362	242.998	13.591	9.617	23.208	1.280	84	1.364	145.667	11.571	157.238	41.246	3.817	45.063
IG Bergbau, Chemie, Energie	770.582	11,0	623.453	147.129	511.531	89.006	600.537	111.671	58.100	169.771	251	23	274	0	0	0	46.975	10.868	57.843
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ¹	254.673	3,6	80.419	174.254	0	0	0	19.272	66.401	85.673	40.723	72.915	113.638	20.424	34.938	55.362	2.210	8.982	11.192
IG Metall ¹	2.425.005	34,6	1.980.992	444.013	1.133.523	169.082	1.302.605	186.513	82.624	269.137	0	0	0	660.956	192.307	853.263	171.219	27.925	199.144
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten ^{1,2}	225.328	3,2	135.371	89.957	112.195	60.255	172.450	23.176	29.702	52.878	0	0	0	0	0	0	-	-	14.713
Gewerkschaft der Polizei	177.910	2,5	141.224	36.686	5.481	2.068	7.549	8.994	11.187	20.181	126.309	23.291	149.600	440	140	580	20.833	12.228	33.061
TRANSNET	270.221	3,9	214.212	56.009	54.873	7.468	62.341	21.342	14.556	35.898	29.650	4.095	33.745	108.347	29.890	138.237	8.899	3.936	12.835
ver.di	2.464.510	35,1	1.238.526	1.225.984	403.147	171.426	574.573	388.985	683.695	1.072.680	81.678	39.700	121.378	364.716	331.163	695.879	61.437	64.102	125.539

¹ Die GEW führt in ihrer Mitgliederverwaltung die Kategorie "Arbeiter" nicht, die IG Metall und die NGG führen die Kategorie "Beamte" nicht.

² Die NGG hat für 2004 keine Geschlechterdifferenzierung für die Kategorie "Jugendliche Mitglieder" gemeldet.

³ In der Kategorie "Sonstige" sind alle Mitglieder eingetragen, die die Gewerkschaften in anderen als den Kategorien Arbeiter, Angestellte und Beamte erfasst haben.

⁴ Die für die Kategorie "Jugendliche Mitglieder" angegebenen Zahlen ergeben sich aus den unterschiedlich altersbegrenzten Gewerkschaftsjugenden. So liegt z.B. die Obergrenze der IG BCE für ihre Jugend bei 25 und die der GEW dagegen bei 35 Jahren.

