

DGB

**STÄRKER
MIT UNS.**

**GUTE ARBEIT.
STARKE WIRTSCHAFT.
SOZIALE SICHERHEIT.**

**10. – 13.05.2026
DGB-BUNDESKONGRESS
BESCHLUSSUNTERLAGEN**

Inhaltsverzeichnis

I - Initiativantrag

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
I01	Initiativantrag STÄRKER MIT UNS. Für Gute Arbeit - Starke Wirtschaft - Soziale Sicherheit und gegen den Kahlschlag! Gewerkschaften machen es möglich DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	10

A - Für einen starken (Sozial-)Staat

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
A01	Für einen starken (Sozial-)Staat - Demokratie, Teilhabe und Wohlstand fördern DGB-Bundesvorstand <i>angenommen</i>	19
A02	Für einen starken und zugänglichen Sozialstaat – soziale Sicherungssysteme bedarfsgerecht weiterentwickeln DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	25
A03	Neuausrichtung der Rentenpolitik DGB-Bezirksvorstand Nord <i>angenommen als Material zu Antrag A02</i>	34
I05	Initiativantrag Soziale Sicherungssysteme und öffentliche Hand nicht zulasten erwerbstätiger Frauen umbauen DGB-Bundesfrauenausschuss <i>angenommen</i>	35
A04	Familienpolitik gleichstellungsorientiert ausrichten und Alleinerziehende wirksam unterstützen DGB-Bundesfrauenausschuss <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	37
A05	Erhöhung der Einkommensgrenze beim Elterngeld DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen <i>angenommen</i>	40
A06	Paritätische Pflegeversicherungsbeiträge in Sachsen DGB-Bezirksvorstand Sachsen <i>angenommen</i>	41
A07	Für gerechte Verteilung und gleichwertige Lebensverhältnisse - öffentliche Infrastruktur ausbauen und Kommunen stärken DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	42
A08	Bildung gerechter machen! Priorität für ein besseres Bildungssystem DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	57
I08	Initiativantrag Keine Kürzungen in der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe! ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft <i>angenommen</i>	67

B - Für eine Demokratisierung der Arbeitswelt und Gute Arbeit

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
B01	Für eine Demokratisierung der Arbeitswelt und Gute Arbeit DGB-Bundesvorstand <i>angenommen</i>	68
B02	Tariffindung stärken, Tarifwende durchsetzen DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	75
B03	Mitbestimmung bewahren und weiterentwickeln DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	82
B04	Stärkung der Diversität im Betriebsverfassungsgesetz DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen <i>angenommen in geänderter Fassung als Material zu Antrag B03</i>	91
B05	Stärkung der sozialen Säulen in der europäischen Nachhaltigkeitsberichtserstattungs-Richtlinie (CSRD) DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	92
B06	Schutz- und Gestaltungsrechte von Beschäftigten und Gewerkschaften verteidigen und ausbauen – Gut ausgebildete, selbstbewusste und auf Augenhöhe agierende Beschäftigte sichern den Aufschwung DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	93
B07	Bundeseinheitliche Regelung für mobiles Arbeiten, Home-Office und Remote-Arbeit DGB-Bezirksvorstand Sachsen <i>angenommen als Material zu Antrag B06</i>	103
I07	Initiativantrag: Mehr Sicherheit für Beschäftigte – im öffentlichen Verkehr und überall Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft <i>angenommen</i>	104
B08	Sichere Arbeitswege DGB-Bundesfrauenausschuss <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	107
B09	Arbeitsmarktpolitische Weichen stellen – für sichere Beschäftigungsperspektiven und ein gutes Fachkräfteangebot DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	110
B10	Für faire Migration: Frauen aus Drittstaaten vor Ausbeutung schützen, sie als Fachkräfte anerkennen und ihre gesellschaftliche Mitbestimmung stärken DGB-Bundesfrauenausschuss <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	118
B11	Anwerbung von Auszubildenden aus Drittstaaten DGB-Bundesjugendausschuss <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	123

C - Für eine starke Wirtschaft, die allen nutzt

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
C01	Für eine starke Wirtschaft, die allen nutzt - Strukturwandel sozial gestalten, Zukunftsfähigkeit des Standorts sichern DGB-Bundesvorstand <i>angenommen</i>	127
C02	MehrWert Gleichstellung – für eine geschlechtergerechte Wirtschafts- und Finanzpolitik DGB-Bundesfrauenausschuss <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	133
C03	Industrie- und Dienstleistungsstandort modernisieren - in nachhaltiges Wachstum, Innovationen und Infrastruktur investieren DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	147
C04	Gleichwertig, gerecht, gestärkt - Für eine kraftvolle Strukturpolitik in Ostdeutschland DGB-Bezirksvorstand Sachsen, DGB-Bezirksvorstand Nord, DGB-Bezirksvorstand Hessen- Thüringen, DGB-Bezirksvorstand Berlin-Brandenburg, DGB-Bezirksvorstand Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	162
C05	Funktionierende Häfen für eine resiliente Wirtschaft sicherstellen DGB-Bezirksvorstand Nord, DGB-Bezirksvorstand Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	166
C06	Mit Europa den wirtschaftlichen Fortschritt gestalten – für eine soziale und resiliente EU DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	168
C07	Internationale Beziehungen gerecht, nachhaltig und resilient gestalten DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	182

D - Für eine starke Demokratie – in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
D01	Für eine starke Demokratie – in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	192
D02	Gremienarbeit des Bundes durch geeignete Rahmenbedingungen und angemessene Ausstattung absichern DGB-Bundesfrauenausschuss <i>angenommen</i>	198
D03	Nie wieder! Gewerkschaftliche Demokratiewerkarbeit forcieren, Demokratieförderung und -bildung ausbauen, Menschenrechte verteidigen DGB-Bundesvorstand <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	199
D04	AfD-Verbot prüfen DGB-Bezirksvorstand Sachsen <i>angenommen als Material zu Antrag D03</i>	208
D05	Verbot der Partei Alternative für Deutschland (AfD) DGB-Bezirksvorstand Nord <i>angenommen als Material zu Antrag D03</i>	209
I03	Initiativantrag „Gegen den Umbau von ‚Demokratie leben!‘ – Für Resilienz statt Misstrauen“ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	210
D06	Vielfalt heißt Freiheit – für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt und Gesellschaft DGB-Bundesvorstand <i>angenommen</i>	212
D07	Gleichstellung durch Institutionen und Mechanismen fördern und absichern DGB-Bundesfrauenausschuss <i>angenommen</i>	219
D08	Demokratie vor Gefahren durch Big-Tech-Kapitalismus schützen DGB-Bundesvorstand <i>angenommen</i>	222

E - Für Frieden und Sicherheit

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
I02	Initiativantrag Friedensfähig statt kriegstüchtig – unser gewerkschaftlicher Auftrag in unsicheren Zeiten DGB-Bundesvorstand <i>angenommen</i>	225
E01	Nein zur Wehrpflicht! DGB-Bundesjugendausschuss <i>angenommen</i>	236

F - Andere Politikfelder

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
F01	Gewaltspirale bei häuslicher Gewalt durchbrechen – Opferschutz weiter stärken DGB-Bundesfrauenausschuss <i>angenommen</i>	238
I04	Initiativantrag Digitale Gewalt gegen Frauen eindämmen DGB-Bundesfrauenausschuss <i>angenommen</i>	240
F02	Illegale Prostitution und Menschenhandel konsequent bekämpfen, selbstbestimmte Sexarbeit als Erwerbsarbeit anerkennen DGB-Bundesfrauenausschuss <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	243

O - Organisationspolitik

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
001	It's ok not to be ok - psychische Gesundheit in unserer Gewerkschaftsarbeit fördern! DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen <i>angenommen</i>	246
002	Studierende organisieren – Gewerkschaftliche Studierendenarbeit stärken und verstetigen DGB-Bundesjugendausschuss <i>angenommen</i>	247

S - Satzungsanträge

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
S01	Befristete Änderung der Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB-Bundesvorstand <i>angenommen</i>	249

Antrag I01: Initiativantrag STÄRKER MIT UNS. Für Gute Arbeit - Starke Wirtschaft - Soziale Sicherheit und gegen den Kahlschlag! Gewerkschaften machen es möglich

Laufende Nummer: 76

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 **Stärker mit uns – für eine Zukunft, die allen gehört**

2 Seit über 150 Jahren stehen wir Gewerkschaften für Solidarität, Mut, Fortschritt und
3 gelebte Demokratie. „Stärker mit uns“ – das ist unser Versprechen an alle arbeitenden
4 Menschen in diesem Land. Sie organisieren sich bei uns, verschaffen sich Gehör und
5 gestalten ihre Zukunft aktiv mit. Gemeinsam machen wir jede und jeden Einzelnen
6 stärker, unsere Gesellschaft gerechter und unsere Wirtschaft erfolgreicher. Seit
7 jeher waren wir bereit für unsere Ziele zu kämpfen. Das gilt auch heute. Ja, es ist
8 nötiger denn je. Denn während viele Menschen mit steigenden Lebenshaltungskosten und
9 Zukunftsängsten zu kämpfen haben, werden ihre Sorgen immer häufiger ignoriert oder
10 diffamiert. Nicht mit uns! Wir halten dagegen und setzen uns entschlossen für die
11 Interessen der Beschäftigten ein.

12 Dabei wissen wir, wofür wir stehen: Wir treten ein für eine Gesellschaft, in der
13 Beschäftigte Sicherheit im Wandel erfahren und echte Aufstiegschancen durch Bildung
14 erhalten. Wir wollen demokratisch, friedlich, nachhaltig und solidarisch leben und
15 dass der Wohlstand fair verteilt wird. „Die Würde des Menschen ist unantastbar“ – der
16 Artikel 1 des Grundgesetzes ist unser Kompass. Niemals werden wir akzeptieren, dass
17 Errungenschaften, für die wir zusammen mit den Beschäftigten gekämpft haben,
18 geschleift werden. Was wir gerade erleben, ist ein Generalangriff auf
19 Arbeitnehmer*innenrechte und den Sozialstaat. Er ist Ausdruck einer zunehmenden
20 Skrupellosigkeit und Ideenlosigkeit von Vielen - in Politik, Wirtschaft und
21 Verbänden.

22

23 **Deutschland hat Zukunft – packen wir sie gemeinsam an!**

24 Seit Jahren erleben wir eine Abfolge von Krisen, die viele Menschen verunsichern. Der
25 aktuelle Krieg im Nahen Osten verschärft die schon angespannte Lage weiter. Umso
26 wichtiger ist es, dass wir uns bewusst machen: Unser Land verfügt über alles, was wir
27 für eine gute Zukunft brauchen: kompetente, hervorragend ausgebildete und
28 hochproduktive Menschen, innovative Unternehmen und Einrichtungen, bewährte
29 demokratische und rechtstaatliche Institutionen und einen starken Sozialstaat. All
30 das ist Grund für Zuversicht – wäre da nicht eine Bundesregierung, die immer wieder
31 die Chance verspielt, mit klugen Reformen das Land zusammenzuhalten. Stattdessen
32 verzettelt sie sich allzu oft im Klein-Klein und Streit. Dabei verpasst sie immer
33 wieder die Gelegenheit, mit uns, mit den Sozialpartnern, Beschlüsse gut und getragen
34 von einem breiteren Konsens vorzubereiten. Heraus kommen Entscheidungen wie die 1000
35 Euro-Prämie oder der Tankrabatt, die nie auf einhellige Zustimmung stoßen und
36 hinsichtlich ihrer Wirksamkeit umstritten sind - und dann auch noch diejenigen

37 besonders stark belasten, die wenig haben – etwa wenn Verbrauchssteuern angehoben
38 werden.

39 Wir wissen nicht alles besser als andere – aber wir wissen, wovon wir sprechen. Denn
40 wir haben Erfahrungen, haben Ideen und Konzepte (z.B. den Industriestrompreis, die
41 Übergewinnsteuer oder das Mobilitätsgeld) und sind zudem nah an den Menschen. Sie
42 fragen sich, wie es sein kann, dass sie kaum über die Runden kommen während sich
43 einige große Konzerne sowie Vermögende die Taschen vollmachen. Es ist unverständlich,
44 dass die Bundesregierung so zögerlich beim Bemühen um eine gerechtere
45 Vermögensverteilung, bei der Einführung einer Übergewinnsteuer oder auch von einer
46 wirksameren Preisaufsicht ist.

47 Die Bundesregierung streitet und spaltet, anstatt Probleme zu lösen und dem Land und
48 seinen Menschen eine Perspektive zu bieten. Das spüren die Menschen. Sie halten die
49 Demokratie mehrheitlich für die beste Staatsform - und haben gleichzeitig immer
50 häufiger das Gefühl, dass sie nicht mehr funktioniert. Davon profitieren autoritäre
51 Populisten und Rechtsextremisten, die unsere Demokratie verachten und einfache
52 Antworten auf schwierige Herausforderungen versprechen.

53 Wir fordern dagegen eine Politik, die die Stärken unseres Landes entfesselt,
54 solidarisch weiterentwickelt, die wirtschaftliche Entwicklung und Gleichstellung
55 vorantreibt und für Klarheit und Planbarkeit sorgt. Und die damit den Menschen wieder
56 Zuversicht gibt. Zu all dem scheint die Bundesregierung nicht in der Lage zu sein.
57 Ihr fehlt vor allem ein sozialer Kompass. Ihre bisher beschlossenen genauso wie die
58 für die kommenden Wochen angekündigten Maßnahmen haben massive Schlagseite. Ohne
59 jeden Zweifel sind Entscheidungen notwendig. Die Lasten tragen nun aber einseitig die
60 Beschäftigten, während viele in der Wirtschaft sich aus der Verantwortung stehlen.

61 Vor diesem Hintergrund bewerten wir die kürzlich von der Bundesregierung vorgelegten
62 Vorschläge für eine Reform der gesetzlichen Krankenversicherung sehr kritisch, denn:

- 63 • es gibt eine erhebliche soziale Schieflage durch einseitige Mehrbelastung der
64 Versicherten (Zuzahlungen, Leistungskürzungen, Familienmitversicherung etc.).
- 65 • durch die Teilkrankschreibung würde der Druck auf Beschäftigte, krank zur Arbeit
66 zu gehen, enorm steigen.
- 67 • die volle Refinanzierung von Tarifsteigerungen im Gesundheitswesen soll
68 gestrichen und das Pflegebudget in den Krankenhäusern begrenzt werden, obwohl
69 der Personalbedarf in der Pflege längst noch nicht überall gedeckt ist.
- 70 • die GKV-Verwaltungskosten sollen an die Grundlohnrate gekoppelt werden. Damit
71 wird versucht, auch die Tarifsteigerungen der Beschäftigten der GKV zu deckeln.
- 72 • der Bund trägt noch weniger bei als bisher. Zwar wachsen die Zahlungen für
73 Bürgergeldbeziehende ab 2027 an, aber gleichzeitig werden ab 2027 2 Mrd. weniger
74 Bundeszuschüsse gezahlt. Hierdurch werden gesamtgesellschaftliche Aufgaben sogar
75 in noch größerem Umfang auf die Versicherten abgewälzt.
- 76 • die wahren Kostentreiber werden nicht adäquat adressiert. So findet man keine
77 Regelungen, die den Zugang von Private-Equity-Gesellschaften zum
78 Gesundheitswesen und damit rein renditegetriebene Engagements begrenzen. Und die

79 Senkung der Mehrwertsteuer auf in Deutschland hergestellte Arznei-; Heil- und
80 Hilfsmittel auf sieben Prozent wie auch ein Umsteuern bei ärztlicher Vergütung
81 von Quantität und Qualität bleibt aus.

- 82 • die Erlöszuwächse der Krankenhäuser werden insgesamt stark begrenzt. Angesichts
83 der desaströsen wirtschaftlichen Situation vieler Krankenhäuser gefährdet das
84 die flächendeckende Versorgung und ist politisch unverantwortlich. Der
85 zusätzliche Einspardruck geht zulasten des Krankenhauspersonals und erhöht
86 erheblich das Insolvenzrisiko. Die Sparmaßnahmen würden eine kalte
87 Strukturreform bedingen. Notfallstrukturen würden wegbrechen, hauptsächlich im
88 ländlichen Raum würde sich die Gesundheitsversorgung dramatisch verschlechtern
89 und auch die Trägervielfalt wäre in Gefahr.
- 90 • die mangelhafte Beteiligung der Sozialpartner in den Arbeits- und
91 Gesetzgebungsprozess steht in krassem Widerspruch zu ihrer im Grundgesetz
92 verankerten Bedeutung und ihrer Rolle in der Selbstverwaltung.

93

94 Unsere Botschaft ist klar: wer Reformen so anlegt, dass vor allem die
95 Arbeitnehmer*innen die Zechen zahlen müssen, wird auf unseren entschlossenen
96 Widerstand stoßen. Wir sind überzeugt: unser Land wird nicht stark, indem es zurück
97 in die Vergangenheit geht. Wir wollen die Zukunft gewinnen. Dafür sind Veränderungen
98 nötig – und wir gestalten sie mit, wenn sie gerecht sind. Wir verteidigen unsere
99 Errungenschaften und kämpfen zugleich für eine gute Zukunft aller Menschen in unserem
100 Land. Deshalb sagen wir Politik und Arbeitgebern ganz klar: Zukunft gibt es nur mit
101 uns - nicht gegen uns!

102

103 **Wir stellen uns den Herausforderungen – entschlossen und solidarisch**

104 Zu lange schon vertrauen Politik und Unternehmen in Deutschland und Europa auf reine
105 Marktkräfte, während andere Länder massiv in Zukunft investieren. Das Ergebnis:
106 veraltete Infrastruktur, gespaltener Arbeitsmarkt, zu wenig Investitionen in Bildung
107 und Digitalisierung, Spitzentechnologie und Modernisierung. Die Pandemie, der
108 russische Angriffskrieg, Energie- und Inflationskrisen und der aktuelle Krieg in
109 Nahost haben die Versäumnisse schonungslos offengelegt.

110 Insbesondere die Pandemie hat unsere Gesellschaft verändert. Soziale Bindungen nehmen
111 ab, soziale Medien gewinnen an Bedeutung. Debatten werden schärfer, Hetze wird
112 unerträglich. Themen wie Zugehörigkeit und Sicherheit bewegen die Menschen. Zugleich
113 bietet Digitalisierung ungeahnte Möglichkeiten für Austausch und Wissen.

114 Das Leben fühlt sich wie eine permanente Krise an. Zu Viele können von ihren Löhnen
115 kaum leben. Besonders die junge Generation braucht mehr Unterstützung –
116 Hunderttausende junge Menschen bleiben ohne Abschluss. Die Tarifbindung sinkt,
117 Vermögen sind ungerecht verteilt, der sozial-ökologische Umbau stockt.

118 Gleichzeitig entsteht eine multipolare Weltordnung, in der nationale Interessen auch
119 mit Gewalt durchgesetzt werden. Wir erleben eine neue weltwirtschaftliche Ära. Unser
120 exportorientiertes Erfolgsmodell steckt deshalb und wegen ausgebliebener

121 Investitionen in der Krise.

122 Bekannte Herausforderungen bleiben ungelöst - Klimawandel, demographischer Wandel
123 oder Integration – sowie weitere kommen hinzu. Künstliche Intelligenz verändert die
124 Arbeitswelt rasant. Sie kann Beschäftigte entlasten, wenn sie ihnen monotone Aufgaben
125 oder Dokumentationspflichten abnimmt. Sie führt aber oft zu Arbeitsverdichtung,
126 Arbeitsplatzabbau, Prekarisierung oder Überwachung und dringt in weitere Bereiche der
127 Arbeitswelt ein.

128 Mit unseren bewährten Instrumenten der Mitbestimmung, die an die neuen Anforderungen
129 angepasst werden müssen, gestalten wir den Übergang. Dafür muss die Politik klare
130 Regeln setzen. Diese Zukunftsaufgabe überlassen wir nicht den Big-Tech-Konzernen! Und
131 viel zu viele Arbeitgeber reagieren mit Radikalkapitalismus. Betriebe werden
132 zerschlagen, Beschäftigte entlassen, kurzfristiges Kostendenken dominiert. Doch so
133 baut man keine Zukunft. Wir fordern die Arbeitgeber daher auf: Steuert um! Arbeitet
134 mit uns an zukunftsweisenden und sozial gerechten Lösungen!

135

136 **Unser Leitbild: Gute Arbeit, starke Wirtschaft, soziale Sicherheit**

137 Das Nötige zu tun, erfordert Anstrengung, Solidarität, Mut und Entschlossenheit.
138 Dafür stehen wir! Es braucht eine Politik, die entsprechend handelt. Wir brauchen
139 keine Arbeitgeber, die auf die Schwächsten einschlagen, Tariffucht betreiben, die
140 Mitbestimmung angreifen oder gar mit Rechtsextremen sympathisieren. Solche
141 Arbeitgeber sind ein Standortrisiko und eine Gefahr für unsere Demokratie.

142 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben einen klaren Kompass. Wir haben stets
143 die Beschäftigten im Blick – sie schaffen mit ihrer Arbeit die Werte und Grundlagen
144 unseres Wohlstands. Eine Soziale Marktwirtschaft nach unseren Vorstellungen schafft
145 eine echte Machtbalance zwischen Arbeit und Kapital, sorgt für sozialen Ausgleich und
146 Chancengleichheit. Wir setzen Gute Arbeit, eine starke Wirtschaft und soziale
147 Sicherheit durch einen handlungsfähigen Staat in einem geeinten Europa durch. Deshalb
148 kämpfen wir für eine Politik, die auf Investitionen setzt, statt auf Kürzungen. Wir
149 setzen auf Kompromiss, wo möglich, und auf Konfrontation, wo nötig. Wir fordern
150 sozialen Ausgleich, nachhaltiges Wachstum, endlich Gleichstellung und gerechte
151 Wohlstandsverteilung – statt Sozialabbau und Demontage von Arbeitnehmer*innenrechten.
152 Nur eine solche Politik schafft wieder Vertrauen in unsere Stärken und unsere
153 Demokratie.

154

155 **Wir machen uns stark – für Gute Arbeit**

156 Wir kämpfen für sichere Arbeitsplätze, für gute, tarifgebundene, mitbestimmte und
157 gesunde Arbeit. Sie ist der Kern einer fairen Wirtschafts- und Sozialordnung.
158 Tarifbindung, Mitbestimmung, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen, Arbeits- und
159 Gesundheitsschutz – das sind die Säulen einer Arbeitswelt, die Menschen Sicherheit
160 und Wertschätzung gibt. Das gilt für den Öffentlichen Dienst genauso wie für
161 Industrie und Dienstleistung.

162 Mit Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen gestalten wir

163 Veränderungsprozesse demokratisch und passgenau. Probleme lösen wir besser und
164 schneller, wenn Sozialpartnerschaft als Gestaltungspartnerschaft verstanden wird und
165 die Politik die nötigen Rahmenbedingungen schafft. Wir wollen Arbeitgeber, die sich
166 dieser Aufgabe stellen – nicht solche, die sich durch Tariffucht entziehen und
167 Betriebsräte angreifen.

168 Wir nehmen Politik und Staat in die Pflicht. Auch viele öffentliche Unternehmen sind
169 nicht tarifgebunden. Das ändern wir! Die Vergabe öffentlicher Gelder und die
170 staatliche Förderung von Unternehmen muss an Tarifbindung und Beschäftigungssicherung
171 geknüpft werden. Deswegen begrüßen wir, dass die Bundesregierung endlich ein
172 Bundestarifreuegesetz umgesetzt hat. Das ist gut für die Menschen und füllt die
173 Kassen von Staat und Sozialversicherungen.

174 Doch auch beim Thema Arbeit – insbesondere bei der Arbeitszeit – geben die immer
175 neuen, oft wenig durchdachten Ankündigungen etwa zur Lifestyle-Teilzeit Anlass zur
176 Sorge. Auch hier vertreten wir sehr klare Positionen:

- 177 • Hände weg vom Acht-Stunden-Tag – und von jedem weiteren Eingriff in das
178 Arbeitszeitgesetz!
- 179 • Her mit Arbeitszeiten, die zum Leben passen, und der Arbeitserfassung für Alle!
- 180 • Hände weg vom Kündigungsschutz und den Schwellenwerten!
- 181 • Keine Ausweitung von Befristungen – nicht heute und auch nicht morgen!
- 182 • Keine Abschaffung des Rechts auf Teilzeit – stattdessen ein echtes Recht auf
183 Vollzeit!
- 184 • Her mit echter Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer!
- 185 • Her mit entschlossenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit!
- 186 • Keine Streichung von gesetzlichen Feiertagen!

187

188 Ohne mehr Mitbestimmung können wir die Zukunft der Arbeit und die Herausforderungen
189 durch Künstliche Intelligenz nicht bewältigen. Wir erwarten von der Bundesregierung,
190 dass sie auch in Europa mehr Mitbestimmung durchsetzt. Das bedeutet konkret, die
191 negativen Folgen des sogenannten „28. Regimes (EU Inc.)“ entschlossen abzuwehren -
192 insbesondere für die Unternehmensmitbestimmung sowie für die zentralen Bereiche wie
193 das Gesellschafts-, Arbeits-, Insolvenz-, Steuer- und Kapitalmarktrecht.

194

195 **Wir machen uns stark – für eine starke Wirtschaft**

196 Wir kämpfen für eine grundlegende Weiterentwicklung unserer Wirtschaftsordnung. Unser
197 Wohlstandsverständnis geht weit über Wachstumszahlen hinaus. Wir wollen eine
198 Wirtschaft, die den Menschen dient.

199 Nur durch aktives staatliches Handeln verwirklichen wir eine Industrie- und
200 Dienstleistungspolitik, die den ökologischen Umbau vorantreibt und innovative
201 Technologien entwickelt. Angesichts neuer ökonomischer Herausforderungen ist das
202 wichtiger denn je. Und umso dramatischer ist das Versagen der Wirtschaftsministerin.

203 Wir fordern einen Staat, der Marktkräften und wirtschaftlicher Macht klare Grenzen

204 setzt und für sozialen Ausgleich sorgt. Wir brauchen mehr Verteilungsgerechtigkeit,
205 mehr Steuereinnahmen, zusätzliche öffentliche Kreditaufnahmen und stärkere
206 Sozialkassen. Geld dafür ist in unserem reichen Land genug da.

207 All das lässt die Bundesregierung vermissen. Wir erwarten daher einen sofortigen
208 wirtschaftspolitischen Neustart. Er muss folgende Inhalte aufgreifen:

- 209 • bezahlbare und wettbewerbsfähige Energiepreise sichern durch einen nachhaltigen
210 Ausbaupfad für erneuerbare Energien und einen dauerhaft verlässlichen,
211 international wettbewerbsfähigen Industriestrompreis, der breit wirkt und
212 Planungssicherheit für Transformation und Standortentscheidungen schafft.
- 213 • öffentliche Investitionen strukturell stärken durch eine Reform der
214 Finanzierungsregeln, die Zukunftsinvestitionen ermöglicht, sowie beschleunigte
215 Verfahren, damit Mittel insbesondere für bezahlbaren Wohnraum tatsächlich
216 wirksam werden.
- 217 • Mobilität verlässlich gestalten durch eine langfristig angelegte, stabile
218 Förder- und Investitionspolitik für industrielle Transformation der Mobilität,
219 des Schienenverkehrs und ÖPNV, die Verlässlichkeit für Unternehmen und
220 Beschäftigte schafft.
- 221 • klare und verbindliche Tariftreue-Regeln sowie eine strategische Ausrichtung der
222 öffentlichen Beschaffung und Förderung auf gute Arbeit, industrielle und
223 dienstleistungsbasierte Wertschöpfung und Transformation.
- 224 • Wirtschaftsförderung strategisch bündeln durch eine kohärente, langfristige
225 Förderarchitektur, die industrielle und dienstleistungsbasierte Entwicklung
226 aktiv gestaltet, Innovation fördert und gute Arbeit sichert. Vor dem Hintergrund
227 des geoökonomischen Umfelds kommt dabei der Sicherung heimischer Produktion und
228 Wertschöpfung durch starke local-content-Regelungen eine besondere Bedeutung zu.
- 229 • Steuerpolitik gerecht und investitionsorientiert ausrichten durch eine
230 Steuerreform, die die Masse der Menschen mit kleinen und mittleren Einkommen
231 entlastet und gleichzeitig die Vermögens- und Erbschaftsbesteuerung strukturell
232 reformiert, um mehr Einnahmen zu generieren zur Finanzierung von Infrastruktur,
233 Transformation und einem Bildungssystem, das Chancengleichheit schafft.
- 234 • die Schuldenbremse nachhaltig investitionsfreundlich reformieren. Auch wenn das
235 Infrastruktur-Sondervermögen ausgelaufen ist, müssen Zukunftsinvestitionen über
236 Kredite finanziert werden können.

237

238 Unsere gesellschaftliche, wirtschaftliche und soziale Entwicklung ist in Europa
239 eingebettet. Wir kämpfen für seine Stärken, Resilienz und Unabhängigkeit. Allerdings
240 fehlt auf europäischer Ebene eine abgestimmte Strategie für Investitionen, Nachfrage,
241 Wertschöpfung und Beschäftigungsstandards. Stattdessen entsteht ein fragmentierter
242 Subventionswettbewerb. Andere Weltregionen nutzen staatliche Instrumente strategisch
243 – die EU muss hier ebenso schnell und mutig handeln. Das sichert nicht nur
244 wirtschaftliche Kraft, sondern auch unsere Demokratie. Europa muss eine ambitionierte
245 Wirtschafts- und Sozialpolitik verfolgen, Innovationen im Sinne der Nachhaltigkeit

246 vorantreiben und seine Verteidigungsfähigkeit sicherstellen. Angesichts dieser
247 enormen Zukunftsaufgaben erwarten wir von der Bundesregierung, dass sie ihre
248 Blockadehaltung in Bezug auf den Mehrjährigen Finanzrahmen 2028-2034 aufgibt.
249 Deutschland hat einen höheren EU-Haushalt früh abgelehnt und kann die Verhandlungen
250 wegen des Einstimmigkeitsbeschlusses im Rat blockieren. Dies hat enorme Auswirkungen
251 auf den von erheblichen Kürzungen bedrohten ESF mit der Konsequenz, dass auch wegen
252 der anvisierten viel zu hohen Kofinanzierungssätze deutlich weniger ESF-Projekte in
253 Deutschland umgesetzt werden.

254

255 **Wir machen uns stark – für soziale Sicherheit und einen starken Sozialstaat**

256 Wir kämpfen für einen starken, aktiven Sozialstaat als demokratisches Versprechen auf
257 Sicherheit und Würde. Er ist kein Luxus, sondern zentrales Element unserer Demokratie
258 und unserer Wirtschaft – deshalb ist das Sozialstaatsprinzip im Grundgesetz
259 verankert. Robuste Sozialversicherungen sind der Sicherheitsanker für alle
260 Beschäftigten.

261 Der Sozialstaat ist ein emanzipatorisches Projekt. Er sichert Lebensrisiken ab und
262 ermöglicht ein selbstbestimmtes Leben in Vielfalt und Freiheit. Er ist Ausdruck einer
263 solidarischen Gesellschaft, die füreinander einsteht – das Rückgrat unserer
264 Demokratie und Garant für sozialen Frieden. Dabei ist er weit besser und nicht
265 annähernd so teuer, wie seine Gegner*innen behaupten.

266 Wir wollen einen fairen, modernen und bürgerfreundlichen Sozialstaat, der Menschen
267 unterstützt und präventiv ansetzt. Er verteilt keine Almosen, sondern sichert
268 Menschen die Leistungen, auf die sie einen Anspruch erworben haben. Er ist gut – aber
269 er kann noch besser werden.

270 Notwendige Reformen dürfen nicht auf Kosten der Beschäftigten gehen. Wir haben klare
271 Erwartungen an die von der Bundesregierung angekündigten Reformen der gesetzlichen
272 Renten- und Pflegeversicherung:

- 273 • Die Rentenkommission der Bundesregierung darf nicht zur Kürzungskommission
274 werden. Es geht vielmehr darum, die gesetzliche Rente zu stabilisieren und zu
275 stärken durch ein stabiles und perspektivisch höheres Rentenniveau, die
276 Ablehnung einer weiteren Anhebung der Regelaltersgrenze sowie die Vermeidung
277 zusätzlicher Belastungen durch Verlagerung in die private Vorsorge. Wir haben
278 eine eigenen Rentenkommission des DGB eingesetzt, die unsere Vorschläge bündelt
279 und in den politischen Diskurs einbringt. Wir verweigern uns nicht, sondern wir
280 gestalten Zukunft!
- 281 • Die Versorgung pflegebedürftiger Menschen muss als Teil öffentlicher
282 Daseinsvorsorge gestärkt werden, statt zusätzliche Risiken auf die Betroffenen
283 zu verlagern. Höhere Eigenanteile lehnen wir strikt ab. Durch sie wird Pflege
284 noch mehr zum Armutsrisiko, was wiederum Zukunftsängste noch mehr verstärkt.
285 Gute Pflege braucht qualifizierte Pflegekräfte in ausreichender Zahl. Sie können
286 nur mit fairen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen gewonnen und gehalten werden.

287

288 Wir haben längst anerkannt, dass es in unserem Sozialstaat Finanzierungs- und
289 Reformbedarfe gibt. Aber Modernisierung heißt für uns nicht Sparprogramm. Es geht um
290 Effizienzgewinne, ohne Leistungen zu kürzen. Sie müssen leichter zugänglich,
291 Antragsverfahren bürger*innenfreundlicher, Verwaltungshandeln effektiver werden. Die
292 Komplexität des Sozialrechts muss reduziert werden. Unser Ziel: Menschen Sicherheit
293 im Wandel geben. Das stärkt unsere Demokratie.

294 Dieses Ziel lässt sich durch kluge Politik und innovative Ideen erreichen. Allerdings
295 nicht mit der Abrissbirne. Denn anders als von Vielen in Politik und Wirtschaft
296 behauptet wird, können wir die tiefen Probleme unseres Landes nicht durch
297 Sparmaßnahmen beim Sozialstaat beseitigen. Sie haben strukturelle Ursachen. Gerade in
298 Krisenzeiten sind Sparpolitik und Kürzungen der sozialen Sicherheit ein fatales
299 Signal. Katastrophenszenarien, wie bei der Rente, sind politisch motiviert und gehen
300 an der Realität vorbei. Das haben längst auch die Menschen in unserem Land verstanden
301 - anders als die Ideologen in Partei- und Verbandszentralen. Immer wieder belegen
302 Umfragen, dass sie von der Politik einen **leistungsfähigen, gerechten und**
303 **verlässlichen Sozialstaat erwarten - ohne steigende private Vorsorge**. Das beinhaltet
304 stabile Leistungen, eine breitere Finanzierungsbasis sowie an der Lebensrealität der
305 Menschen orientierte Sicherungssysteme.

306 Wir fordern die Bundesregierung zu einem sozialpolitischen Neustart auf, der die
307 Erwartungen der Menschen erfüllt und den Abbauphantasien endlich ein Ende macht!

308

309 **Jetzt handeln – gemeinsam die Zukunft gestalten!**

310 „Stärker mit uns“ – das ist und bleibt unser Gestaltungs- und Schutzanspruch. Wir
311 Gewerkschaften machen es möglich! Wir sind eine Kraft, die verbindet, anstatt zu
312 spalten. Mit unserer Arbeit tragen wir dazu bei, dass die Alltagsprobleme der
313 Menschen gelöst werden und dass Deutschland und Europa die Herausforderungen
314 bewältigen. Mit Solidarität, Zusammenhalt und Mut machen wir aus dieser schweren Zeit
315 eine Zeit des Aufbruchs in eine neue, bessere und demokratische Zukunft für alle –
316 wenn wir das Richtige tun:

- 317 • mit einer starken Tarifbindung und guten Löhnen für eine starke Wirtschaft
- 318 • mit mehr Demokratie und einer gerechten Verteilung durch eine faire
319 Steuerpolitik und
- 320 • mit einem verlässlichen Sozialstaat mit umfassend finanzierten sozialen
321 Sicherungssystemen.

322

323 Wir wollen einen handlungsfähigen Staat und Kommunen, die in der Lage sind,
324 vollumfänglich ihre Aufgaben zu erfüllen. Wir fordern eine langfristig auskömmliche
325 Finanzierung unserer Kommunen und eine tragfähige Altschulden-Regelung. Die Kommunen
326 müssen die finanziellen Mittel direkt zur Verfügung gestellt bekommen und nicht über
327 den Umweg die Länder. Das Spardiktat auf Kosten der Kinder- und Jugendhilfe sowie der
328 Eingliederungshilfe oder von Integrationskursen lehnen wir strikt ab.

329 Wir Gewerkschaften sind bereit, beherzt anzupacken – wie wir es in fordernden Zeiten

330 schon immer getan haben. Dafür bringen wir uns ein: in die Politik, in die
331 Zivilgesellschaft, in die Selbstverwaltung der Sozialversicherung und des Handwerks.
332 Wir sagen aber auch laut und deutlich, wo die Grenzen sind. Und wir werden die
333 Konsequenzen ziehen, wenn diese missachtet werden.

334 Wir zeigen, wie die Weichen gestellt werden müssen: für Gute Arbeit, für eine starke
335 Wirtschaft, für soziale Sicherheit und einen starken Sozialstaat in einem geeinten
336 Europa.

337 Auf dieser Grundlage begründen wir einen neuen gesellschaftlichen Konsens. Wir laden
338 die demokratischen Parteien, die Zivilgesellschaft und verantwortungsbewusste
339 Arbeitgeber ein, daran mitzuwirken. Es geht darum, Zusammenhalt zu stärken und
340 Zuversicht zu geben.

341 Gemeinsam sind wir stärker – für eine Zukunft, die allen gehört!

342 Der Bundesvorstand und der Bundesausschuss des DGB werden beauftragt, auf Grundlage
343 der Beschlüsse des 23. Ordentlichen Bundeskongresses ein konkretes Aktionsprogramm zu
344 entwickeln und zu beschließen, das

345 **1. die zentralen gewerkschaftlichen Forderungen des DGB gegenüber Arbeitgebern und**
346 **Politik bündelt, klar priorisiert und kampagnenfähig zuspitzt.**

347 Dazu zählen insbesondere:

348 • übergreifende tarifpolitische Themen,
349 • Maßnahmen zur Sicherung und zum zukunftsfähigen Ausbau des Sozialstaates,
350 insbesondere der Arbeitslosen-, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung.

351 **2. wirksame gewerkschaftliche Handlungs-, Durchsetzungs- und**
352 **Mobilisierungsstrategien festlegt und aufeinander abstimmt**, insbesondere durch:

353 • die Entwicklung betrieblicher, tarifpolitischer und gesellschaftlicher
354 Aktivitäten auf regionaler sowie auf Bundesebene,
355 • die aktive Einbindung und Stärkung gewerkschaftsnaher und
356 zivilgesellschaftlicher Bündnisse,
357 • die Konzeption und Umsetzung einer strategisch ausgerichteten,
358 unterstützenden Medien- und Kommunikationsarbeit zur Stärkung
359 gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft.

360

Antrag A01: Für einen starken (Sozial-)Staat - Demokratie, Teilhabe und Wohlstand fördern

Laufende Nummer: 6

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen

1 (Sozial-)Staat modernisieren – für, nicht gegen die Menschen

2 Eine robuste Demokratie, ein handlungsfähiger Staat und ein starker Sozialstaat sind
3 unverzichtbar, damit die Menschen bei uns trotz aller Krisen und Umbrüche mit
4 Zuversicht in die Zukunft blicken können, dass es in unserer Gesellschaft gerecht
5 zugeht. Sie müssen darauf vertrauen können, dass sie Planungssicherheit haben und
6 wirksam gegen Lebensrisiken abgesichert sind. Wenn sich hingegen Vermögen stark auf
7 wenige konzentriert, während der Wohlstand von Arbeitnehmer*innen deutlich stagniert
8 oder zurückgeht und ärmere Bevölkerungsschichten von gesellschaftlicher Teilhabe und
9 sozialer Sicherheit ausgeschlossen bleiben, leidet der gesellschaftliche
10 Zusammenhalt. Ausgrenzung und Angst vor sozialem Abstieg machen anfällig für
11 Radikalisierung, Rassismus und Hass.

12 Ausgaben für den Sozialstaat sind Zeichen für Fortschritt und gesellschaftliche
13 Modernisierung. Wer heute behauptet, „wir können uns den Sozialstaat in seiner
14 heutigen Form nicht mehr leisten“, spricht den Menschen das Recht auf
15 gesellschaftliche Teilhabe und ein solidarisches Miteinander ab. Ein Sozialstaat, der
16 für Wohlstand und Lebensqualität der gesamten Bevölkerung sorgt und Teilhabe
17 ermöglicht, kann kein „billiger Staat“ sein. Pflege, Gesundheit, Rente und
18 Arbeitslosenversicherung sind kein Gnadenerweis, kein Geschenk und schon gar keine
19 Verfügungsmasse, über die Vermögende, Unternehmen oder Politiker*innen nach Gutdünken
20 oder Kassenlage frei entscheiden können. Es geht um unser Geld, und es geht um unser
21 gutes Recht auf verlässliche Leistungen. Einem Klassenkampf von oben, der darauf
22 abzielt, den Sozialstaat zu schwächen oder gar zu zerschlagen, stellen wir uns mit
23 aller Macht entgegen.

24 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kämpfen für einen demokratischen,
25 handlungsfähigen und starken (Sozial-)Staat. Wir werden ihn verbessern und ausbauen.
26 Wie er sich in Zukunft entwickelt, hängt davon ab, wie wir heute die Weichen stellen.

27 Wir brauchen nicht weniger, sondern einen klügeren Sozialstaat. Nicht „alles bleibt,
28 wie es ist“, sondern Weiterentwicklung ist das Gebot der Stunde. Wir Gewerkschaften
29 sehen die Notwendigkeit, unseren Sozialstaat auf die Höhe der Zeit zu bringen.

30 Sozialstaatsreform bedeutet für uns aber das Gegenteil von Sozialabbau. Wer die
31 Abrissbirne gegen unseren Sozialstaat einsetzt, betreibt einseitigen Leistungsabbau
32 auf Kosten und zu Lasten der Menschen. Um die daraus entstehenden Lücken in der
33 sozialen Absicherung auszugleichen, müssten sie privat Abhilfe schaffen – eine
34 Option, die nur die Allerwenigsten haben.

35 Für uns steht deshalb fest: Reformen im Sozialstaat müssen an klaren qualitativen
36 Zielen ausgerichtet sein. Sie müssen zu spürbaren, erlebbaren Verbesserungen im
37 Alltag der Menschen führen. Sozialleistungen müssen vor allem leichter zugänglich,

38 schneller geleistet und Antragsverfahren bürgerfreundlicher sowie Verwaltungshandeln
39 effizienter und effektiver werden.

40 Dafür braucht es klare Regeln, einfache Verfahren und öffentliche Stellen, die
41 erreichbar sind. Doch zwischen Anspruch und Wirklichkeit klafft vielerorts eine
42 Lücke: Die Zuständigkeiten sind extrem unübersichtlich, viele Sozialgesetze sind
43 hochkomplex und die komplizierten Detailregelungen für Leistungsberechtigte kaum
44 nachvollziehbar. Zuständigkeiten einfacher zu regeln, das Recht zu vereinfachen –
45 ohne jedoch Leistungsansprüche zu beschneiden –, bietet das Potenzial einer Win-Win-
46 Situation: Zugänge und Leistungsansprüche werden transparenter und bei den
47 Sozialbehörden entfallen Prüf- und Berechnungsschritte.

48 Sozialleistungen müssen – anders als heute – auch bei allen ankommen, die darauf
49 einen Rechtsanspruch haben. Eine höhere Quote der Inanspruchnahme, die die echten
50 Bedarfe abbildet, muss daher vorrangiges Ziel jeder Sozialstaatsreform sein. Es gilt,
51 Hürden abzubauen und die Zugänge zu Leistungen zu erleichtern. Dies kann gelingen,
52 wenn insbesondere Verschiebebahnhöfe zwischen konkurrierenden Leistungssystemen
53 überwunden und Antragsverfahren einfacher und bürgerfreundlicher werden.

54 Wer sein Einkommen und seine Arbeit oder seine Wohnung verliert, wer erkrankt oder in
55 anderer Weise in eine Notlage gerät, der braucht schnell, unkompliziert und
56 verlässlich sozialstaatliche Unterstützung. Denn mit einem Schicksalsschlag ist oft
57 nichts mehr, wie es vorher war. Kurze Bearbeitungszeiten sind ein entscheidender
58 Faktor, insbesondere wenn es um Lohnersatz und existenzsichernde Leistungen geht.
59 Neben der schnellen und nachvollziehbaren Klärung leistungsrechtlicher Fragen - wem
60 steht was wann zu -, ist die erlebte Qualität des Sozialstaats in hohem Maße davon
61 abhängig, wie dessen Institutionen personell und technisch ausgestattet sind und wie
62 effektiv Prozesse organisiert sind. Die Leistungsfähigkeit der öffentlichen
63 Verwaltung ist für die Zukunft zu sichern.

64

65 **Der soziale Staat ist Garant für Demokratie**

66 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist der Sozialstaat die Voraussetzung
67 für ein gutes Miteinander, für Chancengleichheit und nachhaltiges
68 Wirtschaftswachstum. Ein starker Sozialstaat und ausgebaute, gut funktionierende und
69 bezahlbare öffentliche Dienstleistungen und Angebote sind Grundvoraussetzung für
70 sozialen Frieden und Teilhabe am Wohlstand für alle Schichten der Bevölkerung. Sie
71 sind Grundlage für das Vertrauen und die Akzeptanz gegenüber staatlichen Strukturen
72 und ihren Repräsentant*innen und damit auch für eine offene, demokratische
73 Gesellschaft.

74 Der soziale Staat, den der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stärken wollen, ist
75 ein Gemeinschaftsprojekt der Menschen in unserem Land. Er ist kein autoritäres
76 Projekt „von oben“, welches die Bürger*innen in ihren Freiheiten einengt und ihnen
77 bürokratische Verfahren aufdrückt. Richtig gestaltet, nimmt der Staat den
78 Bürger*innen vielmehr Lasten ab und erleichtert ihr tägliches Leben. Im Staat
79 organisieren die Menschen ihre gemeinschaftlichen Belange: Die Regeln, die für alle
80 gelten, die Infrastruktur, die alle nutzen, und andere öffentliche Güter, die

81 gemeinschaftlich effizienter bereitgestellt werden als privat.

82 Der Sozialstaat schafft Sicherheit und verhindert Abhängigkeiten. Er ist ein
83 emanzipatorisches Projekt und eröffnet die Chance für die Überwindung der
84 Ungleichheiten zwischen Menschen in unterschiedlichen sozialen Lagen, den
85 Geschlechtern und Menschen unterschiedlicher Herkunft. Der Sozialstaat ist inklusiv
86 und dient allen Menschen. Soziale Sicherheit ist – über alle Generationen hinweg –
87 eine Grundlage für die Freiheit des und der Einzelnen, das Leben sicher planen zu
88 können. Der Sozialstaat bietet die Sicherheit, auf deren Basis die Menschen gerade in
89 Umbruchssituationen Mut für neue Wege fassen können. Zusammen mit Guter Arbeit und
90 Mitbestimmung ist soziale Sicherheit eine wichtige Voraussetzung für die Wahrnehmung
91 demokratischer Rechte wie auch ein wirksamer Schutz gegen antidemokratische
92 Einstellungen.

93 Der Sozialstaat braucht eine starke demokratische Verankerung. Die Soziale
94 Selbstverwaltung in Deutschland ist Ausdruck gelebter Demokratie. Sie ermöglicht,
95 dass Versicherte und Arbeitgeber*innen über die Verwendung von Beiträgen
96 mitentscheiden und Verantwortung für das Gemeinwohl übernehmen. Wo Menschen erleben,
97 dass öffentliche Institutionen sie ernst nehmen, ihre Bedürfnisse und Bedarfe
98 beachten, dort spüren sie ihre Selbstwirksamkeit und erfahren, wie sie durch
99 demokratische Beteiligung eigenständig etwas zum Besseren verändern können.

100 Gerade in Zeiten, in denen der Sozialstaat unter finanziellem Druck steht, brauchen
101 wir daher starke, legitimierte Gremien, die die Interessen der Versicherten und
102 Beschäftigten wahrnehmen. Um dies weiterhin zu gewährleisten, werden wir das Prinzip
103 der sozialen Selbstverwaltung stärken.

104

105 **Der Sozialstaat schafft Sicherheit**

106 Als DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften setzen wir uns für Solidarität in allen
107 Lebenslagen ein und beschränken uns nicht auf die Arbeitswelt. Der Sozialstaat muss
108 alle Personengruppen unabhängig von Status, Alter, Geschlecht, Herkunft,
109 Weltanschauung, sexueller Identität oder einer Behinderung erfassen und
110 gleichbehandeln. Wir nehmen neue Lebensrealitäten in den Blick und machen deutlich,
111 wo Leistungen des Sozialstaats angepasst, zielgenauer ausgestaltet und ausgebaut
112 werden müssen. Wichtigstes Ziel ist und bleibt es, unsere sozialen Sicherungssysteme
113 armutsfest und lebensstandardsichernd auszugestalten. Um dies zu erreichen, muss der
114 Sozialstaat stabilisiert aber auch verändert werden.

115 Aufbruch für Reformen und Verteidigung gegen Abbau – beides ist das Gebot der Stunde!
116 Wir wollen die Zielgenauigkeit und Wirksamkeit der Leistungen erhöhen, um den
117 sozialen Schutz zu verbessern. Wir wollen die öffentliche Daseinsvorsorge stärken
118 und mehr Verteilungs- und Chancengerechtigkeit erreichen. Und wir wollen die Politik
119 dazu bringen, diesen Weg einzuschlagen und die Menschen dabei mitzunehmen.

120 Aufgabe der von den Beschäftigten durch Arbeit und Beiträge finanzierten
121 Sozialversicherungen ist es, die großen Lebensrisiken (Alter, Pflegebedürftigkeit,
122 Krankheit, Arbeitslosigkeit, Unfall, Erwerbsminderung) abzusichern bzw. ihrem
123 Eintreten präventiv entgegenzuwirken. Das hilft, sozialen Abstieg oder gar Armut und

124 Abhängigkeiten zu vermeiden, und schafft Sicherheit. Jede und jeder Einzelne muss
125 einen einfachen und niedrigschwelligen Zugang zu den Leistungen des Sozialstaats
126 haben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben dazu konkrete Vorschläge
127 unterbreitet. Die Bedürfnisse der hilfesuchenden Menschen müssen hier der Maßstab
128 sein. Ein realitätsgerecht ermitteltes Existenzminimum muss verlässlich gewährt
129 werden. Wo Risiken heute noch nicht ausreichend abgedeckt werden, zum Beispiel bei
130 flexiblen Altersübergängen für (körperlich) hart arbeitende Menschen, wenn Personen
131 von sozialstaatlichen Leistungen ausgeschlossen werden, oder wenn Tätigkeiten oder
132 Berufe durch den Struktur- oder Klimawandel stark verändert oder gar überflüssig und
133 damit Weiterbildungen oder Qualifizierungen von Beschäftigten nötig werden, sind ein
134 passgenauer Ausbau des Sozialstaats und eine präventive Arbeitsmarktpolitik
135 notwendig. Insbesondere im Sozialstaat gilt für uns: Menschen kommen vor Profiten.
136 Gesundheitsversorgung und Pflege müssen sich daran orientieren. Steigende Ausgaben
137 müssen sich in einer qualitativ besseren Versorgung und in besseren
138 Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen und der Pflege widerspiegeln.

139

140 **Der soziale Staat schafft gute öffentliche Angebote und Entlastung**

141 Der soziale Staat bietet nicht nur eine Absicherung bei Krankheit oder
142 Arbeitslosigkeit und im Alter, er muss auch für ein gutes Leben aller Menschen in
143 allen Regionen sorgen – egal ob in der Stadt oder auf dem Land, in strukturschwachen
144 oder -starken Räumen. Es ist Aufgabe des Staates, hochqualitative öffentliche
145 Dienstleistungen bereitzustellen und für funktionsfähige, bedarfsgerechte
146 Daseinsvorsorge zu sorgen. Wir fordern mehr bezahlbaren Wohnraum, gute Kitas,
147 Schulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen, bedarfsgerechten Öffentlichen
148 Nah- und Regionalverkehr, eine moderne Netzinfrastruktur und öffentliche Sicherheit.
149 Auch die Investitionen in Pflege, Gesundheit und soziale Arbeit müssen massiv
150 ausgeweitet werden. Die Kommunen müssen in die Lage versetzt werden, über ihre
151 Pflichtaufgaben hinaus erreichbare Schwimmbäder, Jugend-, Familien- und
152 Seniorenzentren sowie Kulturangebote zu ermöglichen.

153 Privatisierungen, die eine Gewinnorientierung in bislang nicht gewinnorientierten
154 Bereichen befördern, müssen gestoppt und – wo es sinnvoll ist – umgekehrt werden.
155 Denn vieles regelt der Markt nicht effizient oder gar nicht. Damit alle Menschen gut
156 und bezahlbar mit Gütern versorgt werden können, die grundlegende Bedürfnisse
157 abdecken und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen, ist eine solidarische
158 Finanzierung und Bereitstellung erforderlich.

159 Bildung ist vorausschauende Sozialpolitik – sie versetzt Menschen in die Lage, ihr
160 Schicksal selbstbestimmt in die Hand zu nehmen und befähigt zur aktiven Teilnahme an
161 einer demokratischen Gesellschaft. Deshalb ist eine qualitativ hochwertige und
162 staatliche finanzierte Bildung über alle Lebensphasen hinweg ein Kernbestandteil und
163 Gelingensbedingung eines starken Sozialstaats.

164 Unverzichtbar für ein funktionierendes Gemeinwesen, für das Vertrauen in Staat und
165 Demokratie, ist ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst. Gerade vor dem Hintergrund
166 zentraler Zukunftsaufgaben, die vor allem Kommunen vor Herausforderungen stellen,

167 kommt ihm eine entscheidende Rolle zu – beispielsweise beim Klimaschutz und der
168 Klimaanpassung. Deshalb brauchen wir einen starken öffentlichen Dienst mit personell
169 bedarfsgerecht ausgestatteten Behörden und Sozialversicherungsträgern sowie
170 attraktiven Arbeitsbedingungen. Darin liegt die Grundvoraussetzung für einen
171 öffentlichen Dienst mit engagierten Beschäftigten, die die nötige Zeit und den Raum
172 haben, sich den Anliegen der Menschen zu widmen. Funktionsfähige Behörden mit
173 flexiblen, verlässlichen Ansprechpartnern*innen und einfachen Prozessen reduzieren
174 den bürokratischen Aufwand für Unternehmen und Bürger*innen erheblich – ohne dabei
175 Gefahr zu laufen, sinnvolle Regulierung abzuschaffen

176 Gute öffentliche Dienstleistungen und Angebote der Daseinsvorsorge ermöglichen
177 gesellschaftliche Teilhabe sowie ein klimafreundliches Leben. Sie stellen
178 gleichwertige Lebensverhältnisse her, tragen zur Überwindung von
179 Geschlechterungleichheiten bei und fördern Verteilungsgerechtigkeit und sind ebenso
180 Teil wie Voraussetzung einer erfolgreichen Wirtschaft. Denn Maßstab für erfolgreiches
181 Wirtschaften dürfen nicht bloß hohe Profite sein, sondern die Beiträge zu Wohlstand
182 und Lebensqualität in der gesamten Gesellschaft.

183

184 **Der (Sozial-)Staat ist Produktivkraft**

185 Eine verlässliche soziale Absicherung, eine gute gesundheitliche und pflegerische
186 Versorgung, aber auch ein Nah- und Regionalverkehr mit guter Anbindung und enger
187 Taktung steigern die Produktivität der Beschäftigten. Hervorragende Schulen und
188 Universitäten ermöglichen Innovationen und Entwicklung sowie die effiziente
189 Produktion hochwertiger Güter und Dienstleistungen. Eine gut ausgebaute Kita-
190 Infrastruktur fördert die Jüngsten unabhängig von ihrer Herkunft und verschafft
191 Eltern mehr Zeit für Erwerbsarbeit. Die öffentliche Daseinsvorsorge und der
192 Sozialstaat sind damit ebenso Teil wie auch Voraussetzung und Erfolgsfaktor für eine
193 langfristig erfolgreiche Wirtschaft, weil sie für sozial stabile Rahmenbedingungen
194 sorgen, in denen Wirtschaft sich entwickeln kann.

195 Denn manchmal ist der Staat auch der bessere Unternehmer – etwa, wenn es um die
196 Bereitstellung öffentlicher Güter, um natürliche Monopole in der Netzinfrastruktur
197 oder um die gezielte Förderung langfristiger sinnvoller Investitionen geht, die
198 Privaten kurzfristig nicht rentabel erscheinen. Weder die Weiterentwicklung unserer
199 Vorstellung der Sozialen Marktwirtschaft noch der dringend notwendige klimagerechte
200 Umbau unserer Wirtschaft werden gelingen, wenn wir sie dem freien Spiel der Kräfte
201 des Marktes überlassen.

202

203 **Den (Sozial-)Staat solidarisch und auskömmlich finanzieren**

204 Der Sozialstaat droht heute schon, seine Sicherungsversprechen nicht mehr für alle
205 aufrecht erhalten zu können, weil ihm die dafür nötigen Mittel vorenthalten werden.
206 Der handlungsfähige Staat ist deshalb längst für viele Menschen nicht mehr sicht- und
207 erfahrbar. Zusätzlicher Konsolidierungsdruck in den öffentlichen Haushalten ist
208 bereits vorprogrammiert: In den kommenden Jahren werden die beschlossenen
209 Unternehmenssteuersenkungen die Staatseinnahmen weiter ausdünnen. Die

210 schuldenfinanzierten Sondervermögen zur Bekämpfung der Corona-Krisenfolgen, für die
211 Bundeswehr und die Infrastrukturinvestitionen wurden ohne Not mit Tilgungsplänen
212 ausgestattet, die in den kommenden Jahren weitere Haushaltsmittel binden werden.
213 Hinzu kommen die mit dem geplanten massiven kreditfinanzierten Anstieg der
214 Verteidigungsausgaben einhergehenden Zins- und Tilgungslasten.

215 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher neben einer
216 investitionsfreundlichen Reform der Schuldenbremse eine deutliche und dauerhafte
217 Stärkung der Einnahmehasis von Staat und Sozialkassen, eine Entlastung der Kommunen
218 von ihren Altschulden und ein echtes Konnexitätsprinzip. Ein starker Sozialstaat und
219 eine erlebbare verlässliche Daseinsvorsorge werden in den kommenden Jahren – selbst
220 bei unveränderten Leistungen – einen erhöhten Finanzbedarf nach sich ziehen. Um ihn
221 zu decken, Versorgungslücken zu schließen und noch bessere, bedarfsgerechte,
222 menschenwürdige Leistungen zu ermöglichen, braucht es einen neuen Finanzierungsmix
223 aus Beiträgen aus Arbeit und aus Steuern.