JAHRESRECHNUNG FÜR DIE ZEIT VOM 1.1. – 31.12.2001

VERMÖGENSSTATUS DES DGB ZUM 31. DEZEMBER 2001

EINNAHMEN	2001 (€)	Vorjahr (T€)	AUSGABEN	2001 (€)	Vorjahr (T€)
I BEITRÄGE			I BUNDESVORSTAND		
Beiträge der Gewerkschaften	149.947.141,03	149.094	1. Personalkosten	12.545.669,72	12.364
II ZWECKGEBUNDENE EINNAHMEN			2. Sachkosten	4.288.122,76	4.096
Bezirke und Regionen	7.076.235,89	7.328	3. Besondere laufende Aufwendungen	43.029,35	48
III SONSTIGE EINNAHMEN			4. Grundsatzabteilung	121.790,37	86
a) Zinserträge	3.606.341,34	3.122	5. Öffentlichkeitsarbeit	364.947,32	353
b) sonstige Einnahmen	14.813,96	6	6. Internationale Abteilung	190.726,40	519
d) Buchgewinn aus dem Abgang von Anlagegegenständen	37.856,41	30	7. Frauen	72.098,65	88
	3.659.011,73		8. Arbeits-, Sozial- u. Mitbestimmungsrecht	90.697,67	71
			9. Sozialpolitik	47.755,18	54
			10. Arbeitsmarkt und intern. Sozialpolitik	28.965,20	33
			11. Wirtschafts- und Tarifpolitik	32.201,58	30
			12. Struktur- und Umweltpolitik	90.051,05	90
			13. Bildung	193.064,20	194
			14. Jugend	197.201,02	116
			15. Öffentlicher Dienst/Beamte	45.459,12	46
			16. Sekretariate	60.193,90	83
			17. Justitiariat	1.140,57	0
			18.413.114,06		
			II AUSGABEN FÜR BEZIRKE UND REGIONEN		
			a) Personalkosten	37.888.338,98	36.583
			b) Sachkosten	15.633.563,32	16.672
			c) Zweckgebundene Ausgaben	7.504.292,88	7.691
			61.026.195,18		
			III ÜBERREGIONALE AUSGABEN		
			1. Sonderaktionen	1.022.583,77	906
			2. Internationale Beiträge	2.036.457,11	2.002
			3. Ruhrfestspiele	999.575,63	1.007
			4. Jugendbildung	995.485,30	1.035
			5. Bildungsträger	6.565.093,84	6.424
			6. Einblick	676.228,36	537
			7. W S I (i.L./HBS)	1.889.804,48	1.899
			14.185.228,49		
			IV BUNDESKONGRESS	51.129,19	1.534
			V ZUWEISUNG Z. TREUHANDVERMÖGEN		
			a) Vermögens- und Treuhandgesellschaft	0,00	550
			VI BESONDERE AKTIVITÄTEN	425.906,14	682
			VII ZUWEISUNG RECHTSSCHUTZ	59.978.856,41	59.638
			VIII UNGEWISSE RISIKEN	511.291,89	511
			IX PERSONALWIRT. MASSNAHMEN	5.112.918,82	1.448
			(Rückstellung für Sorgereverpflichtungen)		
			X SOZIALWAHLKAMPF (RÜCKSTELLUNG)	255.645,95	0
			XI ALTERSTEILZEIT (RÜCKSTELLUNG)	0,00	767
			XII ZUFÜHRUNG ZINSÜBERSCHUSS z. selbstverw. Vermögen	639.626,15	1.345
			XIII ÜBERSCHUSS AUS HAUSHALTSMITTELN	510.533,37	442
			abzgl. Mehrausgaben aus zweckgeb. Mitteln	-428.057,00	
			82.476,37		-364
	160.682.388,65	159.580		160.682.388,65	159.580

AKTIVA/PASSIVA	2001 (T€)	Vorjahr (T€)
AKTIVA		
ANLAGEVERMÖGEN		
Grundstücke und Gebäude	79.738	88.293
Einbauten und Umbauten	0	0
im Bau befindliche Anlagen	9.025	1.010
Inventar	101	127
Beteiligungen	102.690	102.690
Summe Anlagevermögen	191.554	192.120
UMLAUFVERMÖGEN		
Forderungen		
langfristige	58.989	55.765
mittelfristige	110.852	102.033
Kasse, Bank	86.951	86.455
Summe Umlaufvermögen	256.792	244.253
	448.346	436.373
PASSIVA		
Substanzerhaltungsrücklage	51.863	51.863
Sonstige Rücklagen	66.959	66.959
Wertberichtigungen auf Beteiligungen	69.943	59.942
Rückstellungen	76.969	73.966
Verbindlichkeiten		
langfristige	14.150	17.022
mittelfristige	16.887	16.540
Vermögen	151.575	150.081
	448.346	436.373