224 So müssen die gesetzliche Krankenversicherung wie auch die soziale Pflegeversicherung
225 durch einen verbindlichen dynamisierten steuerlichen Bundeszuschuss gestärkt und
226 durch die kostendeckende Steuerfinanzierung gesamtgesellschaftlicher Leistungen
227 entlastet werden. Der Bundeszuschuss zur gesetzlichen Rentenversicherung wie auch die
228 Bundesmittel zur Bundesagentur für Arbeit dürfen nicht weiter gekürzt, sondern müssen
229 erhöht werden. Zudem bedarf es auch einer Erhöhung des Beitragsaufkommens,
230 idealerweise durch mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, oder auch durch
231 eine Verbreiterung der Beitragszahler*innenbasis, moderate Erhöhungen der Beiträge
232 oder der Beitragsbemessungsgrenze.

233 Dies und eine dringend notwendige höhere Tarifbindung beteiligt die Arbeitgeber
234 angemessen an der Finanzierung des Sozialstaats. Die paritätische Beteiligung der
235 Arbeitgeber an der Finanzierung ist für uns ein unverhandelbarer Grundsatz. Jede
236 Maßnahme, die darauf abzielt, sozialstaatliche Leistungen zu privatisieren, ist
237 nichts anderes als der Versuch, die Finanzierungsverantwortung allein auf die
238 Erwerbstätigen zu verlagern. Dem stellen wir uns mit aller Macht entgegen.

239 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern endlich Steuergerechtigkeit in
240 Deutschland! Wir haben ein Steuerkonzept vorgelegt, das nicht an Relevanz verloren
241 hat: Wir wollen die breite Masse der Beschäftigten bei der Einkommensteuer entlasten,
242 während sehr hohe Einkommen sowie Vermögen, Erbschaften und Unternehmensgewinnen
243 stärker belastet werden sollen. Das stärkt die Einnahmehasis des Staates dauerhaft
244 und versetzt ihn in die Lage, eine moderne Infrastruktur und eine gute
245 Daseinsvorsorge zu garantieren.

246 Zusammen sind ein starker Sozialstaat, bezahlbare und verlässliche öffentliche
247 Angebote und Dienstleistungen sowie ein gerechtes Steuersystem Hebel zur Förderung
248 von Verteilungsgerechtigkeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich
249 in den kommenden Jahren verstärkt dafür einsetzen, dass diese Hebel genutzt werden,
250 um den gesellschaftlichen Zusammenhalt im Land zu stärken: Für Demokratie, Teilhabe
251 und Wohlstand.

Antrag A02: Für einen starken und zugänglichen Sozialstaat – soziale Sicherungssysteme bedarfsgerecht weiterentwickeln

Laufende Nummer: 11

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	A03

1 **Der Sozialstaat ist unser solidarisches Gemeinschaftsprojekt**
2 **– ihn gilt es auszubauen und zu verbessern.**

3 Der Sozialstaat ist heute wichtiger denn je. Die Welt verändert sich. Werden die
4 heutigen Umbrüche allein den Märkten überlassen, spitzen sich
5 Arbeitsplatzgefährdungen, soziale Spaltungen und nicht zuletzt Gefahren für die
6 Demokratie zu. Der Sozialstaat hat in der Vergangenheit immer wieder gezeigt, dass er
7 gerade in Umbruchzeiten ein wichtiger Sicherheitsanker ist. Er ist Garant für
8 solidarische Hilfe in den Wechselfällen des Lebens. Er eröffnet individuelle und
9 soziale Entwicklungschancen. Er ist aber auch ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor,
10 weil er für Binnennachfrage und sozial stabile Rahmenbedingungen sorgt, in denen
11 Wirtschaft sich entwickeln kann. Und er stärkt die Demokratie, indem er Solidarität
12 organisiert. Der Sozialstaat ist ein solidarisches Gemeinschaftsprojekt aller.
13 Leistungen der Sozialversicherungen sind keine Almosen, sondern legitime, hart
14 erarbeitete und verdiente Ansprüche. Sie sind existenziell für die Mehrheit der
15 Menschen in diesem Land.

16 All diejenigen, die heute nach Sozialabbau rufen und stattdessen mehr
17 Eigenverantwortung einfordern, negieren diese erworbenen sozialstaatlichen
18 Leistungsansprüche. Die Art von Sozialstaatsreform, die sie wollen, bedeutet nichts
19 anderes als Leistungskürzungen und neue Versorgungslücken. Diese tiefen Einschnitte
20 in unsere sozialen Sicherungssysteme sollen durch mehr private Vorsorge, höhere
21 Eigenanteile und Selbstbehalte der Versicherten kompensiert werden. Dass viele
22 Menschen in unserem Land sich das nicht leisten können, bleibt dabei völlig außen
23 vor.

24 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist klar: Wir brauchen Reformen für
25 einen besseren Sozialstaat. Was wir auf keinen Fall brauchen, sind Rezepte, die auf
26 seinen Abbau oder gar Abriss abzielen. Schrittweise Reformen in den bestehenden
27 Leistungssystemen sind der erfolgversprechendste Weg, um Verbesserungen für Menschen
28 und Verwaltung zu erreichen. Disruptive Vorschläge, die darauf abzielen, die
29 gewachsene Architektur des Sozialstaats weitgehend einzureißen und grundlegend neu zu
30 konzipieren, sind unterkomplex und unrealistisch.

31 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften steht daher fest: Als Kern des
32 Sozialstaats müssen die Sozialversicherungen so funktionieren, dass sie den Menschen
33 einen einfachen Zugang ermöglichen und wirksam und erlebbar sind. Wir setzen uns für
34 einen leistungsfähigen Sozialstaat ein, der ihre konkreten Arbeits- und
35 Lebensbedingungen berücksichtigt. Das heißt: Im Alter, bei Erwerbsminderung,

36 Krankheit und Pflegebedürftigkeit sowie Arbeitslosigkeit muss eine angemessene
37 Versorgung gewährleistet sein. Hierfür braucht es mehr Anstrengungen in Politik und
38 in den Sozialversicherungsträgern, um Leistungen in Art und Umfang zu verbessern,
39 Strukturen und Prozesse transparenter, leistungsfähiger und nachhaltiger zu
40 gestalten, eine stärkere Beschäftigten- und Versichertenorientierung zu erreichen und
41 eine solidarische und tragfähige Finanzierung zu gewährleisten.

42 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb:

- 43 1. niedrigschwellige, barrierefreie Zugänge zu allen sozial- und
44 familienpolitischen Leistungen zu gewährleisten und dabei die unterschiedlichen
45 Kompetenzen der Menschen zu berücksichtigen, ihren Alltag zu bewältigen.
46 Zuständigkeiten und Leistungsansprüche müssen für jede*n jederzeit klar sein.
47 Digitale Antragsprozesse müssen leicht zugänglich sein und sich am Bedarf der
48 Versicherten orientieren. Außerdem müssen Zuständigkeiten und Leistungsansprüche
49 frühzeitig geklärt und Antragsprozesse weitgehend digitalisiert werden.
- 50 2. dass der Sozialstaat wirkt und für alle Menschen erlebbar ist, indem
 - 51 a. qualitativ hochwertige Dienst- und Sachleistungen bereitgestellt werden
 - 52 b. Dienst-, Sach- und Geldleistungen bedarfs- und zielgenau ausgerichtet sind
 - 53 c. Sozialleistungen sinnvoll gebündelt und wie aus einer Hand erbracht werden
 - 54 d. Verfahrenslaufzeiten minimiert werden
 - 55 e. Anträge einfach und Leistungen transparent ausgestaltet sind.
- 56 3. Prozesse und Leistungen sind konsequent an den Bedürfnissen und Bedarfen der
57 anspruchsberechtigten Menschen und nicht an den leistungserbringenden
58 Institutionen auszurichten. Die Belange der in den Institutionen arbeitenden
59 Beschäftigten sind dabei zu berücksichtigen.
- 60 4. Die Finanzierung von Sozialleistungen ist solidarisch und tragfähig zu
61 organisieren, indem
 - 62 a. die Sozialversicherungen auskömmlich aus Beiträgen und Steuern finanziert
63 werden. Arbeitgeber und Staat müssen sich daran angemessen beteiligen.
64 Große Vermögen und hohe Erbschaften müssen über eine angemessene
65 Besteuerung zur Kofinanzierung herangezogen werden. Dabei sind insbesondere
66 gesamtgesellschaftliche Aufgaben vollständig aus Steuermitteln zu
67 finanzieren.
 - 68 b. die Belastung durch Sozialbeiträge für Beschäftigte im unteren
69 Einkommensdrittel gezielt reduziert wird, ohne dass dies zu
70 Einnahmeverluste bei den Sozialversicherungen führt. Der DGB prüft, ob und
71 wie dies abhängig vom Einkommen und der Kinderzahl über das Steuerrecht
72 zielgenau und ohne großen Verwaltungsaufwand möglich ist.
- 73 5. die Rechte der sozialen Selbstverwaltung und ihre Steuerungsfunktion,
74 beispielsweise im Binnenverhältnis zwischen Krankenkassen und Vertragsärzten,
75 ausgebaut und weiterentwickelt werden. An allererster Stelle muss sie gesetzlich
76 geschützt werden vor staatlichen Eingriffen in das Budget- und Vertragsrecht und
77 benötigt ein Klagerecht gegen staatliche Eingriffe in Beitragsrücklagen und
gegen die versicherungsfremde Verwendung von Beitragsgeldern. All dies trägt

78 dazu bei, die Perspektive der Versicherten und Patient*innen zu stärken.

79

80 **Alterssicherung**

81 Der Sozialstaat muss für alle Erwerbstätigen eine verlässliche und auskömmliche
82 Alterssicherung gewährleisten. Eine breit aufgestellte, starke gesetzliche Rente
83 setzt diesen Anspruch um und sichert ihn verlässlich ab. Zusätzlich braucht es zur
84 Abdeckung individueller Bedarfe verschiedene Möglichkeiten kollektiver ergänzender
85 Vorsorge und Elemente des sozialen Ausgleichs, insbesondere mit Blick auf
86 geschlechtsspezifische Nachteile im Erwerbsleben und die Übernahme von Sorgearbeit.

87 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

- 88 1. das gesetzliche Rentenniveau dauerhaft zu stabilisieren und auf mindestens 50
89 Prozent anzuheben. Eine Erhöhung auf 53 Prozent ist anzustreben.
- 90 2. die Altersgrenzen nicht weiter anzuheben. Zudem müssen frühere Zugänge zur Rente
91 offen gehalten und Möglichkeiten für sozial abgesicherte Übergänge geschaffen
92 werden, vor allem bei belastenden Tätigkeiten und gesundheitlichen
93 Einschränkungen. Durch konsequenten Arbeits- und Gesundheitsschutz,
94 Rehabilitation sowie eine aktive unterstützende Arbeitsmarktpolitik muss ein
95 aktives Erwerbsleben bis zur Rente ermöglicht werden.
- 96 3. eine flächendeckende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) mit
97 einem substanziellen Arbeitgeberbeitrag. Gelingt dies nicht in absehbarer Zeit,
98 sind die Arbeitgeber zu entsprechenden Beiträgen zu verpflichten. Die
99 arbeitgeberfinanzierte bAV ist zu stärken. Auf Antrag der Tarifvertragsparteien
100 sind bAV-Tarifverträge durch Allgemeinverbindlicherklärung auf ganze Branchen
101 auszuweiten.
- 102 4. dass Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung eingesparte
103 Sozialversicherungsbeiträge unabdingbar und in vollem Umfang weitergeben müssen.
- 104 5. die staatliche Förderung der Betriebsrenten für alle Durchführungswege und
105 Finanzierungsverfahren zu vereinheitlichen. Untere und mittlere Einkommen sind
106 dabei gezielt zu unterstützen.
- 107 6. allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und ihren Arbeitgebern bis zu
108 einer bestimmten Höhe zusätzliche Beitragszahlungen in die gesetzliche Rente zu
109 ermöglichen. Nachzahlungen für Schul- und Hochschulzeiten sind auch auf
110 Anrechnungszeiten auszuweiten. Rückwirkungen im Rentenversicherungssystem sind
111 dabei zu beachten. Gleichzeitig ist die freiwillige Versicherung durch die
112 Antragspflichtversicherung abzulösen.
- 113 7. Die Rentenansprüche für Kindererziehung müssen bei gleichberechtigter
114 Sorgearbeit auch geteilt werden können und erziehungsbedingte
115 Einkommensrückgänge besser ausgleichen.
- 116 8. Rentenansprüche für nicht erwerbsmäßige Pflege unabhängig vom Rentenbezug oder
117 dem Umfang der Erwerbsarbeit zu gewähren.
- 118 9. die Grundrente auszubauen und die Einkommensanrechnung zu streichen, um
119 Altersarmut wirksamer entgegenwirken zu können und Bürokratie abzubauen.

120 10. langfristig eine Erwerbstätigenversicherung anzustreben, in der alle
121 Erwerbstätigen solidarisch abgesichert werden, sofern sie nicht unter Art. 33
122 Abs. 5 GG fallen.

123 **Gesundheit**

124 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften machen sich stark für eine flächendeckende,
125 wohnortnahe und qualitativ hochwertige gesundheitliche und pflegerische Versorgung.
126 Dafür streiten wir als Interessenvertretung für unsere Mitglieder. Die
127 Gesundheitsversorgung ist stärker präventiv auszurichten. Es gilt chronische
128 Erkrankungen zurückzudrängen und so allen ein möglichst langes gesundes Leben zu
129 ermöglichen.

130 Im Einzelnen fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

131 1. eine tragfähige und nachhaltige Finanzierung der gesetzlichen
132 Krankenversicherung (GKV), d.h.

133 a. gesamtgesellschaftliche Leistungen aus Steuergeldern zu finanzieren – nicht
134 aus den Beitragsmitteln der Versicherten. Zusätzlich ist der Bundeszuschuss
135 zu erhöhen und mindestens jährlich entsprechend der Teuerungsrate
136 anzuheben.

137 b. die Beitragseinnahmen konsequent für eine gute Versorgung der Versicherten
138 und Patient*innen einzusetzen – nicht für die Profitsteigerung von
139 Leistungserbringern und Investoren.

140 c. Leistungen stärker und nachhaltiger auf Prävention und Rehabilitation
141 auszurichten.

142 2. eine Ausweitung des Anspruchs auf pauschale Beihilfe sowie einen leichteren
143 Zugang von Beamt*innen mit Anspruch auf pauschale Beihilfe zur freiwilligen
144 Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Dies muss auch für
145 ehemalige Partner*innen von Beihilfeberechtigten gelten.

146 3. eine Bürgerversicherung einzuführen.

147 4. alle medizinisch notwendigen, sinnvollen, wirksamen und wirtschaftlichen
148 Leistungen in den Leistungskatalog aufzunehmen. Insbesondere die Leistungen der
149 Prävention müssen wieder verstärkt zur Kassenleistung werden. Einen weiteren
150 Leistungsabbau lehnen wir entschieden ab.

151 5. ein strukturell armutsfestes Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung.
152 Nachsichtregelungen müssen eingeführt und Nachweispflichten vereinfacht werden.
153 Krankengeld muss auch bei Erwerbsarbeit neben Rentenbezug (auch bei Vollrente)
154 gewährt werden. Kinderkrankengeld muss länger gezahlt und einfacher zugänglich
155 gemacht werden.

156 **Gesundheitsversorgung und -strukturen**

157 Die gesundheitliche Versorgung in Deutschland steht vor grundlegenden
158 Herausforderungen. Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, strukturelle
159 Ungleichheiten zwischen Stadt und Land sowie eine zunehmende Kommerzialisierung des
160 Gesundheitswesens gefährden eine flächendeckende, solidarische und qualitativ
161 hochwertige Versorgung.

162 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

- 163 1. die Versorgungsstrukturen zu verbessern und die Trennung zwischen ambulanter und
164 stationärer Versorgung aufzuheben. Integrierte Versorgungsangebote müssen zur
165 Regel werden. Gleich ob ambulant oder stationär: Patient*innen müssen überall
166 qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Leistungen erhalten. Eine integrierte
167 Versorgung ist der Schlüssel für mehr Qualität, mehr Transparenz und einfachere,
168 systematischere Zugänge ins Versorgungssystem für Patient*innen und Versicherte.
- 169 2. die Versorgungsprozesse und die Arbeitsbedingungen durch den zielgerichteten
170 Einsatz von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz (KI) zu verbessern und
171 sicherer zu machen. Dabei muss die Datensicherheit umfassend gewährleistet sein.
- 172 3. den bedarfsgerechten Zugang zu Facharztterminen zu verbessern – im stationären
173 Bereich ebenso wie auf ambulanter Ebene, flächendeckend und ohne Benachteiligung
174 gesetzlich Versicherter.
- 175 4. den Zugang zur psychotherapeutischen Versorgung zu verbessern. Die Kürzung der
176 Honorare in der psychotherapeutischen Versorgung, sowie der Wegfall von Zulagen
177 für Kurzzeittherapien und schnell vergebene Termine stehen im Widerspruch zu den
178 steigenden Bedarfen und stetig wachsenden Wartezeiten auf psychotherapeutische
179 Behandlungsplätze.
- 180 5. die Vergütung von medizinischen (Dienst-)Leistungen auch an der Qualität
181 auszurichten.
- 182 6. ein Umsteuern hin zum Non-Profit-Prinzip: Gewinne auf Kosten der Versicherten
183 durch kommerzielle Investoren und durch unzureichende Investitionen müssen
184 unterbunden, bestehende investorengesteuerte Einrichtungen der gesundheitlichen
185 und pflegerischen Versorgung staatlich reguliert werden. Zunächst sind
186 Eigentümerstrukturen offen zu legen und Gewinnausschüttungen an die
187 Eigentümer*innen zu begrenzen.
- 188 7. die gravierenden Erkenntnislücken zur Qualität der ambulanten Versorgung zu
189 schließen, um eine bessere Versorgung zu gewährleisten – inklusive der
190 gesundheitlichen Versorgung von Beihilfeberechtigten. Auch bezüglich der Wirkung
191 von Arzneimitteln und Therapien bestehen erhebliche Wissensdefizite, die
192 geschlossen werden müssen – insbesondere hinsichtlich geschlechterspezifischer
193 Unterschiede und der Wirkung auf junge und alte Menschen.
- 194 8. die Sicherheit von Arzneimitteln und Medizinprodukten weiter zu erhöhen.
195 Scheininnovationen, Fehl- und Übermedikation müssen vermieden werden. Dynamische
196 Preissteigerungen ohne Versorgungsfortschritte müssen verhindert werden. Die
197 Mehrwertsteuer auf Arzneimittel ist auf sieben Prozent abzusenken. Darüber
198 hinaus muss die Medikalisierung sozialer Probleme, also das Verabreichen von
199 Medikamenten anstelle der Bekämpfung der Problem-Ursachen, beendet werden.
- 200 9. das Gesundheitswesen im Zuge der Transformation der Wirtschaft hin zu einer
201 sozialen Gesundheitswirtschaft weiterzuentwickeln. Technische wie soziale
202 Innovationen, die die Versorgung und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten
203 verbessern, müssen Teil des Prozesses sein.

204 10. die Steuerungsinstrumente im Gesundheitswesen, im Dreieck von Staat –
205 Selbstverwaltung – Markt, ordnungspolitisch wieder klar aufzustellen. Dabei ist
206 die Wechselwirkung mit der Sozialpartnerschaft zu berücksichtigen. Die
207 stationäre und ambulante Versorgung ist grundsätzlich am Gemeinwohl
208 auszurichten.

209 **Krankenhäuser**

210 Der DGB setzt sich für eine qualitativ hochwertige, bedarfsgerechte und
211 flächendeckende Versorgung in Kliniken und Krankenhäusern ein.

212 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

213 1. die Weiterentwicklung und stärkere Fokussierung der Krankenhausreform auf das
214 Ziel höherer und einheitlicher Qualität in der stationären Versorgung.

215 2. die anreizgetriebenen Fehlsteuerungen des DRG-Systems zu beseitigen und
216 stattdessen die Kosten und Ausgaben in Krankenhäusern vollständig zu
217 refinanzieren, sofern diese wirtschaftlich sind. Die Investitionskosten sind
218 vollumfänglich von den Ländern zu tragen.

219 3. Vorhaltekosten, Ausbildungskosten sowie Kosten für eine umfassende
220 Notfallversorgung dauerhaft und vollständig zu refinanzieren.

221 4. Krankenhausabrechnungen müssen mit dem Ziel einer bedarfsgerechten Verwendung
222 von Versichertengeldern aufwandsarm, möglichst voll digital geprüft werden, um
223 Fehlzahlungen zu vermeiden.

224 **Gesundheitsberufe**

225 In einer alternden Gesellschaft spielt die Versorgung durch ausreichend viele und gut
226 qualifizierte medizinische und pflegerische Gesundheitsfachberufe eine zentrale
227 Rolle.

228 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

229 1. für alle Gesundheitsfachberufe attraktive, qualitativ hochwertige, gut
230 vergütete, und kostenfreie Ausbildungen nach einheitlichen Standards. Die
231 betriebliche Mitbestimmung muss sichergestellt und für die Auszubildenden eine
232 gute Unterstützung gewährleistet sein.

233 2. die Kompetenzen der Gesundheitsfachberufe zu stärken. Dazu gehört auch die
234 eigenverantwortliche Heilkundeausübung. Diese muss rechtlich abgesichert werden.

235 3. die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte im Gesundheitswesen durch eine
236 gesetzlich verankerte bedarfsgerechte Personalbemessung für alle
237 Beschäftigtengruppen zu verbessern. Dazu beitragen kann eine beteiligungs- und
238 nutzenorientierte Digitalisierung. Dabei müssen der Arbeits- und
239 Gesundheitsschutz, der Beschäftigtendatenschutz sowie die Mitbestimmungsrechte
240 der betrieblichen Interessenvertretungen gewahrt bleiben. Das gilt insbesondere
241 für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz.

242 **Pflege**

243 Der DGB setzt sich für eine bedarfsgerechte pflegerische Versorgung sowie für eine

- 244 signifikante Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im stationären,
245 teilstationären und ambulanten Bereich ein.
- 246 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:
- 247 1. die Pflege vor Ort neu zu gestalten - durch regionale Versorgungskonzepte und
248 eine ortsnahe Pflege, die die Lebenswirklichkeit der Menschen abbildet und
249 vorhandene Gesundheitseinrichtungen einbindet. Zudem muss sichergestellt werden,
250 dass sich die Kommunen in Fragen der Beratung, Prävention, pflegerischen
251 Versorgung und Gewährleistung von Teilhabe stärker koordinieren.
- 252 2. kommunale Träger mit freigemeinnützigen und privaten Trägern gleichzustellen.
- 253 3. die bedarfsnotwendige Finanzierung in der Pflege sicherzustellen und die
254 Unterfinanzierung von Leistungen zu beenden. Kurzfristige Priorität muss die
255 Deckelung der Eigenanteile, die verpflichtende Übernahme der Investitionskosten
256 durch die Länder und die Dynamisierung der Leistungen haben.
- 257 4. die Einführung einer solidarischen Pflege-Bürgerversicherung, in die alle
258 Bürger entsprechend ihres Einkommens einzahlen und die sämtliche pflegerischen
259 Kosten übernimmt. Bei Einbezug weiterer Gruppen sind
260 die Beitragsbemessungsgrenze schrittweise auf die Höhe der gesetzlichen
261 Rentenversicherung anzuheben sowie andere Einkommensarten (Kapitalerträge) zur
262 Finanzierung heranzuziehen. Dabei wären nur neue Beamt*innen ab einem
263 definierten Stichtag einzubeziehen.
- 264 5. die häusliche Versorgung rechtssicher, bedarfsgerecht und flexibel
265 auszugestalten. Dafür muss ein persönliches Entlastungsbudget zur Verfügung
266 gestellt werden, das alle Leistungsansprüche der häuslichen Pflege und alle vor
267 Ort verfügbaren Pflegesachleistungen umfasst.
- 268 6. die bisher unregelmäßige Beschäftigung von Betreuungskräften in der eigenen
269 Häuslichkeit in reguläre sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu
270 überführen.
- 271 7. die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen mit einem Zulagen- und
272 Gutschein-Modell zu fördern.
- 273 8. die Zusammenführung und Weiterentwicklung von Pflegezeit- und
274 Familienpflegezeitgesetz. Freistellungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige
275 sind zu flexibilisieren. Die pflegeunterstützende Infrastruktur ist auszubauen.
- 276 9. die Einführung einer steuerfinanzierten Lohnersatzleistung für pflegebedingte
277 berufliche Auszeiten.

278 **Arbeitslosenversicherung**

279 In diesen Zeiten wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Umbrüche sind eine aktive
280 Arbeitsmarktpolitik und eine gut aufgestellte Bundesagentur für Arbeit (BA) wichtiger
281 denn je.

282 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

- 283 1. die Arbeitslosenversicherung wieder zum zentralen Sicherungssystem bei
284 Arbeitslosigkeit zu machen. Hierzu soll eine verkürzte Anwartschaftszeit den

- 285 Zugang erleichtern und die Bezugsdauer für langjährig Beschäftigte verlängert
286 werden.
- 287 2. die Arbeitslosenversicherung auch weiterhin dahingehend auszubauen, dass sie
288 über den Lebenslauf hinweg und präventiv die Beschäftigungsfähigkeit von
289 Arbeitnehmer*innen sichert und berufliche Perspektiven verbessert. Der Fokus
290 muss auf Beratung, Qualifizierung und nachhaltiger Vermittlung liegen.
- 291 3. den Zugang von Selbstständigen, insbesondere Solo-Selbstständigen, zur
292 freiwilligen Arbeitslosenversicherung zu erleichtern – durch den Wegfall der
293 Vorversicherungszeit, eine verlängerte Entscheidungsfrist, einkommensabhängige
294 Beiträge und ein erweitertes Leistungsspektrum.
- 295 4. die Erreichbarkeit der BA in der Fläche zu erhalten. Neben nutzerfreundlichen
296 digitalen Angeboten muss die BA auch weiterhin persönlich vor Ort für alle
297 Menschen zugänglich und aktiv sein. Darin liegt ein zentrales
298 Unterstützungsversprechen des funktionierenden Sozialstaates.
- 299 5. eine aufgabengerechte personelle und finanzielle Ressourcenausstattung der BA
300 für die kommenden Aufgaben sicherzustellen.
- 301 6. die Selbstverwaltung der Arbeitslosenversicherung durch eine proaktive
302 Einbeziehung und Mitgestaltung der Sozialpartner zentral und vor Ort zu stärken.

303 **Grundsicherung**

- 304 Die Grundsicherungssysteme (SGB II und SGB XII) sichern als unterste soziale Netze
305 ganz unterschiedliche Lebenssituationen und Personengruppen ab: Arbeitslose und
306 Geringverdienende, Pflegende und Erziehende, Kranke, Erwerbsgeminderte und
307 Rentner*innen, alleinerziehende Frauen sowie Menschen in Ausbildung und
308 Fördermaßnahmen. Die Leistungen müssen bedarfsorientiert ausgestaltet werden und
309 leicht und diskriminierungsfrei zugänglich sein.
- 310 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten den Versuchen, Geringverdienende und
311 Leistungsberechtigte gegeneinander auszuspielen, entschieden entgegen. Unser
312 Verständnis von Solidarität umfasst alle, die auf Erwerbsarbeit oder Sozialleistungen
313 angewiesen sind – unabhängig davon, ob sie aktuell beschäftigt oder arbeitslos sind.
- 314 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere:
- 315 1. die wirkungsvollen Förderinstrumente der beruflichen Weiterbildung vermehrt
316 einzusetzen und vor allem das Nachholen von Berufsabschlüssen zu fördern. So
317 können Passungsprobleme am Arbeitsmarkt abgebaut und mehr Arbeitslose in den
318 Arbeitsmarkt integriert werden.
- 319 2. Erwerbsarbeit stärker wertzuschätzen und Erwerbseinkommen weniger stark
320 leistungsmindernd anzurechnen. Eine Ausweitung der Arbeitszeit muss durchgängig
321 zu einem höheren verfügbaren Haushaltseinkommen führen.
- 322 3. die jährliche Anpassung der Regelsätze so zu reformieren, dass Preissteigerungen
323 kompensiert und die Erhöhungen transparent nachvollzogen werden können. Das
324 sorgt auch für mehr Akzeptanz.
- 325 4. die Zwangsverrentung, also die Pflicht, vorzeitig eine Rente mit Abschlägen zu
326 beziehen, nicht nur bis Ende 2026 auszusetzen, sondern dauerhaft abzuschaffen.

327 5. die Zumutbarkeitsregelungen und Sanktionen auf ihre Wirkung hin kritisch zu
328 überprüfen, die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts konsequent anzuwenden und
329 die aktive Förderpolitik qualitativ und quantitativ auszubauen.

330 **Kinderarmut bekämpfen**

331 Immer noch wächst jedes fünfte Kind hierzulande in Armut auf. Kinderarmut ist
332 besonders negativ und folgenschwer: Denn Kinderarmut bedeutet nicht nur Mangel und
333 Ausgrenzung im Hier und Jetzt. Armut mindert auch die Zukunfts- und
334 Entwicklungschancen von Kindern.

335 Eine bessere Absicherung von Kindern gegen Armut, insbesondere auch von Kindern von
336 Geringverdienenden, ist dringend erforderlich. Da die Kindergrundsicherung bisher
337 nicht umgesetzt wurde, müssen jetzt wirksame und praktikable Verbesserungen für
338 einkommensschwache Familien in den bestehenden Systemen realisiert werden. Dafür muss
339 an allererster Stelle sichergestellt sein, dass monetäre Leistungen auch bei allen
340 Familien ankommen, die darauf einen Rechtsanspruch haben. Zudem muss das
341 Verwaltungshandeln auch im Interesse der Leistungsberechtigten effektiver und
342 effizienter werden.

343 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere:

344 1. die Infrastruktur für Kinder und Jugendliche auszubauen, von guten Kitas über
345 gut ausgestattete Ganztagsangebote bis zu Jugendfreizeiteinrichtungen – auch in
346 der Fläche.

347 2. dass die Familienkassen bei Familien, die den Kinderzuschlag beziehen, auch das
348 Wohngeld administrieren und solche Ansprüche selbst bescheiden. Dies erspart
349 den zusätzlichen Gang zur kommunalen Wohngeldstelle und erhöht die
350 Inanspruchnahme. Diese Bündelung ist in Reichweite und wäre ein substanzieller
351 Fortschritt.

352 3. beim Bezug von Kinderzuschlag und Wohngeld die parallele Anrechnung ein und
353 desselben Erwerbseinkommens in zwei Leistungssystemen zu beenden und durch eine
354 kaskadenhafte Anrechnung zu ersetzen. Dies erhöht das Haushaltseinkommen von
355 Geringverdienenden.

356 4. die Existenzminima von Kindern und Jugendlichen grundlegend neu und
357 bedarfsorientiert unter Berücksichtigung des spezifischen Bedarfs von Familien
358 zu ermitteln.

359 5. die Leistungen insgesamt leichter zugänglich und Antragsverfahren
360 bürgerfreundlicher und einfacher zu machen. Wo immer möglich, müssen bereits bei
361 Behörden bekannte Daten automatisiert genutzt und ausgetauscht werden und
362 individuelle Nachweise entbehrlich machen („Once-Only-Prinzip“).

363 6. bei konkurrierenden Leistungen – wie etwa Bürgergeld für Kinder und
364 Kinderzuschlag – bestehende Verschiebebahnhöfe zu beenden und Leistungen wie aus
365 einer Hand zu erbringen: Die Sozialbehörden müssen von Amts wegen prüfen, welche
366 Leistung die günstigste ist, und Anträge an die zuständige Stelle weiterleiten
367 („eine Anlaufstelle“).

Antrag A03: Neuausrichtung der Rentenpolitik

Laufende Nummer: 38

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nord
Status:	angenommen als Material zu Antrag A02

- 1 Der DGB wird sich auf Bundesebene dafür einsetzen, dass die systematische Schwächung
- 2 der gesetzlichen Alterssicherung ein Ende haben wird. Zukünftige Reformen müssen
- 3 darauf abzielen, durch eine solidarisch finanzierte gesetzliche Altersvorsorge, allen
- 4 Beitragszahlenden wirksamen Schutz vor Armut im Alter zu gewährleisten.

- 5 Um das aktuelle Rentenniveau zunächst wieder auf mindestens 50 % erhöhen zu können,
- 6 muss die finanzielle Situation der gesetzlichen Rentenversicherung durch eine
- 7 konsequente Steuerfinanzierung versicherungsfremder Leistungen wie der Mütterrente
- 8 gestärkt werden. Die Arbeitnehmer*innen sollen durch niedrigere Beiträge entlastet
- 9 werden, die Beiträge der Arbeitgeber sollen dabei erhöht werden. Börsenspekulation
- 10 mit Versicherungsbeiträgen gilt es zu verhindern. Stattdessen sollen Unternehmen bei
- 11 der betrieblichen Altersvorsorge stärker in die Pflicht genommen werden.

- 12 Der DGB wird weiterhin entschieden einer weiteren Erhöhung des gesetzlichen
- 13 Renteneintrittsalters entgegenreten und sich für eine Herabsetzung der gesetzlichen
- 14 Regelaltersgrenze für Arbeitnehmer*innen einsetzen, die langjährig Schichtarbeit mit
- 15 regelmäßigen Nachtschichten geleistet haben.

Antrag I05: Initiativantrag Soziale Sicherungssysteme und öffentliche Hand nicht zulasten erwerbstätiger Frauen umbauen

Laufende Nummer: 77

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen

1 In ihrem Bestreben, Deutschland als Wirtschaftsstandort zu stärken und den
2 demografischen Herausforderungen zu begegnen, setzen die Regierungsparteien derzeit
3 vor allem auf Einsparungen in sozialen Sicherungssystemen und öffentlichen Haushalten
4 – und lassen dabei jeden Blick für die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von
5 Frauen und Männern vermissen. Die Hürden für Frauen am Arbeitsmarkt und ihre starke
6 Belastung durch wirtschaftlich notwendige Sorgearbeit werden ebenso ausgeblendet wie
7 ihr darin begründeter, besonderer Bedarf an öffentlicher Daseinsvorsorge. Auch ihr
8 ökonomisches Potenzial wird schlicht ignoriert.

9 Wenn die Bundesregierung tatsächlich eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit
10 erreichen und die Rahmenbedingungen für die ökonomische Eigenständigkeit von Frauen
11 verbessern will, muss sich das ändern. Beide Ziele sind mit Blick auf die
12 Zukunftsfähigkeit unseres Landes richtig und stehen schon lange auf der Agenda der
13 Gewerkschaften. Sie zu adressieren, ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit,
14 sondern auch ein Beitrag zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit unserer Gesellschaft
15 und eine Investition, die sich rechnet. Daher erwartet der DGB, dass bei allen
16 Reformvorschlägen konsequent die Geschlechterperspektive berücksichtigt und
17 widerspruchsfrei umgesetzt wird statt Gleichstellung wahlweise als Bürokratietreiber
18 zu diffamieren oder als Deckmantel für Kostendämpfung zu missbrauchen.

19 Wer die beitragsfreie Mitversicherung für nicht erwerbstätige Ehepartner*innen auf
20 diejenigen beschränkt, die kleine Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige
21 unterstützen, muss endlich auch die Voraussetzungen für die gleichberechtigte
22 Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt schaffen. Dafür sind eine bedarfsgerechte,
23 bezahlbare und verlässliche Betreuung für die Jüngsten, die flächendeckende Umsetzung
24 des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter ab 2026 und
25 eine entlastende Infrastruktur für erwerbstätige Pflegende unabdingbar. Um
26 insbesondere Beschäftigungshürden für Mütter abzubauen, müssen geringfügige
27 Beschäftigung ab der ersten Arbeitsstunde sozial abgesichert, die Brückenteilzeit
28 ausgeweitet und ein echter Anspruch auf Rückkehr aus Teilzeit geschaffen werden.

29 Wir wollen, dass Frauen ihr Erwerbsvolumen ausbauen (können) und Männer mehr
30 Familienaufgaben übernehmen. Dafür muss auch der Staat die richtigen Anreize setzen
31 durch Erhöhung und partnerschaftliche Weiterentwicklung des Elterngeldes sowie durch
32 bedarfsgerechte Freistellungsansprüche und eine steuerfinanzierte
33 Entgeltersatzleistung für Erwerbtätige, die für Pflegeaufgaben ihr
34 Beschäftigungsvolumen befristet reduzieren. Auch die Besteuerung von Paaren muss sich
35 endlich am tatsächlichen, individuellen Einkommen der beiden Partner*innen
36 orientieren statt durch die hohe Steuerlast in Steuerklasse V Erwerbstätigkeit für
37 Frauen unattraktiv und Männer zu Familienernährern zu machen. Zudem würde die
38 Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen Familien, insbesondere Alleinerziehende

39 entlasten und nachweislich Freiräume für eine höhere Erwerbstätigkeit schaffen.
40 Auch die faire Bezahlung von Frauen gehört ganz oben auf die Reformagenda. Dazu
41 gehört die fristgerechte und vollständige Umsetzung der EU-
42 Entgelttransparenzrichtlinie, die endlich Unternehmen aktiv in die Pflicht nimmt, für
43 eine geschlechtergerechte Entgeltpraxis zu sorgen. Dazu gehört aber auch
44 Problembewusstsein mit Blick auf konkrete Reformvorschläge: Wer die Refinanzierung
45 von Tarifsteigerungen in den personennahen sozialen Dienstleistungen reduzieren will
46 oder gar komplett zur Disposition stellt wie bei der GKV, der Pflegeversicherung oder
47 der Kinder- und Jugendhilfe, entwertet hoch belastende, frauendominierte Tätigkeiten,
48 erhöht die Lohnlücke und steigert den Fachkräftemangel. Die sozialen
49 Sicherungssysteme und die öffentliche Hand auf dem Rücken erwerbstätiger Frauen zu
50 entlasten – das geht gar nicht!

Antrag A04: Familienpolitik gleichstellungsorientiert ausrichten und Alleinerziehende wirksam unterstützen

Laufende Nummer: 29

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung

- 1 In Deutschland sind allein- und getrennterziehende Familien eine weit verbreitete
2 Familienform: 2023 lebten rund 1,7 Millionen Alleinerziehende mit Kindern unter 18
3 Jahren in einem Haushalt. Dies entspricht einem Anteil von 20 Prozent an allen
4 Familienformen. Obwohl die Zahl der alleinerziehenden Väter steigt, liegt der Anteil
5 alleinerziehender Mütter an allen Alleinerziehenden bei 82 Prozent.
- 6 Das Gutachten der Sachverständigenkommission für den 10. Familienbericht
7 „Unterstützung allein- und getrennterziehender Eltern und ihrer Kinder –
8 Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen“ bestärkt den DGB, seine Forderungen für
9 eine gleichstellungsorientierte Familienpolitik zu bekräftigen:
- 10 Gleichstellungsorientierte Familienpolitik muss durch politische Rahmensetzung darauf
11 hinsteuern, die ökonomische Eigenständigkeit von Frauen und die partnerschaftliche
12 Aufgabenteilung in Familie und Beruf zu stärken und zu fördern. Die ökonomische
13 Eigenständigkeit von Müttern und die Stärkung gemeinsamer Sorgeverantwortung in
14 Partnerschaft und Familie sind grundlegende Voraussetzungen für individuelle
15 wirtschaftliche Stärke auch in krisenhaften Lebensphasen wie Trennung, Scheidung oder
16 dem Verlust eines Partners. Sie stellen sicher, dass jedes Elternteil für sich selbst
17 und – als Eltern oder Pflegende – für andere Verantwortung übernehmen und unabhängig
18 von der jeweiligen Familienkonstellation in wirtschaftlich stabilen Verhältnissen
19 leben können.
- 20 Abgesehen von der weit verbreiteten Arbeitsteilung entlang traditioneller
21 Geschlechterrollen in bestehenden Partnerschaften sind die Gründe für die ökonomisch
22 prekäre Situation und das hohe Armutsrisiko von Alleinerziehenden vielschichtig:
- 23 • Durch die Reform des Unterhaltsrechts 2008 ist das Prinzip der ökonomischen
24 Eigenständigkeit und Eigenverantwortung und damit die Verpflichtung zur Aufnahme
25 einer Vollzeitberufstätigkeit für geschiedene betreuende Elternteile verschärft
26 worden, ohne dass der gesetzliche Rahmen für die partnerschaftliche Aufteilung
27 von Erwerbs- und Sorgearbeit in einer Ehe oder Partnerschaft entsprechend
28 angepasst worden ist.
 - 29 • Alleinerziehende haben schlechtere Rahmenbedingungen als andere Familien, um das
30 Familieneinkommen aus eigener Erwerbstätigkeit zu erwirtschaften.
 - 31 • Die finanziellen Bedingungen, unter denen Alleinerziehende ihre Kinder
32 versorgen, werden zusätzlich dadurch erschwert, dass der unterhaltspflichtige
33 Elternteil häufig keinen, einen zu geringen oder nur unregelmäßig
34 Kindesunterhalt zahlt.
 - 35 • Strukturelle Probleme wie die Diskriminierung bei der Arbeitsplatzsuche oder die
36 quantitativ und qualitativ unzureichende öffentliche Infrastruktur zur
37 Kinderbetreuung sind erhebliche Risikofaktoren, denen sich Alleinerziehende

38 ausgesetzt sehen.

39 Aus diesem Grund fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund Bundesregierung und
40 Bundesgesetzgeber auf, familienpolitische Leistungen wie Kindergeld,
41 Kinderfreibetrag im Steuerrecht, Kinderzuschlag sowie Leistungen für Kinder und
42 Jugendliche nach dem SGB II bedarfsorientiert weiterzuentwickeln, leichter zugänglich
43 zu machen und bürgerfreundlicher zu gestalten.

44 Darüber hinaus fordert der DGB Bundesregierung und Bundesgesetzgeber auf, dafür zu
45 sorgen, dass Allein- und Getrennterziehende und deren Kinder bei Trennung, Scheidung
46 oder Verlust des*der Partner*in auf die Unterstützung durch die Solidargemeinschaft
47 vertrauen können. Er fordert insbesondere,

48 • Armutsriskien in Alleinerziehenden-Haushalten nicht zu verstärken. Vielmehr
49 müssen Betreuung und Versorgung des Kindes durch Bereitstellung von Wohnraum,
50 Verpflegung, Kochen, Versorgung, Wäschepflege usw. und Sorgearbeit durch einen
51 oder beide Elternteile angemessen berücksichtigt werden. Die Mehrkosten und der
52 Wechselmehrbedarf bei geteilter Betreuung in zwei Haushalten sind in eine Reform
53 des Kindesunterhalts einzubeziehen.

54 • das Existenzminimum von Kindern und Jugendlichen, auf dessen Basis
55 Sozialtransfers berechnet werden, grundlegend neu zu bestimmen und Kinder und
56 Jugendliche zu beteiligen.

57 • das Kindergeld nur noch zur Hälfte auf den Unterhaltsvorschuss anzurechnen.

58 • Wohngeld und Kinderzuschlag besser aufeinander abzustimmen und die
59 Transferentzugsraten von Wohngeld und Kinderzuschlag so zu gestalten, dass mit
60 steigendem eigenen Einkommen auch immer das verfügbare Haushaltseinkommen
61 steigt.

62 • die Regelbedarfe von Eltern nicht anhand der Verbrauchsausgaben von
63 Alleinstehenden, sondern anhand der Ausgaben von Familienhaushalten zu
64 ermitteln, damit auch kindbezogene Bedarfe in den Leistungen berücksichtigt
65 werden.

66 • höhere Aufwendungen geteilter Betreuung bei den Leistungen zum notwendigen
67 Lebensunterhalt aus den Mindestsicherungssystemen zu berücksichtigen.

68 • die temporäre Bedarfsgemeinschaft im SGB II abzuschaffen und stattdessen einen
69 pauschalierten Mehrbedarf für Kinder beim getrennt lebenden Elternteil
70 einzuführen, damit gewährleistet wird, dass der Bedarf des Kindes in beiden
71 elterlichen Haushalten gedeckt ist.

72 • Familiengerechtigkeit in der Arbeitswelt sowie im Arbeits- und Sozialrecht zu
73 stärken.

74 • das Bewusstsein der Arbeitgeber für Arbeitnehmer*innen als in familiale und
75 soziale Kontexte eingebundene Menschen zu stärken, rigide Arbeitszeitmuster
76 aufzubrechen und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle mit den
77 betrieblichen Interessenvertretungen zu entwickeln und umzusetzen.

78 • Teilhabechancen am und Zugänge zum Arbeitsmarkt zu verbessern, indem in
79 Jobcentern frühzeitig über die Eingliederungsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt

- 80 beraten, der Übergang in den Arbeitsmarkt begleitet und passgenaue
81 Lösungsansätze für komplexe Lebenslagen entwickelt werden.
- 82 • Maßnahmen zur schulischen und beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung
83 verstärkt in Teilzeit sowie mit Kinderbetreuung anzubieten statt in Minijobs und
84 prekäre Beschäftigung zu vermitteln.
 - 85 • Alleinerziehende in ergänzendem SGB-II-Bezug gezielt in Beratung und Förderung
86 im Jobcenter einzubeziehen, um Erwerbstätigkeit zu erhalten und auszubauen.
 - 87 • den Schutz vor häuslicher Gewalt während des Trennungsprozesses zu verbessern
88 und in familiengerichtlichen Trennungsverfahren sicherzustellen, dass bei Fällen
89 des Verdachts auf häusliche Gewalt Umgangs- und Kontaktrechte sorgfältig
90 abgewogen und ggf. ausgesetzt werden.
 - 91 • im Familienverfahrensrecht zu ergänzen, dass es in Fällen familialer Gewalt oder
92 des Gewaltverdachts kein Gebot des Hinwirkens auf Einvernehmen der Eltern gibt.
 - 93 • Eltern in Trennungsphasen in einer ohnehin angespannten Lebenssituation zu
94 unterstützen, indem zusätzliche Belastungen und unnötige Behördengänge vermieden
95 werden.
 - 96 • durch öffentlich geförderte Maßnahmen und Angebote Freiräume für Eltern und
97 Kinder zu schaffen, die den sozialen Rückhalt in verschiedenen Lebensbereichen
98 fördern (Zeit zur Erholung, Unterstützung bei der Ferien-, Freizeit- und
99 Wochenendgestaltung usw.), sowie die Gesundheitsförderung zu stärken und dabei
100 auch Bedarfe verschiedener Gruppen wie Eltern und Kinder mit
101 Migrationshintergrund oder Kinder mit Beeinträchtigungen zu berücksichtigen.
 - 102 • mehr Geld in preisreduzierte Wohnungen, auf die Allein- und Getrennterziehende
103 in besonderem Maße angewiesen sind, zu investieren und die Mietpreisbremse
104 nachzubessern.

Antrag A05: Erhöhung der Einkommensgrenze beim Elterngeld

Laufende Nummer: 5

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen

- 1 Dass der DGB seinen politischen Einfluss geltend macht, damit die Einkommensgrenze
- 2 beim Elterngeld wieder auf den Stand ab dem 1. September 2021 bis einschließlich 31.
- 3 März 2024 festgelegt wird.

Antrag A06: Paritätische Pflegeversicherungsbeiträge in Sachsen

Laufende Nummer: 15

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Sachsen
Status:	angenommen

1 Wir fordern den DGB-Bundesvorstand auf, sich gegenüber der Bundesregierung dafür
2 einzusetzen, dass Arbeitnehmende in Sachsen paritätische Pflegeversicherungsbeiträge
3 zahlen, wie in allen anderen Bundesländern, ohne dass ein Feiertag gestrichen wird.
4 Hierzu ist eine Anpassung des § 58 (3) im SGB XI notwendig. Diese Forderung sollte
5 auch fester Bestandteil bei Stellungnahmen des DGB-Bundesvorstandes im Rahmen des
6 Anhörungsverfahrens des Gesetzes sein.

7 Die paritätische Verteilung des sächsischen Pflegeversicherungsbeitrags soll sein
8 (Stand 2025):

9 Arbeitgeberanteil: 1,8 %

10 Arbeitnehmeranteil: 1,8 % (kinderlose 2,4 %)

11 Derzeit werden die sächsischen Beschäftigten durch einen zusätzlichen Beitrag in der
12 Pflegeversicherung mit 0,5 % benachteiligt und zahlen den Buß- und Betrag aus eigener
13 Tasche:

14 Arbeitgeberanteil: 1,3 %

15 Arbeitnehmeranteil: 2,3 % (kinderlose 2,9 %)

Antrag A07: Für gerechte Verteilung und gleichwertige Lebensverhältnisse - öffentliche Infrastruktur ausbauen und Kommunen stärken

Laufende Nummer: 22

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung

- 1 Mit den Veränderungen der demografischen, wirtschaftlichen und ökologischen
2 Rahmenbedingungen spitzen sich Verteilungskonflikte weiter zu. Immer mehr
3 Arbeitgeber*innen treten in Lohnverhandlungen kompromisslos auf, schwächen die
4 Sozialpartnerschaft und fahren regelrechte politische Kampagnen gegen die
5 Beschäftigten und die Gewerkschaften: Die sozialen Sicherungssysteme und hart
6 erkämpfte Arbeitnehmer*innenrechte werden attackiert.
- 7 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass für die Ertüchtigung von
8 Infrastruktur sowie Verteidigung und Bevölkerungsschutz neue finanzielle Spielräume
9 ermöglicht wurden. Gleichzeitig kritisieren wir, dass an anderer Stelle wichtige
10 Staatsausgaben gekürzt werden sollen. Insbesondere die Kommunen sind finanziell und
11 personell unter Druck und schränken Angebote der öffentlichen Daseinsvorsorge ein.
12 Jüngste steuerpolitische Beschlüsse entlasten weiterhin vor allem Unternehmen und
13 obere Einkommenschichten.
- 14 Das hat nicht nur negative Folgen für die Staatseinnahmen, sondern erschwert auch
15 eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung und konterkariert das Ziel von mehr
16 Verteilungsgerechtigkeit. Einkommen, Chancen und gesellschaftliche Teilhabe sind
17 heute weiterhin sehr ungleich verteilt. Die Ungleichheit bei Vermögen ist in
18 Deutschland selbst im Vergleich zu anderen Industriestaaten extrem. All das nährt
19 Unzufriedenheit, Abstiegsängste und Unsicherheit in der Bevölkerung. Manche fühlen
20 sich nicht ausreichend gehört oder halten sich für machtlos, etwas zu verändern.
21 Statt sich solidarisch zusammenzutun, resignieren sie. Andere wenden sich von
22 solidarischen Lösungen ab und werden empfänglich für Rechtspopulist*innen.
- 23 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich ein für eine
24 Verteilungspolitik, die die Interessen der Beschäftigten und unseres Gemeinwesens in
25 den Mittelpunkt stellt. Dies ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch
26 elementar für die Zukunft der Demokratie.
- 27 • Vor diesem Hintergrund werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die
28 Verteilungsgerechtigkeit in den kommenden Jahren zu einem Schwerpunktthema
29 machen, auch um mit Blick auf die nächste Bundestagswahl gemeinsam mit
30 potentiellen Bündnispartner*innen ihre Kampagnenfähigkeit zu stärken.
 - 31 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine entsprechende Trendumkehr
32 in der Politik. Übergeordnetes Ziel muss sein, dass sich Reformen an der
33 substanziellen Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation von Beschäftigten
34 mit niedrigen und mittleren Einkommen ausrichten. Dabei geht es im Kern um
35 Bereiche, die das Grundgerüst einer solidarischen Gemeinschaft bilden: Neben der
36 Stärkung der Tarifbindung, des Sozialstaats und der Demokratisierung der

37 Arbeitswelt, braucht es eine Steuer- und Finanzpolitik, die auskömmliche
38 verfügbare Einkommen und den Vermögensaufbau von breiten Bevölkerungsgruppen
39 ermöglicht, die Reiche in die Verantwortung nimmt sowie die öffentliche
40 Daseinsvorsorge und Infrastruktur verbessert.

41 **Öffentliche Daseinsvorsorge für soziale Gerechtigkeit, Teilhabe und** 42 **Demokratievertrauen**

43 Die Sichtbarkeit und hohe Qualität von öffentlichen Dienstleistungen, wie in Kitas
44 und Schulen, Jugendämtern, Schwimmbädern und Bibliotheken, im Nah- und
45 Regionalverkehr oder in Bürgerämtern stärken das Vertrauen der Menschen in
46 staatliches Handeln. Eine leistungsfähige Gesundheitsversorgung und Pflege für alle,
47 eine gut ausgestattete und überall erreichbare Polizei, eine verlässliche
48 Energieversorgung und bezahlbarer Wohnraum – all das trägt entscheidend zur
49 Lebenszufriedenheit und zum Sicherheitsgefühl der Bevölkerung bei. Bezahlbare und
50 bedarfsgerechte Angebote der Daseinsvorsorge haben eine positive Verteilungswirkung
51 und reduzieren Armut. Sie ermöglichen gerade Haushalten mit kleinen und mittleren
52 Einkommen gesellschaftliche Teilhabe und ein Leben in Würde. Insbesondere in den
53 Kommunen erleben die Menschen den Staat unmittelbar und müssen sich darauf verlassen
54 können, dass die Politik handlungsfähig bleibt und für ein hochwertiges Angebot an
55 Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge sorgt, das unmittelbar erfahrbar ist.

56 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich deshalb dafür ein, dass

- 57 • insbesondere Bund und Länder dafür Sorge tragen, die öffentliche Daseinsvorsorge
58 in all ihren Bereichen finanziell, personell und technisch zu stärken. Die
59 kommunale Ebene - mit ihrem hohen Investitionsstau und ihrer großen
60 Verantwortung für die öffentliche Daseinsvorsorge - muss hierbei in besonderem
61 Maße unterstützt und entlastet werden. Gerade in ländlichen und
62 strukturschwachen Regionen sind Angebote zu erhalten und bereits weggebrochene
63 Strukturen wieder aufzubauen. So können gleichwertige Lebensverhältnisse und
64 Chancen für alle Bürger*innen ermöglicht, Vertrauen in Staat und Demokratie
65 zurückgewonnen und eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung mit guten
66 Arbeitsplätzen gefördert werden.
- 67 • weitere Privatisierungen der Daseinsvorsorge verhindert werden. Stattdessen gilt
68 es, Finanzmacht und Renditestreben zurückzudrängen und die
69 Gemeinwohlorientierung in den Mittelpunkt zu stellen. Ein starker und
70 leistungsfähiger Sozialstaat muss als Garant des sozialen Friedens und sozialer
71 Gerechtigkeit aktiv gefördert werden. Wo sinnvoll, sind Rekommunalisierungen und
72 die (Rück-)Gewinnung öffentlichen Eigentums das richtige Mittel!
- öffentliche Infrastruktur auch öffentlich finanziert wird; die Finanzierung
73 öffentlicher Investitionen darf keine Quelle für Extraprofite im Rahmen von
74 Public-Private-Partnerships (PPP) oder anderen Privatisierungsmodellen sein. Die
75 demokratische Kontrolle der öffentlichen Hand muss gesichert bleiben.
- 76 • auch Sport, Medien, Kunst und Kultur klar der öffentlichen Daseinsvorsorge
77 zugerechnet werden. Sie müssen für alle Menschen zugänglich sein und vor
78 Einflussnahme durch autoritäre Kräfte geschützt werden. Denn öffentliche

79 Daseinsvorsorge ist auch ein Schutzraum für eine vielfältige, freie und
80 solidarische Gesellschaft.

81

82 **Universelle Anforderungen an eine gute und verteilungsgerechte Daseinsvorsorge**

83 Gesellschaftliche, demografische, technische und ökologische Veränderungen stellen
84 neue Ansprüche an die öffentliche Daseinsvorsorge und ihre Akteur*innen. Gleichzeitig
85 gibt es Anforderungen, die immer und unter allen Bedingungen erfüllt werden müssen.

86 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern für alle Bereiche der
87 Daseinsvorsorge:

- 88 • **Bezahlbarkeit:** Eine gute Grundversorgung mit öffentlichen Angeboten der
89 Daseinsvorsorge sowie der physischen und sozialen Infrastruktur muss gesichert
90 und für alle Bürger*innen bezahlbar sein. Gesellschaftliche Teilhabe und die
91 Inanspruchnahme von Daseinsvorsorge dürfen nicht zur Kostenfalle werden oder gar
92 arm machen. Wo nötig, müssen Preise sinnvoll reguliert oder subventioniert
93 werden.
- 94 • **Erreichbarkeit und Bedarfsgerechtigkeit:** Der Staat muss Leistungen der
95 öffentlichen Daseinsvorsorge und Infrastruktur so zur Verfügung stellen, dass
96 sie unabhängig von Wohnort und Betriebsstätte in Anspruch genommen werden
97 können. Ein barrierefreier analoger und digitaler Zugang ist sicherzustellen.
98 Angebote der Daseinsvorsorge müssen sich an den Bedarfen der Menschen und nicht
99 an der öffentlichen „Kassenlage“ orientieren. Regionale Besonderheiten müssen
100 anerkannt werden. Gerade in ländlichen und strukturschwachen Regionen gilt es
101 angesichts der Abwanderung jüngerer Generationen spezifische Problemlagen
102 gezielt anzugehen. Der DGB wird dafür gemeinsam mit seinen
103 Mitgliedsgewerkschaften in den kommenden Jahren gemeinwohlorientierte Konzepte
104 erarbeiten, die konkret auf die besonderen Anforderungen der Daseinsvorsorge in
105 ländlichen und strukturschwachen Regionen eingehen.
- 106 • **Geschlechtergerechtigkeit:** Frauen sind in besonderem Maße auf ein
107 funktionierendes Staatswesen angewiesen. Einerseits als Beschäftigte in
108 Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge, andererseits, weil für sie die
109 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit noch heute eine große Herausforderung
110 darstellt. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Genderkompetenz auf
111 allen Ebenen der sozialen und technischen Daseinsvorsorge bzw. Infrastruktur ist
112 sicherzustellen. Institutionelle Mechanismen und Einrichtungen, die
113 Gleichstellung fördern (z.B. Gender Budgeting, Gleichstellungsbeauftragte),
114 müssen gestärkt und ausgebaut werden. Sie dürfen nicht als bürokratische
115 Hemmnisse diffamiert werden.
- 116 • **Inklusivität:** Einrichtungen der öffentlichen Daseinsvorsorge und Infrastruktur
117 müssen für alle Menschen diskriminierungsfrei zugänglich sein – das ist völker-
118 und europarechtlich vorgegeben, beispielsweise in den EU-
119 Antidiskriminierungsrichtlinien, sowie durch das Allgemeine
120 Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt. Der inklusive und barrierefreie Zugang
121 zu diesen Gütern – unabhängig von sozialer oder ethnischer Herkunft, Alter,

- 122 Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung, Religion oder Weltanschauung –
123 konkretisiert (auch) das Sozialstaatsgebot.
- 124 • Klimagerechtigkeit und Resilienz: Eine vorausschauende Klimaanpassungsstrategie
125 ist zentraler Bestandteil der öffentlichen Daseinsvorsorge. Der Klimawandel
126 trifft unsere Gesellschaft schon heute in höchst ungleicher Weise: Ärmere
127 Menschen werden von den Folgen, wie z.B. Hitze, mit am stärksten belastet.
128 Zugleich tragen sie am geringsten zu den Ursachen der globalen Erwärmung bei. Um
129 Vorsorge zu treffen und die Resilienz zu stärken, sind umfassende Reformen und
130 v.a. kommunale Investitionen nötig.
 - 131 • Förderung Guter Arbeit: Einrichtungen der öffentlichen Daseinsvorsorge müssen
132 mit gutem Beispiel vorangehen und ihren Beschäftigten angemessene Bezahlung und
133 gute Arbeitsbedingungen bieten. Unternehmen, die öffentliche Infrastruktur
134 bereitstellen, müssen Gute Arbeit, Mitbestimmung und die Anwendung von
135 Tarifverträgen garantieren. Dazu braucht es auch wirksame und durchsetzbare
136 Tarifreuegesetze.
- 137 **Gute und nachhaltige Lebensbedingungen für alle sind gerecht finanzierbar**
- 138 Eine gerechte und nachhaltige Zukunft für alle ist finanzierbar, wenn langfristige
139 Investitionen – über das in Dauer und Höhe beschränkte „Sondervermögen Infrastruktur
140 und Klimaneutralität“ (SVIK) hinaus – auch per Kredit finanziert werden.
141 Gleichermäßen zentral ist, dass Gewinne, Kapitaleinkünfte, sehr hohe Einkommen,
142 Erbschaften und Vermögen künftig einen angemessenen und dauerhaften Beitrag zum
143 Steueraufkommen leisten.
- 144 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass alle
145 Zukunftsinvestitionen durch eine grundlegende Reform von der Schuldenbremse
146 ausgenommen und über Kredite finanziert werden können („neue Goldene Regel“).
147 Eine Kreditfinanzierung ist in erster Linie bei Staatsausgaben sinnvoll, die
148 hohe Fiskalmultiplikatoren, also Wachstums- und Selbstfinanzierungseffekte,
149 aufweisen sowie Produktivität und Produktionskapazitäten erhöhen oder soziale
150 bzw. ökologische Belastungen verringern. Vor diesem Hintergrund ist die
151 unbegrenzte Finanzierung von Militärausgaben per Kredit ökonomisch langfristig
152 nicht darstellbar.
 - 153 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine soziale und
154 zukunftsorientierte Haushaltspolitik, die öffentliche Investitionen in Bildung,
155 Gesundheit, Klimaschutz, Soziales und die sozial-ökologische Modernisierung
156 stärkt, statt sie zur haushaltspolitischen Manövriermasse zu machen. Kürzungen
157 in zentralen Bereichen wie der Arbeitsmarktpolitik, der sozialen Sicherheit,
158 Bildung, Integration, Gesundheit, Wohnen, Weiterbildung, dem Öffentlichen
159 Personenverkehr, dem Klimaschutz oder der internationalen
160 Entwicklungszusammenarbeit lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab.
161 Finanzielle Einschnitte an diesen Stellen sind gesellschaftspolitisch
162 unverantwortlich und ökonomisch kontraproduktiv und belasten besonders Menschen
163 mit kleinen und mittleren Einkommen.
 - 164 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, in der turnusmäßigen

- 165 Erfolgskontrolle des Sondervermögens zu überprüfen, ob die daraus vorgenommenen
166 Investitionen Beschäftigung sichern und eine gerechte Verteilung von
167 Wohlstandszuwächsen, gute Arbeit und Lebensverhältnisse sowie den klimagerechten
168 Umbau der Wirtschaft fördern. Eine Bewertung allein nach wirtschaftlicher
169 Effizienz lehnen wir ebenso ab wie einen restriktiven Tilgungsplan für das
170 Sondervermögen, der in den späteren Jahren unnötig Druck in den Kernhaushalten
171 auslösen würde.
- 172 • Es braucht eine ausreichende Finanzierungsunterstützung für die Länder und
173 Kommunen - vor allem zur Beseitigung des kommunalen Investitionsrückstandes von
174 mehr als 200 Milliarden Euro. Wir begrüßen, dass die Bundesregierung im Rahmen
175 des SVIK über das Länder-und-Kommunal-Infrastrukturfinanzierungsgesetz (LuKIFG)
176 hierfür Mittel in Höhe von 100 Milliarden Euro bereitstellt. Stand heute ist
177 aber, dass diese noch nicht einmal ausreichen werden, um die aktuelle kommunale
178 Investitionstätigkeit zu stabilisieren. Es bedarf daher einer nachhaltigen
179 Verbesserung der kommunalen Finanzierungssituation.
 - 180 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten an ihrem Konzept für eine
181 grundlegende Reform des Steuersystems fest und entwickeln dieses fortlaufend
182 weiter, um die Masse der Beschäftigten zu entlasten, die Staatseinnahmen zu
183 erhöhen und eine sinnvolle Lenkungswirkung zu erzielen – insbesondere im
184 Hinblick auf die Stärkung des Tarifvertragssystems.
 - 185 • Für die Entlastung unterer und mittlerer Einkommen und für mehr
186 Geschlechtergerechtigkeit bedarf es einer Reform der Lohn- und Einkommensteuer,
187 vor allem durch einen verteilungsgerechteren, durchgehend linear-progressiven
188 Einkommensteuertarif.
 - 189 • Zur Stärkung der Länderhaushalte muss die Vermögensteuer in reformierter Form
190 wiedererhoben und die Privilegierung von Unternehmervermögen bei der Erbschaft-
191 und Schenkungsteuer beseitigt werden. Damit wird zugleich sichergestellt, dass
192 insbesondere große Vermögen nicht der Besteuerung entzogen werden können. Um die
193 Einnahmehasis des Bundes zu stärken, zugleich die Finanzmarktstabilität zu
194 erhöhen und makroökonomische Ungleichgewichte abzubauen, müssen eine
195 Finanztransaktionsteuer und eine Vermögensabgabe auf außerordentlich große
196 Vermögen erhoben werden.
 - 197 • Um einen gleichmäßigen und gerechten Vollzug des Steuerrechts sicherzustellen,
198 ist eine deutlich bessere Personalausstattung in der Finanzverwaltung und
199 besonders in der Steuerfahndung dringend erforderlich. Digitalisierung und der
200 Einsatz Künstlicher Intelligenz können im Kampf gegen Steuerhinterziehung und
201 nicht intendierte Praktiken der Steuervermeidung eine Hilfe sein, werden aber
202 menschliches Wissen und Praxiserfahrung nicht ersetzen können.
 - 203 • Es braucht einen ermäßigten Umsatzsteuersatz auf verschreibungspflichtige
204 Medikamente und Heilmittel zur Entlastung der gesetzlichen Krankenversicherungen
205 und von deren Mitgliedern. Überdies muss die Umsatzsteuer auf Bildungsleistungen
206 jedweder Art abgeschafft werden, um Fort- und Weiterbildungen attraktiver zu
207 machen.

- 208 • Pauschale Steuersatzsenkungen und weitere wenig zielgerichtete
209 Steuerentlastungen für Unternehmen lehnen der DGB und seine
210 Mitgliedsgewerkschaften ab - insbesondere dann, wenn mit ihnen keinerlei
211 Verpflichtungen zur Tarif- oder Sozialbindung sowie zu Investitionen in
212 klimaneutrale Technologien verbunden sind. Stattdessen setzen wir uns für die
213 umgehungsfreie Umsetzung der Mindestbesteuerung international tätiger Konzerne
214 sowie für die stärkere Besteuerung außergewöhnlich hoher Profite ein.

215 **Kommunen dauerhaft stärken und von Altschulden entlasten**

216 Ein Großteil der öffentlichen Daseinsvorsorge wird von den Kommunen verantwortet. In
217 den letzten Jahrzehnten haben sie allerdings immer mehr Aufgaben übertragen bekommen,
218 ohne finanziell entsprechend ausgestattet zu werden. Die finanzielle Lage vieler
219 Kommunen ist dramatisch, ein massiver Investitionsrückstand hat sich angestaut.

220 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern vor diesem Hintergrund

- 221 • eine dauerhafte strukturelle Stärkung der kommunalen Einnahmehasis, u.a. durch
222 eine Weiterentwicklung der Gewerbesteuer hin zu einer Gemeindefinanzierungssteuer.
223 So würden auch freie Berufe einen Beitrag zur Finanzierung des kommunalen
224 Gemeinwesens leisten.
- 225 • dass das Konnexitätsprinzip wirksam umgesetzt wird. Der Grundsatz „wer bestellt,
226 zahlt“ muss endlich konsequent eingehalten werden. Werden den Kommunen Aufgaben
227 übertragen, brauchen sie dafür das notwendige Geld.
- 228 • stark überschuldete Kommunen solidarisch von ihren Altschulden zu entlasten.
229 Bund und Länder tragen eine hohe Mitverantwortung an deren Entstehung. Sie
230 sollten sich daher paritätisch an deren Begleichung beteiligen und die
231 kommunalen Liquiditätskredite über 100 Euro pro Einwohner*in übernehmen. Die von
232 der Bundesregierung und den Ländern dafür bereit gestellten Mittel reichen nicht
233 aus.
- 234 • dass Initiativen zur Rekommunalisierung der öffentlichen Daseinsvorsorge
235 unterstützt werden.
- 236 • die Einführung einer Gemeinschaftsaufgabe Klimaschutz und Klimaanpassung.

237 **Bezahlbarer Wohnraum als Kernaufgabe der Daseinsvorsorge**

238 Die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum ist eine der drängendsten sozialen und
239 verteilungspolitischen Herausforderungen unserer Zeit. Haushalte mit kleinen und
240 mittleren Einkommen sind besonders von steigenden Mieten und überbelegtem Wohnraum
241 betroffen, während privatwirtschaftliche Immobilienkonzerne Milliarden an ihre
242 Aktionär*innen ausschütten. Daher gilt es, das gemeinnützige, nicht-profitorientierte
243 Segment im Wohnungsmarkt zu stärken. Eine integrierte und geschlechtersensible
244 Politik, die Boden-, Bau- und Mietrecht gleichermaßen in den Blick nimmt, ist dafür
245 unerlässlich. Gleichzeitig ist der Wohnungsbestand ein wichtiges Handlungsfeld zum
246 Erreichen von Klimaneutralität.

247 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein,

- 248 • Wohnraumversorgung wieder als zentrale Aufgabe der öffentlichen Daseinsvorsorge
249 zu verstehen. Dies bedeutet auch, dass der Anteil der Wohnungen im öffentlichen

- 250 Eigentum erhöht, die Wohnraumförderung für kleine und mittlere Einkommensgruppen
251 deutlich ausgeweitet und exzessive Preisentwicklungen am Boden- und
252 Immobilienmarkt eingedämmt werden.
- 253 • langfristig bezahlbaren und mitbestimmten Wohnraum für Studierende und
254 Auszubildende zu schaffen. Hierfür muss die zugesagte Verdoppelung der
255 Bundesmittel für das Bund-Länder-Programm „Junges Wohnen“ unter Hochdruck
256 vorangetrieben, perspektivisch weiter aufgestockt und verstetigt werden. Ohne
257 preisgünstigen Wohnraum in einem öffentlich geförderten Wohnheim können sich
258 viele Auszubildende und Studierende ihre Ausbildung oder Studium nicht leisten.
259 Dazu gehört ebenfalls eine deutliche Erhöhung der Wohnkostenpauschale beim
260 BAföG, entsprechend den regionalen Obergrenzen nach dem Wohngeldgesetz. Die
261 Bundeskompetenzstelle zum Azubiwohnen muss ausfinanziert, Azubiwerke müssen
262 geschaffen werden.
 - 263 • zur Förderung des gemeinnützigen Wohnungsbaus gezielte Investitionszulagen
264 bereitzustellen und die Möglichkeit begrenzter Rendite-Ausschüttungen
265 einzuräumen. Außerdem muss das Wohngemeinnützigkeitsrecht weiterentwickelt
266 werden, um dieses z.B. für kommunale Wohnungsunternehmen attraktiver zu machen.
267 Auf diese Weise lässt sich ein signifikanter Anteil dauerhaft mietpreis- und
268 belegungsgebundenen Wohnraums erreichen.
 - 269 • den Rückgang des Sozialwohnungsbestands zu stoppen und umzukehren. Langfristig
270 ist ein Sozialwohnungsbestand von mindestens 2 Millionen Wohnungen bundesweit
271 anzustreben. Hierfür sind eine bedarfsgerechte Aufstockung der Mittel bei Bund
272 und Ländern sowie längerfristige und unbefristete Mietpreis- und
273 Belegungsbindungen notwendig. Unterschiedliche Förderziele wie z.B. die
274 Schaffung von Wohnheimplätzen für Azubis, die Vermeidung von Wohnungslosigkeit
275 oder die Unterstützung von Haushalten mit mittleren Einkommen, müssen beim
276 Mittelansatz durch Bund und Länder adäquat berücksichtigt werden und dürfen
277 nicht dazu führen, dass auf den Wohnungsmarkt benachteiligte Gruppen
278 gegeneinander ausgespielt werden.
 - 279 • eine umfassende Mietrechtsreform dringend umzusetzen, um Mieter*innen wirksam
280 vor steigenden Kosten zu schützen. Zentral hierfür sind die Entfristung und
281 Verschärfung der Mietpreisbremse sowie des Umwandlungsschutzes, die Abschaffung
282 von Ausnahmen für möblierte Wohnungen, die Absenkung der Kappungsgrenze, eine
283 konsequente Ahndung von Mietwucher und der missbräuchlichen Nutzung von
284 Eigenbedarfskündigungen sowie die Anwendung von Schonfristzahlungen auch auf
285 ordentliche Kündigungen. Ergänzend braucht es kurzfristig einen befristeten
286 Mietenstopp oder Mietendeckel, um die Dynamik des Mietanstiegs zu brechen und
287 Mieter*innen zu entlasten.
 - 288 • dass eine gemeinwohlorientierte Bodenpolitik ein zentrales Element einer
289 nachhaltigen Wohnungspolitik wird. Dazu gehören unter anderem die Stärkung
290 kommunaler Vorkaufsrechte, der verstärkte Einsatz von Erbbaurechten sowie die
291 Einrichtung kommunaler Bodenfonds, die als strategische Bodenreserve
292 spekulativen Entwicklungen auf dem Bodenmarkt entgegenwirken können. Dabei
293 müssen Bund und Länder die Kommunen finanziell unterstützen. Öffentliche

294 Grundstücke sollten bevorzugt an kommunale Wohnungsunternehmen, Genossenschaften
295 und gemeinwohlorientierte Träger vergeben werden – unter Berücksichtigung von
296 sozialen und ökologischen Kriterien. Darüber hinaus müssen weitere Instrumente
297 zur Eindämmung exzessiver Bodenpreisentwicklungen geschaffen werden.

298 • dem Rückbau der Daseinsvorsorge, Leerstand und Sanierungsstau im ländlichen Raum
299 bzw. in Räumen mit rückläufiger Bevölkerung zu begegnen. Hierfür muss die
300 kommunale Handlungsfähigkeit gestärkt werden.

301 • anzuerkennen, dass Frauen in besonderem Maße von Wohnraumknappheit betroffen
302 sind. Ursachen dafür liegen vor allem im bestehenden Gender Pay Gap sowie in der
303 ungleich verteilten Sorgearbeit. Diese strukturellen Ungleichheiten führen zu
304 geringeren finanziellen Ressourcen und damit zu Nachteilen auf dem angespannten
305 Wohnungsmarkt. Frauen sind daher in besonderer Weise auf die Bereitstellung
306 bezahlbaren Wohnraums im gemeinnützigen und sozialen Wohnungsmarktsegment
307 angewiesen. Ihre häufig höhere Wohnkostenbelastung – etwa als alleinerziehende
308 Mütter oder im Alter – muss gezielt berücksichtigt werden.

309 • sozial-ökologische Aspekte des Bauens und das Ziel eines klimaneutralen
310 Gebäudebestands als integralen Bestandteil einer zukunftsfähigen Wohnungspolitik
311 zu etablieren. Hierzu zählt auch die Neugestaltung der energetischen
312 Modernisierungsumlage, um notwendige Modernisierungen sozial gerecht zu
313 finanzieren.

314 • dass ressourcenschonendes Bauen und sparsamer Flächenverbrauch ebenso gefördert
315 werden wie der an den regionalen Bedarfen orientierte altersgerechte und
316 barrierefreie Wohnungsbau. Dabei sollte auf Rückbaupflichten für barrierearme
317 Umbauten verzichtet werden. Ein dauerhaftes Bundesprogramm zur Förderung
318 gemeinschaftlicher Wohnformen wie Mehrgenerationenwohnen, Wohngemeinschaften,
319 genossenschaftliches Wohnen und betreutes Wohnen ist erforderlich, um
320 insbesondere älteren Menschen ein selbstständiges Leben im vertrauten Umfeld zu
321 ermöglichen.

322 • Für die Gewerkschaften bedeutet Wohnungspolitik auch, die Arbeitsbedingungen in
323 der Bau- und Wohnungswirtschaft in den Fokus zu rücken. Tarifflicht und die
324 Vermeidung betrieblicher Mitbestimmung haben dort in den letzten Jahren
325 zugenommen – diese Entwicklung gilt es konsequent umzukehren. Im Baugewerbe
326 müssen Schwarzarbeit sowie Lohn- und Sozialdumping konsequent bekämpft werden.
327 Um den Wohnungsbau auf das erforderliche Niveau auszuweiten, müssen die
328 politischen Rahmenbedingungen ebenso verbessert werden, wie auch die Ausbildung
329 in den Bauberufen gestärkt werden muss, um die notwendige Fachkräftebasis zu
330 schaffen.

331 **Netzinfrastrukturen in den Dienst des Gemeinwohls stellen und Bezahlbarkeit** 332 **gewährleisten**

333 Für das öffentliche und wirtschaftliche Leben sind moderne Gesellschaften auf
334 Netzinfrastrukturen und digitale Architekturen wie vor allem Cloud-Strukturen
335 angewiesen. Bei Netzen handelt es sich im Regelfall um kritische
336 Monopolinfrastrukturen der öffentlichen Daseinsvorsorge, die leistungsfähig und für

337 alle zugänglich sein müssen.

338 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern

339 • dass der Staat seine Verantwortung für Energie-, Verkehrs-, Telekommunikations-
340 und digitale Netze wahrnehmen muss. Der anhaltende Investitionsstau muss zügig
341 aufgelöst werden. Die Errichtung und Bewirtschaftung von Netzen dürfen sich
342 nicht ausschließlich an Profitinteressen orientieren, sondern müssen dem
343 Gemeinwohl und Guter Arbeit dienen – durch öffentliche Eigentümerschaft,
344 demokratische Kontrolle und gewerkschaftliche Mitbestimmung. Wo Profitinteressen
345 privater Unternehmen notwendige Investitionen verhindern, muss der Staat sich
346 stärker beteiligen und seinen Einfluss vergrößern.

347 • einen Zugang für alle Menschen zu Energie, Mobilität und Telekommunikation -
348 unabhängig vom Geldbeutel. Das Deutschlandticket hat es im Bereich Mobilität
349 vorgemacht: Seine Einführung hat bewirkt, dass bezahlbarer Nah- und
350 Regionalverkehr stärker genutzt wird. Deshalb muss es dauerhaft von Bund und
351 Ländern gesichert, weiterentwickelt und preisstabil finanziert werden – ergänzt
352 durch eine bundesweit einheitliche Sozialticket-Regelung. Zudem braucht es im
353 öffentlichen Nah-, Regional- und im Fernverkehr Mitnahmeregelungen für Kinder und
354 reduzierte Preise für Schüler*innen, Auszubildende, Alleinerziehende, Eltern im
355 Elterngeldbezug und Senior*innen, und nicht zuletzt Semester-Tickets für
356 Studierende in ganz Deutschland.

• bei sämtlichen Maßnahmen der Verkehrs- und Infrastrukturpolitik die besonderen
357 Bedarfe von Frauen zu berücksichtigen und für deren geschlechtergerechte
358 Ausgestaltung zu sorgen. Frauen müssen Beruf und Sorgeverantwortung weit stärker
359 vereinbaren und ihr Mobilitätsverhalten zeichnet sich oft durch viele, kleine
360 Wegestrecken aus. Verkehrs- und Infrastrukturpolitik sowie staatliche
361 Unterstützungsstrukturen orientieren sich aber am männlichen
362 Mobilitätsverhalten, das durch eine längere Wegestrecke hin zur Arbeit und
363 zurück gekennzeichnet ist.

364 • bei der Weiterentwicklung der Verkehrsräume dem Ziel der „Vision Zero“ – also
der Reduzierung aller Verkehrstoten und -schwerverletzten auf null – als
365 zentraler Leitdoktrin zu folgen. Dabei ist insbesondere der Tatsache Rechnung zu
366 tragen, dass der Verkehr der Arbeitsplatz vieler Menschen ist. Auch hinsichtlich
367 des Schutzes von Personen, die im Verkehr arbeiten, besteht deshalb akuter
368 Handlungsbedarf. Leider kommt es bei der Ausübung von Tätigkeiten im Verkehr
369 regelmäßig zu - oft schweren - Unfällen. Die Sicherheit und Sichtbarkeit von
370 Beschäftigten im Verkehr müssen daher stärker in den verkehrspolitischen Fokus
371 rücken.

372

373

374 **Staatliche Verantwortung für Gesundheit und Pflege stärken**

375 Die gesundheitliche und pflegerische Versorgung sind lebenswichtige Elemente der
376 Daseinsvorsorge. Das Solidarsystem GKV und die soziale Pflegeversicherung tragen
377 Sorge dafür, dass Erkrankte und Pflegebedürftige weitgehend unabhängig von

378 individuellen Merkmalen wie Alter, Gesundheitsrisiken oder Einkommen gesundheitlich
379 und pflegerisch versorgt werden. Diese Eckpfeiler des Sozialstaates gilt es
380 abzusichern und weiterzuentwickeln.

381 Der DGB und seine Mitgliedgewerkschaften kämpfen für

- 382 • eine Entlastung der Versicherten von den Kosten für gesamtgesellschaftliche
383 sowie versicherungsfremde Leistungen, die den gesetzlichen Kranken- und
384 Pflegekassen politisch übertragen worden sind.
- 385 • ausreichend Finanzmittel für die föderalen Ebenen, um die gesundheitliche und
386 pflegerische Infrastruktur bedarfsgerecht zu finanzieren. Das muss insbesondere
387 für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen gelten, für die die Investitionskosten
388 durch die zuständigen Bundesländer vollständig über Steuern zu finanzieren
389 sind.
- 390 • die Organisation einer wohnortnahen, personen- und beteiligungsorientierten
391 Versorgung im örtlichen Verbund. Die kommunalen Träger haben in einer
392 zukünftigen Pflege- und Versorgungslandschaft eine besondere koordinierende und
393 gestaltende Funktion. Dies betrifft die Sicherung und Weiterentwicklung von
394 personellen Ressourcen und einer generationengerechten Infrastruktur, die
395 bundes- und landesrechtlich abgebildet werden muss.
- 396 • die Absicherung der Versorgung mit Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln durch den
397 Staat, in dem er sichere Lieferketten und/oder die Diversifikation von
398 Produktion garantiert.
- 399 • die Stärkung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes auf allen Ebenen, inklusive
400 der Gesundheitsämter. Hygieneprüfungen, Infektions- und Gesundheitsschutz,
401 Beratung und Information, Begutachtung, Prävention, Koordination und
402 Qualitätssicherung sind hierbei Schwerpunkte.
- 403 • gute Arbeitsbedingungen sowie Entlastung für Beschäftigte im Gesundheitswesen
404 und in der Pflege, indem dort eine bedarfsgerechte Personalausstattung
405 gesetzlich vorgegeben und konsequent umgesetzt wird.

406 **Öffentliche Betreuungs-, Bildungs- und Freizeitinfrastruktur ausbauen und Qualität** 407 **sichern**

408 Die gesellschaftliche Bedeutung von Betreuung, Erziehung und Bildung von der Kita und
409 Schule bis zur Hochschulbildung, der Berufs- und Weiterbildung ist für die
410 Chancengleichheit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ebenso wie für die
411 Lebens- und Berufsplanung von Eltern unumstritten. Der Wert verlässlicher Angebote
412 der Freizeit-, Beratungs-, Hilfe – und Unterstützungseinrichtungen für Kinder,
413 Jugendliche, Erwachsene und Erziehungsberechtigte ist enorm. Bedarfsgerecht
414 ausgebaute, verlässliche Kinderbetreuungs- und Bildungsangebote sind Voraussetzung
415 dafür, dass vor allem Mütter die Chance erhalten, erwerbstätig zu sein und ihre
416 Arbeitszeiten selbstbestimmt(er) zu gestalten. Für Alleinerziehende ist das oft eine
417 existenzielle Frage. Für die Umverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen
418 Frauen und Männern sind gute Kinderbetreuung und eine durchgängig gute
419 Bildungsinfrastruktur unverzichtbar.

420 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern

- 421 • die besten Startchancen für alle Kinder und Jugendliche – unabhängig von
422 Kassenlage, Region und Elternhaus – mithilfe lebenswegbegleitender Bildungs-,
423 Kinder- und Jugendhilfe-Einrichtungen. Einrichtungen der Daseinsvorsorge müssen
424 so ausgebaut sein, dass Mütter und Väter - unabhängig von der jeweiligen
425 Familienkonstellation und ohne Sorge um die Betreuung ihrer Kinder - einer
426 existenzsichernden Erwerbstätigkeit nachgehen können.
- 427 • die zügige Schaffung verlässlicher ganztägiger Betreuungs- und Bildungsangebote
428 sowie der infrastrukturellen und personellen Voraussetzungen für die
429 Ganztagsbetreuung von Kindern im Grundschulalter.
- 430 • dass Investitionen in die Infrastruktur der Bildung, Betreuung und Erziehung
431 erhöht und verstetigt werden. Zudem müssen verbindliche Qualitätsstandards
432 geschaffen werden.
- eine angemessene Ausstattung der Kinder- und Jugendhilfe und der öffentlichen
433 Freizeiteinrichtungen für Jugendliche und junge Erwachsene sowie die
434 bedarfsgerechte Förderung von Kindern und Jugendlichen.
- 435 • verlässliche, qualitativ hochwertige, bedarfsgerecht finanzierte, allen
zugängliche Studien- und Ausbildungsbedingungen.

436

437

- 438 • die Gewinnung, Ausbildung und Bindung pädagogischer Fachkräfte. Maßnahmen zur
439 Entlastung und Weiterentwicklung von Fachkräften müssen getroffen und hohe
440 Standards für das Personal und die Rahmenbedingungen festgelegt werden.
- ein gutes Angebot an nicht-kommerziellen Bildungseinrichtungen für alle
441 Altersgruppen.

442

443 **Strukturpolitik weiterentwickeln, beschäftigungspolitische Vorgaben verankern**

444 Deutschland ist ein wirtschaftlich starkes Land, das jedoch von erheblichen
445 regionalen Ungleichheiten geprägt ist. Der beschleunigte Strukturwandel infolge von
446 Demografie und Wanderungsbewegungen, Dekarbonisierung, Digitalisierung und
447 geopolitischen Veränderungen droht diese Ungleichheiten weiter zu verschärfen. Vor
448 Herausforderungen stehen dabei nicht nur strukturschwache Räume mit unzureichenden
449 finanziellen oder institutionellen Kapazitäten, sondern auch Regionen, die bislang
450 als wirtschaftlich stabil galten, aber einem hohen Transformationsdruck ausgesetzt
451 sind. Dort, wo prägende Wirtschaftsstrukturen wegbrechen, steht häufig die Zukunft
452 ganzer Regionen auf dem Spiel.

453 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich insbesondere ein

- 454 • für eine proaktive Struktur- und Investitionspolitik– durch eine räumlich
455 sensible Mittelverteilung, die den regionalen Investitionsbedarf,
456 Strukturschwäche und Transformationsdruck gleichermaßen in den Blick nimmt.
- 457 • dass bestehende Förderinstrumente wie das „Gesamtdeutsche Fördersystem für

458 strukturschwache Regionen“ (GFS) und die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der
459 regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) weiterentwickelt, finanziell aufgestockt
460 und sozial konditioniert werden.

461 • Die nationale Strukturförderung darf sich nicht nur auf strukturschwache
462 Regionen beschränken. Auch Regionen im akuten oder perspektivischen
463 Transformationsprozess müssen unterstützt werden, um ihnen Perspektiven für eine
464 gerechte und solidarische Zukunft zu eröffnen. Um hierfür in der bestehenden
465 Förderlandschaft einen geeigneten Rahmen zu schaffen, werden der DGB und seine
466 Mitgliedsgewerkschaften ein Konzept mit geeigneten Indikatoren für die nationale
467 Strukturförderung erarbeiten.

468 • Im Rahmen des GFS muss eine gezielte Förderung öffentlicher und wirtschaftsnaher
469 Infrastrukturen, kommunaler und privater Investitionen sowie von Guter Arbeit
470 durch tarifgebundene, mitbestimmte und zukunftssichere Beschäftigung erfolgen.

471 • für eine Stärkung der demokratischen Teilhabe auf regionaler Ebene. Dazu zählen
472 neben einer Stärkung der regionalen und kommunalen Verwaltungskapazitäten auch
473 der Ausbau politischer Bildung, die Förderung zivilgesellschaftlicher
474 Initiativen und die Schaffung partizipativer Prozesse in Kommunen und Regionen.

475 • für die Verstärkung von Synergieeffekten zwischen europäischen und nationalen
476 Programmen der Strukturförderung. Ziel muss es sein, dass auch auf der
477 nationalen Ebene die Mittelverteilung und -verwendung im Rahmen eines
478 partizipativen Prozesses erfolgt. Als Vorbild können das Partnerschaftsprinzip
479 und der Bottom-Up Ansatz der europäischen Strukturpolitik dienen. Die Politik
480 muss dafür auf regionaler Ebene Beteiligungsmöglichkeiten für die Sozialpartner
481 mit verbindlich geregelten Mitbestimmungsrechten schaffen.

482 • für den strategischen Einsatz der verbliebenen Strukturwandelgelder in den
483 Kohleregionen. Bei der Projektauswahl muss dort die Transformation von
484 Arbeitsplätzen in tarifierte und mitbestimmte Arbeitsverhältnisse im Zentrum
485 stehen.

486 **Klima-Anpassung als öffentliche Daseinsvorsorge stärken**

487 Die Auswirkungen des Klimawandels – in Form von Extremwetterereignissen,
488 Hitzeperioden und Überschwemmungen – sind bereits heute deutlich spürbar und werden
489 in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Eine unzureichende Vorbereitung auf diese
490 Entwicklungen und fehlender Schutz besonders vulnerabler Gruppen würde nicht nur
491 menschliches Leid verursachen, sondern zudem erhebliche Folgekosten für Gesellschaft,
492 Infrastruktur und Wirtschaft nach sich ziehen. Die bisherigen Maßnahmen sind jedoch
493 ungenügend und nicht sozial gerecht ausfinanziert. Die Folgen des Klimawandels zeigen
494 sich auch deutlich in der Arbeitswelt.

495 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten ein für

496 • die konsequente Umsetzung des Klimaanpassungsgesetzes. Die damit verbundenen
497 Klimaanpassungsstrategien müssen zügig und flächendeckend implementiert werden.

498 • mehr Investitionen in Frühwarnsysteme, angepasste Verkehrsinfrastrukturen,

499 Deiche, Stadtgrün, entsiegelte Flächen und naturnahe Wälder. Auch
500 Katastrophenschutz, Gesundheitswesen und v.a. die kommunale Verwaltung müssen
501 personell und finanziell bedarfsgerecht ausgestattet werden.

502 **Öffentlichen Dienst stärken heißt Zukunft gestalten**

503 Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist Grundvoraussetzung für das Funktionieren
504 unseres demokratischen Gemeinwesens. Die dort Beschäftigten tragen Verantwortung für
505 zentrale gesellschaftliche Aufgaben – von Sicherheit und Bildung bis zur
506 Daseinsvorsorge und Zukunftsgestaltung. Damit sie diesen Aufgaben auch unter sich
507 wandelnden Rahmenbedingungen gerecht werden können, braucht der öffentliche Dienst
508 verlässliche Strukturen, faire Arbeitsbedingungen und gezielte Investitionen in
509 Personal, Qualifikation, Ausstattung und Schutz. Pauschale Kürzungen und strukturelle
510 Vernachlässigung gefährden nicht nur die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als
511 Arbeitgeber, sondern auch die Handlungsfähigkeit des Staates insgesamt. Wer die
512 Zukunftsfähigkeit Deutschlands sichern will, muss den öffentlichen Dienst stärken.

513 Zudem hat der DGB für die 1,5 Mio. verbeamteten Beschäftigten eine eigenständige
514 Aufgabe als beamtenpolitische Spitzenorganisation. Die Verhandlungen zwischen
515 Dienstherrn und Spitzenorganisationen sind der – wenn auch unzureichende – Ersatz
516 für die den Beamt*innen gesetzlich verwehrten Tarifverhandlungen.

517 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

- 518 • Keine pauschalen Stellenstreichungen auf Grund angespannter öffentlicher
519 Haushalte.
- 520 • Die Personalausstattung muss auf der Grundlage systematischer und regelmäßiger
521 Personalbedarfsanalysen erfolgen. Im öffentlichen Dienst wollen wir eine
522 nachhaltige und geschlechtergerechte Personalpolitik, die Nachwuchskräften und
523 älteren Beschäftigten gleichermaßen eine attraktive Perspektive bietet. Um die
524 öffentliche Daseinsvorsorge gewährleisten zu können, ohne die Beschäftigten zu
525 schädigen, ist eine langfristig belastbare Personal- und Ausbildungsplanung
526 erforderlich.
- 527 • Die im öffentlichen Dienst geleistete gute Arbeit verdient Anerkennung. Dazu
528 gehört neben unbedingter Tariftreue der öffentlichen Arbeitgeber*innen auch
529 insbesondere eine verfassungsrechtlich gebotene amtsangemessene Besoldung der
530 Beamt*innen.
- 531 • Im Bereich der Besoldungspolitik wollen wir ein Verbandsklagerecht gesetzlich
532 verankern, damit wir die Geltendmachung und Durchsetzung der Beamtenrechte
533 wirksam wahrnehmen können. Eine kollektive Rechtsdurchsetzung würde den Aufwand
534 für Gerichte und für den gewerkschaftlichen Rechtsschutz verringern und für die
535 Beschäftigten belastende überlange Verfahrensdauern verkürzen.
- 536 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, Tarifabschlüsse im
537 öffentlichen Dienst generell auf die Beamt*innen zu übertragen. Dadurch würde
538 geltendes Verfassungsrecht umgesetzt und einem zunehmenden Vertrauensverlust der
Beschäftigten in den Rechtsstaat vorgebeugt.

539

- 540 • Die Versorgung der Beamt*innen muss langfristig gesichert und bereits erworbene
541 Anwartschaften müssen vertrauensschützend unangetastet bleiben.
- 542 • Die Arbeitszeit der Beamt*innen ist auf das Niveau der Tarifverträge des
543 öffentlichen Dienstes zu reduzieren. Im Schulbereich, wo die beamtenrechtliche
544 Arbeitszeit auch für Angestellte gilt, sind Regelungen zur Arbeitszeiterfassung
545 mit den Personalräten auszuhandeln.
- Ein guter öffentlicher Dienst mit engagierten Beschäftigten funktioniert nur
546 über gute Mitbestimmung. Bestehende Mitbestimmungslücken sind zu schließen. So
547 sollten z.B. auch Anwärter*innen bei der Bundespolizei eine
548 Jugendauszubildendenvertretung wählen können und alle Menschen im
549 Vorbereitungsdienst müssen durch geeignete Mitbestimmungsstrukturen ihre
550 speziellen Interessen selbst vertreten können.
551
- 552 • Die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten muss gezielt gestärkt werden.
553 Hierzu zählen die Stärkung der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung, die
554 Flexibilisierung des Laufbahnrechts sowie die Schaffung von Lernfreiräumen im
555 Arbeitsprozess, die Vereinbarkeiten berücksichtigen. Ebenso essenziell ist die
556 Förderung einer partizipativen Führungskultur.
- 557 • Digitale Prozesse sind gut organisiert, mitbestimmt und nach fachlichen
558 Standards zu gestalten und die Digitalkompetenzen der Beschäftigten aktiv zu
559 unterstützen – damit wieder mehr Raum für Vorgänge mit Ermessensspielraum und
560 persönliche Bürger*innenberatung entsteht.
- 561 • Beamt*innen muss die Möglichkeit offenstehen, sich ohne finanzielle Nachteile
562 für die gesetzliche Krankenversicherung zu entscheiden. Aus diesem Grund müssen
563 Bund, Länder und Kommunen den Arbeitgeberanteil – den hälftigen Beitrag -
564 übernehmen, wenn der Beitritt zur gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt.
- 565 • In Funktionsbereichen, die wegen der besonderen Anforderungen an die Gesundheit
566 der Beschäftigten eine Gesundheitsversorgung in Form der Heilfürsorge vorsehen,
567 ist diese beizubehalten. Dabei muss das Leistungsniveau der Gesetzlichen
568 Krankenversicherung mindestens gewährleistet werden.
- 569 • Für den Schutz der Beschäftigten vor physischer und psychischer Gewalt ist das
570 bestmögliche Maß sicherzustellen – etwa durch regelmäßige Gefährdungsanalysen
571 und gezielte, daraus abgeleitete Gegenmaßnahmen. Ein qualifiziertes Trauma-
572 Management (beispielhaft ist hier die Bundeswehr) ist dringend geboten.
- 573 • Gerade in Zeiten ansteigender gewaltsamer Übergriffe auf Beschäftigte ist die
574 DGB-Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ für mehr Respekt
575 gegenüber Beschäftigten im öffentlichen und privatisierten Sektor wichtiger denn
576 je.
- 577 • Leider kommt es immer wieder vor, dass Beamt*innen im Dienst getötet werden. Wir
578 setzen uns mit ganzer Kraft dafür ein, dass auch unverheiratete Hinterbliebene
579 und ihre Kinder nach gleichen gesetzlichen Regeln wie Verheiratete versorgt

580 werden.

581 • Auch in der Europäischen Union (EU) macht der DGB seinen Einfluss stark, wenn es
582 um die Interessenvertretung der Beamt*innen geht. Im Verbund des Europäischen
583 Gewerkschaftsbundes (EGB) geht es uns darum, soziale Gerechtigkeit im
584 Binnenmarkt zu erreichen. Dabei wollen wir einerseits frühzeitig
585 Rechtsetzungsvorhaben im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik beeinflussen, um
586 die Arbeitsbedingungen unserer Kolleg*innen in den EU-Mitgliedsstaaten bereits
587 am Beginn der europäischen Rechtssetzung zu beeinflussen. Andererseits geht es
588 uns darum, den sozialpartnerschaftlichen Dialog, die Arbeitsbedingungen, die
589 Attraktivität der Arbeit sowie die Mitbestimmung auf europäischer Ebene, auch
590 innerhalb der EU-Institutionen und -Agenturen, zu stärken.

Antrag A08: Bildung gerechter machen! Priorität für ein besseres Bildungssystem

Laufende Nummer: 24

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 Bildung ist zentrale Voraussetzung für demokratische Teilhabe, gesellschaftlichen
2 Zusammenhalt und individuelle Entwicklung. Für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)
3 und seine Mitgliedsgewerkschaften bildet sie einen Grundpfeiler einer solidarischen
4 und gerechten Gesellschaft. Gute Bildung umfasst alle Lebensphasen und
5 unterschiedliche Formate und Lernorte. Ein inklusives, gut ausgestattetes und
6 gerechtes Bildungssystem ist unerlässlich, um allen Menschen gleiche Bildungs- und
7 Teilhabechancen zu ermöglichen.

8 Trotz einzelner Fortschritte bleibt die soziale Selektivität im Bildungssystem
9 ausgeprägt. Das Aufstiegsversprechen durch Bildung gilt weiterhin nicht für alle
10 Menschen gleichermaßen. Diejenigen, die aus Haushalten mit niedrigem Einkommen oder
11 ohne akademischen Hintergrund kommen, erreichen seltener höhere Bildungsabschlüsse.
12 Das zentrale Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften bleibt deshalb:
13 Bildungschancen dürfen nicht vom Elternhaus, vom Wohnort, vom Geschlecht, vom Pass,
14 der individuellen Leistungsfähigkeit oder von einer Beeinträchtigung abhängen. Alle
15 Menschen haben ein Recht auf gute Bildung!

16 Einwanderung verändert auch die Anforderungen an das Bildungssystem. Kitas, Schulen,
17 Berufsschulen, Hochschulen und Weiterbildungsanbieter müssen einer wachsenden
18 Vielfalt an Lebensrealitäten, Sprachen und Bildungshintergründen gerecht werden.
19 Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund sind besonders von Benachteiligungen
20 betroffen. Um ihre Bildungs- und Teilhabechancen zu verbessern, muss das
21 Bildungssystem konsequent auf die zunehmende gesellschaftliche Diversität
22 ausgerichtet werden und Diskriminierungen sowie sozialen Ungleichheiten
23 entgegenwirken. Einwanderung ist eine Bereicherung für unsere Gesellschaft und für
24 unser Bildungssystem. Sie gelingen zu lassen, ist eine gesamtgesellschaftliche
25 Aufgabe.

26 Ein leistungsfähiges Bildungssystem ist darüber hinaus ein zentraler Standortfaktor
27 für die wirtschaftliche Entwicklung und die Fachkräftesicherung in Deutschland. Nur
28 wenn alle Menschen die gleichen Chancen auf qualifizierende Abschlüsse und auf
29 berufliche Entwicklung haben, können alle vorhandenen Potenziale genutzt werden.
30 Angesichts der demografischen Entwicklung kann es sich unsere Gesellschaft nicht
31 länger leisten, fast drei Millionen junge Menschen ohne Berufsabschluss
32 zurückzulassen. Investitionen in ein inklusives Bildungssystem sind gleichermaßen
33 Investitionen in den gesellschaftlichen Zusammenhalt und in eine starke Wirtschaft.

34 Es ist höchste Zeit, dass Worten auch Taten folgen. Bund, Länder und Kommunen müssen
35 Bildung zur Priorität machen. Dazu gehört eine Bildungsstrategie, die konkret auf
36 Chancengleichheit abzielt, in die Qualität von Bildung investiert und für gute und
37 attraktive Arbeit im Bildungswesen sorgt. Das Zusammenwirken von Bund, Ländern und

38 Kommunen im Bildungsföderalismus braucht eine neue Grundlage. Das Kooperationsverbot
39 im Grundgesetz verhindert zielgerichtete Bildungspolitik und muss abgeschafft werden.
40 Stattdessen ist eine Verpflichtung zur Zusammenarbeit nötig, um die
41 Leistungsfähigkeit des Bildungswesens sicherzustellen.

42

43 **1. In die Qualität und den Ausbau des Bildungssystems investieren – von der Kita**
44 **bis zur Weiterbildung**

45 Ein qualitativ hochwertiges, leistungsfähiges und inklusives Bildungssystem
46 ermöglicht gutes Lehren und Lernen. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
47 gehört zur Qualität von Bildung nicht nur, in Gebäude zu investieren, sondern auch
48 finanzielle Mittel für individuelle Förderung, technische Ausstattung und mehr
49 Personal sowie dessen Aus- und Weiterbildung bereitzustellen.

50 Der Investitionsstau im Bildungssystem – von der frühkindlichen Bildung über Schulen,
51 berufliche Bildung und Hochschulen bis hin zur Weiterbildung – hat Rekordniveau
52 erreicht. Allein der Investitionsbedarf in die Gebäudeinfrastruktur beträgt 2025 bei
53 Schulgebäuden rund 68 Milliarden Euro. Bei den Kitas liegt der Rückstand bei über 12
54 Milliarden Euro. Für die Hochschulen wird der Sanierungsstau auf rund 140 Milliarden
55 Euro geschätzt. Daneben bestehen erhebliche Investitionsbedarfe bei Bildungsstätten
56 der Jugend- und Erwachsenenbildung, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe,
57 Jugendwohnheimen und Bildungsstätten der beruflichen Bildung. Sanierungen und ein
58 deutlicher Ausbau sind notwendig.

59 Bildungsqualität darf nicht von der Finanzkraft der Kommunen und vom Wohnort
60 abhängen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden deshalb in den nächsten
61 Jahren konsequent darauf hinwirken, dass die Mittel aus dem Sondervermögen für
62 Infrastruktur und Klimaneutralität durch Bund, Länder und Kommunen zusätzlich für den
63 Ausbau, die Modernisierung und Transformation der Bildungsinfrastruktur eingesetzt
64 und bundesweite Qualitätsstandards realisiert werden. Über die Investitionsbedarfe
65 hinaus muss in allen Sektoren des Bildungssystems insgesamt mehr Geld aufgewendet
66 werden, um die Qualität verlässlich zu steigern und den Herausforderungen begegnen zu
67 können.

68 Damit alle Kinder vom Besuch einer Kita profitieren können, sind bundesweit
69 bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Kita-Plätze erforderlich. Trotz
70 Rechtsanspruch fehlen in Westdeutschland noch immer mehrere 100.000 Kita-Plätze,
71 während gleichzeitig vor allem in den östlichen Bundesländern Beschäftigte in Kitas
72 in Teilzeit gezwungen werden, von Entlassungen bedroht sind oder Einrichtungen
73 schließen. Bund und Länder müssen diese strukturellen Herausforderungen durch eine
74 konsequente Finanzierung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Kita-
75 Qualitätsentwicklungsgesetzes bewältigen.

76 Mit Beginn des stufenweisen Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung ab 2026 werden
77 Grundschulen und Horte künftig noch stärker zum Lebens- und Lernort für Kinder. Um
78 diesen Anspruch zu erfüllen, muss weiterhin in den Ausbau von Ganztagsplätzen
79 investiert werden. Damit der Ganztags die angestrebten Wirkungen – vor allem die
80 individuelle Förderung, Zugang zu Sport- oder Freizeitangeboten sowie die

81 Vereinbarkeit von Familie und Beruf – entfalten kann, müssen die Angebote durch
82 qualifizierte sozialpädagogische Fachkräfte sowie Lehrkräfte gestaltet werden. Der
83 DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich daher weiterhin für verbindliche
84 Personal- und Qualitätsstandards und die Umsetzung des empfohlenen Qualitätsrahmens
85 der Kultusministerkonferenz (KMK) einsetzen.

86 Schulen sollen allen Schüler*innen eine umfassende, hochwertige Bildung ermöglichen.
87 Sie müssen soziale, interkulturelle, diversitätsoffene und inklusive Lernorte sein,
88 in denen individuelle Förderung, Teilhabe und Zusammenhalt gelebt werden. Besonderes
89 Augenmerk muss dabei auf Schulen in herausfordernden Lagen liegen. Eine Sozialindex-
90 basierte Ressourcenzuweisung, die sich an den konkreten Bedarfen der einzelnen
91 Schulen orientiert, fördert Chancengleichheit und Bildungserfolg für alle. Damit
92 Bildungsqualität nicht vom Wohnort abhängig ist, setzen wir uns dafür ein, das
93 Startchancen-Programm unbürokratisch auf weitere allgemeinbildende und berufliche
94 Schulen auszuweiten.

95 An den Hochschulen wurde der immense Anstieg der Studierendenzahlen in den letzten 15
96 Jahren nicht durch den erforderlichen Ausbau der sozialen Infrastruktur für
97 Studierende begleitet. Es wurde nicht im nötigen Umfang in das
98 Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG), Wohnheime, Beratungsangebote, Mensen und
99 Cafeterien investiert. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb,
100 neben dem Hochschulausbau, gezielt in die soziale Infrastruktur zu investieren. Dazu
101 gehört auch ein bundesweites Studierenden-Ticket. Die Schnellbauinitiative
102 Hochschulbau muss zügig in die Umsetzung kommen. Auch die Selektivität des Zugangs
103 zur Hochschule ist unter anderem durch die unzureichenden BAföG-Anpassungen in der
104 Vergangenheit nicht überwunden worden. Die zentralen Komponenten des BAföG müssen in
105 einer schnellen und umfassenden Reform deutlich erhöht und um einen automatischen
106 Inflationsausgleich ergänzt werden. So bekäme das BAföG die Kraft, für
107 Chancengleichheit zu sorgen. Es braucht eine Verbesserung der Betreuungsrelationen
108 zwischen Lehrenden und Lernenden. Zugangsbeschränkungen durch Numerus Clausus (NC)
109 sind kontraproduktiv. Sie sollten durch einen bedarfsgerechten Ausbau staatlicher
110 Hochschulen und von deren Studienangeboten überwunden werden. Der freie Zugang zum
111 Masterstudium muss für alle Bachelorabsolvent*innen gelten. Mit der starken
112 Wachstumsdynamik privater Hochschulen und ihren teils sehr hohen Studiengebühren
113 werden wir uns kritisch auseinandersetzen. Für grundständig dual Studierende braucht
114 es in den Praxisphasen vergleichbare rechtliche Rahmenbedingungen wie für dual
115 Auszubildende, dazu gehören verbindliche Ausbildungspläne sowie der Ausschluss von
116 Bindungs- und Rückzahlungsklauseln.

117 Von besonderer Bedeutung sind Investitionen in die digitale Ausstattung sowie in die
118 Bildung für die digitale Lebens- und Arbeitswelt – und das in allen Bereichen des
119 Bildungssystems. Die Erneuerung von technischer Infrastruktur, Lizenzen, Wartung,
120 Administration und Qualifizierung von Lehrenden und Beschäftigten erfordern
121 dauerhafte finanzielle Ressourcen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern
122 eine Verstärkung des Digitalpakts für allgemeinbildende und berufliche Schulen, der
123 mindestens das Volumen des ersten Digitalpakts umfasst. Außerdem ist ein „Digitalpakt
124 Weiterbildung“ für Träger und Einrichtungen der verschiedenen

125 Weiterbildungsrichtungen notwendig. Er muss neben der Ausstattung auch die
126 Qualifizierung des Personals und die Konzeptentwicklung umfassen. Im Bereich der
127 Bildungsangebote für Senior*innen muss der „Digitalpakt Alter“ ausgebaut und
128 verstetigt werden.

129 **2. Mit beruflicher Aus- und Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel**

130 Berufliche Bildung vermittelt mehr als nur fachliche Kompetenzen. Sie fördert die
131 Persönlichkeitsentwicklung und damit mündige und verantwortungsbewusste Bürger*innen.
132 Die berufliche Bildung muss als lebensbegleitender Prozess verstanden werden. Der
133 Erwerb von Beruflichkeit braucht Zeit. Deshalb befürworten wir eine mindestens
134 dreijährige Ausbildungsdauer. Um den grundlegenden Wandel in der Arbeitswelt
135 gestalten zu können, muss das System der beruflichen Bildung gestärkt werden.

136 Junge Menschen sollen selbstbestimmte Entscheidungen über ihren beruflichen Werdegang
137 treffen können. Dafür muss die Vermittlung von Berufswahlkompetenz an allen
138 Schulformen verankert und Berufsorientierung klischeefrei gestaltet werden. Der DGB
139 und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass betriebliche
140 Berufsorientierungsangebote, insbesondere für junge Menschen ohne Berufsabschluss,
141 ausgeweitet werden.

142 Um den Übergang von der Schule in den Beruf zu verbessern, müssen
143 Jugendberufsagenturen qualitativ weiterentwickelt und finanziell sowie personell
144 gestärkt werden. Nur so können sie als zentrale Anlaufstellen für alle jungen
145 Menschen individuelle Hilfe und Unterstützung bieten. Die gesetzliche
146 Ausbildungsgarantie muss so erweitert werden, dass alle jungen Menschen Zugang zu
147 einer vollqualifizierenden beruflichen Erstausbildung erhalten. Ergänzt werden muss
148 sie um eine bundesweite Ausbildungsumlage für alle Betriebe. Auf dem Weg dahin setzen
149 wir uns für landesweite Ausbildungsumlagen ein. Die angekündigte
150 Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung werden wir begleiten und ihre
151 Forderungen zur Stärkung der beruflichen Bildung in die Allianz für Aus- und
152 Weiterbildung und den Pakt für Berufsbildende Schulen einbringen.

153 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für die Gleichwertigkeit von
154 akademischer und beruflicher Bildung ein. Daneben muss die Attraktivität der
155 beruflichen Bildung insgesamt gestärkt werden. Die angekündigte Verrechtlichung des
156 Deutschen Qualitätsrahmens (DQR) ist dafür eine geeignete Maßnahme, die eine dringend
157 nötige Transparenz über die Wertigkeit von Qualifikationen schafft. Vor einer
158 Verrechtlichung muss die Zuordnung formaler Qualifikationen auf dem aktuellen Stand
159 sein. Darüber hinaus ist eine bessere Mobilität von Auszubildenden durch ein
160 bundesweites Azubi-Ticket, die Versorgung mit adäquatem Wohnraum und der Ausbau von
161 Erasmus+ für Auszubildende notwendig. Eine regelmäßige Sozialerhebung zur Lage von
162 Auszubildenden soll nach dem Vorbild der Studierenden eingeführt werden. Attraktive
163 Berufslaufbahnkonzepte fördern die Durchlässigkeit und eigenständige berufliche
164 Entwicklungswege. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die Profile der
165 Berufsspezialist*innen stärker nutzen, um einer Überfrachtung der Ausbildungsberufe
166 entgegenzuwirken. Ein weiteres Ziel ist es, Ausbildungsrahmenpläne umsetzbarer für
167 die Praxis zu gestalten und die duale Berufsausbildung im gemeinsamen europäischen
168 Berufsbildungsraum zu stärken.

169 Der Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung muss in allen Gesundheits-, Sozial- und
170 Erziehungsberufen selbstverständlich sein. Statt Dequalifizierung setzen der DGB und
171 seine Mitgliedsgewerkschaften sich für eine Aufwertung der Gesundheits- und
172 Pflegeberufe durch die Stärkung des beruflich-praktischen Lernanteils und die
173 Mitwirkung der Gewerkschaften als Sozialpartner bei der Entwicklung und Gestaltung
174 der Aus- und Weiterbildung ein. Zudem sind die Gesundheits-, Pflege-, Sozial- und
175 Erziehungsberufe stärker in die Berufsbildungsforschung und -berichterstattung
176 einzubeziehen.

177 Das Ehrenamt in der dualen Berufsbildung braucht mehr Anerkennung, Nachwuchsgewinnung
178 und eigene Qualifizierungsangebote, um die Qualität und gesellschaftliche Verankerung
179 zu sichern. Bestehende gewerkschaftliche Projekte sollen langfristig abgesichert und
180 öffentlich gefördert werden. Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der
181 Handwerksordnung (HwO) braucht es eine klare gesetzliche Regelung zur bezahlten
182 Freistellung für Prüfer*innen und deren Qualifizierung, um das Prüfungswesen
183 zukunftsfähig und gerecht zu gestalten.

184 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen den Weiterbildungsbereich als vierte
185 Säule des Bildungssystems verankern und eine neue Architektur der Weiterbildung
186 entwickeln, die bessere Mitbestimmungsmöglichkeiten, verlässliche Zeitansprüche für
187 Weiterbildung und eine transparente Förder- und Finanzierungsstruktur umfasst. Es
188 muss sichergestellt werden, dass sich gerade Beschäftigte mit geringen Einkommen
189 durch die Einführung einer Bildungs(teil)zeit und eine Reform des Aufstiegs-BAföG
190 unabhängig von den Interessen ihres aktuellen Arbeitgebers weiterbilden können und
191 eine bessere Förderung zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes erhalten. Außerdem ist
192 die zunehmende Fragmentierung von Qualifikationen und eine Pluralisierung von
193 Weiterbildungskursen und -zertifikaten eine echte Hürde für die Aufnahme einer
194 Weiterbildung. Die Beteiligung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften an der
195 Nationalen Weiterbildungsstrategie wird dazu genutzt, um Empfehlungen für die Politik
196 zu erarbeiten.

197 Die Zahl erwachsener Menschen ohne Berufsabschluss hat in den vergangenen Jahren
198 immer weiter zugenommen. Die Bundesregierung muss mit einem Aktionsprogramm für
199 Menschen ohne Berufsabschluss darauf reagieren und Fördermaßnahmen zum Nachholen
200 eines Berufsabschlusses massiv ausbauen. Dabei muss sie auch dafür sorgen, dass
201 Synergien zwischen Umschulungs- und Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen,
202 berufsabschlussorientierten Teilqualifizierungen, der Anerkennung ausländischer
203 Qualifikationen und Validierungsverfahren hergestellt werden. Um die Wege zur
204 Weiterbildung transparenter zu gestalten, müssen Berufsberatungen im Erwerbsleben und
205 die regionalen Weiterbildungsagenturen ausgebaut sowie stärker für Bedürfnisse von
206 Weiterbildungsinteressierten mit Sorgeverantwortung sensibilisiert werden.

207 Ein besonderes Augenmerk gilt den Millionen Menschen, denen es an der notwendigen
208 Grundbildung fehlt. Es ist daher notwendig, dass die Nationale Dekade für
209 Alphabetisierung und Grundbildung nach 2026 nahtlos fortgeführt und weiterentwickelt
210 wird. Die Projekte der Arbeitsorientierten Grundbildung müssen in eine Regelstruktur
211 überführt und ausgebaut werden.

212 Zur Stärkung der Weiterbildungskultur in Betrieben und Branchen sind Arbeitsplätze

213 lernförderlicher zu gestalten. Mit der Sozialpartnerrichtlinie des Europäischen
214 Sozialfonds (ESF) wird die betriebliche Umsetzung von Qualifizierungstarifverträgen
215 und Gleichstellungsstrategien in den Branchen unterstützt. Das Programm muss auch
216 künftig Kernelement des ESF sein. Zudem braucht es eine Verstetigung des
217 erfolgreichen Programms der Weiterbildungsmentor*innen mit gesetzlichen
218 Freistellungsmöglichkeiten für die Qualifizierung und Beratungstätigkeit, damit diese
219 dauerhaft in der Fläche arbeiten können.

220

221 3. Demokratiebildung stärken und Mitbestimmung erfahrbar machen

222 Demokratiebildung ist eine Querschnittsaufgabe aller Bildungsbereiche und muss
223 zielgruppengerecht verankert werden. Dieser Anspruch muss von der frühen Bildung bis
224 zu Bildungsangeboten für Senior*innen lebensbegleitend formuliert und in allen
225 Bildungsphasen und an allen Lernorten eingelöst werden. Der DGB und seine
226 Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass Demokratiebildung in Bildungsplänen von Kitas,
227 in schulischen und berufsschulischen Lehrplänen, Ausbildungsordnungen,
228 hochschulischen Curricula und in der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und
229 Ausbilder*innen sowie pädagogischem Personal festgeschrieben wird.

230 Lebens- und Arbeitsweltorientierung ist für uns dabei ein zentrales Element
231 demokratischer Bildung. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene müssen ihre
232 Gestaltungsmöglichkeiten und Rechte in der Lebens- und Arbeitswelt kennenlernen.
233 Demokratische Strukturen der Arbeitswelt wie Betriebs- und Personalräte sowie
234 Tarifverhandlungen und Mitbestimmungsmöglichkeiten müssen vermittelt werden.
235 Gewerkschaftliche Beteiligung muss als Teil gesellschaftlicher Mitgestaltung erlebt
236 werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher die Bundesländer auf,
237 ein verbindliches Zugangsrecht für Gewerkschaften an den Schulen sicherzustellen. Wir
238 setzen uns zudem dafür ein, dass gerade am Lernort Betrieb die Demokratiebildung
239 gezielt gestärkt, ausgebaut und strukturell unterstützt wird.