JAHRESRECHNUNG FÜR DIE ZEIT VOM 1.1.– 31.12.2002

VERMÖGENSSTATUS DES DGB ZUM 31. DEZEMBER 2002

EINNAHMEN	2002 (€)	VORJAHR (T€)	AUSGABEN	2002 (€)	VORJAHR (T€)	AKTIVA/PASSIVA	2002 (T€)	VORJAHR (T€)
I BEITRÄGE			I BUNDESVORSTAND			AKTIVA		
Beiträge der Gewerkschaften	149.508.167,40	149.947	1. Personalkosten	12.172.971,79	12.546	AKTIVA		
			2. Sachkosten	4.521.596,48	4.288	Anlagevermögen		
II ZWECKGEBUNDENE EINNAHMEN			3. Besondere laufende Aufwendungen	92.502,61	43	Grundstücke und Gebäude	77.241	79.738
Bezirke und Regionen	8.194.313,99	7.076	4. Grundsatz	138.571,26	122	im Bau befindliche Anlagen	15.371	9.025
			5. Öffentlichkeitsarbeit	360.736,05	365	Inventar	41	101
III SONSTIGE EINNAHMEN			6. Internationale und europ. Gewerkschaftspol.	182.699,43	191	Beteiligungen	102.690	102.690
a) Zinserträge	3.204.658,34	3.607	7. Gleichstellungs- und Frauenpolitik	62.716,48	72			
b) sonstige Einnahmen	7.100,82	15	8. Arbeits-, Sozial- u. Mitbestimmungsrecht	73.979,09	91	Summe Anlagevermögen	195.343	191.554
d) Buchgewinn aus dem Abgang von Anlagegegenständen	12.047,60	38	9. Sozialpolitik	72.106,19	48			
	3.223.806,76		10. Arbeitsmarkt und intern. Sozialpolitik	30.901,59	29	Umlaufvermögen		
			11. Wirtschafts- und Tarifpolitik	19.117,11	32	Forderungen		
			12. Struktur- und Umweltpolitik, Handwerkssekr.	80.346,31	90	langfristige	58.907	58.989
			13. Bildung	165.724,02	193	mittelfristige	118.879	110.852
			14. Jugend	186.177,25	197	Kasse, Bank	88.205	86.951
			15. Öffentlicher Dienst/Beamte	44.789,89	45			
			16. Sekretariate	47.296,50	60	Summe Umlaufvermögen	461.334	448.346
			17. Justitariat	1.875,39	1			
			18.254.107,44					
			II AUSGABEN FÜR BEZIRKE UND REGIONEN			PASSIVA		
			a) Personalkosten	37.285.672,02	37.888	Substanzerhaltungsrücklage	51.863	51.863
			b) Sachkosten	16.256.208,23	15.634	Sonstige Rücklagen	66.959	66.959
			c) Zweckgebundene Ausgaben	8.411.755,96	7.504	Wertberichtigungen auf Beteiligungen	79.443	69.943
			61.953.636,21			Rückstellungen	79.257	76.969
			III ÜBERREGIONALE AUSGABEN			Verbindlichkeiten		
			1. Sonderaktionen	2.543.642,21	1.023	langfristige	10.934	14.150
			2. Internationale Beiträge	2.041.183,73	2.036	mittelfristige	20.102	16.887
			3. Ruhrfestspiele	1.025.000,00	1.000	Vermögen	152.776	151.575
			4. Jugendbildung	1.068.000,00	995			
			5. Bildungsträger	6.638.340,74	6.565			
			6. Einblick	582.709,20	676			
			7. W S I (i.L./HBS)	1.898.781,91	1.890			
			15.797.657,79					
			IV BUNDESKONGRESS	500.000,00	51			
			V ZUWEISUNG Z. TREUHANDVERMÖGEN					
			a) Vermögens- und Treuhandgesellschaft	0,00	0			
			VI BESONDERE AKTIVITÄTEN	426.417,43	426			
			VII ZUWEISUNG RECHTSSCHUTZ	59.803.266,96	59.979			
			VIII UNGEWISSE RISIKEN	50.000,00	511			
			IX PERSONALWIRT. MASSNAHMEN	3.500.000,00	5.113			
			(Rückstellung für Vorsorgeverpflichtungen)					
			X SOZIALWAHLKAMPF (RÜCKSTELLUNG)	256.000,00	256			
			XI ALTERSTEILZEIT (RÜCKSTELLUNG)	0,00	0			
			XII ZUFÜHRUNG ZINSÜBERSCHUSS					
			zum selbstverwalteten Vermögen	251.000,00	640			
			XIII ÜBERSCHUSS AUS HAUSHALTSMITTELN					
			abzgl. Mehrausgaben aus zweckgeb. Mitteln	351.644,29	511			
				-217.441,97				
				134.202,32	-428			
	160.926.288,15	160.683		160.926.288,15	160.683			

JAHRESRECHNUNG FÜR DIE ZEIT VOM 1.1.– 31.12.2003

VERMÖGENSSTATUS DES DGB ZUM 31. DEZEMBER 2003

EINNAHMEN	2003 (€)	VORJAHR (T€)	AUSGABEN	2003 (€)	VORJAHR (T€)
I BEITRÄGE			I BUNDESVORSTAND		
Beiträge der Gewerkschaften	148.050.821,73	149.508	1. Personalkosten	12.348.976,76	12.173
II ZWECKGEBUNDENE EINNAHMEN			2. Sachkosten	4.629.223,15	4.521
Bezirke und Regionen	8.140.644,88	8.194	3. Besondere laufende Aufwendungen	47.043,18	93
III SONSTIGE EINNAHMEN			5. Grundsatz	101.110,05	139
a) Zinserträge	3.226.462,28	3.205	6. Öffentlichkeitsarbeit	407.291,48	361
b) sonstige Einnahmen	3.869,75	7	7. Internationale und europ. Gewerkschaftspol.	249.485,37	183
c) Buchgewinn aus dem Abgang von Anlagegegenständen	3.941,44	12	8. Gleichstellungs- und Frauenpolitik	77.473,53	63
	3.234.273,47		9. Arbeits- u. Sozialrecht	62.040,97	74
			10. Sozialpolitik	49.288,64	72
			11. Arbeitsmarkt und intern. Sozialpolitik	30.134,99	31
			12. Wirtschafts- und Tarifpolitik	17.346,37	19
			13. Struktur- und Umweltpolitik, Handwerkssekr.	54.186,91	80
			14. Bildung u. Qualifizierung	165.608,04	166
			15. Jugend	170.281,83	186
			16. Öffentlicher Dienst/Beamte	44.218,13	45
			17. Sekretariate	55.580,40	47
			18. Justitiariat	0,00	2
			19. Mitbest. u. Rechtspol.	14.390,12	0
			20. Orga u. Kommunikationssysteme	17.599,45	0
			18.541.279,37		
			II AUSGABEN FÜR BEZIRKE UND REGIONEN		
			a) Personalkosten	37.725.097,24	37.286
			b) Sachkosten	15.846.833,75	16.256
			c) Zweckgebundene Ausgaben	7.789.510,04	8.412
			61.361.441,03		
			III ÜBERREGIONALE AUSGABEN		
			1. Sonderaktionen	1.011.000,00	2.543
			2. Internationale Beiträge	2.041.178,83	2.041
			3. Ruhrfestspiele	1.015.000,00	1.025
			4. Jugendbildung	1.060.000,00	1.068
			5. Bildungsträger	6.826.000,00	6.638
			6. Infodienst „einBlick“	537.000,00	583
			7. W S I (i.L./HBS)	1.910.461,50	1.899
			14.400.640,33		
			IV BUNDESKONGRESS	1.000.000,00	500
			V BESONDERE AKTIVITÄTEN	650.000,00	426
			VI ZUWEISUNG RECHTSSCHUTZ	59.220.328,70	59.803
			VII UNGEWISSE RISIKEN	50.000,00	50
			VIII PERSONALWIRT. MASSNAHMEN (Rückstellung für Vorsorgeverpflichtungen)	3.500.000,00	3.500
			IX SOZIALWAHLKAMPF (RÜCKSTELLUNG)	0,00	256
			X ZUFÜHRUNG ZINSÜBERSCHUSS zum selbstverwalteten Vermögen	251.000,00	251
			XI ÜBERSCHUSS AUS HAUSHALTSMITTELN zzgl. Mehreinnahmen aus zweckgeb. Mitteln	99.915,81 351.134,84 451.050,65	351 -217
	159.425.740,08	160.926		159.425.740,08	160.926

AKTIVA/PASSIVA	2003 (T€)	VORJAHR (T€)
AKTIVA		
Anlagevermögen		
Grundstücke und Gebäude	72.887	77.241
im Bau befindliche Anlagen	23.170	15.371
Inventar	31	41
Beteiligungen	102.690	102.690
Summe Anlagevermögen	198.778	195.343
Umlaufvermögen		
Forderungen		
langfristige	58.652	58.907
mittelfristige	115.325	118.879
Kasse, Bank	99.319	88.205
	273.296	265.991
Summe Umlaufvermögen	472.074	461.334
PASSIVA		
Substanzerhaltungsrücklage	51.863	51.863
Sonstige Rücklagen	66.959	66.959
Wertberichtigungen auf Beteiligungen	82.175	79.443
Rückstellungen	84.835	79.257
Verbindlichkeiten		
langfristige	8.563	10.934
mittelfristige	23.352	20.102
Vermögen	154.327	152.776
	472.074	461.334