240 Um Demokratiebildung wirksam zu gestalten, spielen öffentliche und freie Träger der
241 Kinder- und Jugendhilfe sowie der Jugend- und Erwachsenenbildung eine wichtige Rolle.
242 Bildungseinrichtungen müssen sich stärker für Angebote der außerschulischen
243 politischen Bildung und für sozialraumorientierte Kooperationen öffnen. Dafür muss
244 die Finanzierung von Angeboten und Trägern politischer Bildung ausgebaut und
245 verstetigt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein,
246 Mitbestimmungsstrukturen insbesondere von Kindern, Jugendlichen, Schüler*innen,
247 Auszubildenden und Studierenden zu stärken und gewerkschaftliche Akteure in den
248 Selbstverwaltungsstrukturen der Bildungseinrichtungen zu unterstützen.

249 Eine Militarisierung von Bildung und Wissenschaft lehnen der DGB und seine
250 Mitgliedsgewerkschaften entschieden ab. Die Vermittlung demokratischer Werte und
251 ziviler Konfliktlösungsstrategien steht grundsätzlich im Widerspruch zu einer
252 Einflussnahme militärischer Akteur*innen auf Bildungsinhalte und wissenschaftliche
253 Forschung. Bildungseinrichtungen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen dürfen
254 weder gesetzlich noch mittelbar, etwa durch strukturelle Unterfinanzierung, dazu
255 gedrängt werden, mit der Bundeswehr zu kooperieren, militärische Forschung

256 durchzuführen oder Waffensysteme zu entwickeln und damit Zivilklauseln faktisch
257 auszuhebeln.

258 **4. Bildung in der digitalen Welt – Digitalisierung und KI gerecht, pädagogisch**
259 **nachhaltig und demokratisch gestalten**

260 Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, wie unzureichend das Bildungssystem auf das
261 digitale Lehren und Lernen vorbereitet war. In Zukunft wird die Verfügbarkeit und die
262 Qualität von Künstlicher Intelligenz (KI) und Large Language Models Bildungsprozesse
263 weiter verändern. Diese Entwicklungen gehen mit Chancen und Risiken einher, auf die
264 die Bildungspolitik reagieren muss. Insbesondere darf die Digitalisierung im
265 Bildungssystem bestehende Ungleichheiten nicht reproduzieren oder verstärken.

266 Digitale Angebote und KI nutzen hochsensible Daten von Eltern, Schüler*innen,
267 Auszubildenden, Studierenden, Beschäftigten und Lehrenden. Ohne einen kritischen
268 Umgang mit Daten und deren Einbettung in verbindliche pädagogische Konzepte lässt
269 sich individuelle Förderung nicht verbessern und soziale Selektivität im
270 Bildungssystem nicht beheben. Bei der Einführung und Nutzung digitaler Lehr- und
271 Lernangebote und KI in Bildungsinstitutionen sind deshalb die rechtlichen
272 Rahmenvorgaben zu beachten. Für den Einsatz müssen verbindliche ethische Leitlinien
273 entwickelt und Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Einführung von digitalen
274 Anwendungen, Prozessen und Tools genutzt und ausgebaut werden. Deren Wirksamkeit und
275 Auswirkungen müssen hinsichtlich bildungs-, sozial-, arbeits- und
276 gleichstellungspolitischer, pädagogischer und lerntheoretischer Aspekte erforscht und
277 reflektiert werden.

278 Der Einsatz von digitalen Lernmitteln und KI muss an pädagogischen Kriterien
279 ausgerichtet werden. Überlegungen wie Effizienzsteigerungen und Personaleinsparungen
280 sind keine geeigneten Kriterien für den Einsatz. Bildung ist ein sozialer Prozess,
281 für den qualifiziertes Bildungspersonal unabdingbar ist. Digitale Lernumgebungen und
282 KI können unterstützen, echte pädagogische Fach- und Lehrkräfte aber nicht ersetzen.
283 Zur Gewährleistung von pädagogischen Prozessen sind verbindliche Qualitätsstandards
284 in den Ländern und Bildungseinrichtungen notwendig. Im Bereich der Weiterbildung
285 regelt vor allem das Fernunterrichtsschutzgesetz von 1976 die Rechte und Pflichten im
286 Fernunterricht, allerdings ohne neue Lernmethoden zu berücksichtigen. Der DGB und
287 seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Weiterentwicklung dieses Gesetzes
288 zu einem digitalen Bundesbildungsgesetz, um moderne Lernmedien und Lernpfade zu
289 integrieren und gleichzeitig Verbraucherschutzrechte zu stärken.

290 Digitale Lernformate erfordern angepasste Didaktik und Medienkompetenz der Lehrenden.
291 Viele digitale Medienangebote sind nicht neutral, sondern interessengetrieben. Alle
292 Lehrenden und Lernenden müssen sich deshalb Wissen über die Grundlagen und die
293 Funktionsweisen von Algorithmen sowie die praktischen Anwendungsszenarien von KI
294 inklusive einer kritischen Folgenabschätzung aneignen können. Damit die Lehrenden die
295 neuen Herausforderungen meistern können, sind die Bildungsinstitutionen und
296 Arbeitgeber*innen gefordert, die (angehenden) Fachkräfte angemessen zu qualifizieren
297 und weiterzubilden, sie auf die veränderten Bedingungen des Lehrens vorzubereiten und
298 dafür Arbeitszeit einzuräumen.

299 Beim Einsatz verschiedener Angebote sind öffentliche Bildungseinrichtungen häufig auf
300 private Anbieter und deren technische Infrastruktur angewiesen. Damit
301 Bildungseinrichtungen nicht in die Abhängigkeit von privaten Unternehmen geraten,
302 braucht es mehr öffentlich entwickelte Angebote mit einer öffentlich getragenen
303 Infrastruktur und eine staatliche Zertifizierung privater Angebote. Das Werbeverbot
304 an Schulen muss auch für digitale Formate gelten. Öffentlich finanzierte Bildung muss
305 frei von kommerziellen Einflüssen sein.

306 Digital gestützte Lernprozesse erfordern dabei neue Prüfungsformate und -instrumente,
307 die kompetenzorientiert sein müssen. Eine Dominanz einfacher standardisierter
308 Aufgabenstellungen wie Multiple-Choice-Prüfungen wird dem nicht gerecht.

309 Damit digitale Lehr- und Lernformate sowie generative KI genutzt werden können, sind
310 erhebliche Investitionen notwendig. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen
311 zur gebührenfreien Bildung und zur Lernmittelfreiheit – auch im digitalen Raum.
312 Kosten für Endgeräte und Software dürfen nicht an Schüler*innen, Auszubildenden,
313 Studierenden bzw. deren Eltern hängen bleiben.

314 **5. Gute Arbeit im Bildungssystem**

315 Gute Bildung braucht gute Arbeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern
316 eine umfassende Ausbildungs- und Fachkräfteoffensive für das Bildungssystem, um dem
317 Fachkräftemangel nachhaltig zu begegnen und die Berufe attraktiver zu machen. Dieser
318 Anspruch gilt nicht nur für das pädagogische Personal, sondern auch für
319 unterstützende, multiprofessionelle Strukturen.

320 Noch viel zu häufig missbrauchen Bildungseinrichtungen die intrinsische Motivation
321 und Empathie des Bildungs- und Betreuungspersonals, ohne den Risiken beispielsweise
322 für deren mentale Gesundheit durch Überlastung adäquat zu begegnen. In allen
323 Bildungsbereichen sind attraktive, existenzsichernde und tarifgebundene
324 Arbeitsverhältnisse mit fairer Bezahlung und echter Mitbestimmung erforderlich. Der
325 Arbeits- und Gesundheitsschutz muss umfassend und wirksam gewährleistet, die
326 Arbeitszeiterfassung lückenlos und praxisnah umgesetzt werden. Viel zu häufig fehlt
327 in Bildungseinrichtungen eine gute Arbeitsgestaltung, die unter systematischer
328 Beteiligung der Beschäftigten gesundheitsförderliche Bedingungen schafft. Die meisten
329 Arbeitgeber setzen die Gefährdungsbeurteilung zur Prävention und zur Reduktion
330 psychischer sowie physischer Belastungen entweder gar nicht oder nicht konsequent um.
331 Bei Überlastung ergreifen sie oft keine adäquaten Maßnahmen. Hier besteht dringender
332 Handlungsbedarf, um Prävention und nachhaltige Fürsorge im Sinne gesunder
333 Arbeitsplätze in den Fokus zu rücken.

334 Bund und Länder müssen ihre Anstrengungen zur Gewinnung von Fachkräften für die frühe
335 Bildung verstärken. Eine Absenkung des Qualifikationsniveaus der pädagogischen
336 Fachkräfte unter das Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens lehnen wir ab. Es
337 braucht eine Ausweitung der beitragsfreien, vergüteten Erzieher*innen-Weiterbildung
338 sowie die Entwicklung eines kohärenten Fort- und Weiterbildungssystems unter
339 Einbeziehung der Sozialpartner. Der Praxisanteil während der Ausbildung ist
340 auszubauen und durch verbindliche Mitbestimmung qualitativ abzusichern. Auch im
341 Ganztags sollten neben den Lehrkräften in erster Linie sozialpädagogische Fachkräfte

342 beschäftigt werden. Beschäftigte ohne pädagogische Qualifikation brauchen
343 Qualifizierungsmöglichkeiten und -strukturen. Der DGB würdigt mit dem DGB-Preis
344 „Attraktivität der Arbeit“ auch künftig Konzepte und Maßnahmen für gute
345 Arbeitsbedingungen in der frühen Bildung und macht damit die Gewerkschaften als
346 starke Interessenvertretung der Beschäftigten sichtbar.

347 Bessere Arbeitsbedingungen im Lehramt sowie eine gute Bezahlung sind notwendig, um
348 dem dramatischen Lehrkräftemangel entgegenzuwirken. Ein attraktives Lehramtsstudium
349 ist der erste Schritt dafür. Es braucht bessere Studien- und Ausbildungsbedingungen
350 sowie eine stärkere Verzahnung von Theorie und Praxis. Die Zahl der Plätze für das
351 Lehramtsstudium muss erhöht und Studienbeschränkungen (NC) abgeschafft werden. Quer-
352 und Seiteneinsteiger*innen brauchen einen Anspruch auf Nachqualifizierung, bessere
353 berufsbegleitende und zielgruppenspezifische Weiterqualifizierung, die zwischen den
354 Ländern abgestimmt ist und sich an bundesweiten, anspruchsvollen Qualitätsstandards
355 orientiert. Ziel muss sein, eine Gleichwertigkeit zu regulär ausgebildeten
356 Lehrkräften herzustellen – auch bei der Eingruppierung. Die Anerkennung ausländischer
357 Abschlüsse muss erleichtert und beschleunigt werden.

358 Ausbilder*innen in der dualen Berufsausbildung leisten einen enormen Beitrag zur
359 Qualitätssicherung in der Ausbildung und damit auch zur Zufriedenheit der
360 Auszubildenden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich weiter für die
361 Stärkung des betrieblichen Ausbildungspersonals ein. Ihre Rolle muss gesellschaftlich
362 sichtbarer und die Qualifizierungsangebote müssen modernisiert werden.

363 In der Wissenschaft sind die Beschäftigungsbedingungen von Befristung und fehlender
364 Transparenz über Karriereperspektiven geprägt. Die Wissenschaftseinrichtungen haben
365 das ihnen gewährte Sonderbefristungsrecht seit Bestehen des
366 Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) in zu hohem Maß für sachgrundlose
367 Kurz- und Kettenbefristungen ausgenutzt. Wissenschaft muss wieder stärker in normalen
368 arbeitsrechtlichen Kategorien organisiert werden. Deshalb sprechen sich der DGB und
369 seine Mitgliedsgewerkschaften für eine Abschaffung des WissZeitVG aus. Der DGB und
370 seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich daher für dauerhafte
371 Beschäftigungsverhältnisse nach der Promotion ein, auch neben der Professur.

372

373 Auch die Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich werden
374 überdurchschnittlich oft befristet und – häufig unfreiwillig – in Teilzeit
375 beschäftigt. Zugleich fehlt es an Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Der
376 DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern von Hochschulen und Ländern, die
377 Arbeitsbedingungen im wissenschaftsunterstützenden Bereich deutlich zu verbessern.
378 Dazu gehören: ein Verzicht auf sachgrundlose Befristungen, mehr Qualifizierungs- und
379 Personalentwicklungsmaßnahmen und eine angemessene Eingruppierung. Der DGB wird den
380 Hochschulreport weiterführen und damit regelmäßig die Beschäftigungsbedingungen an
381 den Hochschulen in den Blick nehmen.

382 Die Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung sind häufig prekär. Der Tarifbindung und
383 -treue kommen deshalb eine besondere Bedeutung zu. Dazu gehören bessere Bezahlung,
384 Abbau von atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie die bezahlte Vor- und

385 Nachbereitung von Unterrichtseinheiten. Der Bund muss als wichtiger Auftraggeber in
386 der Weiterbildung dafür bei der Refinanzierung die notwendigen Voraussetzungen
387 schaffen. Das von der aktuellen Bundesregierung versprochene Bundestariftreugesetz
388 muss die Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB II und III erfassen. Der Bund muss
389 sicherstellen, dass auch außerhalb der Vergabeverfahren die gleichen tariflichen
390 Bedingungen, bei von ihm finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen, eingehalten werden
391 müssen. Zudem müssen die Regelungen den Geltungsbereich von Fördergeldern umfassen,
392 wie beispielsweise in der Forschungsförderung.

Antrag I08: Initiativantrag Keine Kürzungen in der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe!

Laufende Nummer: 90

Antragsteller*in:	ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Status:	angenommen

- 1 Der DGB koordiniert und unterstützt die Proteste gegen die geplanten Kürzungen in der
- 2 Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe.
- 3 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf:
- 4 • Das erste Strukturreformgesetz zu überarbeiten und in dieser Form nicht zu
- 5 realisieren
- 6 • Die im Vorschlagsbuch vom 25. März 2026 enthaltenen Maßnahmen nicht zu
- 7 realisieren und sich öffentlich von den darin enthaltenen Kürzungszielen zu
- 8 distanzieren.
- 9 • Die sozialen und pädagogischen Berufe zu stabilisieren, d.h.
- 10 Ausbildungsstrukturen und staatliche Studiengänge stärken, den Herausforderungen
- 11 angemessene Fortbildungsformate anbieten, Arbeitsbedingungen insbesondere
- 12 Personalschlüssel und Fallzahlen verbessern.
- 13 • Unter Einbeziehung des DGB, Vertreter*innen der Kommunen, der
- 14 Wohlfahrtsverbände, der Behindertenräte und der Jugendhilfeausschüsse einen
- 15 Krisengipfel einzuberufen und daran anschließend einen beteiligungsorientierten
- 16 Prozess zu gestalten, um gemeinsam über die Ziele und eine nachhaltige und
- 17 seriöse Finanzierung der inklusiven Kinder- und Jugendhilfe lösungsorientiert zu
- 18 beraten.

Antrag B01: Für eine Demokratisierung der Arbeitswelt und Gute Arbeit

Laufende Nummer: 26

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen

1 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die Demokratie in der Arbeitswelt
2 stärken und weiterentwickeln. Die Umsetzung dieses Zieles bildet einen wesentlichen
3 politischen Schwerpunkt in den kommenden Jahren.

4 Durch unseren erfolgreichen Kampf für demokratische Schutz- und Beteiligungsrechte
5 der Beschäftigten in der Arbeitswelt haben wir Gewerkschaften dafür gesorgt, dass die
6 Soziale Marktwirtschaft keine Leerformel geblieben ist. Erst dadurch wurde sie trotz
7 der ihr innewohnenden Spannungen wesentlicher Bestandteil der wirtschaftlichen und
8 gesellschaftlichen Erfolgsgeschichte unseres Landes. Es ist jedoch festzustellen,
9 dass die demokratische Verfasstheit der Arbeitswelt sowie eine am Gemeinwohl
10 orientierte Politik grundlegend unter Druck geraten sind. Der DGB und seine
11 Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass diese Schieflage wieder
12 korrigiert wird. Folgende Punkte stehen dabei im Mittelpunkt:

13

14 1. Die Wahrung der Grundrechte von Beschäftigten und Gewerkschaften

15 Unverrückbarer Ausgangspunkt unseres gewerkschaftlichen Handelns ist und bleibt die
16 Wahrung der Menschenwürde. Dazu gehören die Grundsätze der Freiheit, Gleichheit und
17 Solidarität. Wir Gewerkschaften kämpfen dafür, dass diese Grundsätze auch für die
18 Arbeits- und Wirtschaftswelt gelten. Konkret bedeutet das, eine gerechte Verteilung
19 des gemeinsam erwirtschafteten Wohlstands, soziale Sicherung, gesellschaftliche
20 Teilhabe und ein Höchstmaß an Selbstbestimmung für die Beschäftigten. Aus der Würde
21 des Menschen leitet sich auch unser Verständnis des Wertes menschlicher Arbeit ab.
22 Der materielle Wert von Arbeit beschränkt sich längst nicht darauf, den eigenen
23 Lebensunterhalt zu verdienen. Menschliche Arbeit bildet die eigentliche
24 wirtschaftliche Grundlage für Wertschöpfung und Wohlstand. Sie trägt aber nicht nur
25 maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg bei. Vielmehr wirken Gute und mitbestimmte
26 Arbeit ebenso wie eine humane Arbeitsgestaltung sinn- und identitätsstiftend. Sie
27 ermöglichen soziale Integration und gesellschaftliche Teilhabe und stärken so den
28 sozialen Zusammenhalt.

29 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist und bleibt deshalb die
30 Humanisierung von Arbeit wesentliches Element einer Sozialen Marktwirtschaft, die
31 ihren Namen verdient. Wir werden deshalb nicht nur die Aufwertungsstrategie für Gute
32 Arbeit weiterverfolgen, deren Grundlage die Tarifautonomie und Mitbestimmung, starke
33 Arbeitnehmer*innen- und Gewerkschaftsrechte sowie menschengerechte Arbeitsbedingungen
34 bilden, sondern auch neue Ansätze zur Stärkung der Demokratie in der Arbeitswelt in
35 den Blick nehmen. Die Grundrechte der Beschäftigten sind von Gewerkschaften hart
36 erkämpfte Fundamente der Sozialen Marktwirtschaft sowie konstitutiver Bestandteil
37 unserer demokratischen Verfassungsordnung. Sie geraten jedoch durch gezielte

38 Strategien zur Polarisierung und Radikalisierung, die auf eine Deregulierung
39 nationaler und internationaler Arbeits- und Wirtschaftsverhältnisse sowie die
40 Entrechtung der Arbeitnehmer*innen abzielen, zunehmend unter Druck. Getrieben von
41 neoliberaler oder radikalkapitalistischer Ideologie werden sowohl
42 Arbeitnehmer*innenrechte als auch gewerkschaftliche Grundrechte wie das Streikrecht
43 offen in Frage gestellt. Die politische Radikalisierung zeigt sich nicht nur in
44 betrieblichen Strategien wie Union Busting oder der in Teilen aggressiv
45 Arbeitnehmer*innen-feindlichen Haltung von Arbeitgeberverbänden, sondern prägt zum
46 Teil bereits die politische Agenda. Insbesondere auf europäischer Ebene hat eine
47 Deregulierungswelle begonnen, durch die grundlegende Prinzipien der Sozialen
48 Marktwirtschaft ausgehöhlt werden.

49 2. Die Bewältigung der weitreichenden Herausforderungen für Arbeit und Wirtschaft

50 Zur gleichen Zeit setzen grundlegende Veränderungen durch kriegerische
51 Auseinandersetzungen, globale Handelskonflikte oder digitale Monopolstrukturen Arbeit
52 und Wirtschaft in Deutschland ebenso unter Druck wie die Dynamik durch Künstliche
53 Intelligenz, den Klimawandel und die demografische Entwicklung. Die Tragweite und
54 Dringlichkeit der Veränderungen wird maßgeblich durch eine neue globale
55 Systemkonkurrenz bestimmt, die zunehmend von einem aggressiven Protektionismus sowie
56 der Verbindung aus anti-demokratischer Weltanschauung, technologischer und
57 militärischer Macht und enormer Finanzkraft begleitet wird. Diese neuen
58 Rahmenbedingungen erfordern eine erhöhte Verständigungsbereitschaft der
59 demokratischen Kräfte in Politik und Wirtschaft.

60 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen deshalb dringenden Handlungsbedarf
61 auf folgenden Ebenen:

- 62 • Die Mitgliedsgewerkschaften haben mit ihren Tarifpartnern auch in schwierigen
63 Lagen wegweisende Tarifabschlüsse und tarifpolitische Innovationen durchgesetzt.
64 Die Tarifvertragsparteien haben damit immer wieder die Fähigkeit zur notwendigen
65 Gestaltung genauso wie zu konstruktiven Kompromissen unter Beweis gestellt.
66 Dennoch ist festzustellen, dass das System der Tarif- und Betriebspartnerschaft
67 weiter erodiert. Es braucht deshalb eine Erneuerung für die nachhaltige
68 Stabilisierung der Tarifbindung und Mitbestimmung als tragende Säulen der
69 Sozialen Marktwirtschaft.
- 70 • Auf Ebene der Sozialpartner ist festzustellen, dass die politische Verständigung
71 mit den Arbeitgeberverbänden zunehmend durch deren Blockaden bei wichtigen
72 nationalen und europäischen Regelungen, Querelen um den gesetzlichen Mindestlohn
73 oder Angriffe auf Arbeitnehmer*innenrechte sowie den Sozialstaat erheblich
74 belastet wurde. Die vielfältigen Herausforderungen der Zukunft können nach
75 unserer Überzeugung nur durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen
76 Arbeitgebern und den Beschäftigten mit ihren Interessenorganisationen bewältigt
77 werden. Die Sozialpartnerschaft steht in den kommenden Jahren vor einer
78 Bewährungsprobe. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verstehen unter
79 Sozialpartnerschaft die Bereitschaft und das glaubwürdige Bemühen, bei allen
80 gegensätzlichen Interessen eine grundlegende Verständigung über gemeinsame Ziele
81 und Lösungsansätze für drängende Zukunftsthemen in sozialer Verantwortung

82 herbeizuführen. Wir fordern die Arbeitgeberverbände auf, ihrer
83 gesellschaftlichen und demokratischen Verantwortung nachzukommen und zu einer
84 verlässlichen „Vereinbarungskultur“ mit uns Gewerkschaften zurückzukehren.

85 • Die Bundesregierung hat durch die Neuausrichtung der Investitionspolitik
86 wichtige Akzente für einen Aufschwung der Wirtschaft gesetzt. Gleichwohl werden
87 die mobilisierten Mittel nicht ausreichen, um alle gesellschaftlichen
88 Investitionsbedarfe zu decken. Auch wird der Schuldendienst für
89 kreditfinanzierte Verteidigungsausgaben in absehbarer Zeit erheblichen Druck auf
90 die Kernhaushalte ausüben. Zugleich bleiben der Arbeitsmarkt, der
91 gesellschaftliche Zusammenhalt wie auch die demokratische Verfasstheit weiter
92 unter Druck. So sind nicht nur prekäre Arbeitsverhältnisse noch immer weit
93 verbreitet. Auch die Arbeitsplatzunsicherheit nimmt zu. Dazu hat die
94 Ungleichheit bei Einkommen und Vermögen Ausmaße angenommen, die die
95 gesellschaftliche Solidarität gefährden. Es besteht deshalb weiterhin ein
96 enormer verteilungspolitischer Korrekturbedarf. Der DGB und seine
97 Mitgliedsgewerkschaften drängen deshalb auf eine grundlegende Verständigung über
98 Wege zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit, gesellschaftlichen Integration
99 und wirtschaftlichen Stärke.

100 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begreifen sowohl die Tendenzen der
101 Radikalisierung und Polarisierung als auch die tiefgreifenden Veränderungsprozesse in
102 Arbeit und Wirtschaft als Auftrag, sich in den kommenden Jahren mit allem Nachdruck
103 für eine umfassende Stärkung und Weiterentwicklung der demokratischen Beteiligungs-
104 und Mitentscheidungsrechte der Beschäftigten einzusetzen. Auch um deutlich zu machen,
105 wie für uns eine Soziale Marktwirtschaft aussehen muss, die ihren Namen verdient,
106 wird der DGB gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften in den kommenden Jahren
107 verstärkt Impulse für einen solchen grundlegenden Prozess demokratischer Erneuerung
108 in die politische und öffentliche Debatte einbringen. Dazu gehören folgende
109 Schwerpunkte:

110

111 Mitbestimmung grundsätzlich weiterdenken

112 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben substanzielle Fortschritte bei
113 der Demokratisierung von Arbeitswelt und Wirtschaft eine hohe Priorität.
114 Weitreichende Mitbestimmungs- und Mitentscheidungsrechte der Beschäftigten im
115 Betrieb, in der Dienststelle und auf Unternehmensebene sind grundlegend für Gute
116 Arbeit, Innovationsfähigkeit und Beschäftigungssicherheit. Sie stärken die Erfahrung
117 von demokratischer Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz und tragen so dazu bei, der
118 Entstehung und Verbreitung antidemokratischer Einstellungen entgegenzuwirken. Wir
119 brauchen deshalb dringender denn je eine Mitbestimmung, die vollwertige demokratische
120 Mitentscheidungsrechte der Beschäftigten unter den Bedingungen der heutigen
121 Arbeitswelt garantiert. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen sich
122 entschlossen solidarisch gegen die Kampfansagen von immer mehr Arbeitgeber*innen
123 gegen Betriebsräte und die immer weiter um sich greifende Flucht aus der
124 Unternehmensmitbestimmung. Gleichzeitig werden der DGB und seine
125 Mitgliedsgewerkschaften mit aller Entschiedenheit auf politische Lösungen drängen, um

126 die wachsenden mitbestimmungs- und demokratiefreien Zonen in der Arbeitswelt zu
127 schließen und die demokratischen Beteiligungsrechte der Beschäftigten auf die Höhe
128 der Zeit zu bringen. Dabei wird es verstärkt darum gehen, grundsätzlich neue Ansätze
129 zu verfolgen – etwa durch einheitliche Regelungen für eine echte paritätische
130 Mitbestimmung in Aufsichtsräten, unabhängig von der Unternehmensgröße.

131

132 Stärken der Tarifautonomie ausbauen

133 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden konsequent darauf drängen, dass die
134 Bundesregierung auch alle ihre Ankündigungen zur Stärkung der Tarifbindung zügig
135 umsetzt. Die im Koalitionsvertrag angekündigten Maßnahmen bleiben jedoch insgesamt
136 unzureichend. Ein umfassender nationaler Aktionsplan für Tarifbindung und
137 Mitbestimmung muss endlich erarbeitet und umgesetzt werden. Der DGB und seine
138 Mitgliedsgewerkschaften haben zahlreiche konkrete Instrumente zur Stärkung
139 vorgeschlagen und werden in den kommenden Jahren weitere Innovationen in die
140 politische Debatte einbringen, um diese als feste Pfeiler der Tarifpolitik zu
141 etablieren. Dazu gehört auch, dass Innungen ihrer Rolle als Tarifvertragsparteien
142 wieder vollumfänglich nachkommen müssen. Darüber hinaus werden die Gewerkschaften
143 weiter darauf hinwirken, eine stärkere tarifvertragliche Abdeckung zu erreichen. Die
144 DGB-Kampagne #Tarifwende wird dabei als erprobtes Mobilisierungsinstrument
145 weiterentwickelt und fortgeführt. Mit diesem strategischen Bündel aus Kontrolle,
146 Innovation und Mobilisierung wollen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
147 erreichen, dass die Tarifbindung gestärkt wird und Tarifverträge eine unverzichtbare
148 Säule für Stabilität, Gerechtigkeit und sozialen Zusammenhalt bleiben.

149

150 Gute Arbeit durch Künstliche Intelligenz fördern

151 Künstliche Intelligenz (KI) kann einen erheblichen Beitrag zur Steigerung der
152 Arbeitsproduktivität leisten. Damit dies gelingt, werden der DGB und seine
153 Mitgliedsgewerkschaften sich dafür einsetzen, die digitale Souveränität der
154 Beschäftigten zu fördern und die Instrumente für die betriebliche und tarifliche
155 Gestaltung Guter Arbeit unter den Bedingungen von KI weiterzuentwickeln. Dafür soll
156 insbesondere ein Regelwerk für KI in der Arbeitswelt geschaffen werden, das eine
157 mitbestimmte, transparente, diskriminierungsfreie und beschäftigungsorientierte
158 Nutzung von KI-Anwendungen ermöglicht. Insbesondere durch eine Stärkung der
159 Mitbestimmung soll Gute Arbeit durch den Einsatz von KI gefördert und der Abbau von
160 Arbeitsplätzen oder eine Abwertung von Arbeit verhindert werden. Zusätzlich sollen
161 Innovationen und dafür grundlegende Ökosysteme gefördert werden, um die Potentiale
162 von KI für die Schaffung von Arbeitsplätzen zu heben. Der DGB und seine
163 Mitgliedsgewerkschaften werden sich zudem dafür einsetzen, Abhängigkeiten im Bereich
164 der Digitalisierung zu verringern und die technologische Souveränität von Wirtschaft
165 und Gesellschaft zu stärken. Um die Machtkonzentration von Digitalkonzernen zu
166 begrenzen, werden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für die Durchsetzung
167 fairer Wettbewerbsregeln und einer gerechten Besteuerung sowie den Ausbau
168 technologischer Standortalternativen in Deutschland und Europa einsetzen.

169 Stärkung der individuellen Schutz- und Gestaltungsrechte

170 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich neben den kollektiven
171 Gestaltungsrechten auch für die Sicherung und den Ausbau individueller
172 Arbeitnehmer*innenrechte ein. Sie sind die Grundlage unseres demokratischen, sozialen
173 Rechtsstaats und insbesondere in Zeiten wirtschaftlicher Umbrüche von herausragender
174 Bedeutung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden deshalb nicht nur darauf
175 hinwirken, die Instrumente gegen die Missachtung geltenden Rechts zum Schutz der
176 Beschäftigten durch Arbeitgeber oder dessen Umgehung durch digitale Plattformen zu
177 schärfen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden auch weiterhin klare Kante
178 gegenüber Forderungen aus der Politik und den Arbeitgeberverbänden zeigen, die
179 Schutzrechte von Beschäftigten oder Gewerkschaftsrechte in Frage stellen. Ein Abbau
180 von Schutzstandards ist keine Entbürokratisierung, sondern würde die Gestaltung Guter
181 Arbeit maßbeglich erschweren und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen weiter
182 Vorschub leisten. Dazu gehören insbesondere die Angriffe auf den 8-Stunden-Tag und
183 das Streikrecht. Der Gestaltungsanspruch von DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften
184 geht jedoch über die Verteidigung bestehender Schutzrechte hinaus: Die gravierenden
185 Veränderungen in Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft erfordern einerseits mehr
186 Sicherheit zum Beispiel durch eine Stärkung des Kündigungsschutzes, die Begrenzung
187 von Befristungen, die Regulierung von Plattformarbeit und den Schutz der
188 Persönlichkeitsrechte, ein klimagerechtes Arbeitsschutz- und Sozialrecht oder die
189 Sicherstellung lückenloser Arbeitszeiterfassung. Andererseits soll der Anspruch nach
190 mehr Selbstbestimmung bei der Arbeit und Arbeitszeitsouveränität auch durch die
191 Erweiterung des arbeitsrechtlichen Instrumentariums gestärkt werden.

192

193 Weiterentwicklung der arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Instrumente

194 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine Arbeitsmarktpolitik
195 ein, die konkrete und passgenaue Qualifizierungsangebote für die Beschäftigten noch
196 stärker in den Mittelpunkt rückt. Dekarbonisierung, Digitalisierung und
197 demografischer Wandel erzeugen hier nicht nur besonders dringlichen Handlungsbedarf,
198 sondern sie erhöhen auch die Anforderungen an Qualifikationen und die Gestaltung von
199 Beschäftigungsverhältnissen. Eine präventive Strategie muss insbesondere in den
200 kommenden Jahren des Wandels tragfähige Brücken für Beschäftigte, Erwerbslose,
201 Auszubildende sowie Studierende bauen. Sichere Beschäftigungsaussichten sind
202 notwendige Stabilitätsanker und schaffen das nötige Vertrauen, um die
203 Veränderungsprozesse gemeinsam erfolgreich zu gestalten. Dazu gehört auch, die
204 Erwerbsmigration arbeitsmarkt- und bildungspolitisch so zu begleiten, dass Gute
205 Arbeit und die gesellschaftliche Integration gefördert werden – ein Aspekt, der nicht
206 zuletzt für die künftige Fachkräftesicherung von zentraler Bedeutung ist. Der DGB und
207 seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine handlungsfähige
208 Arbeitslosenversicherung sowie eine Weiterentwicklung der Instrumente der aktiven
209 Arbeitsmarktpolitik ein, um Weiterbildung und Qualifizierung über das gesamte
210 Erwerbsleben zu stärken. Dazu gehört insbesondere ein Recht auf Weiterbildung mit der
211 Stärkung abschlussorientierter Qualifizierungen.

212

213 Gleichstellung am Arbeitsmarkt

214 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich auch dafür ein, den
215 Verfassungsauftrag der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auch am
216 Arbeitsmarkt zu verwirklichen. Die Hürden, die einer gleichberechtigten Teilhabe von
217 Frauen am Erwerbsleben entgegenstehen, müssen beseitigt und ihre wirtschaftliche
218 Eigenständigkeit gefördert werden. Voraussetzung hierfür sind die gerechte Verteilung
219 von bezahlter und unbezahlter Arbeit, gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige
220 Arbeit sowie ein gewaltfreies Arbeits- und Lebensumfeld. Notwendig ist ein Mix aus
221 gesellschaftlichem Umdenken, gesetzlichen Vorgaben, tariflichem und betrieblichem
222 Handeln. Dazu zählen unter anderem die partnerschaftliche Weiterentwicklung des
223 Elterngeldes, eine Reform von Ehegattensplitting, die Umwandlung der Minijobs in
224 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ab der ersten Stunde,
225 lebensphasenorientierte Arbeitszeiten oder gleichstellungspolitische Kriterien für
226 die Vergabe öffentlicher Aufträge. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden
227 ebenso darauf drängen, dass die verpflichtenden Maßnahmen zur Prävention und
228 Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, wie in der ILO-Konvention 190
229 vorgesehen, unverzüglich und effektiv umgesetzt werden. Zudem ist der Ausbau von
230 institutionellen Gleichstellungsmechanismen unverzichtbar – gerade angesichts der
231 Angriffe, denen unsere Demokratie derzeit ausgesetzt ist. Der DGB und seine
232 Mitgliedsgewerkschaften setzen sich deshalb für die Verankerung und Umsetzung einer
233 verbindlichen, ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie sowie einer
234 geschlechtsspezifischen Gesetzesfolgenabschätzung ein.

235

236 Erneuerte Sozialpartnerschaft - gemeinsam Verantwortung für die Zukunft übernehmen

237 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine tatsächliche
238 Verantwortungspartnerschaft zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Eine
239 Sozialpartnerschaft, in der gemeinsam Verantwortung übernommen und Lösungen gestaltet
240 werden. Angesichts tiefgreifender Umbrüche in Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft ist
241 - im Wissen um die Interessengegensätze - eine grundsätzliche Verständigung über die
242 Zukunft unseres Landes notwendig, die getragen ist von sozialer Verantwortung,
243 ökonomischer Vernunft, gegenseitigem Vertrauen und der Verlässlichkeit von
244 Absprachen.

245 Diese Verständigung muss zentrale Zukunftsthemen umfassen: den gerechten Einsatz
246 Künstlicher Intelligenz, die Förderung von Integration und Demokratie in der
247 Arbeitswelt, Gleichstellung und höhere Frauenerwerbstätigkeit, eine nachhaltige
248 Wirtschafts- und Standortpolitik sowie die Weiterentwicklung eines modernen
249 Sozialstaats.

250 Bei diesen zentralen Zukunftsfragen können keine breit getragenen Lösungen entwickelt
251 werden, wenn die Arbeitgeberseite auf Blockade schaltet oder sogar populistische
252 Stimmungsmache betreibt. Dringend nötig ist hier genau das Gegenteil: das ernsthafte
253 und stetige Bemühen um eine konstruktive Verständigung über gemeinsame Ziele und
254 Lösungswege.

255 In diesem Sinne erwarten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften von den

256 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, dass sie Angriffe auf Gewerkschaften,
257 Beschäftigtenrechte und soziale Sicherungssysteme beenden und stattdessen gemeinsam
258 für faire Wettbewerbsbedingungen eintreten. Eine erneuerte Sozialpartnerschaft heißt
259 auch: entschieden gegen Schwarzarbeit, Steuerhinterziehung und
260 Sozialversicherungsbetrug vorzugehen, um das Solidarsystem zu schützen, auf dem unser
261 gesellschaftlicher Zusammenhalt beruht.

Antrag B02: Tarifbindung stärken, Tarifwende durchsetzen

Laufende Nummer: 32

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 Tarifverträge und die damit verbundene Tarifbindung sind zentrale Säulen unserer
2 Sozial- und Wirtschaftsordnung. Tarifverträge sind mehr als reine Lohn- und
3 Gehaltsvereinbarungen – sie sind ein zentraler Baustein für Gerechtigkeit, Stabilität
4 und demokratische Teilhabe in unserer Gesellschaft. Eine hohe Tarifbindung ist von
5 entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche sozial-ökologische Transformation und
6 das Gelingen des dafür notwendigen Umbaus. So tragen Tarifverträge heute schon zur
7 Beschäftigungs- und Standortsicherung im Wandel bei. Zur Stabilisierung von
8 Wirtschaft und Sozialstaat sind starke Tarifverträge und eine breite Tarifbindung
9 unerlässlich.

10 Allerdings ist die Tarifbindung hierzulande seit Jahren rückläufig mit erheblichen
11 Folgen für Beschäftigte, den Arbeitsmarkt, die Gesellschaft und die Wirtschaft.
12 Diesen Trend gilt es umzukehren.

13 Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen müssen ihre Kräfte bündeln, um Unternehmen und
14 Behörden zu erreichen und Beschäftigte für die Vorteile der Tarifbindung zu
15 sensibilisieren. Die Politik steht in der Pflicht, die Rahmenbedingungen so zu
16 gestalten, dass Tarifverträge auch in neuen Branchen und Beschäftigungsformen wirksam
17 werden. Das gilt auch für das kirchliche Arbeitsrecht.

18 Gesellschaft und Politik sind gleichermaßen gefordert, den Handlungsspielraum der
19 Tarifpartner zu sichern und die Tarifbindung wieder auszuweiten. Denn nur so lässt
20 sich garantieren, dass wirtschaftlicher Erfolg gerecht verteilt wird und zu fairen
21 Löhnen und sicheren Arbeitsplätzen führt. Das ist entscheidend für eine lebendige
22 Demokratie – zum Wohle jedes Einzelnen und der ganzen Gesellschaft.

23 Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften werden die
24 schleichende Aushöhlung der Tariflandschaft mit Nachdruck bekämpfen. Eine echte
25 „Tarifwende“ ist überfällig. Die Gewerkschaften setzen alles daran, Verbreitung und
26 Wirkung von Tarifverträgen hierzulande spürbar zu erweitern. Zugleich muss die
27 Politik jetzt handeln: Sie ist aufgefordert, kraftvolle Maßnahmen zur Stärkung der
28 Tarifbindung zu ergreifen und damit Tarifverhandlungen nachhaltig zu fördern.
29 Bestehende Instrumente gilt es weiter anzuwenden, konsequent weiterzuentwickeln und
30 politisch zu verankern. Darüber hinaus sind weitere innovative Ansätze gefragt, um
31 die Tariflandschaft zukunftsfähig zu gestalten.

32 Mitte November 2022 ist die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der
33 Europäischen Union in Kraft getreten. Sie soll die Lebens- und Arbeitsbedingungen in
34 der EU verbessern – auch indem Tarifverhandlungen als zentrales Mittel der
35 Lohnfestsetzung gefördert werden. Mitgliedstaaten, in denen die Tarifbindung unter 80
36 Prozent liegt, sind nach der Mindestlohnrichtlinie verpflichtet, einen nationalen
37 „Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen“ zu erstellen. Der DGB und seine
38 Mitgliedsgewerkschaften haben im Mai 2024 ein Positionspapier beschlossen, das 14

39 Maßnahmen enthält, die die Bundesregierung in ihren vorzulegenden Aktionsplan
40 aufnehmen sollte.

41 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass im Koalitionsvertrag der
42 Bundesregierung einige dieser Maßnahmen – ein verbindliches Bundestariftreuegesetz,
43 die Schaffung eines digitalen Zugangsrechts für Gewerkschaften in den Betrieb sowie
44 die verbesserte steuerliche Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen aufgegriffen
45 wurden.

46 Während das Bundestariftreuegesetz und die verbesserte steuerliche Absetzbarkeit von
47 Gewerkschaftsbeiträgen mittlerweile auf den Weg gebracht wurden, lässt die Umsetzung
48 des digitalen Zugangsrechts für Gewerkschaften in den Betrieben weiter auf sich
49 warten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine zügige und wirksame
50 Umsetzung. Das Zugangsrecht leistet einen wichtigen Beitrag, die Verbreitung und
51 Durchsetzung tarifvertraglicher Standards in Deutschland nachhaltig zu erhöhen.

52 Die Gewerkschaften haben laut Grundgesetz das Recht, Mitglieder und auch Beschäftigte
53 im Betrieb am Arbeitsplatz zu informieren und dort auch für eine Mitgliedschaft zu
54 werben. Angesichts neuer Arbeits- und Betriebsformen braucht es neue Kontakt- und
55 Austauschmöglichkeiten, um mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen. Ein
56 digitales Zugangsrecht für die Gewerkschaften, geregelt über das
57 Betriebsverfassungsgesetz, löst dieses Problem. Die Bundesregierung muss es nun - wie
58 im Koalitionsvertrag angekündigt - schnellstmöglich umsetzen

59 Gleichzeitig sind seitens der Politik jedoch weitere konsequente Schritte notwendig.
60 Auch deshalb bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften folgende
61 Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung, die zeitnah von der Politik wirksam
62 umgesetzt werden müssen:

63 • **Tarifflicht bei Betriebsabspaltungen verhindern:** Umstrukturierungen dürfen nicht
64 zu Lasten der Beschäftigten gehen, indem Unternehmen dies zum Anlass nehmen, aus
65 der Tarifbindung auszusteigen. Diese Form der Tarifflicht muss verhindert
66 werden. Bei Betriebsausgliederungen muss die Fortgeltung des Tarifvertrags
67 zwingend sichergestellt werden. Tarifvertragliche Normen dürfen im Zuge der
68 Umwandlung von Unternehmen nur noch durch andere tarifvertragliche Normen
69 abgelöst werden.

70 • **Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE):** Die de facto
71 vorhandenen Veto-Möglichkeiten der Arbeitgebervertreter*innen in den
72 Tarifausschüssen müssen abgeschafft werden. Der Abstimmungsmodus im
73 Tarifausschuss muss so verändert werden, dass ein Antrag, der von beiden
74 Tarifvertragsparteien gemeinsam eingebracht wurde, nur mit einer Mehrheit
75 einseitigen Antrags auf AVE durch eine Tarifvertragspartei vorsehen, der dann
76 der Zustimmung des Tarifausschusses mit einfacher Mehrheit bedarf.

77 • **Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder erleichtern:** Der Gesetzgeber sollte die
78 nach der Rechtsprechung ausdrücklich zulässigen Differenzierungsklauseln für
79 Gewerkschaftsmitglieder gesetzlich klarstellen. Tarifliche Spannenklauseln müssen
80 zugelassen werden, damit tarifliche Vorteile ausschließlich

81 Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen.

- 82 • **Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder in für allgemein verbindlich**
- 83 **erklärten Tarifverträgen stärken (konditionierte AVE):** Es ist erforderlich, dass
- 84 zusätzlich zum bestehenden Instrument der AVE die sogenannte konditionierte
- 85 Allgemeinverbindlicherklärung gesetzlich verankert wird, um auch bei
- 86 allgemeinverbindlichen Tarifverträgen die Gewerkschaftsmitgliedschaft
- 87 attraktiver zu machen.
- 88 • **Pflicht zur Tariftreue auch bei Fördermittelvergaben des Bundes und der Länder:**
- 89 Bei der Vergabe von staatlichen Mitteln sind bestimmte Förderkriterien zu
- 90 beachten. Staatliche Zuwendungen müssen künftig an die Einhaltung von
- 91 Tarifverträgen gekoppelt werden. Dies sollte gleichermaßen bei Mittelvergaben
- 92 aller Bundesländer Anwendung finden.
- 93 • **Reform des Arbeitnehmerentsenderechts:** Auch regionale Tarifverträge müssen im
- 94 Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes allgemeinverbindlich erklärt werden
- 95 können. Zudem dürfen die durch Rechtsverordnung erstreckten tariflichen
- 96 Mindestentgeltsätze für entsandte Beschäftigte nicht nur auf die untersten drei
- 97 Entgeltstufen beschränkt werden.
- 98 • **Steuerfreie und pauschalversteuerte Arbeitgeberleistungen nur bei Tarifbindung:**
- 99 Nur tarifgebundene Arbeitgeber*innen sollen ihren Beschäftigten steuerfrei oder
- 100 pauschal versteuerte Zahlungen und Sachleistungen zukommen lassen können, die
- 101 auch meist mit einer Sozialversicherungsfreiheit einhergehen. Eine solche
- 102 Regelung setzt Anreize zum Verbandsbeitritt, dient dem Allgemeinwohl und
- 103 begrenzt Einnahmeausfälle bei den Sozialversicherungen, da tarifvertragliche
- 104 Regelungen ein angemessenes Verhältnis zwischen regulärem Arbeitslohn und
- 105 Zusatzleistungen gewährleisten.
- 106 • **Arbeitsrechtliches Verbandsklagerecht ermöglichen:** Tarifbruch und Verstöße gegen
- 107 Mindestvorschriften müssen wirksam bekämpft werden können, indem der im Betrieb
- 108 vertretenen Gewerkschaft ein Verbandsklagerecht zur Seite steht. Beschäftigte
- 109 dürfen in dieser Situation nicht darauf verwiesen werden, ihr gutes Recht allein
- 110 einklagen zu müssen. Im Vergaberecht sollten ein gewerkschaftliches
- 111 Verbandsklagerecht sowie ergänzend auch das individuelle Klagerecht von
- 112 Beschäftigten etabliert werden, um öffentliche Auftraggeber zur Umsetzung
- 113 gesetzlicher Tariftreuregeln und anderer Schutzvorschriften für die
- 114 Beschäftigten zwingen zu können.
- 115 • **Förderung der Tarifbindung im Handwerk** durch verbindliche Bindung des Status der
- 116 „Körperschaft öffentlichen Rechts“ für Innungen an deren Leistungsfähigkeit.
- 117 Nicht leistungsfähigen Innungen muss der Status der öffentlich-rechtlichen
- 118 Körperschaft aberkannt werden. Im Handwerk hat der Gesetzgeber die öffentlich-
- 119 rechtlichen Innungen damit beauftragt, den Gewerkschaften als Tarifpartner zur
- 120 Verfügung zu stehen. Dieser Rolle entziehen sich die Innungen vermehrt.
- 121 • **Durchsetzung der Auslegungspflicht von Tarifverträgen im Betrieb:** Nur, wenn
- 122 Beschäftigte wissen, welche Tarifverträge für sie gelten, können sie auch ihre
- Rechte daraus einfordern. Deshalb gibt es auch die wichtige und bereits

123 gesetzlich verankerte Pflicht der Arbeitgeber*innen, die im Betrieb
124 anzuwendenden Tarifverträge bekanntzumachen. Für die Verletzung dieser Pflicht
125 sind wirksame Sanktionen gesetzlich festzuschreiben.

126 • **Schutz der Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen:** So genanntes Union-
127 Busting muss sowohl in Form der Diskriminierung einzelner Arbeitnehmer*innen als
128 auch in Form der Behinderung gewerkschaftlicher Organisation und Aktivitäten
129 unterbunden werden. Dafür sind der Strafbarkeit der Behinderung der
130 Betriebsratswahl und -arbeit vergleichbare, aber in jedem Fall abschreckende
131 Sanktionen gesetzlich zu verankern.

132 • **„Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden zurückdrängen und**
133 **Tarifbindung offenlegen:** Diese Form der Organisationschwäche der
134 Arbeitgeber*innen-Seite trägt zu großen Teilen zum Abwärtstrend der Tarifbindung
135 bei. Mit so genannten „Blitzwechseln“, auch in noch laufenden
136 Tarifverhandlungen, entziehen sich Arbeitgeber*innen mit einem Wechsel ihres
137 Mitgliedschaftsstatus der Geltung eines Tarifvertrags. Zudem muss eine
138 Offenlegungspflicht für Unternehmen eingeführt werden, so dass klar ist, ob das
139 entsprechende Unternehmen tarifgebunden ist oder nicht.

140
141

142 Ergänzend hierzu fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weitere Maßnahmen
143 zur Stärkung der Tarifbindung. Um den Rückgang der Tarifbindung wirksam zu stoppen,
144 sollten zusätzliche Wege eingeschlagen und neue Ansätze verfolgt werden, die den
145 bestehenden Instrumentenkasten erweitern. Der DGB wird in den kommenden Jahren
146 prüfen, welche Möglichkeiten bestehen und sinnvoll sind, um tarifgebundene
147 Unternehmen gegenüber nicht-tarifgebundenen besserzustellen – beispielsweise durch
148 Entlastung bei Berichtspflichten. Darüber hinaus werden wir die folgenden neuen
149 Forderungen aktiv in die politische Diskussion einbringen und uns dafür einsetzen,
150 dass sie in den kommenden Jahren wirksam umgesetzt werden.

151

152 **Neue politische Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung:**

153 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern folgende weiteren Maßnahmen zur
154 Stärkung der Tarifbindung:

155

156 **1. Verbindliche Tariftreue in bundeseigenen Unternehmen und Unternehmen mit** 157 **Bundesbeteiligung**

158 Bislang sind nur 16 der 55 Unternehmen mit mehrheitlicher Beteiligung des Bundes
159 tarifgebunden, in weiteren 28 erfolgt eine Orientierung an einem Tarifvertrag, in
160 neun Unternehmen fehlt beides. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,
161 dass künftig alle Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist, einen
162 für die jeweilige Branche maßgeblichen Tarifvertrag anwenden oder direkt
163 tarifgebunden sein müssen. Der Bund muss erforderliche Maßnahmen einleiten (z.B.
164 Anpassung der Beteiligungsrichtlinien, Verankerung in Gesellschafterverträgen), um
165 die Einhaltung der Tariftreue dauerhaft zu garantieren. In Unternehmen, in denen der

166 Bund zwar beteiligt, aber nicht mehrheitlich engagiert ist, oder aber auch mittelbar
167 beteiligt ist, muss der Bund darauf hinwirken, dass Tarifverträge verpflichtend
168 implementiert werden, wo sie bislang nicht gelten.

169 Die verbindliche Tariftreue des Bundes muss eine Signalwirkung bei den Ländern und
170 Kommunen entwickeln, die gleichen Standards anzuwenden und in landeseigenen sowie
171 kommunalen Unternehmen Tarifverträge zur verbindlichen Grundlage für
172 Arbeitsbedingungen und Entlohnung zu machen.

173 Es gilt, die Tarifbindung auch in Bereichen mit staatlicher Verantwortung verbindlich
174 abzusichern und zu stärken, insbesondere bei ausgegliederten oder privatisierten
175 Aufgabenbereichen. Hierzu gehört auch der Abbau von sachgrundloser Befristung in
176 Polizei, Justizvollzug und Sicherheitsbehörden, um den Beschäftigten dauerhaft
177 tarifliche Standards zu garantieren.

178

179 **2. Offenlegungspflicht der Tarifbindung bei Stellenausschreibung**

180 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass Unternehmen zukünftig
181 verpflichtet werden, bei Stellenausschreibungen neben den bisherigen gesetzlich
182 vorgeschriebenen Angaben zur Stelle (Arbeitsort, Arbeitszeitumfang,
183 Stellenbezeichnung, etc.) auch verpflichtende Angaben zur Tarifbindung bzw. Anwendung
184 eines Tarifvertrags in der Ausschreibung und zu bestehenden Interessenvertretungen zu
185 machen.

186 So können Bewerber*innen für das Thema „Tarifbindung“ und bestehende
187 Interessenvertretungen (z.B. Betriebs- und Personal- bzw. Aufsichtsräte aber auch
188 Jugend- und Ausbildungsvertretungen) sensibilisiert werden und der Wert von
189 Tarifverträgen und Mitbestimmung aufgezeigt werden. Auf der anderen Seite haben
190 tarifgebundene Unternehmen damit Vorteile im Wettbewerb um geeignete Arbeits- und
191 Fachkräfte gegenüber nicht-tarifgebundenen Unternehmen, weil viele Bewerber*innen
192 gezielt nach tarifgebundenen Stellen suchen. Die Erwähnung einer Tarifbindung kann
193 das Vertrauen in faire Beschäftigungsbedingungen stärken und dient somit als Signal
194 für Transparenz und Fairness am Arbeitsmarkt. Die anstehende Umsetzung der
195 Entgelttransparenz-Richtlinie in nationales Recht bietet eine geeignete Möglichkeit,
196 diese Punkte verpflichtend in Stellenausschreibungen aufzunehmen.

197 **3. „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften offenlegen**

198 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, ergänzend zu der bereits
199 bestehenden oben beschriebenen Forderung nach der Zurückdrängung von „Ohne-Tarif (OT-
200)-Mitgliedschaften, dass Arbeitgeberverbände ihre OT-Mitglieder veröffentlichen und
201 in einem neueingerichteten OT-Register bekannt geben müssen. Zudem bedarf es der
202 umgehenden Klarstellung des Anspruchs auf Auskunft gegen den jeweiligen
203 Arbeitgeberverband über Namen der Unternehmen, die bei ihnen OT-Mitglieder sind.

204 Die Tatsache, dass bis heute in der Regel nicht ersichtlich ist, welche Mitglieder
205 eines Arbeitgeberverbandes „OT“, also nicht an die Tarifverträge des Verbandes
206 gebunden sind, stellt die Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverhandlungen vor große
207 Herausforderungen. Sie verhindert eine schnelle Mobilisierung der Gewerkschaft, um
208 Gegenwehr zu leisten und bringt außerdem in Tarifbewegungen rechtliche Risiken bei

209 der Durchführung von Streiks. Um diese gravierende Unsicherheit zu beseitigen und um
210 Klarheit über die Form der Mitgliedschaft zu erhalten, braucht es eine
211 Offenlegungspflicht. Überdies sind ausreichende Ankündigungsfristen für den Austritt
212 aus Tarifverträgen durch Wechsel in die OT-Mitgliedschaft notwendig, um
213 Planungssicherheit zu schaffen und "Blitzwechseln" entgegenzuwirken.

214 **4. Stärkung der Tarifbindung im Handwerk durch Informations- und** 215 **Qualifizierungsangebote und Stärkung der Arbeitnehmervertretung insbesondere in** 216 **den Innungen**

217 Die Themen „Sozialpartnerschaft“ und „Tarifbindung“ müssen wieder selbstverständlich
218 zur Qualifizierung junger Menschen gehören. Im Handwerk leisten die überbetrieblichen
219 Bildungsstätten als dritter Lernort einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der
220 Qualität der Ausbildung im Handwerk. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
221 fordern, an diesem dritten Lernort Raum zu schaffen, Jugendliche und junge
222 Handwerker*innen zu Themen der Sozialpartnerschaft und zu Tarifverträgen zu
223 qualifizieren. Hierzu braucht es unmittelbare Zugänge für den DGB und seine
224 Mitgliedsgewerkschaften in die überbetrieblichen Bildungsstätten. Neben der
225 Information und Qualifizierung muss Tarifbindung auch ordnungsrechtlich gestärkt
226 werden: Hier trägt es zu Stärkung der Innungen (die im Handwerk die Sozialpartner der
227 Mitgliedsgewerkschaften darstellen) bei, in der Handwerksordnung eine transparente
228 und inklusive Grundlage für die Wahl der Selbstverwaltungsorgane verbindlich
229 festzuschreiben, etwa durch zeitgemäße Transparenz- und Veröffentlichungspflichten.

230 Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1966 wurde Innungen und
231 Innungsverbänden das Recht zuerkannt, Tarifverträge abzuschließen, damit die
232 Gewerkschaften auch im seinerzeit sehr kleinteiligen Handwerk einen Tarifpartner
233 haben. Damit dies auch im sich wandelnden Handwerk wieder zum Erfolgsmodell wird und
234 Beschäftigten Gute Arbeit und Tarifverträge bringt, müssen Gewerkschaften und
235 Arbeitnehmervertreter*innen in der komplexen Organisation der handwerklichen
236 Selbstverwaltung gestärkt werden.

237

238 **Tarifwende durchsetzen, Kampagne fortsetzen**

239 Die vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften durchgeführte Kampagne „Tarifwende“
240 hat sich als wirkungsvolles Instrument bewährt, das Thema Tarifbindung in der
241 Öffentlichkeit zu platzieren. Um mit unseren diesbezüglichen politischen Forderungen
242 in den kommenden Jahren weiterhin den öffentlichen Diskurs zu prägen, soll diese
243 Kampagne fortgeführt werden.

244 Der DGB-Bundeskongress beauftragt deshalb den DGB-Bundesvorstand – vorbehaltlich der
245 Bereitstellung der dafür erforderlichen Mittel –, die erfolgreiche Kampagne
246 „#Tarifwende“ zur Stärkung der Tarifbindung um weitere vier Jahre fortzuführen. Ziel
247 ist es, aufbauend auf den bisherigen Erfolgen, die gesellschaftliche Debatte zu
248 Tarifverträgen voranzutreiben und die gewerkschaftliche Tarifpolitik als zentrales
249 Handlungsfeld zu unterstützen. Die Kampagne soll damit auch künftig einen Beitrag zur
250 langfristigen Verbesserung der politischen Rahmenbedingungen für Tarifbindung
251 leisten. Die Fortsetzung der Kampagne wird sich auf die drei zentralen Zielgruppen –

252 Beschäftigte, politische Entscheidungsträgerinnen und Arbeitgeber – fokussieren. Um
253 insbesondere die Ansprache von Frauen zu verstärken, werden u. a. Aktionstage wie der
254 Internationale Frauentag und Themen wie die Umsetzung der EU-
255 Entgelttransparenzrichtlinie in die Planung der Kampagne einbezogen. Dabei werden
256 bewährte Formate fortgeführt und neue, innovative Ansätze zur Stärkung der
257 Tarifbindung entwickelt.