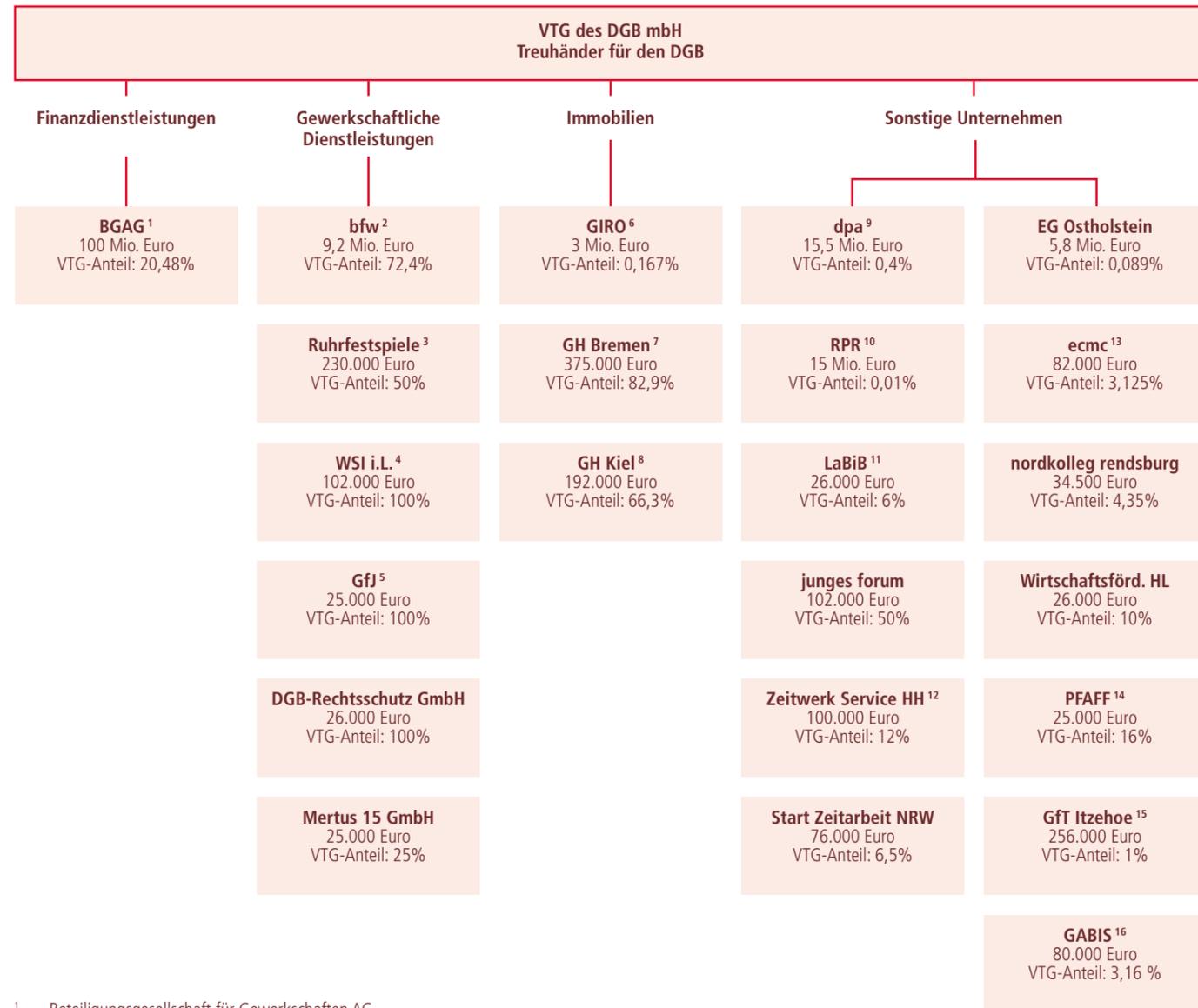
JAHRESRECHNUNG FÜR DIE ZEIT VOM 1.1.–31.12.2004

VERMÖGENSSTATUS DES DGB ZUM 31. DEZEMBER 2004

EINNAHMEN	2004 (€)	VORJAHR (T€)	AUSGABEN	2004 (€)	VORJAHR (T€)
I BEITRÄGE			I BUNDESVORSTAND		
Beiträge der Gewerkschaften	143.272.440,81	148.051	1. Personalkosten	12.759.753,55	12.349
II ZWECKGEBUNDENE EINNAHMEN			2. Sachkosten	4.901.688,07	4.629
Bezirke und Regionen	7.580.243,72	8.141	3. Besondere laufende Aufwendungen	49.287,32	47
III SONSTIGE EINNAHMEN			4. Grundsatz	76.284,62	101
a) Zinserträge	2.972.027,24	3.226	5. Öffentlichkeitsarbeit	375.229,97	407
b) sonstige Einnahmen	3.963,41	4	6. Internationale und europ. Gewerkschaftspol.	235.546,26	250
d) Buchgewinn aus dem Abgang von Anlagegegenständen	14.907,80	4	7. Gleichstellungs- und Frauenpolitik	78.656,32	78
	2.990.898,45		8. Arbeits- u. Sozialrecht	58.581,90	62
			9. Sozialpolitik	65.782,60	49
			10. Arbeitsmarkt und intern. Sozialpolitik	36.771,50	30
			11. Wirtschafts- und Tarifpolitik	24.680,40	17
			12. Struktur- und Umweltpolitik, Handwerkssekt.	64.327,26	54
			13. Bildung u. Qualifizierung	138.716,83	166
			14. Jugend	194.235,31	170
			15. Öffentlicher Dienst/Beamte	45.646,87	44
			16. Sekretariate	55.207,30	56
			17. Mitbest. u. Rechtspol.	14.642,81	14
			18. Orga u. Kommunikationssysteme	30.799,80	18
			19.205.838,69		
			II BEZIRKE UND REGIONEN		
			a) Personalkosten	38.461.640,04	37.725
			b) Sachkosten	14.644.809,97	15.847
			c) Zweckgebundene Ausgaben	7.445.108,52	7.790
			60.551.558,53		
			III ÜBERREGIONALE AUSGABEN		
			1. Sonderaktionen	817.000,00	1.011
			2. Internationale Beiträge	2.062.853,72	2.041
			3. Ruhrfestspiele	751.000,00	1.015
			4. Jugendbildung	1.048.000,00	1.060
			5. Bildungsträger	6.755.000,00	6.826
			6. Infodienst „einBlick“	537.000,00	537
			7. W S I (i.L./HBS)	1.092.391,75	1.911
			13.063.245,47		
			IV BUNDESKONGRESS	51.000,00	1.000
			V BESONDERE AKTIVITÄTEN	0,00	650
			VI ZUWEISUNG RECHTSSCHUTZ	57.308.976,33	59.220
			VII UNGEWISSE RISIKEN	50.000,00	50
			VIII PERSONALWIRT. MASSNAHMEN		
			Reorganisationskosten (Rückstellung für Vorsorgeverpflichtungen)	3.203.029,66	3.500
			IX ZUFÜHRUNG ZINSÜBERSCHUß		
			zum selbstverwalteten Vermögen	251.000,00	251
			X ÜBERSCHUSS AUS HAUSHALTSMITTELN		
			zzgl. Mehreinnahmen aus zweckgeb. Mitteln	23.799,10 135.135,20	100
			158.934,30	351	
	153.843.582,98	159.426		153.843.582,98	159.426