Antrag B03: Mitbestimmung bewahren und weiterentwickeln

Laufende Nummer: 33

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	B04

1 Die Mitbestimmung im Betrieb, in der Dienststelle und auf Unternehmensebene ist ein
2 wichtiges Korrektiv gegen die Ungleichgewichte im Kapitalismus. Mitbestimmung ist ein
3 konstitutives Element der Sozialen Marktwirtschaft und damit ein zentrales Instrument
4 für die Demokratisierung von Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft. Trotz ihrer
5 unmittelbaren Grundrechtsbezüge und ihrer nachweislichen Erfolgsgeschichte wird die
6 Mitbestimmung seit Jahren offen angegriffen und systematisch unterlaufen.
7 Weitreichende Reformen sind in den letzten Jahren politisch ausgebremst worden, mit
8 der Folge, dass die Mitbestimmungsgesetze, das Betriebsverfassungsrecht und die
9 Rechte der Personalvertretungen sowie der kirchlichen Mitarbeitervertretungen nicht
10 an neue Entwicklungen angepasst wurden und die Tarifbindung weiter sinkt. Notwendige
11 Weiterentwicklungen, um aktuellen Anforderungen gerecht zu werden, blieben aus. Der
12 DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten deshalb von der Bundesregierung eine
13 zügige Umsetzung der im Koalitionsvertrag angekündigten Weiterentwicklung der
14 Mitbestimmung. Der vorliegende Antrag formuliert ein Handlungskonzept, um die
15 Mitbestimmung in Deutschland wieder grundlegend auf Stand zu bringen. Dies betrifft
16 erstens die Absicherung und Erweiterung verbindlicher Mitbestimmungsrechte, zweitens
17 die Vereinheitlichung von Mitbestimmungsregeln und drittens die Weiterentwicklung von
18 Mitbestimmungsstrukturen und -gremien sowie ihrer Arbeitsgrundlagen.

19 Dazu gehören folgende Kernpunkte:

20 1. Unternehmensmitbestimmung weiterentwickeln, einheitlichen Rechtsrahmen schaffen

21 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen ein einheitliches
22 Unternehmensmitbestimmungsgesetz für alle Gesellschaftsformen vor. Auf diesem Weg
23 sollen die bislang stark fragmentierten Gesetzesgrundlagen, die verschiedene,
24 sachlich nicht zu begründende Mitbestimmungsmodelle nach sich ziehen, zusammengeführt
25 und einheitlich an den bewährten Elementen der Montanmitbestimmung sowie des
26 Mitbestimmungsgesetzes von 1976 ausgerichtet werden. Die Anwendung des Gesetzes soll
27 zunächst auf Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten beschränkt sein.

28 Das neue Unternehmensmitbestimmungsgesetz soll das Prinzip der paritätischen
29 Besetzung der Aufsichtsräte übernehmen und zugleich zentrale Neuerungen einführen,
30 die die bestehenden Mitbestimmungsrechte deutlich erweitern:

- 31 • Die Einführung eines gesetzlichen Mindestkatalogs zustimmungspflichtiger
32 Geschäfte: Wichtige Unternehmensentscheidungen wie Standortschließungen,
33 Investitionen, Unternehmensstrategien (einschließlich Nachhaltigkeit),
34 Veränderungen der Arbeitsorganisation oder strategische Weichenstellungen müssen
35 der Mitentscheidung der Beschäftigten unterliegen. Zudem soll eine qualifizierte
36 Minderheit von einem Drittel der Aufsichtsratsmitglieder den Katalog erweitern

37 können.

38 • Das Doppelstimmrecht der / des Aufsichtsratsvorsitzenden schwächt die
39 paritätische Mitbestimmung und soll bei Entscheidungen im Rahmen des gesetzlich
40 festzulegenden Katalogs zustimmungspflichtiger Geschäfte ausgesetzt werden.
41 Stattdessen ist in diesen Fällen ein unparteiisches Schlichtungsverfahren
42 einzuführen, das sich am Modell der Montanmitbestimmung orientiert. Der
43 Aufsichtsrat wird dafür um eine neutrale Person ergänzt, auf die sich
44 Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite einvernehmlich verständigen müssen.

45 • Entsprechend dem Modell der Montanmitbestimmung soll in mitbestimmten
46 Unternehmen ein eigens für Personal zuständiges Vorstandsmitglied bestellt
47 werden. Diese Bestellung darf, wie dies in der Montanmitbestimmung für die / den
48 Arbeitsdirektor*in gilt, nicht gegen den Willen der Mehrheit der
49 Arbeitnehmer*innenseite im Aufsichtsrat erfolgen.

50 • Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat brauchen einen klaren
51 Kündigungsschutz und Freistellungsanspruch sowie einen verbindlichen Anspruch
52 auf Weiterbildung, um ihre Unabhängigkeit und Mitwirkung dauerhaft zu sichern
53 und Mitbestimmung wirksam zu gestalten. Der Anspruch auf Kostentragung durch das
54 Unternehmen sowie auf Lohnfortzahlung während der Aufsichtsrats Tätigkeit und
55 Weiterbildung ist klarzustellen.

56 Auf dem Weg zu einem einheitlichen Unternehmensmitbestimmungsgesetz sind aus Sicht
57 des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften weitere begleitende Maßnahmen zwingend
58 erforderlich, um mehr demokratische Teilhabe durch eine Stärkung der Mitspracherechte
59 der Beschäftigten im Aufsichtsrat zu ermöglichen – und die fortschreitende Erosion
60 der Mitbestimmung auf Unternehmensebene und ihre Schwächung durch immer weiter um
61 sich greifende missbräuchliche oder sogar rechtswidrige Unternehmenspraktiken zu
62 stoppen. Dazu gehören insbesondere:

63 • Die Ausweitung der Mitbestimmung auf mehr Beschäftigte durch die Absenkung der
64 Schwellenwerte von über 2.000 auf 1.000 im Mitbestimmungsgesetz und von über 500
65 auf 250 im Drittelbeteiligungsgesetz. Darüber hinaus muss die Lücke im
66 Drittelbeteiligungsgesetz geschlossen werden. Dabei sind Inlandsbeschäftigte
67 konzernweit zu zählen – auch in faktischen Konzernen ohne Beherrschungsvertrag
68 oder Eingliederung – sowie Kapitalgesellschaften & Co. KG ausdrücklich
69 einzubeziehen.

70 • Rechtsbrüche bei der Anwendung gesetzlicher Mitbestimmungsregeln müssen beendet
71 werden: Es bedarf eines konsequenten Vorgehens gegen Unternehmen, die die
72 Mitbestimmungsgesetze rechtswidrig ignorieren. Eine einfachere gerichtliche
73 Durchsetzung sowie mehr Transparenz sind dafür unerlässlich. Nötig sind dafür
74 ein erweitertes Statusverfahren mit verbessertem Antragsrecht, eine klare
75 Verpflichtung der Unternehmen zur Kostentragung sowie verbindliche
76 Offenlegungspflichten im Lagebericht. Zudem sind deutlich wirksamere Sanktionen
77 bei Verstößen notwendig.

78 • Es braucht klare Regeln gegen Mitbestimmungsvermeidung in Europa: Die immer
79 größer werdenden Schlupflöcher für eine missbräuchliche Umgehung der

- 80 Unternehmensmitbestimmung, die durch europäische Rechtsformen entstehen, müssen
81 geschlossen werden. Dazu sind gezielte Änderungen sowohl im nationalen Recht als
82 auch auf europäischer gesetzlicher Ebene erforderlich:
- 83 • Im SE (Societas Europaea; Europäische Aktiengesellschaft)-
84 Beteiligungsgesetz und den Umsetzungsgesetzen zur grenzüberschreitenden
85 Umwandlung muss klar festgelegt werden, dass bei Überschreiten der
86 deutschen Beschäftigungsschwellen eine neue Verhandlung über die
87 Mitbestimmung verpflichtend ist. Außerdem bedarf es einer gesetzlichen
88 Auffangregelung, so dass – falls keine Vereinbarung getroffen wird –
89 automatisch die Schwellenwerte der geltenden Mitbestimmungsgesetze greifen.
90 Darüber hinaus sollen die Mitbestimmungsgesetze auch auf ausländische
91 Unternehmen mit Verwaltungssitz in Deutschland erstreckt werden. Neue
92 gesellschaftsrechtliche Gestaltungsoptionen, z. B. neue Rechtsformen nach
93 europäischer Vorgabe, dürfen in keinem Fall die Mitbestimmung gefährden.
 - 94 • Ein klares Missbrauchsverbot im SE-Recht ist dringend nötig. Eine
95 gesetzliche Vermutung für Missbrauch gilt, wenn bei Gründung mindestens
96 vier Fünftel des Schwellenwerts überschritten worden ist oder der
97 Schwellenwert innerhalb von vier Jahren nach der Gründung überschritten
98 wird. Werden Schwellenwerte erst zu einem späteren Zeitpunkt überschritten,
99 kann ein Missbrauch grundsätzlich anhand weiterer Indizien festgestellt
100 werden. Auch im nationalen Recht müssen die Rechtsfolgen bei Missbrauch
101 angepasst werden, sodass dieser zumindest eine Verhandlungspflichtung
102 auslöst und idealerweise die nationalen Mitbestimmungsgesetze zur Anwendung
103 gelangen.
 - 104 • Die Gründung arbeitnehmerloser Holding-SEs sollte verboten werden, da das
105 vorgeschriebene Verhandlungsverfahren zur Beteiligung der
106 Arbeitnehmer*innen hier fehlt. Es gilt zu verhindern, dass arbeitnehmerlose
107 SEs dafür missbraucht werden, einen mitbestimmten Aufsichtsrat zu vermeiden
108 oder abzuschaffen.
 - 109 • Das Vorhaben einer neuen europäischen Gesellschaftsrechtsform – der EU Inc.
110 (früher 28. Regime) – birgt erhebliche Risiken für die
111 Unternehmensmitbestimmung. Den Entwurf der Kommission lehnen wir ausdrücklich
112 ab. Sollte eine Einführung der EU Inc. nicht verhindert werden können, ist ein
113 verbindlicher Schutz der Unternehmensmitbestimmung auf europäischer Ebene
114 sicherzustellen. Zudem sind wirksame Kontrollmechanismen erforderlich, um eine
115 missbräuchliche Nutzung der EU Inc. zur Umgehung der Mitbestimmung zu
116 verhindern. Der Anwendungsbereich der EU Inc. ist strikt auf Start-ups und
117 Scale-ups zu begrenzen.
 - 118 • Der Anwendungsbereich der Mitbestimmung soll auf alle Unternehmensformen
119 ausgeweitet werden: Auch auf nationaler Ebene müssen Strategien zur Umgehung der
120 Mitbestimmung konsequent verhindert werden.
 - 121 • Stiftungskonstruktionen mit Erwerbszwecken (Stiftungen sowie Stiftung & Co.
122 KGs), Unternehmen der Religionsgesellschaften und Tendenzunternehmen müssen
123 in den Geltungsbereich der Unternehmensmitbestimmung einbezogen werden.

- 124 • Der Anwendungsbereich der Mitbestimmungsgesetze muss vollständig auf
125 Kapitalgesellschaften & Co. KG (auch ausländische Kapitalgesellschaften &
126 Co. KG) ausgeweitet werden.
- 127 • Nachhaltigkeit ist Kernaufgabe von Unternehmen und erfordert die konsequente
128 Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen – auch im Aufsichtsrat.
129 Insbesondere bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) muss Mitbestimmung
130 gestärkt werden, um einen wirksamen, demokratisch legitimierten sozial-
131 ökologischen Wandel zu sichern. Nachhaltigkeit als zentrale Zukunftsaufgabe darf
132 nicht allein durch Vorstände und Kapitalinteressen bestimmt werden.
133 Nachhaltigkeit muss eindeutig Bestandteil der Unternehmensstrategie sein. Die
134 Strategie insgesamt sowie zentrale Aspekte der Nachhaltigkeit müssen der
135 Zustimmungspflicht unterliegen.

136

137 2. Mitbestimmung im Betrieb und in der Dienststelle grundlegend weiterentwickeln

138 Auch für die Zukunft der betrieblichen Mitbestimmung gilt, dass die inhaltliche
139 Reichweite verbindlicher Mitentscheidungsrechte auf die Höhe der Zeit gebracht und
140 ausgebaut werden muss. Zudem ist eine Stärkung und grundlegende Weiterentwicklung der
141 Mitbestimmungsstrukturen dringend geboten, um sie wieder in die Fläche zu tragen.

142 Gerade hierin liegt ein Schlüssel, um dem rapide schwindenden Demokratievertrauen in
143 unserem Land ebenso wie der Entstehung und Verbreitung antidemokratischer und
144 rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Denn wir sind davon
145 überzeugt: Dort, wo Beschäftigte im (Arbeits-)Alltag Beteiligung, Anerkennung und
146 Solidarität erfahren, wächst das Demokratievertrauen. Wo diese Erfahrungen fehlen,
147 steigt die politische Entfremdung und die Anfälligkeit für das Gedankengut und die
148 Parolen der Rechtsextremen.

149 Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften muss die Bundesregierung deshalb
150 die im Koalitionsvertrag angekündigte Weiterentwicklung der Mitbestimmung mit hoher
151 Priorität angehen und dafür auf verschiedenen Handlungsebenen aktiv werden. Es
152 besteht akuter Anpassungsbedarf in der Betriebsverfassung wie auch im
153 Personalvertretungsrecht.

154 a) Betriebsratsgründungen durch neue Impulse fördern:

- 155 • Grundlage für Initiativen zur Gründung von Betriebsräten sind objektive
156 Informationen über deren Einrichtung und Arbeit sowie eine Betriebskultur der
157 Angstfreiheit und des Vertrauens. Wo diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind
158 oder durch „Union Busting“ sogar gezielt eine Kultur der Angst erzeugt wird,
159 bestehen erheblich schlechtere Aussichten, dass Belegschaften ihr Recht auf
160 freie Wahlen im Betrieb einfordern. Gesamt- oder Konzernbetriebsräte sollten
161 daher das Recht erhalten, in den betriebsratslosen Betrieben ihres Unternehmens
162 Betriebsversammlungen einzuberufen, um die Beschäftigten über die Aufgaben eines
163 Betriebsrats zu informieren.
- 164 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen gerade die Arbeitgeber in
165 Unternehmen, in denen auch GBR und KBR nicht bestehen, verstärkt in die
166 sozialpartnerschaftliche Verantwortung nehmen, selbst positive Impulse für

167 Betriebsratsgründungen zu setzen. Indem sie gesetzlich verpflichtet werden,
168 jährliche Informationsveranstaltungen über die Wahl und Arbeit von Betriebsräten
169 abzuhalten, die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften einzuladen und dabei
170 objektiv zu informieren, wird zugleich ihre neutrale Rolle als Arbeitgeber
171 bekräftigt.

172 Zudem könnte im Rahmen eines Evaluationsverfahrens geprüft werden, welche
173 weiteren Optionen bestehen, sollte diese Verpflichtung nicht ausreichen, um das
174 gesetzte Ziel zu erreichen.

175 • Wir bekräftigen unsere Forderungen zur Einschränkung der Sonderregelungen für
176 Tendenzunternehmen aus dem DGB-Reformvorschlag zur Betriebsverfassung: Das
177 BetrVG muss auch auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und
178 erzieherischen Einrichtungen Anwendung finden. Ausgenommen sind davon lediglich
179 verkündigungsnahe, ausschließlich aus Kirchensteuermitteln finanzierte
180 Tätigkeiten.

181 • Betriebsräte finden sich am häufigsten in Großunternehmen aus eher
182 traditionellen Branchen. Je größer und älter der Betrieb, desto wahrscheinlicher
183 gibt es einen Betriebsrat. Demgegenüber führt der wirtschaftliche Strukturwandel
184 nicht zuletzt dazu, dass Betriebe tendenziell kleiner und jünger werden, neue
185 Branchen größer und die Arbeit selbst nicht selten prekärer wird. All das
186 verstärkt den Negativtrend bei der betrieblichen Mitbestimmung: In Deutschland
187 gibt es immer weniger Betriebsräte.

188 Nicht nur aufgrund der großen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen
189 Herausforderungen gilt es, diesen Trend umzukehren. Wir brauchen mehr Betriebsräte,
190 nicht zuletzt auch um die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften zu stabilisieren und
191 auszubauen.

192 Aus diesem Grund werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre konzeptionelle
193 Arbeit zur Erschließung neuer Wege intensivieren, um Beschäftigte in bislang
194 mitbestimmungsfernen Bereichen zur Gründung von Betriebsräten motivieren.

195 Neue regionale Netzwerke könnten als erster interner Denkanstoß dienen.

196 Diese Netzwerke sollen dem Ziel dienen, den Gewerkschaften die innerbetriebliche
197 Ansprache und die Unterstützung von Betriebsratsgründungen zu erleichtern. Eine
198 stärkere Vernetzung der Betriebe führt darüber hinaus zu einer stärkeren Solidarität
199 untereinander.

200 Für die Entwicklung solcher dauerhaften, betriebsübergreifenden Kooperationsnetze auf
201 regionaler Ebene wären gerade in Bereichen, die sich überwiegend durch Kleinbetriebe
202 auszeichnen, beispielsweise Gremienstrukturen denkbar, in denen sich gewerkschaftlich
203 interessierte Beschäftigte, ggf. ihre Betriebsräte aus unterschiedlichen Betrieben
204 und Gewerkschaftsvertreter*innen einer Branche zusammenschließen, um gemeinsame
205 Interessen oder Handlungsfelder zu identifizieren. Es wäre anzustreben, dass die
206 Betriebe die Ressourcen dafür bereitstellen. Als mögliche Felder für derartige neue
207 Formen der betriebsübergreifenden Zusammenarbeit kämen etwa der KI-Einsatz am
208 Arbeitsplatz, eine klimagerechte Arbeitsgestaltung oder gemeinsame Strategien zur
209 Qualifizierung und Sicherung von Fachkräften in Betracht.

210 Anknüpfungspunkte für die konzeptionelle Weiterentwicklung dieser Grundüberlegungen
211 bieten die bestehenden Transformationsräte oder -netzwerke, die in einigen
212 Bundesländern bereits wichtige Impulse für die regionale Gestaltung des
213 Strukturwandels setzen. Während diese vor allem auf strukturpolitische Fragen und
214 eine Zusammenarbeit der Sozialpartner mit staatlichen Akteuren der regionalen
215 Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik ausgerichtet sind, würden die hier skizzierten
216 betriebsübergreifenden Strukturen einem anderen Muster folgen: Sie wären zunächst
217 rein Arbeitnehmer*innen-seitig getragen und würden den überbetrieblichen Austausch zu
218 innerbetrieblichen Angelegenheiten, wie eben z. B. den Einsatz von KI oder die
219 regionale Entwicklung der betreffenden Branche, in den Mittelpunkt stellen.

220 Im Betrieb vertretene Gewerkschaften könnten in entsprechenden Gremien ihre fachliche
221 Expertise und Erfahrung einbringen, Qualifizierungsangebote bereitstellen und beim
222 Netzwerkaufbau helfen.

223 *b) Demokratischen Ablauf von Betriebsratswahlen gewährleisten*

224 Eine weitere zentrale Grundbedingung für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten
225 ist die Gewährleistung demokratischer Wahlen. Dies erfordert vor allem, dass
226 Betriebsräte bzw. ihre Gründung wirksamer abgesichert werden durch

- 227 • weitere Verbesserungen der Regelungen zum Kündigungsschutz insbesondere für
228 Initiator*innen von Betriebsratswahlen.
- 229 • die zwingende Entfristung von Mitgliedern von Betriebsräten und Jugend- und
230 Auszubildendenvertretungen.
- 231 • die strafrechtliche Verfolgung von Behinderungen der Betriebsratsarbeit und der
232 Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen nach §119 BetrVG von Amts wegen – d.
233 h. ihre überfällige rechtliche Ausgestaltung als Officialdelikt und als
234 Tätigkeitsdelikt – sowie die Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften auf
235 Länderebene.
- 236 • verbesserte Mitbestimmungsrechte bei Beschäftigtendatenschutz, Digitalisierung
237 und KI und eine grundlegende Überarbeitung der Wahlordnung zur Durchführung des
238 BetrVG. Darüber hinaus muss klargestellt werden, dass die Möglichkeit, Betriebs-
239 oder Personalräte online zu wählen nur unter vollständiger Einhaltung der
240 Wahlgrundsätze und ausschließlich als „dritte Option“ neben Urnenwahlen und
241 Briefwahlen eingeführt werden darf.

242

243 *c) Mitbestimmung braucht Zukunft: Jugend- und Auszubildendenvertretungen besser 244 absichern*

245 Darüber hinaus machen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dafür stark,
246 dass auch Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) rechtlich besser abgesichert
247 werden, indem

- 248 • rechtlich klargestellt wird, dass die Schutzrechte der Jugend- und
249 Auszubildendenvertreter*innen auch für dual Studierende gelten.
- 250 • das passive Wahlalter für Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen von 25 auf
251 27 Jahre angehoben wird.

252 • Ersatzmitglieder in einem Gremium, das nur aus einer Person besteht, ein
253 Teilnahmerecht an den Gremiensitzungen einen Schulungsanspruch erhalten. Bei
254 Mitgliedern einer JAV schließt das die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats
255 mit ein.

256

257 *d) Interessenvertretung attraktiver machen: Mitbestimmungsmöglichkeiten auf Stand*
258 *bringen.*

259 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften machen sich mit Nachdruck dafür stark, dass
260 die Akteure der Mitbestimmung über zeitgemäße, effektive und rechtlich abgesicherte
261 Werkzeuge verfügen, damit sie die vielfältigen, aber auch komplexen Aufgaben
262 angemessen erfüllen können, vor denen sie angesichts der aktuellen, hochdynamischen
263 Veränderungsprozesse in Arbeitswelt- und Wirtschaft stehen. Jenseits der skizzierten
264 Maßnahmen zur Förderung von Betriebsratsgründungen und zur Absicherung demokratischer
265 Betriebsratswahlen müssen bestehenden betrieblichen Interessenvertretungen
266 zusätzliche Mittel an die Hand gegeben werden, um von Anfang an substanziell
267 mitentscheiden zu können – auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten von strategischer
268 Relevanz. Nur so lässt sich eine vorausschauende Mitbestimmungspraxis in der Breite
269 etablieren.

270 Um die Mitentscheidungsmöglichkeiten von Betriebsräten auf nationaler und
271 europäischer Ebene entsprechend zu verbessern, müssen sich Reformen zunächst einmal
272 an folgender Grundorientierung ausrichten:

273 • Betriebsräte sollen grundsätzlich ein Initiativrecht erhalten, wenn eine
274 Angelegenheit der Mitbestimmung unterliegt.

275 • Bei Verstößen wird ein Unterlassungs- und Folgebeseitigungsanspruch eingeführt.

276 • Die Eingangsgrenze der Freistellung muss für Personalvertretungen von 300/600
277 Beschäftigten auf 200/500 gesenkt werden, in Betriebsräten muss ab 100 statt ab
278 200 Beschäftigten eine Person vollständig freigestellt werden.

279 • Um die Durchsetzungsfähigkeit von Europäischen Betriebsräten (EBR) zu erhöhen,
280 muss die jüngst abgeschlossene Reform der Europäischen Richtlinie zu EBR von der
281 Bundesregierung ambitioniert und zeitnah in nationales Recht umgesetzt werden.

282 Überdies besteht nach Jahrzehnten weitestgehenden mitbestimmungspolitischen
283 Stillstands akuter Aktualisierungsbedarf bezüglich der mitzubestimmenden Themen – und
284 zwar sowohl bezogen auf die Betriebsverfassung in der Privatwirtschaft als auch auf
285 die Personalvertretung im öffentlichen Dienst. Dieser Aktualisierungsbedarf umfasst
286 insbesondere:

287 • das verbindliche Recht zur Durchsetzung von Prozessvereinbarungen – insbesondere
288 für die Einführung von neuen Technologien wie KI

289 • die Ausrichtung der Mitbestimmungsrechte auf zentrale Zukunftsthemen. An
290 allererster Stelle ist hier die Stärkung der Verbindlichkeit von
291 Mitbestimmungsrechten bei Personalplanung und -bemessung, Interessenausgleich
292 und Beschäftigungssicherung zu nennen

293 • ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen, die dem Klima- oder Umweltschutz dienen.

- 294 Dessen Förderung sollte zudem – analog zum Betriebsverfassungsgesetz – zu den
295 allgemeinen Aufgaben von Personalräten zählen
- 296 • einen erleichterten Zugang von Betriebs- und Personalräten zu Sachverstand und
297 Beratung
 - 298 • die Einführung eines digitalen Zugangsrechts für Gewerkschaften im
299 Betriebsverfassungsgesetz. Auch die hierzu 2021 ins
300 Bundespersonalvertretungsgesetz eingeführte Regelung ist unzureichend
 - 301 • die Einführung einer Demokratiezeit, d. h. Beschäftigte sollen eine Stunde pro
302 Woche freigestellt werden, um ihnen mehr Möglichkeiten zu geben, sich aktiv in
303 Veränderungs- und Mitbestimmungsprozesse einzubringen
- 304 Neben den genannten prioritären Reformbedarfen gibt es noch weitere Änderungen, die
305 aus Gewerkschaftssicht notwendig sind, um eine „betriebliche Mitbestimmung für das
306 21. Jahrhundert“ zu verwirklichen. Zusammengefasst finden sich all diese Änderungen
307 in dem Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, den der DGB und
308 seine Mitgliedsgewerkschaften 2022 vorgelegt haben. Dieser Gesetzentwurf bildet auch
309 weiterhin die Basis für die gewerkschaftliche Forderung nach einer grundlegenden
310 Reform von Betriebsverfassung und betrieblicher Mitbestimmung.
- 311 *e) Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung angleichen und ausweiten:*
- 312 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern für Personalräte generell die
313 gleichen Mitbestimmungsrechte, die das Betriebsverfassungsrecht Betriebsräten
314 garantiert. Mit Blick auf das Bundespersonalvertretungsgesetz ist deshalb eine
315 Angleichung an die Regelungen der Betriebsverfassung unerlässlich. Zudem müssen
316 Mitbestimmungslücken geschlossen und die Arbeitsfähigkeit der Personalräte verbessert
317 werden. Mitbestimmung ist für Personalrat und Dienststelle ein wichtiges Instrument,
318 mit dem die Zukunft des öffentlichen Dienstes gestaltet, seine Leistungsfähigkeit
319 verbessert und die Bürgerfreundlichkeit gestärkt wird. Wie bei Betriebsräten in der
320 Privatwirtschaft müssen auch in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung die
321 Rechte der Personalvertretung auf die Höhe der Zeit gebracht werden. Das
322 Bundespersonalvertretungsgesetz muss dabei mehr Flexibilität zulassen. Die
323 Zuständigkeit der Personalräte in allen sozialen, personellen, organisatorischen und
324 sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten passt besser zu einem schnellen
325 Wandlungsprozess als ein starrer Katalog an Mitbestimmungstatbeständen.
- 326 Im Einzelnen treten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für folgende
327 Erweiterungen der Mitbestimmungsrechte von Personalräten ein:
- 328 • Die Allzuständigkeit von Personalräten in allen sozialen, personellen,
329 organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten muss
330 eingeführt werden.
 - 331 • Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle: Die Einführung und Anwendung
332 technischer Einrichtungen mit der Option, das Verhalten oder die Leistung der
333 Beschäftigten zu überwachen, muss ohne Einschränkung Gegenstand der
334 Mitbestimmung sein. Die in der vergangenen BPersVG-Novellierung vorgenommene
335 Verschlechterung der Mitbestimmung durch die Einschränkung der Rechte der
336 Einigungsstelle muss zurückgenommen werden.

337 Zudem ist es insbesondere in einer immer stärker digitalisierten Arbeitswelt zwingend
338 notwendig, Mitbestimmung auf einem zeitgemäßen Niveau sicherzustellen. Das
339 Bundespersonalvertretungsgesetz stellt bisher auf klar definierte Maßnahmen ab. Mit
340 Blick auf die Einführung und Nutzung von KI reicht das nicht mehr. Wie für das
341 Betriebsverfassungsgesetz gilt auch für das Bundespersonalvertretungsgesetz, dass es
342 ergänzt werden muss durch eine prozessorientierte Mitbestimmung. Entsprechende
343 Regelungen gibt es auf Länderebene bereits, zum Beispiel im
344 Landespersonalvertretungsgesetz von Nordrhein-Westfalen.

Antrag B04: Stärkung der Diversität im Betriebsverfassungsgesetz

Laufende Nummer: 41

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen in geänderter Fassung als Material zu Antrag B03

- 1 Der DGB setzt sich auf allen Ebenen dafür ein, dass das Betriebsverfassungsgesetz
2 (BetrVG), die Landespersonalvertretungsgesetze (LPVG), das
3 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) sowie die Mitarbeitervertretungsgesetze
4 dahingehend modernisiert werden, dass die „Dritte Option“ (divers) und "Vierte
5 Option" (keine Angabe) entsprechend der Rechtslage in das BetrVG, LPVG, BPersVG sowie
6 MVG aufgenommen werden. Hierzu sollen insbesondere, aber nicht ausschließlich,
7 folgende Änderungen erforderlich sein:
- 8 1. Anpassung des BetrVG, des BPersVG sowie der MVG und der Wahlordnung:
9 Berücksichtigung aller Geschlechtsidentitäten in Paragraphen, Formularen und
10 Wahlunterlagen.
- 11 2. Anpassung des § 87 BetrVG, sowie analog die Paragraphen der
12 Landespersonalvertretungsgesetze, des Bundespersonalvertretungsgesetzes und der
13 Mitarbeitervertretungsgesetze. Die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und
14 Personalräte als auch der Mitarbeitervertretungen werden um Maßnahmen zur Förderung
15 von Diversität in Bezug auf Geschlechter erweitert.

Antrag B05: Stärkung der sozialen Säulen in der europäischen Nachhaltigkeitsberichtserstattungs-Richtlinie (CSRD)

Laufende Nummer: 40

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen in geänderter Fassung

- 1 Der DGB setzt sich dafür ein, dass die sozialen Säulen in der 2022 verabschiedeten
- 2 europäischen Nachhaltigkeitsberichtserstattungs-Richtlinie (CSRD) nicht nur
- 3 konsequent beibehalten und eingehalten werden, sondern auch eine frühzeitige und
- 4 verstärkte Einbeziehung der Mitbestimmungsorgane in die Wesentlichkeitsanalyse
- 5 erfolgt.

Antrag B06: Schutz- und Gestaltungsrechte von Beschäftigten und Gewerkschaften verteidigen und ausbauen – Gut ausgebildete, selbstbewusste und auf Augenhöhe agierende Beschäftigte sichern den Aufschwung

Laufende Nummer: 35

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	B07

1 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass Schutz- und
2 Gestaltungsrechte von Beschäftigten und Gewerkschaften verteidigt und ausgebaut
3 werden. Zielbild ist für uns ein selbstbestimmtes, erfülltes, gesundes Arbeiten bis
4 zur Rente und eine Arbeitswelt, die zum Leben passt.

5 Die voranschreitende Arbeitsverdichtung, andauernde Transformationsprozesse, der
6 demografische Wandel sowie die Herausforderungen des Klimawandels führen zu Umbrüchen
7 in Wirtschaft und Gesellschaft, die sich konkret in den Betrieben und Dienststellen
8 auswirken. Gerade am Thema Arbeitszeit wird deutlich, dass in der Arbeitswelt
9 Verteilungsungerechtigkeit und Machtungleichgewichte existieren, die einen Ausgleich
10 brauchen. In der Auseinandersetzung um die Arbeitszeit zeigt sich auch, wie wichtig
11 eine faktenbasierte wissenschaftlich fundierte Arbeitsweltberichterstattung ist, um
12 unsere gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit zu stärken. Deshalb werden der DGB
13 und seine Mitgliedsgewerkschaften diese Arbeitsweltberichterstattung insbesondere mit
14 dem DGB-Index Gute Arbeit kontinuierlich weiterentwickeln.

15 Es ist unsere Überzeugung, dass auch die Souveränität und Selbstbestimmung der
16 einzelnen Beschäftigten eingebettet sein müssen in einen vom Solidaritätsgedanken
17 geprägten kollektiven Schutzrahmen. Das gelingt nur mit folgenden weitreichenden
18 Verbesserungen im Arbeitsrecht:

19 **1. Kollektiven Schutz stärken**

20 **Streikrecht**

21 Das Streikrecht ist für den DGB, seine Mitgliedsgewerkschaften und alle Beschäftigten
22 elementar. Es ist das wichtigste Instrument der Beschäftigten und Gewerkschaften, um
23 ihren Forderungen Nachdruck und Gehör zu verschaffen, Verhandlungen auf Augenhöhe
24 überhaupt erst zu ermöglichen und Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg zu erreichen.
25 Den Angriffen auf das Streikrecht und Forderungen nach einem Schlichtungszwang
26 stellen wir uns entschieden entgegen.

27 **Schutz für Ausübung von Gewerkschaftsrechten und bei Arbeitsrechtsverstößen**

28 Gewerkschaftliches Engagement gerät zunehmend unter Druck. In anderen europäischen
29 Ländern gibt es strafrechtliche Sanktionen bei Lohndiebstahl, bei Union Busting und
30 für Verstöße gegen tarifvertragliche Regelungen. Der DGB und seine
31 Mitgliedsgewerkschaften werden deswegen prüfen, ob und wie solche Regelungen auch in
32 Deutschland geschaffen werden könnten. Ein Fokus soll auf Maßnahmen zum Schutz

33 gewerkschaftlicher Aktivitäten und für einen wirksamen Sanktionsmechanismus vor allem
34 im Straf- und Zivilrecht liegen. Die Erfahrungen im Umgang mit § 119 BetrVG können
35 hier als Grundlage dienen. Wir brauchen funktionierende, abschreckende Regelungen.
36 Ziel ist aber darüber hinaus eine Kriminalisierung von Arbeitsrechtsverstößen gegen
37 Beschäftigte allgemein, die wir stärker in den Fokus nehmen wollen.

38 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Weiterentwicklung und Stärkung
39 der Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach dem Prinzip
40 „Verhandeln statt verordnen“. Zwingend einzuhaltende Verfahrensvorschriften, die die
41 frühzeitige Beteiligung der Spitzenorganisationen mit dem Ziel einer für alle Seiten
42 sachgerechten Einigung sicherstellen, müssen gesetzlich normiert werden. Im Falle von
43 Gesetzesvorhaben müssen Vorschläge und Kritikpunkte der Spitzenorganisationen, die
44 keine Berücksichtigung gefunden haben, in den Vorlagen der Regierungen für die
45 Parlamente unter Angabe der hierfür maßgeblichen Gründe mitgeteilt werden.

46 **Verbandsklage in Besoldungsstreitigkeiten**

47 Um rechtlich gegen systematische und/oder strukturelle Verstöße von Gesetzgebern
48 gegen das grundgesetzlich verankerte Alimentationsgebot vorgehen zu können, fordern
49 wir die Einführung eines Verbandsklagerechts in Besoldungsstreitigkeiten für die
50 beamtenpolitischen Spitzenorganisationen und ihre Mitgliedsgewerkschaften.

51

52 **2. Mehr Arbeitszeitsouveränität und bessere Durchsetzung: Beschäftigte im** 53 **Mittelpunkt**

54 Der 8-Stunden-Tag ist eine wichtige Errungenschaft und Ausdruck von notwendigen
55 Grenzen in einem ungleichen Kräfteverhältnis im Arbeits- und Wirtschaftsleben und
56 verfolgt den Zweck, die Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten. Der DGB
57 und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für ein modernes Arbeitszeitregime, das zum
58 Leben der Beschäftigten passt, gesund erhält und vereinbar ist. Wir halten angesichts
59 der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse weiterhin daran fest, dass die
60 gesetzliche Grenze des 8-Stunden-Tages bzw. der täglichen Höchstarbeitszeit von
61 maximal 10 Stunden zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten unverändert
62 erforderlich und der Bedarf nach Grenzen und Überwachung sogar gewachsen ist.
63 Angesichts zunehmender Arbeitsverdichtung und wachsender Vereinbarkeitsthemen machen
64 wir uns stark für eine Neuausrichtung des Arbeitszeitrechts, die folgende Elemente
65 umfasst:

- 66 • Es braucht eine im Arbeitsschutzrecht verankerte tägliche, elektronische,
67 manipulationssichere Arbeitszeiterfassung. Sie muss für Beschäftigte jederzeit
68 einsehbar, aber ansonsten möglichst datensparsam und so ausgestaltet sein, dass
69 sie für Arbeitsschutzbehörden einfach überprüfbar ist. Das schafft Transparenz
70 und schützt Beschäftigte und kann entscheidend dazu beitragen, dass tatsächlich
71 geleistete Überstunden auch bezahlt werden. Zuletzt wurde über die Hälfte der im
72 Jahr 2024 geleisteten 1,2 Mrd. Überstunden nicht bezahlt. Ausnahmen zur
73 Erfassungspflicht auf Länderebene für Lehrkräfte und Wissenschaftler*innen
74 lehnen wir ab. Zudem ist eine solche Arbeitszeiterfassung ein wichtiges
75 Instrument, um zu kontrollieren, ob der Mindestlohn und Branchenmindestlöhne

76 eingehalten werden.

- 77 • Die Regelungen zur Durchsetzung von Rechten und zur Einhaltung von
78 Arbeitszeitregelungen müssen im Sinne der Beschäftigten gestärkt werden.
79 Verstöße gegen die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen wie z. B. gegen die
80 Ruhezeiten und die Nichterfassung müssen sanktioniert werden. Gleichzeitig muss
81 der Staat seiner Kontrollfunktion nachkommen und dafür die
82 Arbeitsschutzkontrollbehörden entsprechend ausstatten.
- 83 • Das Arbeitszeitgesetz muss an den Stellen, an denen es gegen die Anforderungen
84 des EU-Arbeitszeitrechts verstößt, angepasst werden.
- 85 • Gleichzeitig müssen Abweichungsmöglichkeiten von Regelungen des
86 Arbeitszeitgesetzes für tarifungebundene Arbeitgeber vor dem Hintergrund von
87 Missbrauch und fehlender Kontrolle kritisch überprüft werden. Zudem sind
88 entsprechende Abweichungsmöglichkeiten für Kirchen und ihre Einrichtungen zu
89 streichen.
- 90 • Wir brauchen Arbeitszeiten, die zum Leben passen, statt mehr Verfügbarkeit: Mehr
91 Vereinbarkeit kann durch einen Anspruch auf „vereinbarte“ Verteilung der
92 Arbeitszeit und Vereinbarkeitspausen (Vereinbarkeits-Time-Outs) erreicht werden.
93 Gleichzeitig bekräftigen wir unsere Forderungen nach mehr
94 Arbeitszeitsouveränität über Lage und Ort der Arbeit, Anpassungen der Regelungen
95 zur Brückenteilzeit, einem Recht auf Aufstockung der Arbeitszeit sowie einem
96 verbindlichen Rückkehrrecht zur Vollzeit.
- 97 • Wir brauchen mehr Planbarkeit statt mehr Verfügbarkeit: In der Praxis werden
98 häufig kurzfristig Schichten oder Arbeitseinsätze abgesagt. Für eine bessere
99 Planbarkeit sollten Ankündigungsfristen vorgesehen werden. Bei Nichtbeachtung
100 der Fristen muss die Schicht bezahlt werden.
- 101 • Der Schutz des Arbeitszeitgesetzes muss auch für leitende Angestellte gelten und
102 zudem aufgrund der Arbeitszeitrichtlinie auch auf Hausangestellte ausgeweitet
103 werden.

104

105 **3. Arbeits- und Gesundheitsschutz - Herausforderungen in den Betrieben und** 106 **Dienststellen sozial gestalten**

107 Verlässlicher Schutz vor arbeitsbedingten Gefährdungen ist ein zentraler Bestandteil
108 sozialer Gerechtigkeit und prägt schon immer das Selbstverständnis
109 gewerkschaftlichen Handelns. Ein wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz ist
110 gesundheitsförderlich. Er stärkt die Beteiligung der Beschäftigten, ihre
111 Arbeitsplätze gesund, innovativ und zukunftsfähig zu gestalten. Unter dem Deckmantel
112 des Bürokratieabbaus sehen sich das Arbeitsschutzsystem und seine Instrumente derzeit
113 massiven Angriffen ausgesetzt. Umso wichtiger ist es, weiter für eine menschenwürdige
114 Arbeitsschutzpolitik einzutreten. Die erkämpften Standards im Arbeits- und
115 Gesundheitsschutz dürfen nicht entkernt werden. Durch den Klimawandel entstehen
116 aktuell neue Herausforderungen, die dringend adressiert werden müssen. Bestehende
117 Schutzlücken müssen konsequent geschlossen werden. Der DGB und seine
118 Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 119 • Beschäftigte müssen nicht nur bei der Arbeit in Innenräumen anhand klarer
120 Grenzwerte wirksam vor Hitzestress geschützt werden, sondern der Arbeitsschutz
121 muss auch an mobilen und Außenarbeitsplätzen in den Betrieben und Dienststellen
122 bis hin zur öffentlichen Daseinsvorsorge verbessert werden. Außerdem muss die
123 Datenlage verbessert werden, damit hitzebedingte Arbeitsunfälle und
124 Berufskrankheiten flächendeckend erfasst werden können. Für einen besseren
125 Schutz vor UV-Strahlung muss die Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten im Freien zu
126 einer Pflichtvorsorge werden.
- 127 • Insbesondere Beschäftigte im Baugewerbe, der Landwirtschaft, dem Gartenbau und
128 der Fassadenreinigung erleiden aufgrund ihren extremen Arbeitsbedingungen
129 Einkommensausfälle wegen hitzebedingter Arbeitsausfälle im Sommer. Hierfür
130 braucht es Lösungen, damit nicht Beschäftigte allein diese Einkommensausfälle
131 tragen - wie z.B. ein Klimaausfallgeld, das zugleich einen Spielraum für
132 tarifpolitische Lösungen der Sozialpartner ermöglicht. Verpflichtende
133 arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen der Arbeitgeber bleiben davon unberührt und
134 gehen vor.
- 135 • Vor dem Hintergrund des Klimawandels und der sich immer schneller vollziehenden
136 Entwicklung von KI-Anwendungen muss der Schutz vor psychischen Belastungen am
137 Arbeitsplatz neu gedacht und die Rechtslage verbessert werden.
- 138 • Die veraltete Lastenhandhabungsverordnung muss durch eine moderne Ergonomie-
139 Verordnung ersetzt werden.
- 140 • Immer mehr Menschen arbeiten im Homeoffice – und das dauerhaft. Ein
141 verbindliches Regelwerk für das etablierte und vielfach nicht reglementierte
142 Homeoffice muss endlich ein sicheres, gesundes und flexibles Arbeiten unabhängig
143 vom Arbeitsort gewährleisten.
- 144 • Die Aufsichtsbehörden sind mit angemessenen finanziellen Ressourcen, digitalen
145 Lösungen und Personal auszustatten. Die zu niedrig angesetzte
146 Mindestbesichtigungsquote muss zwingend erreicht und perspektivisch deutlich
147 angehoben werden. Die bewährten Strukturen im betrieblichen Arbeitsschutz müssen
148 erhalten bleiben. Dafür ist die geplante gesetzliche Anhebung der Schwelle für
149 die verpflichtende Bestellung von Sicherheitsbeauftragten von bisher 20 auf 50
150 Beschäftigte zurück zu nehmen. Sicherheitsbeauftragte bilden das Rückgrat einer
151 wirksamen und niedrigschwelligen Gefahrenfrüherkennung direkt im Betrieb.
152 Darüber hinaus stellt diese Anhebung einen erheblichen Eingriff in die bewährte
153 Autonomie der Unfallversicherungsträger dar und schwächt die betriebliche
154 Demokratie.

155

156 **4. Digitalisierung im Arbeitsrecht**

157 **Plattformbeschäftigte effektiv schützen**

158 Mit der Verabschiedung der europäischen Richtlinie zur Verbesserung der
159 Arbeitsbedingungen Plattformbeschäftigter wurde ein wichtiger Regelungsrahmen gegen
160 Scheinselbstständigkeit und Ausbeutung durch digitale Plattformen geschaffen. Die
161 Anforderungen der Richtlinie müssen nun zeitnah umgesetzt werden, um

162 Plattformbeschäftigte effektiv zu schützen.

163 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich insbesondere ein für:

- 164 • eine wirksame und niedrigschwellige gesetzliche Vermutungsregelung zur
165 Feststellung des Beschäftigungsstatus Plattformbeschäftigter. Dabei sind
166 algorithmische Kontroll- und Steuerungssysteme der Plattformen zu
167 berücksichtigen
- 168 • klare Grenzen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und
169 Transparenzpflichten über die Wirkungsweise algorithmischer Systeme gegenüber
170 den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen
- 171 • ein generelles digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften zu allen Beschäftigten
172 verankert im Betriebsverfassungsgesetz.

173

174 **KI-Rechtsrahmen für Gute Arbeit**

175 Mit hoher Dynamik verbreiten sich Anwendungen der Künstlichen Intelligenz (KI) im
176 betrieblichen Kontext. Gleichzeitig bestehen aber noch hohe Unsicherheiten in den
177 Betrieben und Verwaltungen. Die europäische KI-Verordnung setzt mit ihrem
178 risikobasierten Ansatz den Transparenzanforderungen für KI-Anbieter und dem
179 Instrument der Folgenabschätzung einen wichtigen Rahmen für die ethische Entwicklung
180 und Anwendung von KI. Allerdings führt die komplexe Einstufung von Hochrisiko-
181 Systemen zu erheblichen Rechtsunsicherheiten und Regelungslücken auf betrieblicher
182 Ebene. Die vom EGB gemeinsam mit dem DGB und den Mitgliedsgewerkschaften
183 durchgesetzte Öffnungsklausel für das Arbeitsrecht bietet den Mitgliedstaaten die
184 Möglichkeit, spezifische Regelungen für den Einsatz von KI in der Arbeitswelt zu
185 schaffen.

186 Für den vertrauensvollen Umgang mit KI-Anwendungen in der Arbeitswelt setzen sich der
187 DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften insbesondere ein für:

- 188 • vollständige Transparenz und Mitbestimmung bei Planungs-, Einführungs- und
189 Umsetzungsprozessen, insbesondere zur Risiko-Klassifizierung, betrieblichen
190 Folgenabschätzung und Evaluation von KI-Anwendungen (wie z. B. durch
191 Ampelsysteme zur Differenzierung von KI-Anwendungen)
- 192 • Transparenz der Funktionalitäten und Datengrundlagen sowie
193 Diskriminierungsfreiheit insbesondere in den Trainingsdaten
- 194 • Verbindlichkeit für die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung und
195 deren Anpassung an KI-Systeme (insb. Anti-Stress-Verordnung, Stärkung der
196 Aufsicht)
- 197 • eine Konkretisierung und Verbesserung der bestehenden Regelungen des Allgemeinen
198 Gleichbehandlungsgesetzes (z. B. §§ 3, 12 und 15 AGG), um Beschäftigte vor
199 algorithmen-basierter Diskriminierung zu schützen.

200 Damit soll erreicht werden, die Potenziale von KI für Gute Arbeit zu nutzen und im
201 Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Dazu gehören (insbesondere)

- 202 • die Aufwertung menschlicher Arbeit

- 203 • Nützlichkeit, sodass die Beschäftigten einen echten Mehrwert für ihren
204 Arbeitsalltag erfahren können
- 205 • die Sicherstellung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen bei der
206 Interaktion mit KI-Anwendungen, damit die Beschäftigten nicht zum menschlichen
207 Erfüllungsgehilfen der KI werden
- 208 • Qualifizierung für neue Anforderungen
- 209 • Arbeitsplatz- und Entgeltsicherheit
- 210 • Sicherheit, so dass sich Beschäftigte darauf verlassen können, dass ihre
211 persönlichen Daten bestmöglich geschützt werden

212 **Beschäftigtendatenschutzgesetz**

213 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihre Forderung nach einem
214 eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetz. Wir haben dazu einen eigenen
215 Reformvorschlag beschlossen. Gerade mit Blick auf den zunehmenden Einsatz von KI
216 besteht die Gefahr einer Komplettüberwachung und einer deutlichen Verstärkung des
217 Machtungleichgewichts. In der letzten Legislatur gab es erste überzeugende
218 Überlegungen, die u.a. auch ein Verwertungsverbot von Erkenntnissen aufgrund
219 datenschutzwidriger Verarbeitungen sowie ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung
220 und Abberufung der* des Datenschutzbeauftragten umfassten. Das war und bleibt eine der
221 zentralen Forderungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften angesichts der
222 fortschreitenden Digitalisierung.

223

224 **5. Rechtliche Durchsetzung und Schutzrechte von Beschäftigten stärken -** 225 **Beschäftigung sichern**

226 Die Durchsetzung von individualrechtlichen Ansprüchen ist in der Praxis oft mit
227 Schwierigkeiten verbunden, die auch aus dem Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis
228 resultieren. Viele Arbeitnehmer*innen befinden sich aufgrund von Umstrukturierungen,
229 drohenden Insolvenzen, Transformationsprozessen, Befristungen oder unzureichendem
230 Kündigungsschutz in unsicheren oder prekären Arbeitsverhältnissen und müssen bei
231 Gegenwehr mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes rechnen. Arbeitnehmer*innen in solchen
232 Arbeitsverhältnissen schrecken aus Angst vor Repressalien häufig davor zurück, ihre
233 Rechte wahrzunehmen und sich aktiv an der Gestaltung des technologischen, sozialen
234 und ökologischen Wandels, aber auch als betriebliche Interessenvertretung im
235 Arbeitsverhältnis zu beteiligen. Ein sicherer und unbefristeter Arbeitsplatz ist für
236 eine gleichberechtigte Teilhabe an den Transformationsprozessen unverzichtbar.
237 Deshalb muss die Bekämpfung von prekären Arbeitsbedingungen auch mit einer Stärkung
238 des Kündigungsschutzrechts, des Befristungsrechts sowie des Insolvenzrechts für
239 Arbeitnehmer*innen einhergehen.

240 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb insbesondere folgende
241 konkrete Verbesserungen aus Beschäftigtensicht:

- 242 • Derzeit ist es schwer und oft unmöglich für die betroffenen Arbeitnehmer*innen
243 zu beweisen, dass eine Benachteiligung, z. B. Kündigung, tatsächlich wegen der

244 Rechtsausübung und nicht aus anderen Gründen erfolgt ist. Deswegen sollte zum
245 Maßregelungsverbot im BGB eine Erleichterung der Beweislastregelung wie im AGG
246 aufgenommen werden.

247 • Das Weisungsrecht des Arbeitgebers z.B. hinsichtlich Zeit, Ort und Art der
248 Arbeit sollte eingeschränkt werden. Die entgegenstehenden Interessen der
249 Arbeitnehmer*innen, die z.B. Versetzungen und eine den Belangen des Betroffenen
250 entgegenstehende Lage der Arbeitszeit betreffen können, müssen stärker
251 berücksichtigt werden. Außerdem sollte die Souveränität der Arbeitnehmer*innen
252 bzgl. Lage und Verteilung der Arbeitszeit unabhängig von einer
253 Arbeitszeitreduzierung und hinsichtlich des Arbeitsorts durch eigene
254 Anspruchsgrundlagen gestärkt werden.

255 • Die neuere Rechtsprechung des BAG höhlt den Beweiswert von
256 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmer*innen
257 aus. Die AU-Bescheinigung muss grundsätzlich wieder ein nur durch einen in
258 Ausnahmefällen vom Arbeitgeber zu führenden Gegenbeweis widerlegbares
259 Beweismittel sein.

260

261 **Kündigungsschutz**

262 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Stärkung des
263 Kündigungsschutzes:

264 • Dazu gehören inhaltliche Verbesserungen wie die Möglichkeit der Überprüfung der
265 unternehmerischen Entscheidung bei der Interessenabwägung, die Abschaffung der
266 Verdachtskündigung, die Verbesserung der Sozialauswahl. Die
267 Weiterbeschäftigungsmöglichkeit muss konzerndimensional ausgestaltet werden. Das
268 bedeutet, dass geprüft werden muss, ob in anderen Konzernunternehmen eine
269 Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht.

270 • Es darf keinen Kündigungsschutz zweiter Klasse geben. Alle Beschäftigten müssen
271 unter den Kündigungsschutz fallen. Dazu müssen alle Betriebe unabhängig von der
272 Größe erfasst werden und es darf keine Absenkung des Kündigungsschutzes für
273 bestimmte Arbeitnehmergruppen wie z. B. ältere Arbeitnehmer*innen geben.

274 • Für eine bessere Durchsetzung müssen Arbeitnehmer*innen im Prozess insgesamt
275 besser abgesichert werden, die Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage
276 muss verlängert werden, Arbeitgeber müssen verpflichtet sein, eine Kündigung zu
277 begründen und auf bestehende Klagefristen hinzuweisen. Darüber hinaus muss bis
278 zum rechtskräftigen Abschluss des Prozesses ein effektiver
279 Weiterbeschäftigungsanspruch bestehen und Arbeitgeber müssen die volle
280 Darlegungs- und Beweislast für die Kündigungsgründe und die soziale Auswahl
281 tragen. Die Beweiserleichterung für Arbeitnehmer*innen bei
282 Maßregelungskündigungen muss mindestens wie im AGG vorgesehen werden.

283 • Flankierend müssen abschreckende Pauschalzahlungen bei unberechtigten
284 Kündigungen eingeführt werden und ein verpflichtender Wiedereinstellungsanspruch
285 bei Wegfall des Kündigungsgrundes geschaffen werden.

- 286 • Arbeitgeber müssen, wenn sie die Arbeitsleistung in einem laufenden
287 Kündigungsschutzverfahren nicht annehmen, Annahmeverzugslohn zahlen.
288 Arbeitgebern darf nicht die Möglichkeit gegeben werden, diese Zahlungen durch
289 Zusenden alternativer Stellenangebote zu umgehen. Hintergrund dieser Forderung
290 ist eine Entwicklung in der Rechtsprechung, die dann die Zahlung eines
291 Annahmeverzugslohns verneint, wenn Beschäftigte "böswillig" einen
292 Zwischenverdienst bei einem anderen Arbeitgeber unterlassen.
- 293 • Es bedarf einer gesetzlichen Regelung zur Widerruflichkeit von
294 Aufhebungsverträgen. Aufhebungsverträge werden von Arbeitgebern oft unter
295 Ausnutzung der psychischen Belastung der Arbeitnehmer*innen aufgrund der
296 erhobenen Vorwürfe herbeigeführt - auch im Zusammenhang mit Union Busting-
297 Fällen. Daher ist eine Widerrufsmöglichkeit, ähnlich derjenigen, die für
298 "Haustürgeschäfte" besteht, dringend geboten.

299

300 **Befristungsrecht**

301 Im Befristungsrecht sind folgende inhaltliche Verbesserungen notwendig:

- 302 • Die Forderungen zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung und die zur
303 Verhinderung langer Befristungsketten (Höchstbefristungsdauer) mit Sachgrund
304 werden vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich bekräftigt:
305 Vertretungsbefristungen und Projektbefristungen sind einzuschränken. Einzelne
306 Sachgründe wie die Haushaltsbefristung und die Befristung zur Erprobung sind zu
307 streichen. Es darf kein Sonderbefristungsrecht für bestimmte
308 Arbeitnehmer*innengruppen geben, wie Menschen im Rentenalter und Studierende.
- 309 • Es darf keine Erleichterung für die wirksame Befristung durch Abschaffung der
310 Schriftform geben.
- 311 • Befristungen von Beschäftigten, die Sonderkündigungsschutz genießen, müssen mit
312 Einverständnis der Betroffenen in bestimmten Fällen - wie z.B. bei Elternzeit
313 oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung - verlängert
314 werden. Wir bekräftigen gleichzeitig die Forderung eines Übernahmeanspruchs für
315 befristet beschäftigte Betriebsrats-, Personalrats- und MAV-Mitglieder.
- 316 • Wie beim Kündigungsschutzrecht sollten schützende prozessrechtliche Regelungen
317 geschaffen werden, wie etwa ein Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum
318 rechtskräftigen Abschluss des Entfristungsverfahrens. Bei Änderung der
319 Verhältnisse muss es einen Wiedereinstellungsanspruch für Arbeitnehmer*innen
320 geben.

321

322 **Insolvenzrecht**

323 Beschäftigte müssen in der Insolvenz besser geschützt werden.

- 324 • Die Forderungen von Arbeitnehmer*innen müssen besser geschützt werden durch
325 einen Vorrang für ausstehende Arbeitnehmer*innen-Forderungen, einen Ausschluss
326 der Insolvenzanfechtung bei Zahlungen an Arbeitnehmer*innen und durch
327 Abschaffung der Einschränkungen bei Sozialplänen. Außerdem muss es den

328 Wiedereinstellungsanspruch auch im Insolvenzverfahren geben.

329 • Die Arbeitnehmer*innen müssen besser abgesichert werden durch Streichung der
330 Verschlechterungen des Kündigungsschutzes und eine Reform des Insolvenzgeldes
331 durch Beseitigung der Schutzlücken (z.B. bei Folgeinsolvenzen nach Insolvenzplan
332 und Arbeitszeitguthaben) sowie die Verlängerung des Insolvenzgeldzeitraums auf
333 sechs Monate.

334 • Die kollektiven Rechte in der Insolvenz müssen gestärkt werden durch stärkere
335 Beteiligungs-, Informations- und Einflussnahmerechte für Gewerkschaften und
336 Betriebsräte sowie kirchliche Mitarbeitervertretungen in der Insolvenzordnung –
337 auch außerhalb der Gläubigerausschüsse – und durch Streichung der
338 Eingriffsmöglichkeiten in die Betriebsverfassung.

339

340 **6. Faire Mobilität und Integration für Beschäftigte aus der EU und aus Drittstaaten**

341

342 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für faire und gleichberechtigte
343 Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt. Das gilt insbesondere für Beschäftigte mit
344 Migrationsgeschichte, die häufig ausbeuterischen Bedingungen unterliegen.
345 Beratungsangebote für mobile Beschäftigte sowie Sprachkurseangebote, Demokratie- und
346 Antirassismusprogramme mit Bezug zur Arbeitswelt und die Möglichkeit der zügigen
347 Einbürgerung für alle, die die Voraussetzungen erfüllen, gehören zu den geforderten
348 Bedingungen für Gleichberechtigung.

349 • Wir fordern von der Bundesregierung die Sicherung und den Ausbau von „Faire
350 Mobilität“ und „Faire Integration“, um Beschäftigte besser über ihre Rechte
351 aufzuklären und Dumping-Konkurrenz in der Wirtschaft zu unterbinden. Als
352 Gewerkschaften werden wir die nötige finanzielle Beteiligung an „Faire
353 Mobilität“ sicherstellen.

354 • Der DGB fordert die Bundesregierung auf, ausreichende Mittel für eine solide
355 Ausstattung der Deutsch-Sprach- und Integrationskurse für Eingewanderte im
356 Haushalt einzustellen, so dass auch alle, die freiwillig an solchen Kursen
357 teilnehmen wollen, die Möglichkeit dazu haben. Eine langfristige Absicherung der
358 Mittel muss gewährleistet werden. Dies ist auch deshalb von zentraler Bedeutung,
359 weil es nicht zuletzt Aufgabe dieser Kurse ist, zu vermitteln, auf welchen
360 Werten und Prinzipien unsere Gesellschaft aufgebaut ist.