AKTIVA/PASSIVA	2004 (T€)	VORJAHR (T€)
AKTIVA		
Anlagevermögen		
Grundstücke und Gebäude	85.567	72.887
im Bau befindliche Anlagen	5.794	23.170
Inventar	47	31
Beteiligungen	127.697	102.690
Summe Anlagevermögen	219.105	198.778
Umlaufvermögen		
Forderungen		
langfristige	58.567	58.652
mittelfristige	126.970	115.325
Kasse, Bank	89.394	99.319
	274.931	273.296
Summe Umlaufvermögen	494.036	472.074
PASSIVA		
Substanzerhaltungsrücklage	51.863	51.863
Sonstige Rücklagen	21.476	66.959
Wertberichtigungen auf Beteiligungen	127.659	82.175
Rückstellungen	85.989	84.835
Verbindlichkeiten		
langfristige	6.460	8.563
mittelfristige	45.017	23.352
Vermögen	155.572	154.327
	494.036	472.074

ÜBERSICHT DER VTG-BETEILIGUNGEN ZUM 31.12.2004



- ¹ Beteiligungsgesellschaft für Gewerkschaften AG
² Berufsbildungswerk, gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB mbH
³ Ruhrfestspiele Recklinghausen
⁴ WSI Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB i.L.
⁵ Gesellschaft für Jugendheime mbH
⁶ Gewerkschaftliche Immobiliengesellschaft für Restitutionsobjekte mbH
⁷ Gewerkschaftshaus Bremen
⁸ Gewerkschaftshaus Kiel
⁹ Deutsche Presse-Agentur GmbH
¹⁰ Rheinland-Pfälzische Rundfunk GmbH
¹¹ Landesgesellschaft zur Beratung und Information von Beschäftigungsinitiativen mbH
¹² Zeitwerk Lokaler Service Hamburg
¹³ Europäisches Zentrum für Medienkompetenz GmbH
¹⁴ Gemeinnützige Arbeitsförderungsgesellschaft mbH
¹⁵ Gesellschaft für Technologieförderung Itzehoe
¹⁶ Gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung der Beschäftigungsinitiative Speyer

GEWERKSCHAFTSHÄUSER IM BESTAND ZUM 31.12.2004

Aachen	Frankfurt/M.	Kleve	Paderborn
Alfeld	Frankfurt/M., AdA ²	Koblenz	Pforzheim
Aschaffenburg	Freiburg	Köln, Hans-Böckler-Platz	Recklinghausen
Augsburg	Fulda	Köln, Venloer Straße	Regensburg
Bamberg	Gelsenkirchen, JH ²	Konstanz	Rendsburg
Berlin, Keithstraße.	Gelsenkirchen	Krefeld	Reutlingen
Berlin, Henriette-Herz-Platz (Anmietung)	Gießen	Leer	Rheine
Bielefeld	Goslar	Limburg	Schwäbisch Hall
Bocholt	Göttingen	Lörrach	Schweinfurt
Bonn	Hagen	Lübeck	Springe ²
Bremen ¹	Hamburg	Lüneburg	Stade
Castrop-Rauxel	Hamm	Mainz	Straubing
Celle	Hanau	Minden	Stuttgart
Dachau	Hannover, Dreyer Straße	Mönchengladbach	Stuttgart (GEW)
Darmstadt	Hannover, Otto-Brenner Straße	München	Tübingen
Detmold	Hattingen ²	Münster	Tübingen (GEW)
Duisburg	Heilbronn	Neumünster	Tuttlingen
Düren	Helmstedt	Neuss	Villingen
Düsseldorf, Friedrich Ebert Straße	Herford	Neustadt/W.	Wesel
Düsseldorf, Hans-Böckler-Straße	Hildesheim, Jugendheim ²	Neuwied	Wiesbaden
Elmshorn	Hildesheim	Niederpöcking ²	Würzburg
Essen	Holzminde	Northeim	
Flensburg	Karlsruhe	Oberhausen	
	Kassel	Oberursel ²	
	Kiel*	Offenbach	
		Offenburg	

- ¹ Beteiligungen, eigenständige GmbH
² Sonderimmobilien

ALTERSSTRUKTUR DER GEWERKSCHAFTSHÄUSER

	14	44	21	10	6
1945 und älter					
1946-1960					
1961-1970					
1971-1980					
1981-2003					

INVESTITIONSVOLUMEN IN GEWERKSCHAFTSHÄUSER

2001	8,4 Mio. Euro	
2002	11,2 Mio. Euro	
2003	17,4 Mio. Euro	
2004	9,9 Mio. Euro	