361 • Förderung von Integration heißt auch, rassistischer Diskriminierung von
362 Eingewanderten entgegenzutreten. Hierfür sind eine gesellschaftliche Debatte zu
363 Rassismus und rassistischer Diskriminierung in der Gesellschaft und der
364 Arbeitswelt dringend notwendig, sowie konkrete Maßnahmen, wie sie z.B. mit dem
365 2025 ausgelaufenen Bundesprogramm „Betriebliche Demokratiekompetenz“ (BDK)
366 umgesetzt wurden. Diese gesellschaftliche Debatte sollte sich in einer
367 umfassenden Stärkung des Antidiskriminierungsgesetzes niederschlagen.

368 • Der DGB drängt die Bundesregierung darauf hinzuwirken, dass
369 Einbürgerungsbehörden so ausgestattet werden, dass ein Einbürgerungsverfahren –
370 nach vollständiger Vorlage der benötigten Unterlagen – nicht länger als sechs

371 Monate dauert.

Antrag B07: Bundeseinheitliche Regelung für mobiles Arbeiten, Home-Office und Remote-Arbeit

Laufende Nummer: 14

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Sachsen
Status:	angenommen als Material zu Antrag B06

1 Der DGB-Bezirksvorstand Sachsen fordert den DGB-Bundesvorstand auf, sich gegenüber
2 der Bundesregierung für bundeseinheitliche gesetzliche Regelungen zu mobilem
3 Arbeiten, Home-Office und Remote-Arbeit einzusetzen.

4 Ziel ist es, bestehende Schutzrechte zu stärken und zu konkretisieren. Dabei sollen
5 insbesondere folgende gesetzliche Anpassungen erfolgen:

6 1. Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

- 7 • Einführung eines neuen § 16a „Mobiles Arbeiten“ mit verpflichtender
8 manipulationssicherer Arbeitszeiterfassung im Home-Office sowie klarer Regelung
9 zur Anrechnung von Erreichbarkeitszeiten.
- 10 • Ergänzung um einen § 3a „Recht auf Nichterreichbarkeit“, der Beschäftigte
11 wirksam vor permanenter Verfügbarkeit schützt.

12 2. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- 13 • Erweiterung von § 5 Gefährdungsbeurteilung um die ausdrückliche Einbeziehung
14 mobiler Arbeitsplätze.
- 15 • Klarstellung der Arbeitgeberpflichten in Bezug auf ergonomische Standards,
16 technische Ausstattung und psychische Belastungen bei mobiler Arbeit.

17 3. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

- 18 • Ergänzung von § 87 Abs. 1 um Mitbestimmungsrechte bei mobiler Arbeit, Home-
19 Office und Remote-Arbeit, insbesondere zu Arbeitszeitregelungen,
20 Arbeitsschutzmaßnahmen und technischer Ausstattung.

21 4. Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

- 22 • Ergänzung von § 80 Abs. 1 Nr. 5 um Mitbestimmungsrechte bei mobiler Arbeit,
23 Home-Office und Remote-Arbeit, insbesondere zu Arbeitszeitregelungen,
24 Arbeitsschutzmaßnahmen und technischer Ausstattung.

Antrag I07: Initiativantrag: Mehr Sicherheit für Beschäftigte – im öffentlichen Verkehr und überall

Laufende Nummer: 87

Antragsteller*in:	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
Status:	angenommen

1 Beleidigungen, Bedrohungen, tätliche Angriffe: Vor allem Beschäftigten, die für
2 Sicherheit, Ordnung und öffentliche Dienstleistungen sorgen, werden immer häufiger
3 Opfer von körperlicher und psychischer Gewalt im Dienst. Das zeigen nicht nur
4 persönliche Erfahrungsberichte, sondern auch die erschreckenden Statistiken der
5 vergangenen Jahre.

6 Gerade diejenigen, die zum Wohle der Allgemeinheit arbeiten, erleben die drastische
7 Verrohung der Gesellschaft am eigenen Leib. Betroffen sind alle Berufsgruppen:
8 Polizei- und Rettungskräfte ebenso wie Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung,
9 in Schulen und Krankenhäusern, bei der Straßenreinigung und Müllentsorgung oder im
10 Nah- und Fernverkehr.

11 Die Betroffenen verdienen Schutz und Respekt: Seit 2020 stellt sich die DGB-
12 Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ hinter sie und setzt ein
13 sichtbares Zeichen gegen die Gewalt. Die Kampagne ist wichtig, um in der
14 Öffentlichkeit die gebotene Aufmerksamkeit für die Sicherheit der Beschäftigten zu
15 schaffen. Die Möglichkeit für Kolleg:innen, selbst Gesicht der Kampagne zu werden,
16 ist ein wichtiger Baustein für Ermächtigung und Selbstwirksamkeit. Außerdem
17 verdeutlicht die Kampagne die gemeinsamen Interessen verschiedener
18 Beschäftigtengruppen unserer Organisationsbereiche. Diese wichtige DGB-Kampagne muss
19 deshalb fortgesetzt und verstetigt werden.

20 Die Zahl der Angriffe auf Beschäftigte im öffentlichen Verkehr hat sich seit 2013
21 fast verdreifacht. Doch der 2. Februar 2026 stellt eine Zäsur dar: An diesem Tag
22 wurde der Zugbegleiter Serkan Çalar bei einer
23 Fahrscheinkontrolle so brutal angegriffen, dass er später seinen schweren
24 Verletzungen erlag. Aus der Trauer ist mittlerweile Wut geworden. Wut darüber, dass
25 die Warnsignale seit Jahren ignoriert werden. Wut darüber, dass Gewalt im
26 öffentlichen Verkehr längst zum Alltag geworden ist und niemand ernsthaft handelt.

27 Über den Jahreswechsel 2025/2026 hat die EVG über 4.000 Kolleg:innen im
28 Kund:innenkontakt befragt. Das Ergebnis ist ein Skandal: Über die Hälfte der
29 Kolleg:innen hat bereits einen körperlichen Übergriff erlebt. Ein Drittel denkt sogar
30 über einen Berufswechsel nach.

31 Für mehr Sicherheit muss vor allem in mehr Personal investiert werden. Doch hier
32 schieben sich Bund, Länder und Kommunen mit Verweis auf leere Kassen und fehlende
33 Zuständigkeit gegenseitig die Verantwortung zu. Wir sagen klar und deutlich: Die
34 Sicherheit der Kolleg:innen im öffentlichen Verkehr darf kein Kostenfaktor sein.

35 Deshalb braucht es jetzt Zusagen von Politik und Unternehmen: wirksame
36 Sicherheitsmaßnahmen und mehr Personal – niemand soll mehr ungeschützt und allein
37 arbeiten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden so lange Druck machen, bis

38 diese Forderungen im Sinne der Beschäftigten umgesetzt sind.

39 **Für mehr Sicherheit der Beschäftigten im öffentlichen Verkehr mit Bussen, Bahnen und**
40 **an Bahnhöfen bedarf es insbesondere:**

41 • **Mehr Personal – keine Alleinarbeit im Kund:innenkontakt im Eisenbahnverkehr**

42 Es braucht mindestens Doppelbesetzungen in Zügen und Bahnhöfen. Alleinarbeit im
43 direkten Kund:innenkontakt muss endlich der Vergangenheit angehören.

44 • **Mehr qualifiziertes Sicherheitspersonal**

45 Der Einsatz von Sicherheitspersonal muss ausgeweitet und durch verbindliche
46 Qualitätsstandards abgesichert werden – insbesondere auf Strecken mit hohem
47 Gefährdungspotenzial, in den Abend- und Nachtstunden sowie an Bahnhöfen.

48 • **Bodycams für alle mit Kund:innenkontakt**

49 Bodycams sollen flächendeckend und freiwillig für alle Beschäftigten im
50 Kund:innenkontakt eingeführt werden. Sie können nachweislich zur Verhinderung
51 von Übergriffen beitragen. Auch die Tonaufzeichnung muss rechtlich ermöglicht
52 werden.

53 • **Einheitliche Sozial- und Sicherheitsstandards in Ausschreibungen**

54 Verbindliche Mindeststandards bei Personal- und Sicherheitsausstattung sollen
55 verhindern, dass der Ausschreibungswettbewerb zulasten der
56 Beschäftigtensicherheit geht.

57 • **Busfahrer:innen besser schützen**

58 Im Bus muss eine Notrufoption die unverzügliche Erreichbarkeit der Leitstelle
59 gewährleisten. Zudem müssen Betriebsräte wirksame und zeitgemäße Sicherheits-
60 bzw. Schutzeinrichtungen und -vorkehrungen verbindlich einfordern können. Dazu
61 können Sicherheitsscheiben, geschlossene Fahrer:innenkabinen, Videoüberwachung
62 im Fahrzeug, der Verzicht auf Ticketverkauf sowie -kontrollen oder der
63 verstärkte Einsatz von Prüfdiensten gehören.

64 • **Gute Ausbildungsstandards und klare Sicherheitsstrukturen für**
65 **Fahrausweisprüfer:innen**

66 Das Deutschlandticket und andere Fahrkarten müssen bundesweit einheitlich und
67 fälschungssicher ausgestaltet werden, damit keine Ausweiskontrollen nötig sind
68 und so Konflikte vermieden werden. Ähnlich wie für Sicherheitspersonal müssen
69 hohe verbindliche Qualifizierungsstandards gelten – mit praxisnaher Ausbildung
70 und regelmäßigen Weiterbildungen. Der Einsatz darf nur in Teams mit
71 Dienstkleidung und Schutzausrüstung erfolgen. In den Abend- und Nachtstunden
72 sowie auf Strecken mit hohem Gefährdungspotenzial muss zusätzliches
73 Sicherheitspersonal hinzugezogen werden.

74 • **Mehr Personal bei den Polizeien und Justiz sowie bessere Strafverfolgung**

75 Nötig ist auch eine Stärkung der gesamten Rechtsstaatskette durch bessere
76 Personalausstattung und -haushalte bei der Bundespolizei und den Landespolizeien
77 sowie der Justiz. Außerdem gilt es, eine bessere Strafverfolgung durch
78 Sonderdezernate bei den Staatsanwaltschaften zu gewährleisten. Für einen
79 stärkeren Schutz der Beschäftigten ist die passgenaue Weiterentwicklung des
Strafrechts, etwa die Aufnahme von Kolleg:innen des öffentlichen Verkehrs in den

80 Schutzbereich des geplanten neuen § 116 StGB („Widerstand gegen oder tätlicher
81 Angriff auf weitere Personen, die eine dem Gemeinwohl dienende Tätigkeit
82 ausüben“), notwendig.

83 • **Bessere Kooperation aller Sicherheitsakteur:innen**

84 Die Zusammenarbeit zwischen Landes- und Bundespolizei, Ordnungsämtern und
85 Sicherheitsdiensten soll intensiviert und gemeinsame Streifen ausgeweitet
86 werden.

87 • **Einheitliche und einfache Notfall- und Meldesysteme**

88 Brancheneinheitliche Systeme und ein zentrales Register sollen schnelle Hilfe
89 und eine bessere Datengrundlage ermöglichen.

90 • **Ausbau Sozialarbeit an Bahnhöfen und Umgebung**

91 Mehr sozialarbeiterische Angebote können Konflikte frühzeitig entschärfen und
92 präventiv zur Deeskalation und mehr Sicherheit beitragen.

93 • **Mehr Unterstützung für Betroffene durch Arbeitgeber**

94 Übergriffe sollen konsequent gemeldet werden und Betroffene müssen mehr
95 Unterstützung durch Arbeitgeber und Führungskräfte erhalten. Nach Übergriffen
96 gilt es, individuelle Hilfs- und Beratungsangebote sicherzustellen – sowohl bei
97 körperlichen als auch bei psychisch belastenden Vorfällen.

98 • **Verbindliche Deeskalations- und Selbstbehauptungsschulungen für alle
99 Beschäftigten mit Kund:innenkontakt**

100 Alle Beschäftigten, die Kontakt mit Kund:innen haben, sollten regelmäßig und
101 praxisnah in Deeskalation und Selbstbehauptung geschult werden. Dies gilt es
102 außerdem zu einem verbindlichen Bestandteil von Ausbildungen zu machen.

103 • **Mehr Sicherheit durch zusätzliche Kapazitäten und eine leistungsfähige
104 Infrastruktur im Nah- und Regionalverkehr**

105 Überfüllte Busse und Bahnen sind ein Sicherheitsrisiko. Durch das
106 Deutschlandticket nutzen mehr Menschen den ÖPNV, aber die Kapazitäten sind nicht
107 mitgewachsen – das muss sich ändern. Viele gefährliche Situationen für
108 Beschäftigte entstehen zudem aus Frust wegen Verspätungen und Ausfällen aufgrund
109 von unzureichender Infrastruktur. Der öffentliche Verkehr gehört zur
110 Daseinsvorsorge, die für einen funktionierenden Alltag der Menschen sorgen soll.
111 Wenn das nicht gewährleistet ist, werden die Beschäftigten schnell zur
112 Zielscheibe. Eine funktionierende öffentliche Infrastruktur ist ein wichtiger
113 Baustein für mehr Sicherheit für Beschäftigte.

114

Antrag B08: Sichere Arbeitswege

Laufende Nummer: 25

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung

- 1 Der DGB wirbt dafür, das Thema der sicheren Arbeitswege insbesondere für Frauen als
2 politisches Handlungsfeld stärker in den Fokus zu nehmen.
- 3 Der Weg zur Arbeit und wieder nach Hause ist ein wichtiger Bestandteil des
4 Arbeitstages von Beschäftigten, der als Teil des betrieblichen Arbeitsschutzes noch
5 stärker mitgedacht werden muss. Gesetzgeber, Arbeitgeber*innen, betriebliche
6 Interessenvertretungen und Unfallversicherungsträger sind hier in der Pflicht,
7 Verantwortung zu übernehmen, um insbesondere Arbeitswege von Frauen, non-binären und
8 transgeschlechtlichen sowie queeren Menschen sicherer zu gestalten. Dem Ansinnen, den
9 Unfallschutz für Wegeunfälle auszuhöhlen, wie es teilweise politisch diskutiert wird,
10 stellt sich der DGB konsequent entgegen. Die Verbesserung der Sicherheit im
11 öffentlichen Raum ist von großer Bedeutung bei der Prävention von Wegeunfällen
- 12 Als Gewerkschaften stellen wir uns ausdrücklich gegen die rassistischen Forderungen
13 rechtsextremer Kräfte, explizit weiße Frauen und Mädchen zu schützen. Diesen auf
14 patriarchalen Rollenstereotypen basierenden Diskurs lehnen wir ab.
- 15
- 16 **Der DGB fordert die Bundesregierung auf**, Arbeitgeber im Rahmen der Umsetzung der ILO-
17 Konvention 190 noch stärker in die Pflicht zu nehmen, Maßnahmen für sichere
18 Arbeitswege zu ergreifen und sie als Teil des Gesundheitsschutzes anzuerkennen. Dazu
19 gehören:
- 20 • Überprüfung und Anpassung der bestehenden gesetzlichen Regelungen, um
21 sicherzustellen, dass alle Arbeitgeber alle Maßnahmen ergreifen, um die
22 Sicherheit der Arbeitswege ihrer Beschäftigten zu gewährleisten. Arbeitgeber
23 sind dazu anzuhalten, klare Regelungen insbesondere für die Sicherheit von
24 Frauen, non-binären und transgeschlechtlichen sowie queeren Menschen auf ihrem
25 Arbeitsweg zu treffen. Dazu zählen u. a.
- 26 • die Kopplung des Arbeitsbeginns und -endes an die Fahrzeiten des
27 öffentlichen Nahverkehrs sowie betriebliche Lösungen für den Fall, dass der
28 ÖPNV keine sicheren und regelmäßigen Verbindungen zu den Arbeitszeiten
29 bietet (z. B. Bereitstellung von Betriebsfahrten, Nutzung von Taxis auf
30 Kosten der Arbeitgeber).
- 31 • Aufenthaltsräume im Betrieb, die als sicherer Ort vor und nach Ende der
32 Arbeitszeit genutzt werden können, beispielsweise um Wartezeiten zu
33 überbrücken. Diese Räume müssen ungestörte Rückzugszonen bieten und mit
34 grundlegenden Einrichtungen wie einem sicheren Zugang und ausreichender
35 Beleuchtung ausgestattet sein.
- 36 • verpflichtende betriebliche Konzepte für sichere Arbeitswege als
37 Voraussetzung für Sonntagsarbeit und Mehrarbeit/Überstunden.
- 38

39 **Der DGB ermutigt betriebliche Interessenvertretungen, Betriebsvereinbarungen**
40 **abzuschließen mit dem Ziel** konkreter Regelungen in Bezug auf sichere Arbeitswege.
41 Regelungsinhalte können u. a. Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, die Anpassung der
42 Schichtpläne an den ÖPNV oder Unterstützung bei der Organisation sicherer Heimfahrten
43 sein.

44

45 **Der DGB fordert die Unfallversicherungsträger auf,**

- 46 • Kampagnen für mehr Sicherheit auf dem Arbeitsweg zu verstärken – insbesondere
47 mit Blick auf den öffentlichen Nah- und Regionalverkehr.
- 48 • Best-Practice-Beispiele für die Förderung sicherer Arbeitswege zu sammeln und
49 zur Verfügung zu stellen.
- 50 • Schulungen und öffentliche Informationskampagnen für Arbeitnehmende und
51 betriebliche Interessenvertretungen zu fördern, um für die Bedeutung sicherer
52 Arbeitswege für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu
53 sensibilisieren.
- 54 • den gewerkschaftlichen Vertreter*innen in der Selbstverwaltung mehr
55 Möglichkeiten einzuräumen, das Thema „sichere Arbeitswege“ noch stärker in die
56 Gremien der Unfallversicherungsträger einzubringen.

57

58 **Darüber hinaus ist die Bundesregierung aufgefordert,**

59 die Forschung zur Sicherheit von Arbeitswegen, insbesondere mit Blick auf die
60 Geschlechtergerechtigkeit, auszubauen. Dazu sollen regelmäßig Daten über Vorfälle,
61 unsichere Routen und problematische Arbeitszeiten gesammelt und veröffentlicht
62 werden. Diese Daten sollen dazu beitragen, gezielte politische Maßnahmen und
63 betriebliche Lösungen zu entwickeln, um Arbeitswege sicherer zu machen.

64

65 **Der DGB fordert Bund, Länder und Kommunen zudem auf, umfassende Maßnahmen zur**
66 **Verbesserung der Infrastruktur für sichere Arbeitswege zu ergreifen:**

67 **Infrastrukturförderung und feministische Stadtplanung**

- 68 • Ausbau und Verbesserung von Fahrrad- und Fußwegen, um sichere und attraktive
69 Alternativen zum motorisierten Individualverkehr zu schaffen.
- 70 • Finanzielle Sicherheit und höhere Zuschüsse für die Kommunen.
- 71 • Spezifische finanzielle Förderung für Projekte der feministischen Stadtplanung
72 und für mehr Sicherheit aller Menschen durch
 - 73 • sichere Übergänge und Verkehrsberuhigung an gefährlichen Stellen
 - 74 • verbesserte Ampelschaltungen mit Rücksicht auf Menschen mit
75 Beeinträchtigung, Familien, ältere Menschen usw.
 - 76 • hellere Beleuchtung von Wegen und Straßen.
- 77 • Einführung verbindlicher Standards für die Planung und den (Aus)Bau sicherer
78 Arbeitswege sowohl für den motorisierten Verkehr als auch für Fuß- und

79 Radverkehr.

80 **Ausfinanziertes Jobticket**

- 81 • Einführung eines ausfinanzierten Jobtickets für Beschäftigte, das den Zugang zu
- 82 sicheren sowie zuverlässigen öffentlichen Verkehrsmitteln ermöglicht und
- 83 gleichzeitig die Nutzung des ÖPNV fördert.
- 84 • Unterstützung von Unternehmen, die ihren Beschäftigten ein Jobticket anbieten,
- 85 um die Attraktivität des öffentlichen Verkehrs zu erhöhen.

86 **Sicherer öffentlicher Nahverkehr (ÖPNV) und Schienenpersonennahverkehr (SPNV)**

- 87 • Investitionen in die Sicherheit und Zuverlässigkeit des öffentlichen
- 88 Nahverkehrs.
- 89 • Gewährleistung ausreichender Lichtverhältnisse und Sicherheitsmaßnahmen an
- 90 Haltestellen und in Verkehrsmitteln, um das Sicherheitsgefühl der Fahrgäste und
- 91 Arbeitnehmer*innen zu erhöhen.
- 92 • Für mehr Sicherheit sind eine deutliche Aufstockung der Mittel für mehr Personal
- 93 in den Verkehrsmitteln und Stationen, zusätzliche Sicherheitskräfte sowie
- 94 technische Schutzmaßnahmen erforderlich. Dazu gehört auch eine bessere
- 95 Personalausstattung bei der Bundespolizei und den Landespolizeien für mehr
- 96 Präsenz im öffentlichen Nah- und Regionalverkehr.
- 97 • Regelmäßige Bus- und Bahnverbindungen mit abgestimmten Umsteigezeiten, auch zu
- 98 Nacht- und Randzeiten.

Antrag B09: Arbeitsmarktpolitische Weichen stellen – für sichere Beschäftigungsperspektiven und ein gutes Fachkräfteangebot

Laufende Nummer: 34

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 Wirtschaft und Arbeitsmarkt befinden sich mitten in einem grundlegenden
2 Transformationsprozess. Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel
3 sind keine Zukunftsszenarien. Die Klimawende ebenso wie der Einsatz von KI führen zu
4 teils disruptiven Veränderungen und sind für Millionen von Beschäftigten erlebte
5 Gegenwart. In vielen Branchen ist eine zunehmende Zahl bestehender Arbeitsplätze
6 durch diese Umbrüche und die anhaltende wirtschaftliche Krise bedroht. Gleichzeitig
7 verändern sich die Qualifikationsanforderungen rasant. Der teils hausgemachte
8 Fachkräftemangel, der demographiebedingt schon heute Betriebe und Belegschaften vor
9 immense Herausforderungen stellt, nimmt dadurch weiter zu.

10 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kämpfen dafür, dass die Kosten des Wandels
11 nicht einseitig den Beschäftigten aufgebürdet werden. Die Entwertung von beruflichen
12 Qualifikationen, drohende Arbeitsplatzverluste, eine zunehmende Arbeitsverdichtung
13 und die Aushöhlung von hart erkämpften Arbeitnehmer*innenrechten sind kein
14 Naturgesetz, sondern Ergebnis falscher politischer und unternehmerischer
15 Entscheidungen. Worum es jetzt geht, ist, die arbeitsmarktpolitischen Weichen richtig
16 zu stellen, um für die Beschäftigten Brücken in die Zukunft zu bauen. Für die
17 kommenden Jahre formulieren der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dazu konkrete
18 Vorschläge, für deren Durchsetzung wir uns stark machen werden.

19

20 1. Beschäftigungssicherung im angestammten Betrieb

21 Deutschlands Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich in einem Strukturwandel.
22 Oberste Priorität muss es sein, bestehende Standorte und Beschäftigung im
23 angestammten Betrieb zu sichern. Ganze Sektoren sind von den Veränderungen betroffen.
24 In dieser Situation wächst die Bedeutung von Fördermaßnahmen, die Beschäftigung
25 sichern.

26 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere:

- 27 • bewährte Instrumente wie beispielsweise das Kurzarbeitergeld zu erhalten und
28 weiterzuentwickeln, z.B. indem die erleichterten Zugangsbedingungen
29 (herabgesetztes Quorum, Verzicht auf negative Arbeitszeitsalden) auf Dauer
30 gestellt werden. Der DGB prüft Möglichkeiten für eine bessere soziale
31 Absicherung von Beschäftigten während der Kurzarbeit (z.B. Übernahme der
32 Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe und auf Grundlage des regulären
33 Entgelts durch die Arbeitgeber*innen) und fordert zudem die existenzsichernde
34 Ausgestaltung der Kurzarbeit.
- 35 • die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten zu stärken und
36 konsequent weiterzuführen. Die Förderkonditionen müssen noch praxistauglicher

37 ausgestaltet werden, um die Verbreitung von Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen.
38 Dazu braucht es z.B. Verwaltungsvereinfachungen sowie eine Reform der
39 Zertifizierung von Bildungsträgern.

- 40 • transformationsbedingte Weiterbildungsbedarfe auch dann zu fördern, wenn der
41 Arbeitgeber nicht initiativ wird. Dazu gehört ein Anspruch auf Freistellung und
42 die finanzielle Absicherung während der Bildungs(teil)zeit.
- 43 • Weiterbildung für Beschäftigte und das Qualifizierungsgeld einfacher zugänglich
44 und bekannter zu machen: Dazu muss die Verwaltungskomplexität verringert werden,
45 insbesondere durch eine Reform der Zertifizierungsprozesse von
46 Arbeitsmarktdienstleistungen. Außerdem muss der Anspruch auf das
47 Qualifizierungsgeld von einer Ermessensleistung zu einem Rechtsanspruch
48 verstetigt werden, wie es das Konzept des Transformationskurzarbeitergeldes
49 vorsieht.
- 50 • die beschäftigtenorientierte Beratung der Arbeitsagenturen (Berufsberatung im
51 Erwerbsleben) zu verstetigen und auszubauen, deren Bekanntheit zu erhöhen und
52 sie pro-aktiv in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten einzusetzen, indem sie als
53 Lotsen auf dem Weg zur erfolgreichen Weiterbildung unterstützen.

54

55 2. Arbeitslosigkeit vermeiden – Betriebswechsel flankieren

56 Für die Fälle, in denen Personalabbau unvermeidlich ist, gilt es, die Instrumente zu
57 stärken, die Betriebswechsel flankieren und so Arbeitslosigkeit präventiv vermeiden
58 helfen. Dazu müssen u.a. die Transfergesellschaften weiterentwickelt und Ansätze
59 einer Job-to-Job-Vermittlung gestärkt werden. Auch sog. Arbeitsmarktdrehscheiben, bei
60 denen Personal abgebende und Personal einstellende Betriebe zusammengebracht werden,
61 können ein sinnvoller Ansatz sein – wenn die Bedingungen stimmen.

62 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere:

- 63 • in Transfergesellschaften mehr länger andauernde und insbesondere
64 abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, indem die
65 bestehende Fristenregelung zum Beginn solcher Maßnahmen gestrichen wird. Zudem
66 sollte die Zahlung des Weiterbildungsgeldes (§87a SGB III) auch für in
67 Transferkurzarbeit begonnene abschlussbezogene Qualifizierung geöffnet werden.
- 68 • bei Arbeitsmarkt-Drehscheiben die Beschäftigten in den Mittelpunkt zu rücken und
69 auf Anwendungsfälle zu fokussieren, bei denen ein strukturwandelbedingter
70 Arbeitsplatzabbau unabwendbar ist. Dabei sollte der Verbleib der Beschäftigten
71 in der jeweiligen Branche bevorzugt werden. Betriebsräte und Gewerkschaften sind
72 frühzeitig zu beteiligen. Dies muss auch Voraussetzung sein, damit die
73 Bundesagentur für Arbeit unterstützend tätig wird.
- 74 • Betriebswechsel auch dadurch zu erleichtern, dass notwendige
75 Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden, die zu neuen Tätigkeiten befähigen.
- 76 • zu prüfen, ob Verdienstverluste im Zuge von Jobwechseln abgemildert werden
77 können und so die Zeit sozial flankiert werden kann, in denen neu Beschäftigte
78 sich qualifizieren und betrieblich aufsteigen.

79

80 **3. Inländische Potenziale heben**

81 Nicht alle Menschen können aktuell gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilhaben.
82 Ungleich verteilte Sorgearbeit führt noch zu oft dazu, dass insbesondere Frauen ihr
83 Erwerbsvolumen einschränken müssen. Ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und
84 Menschen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss haben weniger gute Chancen aus der
85 Arbeitslosigkeit wieder in eine Beschäftigung zurückzukehren.

86

87 **Frauen**

88 Trotz Fachkräftemangels nehmen Frauen nicht gleichberechtigt am Erwerbsleben teil.
89 Zwar ist die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen in Deutschland vergleichsweise
90 hoch, ihr Arbeitsvolumen liegt jedoch deutlich unter dem der Männer. Jede zweite Frau
91 in Deutschland ist in Teilzeit beschäftigt, bei den Müttern sind es sogar zwei
92 Drittel. Der Hauptgrund dafür ist die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit zwischen
93 den Geschlechtern. Hier gilt es im Rahmen der Fachkräftesicherung anzusetzen: Frauen
94 müssen die gleichen Erwerbschancen haben wie Männer – auch wenn sie Kinder haben oder
95 Angehörige pflegen. Männer müssen in höherem Maße als bisher Sorgeverantwortung in
96 der Familie übernehmen.

97 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 98 • den Ausbau der Infrastruktur für frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung,
99 auch für Kinder im Grundschulalter, voranzutreiben und die Arbeit in diesem
100 Bereich aufzuwerten.
- 101 • den Mindest- und Höchstbetrag im Elterngeld deutlich zu erhöhen, die nicht
102 übertragbaren Elterngeldmonate beim Elterngeld zu erhöhen, Anreize für die
103 gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit zu setzen und eine zehntägige, bezahlte
104 Freistellung für Väter bzw. zweite Elternteile nach Geburt eines Kindes
105 einzuführen. Die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie muss vollständig umgesetzt werden.
- 106 • ambulante Pflegeangebote sowie Tages- und Nachtpflege auszubauen und eine
107 Entgeltersatzleistung für pflegende Arbeitnehmer*innen einzuführen, die klare
108 Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung der Pflege setzt.
- 109 • das Ehegattensplitting in die Individualbesteuerung zu überführen und die
110 Steuerklassenkombination III und V abzuschaffen.
- 111 • die Teilhabechancen am und Zugänge zum Arbeitsmarkt für Alleinerziehende zu
112 verbessern, indem in den Jobcentern frühzeitig über Eingliederungsmöglichkeiten
113 in den Arbeitsmarkt beraten, der Übergang in den Arbeitsmarkt begleitet und
114 passgenaue Lösungsansätze für komplexe Problemlagen entwickelt werden.

115

116 **Arbeitslose mit guter Förderung integrieren**

117 Allen Menschen muss die Teilhabe an guter Erwerbsarbeit ermöglicht werden. Ausgaben
118 für aktive Arbeitsförderpolitik sind eine gut angelegte Zukunftsinvestition: Denn die
119 Förderung von Arbeitslosen schafft individuell neue Perspektiven sowie den Zugang zu

120 Erwerbseinkommen und leistet gesamtwirtschaftlich einen wichtigen Beitrag zur
121 Fachkräftesicherung. Der in der Arbeitsmarktpolitik eingeschlagene Weg der Förderung
122 und Flankierung von beruflichen Weiterbildungen muss konsequent fortgesetzt werden.

123 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere:

- 124 • die Arbeit der Arbeitsagenturen und der Jobcenter so zu organisieren und zu
125 verzahnen, dass Arbeitslose möglichst nur eine Anlaufstelle haben und Leistungen
126 (wie) aus einer Hand erhalten.
- 127 • Arbeitslosen durch individuell passende, hochwertige Förderangebote neue
128 Perspektiven zu eröffnen und einen Rechtsanspruch auf eine Fördermaßnahme
129 einzuführen.
- 130 • abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahmen, die eine nachhaltige Integration
131 ermöglichen, Vorrang vor einer schnellen Vermittlung in Arbeit einzuräumen und
132 das Weiterbildungsgeld, das den Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen erleichtert,
133 beizubehalten.
- 134 • Teilqualifizierungsmaßnahmen zukünftig in der Förderpraxis auf das Erreichen von
135 Berufsabschlüssen auszurichten.
- 136 • neue, fortschrittliche Förderinstrumente, wie beispielsweise die „ganzheitliche
137 Betreuung“ (Coaching) oder aufsuchende Sozialarbeit bei jungen Erwachsenen, auch
138 in der Arbeitslosenversicherung zu ermöglichen.
- 139 • in der Grundsicherung den Fokus auf das Nachholen von Berufsabschlüssen zu
140 legen.
- 141 • beim Förderinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eine Option auf eine
142 Anschlussförderung nach Auslaufen der bisherigen Höchstförderdauer zu schaffen,
143 um Entwicklungsfortschritte und investierte Fördermittel zu einer erfolgreichen
144 Arbeitsmarktintegration zu führen. Zudem sollten gemeinwohlorientierte Betriebe,
145 die erfahrungsgemäß auch sehr arbeitsmarktferne Personen einstellen, besonders
146 gefördert werden.
- 147 • den Jobcentern deutlich mehr Geld zur Verfügung zu stellen, damit sie
148 Arbeitslose besser fördern können und mehr Integrationen in Gute Arbeit
149 gelingen. Besonders die Qualifizierung von Arbeitslosen muss ausgeweitet werden.
- 150 • Wir setzen uns dafür ein, dass tarifgebundene und unbefristete
151 Beschäftigungsverhältnisse Standard für die Beschäftigten von Weiterbildungs-
152 und Maßnahmenträgern werden.

153

154 **Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen stärken**

155 Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 hat sich Deutschland
156 verpflichtet, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auch am
157 Arbeitsleben umzusetzen. Die Realität zeigt jedoch, dass der Arbeitsmarkt noch immer
158 nicht ausreichend inklusiv ist. Bei Ausbildung und Beschäftigung bestehen weiterhin
159 erhebliche Hürden. Schwerbehinderte Menschen sind überdurchschnittlich häufig und
160 lange arbeitslos - dies trotz oftmals guter Qualifikationen. Rund ein Viertel der
161 Unternehmen beschäftigt trotz gesetzlicher Pflicht keine schwerbehinderten Menschen.

162 Und nur ein Viertel der Unternehmen hat innerhalb der letzten 5 Jahre
163 schwerbehinderte Jugendliche ausgebildet. Damit bleibt ein großes Fachkräftepotenzial
164 ungenutzt.

165 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere:

- 166 • im Arbeitsstättenrecht klar zu regeln, dass Arbeits- und Ausbildungsplätze von
167 Anfang an barrierefrei gestaltet und angemessene Vorkehrungen für Menschen mit
168 Behinderungen getroffen werden.
- 169 • Menschen mit einem Grad der Behinderung ab 30, mit gleichzeitiger Feststellung
170 der Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen sollen ebenfalls einen
171 Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX erhalten.
- 172 • dass personelle Einzelmaßnahmen schwerbehinderter oder gleichgestellter
173 Beschäftigter und Auszubildender ohne Information und Anhörung der SBV zukünftig
174 unwirksam sein müssen. Die Arbeit der SBVen muss besser gefördert werden.
- 175 • einen individuellen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf ein qualitativ
176 hochwertiges Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuführen. Dieser
177 Rechtsanspruch muss insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte auch in der
178 Probezeit, bzw. außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes
179 gelten.
- 180 • mehr Ausbildung und Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen,
181 insbesondere durch barrierefreie betriebliche Ausbildungsstellen und
182 Berufsschulen und mehr Alternativen zur Beschäftigung in einer Werkstatt für
183 behinderte Menschen (WfbM).

183

184

185 **4. Erwerbsmigration fair ausgestalten sowie integrations- und arbeitsmarktpolitisch** 186 **gut begleiten – auch im Hinblick auf die Familien von zugewanderten Menschen**

187 Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Erwerbsmigrant*innen muss fair, transparent
188 und sozial ausgestaltet sein. Erwerbsmigration darf nicht zu einer Ausweitung
189 prekärer Beschäftigung führen, sondern muss an Tarifbindung, Gute Arbeit und
190 langfristigen Integrationsperspektiven geknüpft werden. Arbeitgeber und
191 Vermittlungsagenturen sind stärker in die Verantwortung zu nehmen, um Ausbeutung und
192 Lohndumping zu verhindern.

193 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

- 194 • eine faire Erwerbsmigration durch eine konsequente Stärkung der Tarifbindung und
195 den Grundsätzen Guter Arbeit sicherzustellen.
- 196 • Leiharbeit als Zugangsweg für Drittstaatsangehörige auszuschließen.
- 197 • die Westbalkanregelung ist zu überprüfen und muss – sollte sie fortgeführt
198 werden – daran gekoppelt werden, dass der Arbeitgeber gem. § 3 oder 5 TVG an
199 einen Tarifvertrag gebunden ist und er die Betroffenen auch tatsächlich nach den
200 einschlägigen tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigt.
- 201 • die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen deutlich zu

- 202 verbessern und zu beschleunigen und die Kosten für die Verfahren und die damit
203 verbundenen Anpassungs- und Ausgleichsqualifizierungen umfassend zu fördern.
- 204 • den Aufbau langfristiger Integrations- und Bleibeperspektiven zu fördern, statt
205 auf rein arbeitsmarktorientierte, temporäre Migration zu setzen.
- 206 • Ausbeutung und Lohndumping durch eine klare Regulierung, Kontrolle und
207 Zertifizierung von privaten Vermittlungsagenturen zu verhindern.
- 208 • das ILO-Übereinkommen Nr. 181 (“Private Employment Agencies Convention”) zur
209 Regulierung privater Arbeitsvermittlungen endlich zu ratifizieren und die
210 enthaltenen Schutzstandards, insbesondere das Verbot von Kostenabwälzung auf
211 Arbeitnehmer*innen, in nationales Recht umzusetzen.
- 212 • den europaweiten Aufbau gewerkschaftsnaher Beratungsstrukturen für mobile
213 Beschäftigte nach dem Vorbild von „Faire Mobilität“ und „Faire Integration“ zu
214 fördern und durch eine dauerhafte EU-Finanzierung abzusichern.
- 215 • Beratungs- und Informationsangebote zielgruppengerecht und
216 geschlechtersensibel auszugestalten. Interkulturelle sowie Gender-
217 Kompetenzen von Berater*innen sind sicherzustellen.
- 218 • bezahlte Freistellung zum Besuch von Integrationsmaßnahmen
219 (Integrationskurse, Berufssprachkurse) zu ermöglichen.
- 220 • ein eigenständiges Aufenthaltsrecht für Ehepartner*innen ab dem Zeitpunkt der
221 Eheschließung sicherzustellen (§ 31 AufenthG).
- 222 • eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in den Integrations- und
223 Berufssprachkursen zu gewährleisten und bei Bedarf reine Frauenkurse mit
224 Kinderbetreuung anzubieten.
- 225 • hohe Standards für die Beschäftigungsverhältnisse bei Integrations- und
226 Sprachkursträgern, insbesondere im Rahmen tarifvertraglich abgesicherter Löhne
227 und Arbeitsbedingungen, vorzusehen.

228

229 5. Chancenaufenthaltsrecht erhalten und neu ausgestalten

230 Das Chancenaufenthaltsrecht (§ 104c AufenthG) hat vielen Menschen, die lange in
231 Deutschland gelebt haben, aber nur geduldet waren, erstmals eine echte
232 Aufenthaltsperspektive eröffnet. Auch die im Koalitionsvertrag angekündigte
233 Folgeregelung ist ein Schritt in die richtige Richtung. Doch Integration braucht
234 Verlässlichkeit - befristete Lösungen führen nur zu neuer Unsicherheit.

235 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

- 236 • das Chancenaufenthaltsrecht (§ 104c AufenthG) und die geplante Folgeregelung in
237 eine dauerhafte gesetzliche Regelung zu überführen.
- 238 • Geduldeten, die gut integriert sind und ihren Lebensunterhalt überwiegend
239 sichern können, eine faire Möglichkeit zum „Spurwechsel“ zu eröffnen.
- 240 • langfristige Bleibeperspektiven zu schaffen, um Integration zu fördern und den
241 Arbeits- und Fachkräftebedarf nachhaltig zu sichern.

242

243 **6. Produktivität durch Innovation steigern:**
(Weiter-)Bildung, Qualifizierung und Digitalisierung nutzen

244

245 Künstliche Intelligenz (KI) ist eine Schlüsseltechnologie für die
246 Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und die Weiterentwicklung Guter Arbeit. Ihr
247 Einsatz kann die Folgen des demografischen Wandel abfedern, den damit verbundenen
248 Fachkräftemangel reduzieren und zur Aufwertung von Arbeit beitragen.

249 Diese Potenziale entfalten sich jedoch nicht von selbst – im Gegenteil. Schon früh
250 haben wir davor gewarnt, dass KI zu Arbeitsplatzverlusten führen kann. Dies ist seit
251 einiger Zeit verstärkt der Fall, auch in Bereichen mit höherer Qualifikation. Mit
252 einer zunehmenden Durchdringung von Arbeit durch KI-Anwendungen verknüpfen sich zudem
253 zentrale Fragen zum Wert von Arbeit, wie zum Beispiel De-Qualifizierung- und
254 Abgruppierungsrisiken sowie eine zunehmende Arbeitsintensivierung, Überwachung und
255 Entfremdung. Potenzielle Gefahren oder Potenziale für Beschäftigung und Gute Arbeit
256 gehen jedoch nicht von den Technologien selbst aus: Entscheidend ist, wer darüber
257 entscheidet, wofür KI eingesetzt wird und wie negative Folgewirkungen möglichst
258 vorausschauend vermieden werden können.

259 Vor diesem Hintergrund setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dafür
260 ein:

- 261 • einen nationalen KI-Rechtsrahmen für die Arbeitswelt zu schaffen, insbesondere
262 für die Förderung innovativer und prozeduraler Mitbestimmungsprozesse, sowie
263 Rechtssicherheit für die Datennutzung im Arbeitskontext.
- 264 • die europäische KI-Verordnung für ausreichende Transparenz im Umgang mit KI-
265 Systemen umzusetzen.
- 266 • KI-Kompetenzen und Weiterbildungsstrategien für Betriebs- und Personalräte sowie
267 Beschäftigte zu stärken.
- 268 • die Arbeitsforschung für eine beschäftigungsorientierte und mitbestimmte KI-
269 Nutzung zu fördern.

270 Das deutsche Wirtschaftsmodell lebt von qualifizierten Beschäftigten. Eine aktive
271 Arbeitsmarktpolitik muss deshalb auch angesichts des demografischen Wandels
272 vorausschauende Weiterbildung in den Mittelpunkt rücken. Neben der verstärkten
273 Förderung abschlussorientierter Weiterbildungen muss auch das Zulassungsverfahren
274 reformiert werden.

275 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb:

- 276 • die Zulassungsverfahren nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung
277 Arbeitsförderung (AZAV) auf eine transparente Qualitätssicherung auszurichten
278 und dafür zu sorgen, dass für alle Beschäftigten in der Weiterbildung
279 auskömmliche tarifliche Löhne und gute Arbeitsbedingungen möglich werden. Zudem
280 sind die Verfahren von bürokratischen Hemmnissen zu entschlacken.
- 281 • mittelfristig ein übergreifendes Zertifizierungs- und Zulassungssystem für die
282 Förderung von Aus- und Weiterbildung einzuführen, das für verschiedene Ziele
283 unterschiedliche Zulassungsanforderungen enthält. So werden

284 Mehrfachzertifizierungen und -prüfungen beendet.

285

286 **7. Prekäre Beschäftigungsformen regulieren und überwinden**

287 Gute Arbeit braucht sichere Arbeitsverhältnisse. Atypische, prekäre

288 Beschäftigungsformen wie Minijobs, sachgrundlose Befristungen und Leiharbeit

289 untergraben soziale Sicherheit und zementieren Ungleichheiten – insbesondere für

290 Frauen. Es ist Zeit, die Spaltung des Arbeitsmarktes zu überwinden und Beschäftigten

291 verlässliche Perspektiven auf existenzsichernde Arbeit zu geben.

292 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

293 • Minijobs schrittweise in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu

294 überführen und die Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro einzuführen.

295 • die sachgrundlose Befristung abzuschaffen und den Missbrauch befristeter

296 Arbeitsverträge einzudämmen.

297 • Leiharbeit einzugrenzen und deren Missbrauchsanfälligkeit zu reduzieren, um

298 faire Löhne und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

299 • Missbrauch durch Werkverträge und Subunternehmerketten zu verhindern, indem die

300 Generalunternehmerhaftung auf Auftraggeber ausgedehnt wird, Subunternehmerketten

301 wirksam und kontrollierbar auf maximal zwei Glieder begrenzt und in

302 missbrauchsanfälligen Branchen durch ein Direktanstellungsgebot ersetzt werden

303 (analog zur Fleischindustrie). Dort, wo ein Direktanstellungsgebot nicht greift,

304 braucht es klare gesetzliche Regelungen, um Ausbeutung und systematische

305 Verantwortungslosigkeit zu unterbinden.

306 • Erwerbswünsche von Frauen gezielt zu fördern, strukturelle Barrieren abzubauen

307 und Maßnahmen gegen den Gender Pay Gap zu verstärken.

308 • haushaltsnahe Dienstleistungen in Form sozialversicherter, tariflich vergüteter

309 Beschäftigung durch staatliche Gutscheine zu fördern.

Antrag B10: Für faire Migration: Frauen aus Drittstaaten vor Ausbeutung schützen, sie als Fachkräfte anerkennen und ihre gesellschaftliche Mitbestimmung stärken

Laufende Nummer: 23

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 Angesichts zunehmender Fachkräfteengpässe hat Deutschland in den letzten Jahren
2 gezielt die Rahmenbedingungen für Erwerbsmigration verbessert. Prognosen zeigen, wie
3 wichtig dieser Schritt ist: Ohne Einwanderung würde das Erwerbspersonenpotenzial in
4 Deutschland bis 2060 um rund 40 Prozent sinken. Auch Frauen aus sogenannten
5 Drittstaaten entscheiden sich bewusst dafür, ihre beruflichen Kompetenzen, ihre
6 fundierte Ausbildung und ihre wertvolle Erfahrung in Deutschland einzubringen – sei
7 es als hochqualifizierte Fachkräfte, engagierte Auszubildende, innovative
8 Selbstständige oder im Rahmen des Familiennachzugs.

9 Etwa ein Drittel der Erwerbsmigrant*innen ist weiblich, bei den Fachkräften mit
10 beruflicher oder akademischer Ausbildung liegt der Anteil sogar bei fast 50 Prozent.
11 Sie bereichern mit ihrem Wissen, ihrer Perspektivenvielfalt und ihrem Einsatz
12 Wirtschaft und Gesellschaft. Gleichzeitig sehen sie sich häufig strukturellen
13 Ungleichheiten und sowohl rassistischer als auch sexistischer Diskriminierung
14 gegenüber. Diese Hürden gilt es entschlossen zu beseitigen – durch faire
15 Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen und eine konsequente Förderung
16 gleichberechtigter Teilhabe.

17 Für die Gewerkschaften steht fest: Die Sicherung der Arbeits- und Fachkräftebasis
18 gelingt nur gemeinsam – mit und für die Frauen, die sich mit ihrem Wissen und Können
19 für unsere Wirtschaft und Gesellschaft engagieren. Sie sind keine Ressource, die
20 beliebig verfügbar ist, sondern selbstbestimmte Menschen mit einem Recht auf gute
21 Arbeit, gesellschaftliche Teilhabe und ein Leben in Würde. Ihre Stimme, ihre Leistung
22 und ihre Perspektiven sind ein unverzichtbarer Teil unserer gemeinsamen Zukunft.

23 **Faire Migrationsbedingungen für Frauen aus Drittstaaten schaffen**

24 Fachkräfte werden von Unternehmen und staatlichen Programmen teilweise gezielt im
25 Ausland angeworben. Private Vermittlungsagenturen übernehmen häufig den gesamten
26 Rekrutierungsprozess – und schaffen dabei selbst den Nährboden für Missbrauch: Durch
27 überhöhte Vermittlungsgebühren in den Herkunftsländern bringen sie Migrantinnen in
28 finanzielle Abhängigkeit und fördern so Strukturen, die Ausbeutung begünstigen.
29 Frauen, die eine Tätigkeit in Deutschland aufnehmen, stoßen oft auf strukturelle
30 Hürden – etwa durch ein Aufenthaltsrecht, das sie an einen Arbeitgeber bindet, durch
31 finanzielle Abhängigkeiten oder die Gefahr, den Arbeitsplatz zu verlieren, wenn sie
32 sich gegen Missstände oder Belästigung wehren. Sprachbarrieren, fehlende
33 Rechtsinformationen und mangelnde Unterstützungsangebote erschweren es ihnen, ihre
34 Ansprüche wirksam einzufordern.

35 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung auf,**

- 36 • die Anwerbung und Vermittlung von Arbeits- und Fachkräften sowie Auszubildenden
37 aus Drittstaaten vorrangig bundesweit über die Bundesagentur für Arbeit als
38 koordinierende Stelle zu organisieren. Die Tätigkeiten profitorientierter
39 privater Vermittlungsagenturen sind dauerhaft zu kontrollieren und zu
40 regulieren, z. B. über Zulassungs- und Zertifizierungsverfahren. Alle im
41 Anwerbeprozess entstehenden Kosten sind von den Arbeitgebern zu tragen.
 - 42 • im Rahmen des Beantragungsverfahrens zur Einreise die bürokratischen Hürden für
43 die Miteinreise abhängiger Angehöriger so weit wie möglich abzusenken.
 - 44 • die Ankunft in Deutschland durch einen koordinierten, bedarfsorientierten und
45 geschlechtersensiblen On-Boarding-Prozess zu erleichtern. Dabei müssen amtliche
46 Informationen über Arbeitsbeziehungen, Arbeitnehmer*innenrechte und
47 Diskriminierungsschutz in Deutschland sowie zielgruppen- und bedarfsgerechte
48 Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt werden.
 - 49 • die Bindung des Aufenthaltstitels an die Beschäftigung bei nur einem Arbeitgeber
50 abzuschaffen. Aufenthaltstitel und Visa der Zugewanderten müssen im Fall von
51 Kündigung oder Vertragsbruch durch die Arbeitgebenden mindestens zwölf Monate
52 weiter gültig bleiben. Für diesen Zeitraum ist eine Chancenkarte zur Suche nach
53 einem neuen Arbeitsplatz zu erteilen. Betroffene sollten bei der Wiederaufnahme
54 einer Beschäftigung geschlechtersensibel beraten und unterstützt werden.
 - 55 • die Kontaktmöglichkeiten zu den Ausländerbehörden deutlich zu verbessern. Dazu
56 ist eine bessere personelle Ausstattung erforderlich, insbesondere in den
57 Bereichen, die über Anträge auf Arbeitgeberwechsel entscheiden.
 - 58 • Migrantinnen einen unkomplizierten Zugang zu kostenlosen Sprachkursen,
59 beruflicher Weiterbildung und Qualifizierungsangeboten zu gewähren.
 - 60 • Entgeltdiskriminierung von Migrantinnen durch Erhebung und regelmäßige
61 Veröffentlichung einschlägiger Daten (Gender Migration Pay Gap) sichtbar zu
62 machen und Lohngerechtigkeit durch die Stärkung von Tarifbindung und
63 Entgelttransparenz voranzutreiben.
 - 64 • die Selbstorganisation von Migrantinnen durch finanzielle Förderung und
65 Vernetzung nachhaltig zu stärken – und klarzustellen, dass diese eine zentrale
66 demokratische Kraft ist, nicht nur ein ergänzendes Angebot.
 - 67 • den Familiennachzug für Erwerbstätige zu erleichtern und ihren Zugang zu
68 Kinderbetreuungsangeboten sicherzustellen.
- 69 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Arbeitgeber auf,**
- 70 • bei der Anwerbung und Beschäftigung von Frauen aus dem Ausland ein
71 respektvolles, aktiv antirassistisches, diskriminierungsfreies und
72 kultursensibles Arbeitsumfeld zu schaffen und gleichzeitig Machtungleichheiten,
73 Diskriminierung sowie strukturelle Hürden aktiv abzubauen, damit Migrantinnen
74 ihre Arbeit selbstbestimmt und gleichberechtigt gestalten können.
 - 75 • Arbeitsbedingungen und Entlohnung in frauendominierten und niedrigentlohnenden
76 Branchen und Berufen zu verbessern, um dem hausgemachten Personalmangel
77 entgegenzuwirken und eine Schlechterstellung von Migrantinnen in diesen

78 Bereichen zu vermeiden.

- 79 • die doppelte Verantwortung vieler Migrantinnen für Beruf und Familie
- 80 anzuerkennen und durch familienbewusste betriebliche Strukturen ihre
- 81 gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.
- 82 • die Sprachbildung der Beschäftigten aktiv zu unterstützen. Beschäftigte brauchen
- 83 Zeit und Freistellungen, um Angebote nutzen zu können. Betriebliche
- 84 Integrations- und Sprachlotsen können einen wichtigen Beitrag bei der
- 85 Sprachförderung und bei der Ankunft in der Gesellschaft leisten, sie brauchen
- 86 dafür Freistellung und Unterstützung.
- 87 • Die Interessenvertretungen in die Anerkennungs- und Integrationsprozesse im
- 88 Betrieb einzubeziehen.

89 **Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses bitten den DGB-Bundesvorstand,**

- 90 • gezielte Schulungsangebote und Informationsmaterialien zu entwickeln, um
- 91 betriebliche Interessenvertretungen für die Mehrfachdiskriminierung von
- 92 Migrantinnen zu sensibilisieren und ihnen konkrete Handlungsmöglichkeiten
- 93 dagegen an die Hand zu geben.
- 94 • geschlechterspezifische, intersektionale und mehrsprachige Beratungsangebote für
- 95 Migrantinnen zu schaffen. Diese sind gemeinsam mit Migrantinnen zu entwickeln.
- 96 • die Repräsentation und Mitbestimmung von Migrantinnen auf allen Ebenen ihrer
- 97 Strukturen aktiv durch konkrete und überprüfbare Maßnahmen zu stärken, z. B.
- 98 durch Mentoring-Projekte, diversitätsorientierte Kriterien für DGB-Delegationen
- 99 sowie eine vielfältige Personalpolitik.

100 **Auszubildende aus Drittstaaten vor Ausbeutung schützen**

101 Trotz der zunehmenden Anwerbung weiblicher Auszubildender aus den sogenannten
102 Drittstaaten durch staatliche Programme und private Unternehmen ist das deutsche
103 System bislang nicht ausreichend auf deren Schutz und gleichberechtigte Teilhabe
104 ausgerichtet. Häufig sind die Auszubildenden schwierigen und zum Teil ausbeuterischen
105 Bedingungen ausgesetzt – auch, weil verbindliche Regelungen zu ihrem Schutz und zur
106 Förderung ihrer Integration fehlen. Es bedarf gezielter gesetzlicher Maßnahmen, damit
107 junge Frauen ihre Ausbildung unter fairen Bedingungen absolvieren und ihre
108 beruflichen Ziele in Deutschland verwirklichen können.

109 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung auf,**

- 110 • spezialisierte Beratungsstellen für Migrantinnen einzurichten, die sich auch mit
- 111 den Problemen und Herausforderungen weiblicher Auszubildender aus Drittstaaten
- 112 auseinandersetzen und den Frauen rechtliche Beratung und Begleitung sowie
- 113 psychosoziale Unterstützung anbieten. Interkulturelle Kompetenz und
- 114 Gendersensibilität der Beratenden sind sicherzustellen.
- 115 • alle an der Ausbildung beteiligten Akteure und Institutionen wie Berufsschulen
- 116 und Industrie- und Handelskammern für die spezifischen Bedürfnisse und
- 117 Vulnerabilitäten weiblicher Auszubildender aus Drittstaaten zu sensibilisieren,
- 118 und sie zu befähigen, Schutz, Unterstützung und Chancengleichheit aktiv zu
- 119 fördern.

- 120 • sicherzustellen, dass Auszubildende im Fall von sexueller Belästigung, Gewalt
121 und Ausbeutung ihren Ausbildungsbetrieb unkompliziert wechseln können. Die
122 betroffenen Frauen sollen in der Lage sein, ihre Ausbildung unter fairen
123 Bedingungen fortzuführen und dabei weiterhin einen gesicherten Aufenthalt sowie
124 eine verlässliche Bleibeperspektive in Deutschland zu erhalten.
- 125 • Arbeitgeber dazu zu verpflichten, z. B. ausbildungsbegleitende Sprachkurse zu
126 finanzieren und die Auszubildenden während der vollständigen Ausbildungszeit
127 dafür freizustellen. Sprachbarrieren dürfen nicht dazu führen, dass sich
128 Auszubildende nicht in ihrem Arbeitsumfeld zurechtfinden oder ihre Rechte nicht
129 einfordern können.
- 130 • mit dem Förderinstrument der Assistierten Ausbildung während, aber auch vor
131 Beginn einer Ausbildung gezielt junge Frauen mit Migrationshintergrund und -
132 geschichte anzusprechen.

133 **Die Arbeitsmarktintegration und Teilhabe hier lebender Migrantinnen fördern**

134 Viele in Deutschland lebende Frauen mit Migrationserfahrung verfügen über wertvolle
135 berufliche Kompetenzen und Potenziale, die erheblich zur Fachkräftesicherung
136 beitragen könnten – wenn das System ihnen nicht so viele Steine in den Weg legen
137 würde. Statt primär auf die Anwerbung neuer Fachkräfte aus dem Ausland zu setzen,
138 müsste es zunächst darum gehen, die Teilhabechancen der Frauen zu verbessern, die
139 bereits hier leben.

140 Migrantinnen aus den sogenannten Drittstaaten sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt oft
141 struktureller Benachteiligung ausgesetzt. Ihre Erwerbstätigenquoten liegen deutlich
142 unter denen zugewanderter Männer und unter denen von Frauen ohne Migrationserfahrung.
143 Hauptgründe dafür sind gesellschaftliche und institutionelle Hürden: Sorgearbeit wird
144 fast selbstverständlich auf sie abgewälzt, passende Kinderbetreuungsangebote fehlen
145 und mangelnde Sprachkenntnisse sind häufig die Konsequenz fehlender staatlicher
146 Förderung.

147 Frauen, die im Rahmen des Familiennachzugs einreisen, werden von Behörden vielfach
148 nicht als eigenständige Erwerbstätige wahrgenommen und adressiert. Beim ersten
149 Kontakt steht nicht die berufliche Integration im Vordergrund, sondern die Rolle als
150 Mutter und Hausfrau: Beratung zu Mutterschaft, Gesundheit und Sprachkursen ersetzt
151 oft jede Form der aktiven Arbeitsmarktvermittlung.

152 Hinzu kommt: Das deutsche Anerkennungssystem macht es vielen Frauen schwer, ihre im
153 Herkunftsland erworbenen Berufsqualifikationen in den Arbeitsmarkt einzubringen.
154 Gerade in Bereichen wie Gesundheit oder Erziehung, in denen viele Frauen arbeiten,
155 verzögern überlange und intransparente Prüf- und Anpassungsverfahren den
156 Berufseinstieg oder machen ihn gar unmöglich. Auch das Staatsangehörigkeitsrecht
157 wirkt für viele Migrantinnen wie eine Barriere: Die Anforderung, den Lebensunterhalt
158 eigenständig zu sichern, benachteiligt insbesondere alleinstehende Frauen mit
159 Betreuungspflichten – und verlangsamt oder verhindert ihre Einbürgerung.

160 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung auf,**

- 161 • die Lebensrealitäten zugewanderter Frauen bei sämtlichen bildungs- und
162 arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu berücksichtigen – etwa durch

- 163 bedarfsgerechte Kinderbetreuung, Bildungs- und Qualifikationsangebote in
164 Teilzeit sowie geschlechtersensible Sprache.
- 165 • allen zugewanderten Frauen – unabhängig vom Aufenthaltsgrund – kostenlosen
166 Zugang zu Deutsch- und Integrationskursen zu garantieren sowie sie gezielt und
167 frühzeitig über Erwerbs- und Qualifikationsmöglichkeiten zu beraten und bei der
168 Erwerbsaufnahme zu unterstützen.
 - 169 • die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu verbessern und sämtliche Gebühren im
170 Anerkennungsverfahren abzuschaffen.
 - 171 • aufsuchende Beratungs- und Informationsangebote für Migrantinnen, die durch
172 strukturelle Barrieren, Diskriminierung oder Sorgearbeit vom Arbeitsmarkt
173 ausgeschlossen werden, auszubauen. Leuchtturmprojekte wie Fem.OS Plus sollten
174 fortgeführt, erweitert und verstetigt werden.
 - 175 • die Anforderungen an die Lebensunterhaltssicherung im Staatsangehörigkeitsrecht
176 anzupassen: Menschen, die unverschuldet Sozialleistungen beziehen oder aus
177 unabweisbaren Gründen lediglich in Teilzeit tätig sind, dürfen nicht vom Erwerb
178 der Staatsbürgerschaft ausgeschlossen werden.

Antrag B11: Anwerbung von Auszubildenden aus Drittstaaten

Laufende Nummer: 45

Antragsteller*in:	DGB-Bundesjugendausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 Seit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Jahr 2019 haben Staat,
2 Arbeitgeberverbände und private Unternehmen eine Vielzahl von Programmen initiiert
3 bzw. ausgeweitet, um dem zunehmenden Fach- und Nachwuchskräftebedarf in einzelnen
4 Branchen durch die Anwerbung von Auszubildenden aus sogenannten Drittstaaten zu
5 begegnen. Parallel zu dieser Entwicklung zeigt sich jedoch insbesondere im Bereich
6 privater Vermittlungsagenturen eine vermehrte Zunahme missbräuchlich ausgestalteter
7 Rekrutierungsprozesse. Diese sind für die angeworbenen Auszubildenden häufig mit
8 untragbaren Ausbildungsbedingungen verbunden.

9 Aufgrund der Unsicherheiten und Bindungen, die mit ihrem Aufenthaltsstatus
10 einhergehen, geraten die Auszubildenden in extreme Abhängigkeitsverhältnisse, die
11 durch erhebliche ökonomische Belastungen – etwa in Form hoher Vermittlungsgebühren
12 oder rechtswidriger „Knebelverträge“ – weiter verschärft werden. Zugleich verhindern
13 Sprachbarrieren und fehlende Rechtskenntnisse in vielen Fällen, dass sie ihre Rechte
14 im Ausbildungsbetrieb kennen und wirksam einfordern und durchsetzen können.

15 Die zuständigen Behörden kommen ihrer Aufgabe, Schutzvorgaben für die Auszubildenden
16 zu überwachen und durchzusetzen, unzureichend nach. Angesichts dieser Defizite ist
17 der Gesetzgeber gefordert, die Anwerbung von Auszubildenden aus Drittstaaten
18 verbindlich im Interesse der Betroffenen zu regulieren und die Behörden zu einer
19 konsequenten Einhaltung und Kontrolle der Schutzstandards zu verpflichten. Zudem sind
20 Staat und insbesondere die Ausbildungsbetriebe aufgefordert, die angeworbenen
21 Auszubildenden beim Erwerb und der Erweiterung ihrer sprachlichen Kompetenzen zu
22 unterstützen, um nachhaltig Integration und gesellschaftliche Teilhabe zu sichern.

23

24 **Verantwortung übernehmen - Ausbildung stärken**

25 Deutschland ist ein Einwanderungsland und auf Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland
26 angewiesen. Als Gewerkschaften begrüßen wir explizit auch, wenn junge Menschen nach
27 Deutschland kommen, um hier eine Ausbildung zu beginnen. Eine Ausbildung kann jedoch
28 nur dann erfolgreich gelingen, wenn junge Menschen – unabhängig davon, ob sie in
29 Deutschland aufgewachsen sind oder für ihre Ausbildung aus dem Ausland zugewandert
30 sind, eine Gute Berufsausbildung erhalten.

31 Die Arbeitgeber stehen in der Pflicht. Gute Ausbildung entsteht dort, wo Betriebe
32 ihre Auszubildenden begleiten, stärken und ihnen Wege eröffnen, sich beruflich
33 weiterzuentwickeln. Treiber und Garanten dafür sind die Jugend- und
34 Auszubildendenvertretungen mit den Betriebs- und Personalräten in den Betrieben und
35 Dienststellen. Dort, wo betriebliche Mitbestimmung endet, und dort, wo sie nicht
36 etabliert ist, steht Ausbildung in besonderem Maße unter Druck.

37 Dies betrifft in besonderem Maße Auszubildende aus Drittstaaten. Für sie bedeutet der
38 Eintritt in das deutsche Ausbildungs- und Arbeitsumfeld nicht allein berufliche

39 Qualifizierung, sondern ebenso den Erwerb sprachlicher Kompetenzen sowie die
40 Orientierung in einer neuen gesellschaftlichen und kulturellen Umgebung. Damit
41 Integration und Ausbildung gelingen, braucht es unterstützende Strukturen – Zugang zu
42 Sprachkursen, seriöse Begleitung während des Ankommens und sichere, angemessene
43 Wohnmöglichkeiten. Indem Betriebe diese Rahmenbedingungen sicherstellen, fördern sie
44 nicht nur die Entwicklung ihrer Auszubildenden, sondern stärken zugleich nachhaltig
45 den Fachkräftebestand und die Qualität der betrieblichen Ausbildung. Daher sind klare
46 Standards unabdingbar.

47 Der DGB fordert:

- 48 • Eine erfolgreiche Ausbildung umfasst auch den Erwerb und Ausbau sprachlicher
49 Kompetenzen und Integration in die Gesellschaft. Deshalb stehen die ausbildenden
50 Betriebe in der Pflicht, den Auszubildenden den Rahmen für Sprach- und
51 Integrationskurse zu ermöglichen, zu finanzieren und ihre Auszubildenden dafür
52 bezahlt freizustellen.
- 53 • Sämtliche Kosten für Vermittlung, Sprach- und Integrationskurse während der
54 Ausbildung von Auszubildenden aus dem Ausland müssen von Arbeitgeberseite
55 getragen werden.
- 56 • Unternehmen müssen sicherstellen, dass Auszubildende über ausreichende
57 Sprachkenntnisse verfügen, um ihre Ausbildung erfolgreich durchlaufen zu können.
58 Dabei ist eine verlässliche und anerkannte Zertifizierung der Sprachkompetenzen
59 notwendig.
- 60 • Sprachzertifikate bzw. sprachliche Qualifikationen müssen besser verifiziert
61 werden können. Die Agenturen und Arbeitgeber*innen sind in der Pflicht
62 sicherzustellen, dass die notwendigen Sprachkenntnisse erworben werden.
- 63 • Eine Unterbringung während der gesamten Ausbildungszeit ist sicherzustellen und
64 hat grundsätzlich in Einzelzimmern zu erfolgen. Die Kosten hierfür müssen so
65 bemessen sein, dass sie aus maximal einem Drittel der
66 Mindestausbildungsvergütung gedeckt werden können.
- 67 • Unterbindung von direkten Beteiligungen von Arbeitgeberverbänden an
68 Azubivermittlungen aus Drittstaaten.
- 69 • Eine strikte Strafverfolgung von Arbeitgeber*innen, die nicht selbst die
70 Vermittlungskosten für Auszubildende aus Drittstaaten übernehmen, sondern auf
71 die Auszubildenden verlagern.
- 72 • Es ist klarzustellen, dass Kautionsforderungen durch die Arbeitgeberseite oder
73 Vermittlungsagenturen gegenüber Auszubildenden illegal sind.

74

75 **Einen sicheren Rahmen für Auszubildende schaffen**

76 Angesichts der wachsenden Bedeutung internationaler Anwerbung von Auszubildenden aus
77 Drittstaaten ist es unerlässlich, klare politische Leitplanken zu setzen. Als
78 Gewerkschaftsbewegung sehen wir es mit Sorge, dass junge Menschen, die den Weg in
79 eine Ausbildung in Deutschland wagen, oftmals unzureichend geschützt sind und in
80 Abhängigkeiten geraten, die ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung schaden.

81 Es darf nicht sein, dass hohe Vermittlungskosten auf die Auszubildenden abgewälzt
82 werden oder private Agenturen ohne wirksame Kontrolle über ihre Zukunft entscheiden
83 Ebenso wenig darf das Aufenthaltsrecht seitens der Agenturen und Arbeitgeber*innen
84 als Druckmittel missbraucht werden. Stattdessen braucht es verbindliche gesetzliche
85 Regelungen, die Transparenz schaffen, die Rechte der Auszubildenden sichern und die
86 Verantwortung klar bei den Arbeitgeber*innen und staatlichen Institutionen verankern.
87 Ausbildung in Deutschland darf nicht nur ein Versprechen auf eine berufliche
88 Perspektive sein, sondern muss auch ein Garant für soziale Sicherheit, Gerechtigkeit
89 und Respekt gegenüber denjenigen sein, die ihre Zukunft hier gestalten wollen. Nur so
90 kann eine langfristige wirtschaftliche und gesellschaftliche Perspektive gesichert
91 werden.

92 Der DGB fordert eine Ergänzung des politischen Handlungsrahmens, der mit dem
93 Fachkräfteeinwanderungsgesetz eingeführt wurde:

- 94 • Die Abschaffung der Staatenliste im Sinne von § 13 Absatz 1 Nummer 17 SÜG,
95 festgelegt vom Bundesministerium des Inneren und für Heimat. Diese Norm regelt
96 die routinemäßige Sicherheitsüberprüfung im Visaverfahren.
- 97 • Die Zertifizierung und enge staatliche Überprüfung von (privaten)
98 Vermittlungsagenturen. Dafür braucht es beispielsweise gesetzliche Regelung für
99 ein Verbot von in- und ausländischen Vermittlungsagenturen, die sich über die
100 Auszubildenden finanzieren. Die hohen Kosten für die Vermittlung der Ausbildung
101 dürfen auch im Anschluss nicht durch die/den Arbeitgeber*in auf die
102 Auszubildenden umgelegt werden. Es liegt in der Verantwortung des Staates, dass
103 Auszubildene in einem sicheren Rahmen in Deutschland ihre Arbeit antreten
104 können.
- 105 • Ausbildende Betriebe, die gegen geltende rechtliche Vorgaben verstoßen, müssen
106 stärker als bisher kontrolliert und konsequent sanktioniert werden.
- 107 • Es müssen unabhängige und mehrsprachige Beratungsangebote geschaffen werden, um
108 Ausbildungsinteressierte und Auszubildende aus Drittstaaten über ihre Rechte,
109 den Ausbildungsalltag und mögliche Risiken aufzuklären.
- 110 • Es braucht eine zwingende und ausführliche Überprüfung aller Ausbildungsverträge
111 und Nebenabreden zum Ausbildungsvertrag zwischen dem Ausbildungsträger und
112 dem/der Auszubildenden auf Konformität mit den geltenden Gesetzen sowie
113 einschlägigen Tarifverträgen durch die zuständige Stelle.
- 114 • Es braucht einen gesetzlich garantierten Zugang zu Berufsschulen für die
115 Gewerkschaften, um die angeworbenen Abzubildenden über ihre Rechte und Pflichten
116 in der Ausbildung aufzuklären.
- 117 • Den Auszubildenden müssen zu Beginn ihrer Ausbildung ihre Rechte zum Aufenthalt
118 und Ausbildungswechsel klargestellt werden, sodass Vermittlungsagenturen und
119 Arbeitgeber*innen diese nicht als Druckmittel nutzen können. Eine Beschränkung
120 auf eine einmalige Verlängerung für eine maximal sechsmonatige Dauer bei
121 Ausbildungsabbruch wird den Realitäten der Auszubildenden nicht gerecht. Hier
122 braucht es deutlich längere Zeiträume und die Möglichkeit mehrmaliger Wechsel
123 und Verlängerungen.

- 124 • Der DGB setzt sich auf allen Ebenen dafür ein, dass Gewerkschaften als
125 Arbeitnehmer*innenvertretung in überbetrieblichen, regionalen oder kommunalen
126 Fachkräftenachwuchsgewinnungsprogrammen aus Drittstaaten eingebunden werden.
- 127 • Bei Jugendämtern sollten Anlaufstellen eingerichtet werden für Jugendliche aus
128 Drittstaaten, die für eine Ausbildung nach Deutschland eingewandert sind, und
129 mit Problemlagen im Ausbildungsbetrieb konfrontiert sind.

Antrag C01: Für eine starke Wirtschaft, die allen nutzt - Strukturwandel sozial gestalten, Zukunftsfähigkeit des Standorts sichern

Laufende Nummer: 8

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen

1 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden in den kommenden Jahren alles tun,
2 um zukunftsfeste Arbeitsplätze in einer modernisierten und gerechten Wirtschaft zu
3 sichern und zu schaffen.

4 Dafür gilt es, das auf einen gerechten Interessenausgleich zwischen Arbeit und
5 Kapital beruhende Erfolgsmodell der Sozialen Marktwirtschaft zu sichern, zu stärken
6 und zu einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft weiterzuentwickeln, neue
7 Herausforderungen planvoll, innovativ, gezielt und pragmatisch anzugehen und
8 Fehlentwicklungen zu korrigieren. Wir müssen die deutsche Wirtschaft zurück auf die
9 Erfolgsspur bringen, sie modernisieren, sozial-, klima- sowie zukunftsgerecht machen
10 und so gestalten, dass sie allen nutzt.

11 **Auf Erfolgen aufbauen!**

12 Auch wenn Deutschland im internationalen Vergleich beim Wachstum zurückfällt und
13 Weltmarktanteile verliert – es ist eines der reichsten Länder der Welt. Seinen
14 wirtschaftlichen Erfolg verdankt Deutschland einem Wirtschaftssystem, das Wachstum
15 und Wettbewerbsfähigkeit durch Innovation, Produktivität, Gute Arbeit, betriebliche
16 Demokratie, Stabilität und sozialen Ausgleich ermöglicht. Diese historisch
17 gewachsenen Besonderheiten der deutschen Volkswirtschaft gilt es zu stärken:

- 18 • Mitbestimmung in Betrieb, Dienststelle und Aufsichtsrat - und damit auch bei
19 zentralen Standort- und Investitionsentscheidungen -, sozialer Dialog und die
20 Gestaltungskraft von Tarifverträgen sind auszubauen. Nur mit den Erfahrungen und
21 Kenntnissen der Beschäftigten können Produkte und Dienstleistungen der Zukunft
22 entwickelt werden und eine erfolgreiche Transformation der Wirtschaft gelingen.
23 Nur mit guten Arbeitsbedingungen und Löhnen steigt die Produktivität. Nur mit
24 einer Beteiligung derjenigen, die den Wohlstand erarbeiten, wird Sicherheit im
25 Wandel gelingen und die Innovationskraft gestärkt.
- 26 • Der deutsche Sozialstaat ist auch ein wichtiger Produktivfaktor. Gemeinsam mit
27 einem guten Ausbildungs-, Bildungs- und Weiterbildungssystem, mit Umverteilung
28 und sozialem Ausgleich durch ein progressives Einkommensteuersystem, mit starken
29 öffentlichen Dienstleistungen, staatlicher Regulierung und einer aktiven Lenkung
30 von Marktprozessen kann er gleichwertige Lebensverhältnisse, Sicherheit und
31 Stabilität schaffen und die Gleichstellung der Geschlechter fördern. Diese
32 Besonderheiten müssen ausgebaut, erweitert und modernisiert werden und dürfen
33 nicht zusammengekürzt werden.
- 34 • Gemeinsam mit einem gut ausgebauten und innovativen Dienstleistungsangebot und
35 einem starken Handwerk bildet die Industrie in Deutschland die tragende Säule

- 36 der Wirtschaft. Deindustrialisierung darf nicht akzeptiert werden.
37 Verschlechterten Standortbedingungen durch hohe Energie-, CO2- und
38 Transportpreise sowie durch eingeschränkte verkehrliche Erreichbarkeit gilt es
39 entgegenzuwirken. Mit einer Modernisierung der öffentlichen Infrastruktur und
40 der Nutzung digitaler Technologien für die Förderung guter Arbeitsbedingungen
41 und intelligenter Arbeitsorganisation kann die Produktivität deutlich erhöht und
42 die Möglichkeit, innovativ und klimagerecht zu wirtschaften, realisiert werden.
43 All das steigert die Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft und zahlt sich schnell
44 aus, was auch eine Kreditfinanzierung rechtfertigt.
- 45 • Infrastrukturen sind die Lebensadern moderner Gesellschaften und zentral für das
46 Wirtschaftsleben. Der Staat muss seine besondere Verantwortung für Energie-,
47 Verkehrs-, Bildungs-, Gesundheits-, Telekommunikations- und digitale
48 Infrastrukturen wahrnehmen. Der Investitionsstau muss zügig aufgelöst werden –
49 gerade auch auf kommunaler Ebene. Die Bewirtschaftung von Infrastrukturen darf
50 sich nicht an Profitinteressen orientieren, sondern muss Gemeinwohl und Guter
51 Arbeit dienen – durch öffentliche Eigentümerschaft, demokratische Kontrolle,
52 gewerkschaftliche Mitbestimmung und Tariftreue. Bei Investitionen in die
53 Verkehrsinfrastruktur sollen klima- und umweltfreundliche Verkehrsträger wie die
54 Eisenbahn und der öffentliche Verkehr Priorität haben.
 - 55 • Um Strukturbrüche zu verhindern und langfristig für soziale, wirtschaftliche und
56 politische Stabilität zu sorgen, ist auch eine aktive politische Gestaltung der
57 regional- und strukturpolitischen Entwicklungen unerlässlich – in Kohleregionen,
58 aber auch in anderen vom Wandel betroffenen Gebieten. Dabei gehören bruchlose
59 Beschäftigungsperspektiven, die Stärkung von Guter Arbeit, die Aufwertung von
60 vermeintlicher „Einfacharbeit“, die rechtzeitige Schaffung von Möglichkeiten der
61 Fort- und Weiterbildung und die frühzeitige Einbindung der Beschäftigten
62 insgesamt in den Mittelpunkt einer vorausschauenden Strukturpolitik.
 - 63 • Deutschland wird die Herausforderungen des tiefgreifenden Wandels von
64 Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft auch künftig nicht im Alleingang lösen
65 können. Der Weg aus der Krise und die Rückkehr auf die wirtschaftliche
66 Erfolgsspur führen über ein starkes, handlungsfähiges und solidarisches Europa.
67 Die wirtschaftliche Zukunft unseres Landes hängt untrennbar mit der europäischen
68 Integration und Zusammenarbeit zusammen. Es braucht entschlossene Schritte zur
69 Stärkung der Nachfrage und der Wertschöpfungsketten im europäischen Binnenmarkt.
70 Eine gemeinsame Industrie- und Handelspolitik sowie strategische Investitionen
71 sind unverzichtbar, um gemeinsam in Europa wirtschaftlich widerstandsfähig und
72 zukunftsfähig zu werden.

73 **Neue Probleme gezielt angehen!**

74 Deutschland muss mutig neue Ideen voranbringen, sich auf eigene Stärken besinnen,
75 aber auch von erfolgreichen Strategien anderer Länder lernen. Die Unternehmen müssen
76 mit technischen und sozialen Innovationen den Wettbewerb um die Entwicklung
77 zukunftsfähiger und nachhaltiger Geschäftsmodelle, Herstellungsverfahren und Produkte
78 viel offensiver angehen. Die Politik muss dafür die Weichen stellen. Dabei gilt es,

79 nicht nur Technologien zu fördern, sondern die Innovationen mit einem konkreten
80 Nutzen für Wirtschaft und Gesellschaft zu verbinden. Der Transfer in die
81 unternehmerische Praxis muss verbessert werden, damit Deutschland nicht nur
82 Wissenschafts-, sondern auch Wertschöpfungsstandort bleibt. Deutschland muss
83 einseitige wirtschaftliche Abhängigkeiten abbauen, den heimischen und europäischen
84 Markt stärken sowie globale Stabilität und neue Kooperationen auf Augenhöhe und mit
85 der verbindlichen Einhaltung grundlegender Arbeits- und Gewerkschaftsrechte
86 voranbringen – etwa mit Ländern des globalen Südens.

87 • Der größte Teil des deutschen Waren- und Dienstleistungshandels findet innerhalb
88 der Grenzen der EU statt. Eine falsche und sozial unausgewogene
89 Wirtschaftspolitik hat aber Nachfrage, Wachstum und die Bedeutung des EU-
90 Binnenmarkts geschwächt. Eine Stärkung des europäischen Marktes hat zentrale
91 Bedeutung, um unabhängiger von China, den USA oder auch digitalen
92 Monopolstrukturen zu werden. Dazu muss die Binnennachfrage innerhalb der EU
93 (inklusive Deutschland) gestärkt werden – mit guten Rahmenbedingungen für ein
94 kräftiges Reallohnwachstum, einer expansiven Fiskalpolitik, Anreizen zur
95 Sicherung von Produktion und Wertschöpfung, mit massiven privaten und
96 öffentlichen Investitionen sowie Ausgaben für die öffentliche Daseinsvorsorge
97 und wirtschaftliche Modernisierung. Europäische Finanzierungslösungen müssen
98 mitgedacht werden, damit auch finanzschwächere Länder nicht abgehängt werden.
99 Insgesamt gilt: Nur wenn soziale Aufwärtskonvergenz im EU-Binnenmarkt aktiv
100 gefördert wird, können alle Mitgliedstaaten gleichermaßen vom wirtschaftlichen
101 Potenzial der EU profitieren.

102 • Eine nachhaltige Entwicklungszusammenarbeit und kluge Außenwirtschaftspolitik -
103 unter Einbindung von Gewerkschaften - kann globale Stabilität und fairen Handel
104 fördern und auch außereuropäische Absatzmärkte stabilisieren. Die wiederholte
105 Kürzung des Entwicklungshilfeeinsatzes auf Bundesebene ist vor diesem Hintergrund
106 ein großer strategischer Fehler. Die EU muss ihre Werte – Demokratie,
107 Rechtsstaatlichkeit, Arbeitnehmerrechte, Nachhaltigkeit – ernst nehmen und als
108 Grundlage wirtschaftlicher Partnerschaften behandeln. Ein solidarischer Umgang
109 mit den Ländern des globalen Südens, eine Stärkung von internationalen
110 Institutionen wie der UN und des Völkerrechts wird notwendig sein, um Frieden zu
111 erreichen und das Klima zu schützen.

112 • Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten entlang europäischer und globaler
113 Lieferketten tragen zur Resilienz von internationalen Wirtschaftsbeziehungen
114 bei. Risiken und Abhängigkeiten werden schneller erkannt, sodass mögliche
115 Diversifizierungsstrategien frühzeitig entwickelt und umgesetzt werden können.
116 Bei der Rohstoffversorgung gilt es, eine konsistente nationale und europäische
117 Rohstoffpolitik aufzulegen und widerstandsfähiger zu werden – auch durch die
118 gezielte Förderung und Erschließung heimischer Quellen und eine
119 Investitionsoffensive in die Kreislaufwirtschaft.

120 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die Rolle des Staates in der
121 Wirtschaft und im Transformationsprozess neu ausverhandeln. Die bisherigen
122 Erfahrungen zeigen deutlich: Der Markt allein regelt es nicht! Der Staat muss

123 nicht nur einen Ordnungsrahmen setzen, der die soziale, digitale und
124 klimagerechte Modernisierung voranbringt. Er muss auch eine aktive Industrie-
125 und Dienstleistungspolitik betreiben, die den Auf- und Ausbau von
126 Schlüsselindustrien und Zukunftsbranchen in Europa unterstützt und voranbringt,
127 wie es in anderen Weltregionen selbstverständlich ist. Statt nur auf die
128 lenkende Kraft des Markts zu vertrauen, gilt es (grüne) Leitmärkte zu definieren
129 und gezielt auszubauen und zugleich industrielle Wertschöpfungsketten in Europa
130 zu halten. Eine aktive sowie effiziente Förderpolitik, die Standortgarantien und
131 die Sicherung tarifgebundener Arbeitsplätze zur Voraussetzung für die
132 Mittelvergabe macht, soll Anreize für private Investitionen in die Erforschung,
133 Entwicklung und den Einsatz wirklich benötigter und sich dauerhaft selbst
134 finanzierender innovativer Technologien und Produktionsverfahren schaffen. Das
135 erhöht die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts und gibt den Beschäftigten
136 sichere Perspektiven in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Gleichzeitig braucht
137 es eine nachfrageorientierte Innovationspolitik: Durch öffentliche Beschaffung
138 und gezielte Förderprogramme muss der Staat die Nachfrage nach innovativen und
139 nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen steigern. Durch Mindeststandards und
140 verbindliche Anforderungen zur Steigerung der Energieeffizienz von Produkten und
141 Grundstoffen wird die Markttransparenz gestärkt und eine klare Differenzierung
142 zwischen konventionellen und klimafreundlichen Grundstoffen und Produkten
143 ermöglicht.

144 • Dabei muss der Staat wirtschaftliche Monopolmacht zurückdrängen und selbst viel
145 stärker zum Wirtschaftsakteur werden. Die Macht von Beschäftigten und
146 Verbraucher*innen gegenüber Digitalkonzernen („Big-Tech“) und anderen
147 monopolistischen Tendenzen muss gestärkt werden – durch die Weiterentwicklung
148 und strikte Umsetzung eines wirksamen und gemeinwohlorientierten
149 Wettbewerbsrechts, andere gezielte Markteingriffe, die Abschaffung illegitimer
150 Marktprivilegien sowie die Förderung von Tarifverträgen und
151 Unternehmensmitbestimmung zur Sicherung von Marktgegenmacht. Zur Durchsetzung
152 von Gemeinwohlinteressen und längerfristigen Umbauzielen müssen öffentliche
153 Unternehmen, Beteiligungen und Investitionen gestärkt werden. In der
154 Netzinfrastruktur – gerade bei Energienetzen – braucht es Beteiligungen des
155 Staates, in dem sich das Netz befindet: Zur Stärkung der Eigenkapitalbasis, zur
156 Ermöglichung von Investitionen und demokratischer Beteiligung. Öffentliche
157 Unternehmen im Bereich der kritischen Infrastruktur und der Daseinsvorsorge sind
158 in der Regel (kosten)effizienter als private Unternehmen. Öffentliche
159 Beteiligungen bei Industrieunternehmen können notwendig sein, um die inländische
160 Produktion industrieller Grundstoffe oder spezifischer Güter zu gewährleisten
161 und demokratische Mitbestimmung zu stärken.

162 • Auch die Energiekrise und die daraus resultierende Energiepreisexplosion haben
163 gezeigt: Die Preisentwicklung darf nicht mehr allein privaten Akteur*innen
164 überlassen werden. Profitgetriebene Inflation zulasten von Beschäftigten und
165 Verbraucher*innen muss verhindert werden. Eine strikte Wettbewerbsaufsicht mit
166 verstärkter Markttransparenz bis hin zu Preiskontrollen und der Abschöpfung von

167 Marktlagen- bzw. Übergewinnen erweist sich als sinnvoll und ist notwendig –
168 nicht nur bei der Energie, sondern etwa auch bei Lebensmitteln und
169 Wohnungsmieten. Sinnvoll regulierte Preise in eng definierten Bereichen
170 reduzieren marktgetriebene Unsicherheiten, beugen Marktspekulationen vor und
171 verschieben die Machtverhältnisse zugunsten von Mieter*innen, Stromkund*innen
172 und abhängig Beschäftigten - und stärken somit die Verteilungsgerechtigkeit.
173 Zugleich eröffnet eine strenge Marktregulation den Wiedereinstieg der
174 öffentlichen Hand in die Energie- und Wohnungswirtschaft.

175 **Zukunftskurs neu justieren**

176 In Deutschland hat die Bundesregierung – auch auf Druck der DGB-Gewerkschaften –
177 begonnen, neue Ansätze zu verfolgen, um Investitionsrückstände aufzuholen und die
178 Modernisierung der Wirtschaft voranzubringen. Diese Ansätze müssen fortentwickelt
179 werden. Sie dürfen keine Schlagseite bekommen.

- 180 • Die Schuldenbremsenreform muss korrigiert und sinnvoll gestaltet werden, indem
181 Zukunfts- und Infrastrukturinvestitionen komplett von den Schuldenregeln
182 ausgenommen werden. Gleiches gilt für die europäischen Fiskalregeln. Die
183 Steuerpolitik muss verteilungsgerechter werden. Geringe und mittlere
184 Arbeitseinkommen gilt es zu entlasten. Anstatt Steuergeschenke an Unternehmen
185 mit der Gießkanne zu verteilen, müssen Kapitalgewinne, Höchstehkommen und hohe
186 Vermögen stärker in die Verantwortung für die notwendige Stärkung der
187 staatlichen Einnahmenbasis genommen werden.
- 188 • Das bereits vor der Regierungsbildung beschlossene Finanzpaket stellt zwar einen
189 fiskalpolitischen Paradigmenwechsel dar, der den langjährigen gewerkschaftlichen
190 Forderungen nach einer Investitionsoffensive ähnelt. Es hat aber einen
191 Konstruktionsfehler: Während die Mittel des Sondervermögens für Investitionen in
192 Infrastruktur und Klimaneutralität noch zu gering bemessen und befristet sind
193 und die Kreditfinanzierungsmöglichkeiten für die Bundesländer im Rahmen der
194 Schuldenbremse klein ausfallen, steht für Verteidigungsausgaben oberhalb von
195 einem Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) ein potenziell unbegrenzter
196 Verschuldungsspielraum zur Verfügung. Gleichzeitig werden zur Erhöhung der
197 Verteidigungsfähigkeit Verteidigungsausgaben in einem Umfang auf den Weg
198 gebracht, der sich an willkürlichen Zielmarken orientiert, während bei
199 Infrastruktur- und anderen Investitionen genaue Bedarfsprüfungen stattfinden.
200 Ausgaben für Verteidigung dürfen die notwendigen Ausgaben für die sozial- und
201 klimagerechte Modernisierung und die soziale Sicherung nicht verdrängen. Auch
202 deshalb ist es erforderlich, dass Gewinne, Kapitaleinkünfte, sehr hohe
203 Einkommen, Erbschaften und Vermögen künftig einen angemesseneren und dauerhaften
204 Beitrag zum Steueraufkommen leisten.
- 205 • Um Investitionen schnell auf den Weg zu bringen, ist eine Beschleunigung von
206 Planungs- und Genehmigungsverfahren durch personell und technisch sehr gut
207 ausgestattete Verwaltungsstrukturen notwendig. Beteiligung muss frühzeitig und
208 ausgewogen aufgesetzt werden. Ein einheitliches Verfahrensrecht und gut
209 strukturierte, verständliche und nachvollziehbare Prozesse reduzieren die

210 Bürokratiebelastung. Verwaltungsverfahren können vereinfacht und Doppelprüfungen
211 vermieden werden, ohne bewährte Qualitäts-, Sozial- und Sicherheitsstandards
212 oder Kontroll- und Beteiligungsmechanismen auszuschalten. Eine Deregulierung
213 unter dem Deckmantel des Bürokratieabbaus lehnen der DGB und seine
214 Mitgliedsgewerkschaften aber strikt ab.

Antrag C02: Mehrwert Gleichstellung – für eine geschlechtergerechte Wirtschafts- und Finanzpolitik

Laufende Nummer: 20

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich im Umbruch. Der Klimawandel und seine
2 Bekämpfung machen die Umstellung auf nachhaltiges Wirtschaften erforderlich.
3 Digitalisierung und KI verändern unsere Arbeit. Aufgrund des demografischen Wandels
4 werden Sicherung und Qualifizierung von Fachkräften zu einer zentralen Aufgabe.
5 International verschieben sich die Kräfteverhältnisse, neue Allianzen bilden sich
6 heraus.

7 Die Wirtschaftspolitik steht vor der Herausforderung, den Wandel gerecht zu gestalten
8 und Antworten auf die ökonomischen Fragen unserer Zeit zu entwickeln. Dies kann nur
9 gelingen, wenn die Gleichstellung der Geschlechter als Teil der Lösung betrachtet
10 wird. Nur eine Gesellschaft, in der Frauen in allen Bereichen teilhaben, mitgestalten
11 und frei von Diskriminierung leben können, ist zukunftsfähig. Deshalb muss
12 Gleichstellung zu den Leitprinzipien einer modernen Wirtschaftspolitik gehören. Eine
13 geschlechtergerechte Wirtschaftspolitik erkennt an, dass sich wirtschaftspolitische
14 Maßnahmen unterschiedlich auf die Geschlechter auswirken, und bezieht dies in
15 Entscheidungsprozesse mit ein. Sie integriert die Vielfalt weiblicher Perspektiven
16 und nimmt weibliche Lebensrealitäten in den Blick.

17 Eine geschlechtergerechte Wirtschaftspolitik generiert Mehrwert – für Frauen *und* für
18 Männer, denn sie trägt dazu bei, dass unbezahlte Sorgearbeit gerecht verteilt wird
19 und mehr Zeit für Familie und ehrenamtliches Engagement bleibt. Sie stärkt die
20 wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen, stabilisiert die wirtschaftliche
21 Situation von Familien und ermöglicht allen ein selbstbestimmtes Leben.
22 Gleichstellung generiert Mehrwert für Unternehmen, da die gleichberechtigte Teilhabe
23 von Frauen am Arbeitsmarkt zentral ist für die Sicherung von Fachkräften sowie die
24 Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

25 Weil Gleichstellung Mehrwert schafft, ist sie mehr wert! Wir fordern die
26 Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft auf, in die Gleichstellung
27 der Geschlechter zu investieren und die Perspektiven und Bedürfnisse von Frauen in
28 alle wirtschaftspolitischen Entscheidungen einzubeziehen. Gleichstellung muss mit der
29 Priorität behandelt werden, die sie verdient!

30 **1. Wertewandel: Grundsätze einer geschlechtergerechten Wirtschaftspolitik**

31 Eine geschlechtergerechte Wirtschaftspolitik basiert auf einem ganzheitlichen und
32 feministischen Verständnis von Wirtschaft. Durch die Anerkennung des ökonomischen
33 Wertes von Sorgearbeit, die Einbeziehung feministischen Wirtschaftswissens und die
34 Förderung der Solidarität zwischen Frauen über Landesgrenzen hinaus werden Wohlstand
35 gerecht verteilt, Gleichstellung gefördert und die Wirtschaft auf nachhaltige Weise
36 gestärkt.

37 **1.1 Wohlstand ist mehr als Wachstum! Für einen ganzheitlichen Wohlstandsbegriff**

38 Die neoklassische Wirtschaftstheorie setzt Wirtschaftswachstum mit einer Steigerung
39 des gesellschaftlichen Wohlstands gleich. Wirtschaftswachstum wird so zum
40 Selbstzweck. Das Bruttoinlandsprodukt – eigentlich ein Indikator für die
41 Wirtschaftsleistung – gilt dabei als Maßstab für Wohlstand und Fortschritt im Land.
42 Doch der Anstieg des Bruttoinlandsprodukts führt nicht zwangsläufig zu mehr Wohlstand
43 für alle Menschen. Trotz stetigen Wirtschaftswachstums in der Vergangenheit hat sich
44 die soziale Ungleichheit in Deutschland drastisch verschärft. Damit ist auch die
45 Skepsis gegenüber gesellschaftlichen Veränderungsprozessen und demokratischen
46 Institutionen gestiegen. Um eine weitere Spaltung und Entsolidarisierung der
47 Gesellschaft zu verhindern und ein gutes Leben für alle zu ermöglichen, muss unsere
48 Wirtschaft in den Dienst des Menschen gestellt werden.

49 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung auf,**

- 50 • den einseitigen Fokus auf Wirtschaftswachstum als Maßstab für den Erfolg einer
51 Volkswirtschaft zu überwinden und wirtschaftspolitische Entscheidungen
52 konsequent an Indikatoren für Wohlstand und Lebensqualität auszurichten. Diese
53 müssen im Kontext von Nachhaltigkeit, sozialer Gerechtigkeit und Gleichstellung
54 der Geschlechter stehen.
- 55 • anzuerkennen, dass individuelle wirtschaftliche Eigenständigkeit ein
56 Wohlstandskriterium ist. Ein bundeseinheitlicher Indikator für die eigenständige
57 Existenzsicherung von Frauen im Lebensverlauf ist zu entwickeln und zum
58 dauerhaften Gegenstand der wirtschafts-, arbeitsmarkt- und
59 gleichstellungspolitischen Berichterstattung zu machen.
- 60 • Analysen zur Verteilung von Armut, Einkommen und Vermögen sowie zu
61 Konsumverhalten und Auswirkung von Teuerungen nicht nur auf der Ebene privater
62 Haushalte, sondern auch auf individueller Ebene durchzuführen und die dafür
63 notwendige Datenlage zu schaffen, damit bestehende Geschlechterungleichheiten
64 und wirtschaftliche Abhängigkeiten von Frauen deutlicher sichtbar werden.
- 65 • zur Stärkung nachhaltigen Wirtschaftens eine Kompetenzstelle Zirkuläre
66 Wirtschaft einzurichten, die die Umsetzung einer geschlechtergerechten
67 zirkulären Wirtschaft begleitet.
- 68 • in einem konzertierten Forschungsprogramm den Produktivitätsbegriff neu zu
69 bestimmen und den Wert sozialer Dienstleistungen für Wirtschaft und Gesellschaft
70 sichtbar zu machen.

71 **1.2 Mehrwert durch Gleichstellung**

72 Viel zu oft werden gleichstellungspolitische Maßnahmen als reiner Kostenfaktor
73 behandelt und gegen Maßnahmen zur Stärkung der Wirtschaft abgewogen. Dabei trägt die
74 Gleichstellung der Geschlechter unmittelbar zu einer starken Wirtschaft bei.
75 Volkswirtschaftlichen Berechnungen zufolge könnte das BIP bis 2030 um jährlich 60
76 Mrd. Euro (1,5 Prozent) gesteigert werden, wenn die Kinderbetreuungs- und
77 Pflegeinfrastruktur deutlich ausgebaut und damit die Voraussetzung für eine
78 substantielle Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit geschaffen würde. Denn nur wenn
79 Frauen den gleichen Zugang zu Bildung und Beschäftigung haben wie Männer, können alle
80 verfügbaren Talente und Produktivitätspotenziale einer Volkswirtschaft ausgeschöpft

81 werden. Doch auch Wohlbefinden und Wohlstand steigen in einer Gesellschaft, in der
82 Frauen ihre eigene Existenz durch Erwerbsarbeit sichern und finanziell unabhängig von
83 ihrem Partner oder sozialstaatlichen Unterstützungsleistungen sind.

84 Dagegen verursachen schädliche, stereotyp männliche Verhaltensweisen Kosten. Männer
85 begehen beispielsweise mehr Straf- und Gewalttaten als Frauen, sitzen häufiger im
86 Gefängnis und verursachen mehr Verkehrsunfälle. Dies belastet Schätzungen zufolge die
87 öffentlichen Kassen jedes Jahr mit Mehrkosten von über 63 Mrd. Euro. Das darf und
88 kann sich keine Gesellschaft leisten.

89 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung auf,**

- 90 • die wirtschaftlichen Potenziale, die in der tatsächlichen Gleichstellung von
91 Frauen und Männern liegen, durch zielgerichtete Maßnahmen zu aktivieren.
- 92 • die Schaffung existenzsichernder Beschäftigung für Frauen sowie den Abbau von
93 Hürden für ihre gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt als zentrale
94 fiskalpolitische Aufgaben wahrzunehmen.
- 95 • die gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Folgekosten von
96 Geschlechterungleichheiten sowie geschlechtsbasierter Gewalt zu erheben und
97 damit auch bestehende Datenlücken zu schließen.
- 98 • die öffentlichen Ausgaben, die durch schädliche, stereotyp männliche
99 Verhaltensweisen entstehen, sichtbar zu machen, indem verfügbare statistische
100 Daten (z. B. zu Mobilitätsverhalten/-muster, Kriminalität und Gesundheit) um die
101 gesellschaftlichen Folgekosten ergänzt und in regelmäßigen Abständen
102 veröffentlicht werden.
- 103 • eine öffentliche Aufklärungskampagne zu entwickeln, in der die
104 gesellschaftlichen Folgekosten von stereotyp männlichen Verhaltensweisen
105 aufgezeigt werden.
- 106 • gesellschaftliche Stereotype abzubauen, die schädliche männliche
107 Verhaltensweisen begünstigen, indem bereits vorhandene Bildungs- und
108 Unterstützungsstrukturen ausgebaut werden und eine Fachstelle zur Koordinierung
109 der Maßnahmen eingerichtet wird.

110 **1.3 Keine Produktion ohne Reproduktion! Die volkswirtschaftliche Bedeutung von**
111 **Sorgearbeit anerkennen**

112 In politischen und gesellschaftlichen Debatten wird Arbeit regelmäßig als bezahlte
113 Erwerbsarbeit wahrgenommen und diskutiert. Für uns ist klar: Arbeit ist sowohl
114 bezahlte Erwerbsarbeit als auch unbezahlte Haus- und Sorgearbeit, Erziehungsarbeit,
115 Pflegearbeit für Alte, Kranke und Behinderte sowie ehrenamtliches und
116 zivilgesellschaftliches Engagement. Menschen, die unbezahlte Sorgearbeit verrichten,
117 leisten einen maßgeblichen Beitrag zur individuellen und gesellschaftlichen
118 Reproduktion. Ohne ihren Einsatz würde unsere Gesellschaft nicht funktionieren.

119 Ein ganzheitlicher Arbeitsbegriff stellt den Zusammenhang zwischen Reproduktion und
120 Produktion her und überwindet die Trennung zwischen ökonomischen und (scheinbar)
121 außerökonomischen Bereichen. Wesentliche wirtschaftliche Zusammenhänge können nur
122 verstanden werden, wenn der Blick auf die gesamte Ökonomie und Arbeit als Ganzes

123 gerichtet wird und wenn die unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen von
124 Frauen und Männern in den verschiedenen Bereichen in Betracht gezogen werden. Der
125 Wert unbezahlter Reproduktionsarbeit muss ebenso sichtbar werden wie ihre
126 gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung.

127 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung auf,**

- 128 • die Zeitverwendung für unbezahlte Sorgearbeit mindestens in jeder
129 Legislaturperiode systematisch und aus intersektionaler Perspektive zu erheben.
- 130 • die Wertschöpfung durch unbezahlte Sorgearbeit zu berechnen und in den
131 Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) der Bundesrepublik Deutschland
132 ebenso abzubilden, wie im Europäischen System Volkswirtschaftlicher
133 Gesamtrechnungen, die als gesamtwirtschaftliche Entscheidungsgrundlagen dienen.
- 134 • den Wert von Sorgearbeit durch eine öffentlichkeitswirksame Kampagne und
135 regelmäßige Berichterstattung bekannt zu machen.
- 136 • Arbeitszeitsouveränität als zentrale Voraussetzung für das Gelingen einer
137 geschlechtergerechten sozial-ökologischen Transformation zu unterstützen.
- 138 • eine partnerschaftliche Verteilung der Sorgearbeit zu fördern, u. a. durch die
139 Einführung einer bezahlten Freistellung für Väter und zweite Elternteile, eine
140 Reform des Elterngeldes sowie die Einführung einer Lohnersatzleistung für
141 pflegende Erwerbstätige.

142 Der DGB-Bundeskongress appelliert an die DGB-Mitgliedsgewerkschaften,

- 143 • im Rahmen von Tarifverhandlungen zu prüfen, wie sich Inhalte und Eckpunkte von
144 Tarifverträgen auf Beschäftigte mit Sorgeverantwortung auswirken, um Nachteile
145 auszuschließen.
- 146 • Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass es auch Gewerkschafter*innen mit
147 Sorgeverantwortung möglich ist, die gewerkschaftliche Tarifpolitik
148 mitzugestalten und in Entscheidungsgremien Verantwortung zu übernehmen.
- 149 • mit internen Regelungen eine angemessene Repräsentanz von Frauen in
150 Tarifkommissionen sicherzustellen.

151 **1.4 Feministisches Wirtschaftswissen in der Breite der Gesellschaft verankern**

152 Die traditionellen Wirtschaftswissenschaften blenden ökonomische Machtverhältnisse
153 und soziale Ungleichheiten in aller Regel aus. Diesem, von männlichen Erfahrungen und
154 Interessen geleiteten Wirtschaftsverständnis stehen feministische
155 Wirtschaftswissenschaften kritisch gegenüber. Sie legen strukturelle
156 Geschlechterungleichheiten offen und erkennen den Wert unbezahlter Sorgearbeit an.
157 Damit vervollständigen sie das Bild einer funktionierenden Volkswirtschaft. Trotzdem
158 wird die Perspektive feministischer Wirtschaftswissenschaften bei der Erarbeitung von
159 wirtschaftspolitischen Berichten, Handlungsempfehlungen u. Ä. nur selten einbezogen.
160 Das hat zur Folge, dass Entscheidungsträger*innen einseitig beraten werden und
161 männliche Interessen und Perspektiven in Politikempfehlungen dominieren. Vor diesem
162 Hintergrund müssen feministische Wirtschaftswissenschaften gestärkt und der
163 Wissenstransfer in Gesellschaft und Politik gefördert werden.

164 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Verantwortlichen in Bund und Ländern auf,**

- 165 • bei der Besetzung von Gremien mit beratender Funktion für die Bundesregierung
166 sicherzustellen, dass feministisches Wirtschaftswissen und Genderkompetenz
167 vorhanden sind.
- 168 • den nächsten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung auf eine
169 geschlechtergerechte Wirtschaftspolitik sowie die Verbreitung von feministischem
170 Wirtschaftswissen in der Bevölkerung auszurichten.
- 171 • Erhalt und Ausbau von Lehrstühlen und Fachbereichen für Frauen- und
172 Geschlechterforschung und feministische Ökonomie sicherzustellen, da hier die
173 wissenschaftlichen Grundlagen für die geschlechtergerechte Gestaltung von
174 Wirtschaft und Gesellschaft erarbeitet werden. Darüber hinaus ist
175 Genderkompetenz als Querschnittsthema stärker in sämtlichen relevanten
176 Fachbereichen zu etablieren.
- 177 • im Sinne der Lebens- und Arbeitsweltorientierung die Vermittlung von
178 grundlegendem Wissen über ökonomische, ökologische, soziale und politische
179 Zusammenhänge sowie Interessenkonflikte in der allgemeinen Schulbildung
180 geschlechtersensibel zu verankern und entsprechendes didaktisches Material zur
181 Verfügung zu stellen.

182 **1.5 Hoch die internationale Solidarität!**

183 Solidarität ist leitendes Prinzip einer Wirtschaftspolitik, die auf nachhaltiges
184 Wachstum und die gerechte Verteilung von Wohlstand abzielt. Diese Solidarität endet
185 nicht an den Grenzen des Nationalstaates, sondern muss auch in der internationalen
186 Politik gelebte Praxis sein. Eine feministische Außen- und Entwicklungspolitik sowie
187 eine geschlechtergerechte Handelspolitik tragen dazu bei, die ökonomische
188 Gleichstellung von Frauen weltweit zu stärken und schaffen damit die Voraussetzung
189 für Frieden, demokratische Stabilität und nachhaltige Entwicklung.

190 **1.5.1 Feministische Außen- und Entwicklungspolitik**

191 Die internationale Gemeinschaft ist weit davon entfernt, Verpflichtungen zur
192 Gleichstellung der Geschlechter in allen Gesellschafts- und Politikbereichen
193 nachzukommen. Besorgniserregend sind insbesondere die Handlungs- und
194 Finanzierungslücken, die das Erreichen des Nachhaltigkeitsziels 5 der Agenda 2030
195 (Gleichstellung der Geschlechter) gefährden. Internationale Abkommen wie CEDAW, die
196 UN-Resolution 1325, die Agenda 2030 sowie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und
197 Menschenrechte bilden den Handlungsrahmen für eine Bundesregierung, die ihren
198 internationalen Verpflichtungen zur Geschlechtergleichstellung nachkommen will. Die
199 stringente Umsetzung internationaler Abkommen würde entscheidend dazu beitragen,
200 Rechte, Ressourcen und Repräsentanz von Frauen, Mädchen und marginalisierten Gruppen
201 weltweit zu stärken.

202 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung und die Europäischen 203 Institutionen auf,**

- 204 • die menschenrechtsbasierte, feministische Außen- und Entwicklungspolitik durch
205 Umsetzung der Leitlinien aus dem Jahr 2023 fortzusetzen.
- 206 • die Wirksamkeit der Maßnahmen und Aktionspläne zum Schutz internationaler

207 Frauenrechte anhand geschlechterspezifisch erhobener Daten und Gender Impact
208 Assessments (GIA)[1] regelmäßig und transparent zu evaluieren.

- 209 • ihre politischen Entscheidungen auf Statistiken zu stützen, die auch unbezahlte
210 Sorgearbeit berücksichtigen.
- 211 • ihren Einsatz gegen sexualisierte und geschlechtsspezifische Gewalt weltweit zu
212 verstärken und den Schutz vor Diskriminierung und Gewalt in allen Projekten der
213 internationalen Zusammenarbeit voranzutreiben.
- 214 • Budgets sowie Finanzierungsmechanismen bereitzustellen, die Netzwerkbildung und
215 Stärkung von internationalen feministischen Bewegungen ermöglichen und lokale
216 Menschenrechts- und Frauen- bzw. Genderaktivist*innen der Zivilgesellschaft und
217 der Gewerkschaften unterstützen.

218 **1.5.2 Feministische Handelspolitik und geschlechtergerechte Lieferketten**

219 Die negativen Auswirkungen global vernetzter Produktionsstrukturen und
220 Handelsbeziehungen treffen Mädchen und Frauen besonders stark. Weltweit sind Frauen
221 überdurchschnittlich häufig prekär beschäftigt und haben deutlich weniger Zugang zu
222 Sozialleistungen. Auch die Struktur der informellen Beschäftigung ist stark
223 geschlechterspezifisch geprägt. In vielen Regionen der Welt arbeiten vor allem Frauen
224 in Haushalten oder als mithelfende Familienangehörige, z. B. in der Landwirtschaft
225 und in der Heimarbeit. Ihre Arbeit ist durch niedrige Verdienste, lange Arbeitszeiten
226 und schlechte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet. Sie sind besonders verwundbar durch
227 wirtschaftliche Ausbeutung und sexuellen Missbrauch.

228 Die Handelspolitik der Europäischen Union berücksichtigt diese strukturelle
229 Benachteiligung von Frauen bisher kaum. Demgegenüber setzt feministische
230 Handelspolitik auf soziale Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit und die
231 Förderung von Geschlechtergerechtigkeit. Feministische Handelspolitik erkennt an,
232 dass wirtschaftliche Entscheidungen unterschiedliche Auswirkungen auf verschiedene
233 Bevölkerungsgruppen haben. Frauen, insbesondere in prekären
234 Beschäftigungsverhältnissen, sind von den negativen Folgen neoliberaler
235 Handelspolitik besonders betroffen.

236 Auch bei den unternehmerischen Sorgfaltspflichten besteht Nachbesserungsbedarf. Das
237 deutsche Lieferkettengesetz ist ein unentbehrlicher Eckpfeiler, um Menschenrechte und
238 Umweltschutz entlang der Wertschöpfungsketten global besser zu sichern. Es geht
239 jedoch nicht genug auf die besondere Verletzlichkeit von Frauen ein und hilft auch
240 nicht dabei, wirtschaftliche Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen abzubauen.

241 **Der DGB fordert die Bundesregierung und die europäischen Institutionen auf,**

- 242 • Eckpfeiler für eine feministische Handelspolitik zu entwickeln und diese
243 umzusetzen. Handelsabkommen dürfen den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten
244 Nationen nicht entgegenstehen; sie müssen sozialen und ökologischen Standards
245 entsprechen und Geschlechtergerechtigkeit vorantreiben.
- 246 • in Verhandlungen über Handelsabkommen Transparenz zu schaffen und
247 Zivilgesellschaft und Gewerkschaften mit einzubeziehen. Handelsabkommen dürfen
248 nicht hinter verschlossenen Türen verhandelt und abgeschlossen werden.

- 249 • internationale Arbeitsstandards und gesetzliche Regelungen der EU verbindlich in
250 Handelsabkommen zu verankern und nicht aufzuweichen.
- 251 • das deutsche Lieferkettengesetz beizubehalten und so nachzubessern, dass es die
252 Unternehmen zu einer geschlechtergerechten Umsetzung verpflichtet.
- 253 • Gewerkschaften, Frauenrechtsorganisationen und Menschenrechtsverteidiger*innen
254 bei ihrem Einsatz für informell arbeitende Frauen gezielt zu unterstützen.
- 255

256 **Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert,**

- 257 • innerhalb des Europäischen Gewerkschaftsbunds auf die Erarbeitung und
258 Verabschiedung einer Richtlinie für zukünftige Handelsabkommen hinzuwirken, die
259 Vorgaben für eine feministische Handelspolitik nach gewerkschaftlichen
260 Grundsätzen macht.

261 **2. Umsteuern: Gleichstellung durch geschlechtergerechte Finanzpolitik**

262 Geschlechtergerechte Finanzpolitik erkennt den Wert unbezahlter Sorgearbeit und
263 integriert sie als Voraussetzung einer geschlechtergerechten Einnahmen- und
264 Ausgabenpolitik in gesamtwirtschaftliche Berechnungen. Sie berücksichtigt die
265 unterschiedlichen, durch die ungleiche Verteilung bezahlter Erwerbs- und unbezahlter
266 Sorgearbeit beeinflussten Lebensrealitäten von Männern und Frauen bei ihrer
267 Einnahmen- und Ausgabenpolitik, wirkt damit auf die Beseitigung bestehender Nachteile
268 hin und fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und
269 Männern gemäß Artikel 3 Absatz 2 GG.

270 **2.1 Geschlechtergerecht besteuern**

271 Im deutschen Steuerrecht sind gesetzliche Normen bis auf wenige Ausnahmen
272 geschlechtsneutral formuliert. Materielle Nachteile entstehen Frauen mittelbar
273 aufgrund der unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsrealitäten der Geschlechter wie der
274 Höhe des Einkommens (Gender Pay Gap), der Konsumentscheidungen, des Vermögens (Gender
275 Wealth Gap) sowie der Rollenbilder und gesellschaftlichen Erwartungshaltungen.

276 Niedrige Einkommensteuern auf geringe Einkommen und ein progressiver Steuertarif
277 kommen vor allem Geringverdienenden, also insbesondere Frauen zugute, während
278 beispielsweise von einem niedrigen Steuersatz auf Kapitaleinkünfte vor allem Männer
279 profitieren. Eine hohe Mehrwertsteuer belastet Frauen stärker als Männer, weil sie
280 weniger Einkommen haben und davon mehr für den Konsum ausgeben. Niedrige Steuern auf
281 Vermögen und Erbschaften nutzen vor allem Männern, weil sie über mehr Vermögen
282 verfügen und mehr Erbschaften erhalten als Frauen.

283 Steuerpolitik darf sich nicht darauf beschränken, Geschlechtergerechtigkeit bei der
284 finanzstarken Spitze der Gesellschaft herzustellen. Um Geschlechtergerechtigkeit mit
285 Verteilungs- und sozialer Gerechtigkeit zu verknüpfen, muss auf die Beseitigung
286 struktureller Ungleichheiten auf allen Ebenen hingewirkt werden. Vor allem Frauen
287 profitieren, wenn die Kluft bei Vermögen, Einkommen und Bildungschancen überwunden
288 wird. Eine gerechtere Besteuerung von Vermögen würde zudem insgesamt zu höheren
289 Steuereinnahmen führen, die in soziale und gleichstellungsfördernde Maßnahmen
290 investiert werden könnten.

291 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund bekräftigt seine steuerpolitischen Forderungen und**
292 **fordert Parteien und Gesetzgeber auf,**

- 293 • sicherzustellen, dass die staatlichen Einnahmen hoch genug sind, um staatliche
294 Aufgaben erfüllen zu können.
- 295 • Steuervergünstigen und Subventionen so zu veröffentlichen, dass sie transparent
296 und nachvollziehbar sind.
- 297 • Steuern und staatliche Finanzhilfen systematisch auf ihre ökologischen, sozialen
298 und geschlechterspezifischen Verteilungs- und Anreizwirkungen zu überprüfen und
299 ggf. zu reformieren.
- 300 • die Steuerklassenkombination III/ V abzuschaffen und das Ehegattensplitting als
301 wichtigen Schritt zu einer geschlechtergerechten Steuerpolitik endlich zu
302 überwinden.
- 303 • die Lohn- und Einkommensteuer konsequent am Maßstab der Steuergerechtigkeit
304 auszurichten.
- 305 • die Privilegierung von Kapitaleinkünften zu beenden und die Abgeltungsteuer
306 abzuschaffen.
- 307 • die Vermögensteuer verfassungskonform wieder zu erheben.
- 308 • Erbschaften und Schenkungen gerecht zu besteuern.
- 309 • die Gewerbesteuer durch Einbeziehung der Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit
310 zu einer Gemeindewirtschaftsteuer auszubauen.
- 311 • die Finanztransaktionsteuer unverzüglich einzuführen.
- 312 • durch einen wirksamen und gleichmäßigen Vollzug des Steuerrechts
313 Steuerhinterziehung zu bekämpfen und öffentliche Finanzen zu stabilisieren.

314 **2.2 Schuldenbremse bremst Investitionen und Geschlechtergerechtigkeit**

315 Frauen verfügen aufgrund struktureller Geschlechterungleichheiten im Schnitt über
316 deutlich weniger Einkommen als Männer. Sie sind wesentlich häufiger alleinerziehend
317 und überdurchschnittlich von (Alters-)Armut betroffen. Frauen besitzen rund 30
318 Prozent weniger Vermögen aus Mietimmobilien, Finanzanlagen, Bauspar- und
319 Versicherungsguthaben als Männer; beim Betriebsvermögen sind es sogar 80 Prozent
320 weniger. Aufgrund dieser Lebensrealitäten benötigen Frauen stärker als Männer einen
321 handlungsfähigen Staat, der die öffentliche Daseinsvorsorge gewährleistet, in die
322 Infrastruktur investiert und langfristige gesellschaftliche Herausforderungen
323 bewältigen kann. Wenn bei öffentlichen und sozialen Leistungen gespart wird, trifft
324 es Frauen ungleich härter. Sie fangen soziale Einschnitte häufig privat auf, indem
325 sie Betreuungs- und Pflegeleistungen übernehmen.

326 Der Investitionsbedarf von Bund, Ländern und Kommunen liegt laut wissenschaftlichen
327 Schätzungen bei zusätzlich 60 bis 80 Mrd. Euro pro Jahr. Vor diesem Hintergrund
328 erweist sich die Schuldenbremse als Investitionsbremse. Sie verkürzt das zentrale
329 Ziel der Zukunftsvorsorge einer Volkswirtschaft auf die Stabilisierung des
330 Schuldenstandes der öffentlichen Hand. Auch die Effekte entsprechender Staatsausgaben
331 auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt können gar nicht hoch genug geschätzt werden.

332 Eine gute Daseinsvorsorge, eine bedarfsgerechte soziale Infrastruktur sowie eine
333 moderne Verwaltung sichern die staatliche Handlungsfähigkeit, ermöglichen
334 gesellschaftliche Teilhabe und stärken das Vertrauen in öffentliche Institutionen und
335 demokratische Prozesse.

336 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert Bund, Länder und Kommunen auf,**

- 337 • sicherzustellen, dass Ausgaben für Gleichstellung, (frühe) Bildung und
338 Betreuung, Gesundheitsförderung, Unterstützung und Pflege von An- und
339 Zugehörigen, Mobilität sowie Klima- und Umweltschutz keine geringere Bedeutung
340 als Investitionen in eine zukunftsfeste Infrastruktur beigemessen wird.
- 341 • Einsparungen im familien- und gleichstellungspolitischen Bereich zu vermeiden,
342 mindestens aber die Auswirkungen solcher Einsparungen auf Frauen und vulnerable
343 Gruppen zu prüfen und Nachteile auszuschließen.
- 344 • über die Kosten nicht getätigter Investitionen für Gesellschaft und Wirtschaft
345 in ihrer Wirtschaftsberichterstattung regelmäßig Rechenschaft abzulegen.
- 346 • die Schuldenbremse grundlegend und weitreichend zu reformieren.

347 **2.3 Geschlechtergerechte Haushaltspolitik umsetzen**

348 Der Haushalt ist ein wichtiges Steuerungsinstrument für die Umsetzung
349 gesellschaftspolitischer Zielsetzungen. Dazu gehören auch die Beseitigung von
350 Diskriminierung sowie die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in allen
351 Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Bei der Aufstellung der Haushaltspläne und
352 der Mittelverwaltung ist eine geschlechtergerechte Haushaltssteuerung unerlässlich.
353 Doch das Prinzip des Gender Budgeting wird auf Bundesebene kaum thematisiert und
354 weder erprobt noch eingeführt. Vorliegende Machbarkeitsstudien mit beispielhaften
355 Modellrechnungen werden nicht umgesetzt. Die Anwendung von Gender Budgeting in
356 Bundesländern wie Berlin zeigt jedoch: Entscheidend ist nicht das Haushaltsrecht,
357 sondern der politische Wille.

358 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund bekräftigt seine Forderung,** die nachprüfbare Anwendung
359 von Gender Budgeting mit Indikatoren und Monitoring in allen Politikfeldern und
360 flächendeckend auf allen politischen Ebenen (Bund, Länder, Kommunen) einzuführen, um
361 die geschlechterspezifischen Auswirkungen von Budgets und Ausgaben sichtbar zu machen
362 und bei Bedarf gegensteuern zu können.

363 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert Bund, Länder und Kommunen auf,**

- 364 • nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten sowie qualitative und quantitative
365 Indikatoren in allen Politikfeldern zu generieren als Grundlage für die
366 Identifikation von Ungleichheiten sowie möglichen Steuerungsmechanismen.
- 367 • Gender Budgeting auf allen Ebenen mit eindeutigen Vorgaben und detailliert
368 beschriebenen Umsetzungsmechanismen anzuwenden und im Bundesfinanzministerium
369 federführend einen Implementierungsplan auszuarbeiten.
- 370 • bei einer Gender Budgeting-Analyse sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit
371 einzubeziehen und in eine Gesamtstrategie einzubetten, die mit verbindlichen
372 Zielen eine längerfristige Perspektive und Entwicklung sicherstellt.
- 373 • sich zu verpflichten, allen relevanten Akteur*innen auf Bundes-, Landes- und

374 Kommunalebene die notwendigen Gleichstellungskompetenzen zu vermitteln.
375 • sich auch auf europäischer Ebene für die Umsetzung eines Gender Budgeting und
376 die Einbindung der EU-Gleichstellungsstrategie in allen Phasen der
377 wirtschaftspolitischen Steuerung stark zu machen. Die Kommission sollte dazu
378 klarstellen, wie die Gleichstellungsstrategie im Sinne des Gender Mainstreaming
379 im mehrjährigen Finanzrahmen integriert wird, und evaluieren, in welchem Maße
380 die Geschlechter vom EU-Haushalt profitieren.

381 **3. Mehrwert schaffen: Investitionen in eine geschlechtergerechte Gesellschaft**

382 Um Gleichstellung voranzutreiben und die Wirtschaft zu stärken, sind Investitionen in
383 bedarfsgerechte öffentliche Infrastruktur und Daseinsvorsorge notwendig. Gleichzeitig
384 müssen Investitionen des Staates in die Privatwirtschaft an Gleichstellungskriterien
385 geknüpft werden, um Geschlechterungleichheiten entgegenzuwirken und den Wandel
386 geschlechtergerecht zu gestalten.

387 **3.1 Öffentliche Infrastruktur und Daseinsvorsorge als Voraussetzung für** 388 **Gleichstellung und Demokratie ausbauen**

389 Frauen sind von unzureichender öffentlicher Infrastruktur und Daseinsvorsorge
390 ungleich härter betroffen: Als Menschen, die Erwerbs – und Sorgearbeit vereinbaren
391 müssen, aber auch als Beschäftigte in Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge sind
392 Frauen in besonderem Maße auf ein funktionierendes Staatswesen angewiesen.

393 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert Bund und Länder auf,**

- 394 • Aufrechterhaltung und Ausbau der öffentlichen Infrastruktur und Daseinsvorsorge
395 als Kernaufgabe des Staates in den Mittelpunkt politischen Handelns zu stellen
396 und die Kommunen bei der Umsetzung bundes- und landespolitischer Vorhaben
397 angemessen zu unterstützen.
- 398 • die Investitionen aus dem Sondervermögen für Infrastruktur einer
399 gleichstellungsorientierten Folgenabschätzung zu unterziehen. Damit muss
400 sichergestellt werden, dass sich die Lebenswirklichkeiten der Geschlechter
401 gleichermaßen verbessern. Vor dem Hintergrund, dass Frauen als Beschäftigte wie
402 als Nutzerinnen in besonderem Maße von einer bedarfsgerechten sozialen
403 Infrastruktur profitieren, ist diese bei der Ausgabenplanung stärker als bisher
404 zu priorisieren.
- 405 • auf Kürzungen bei Sozialprogrammen und sozialen Leistungen zu verzichten, gerade
406 weil sie häufig auch Geschlechterungleichheiten entgegenwirken.

407

408 **3.2 Care ist Mehrwert! Sorgeinfrastruktur verbessern**

409 Eine gute Sorgeinfrastruktur ist Grundlage für eine faire Verteilung von Sorgearbeit,
410 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben, für wirtschaftliche
411 Produktivität und kollektives Wohlergehen. Sowohl in der frühen Bildung und in der
412 Betreuung als auch in der Pflege und den haushaltsnahen Dienstleistungen müssen
413 Angebote und Infrastruktur dringend ausgebaut und verbessert werden. Voraussetzung
414 dafür sind gute Beschäftigungsbedingungen in diesen Bereichen, in denen nach wie vor
415 überwiegend Frauen arbeiten. Dabei müssen auch die besonderen Herausforderungen

416 derjenigen Frauen berücksichtigt werden, die im Schicht- und Wechseldienst oder
417 regelmäßig in Randzeiten arbeiten.

418 **3.2.1 Frühe Bildung und Betreuung ausbauen**

419 Trotz des Ausbaus der öffentlichen Infrastruktur für Betreuung und frühkindliche
420 Bildung in den letzten zwölf Jahren klafft zwischen Betreuungsangebot und
421 Betreuungsbedarf der Eltern weiterhin eine beachtliche Lücke. Längere
422 Betreuungszeiten werden immer häufiger benötigt, die Personalausstattung hält jedoch
423 nicht Schritt. Während die Arbeitsbelastung der Erzieher*innen steigt, kann ein
424 großer Teil der erwerbstätigen oder arbeitssuchenden Eltern aufgrund von
425 Personalmangel nicht auf zuverlässige und qualitativ hochwertige Betreuung vertrauen.
426 Auch im Hinblick auf die Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter können die
427 Bedarfe nicht vollständig gedeckt werden. Bis zum Schuljahr 2026/2027 geht die
428 Bundesregierung je nach Bedarf von bis zu 284.000 zusätzlich benötigten
429 Ganztagsplätzen aus. Während die gesamtgesellschaftliche Bedeutung der (frühen)
430 Bildung, Betreuung und Erziehung inzwischen weitgehend unumstritten ist, ist ihr
431 volkswirtschaftlicher Nutzen – obwohl durch zahlreiche Studien nachgewiesen – für
432 viele der politischen Entscheidungsträger*innen nicht handlungsleitend.

433 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert Bund, Länder und Kommunen auf,**

- 434 • die hohe Relevanz staatlicher Investitionen in Kitas und frühkindliche Bildung
435 für die Wirtschaft sichtbar zu machen. Diese Ausgaben müssen im
436 Bruttoinlandsprodukt als Investitionen und nicht als Verbrauchsausgaben des
437 Staates dargestellt werden.
- 438 • den Rechtsanspruch auf frühe Bildung und Betreuung für Kinder im Grundschulalter
439 mit höchster Priorität umzusetzen.
- 440 • den quantitativen und qualitativen Ausbau der frühkindlichen Bildung und
441 Betreuung als Gemeinschaftsaufgabe von Bund, Ländern und Kommunen zu gestalten
442 und Vorsorge zu treffen, um kurzfristige Schließungen von
443 Betreuungseinrichtungen zu vermeiden. Ergänzend müssen in Zukunft dauerhaft
444 ausreichend Bundesmittel zum quantitativen und qualitativen Ausbau der
445 frühkindlichen Bildung zur Verfügung gestellt werden.
- 446 • die Einrichtung betrieblicher Betreuungsangebote zu erleichtern.

447 **3.2.2 Pflegende stärken**

448 Zu den Aufgaben der Daseinsvorsorge gehört auch die Unterstützung pflegender
449 Beschäftigter durch eine gut ausgebaute Pflegeinfrastruktur. Doch trotz stark
450 steigender Zahl der Pflegebedürftigen stagniert die Anzahl an Plätzen in der
451 Kurzzeitpflege und in der teilstationären Pflege. Gleichzeitig pflegen Frauen
452 häufiger neben ihrer Erwerbstätigkeit und wenden mehr Zeit für die Pflege auf als
453 Männer: Bei Frauen sind es im Durchschnitt knapp 18 Stunden, bei Männern 13 Stunden
454 pro Woche. Neben Einkommensverlusten ist auch ein überdurchschnittliches Risiko für
455 Altersarmut die Folge. In den kommenden Jahren werden immer mehr Menschen vor der
456 Herausforderung stehen, Pflegeverantwortung zu übernehmen und gleichzeitig einer
457 Erwerbstätigkeit nachzugehen. Aktuell gibt es in Deutschland keine stringente und
458 geschlechtergerechte politische Strategie, um der wachsenden Herausforderung der

459 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu begegnen.

460 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund bekräftigt seine Forderungen** nach Zusammenführung und

461 Weiterentwicklung von Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz sowie Einführung einer

462 Lohnersatzleistung für befristete, pflegebedingte berufliche Auszeiten und

463 Arbeitszeitreduzierung sowie Ausbau der pflegeunterstützenden Infrastruktur.

464 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert Bund, Länder und Kommunen auf,**

465 • zur Kenntnis zu nehmen, dass sich ohne eine gelingende,

466 gleichstellungsorientierte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf der

467 Fachkräftemangel insbesondere in vielen frauendominierten, systemrelevanten

468 Berufen verschärfen wird.

469 • den volkswirtschaftlichen Nutzen einer gelungenen Vereinbarkeit von Pflege und

470 Beruf, durch die Steuern und Sozialabgaben generiert und an anderer Stelle

471 Kosten gesenkt werden, anzuerkennen.

472 • den Aufbau der kommunalen Pflegeinfrastruktur mit guten Lohn- und

473 Arbeitsbedingungen zügig voranzutreiben.

474 **3.2.3 Haushaltsnahe Dienstleistungen fördern**

475 In Deutschland werden etwa 37 Mrd. Stunden Hausarbeit im Jahr geleistet, davon 24

476 Mrd. Stunden allein von Frauen. Ihre Erwerbsbeteiligung wird durch diese Arbeitslast

477 stärker eingeschränkt als durch Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen. Nicht

478 zuletzt aus diesem Grund steigt die Nachfrage nach Haushaltshilfen. Schon jetzt sind

479 die haushaltsnahen Dienstleistungen einer der am schnellsten wachsenden Sektoren in

480 der EU. In Deutschland trifft der steigende Unterstützungsbedarf in den Haushalten

481 jedoch auf einen eklatanten Mangel an legalen und bezahlbaren Angeboten. Irreguläre

482 Beschäftigung ist weit verbreitet, was zu Dumpinglöhnen führt. Reguläre, legale

483 Angebote sind nicht konkurrenzfähig, auch weil viele Menschen sich diese nicht

484 leisten können. Für die Beschäftigten in diesem Bereich – fast ausschließlich Frauen,

485 häufig Migrantinnen – bedeutet dies Arbeit unter prekären Bedingungen und ohne

486 soziale Absicherung. Hier muss endlich gegengesteuert werden, denn Hausarbeit ist

487 keine Privatsache. Sie ist Grundvoraussetzung für ein gutes Leben und

488 gesellschaftliche Teilhabe.

489 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung auf,**

490 • haushaltsnahe Dienstleistungen als Teil der Infrastruktur anzuerkennen und durch

491 öffentliche Zuschüsse in Form von Gutscheinen Anreize zu setzen, um informell

492 geleistete Sorgearbeit im Privathaushalt in sozialversicherungspflichtige,

493 tarifgebundene Beschäftigung zu überführen (Agenturmodell).

494 • die Finanzierung des Beratungsangebots durch Faire Mobilität und faire

495 Integration für migrantische Beschäftigte auch mit dem Fokus auf haushaltsnahe

496 Dienstleistungen zusätzlich zu Beratungsangeboten der Länder auszubauen.

497 • sich auf europäischer Ebene für die Einführung einer NACE-Klassifikation[2] für

498 haushaltsnahe Dienstleistungen einzusetzen, um ihre wirtschaftliche und

499 gesellschaftliche Bedeutung mess- und sichtbar zu machen.

500 • das Angebot an und die Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen

501 statistisch zu erfassen, um Bedarfe und Versorgungslücken abbilden zu können.

502 **3.3 Staatliche Investitionen an Gleichstellung knüpfen und**

503 **Geschlechtergerechtigkeit in der Privatwirtschaft fördern**

504 Bei der Bewältigung wirtschaftlicher und ökologischer Herausforderungen ist und
505 bleibt der Staat ein zentraler Akteur. Jedes Jahr vergibt der Bund Finanzhilfen in
506 zweistelliger Milliardenhöhe, um Unternehmen im Strukturwandel zu unterstützen, zum
507 Erhalt wichtiger Wirtschaftssektoren beizutragen und die Produktivität in
508 zukunftsrelevanten Branchen zu steigern. Hinzu kommen öffentliche Vergaben mit einem
509 Gesamtvolumen von rund 1.300 Mrd. Euro (2021). Um seiner Verantwortung für das
510 Gemeinwohl gerecht zu werden, muss der Staat allerdings einen klaren Rahmen für
511 Investitionen setzen. Dazu gehört auch, öffentliche Investitionen an Kriterien der
512 Gleichstellung zu knüpfen. Geschieht dies nicht, besteht die Gefahr, dass bestehende
513 Geschlechterungleichheiten aufrechterhalten oder gar verschärft werden. Damit wird
514 nicht nur gegen den Grundsatz der Gleichberechtigung verstoßen, sondern auch das
515 Produktions- und Wachstumspotenzial geschwächt. Umso wichtiger ist deshalb eine
516 aktive Wirtschafts-, Industrie- Dienstleistungs- und Handwerkspolitik, die bestehende
517 Ungleichheiten berücksichtigt und mit der Lenkung öffentlicher und privater
518 Investitionen aktiv zu mehr Gleichstellung beiträgt.

519 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung auf,**

- 520 • Wirtschaftsförderung im Strukturwandel geschlechtergerecht zu gestalten und eine
521 ausgewogene Förderung auch für jene Wirtschaftsbereiche und Berufssegmente
522 sicherzustellen, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Strukturentwicklung und
523 Standortpolitik müssen zudem auf eine Balance zwischen nachhaltiger Industrie-,
524 Dienstleistungs- und Handwerkspolitik und der Entwicklung eines verlässlichen
525 Angebots der sozialen Daseinsvorsorge abzielen.
- 526 • Investitionshilfen für Unternehmen sowie öffentliche Förderprogramme mit
527 Vorgaben zur Tariftreue, zur Einhaltung der Mitbestimmung und zur Förderung der
528 Gleichstellung auf betrieblicher Ebene zu verknüpfen. Die Industriestrategie der
529 Bundesregierung, in der Standortgarantien und Tarifbindung bereits als
530 Fördervoraussetzungen genannt sind, ist um Gleichstellungskriterien zu ergänzen.
- 531 • sich für die Weiterentwicklung der EU-Taxonomie für nachhaltiges Wirtschaften
532 einzusetzen und auf die Integration weitreichender sozialer Kriterien sowie
533 Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit (z. B. Frauenanteil in Vorständen und
534 Aufsichtsräten) hinzuwirken.
- 535 • ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft einzuführen, mit dem Ziel, in
536 privaten Unternehmen eine diskriminierungsfreie Organisationskultur zu
537 etablieren, in der alle Geschlechter gleiche Verwirklichungschancen haben.
538 Dieses soll durch verbindliche Standards einen Rahmen für die Selbstregulierung
539 der Unternehmen schaffen.
- 540 • den Grundsatz gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit zu
541 verwirklichen und bei der Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie ein
542 ausdrückliches Gleichbehandlungsgebot beim Entgelt gesetzlich zu verankern.
- 543 • Mitbestimmungsrechte und die aktive Beteiligung der betrieblichen

544 Interessenvertretung bei der Gleichstellung zu stärken, insbesondere durch die
545 Umsetzung des DGB-Reformvorschlages für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz.

546 **MehrWert Gleichstellung**

547 Die Datenlage ist eindeutig: Gleichstellung schafft Mehrwert und ist Voraussetzung
548 für gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wohlstand. Dieser Fakt muss endlich
549 anerkannt werden und Eingang in politisches und betriebliches Handeln finden. Als
550 Gewerkschaften setzen wir uns für entsprechende politische Vorgaben und
551 wirtschaftlichen Wandel ein. Gemeinsam machen wir uns stark für nachhaltiges
552 Wirtschaften, für die Gleichstellung von Frauen und Männern und für eine gerechte und
553 solidarische Gesellschaft.

554

555

556 [1] Unter Gender Impact Assessments versteht u. a. die Europäische Kommission einen
557 Prozess, der systematisch die Auswirkung von politischen Vorhaben auf
558 Geschlechterverhältnisse analysiert. In diesem Prozess wird im Wesentlichen die
559 Fragen beantwortet, ob ein Vorhaben Geschlechterungleichheiten zwischen Frauen und
560 Männern reduziert, erhält oder erhöht.

561 [2] NACE steht für die Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der
562 Europäischen Gemeinschaft, ein System der Europäischen Union zur Klassifizierung von
563 Wirtschaftszweigen.

564

Antrag C03: Industrie- und Dienstleistungsstandort modernisieren - in nachhaltiges Wachstum, Innovationen und Infrastruktur investieren

Laufende Nummer: 12

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 Wir Gewerkschaften rufen Politik, Arbeitgeber, Zivilgesellschaft und Wissenschaft
2 dazu auf, sich mit uns gemeinsam für ein positives Zielbild für die Zukunft unseres
3 Landes einzusetzen. Deutschland braucht einen neuen gesellschaftlichen Konsens
4 darüber, wie Gute Arbeit, Mitbestimmung sowie sozialer und ökologischer Fortschritt
5 gesichert und der Wohlstand gerecht verteilt wird. Wie wir in Zukunft produzieren,
6 arbeiten und leben wollen, muss jetzt gemeinsam entschieden werden. Dafür ist eine
7 Politik notwendig, die konsequent voran geht und klare und verlässliche Leitplanken
8 für wirtschaftliche Entwicklung setzt.

9

10 **Wirtschaftliche Mitbestimmung ausbauen, Selbstverwaltung stärken, Gegenmacht aufbauen**

11 In der aktuellen wirtschaftlichen Lage verlagern Unternehmen selbst profitable
12 Standorte, bauen Arbeitsplätze ab oder wollen wichtige soziale Standards schleifen –
13 ohne Rücksicht auf die Interessen der Beschäftigten. Eine solche Haltung verbaut
14 unsere Zukunft. Sie gefährdet unseren Wohlstand, den gesellschaftlichen Zusammenhalt
15 und die Demokratie.

16 Demokratie darf nicht am Werkstor enden – Beschäftigte und ihre
17 Interessenvertretungen müssen frühzeitig bei strategischen Unternehmensentscheidungen
18 wie Investitions- und Standortfragen einbezogen werden, auch weil sie große
19 Auswirkungen auf regionale Wirtschaftsstrukturen haben. Neben erweiterten
20 Mitbestimmungsrechten auf betrieblicher und unternehmerischer Ebene fordern der DGB
21 und seine Mitgliedsgewerkschaften deshalb verstärkte regionale und überbetriebliche
22 Mitbestimmung, etwa durch:

- 23 • flächendeckende regionale Mitbestimmungsgremien (wie Wirtschafts- und Sozialräte
24 oder Transformationsräte), in denen unter Beteiligung der Sozialpartner
25 Handlungsschwerpunkte und Investitionsbedarfe definiert sowie passgenaue
26 Maßnahmen zur Gestaltung des regionalen Strukturwandels beraten werden. Nur so
27 lässt sich dieser Wandel in den Regionen proaktiv gestalten;
- 28 • die Verstärkung erfolgreicher gewerkschaftlicher Initiativen der regionalen
29 Strukturpolitik unter Einbeziehung von Staat und Unternehmen – wie der
30 regionalen Transformationsnetzwerke in den Automobilregionen oder des Projekts
31 „Revierwende“ in den Kohleregionen;
- 32 • eine Stärkung der demokratischen Selbstverwaltung, insbesondere in
33 Handwerkskammern und Innungen:
 - 34 • Ehrenamtliche in der Selbstverwaltung brauchen einen verbindlichen
35 Rechtsanspruch auf Beratung sowie Qualifizierung und es braucht einen
36 besonderen Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter*innen in Klein- und

37 Kleinstbetrieben, wie sie im Handwerk verbreitet sind;

38 • In der Handwerksordnung muss eine zeitgemäße und transparente Grundlage für
39 die Wahlen in den Innungen und Handwerkskammern geschaffen werden.
40 Oberstes Ziel muss es dabei sein, sicherzustellen, dass alle
41 Arbeitnehmer*innen in den Organen der demokratischen Selbstverwaltung des
42 Handwerks beteiligt werden und dieses Recht auch tatsächlich wahrnehmen
43 können. Hierzu ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten erfahren, wann
44 eine Wahl stattfindet, wie sie organisiert wird und wie sie sich beteiligen
45 können. Die Prozesse zur Durchführung der Wahlen müssen so organisiert
46 sein, dass es dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften jederzeit möglich
47 ist, für die Wahl zu werben und Wahllisten zu erstellen.

48 Um die Teilhabe und Mitbestimmung der Beschäftigten auch auf regionaler und
49 überbetrieblicher Ebene zu stärken, wird der DGB die Diskussion um eine
50 Demokratisierung von Wirtschaftsprozessen vertiefen und konzeptionelle Vorschläge als
51 Antworten auf die Herausforderungen unserer Zeit erarbeiten.

52

53 **Investitionen stärken, nachhaltig modernisieren, Gute Arbeit ausbauen**

54 Der öffentliche und private Investitionsbedarf für eine nachhaltige Modernisierung
55 und zukunftsfeste Gestaltung von Arbeitsplätzen ist weiterhin enorm und nimmt stetig
56 zu. Die beschleunigte Ertüchtigung der öffentlichen Infrastrukturen bleibt ein
57 Schlüssel zur Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft. Leistungsfähige
58 Infrastrukturen ziehen außerdem private Investitionen nach sich.

59 Gute, funktionierende Infrastrukturen sind ein zentrales Element wirtschaftlicher
60 Teilhabe und gesellschaftlichen Wohlstands. Sie sollten in öffentlichem Eigentum
61 liegen und gemeinwohlorientiert bewirtschaftet werden. Bei Monopolinfrastrukturen ist
62 dies ordnungspolitisch geboten und zudem volkswirtschaftlich effizient, da keine
63 privaten Rendite-Erwartungen bedient werden müssen.

64 Auch viele Unternehmen haben zu wenig in die Modernisierung ihres Anlagen- und
65 Maschinenparks und in die Entwicklung und den Einsatz innovativer Technologien
66 investiert - mit der Folge, dass die Arbeitsproduktivität insbesondere durch die
67 Krise industrieller Branchen kaum oder nicht mehr steigt. Es braucht eine
68 Investitions- und Innovationswende, die die Infrastrukturen, Betriebsmittel und das
69 Land insgesamt auf die Höhe der Zeit bringt. Dazu sind folgende Aspekte von zentraler
70 Bedeutung:

- 71 • langfristig verstetigte und ausreichende öffentliche Mittel für
72 Infrastrukturinvestitionen in Energie-, Verkehrs- und Digitalnetze
73 bereitzustellen, anstatt auf Öffentlich-Private Partnerschaften zu setzen. Eine
74 kontinuierliche öffentliche Investitionstätigkeit ist essenziell, damit nicht
75 zuletzt in Bauindustrie und Handwerk der nötige Aufbau an Personal und
76 Kapazitäten unter guten Lohn- und Arbeitsbedingungen gelingen kann;
- 77 • konsistentes staatliches Handeln, das durch eine verlässliche Rahmensetzung und
78 Förderpolitik für Investitions- und Planungssicherheit bei öffentlichen und
79 privaten Investitionen sorgt. Dazu gehören einerseits neue Ausschreibungsrunden

- 80 der Klimaschutzverträge - um die industrielle Transformation hin zur
81 Klimaneutralität sicherzustellen - und andererseits Abnahmegarantien für
82 klimaneutrale Grundstoffe und Produkte aus heimischer Produktion;
- 83 • öffentliche Zuwendungen im Sinne des Gemeinwohls und Guter Arbeit einzusetzen.
84 Sie müssen verbindlich durch die Verpflichtung zur Standort- und Tariftreue und
85 Beschäftigungssicherung sowie zur Einhaltung von Resilienzkriterien
86 konditioniert werden. Eine Vergabe nach dem Gießkannenprinzip lehnt der DGB ab.
87 Statt pauschaler Unternehmenssteuersenkungen sind zielgerichtete und an klare
88 Bedingungen geknüpfte Unterstützungsmaßnahmen notwendig;
 - 89 • eine strategische Weiterentwicklung und Aufwertung des Klima- und
90 Transformationsfonds (KTF):
 - 91 • Der Fonds soll verstärkt Kapital für zentrale Zukunftsfelder bereitstellen
92 – insbesondere dort, wo nachhaltige Produktions- und
93 Dienstleistungsverfahren sich bisher noch nicht ausreichend am Markt
94 refinanzieren lassen oder wo hohe Investitionsrisiken bestehen. Dabei kann
95 der Staat auch als strategischer Investor auftreten, Risiken abfedern und
96 im Gegenzug Unternehmensanteile erhalten, um so auch an zukünftigen
97 Gewinnen beteiligt zu werden;
 - 98 • Der KTF soll durch zusätzliche Mittel aus dem Bundeshaushalt langfristig
99 gestärkt und aufgestockt werden. Zentrale Programme zur Dekarbonisierung
100 der Industrie- und Dienstleistungsbranchen, zur Energie- und Wärmewende
101 sowie zum sozialen Ausgleich dürfen nicht gekürzt oder haushaltspolitischen
102 Sparzielen geopfert werden. Klimaschutzverträge, Investitionsprämien sowie
103 konditionierte und zielgerichtete Abschreibungsregeln tragen dazu bei, dass
104 die grüne Investitionslücke geschlossen wird.
 - 105 • eine Stärkung der KfW in ihrer Rolle als zentrale Förderbank für den
106 ökologischen und digitalen Wandel. Sie soll gezielt als Kreditgeberin für
107 transformative Unternehmensinvestitionen und als Akteurin im Bereich
108 Wagniskapital und Innovationsförderung ausgebaut werden. Auch hier muss
109 staatliche Absicherung mit einer entsprechenden Beteiligung einhergehen.
110 Grundsätzlich muss der Kapitalmarkt stärker an den Bedarfen der Realwirtschaft
111 ausgerichtet werden;
 - 112 • die Berücksichtigung der Besonderheiten kleinster, kleiner und mittlerer
113 Unternehmen sowie von Handwerksbetrieben. Die Stärkung ihrer Investitionskraft
114 muss mit einer Ausweitung von Mitbestimmung und Tarifbindung einhergehen;
 - 115 • innovative Liquiditäts- und Eigenkapitalhilfen zur Unterstützung von
116 Unternehmen, die besonders von Transformationsprozessen betroffen sind – etwa in
117 der Zulieferindustrie –, als Anschubfinanzierung oder Überbrückungshilfe für
118 neue Geschäftsmodelle;
 - 119 • Förderprogramme für private Haushalte. Diese sind sozial zu staffeln und in
120 Abhängigkeit von Einkommen und Vermögen auszugestalten. Dabei ist auch die
121 Geschlechterperspektive zu berücksichtigen.

122

123 **Mehr in Forschung investieren, Innovationskraft „Made in Germany“ stärken**

124 Technologische Innovationen sind eine wichtige Grundlage für gesellschaftlichen
125 Fortschritt, nachhaltigen Wohlstand und das Erreichen der Klimaziele. Deutschland
126 muss wieder zur treibenden Kraft für Innovation werden. Entscheidend wird auch der
127 Transfer in die Anwendung sein, um Wertschöpfung im Bereich von Produktion und
128 Dienstleistung zu stärken und zu modernisieren. Mit klugen Investitionen in
129 Forschung, Entwicklung und Innovation kann „Made in Germany“ neue Strahlkraft
130 entfalten und weltweit wichtige Impulse setzen.

131 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden eine umfassende Innovationsagenda
132 erarbeiten.

133 Folgende Eckpunkte sind dabei zentral:

- 134 • ein ambitioniertes Vorgehen: Das von der Bundesregierung anvisierte 3,5-Prozent-
135 Ziel muss deutlich früher als 2030 erreicht werden. Mittelfristig sind mehr als
136 3,5 Prozent des BIP für Forschung und Entwicklung notwendig. Dafür braucht es
137 eine substanzielle Erhöhung der öffentlichen Forschungsausgaben und eine
138 Stärkung der Hochschulen und Forschungsinstitute;
- 139 • forschungspolitische Prioritäten durch ausreichend öffentliche Mittel zu sichern
140 – etwa für eine klimaneutrale und wettbewerbsfähige Wirtschaft, die
141 sozialverträgliche Nutzung digitaler Technologien und die Stärkung sozialer
142 Innovationen. Die steuerliche Forschungsförderung muss kritisch evaluiert werden
143 – insbesondere im Hinblick auf mögliche Mitnahmeeffekte und rein umetikettierte
144 Forschungsausgaben. Insbesondere in der öffentlichen und öffentlich finanzierten
145 Forschung ist die wissenschaftliche Unabhängigkeit zu respektieren, auch durch
146 eine auskömmliche Grundfinanzierung;
- 147 • öffentliche Mittel bereitzustellen, um den Transfer von der Entwicklung in die
148 Anwendung zu ermöglichen, beispielsweise durch eine Förderung von Reallaboren.
149 Denn gerade in der Anwendung entstehen Folgeinnovationen, die ebenfalls am
150 Standort Deutschland entwickelt werden sollen;
- 151 • eine Stärkung der Investitionstätigkeit bei Innovationen und Forschung,
152 insbesondere durch die Förderung und den vermehrten Einsatz von Wagniskapital.
153 Gerade im Early-Stage- und Deep-Tech-Bereich gilt es Kapital bereitzustellen und
154 den Staat als strategischen Investor zu etablieren. Gewinne aus öffentlich
155 finanzierten Start-ups müssen in die Forschung reinvestiert werden;
- 156 • Forschung und Entwicklung an die regionalen Wertschöpfungsketten zu knüpfen und
157 dafür zu sorgen, dass innovative und zukunftsfeste Arbeitsplätze entstehen, aber
158 auch den Wissenstransfer in Staat und Zivilgesellschaft zu organisieren. Dabei
159 gilt es, regionale Beschäftigungspotenziale und vorhandene Stärken gezielt zu
160 berücksichtigen und zu fördern;
- 161 • Dort, wo sich bereits spezielle Cluster gebildet haben, gilt es, diese besonders
162 zu fördern. So können Innovationszentren weiterentwickelt werden, damit sie
163 internationale Spitzenplätze einnehmen;
- 164 • Die öffentliche Förderung von Forschung und Entwicklung muss Tarifbindung und

165 Tariftreue der geförderten Forschungseinrichtungen und Unternehmen zur
166 Voraussetzung haben.

167 **Industrie nachhaltig modernisieren und Wertschöpfung resilient aufstellen**

168 Industrielle Wertschöpfung bleibt zusammen mit Dienstleistungen, Innovation und
169 Zukunftstechnologien ein Schlüssel für Wohlstand, nachhaltige Entwicklung und Gute
170 Arbeit. Doch die Ausgangslage für industrielle Produktion in Deutschland und Europa
171 ist dramatisch. 2024 ist die Produktion um 4,5 Prozent zurückgegangen und 120.000
172 Industriearbeitsplätze wurden abgebaut. Neben strukturellen Defiziten, einer
173 veränderten geopolitischen Lage und fehlender politischer Rahmensetzung für
174 wettbewerbsfähige industrielle Wertschöpfung rücken politische Abhängigkeiten bei
175 Vorprodukten und Absatzmärkten stärker in den Fokus. Es fehlt an einer klaren
176 industriepolitischen Strategie der Bundesregierung, wie resiliente, klimaneutrale und
177 zukunftsfähige Wertschöpfung und hochwertige Arbeitsplätze gesichert und zugleich der
178 europäische Markt gestärkt werden können.

179 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich ein für eine
180 industriepolitische Trendwende zur Förderung einer starken, modernen Industrie, um zu
181 vermeiden, dass tarifgebundene Arbeitsplätze, zentrale Kompetenzen, Zukunftschancen
182 und die gesellschaftliche Akzeptanz für den Umbau der Volkswirtschaft verloren gehen.

183 Der Staat muss eine spürbar aktivere Rolle in der Industriepolitik übernehmen, um
184 Investitionen in neue Produkte und Prozesse anzureizen und zu unterstützen.

185 Industriearbeit muss wieder einen zentralen Stellenwert in der Arbeitsmarkt- und
186 Wirtschaftspolitik einnehmen.

187 Dabei sind folgende Aspekte von zentraler Bedeutung, mit denen Gute Arbeit,
188 Resilienz, Innovationen, Nachhaltigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und technologische
189 Souveränität sichergestellt werden:

190 • Eine aktive Industriepolitik für nachhaltige Standortentwicklung und
191 Beschäftigungssicherung, insbesondere in industriellen Transformationsregionen.
192 Dazu braucht es eine proaktive und strategisch ausgerichtete Strukturpolitik,
193 die Zukunftsperspektiven eröffnet und Investitionen gezielt lenkt;

194 • Eine langfristige und finanzpolitisch unterfütterte Ansiedlungsstrategie. Diese
195 muss strategische Zukunftsbranchen identifizieren, regionale Fachkräfte- und
196 Innovationspotenziale einbeziehen, Förderinstrumente gezielt auf die
197 verbindliche Schaffung lokaler industrieller Wertschöpfung ausrichten und
198 entsprechend koordinieren, um im globalen Standortwettbewerb erfolgreich zu
199 sein. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden hierzu ein Konzept
200 vorlegen;

201 • Im Fokus stehen gezielte öffentliche Investitionen und Förderprogramme, die
202 private Zukunftsinvestitionen flankieren und anreizen– insbesondere in folgenden
203 Bereichen:

- 204 • Erneuerbare Energien und klimaneutrale Schlüsseltechnologien
- 205 • Kreislaufwirtschaft und saubere industrielle Prozesse
- 206 • Künstliche Intelligenz, Quantentechnologien und Halbleiter

- 207 • Biotechnologie
- 208 • Vernetzte Mobilitätsdienste
- 209 • Moderne industrielle Gesundheitswirtschaft
- 210 • Carbon-Management-Technologien
- 211 • Nachhaltige Erzeugung von Wasserstoff und Wasserstoffderivaten.
- 212 • Direkte und indirekte Local-Content-Vorgaben bei der öffentlichen
213 Auftragsvergabe sowie bei der Gewährung von Fördermitteln;
- 214 • Schaffung und Stärkung grüner Leitmärkte für nachhaltige Produkte und
215 energieintensive Grundstoffe wie Stahl, Zement oder Chemikalien. Die öffentliche
216 Hand muss dabei mit gutem Beispiel vorangehen und gezielt Produkte nachfragen,
217 die emissionsarm und von tarifgebundenen Unternehmen hergestellt werden. Dafür
218 braucht es eine entsprechende Quotenregelung und eine Standardisierung
219 umweltfreundlicher Produkte, die auch international anerkannt werden;
- 220 • Die Stärkung des für die europäische Industrie existentiell wichtigen
221 Schienengüterverkehrs;
- 222 • Der Aufbau einer Kreislaufwirtschaft, die Erweiterung der Ökodesignvorgaben zur
223 Erhöhung der Recycling- und Reparaturfähigkeit von Produkten und Werkstoffen,
224 verbunden mit der Förderung zusätzlicher Recyclingverfahren, wie dem chemischen
225 Recycling oder von Kohlenstoffkreislaufprodukten in der Chemie, sowie der
226 Stärkung des Sekundärrohstoffmarktes bspw. durch E-Waste-Exporteinschränkungen;
- 227 • Um das Ziel der Klimaneutralität zu erreichen und dabei Wertschöpfung zu
228 erhalten und Beschäftigung zu sichern, müssen zügig die Voraussetzungen für den
229 Einsatz von Carbon-Management-Technologien in den Industriebereichen geschaffen
230 werden, in denen CO₂-Emissionen nach heutigem Stand der Technik nicht oder nur
231 mit unverhältnismäßig hohen zusätzlichen Kosten vermieden werden können. CO₂-
232 Abscheidung und -Speicherung (Carbon Capture and Storage (CCS)) bei
233 Gaskraftwerken an Produktionsstandorten sollte grundsätzlich ermöglicht werden.
234 Voraussetzung dafür ist ein Aufbau von CO₂-Transport- und Speicherinfrastruktur,
235 der eng mit Energie-, Verkehrs- und Telekommunikationsvorhaben abgestimmt sein
236 sollte. Zugleich gilt: Vorrang vor Carbon-Management-Technologien muss die
237 Vermeidung und Reduktion von CO₂-Emissionen haben. Perspektivisch müssen im
238 Sinne der IPCC-Berichte die Voraussetzungen für Negativemissionen geschaffen
239 werden, um auch langfristig die Erderwärmung zu begrenzen;
- 240 • Die Stärkung des heimischen Rohstoffabbaus unter hohen ökologischen und sozialen
241 Standards sowie die Diversifizierung internationaler Lieferketten, um
242 strategische Abhängigkeiten zu verringern und Versorgungssicherheit zu
243 gewährleisten. Mit Blick auf die Energie- und Mobilitätswende und die
244 Transformation ist es zudem zentral, bestehende Abhängigkeiten von strategischen
245 Rohstoffen und Produkten nicht noch weiter zu vergrößern. Das heißt konkret,
246 industrielle Wertschöpfung, die in Europa kritische Rohstoffe verarbeitet, nicht
247 abwandern zu lassen.
- 248

249 **Gute Dienstleistungen als Schlüssel für die Zukunft**

250 Der private und öffentliche Dienstleistungssektor trägt maßgeblich zur Wertschöpfung
251 bei. Für eine stabile Wirtschaft, gesellschaftlichen Zusammenhalt und die
252 Lebensqualität sind gute Dienstleistungen unverzichtbar. Ein Großteil der
253 Beschäftigten arbeitet in Dienstleistungsberufen. Viele Dienstleistungen – etwa in
254 der Pflege, Bildung, Gastronomie oder Einzelhandel – sind geprägt durch die Arbeit an
255 und mit Menschen. Sie sind zentral für das Funktionieren unserer Gesellschaft und -
256 ebenso wie beispielsweise bei Infrastruktur, Kommunikation oder Mobilität -
257 unerlässliche Schlüssel für die Zukunft. Die Finanzierung der öffentlichen
258 Dienstleistungen muss gesichert sein.

259 Die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in den heterogenen Berufen und Branchen
260 unterscheiden sich stark. Viele Dienstleistungen prägen den Alltag der Menschen – als
261 Nutzer*innen wie als Beschäftigte. Qualitativ hochwertige Dienstleistungen gibt es
262 nicht zum Niedriglohn. Prekäre Arbeit muss zurückgedrängt, Dienstleistungsarbeit
263 gerade auch in den alltagsrelevanten Bereichen aufgewertet werden. Damit
264 Dienstleistungen überall in guter Qualität verfügbar sind, braucht es höhere
265 Tarifbindung, gute Ausbildung, gute Arbeitsbedingungen und gut ausgebaute öffentliche
266 Infrastrukturen und Dienste.

267 Neue digitale Geschäftsmodelle verändern, etwa durch Plattformisierung,
268 algorithmische Steuerung oder KI-Anwendungen, die Arbeitswelt tiefgreifend. Neue
269 Technologien kommen allzu oft mit dem Ziel von Kosteneinsparung oder
270 Effizienzsteigerung zum Einsatz, zulasten der Qualität von Arbeit oder um
271 Arbeitsplätze ganz einzusparen oder Dienstleistungen abzubauen. Diesen Entwicklungen
272 muss politisch aktiv begegnet und sie müssen in einen klaren Ordnungsrahmen
273 eingebettet werden. Es braucht klare politische Rahmenbedingungen gegen Ausbeutung
274 und den Niedriglohnsektor sowie für mehr Mitbestimmung und Tarifbindung auch in der
275 digitalen Ökonomie.

276 Damit digitale Wertschöpfung zum Gemeinwohl beiträgt, müssen die nötigen
277 Voraussetzungen geschaffen werden – insbesondere durch Investitionen in digitale
278 Infrastruktur, in öffentlich regulierte KI- und Cloud-Kapazitäten sowie in Forschung,
279 Qualifikation und die demokratische Gestaltung digitaler Technologien.

280 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich ein für:

- 281 • den Erhalt und Ausbau öffentlicher und sozialer Dienstleistungen – sie dürfen
282 nicht der Sparpolitik oder Mittelkürzungen zum Opfer fallen;
- 283 • gute Arbeitsbedingungen, Tarifbindung und ausreichende finanzielle Ressourcen
284 als Voraussetzung für hochwertige Dienstleistungen;
- 285 • eine Aufwertung von Dienstleistungsberufen, statt billiger Niedrigstandards –
286 Qualität muss vor Kostenersparnis stehen;
- 287 • eine soziale und mitbestimmte Gestaltung der Digitalisierung von
288 Dienstleistungen, mit dem Ziel besserer Qualität, Vielfalt und Zugänglichkeit –
289 nicht zuletzt, um auf diese Weise Arbeitsverdichtung zu verhindern;
- 290 • die Beteiligung der Beschäftigten an digitalen Transformationsprozessen und der

291 Entwicklung neuer nachhaltiger Geschäftsmodelle, die die bewährten und von den
292 Gewerkschaften hart erkämpften Regeln der Sozialen Marktwirtschaft einhalten -
293 und nicht auf Grundlage von Sozialdumping und durch unfairen Wettbewerb gute
294 Arbeitsbedingungen und hohe Arbeitnehmer*innen-Schutzstandards unter Druck
295 setzen;

- 296 • eine stärkere Förderung von Dienstleistungen und Bereichen der Daseinsvorsorge
297 im Rahmen der Regional- und Strukturpolitik;
- 298 • eine stärkere Dienstleistungsforschung, die Technik, Arbeitsorganisation,
299 Qualifikationen und gesellschaftliche Auswirkungen gemeinsam in den Blick nimmt.

300

301 **Verlässliche, transparente und innovative Planungs- und Genehmigungsverfahren** 302 **schaffen**

303 Eine klug aufgestellte Bürokratie sorgt durch transparente Verfahren und klare
304 Zuständigkeiten für Sicherheit und Verlässlichkeit beim umfassenden Aus- und Umbau
305 von Infrastruktur und Betrieben. Sie trägt dazu bei, komplexe Transformationsprozesse
306 demokratisch, gerecht und nachhaltig zu gestalten. Dies setzt voraus, dass die
307 Verwaltung konsequent modernisiert wird – mit einem klaren Fokus auf ihre
308 Digitalisierung und eine bedarfsgerechte personelle Ausstattung.

309 Folgende Aspekte sind dabei für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zentral:

- 310 • einfache und nachvollziehbare Standards zum Wohle der Beschäftigten und zum
311 Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen, die von einer handlungsfähigen
312 Verwaltung umgesetzt werden und so faire Bedingungen für alle schaffen;
- 313 • die weitere Digitalisierung und Standardisierung der Verwaltung unter
314 Einbeziehung der Personalvertretungen;
- 315 • „One-Stop-Shop“: die Einrichtung von zentralen Anlaufstellen, bei denen alle
316 notwendigen Informationen, Dienstleistungen und Verfahren gebündelt angeboten
317 werden;
- 318 • die Beschleunigung und Straffung von Planungs- und Genehmigungsverfahren unter
319 größtmöglichem Schutz konkurrierender Rechtsgüter u.a. durch:
 - 320 • die Vermeidung mehrfacher gerichtlicher Prüfungen;
 - 321 • Möglichkeiten zum frühzeitigen Baustart auf eigenes Risiko des
322 Vorhabenträgers;
 - 323 • Stichtagsregelungen für Genehmigungsverfahren, die die beteiligten
324 Verwaltungen zu einer Entscheidung in einem klar definierten Zeitraum
325 verpflichten;
 - 326 • „Once Only-Prinzip“: Informationen sollten von staatlichen Stellen nach
327 Möglichkeit nur einmal erhoben und mehrfach genutzt werden können. Dabei
328 gilt es, die informationelle Selbstbestimmung zu wahren.
- 329 • Förderagenturen für Transformation: Um Fördermittel effizient und im Sinne des
330 Gemeinwohls einzusetzen, braucht es zentrale Förderagenturen. Sie sollen
331 Förderprogramme strategisch bündeln und unterstützende Förderlotsen

332 bereitstellen. Dabei ist die Beteiligung der Sozialpartner sicherzustellen.

333 **Überwindung der marktgetriebenen Klimapolitik**

334 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die nationalen, europäischen
335 und internationalen Klimaziele. Der derzeitige CO₂-Preis als zentrales
336 Steuerungsinstrument der Klimapolitik droht jedoch in seiner Ausgestaltung zum
337 Hemmschuh nachhaltiger wirtschaftlicher Entwicklung zu werden. Statt verlässlicher
338 Lenkungswirkung führt die volatile Preisentwicklung zu Investitionsunsicherheit bei
339 Haushalten und Unternehmen und schmälert das zur Verfügung stehende Budget für
340 klimafreundliche Investitionen. Um soziale und ökonomische Verwerfungen zu vermeiden,
341 muss die Preisentwicklung so gesteuert werden, dass überproportionale Preissprünge
342 verhindert werden und gleichzeitig den Transformationsvorreitern („first mover“)
343 nicht die Planungssicherheit sowie die Investitionsgrundlagen genommen werden.

344 Besonders in emissionsintensiven Industrien beobachten wir bereits
345 Produktionsverlagerungen. Diese Gefahr wächst, wenn die Zertifikate im ETS 1 weiter
346 linear verknappt werden, während neue Technologien und Prozesse nicht im gleichen
347 Tempo ausgebaut werden. Nach aktuellem Rechtsstand werden Ende der 2030er-Jahre die
348 letzten Zertifikate ausgegeben. Eine mittelfristige Integration von ETS 1 und ETS 2
349 ist angesichts der stark unterschiedlichen Vermeidungskosten von Sektoren,
350 Unternehmen und Haushalten auf absehbare Zeit unrealistisch.

351 Parallel haben Unternehmen große Dekarbonisierungsvorhaben auf den Weg gebracht, um
352 die Reduktion ihrer CO₂-Emissionen zu erreichen und sich zukunfts- und
353 wettbewerbsfähig aufzustellen. Diese Investitionen wurden staatlich angereizt und
354 gewollt.

355 Der DGB wird konkrete Reformvorschläge erarbeiten, um ein belastbares und tragfähiges
356 Bepreisungssystem für Treibhausgasemissionen zu schaffen, das den aktuellen
357 Umsetzungsstand berücksichtigt, die Schaffung der Voraussetzungen für klimaneutrale
358 Produktions- und Arbeitsweisen unterstützt und soziale sowie ökonomische Verwerfungen
359 reduziert.

360 Hierfür sind folgende Aspekte zentral:

- 361 • die Erarbeitung von Maßnahmen und Reformvorschlägen, die der Industrie eine
362 realistische Transformationsperspektive bieten;
- 363 • Preisober- und Untergrenzen für das ETS 1 für Energie und Industrie und weitere
364 Verbrauchergruppen sowie eine Überprüfung des linearen Reduktionspfads;
- 365 • ein fester Preispfad im ETS 2 für die Bereiche Verkehr und Gebäude;
- 366 • verbindliche Kompensationen und Schaffung grüner Leitmärkte für
367 Transformationsvorreiter zur Absicherung der Dekarbonisierungsvorhaben;
- 368 • die Verwendung eines höheren Anteils der Einnahmen aus dem Emissionshandel für
369 die Transformation von energieintensiven Industrien, dem produzierenden Gewerbe
370 sowie weiteren emissionsintensiven Branchen wie etwa dem Luftverkehr, um
371 Wertschöpfung und Arbeitsplätze zu sichern;
- 372 • eine Politik nach dem Leitmotiv „befähigen statt kompensieren“, die durch
373 Investitionen die Voraussetzungen für klimaneutrale Lebens-, Arbeits- und

374 Produktionsweisen schafft;

- 375 • Unterstützungsmaßnahmen für Haushalte mit kleinen und mittleren Einkommen durch
376 Förderprogramme und Sozial-Leasing. Dort, wo soziale Schieflagen drohen, braucht
377 es finanzielle Kompensation etwa durch einen Härtefallfonds. An einem sozial
378 gestaffelten Klimageld halten wir fest;
- 379 • effektive Maßnahmen, um die Verlagerung von Kohlenstoffemissionen ins Ausland
380 und Arbeitsplatzverlagerungen in Regionen mit niedrigen Umwelt- und
381 Sozialstandards zu verhindern. Der europäische CO₂-Grenzausgleichsmechanismus
382 (CBAM) muss kritisch überprüft und insbesondere für exportorientierte
383 Industrien, die im globalen Wettbewerb stehen, nachgebessert werden. Für
384 Unternehmen sollte die freie Zertifikate-Zuteilung in einer Übergangsphase
385 verlängert werden, bis Funktionsfähigkeit, Wirksamkeit und fälschungssichere
386 Umsetzung von CBAM gegeben sind;
- 387 • einen stärkeren Mix aus verlässlichen, sozial- und geschlechtergerechten
388 Förderimpulsen und klaren ordnungsrechtlichen Vorgaben, um ungerechten
389 Verteilungswirkungen marktwirtschaftlicher Instrumente entgegenzuwirken und
390 Planungssicherheit zu schaffen. Im Sinne eines gleitenden Ordnungsrechts sollten
391 verbindliche politische Vorgaben mit ausreichendem zeitlichem Vorlauf eingeführt
392 und transparent kommuniziert werden.

393 **Eine Energiewende für Gute Arbeit, Wachstum und Modernisierung**

394 Schlüssel und Triebfeder zur Modernisierung unserer Wirtschaft ist die Erneuerung des
395 Energiesystems. Eine gut gestaltete Energiewende schafft mehr Resilienz,
396 Energieunabhängigkeit sowie Wettbewerbsfähigkeit und schützt das Klima. Unser
397 Anspruch ist eine Energiepolitik, die Gute Arbeit sichert und schafft – in der
398 Energiewirtschaft und in allen anderen Bereichen.

399 Unser Ziel bleibt ein Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, in dem erneuerbare
400 Energie zuverlässig und kostengünstig allen Verbraucher*innengruppen zur Verfügung
401 steht und Energiearmut vermieden wird. Energiewohlstand gelingt nur durch den
402 entschlossenen Ausbau der Erneuerbaren. Aktuell müssen wir jedoch feststellen, dass
403 die Energiewende in der Realität nicht mit der antizipierten Geschwindigkeit und
404 Kostendegression mithält. Die Stromübertragungsnetze müssen beschleunigt ausgebaut
405 werden. Hinzu kommen Bedarfe bei Speichern und bei Infrastrukturen zum Import, zum
406 Transport und zur Durchleitung von Energieträgern. Die niedrigeren Gestehungskosten
407 der Erneuerbaren Energien im direkten Vergleich mit den konventionellen
408 Energieträgern haben im bestehenden Marktdesign noch nicht zu den erhofften
409 Kostensenkungen geführt, weswegen eine vertiefte Elektrifizierung deutlich erschwert
410 wird. Die Ausweitung und Verstetigung des Angebots an wettbewerbsfähiger erneuerbarer
411 Energie bleiben auch in den kommenden Jahren grundlegend, um die Frage von
412 nachhaltiger Modernisierung und Wachstum im Sinne der Beschäftigten und eines
413 gerechten Übergangs zu beantworten.

414 Die Energiewende kann bei Anpassung der Rahmenbedingungen für Deutschland immer noch
415 ein Investitions- und Modernisierungsprogramm von historischer Tragweite werden.

416 Die Modernisierung der Wirtschaft bedeutet eine schrittweise Umstellung aller

417 Wirtschafts- und Lebensbereiche auf erneuerbare Energieformen:

- 418 • Industrie und Gewerbe: Hier braucht es Investitionen in moderne, strombasierte
419 Verfahren, wo technisch möglich, sowie in Wasserstoff (-derivate) und
420 biomassebasierte Rohstoffe;
- 421 • Mobilität: Auf Straße, Schiene, Wasserstraße und in der Luftfahrt muss die
422 Antriebswende konsequent vorangetrieben werden. Durch Technologieführerschaft
423 muss die Produktion der Mobilitätsbranchen in Europa gehalten werden. Damit
424 verbunden ist die Entwicklung der gesamten Wertschöpfungskette bis hin zur
425 Batteriezellproduktion, inkl. Recycling-Zyklus, sowie der Aufbau einer
426 industriellen Produktion von klimaneutralen Kraftstoffen mit zugehöriger
427 Infrastruktur;
- 428 • Gebäudesektor: Die Gebäudewende erhöht die Wohn- und Lebensqualität, kann
429 Wohnkosten senken, schafft Gute Arbeit und schützt das Klima. Wohn- und
430 Nichtwohngebäude müssen bis 2045 vollständig auf erneuerbare Energien umgestellt
431 werden. Im Zuge der notwendigen Klimaanpassung von Gebäuden gewinnt die
432 Gebäudekälte an Bedeutung.

433 Investitionen in diese Übergänge müssen jetzt erfolgen. Der Strompreis hat dabei eine
434 zentrale Bedeutung für die Elektrifizierung. Deshalb sind bezahlbare und
435 wettbewerbsfähige Strompreise unerlässlich.

436 Marktlösungen und -mechanismen betrachten wir als sinnvoll, soweit sie zur
437 Verwirklichung unserer politischen Ziele beitragen. Wo Märkte versagen oder
438 Marktergebnisse den Fortschritt behindern, muss der Staat lenkend eingreifen. Deshalb
439 muss der Strommarkt reformiert und durch klare ordnungspolitische Rahmenbedingungen
440 stabilisiert werden. Insbesondere Energienetze lassen sich als natürliche Monopole
441 nicht sinnvoll marktlich organisieren.

442 Wir müssen uns entschlossen, aber ohne Strukturbrüche und Deindustrialisierung aus
443 der Abhängigkeit von fossilen Energieimporten befreien. Wir stehen für eine geordnete
444 Fortsetzung des Kohleausstiegs im Einklang mit den energiewirtschaftlichen und
445 strukturpolitischen Notwendigkeiten. Als DGB setzen wir uns mit unserem Projekt
446 „Revierwende“ weiterhin für einen gerechten Strukturwandel in den Kohleregionen ein.

447 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften machen sich für eine erfolgreiche
448 Energiewende stark und fordern:

- 449 • ein Energiesystem, das bis 2045 vollständig erneuerbar ist, und eine
450 glaubwürdige energiepolitische Umsetzungsstrategie, die beschäftigungs-,
451 wirtschafts-, industrie-, klima- und verteilungspolitische Ziele vereint;
- 452 • eine vorwärtsgewandte Energiepolitik, die klare technologische
453 Richtungsentscheidungen trifft. Das heißt: Zuvorderst Erneuerbaren- und Netz-
454 Ausbau zur Verfügbarkeitsausweitung erneuerbaren Stroms; Modernisierung und
455 Digitalisierung der Stromnetze; flexible gesicherte Leistung durch Speicher,
456 flexible (Wasserstoff-)Kraftwerke und Kraft-Wärme-Kopplung; Hochlauf von
457 klimaneutralem Wasserstoff sowie der Auf- und Ausbau des Wasserstoffkernnetzes;
- 458 • einen verlässlich niedrigen Strompreis. Hierfür sind neben einer Stabilisierung

- 459 der Netzentgelte eine Reduzierung von Steuern und Abgaben auf den Strompreis und
460 staatliche Preisgarantien erforderlich. An der Forderung nach einem
461 verlässlichen Industrie- und Bahnstrompreis für die energieintensiven Industrien
462 und Schienenbahnen halten wir fest; dieser darf nicht zu Lasten der anderen
463 Verbrauchergruppen gehen;
- 464 • die besondere Verantwortung der öffentlichen Hand für einen verlässlichen
465 Betrieb und eine nachhaltige Modernisierung der Energienetze anzuerkennen;
 - 466 • Das bedeutet für uns, dass sich der Staat an den für die Volkswirtschaft
467 strategisch wichtigen Übertragungsnetzen als Eigentümer beteiligt. Für die
468 Volkswirtschaft ist die öffentliche Beteiligung einer reinen Bezuschussung
469 vorzuziehen, um angesichts der hohen Investitions- und Finanzierungskosten
470 die Netzentgelte dauerhaft zu stabilisieren;
 - 471 • Das bedeutet zudem, dass die Personal- und Personalzusatzkosten bei der
472 Überarbeitung der Anreizregulierung Strom/Gas auch zukünftig als dauerhaft
473 nicht beeinflussbare Kosten eingestuft werden müssen und vom
474 Effizienzvergleich zwischen den Unternehmen ausgenommen bleiben.
 - 475 • echte Reformen und eine effektive ordnungspolitische Stabilisierung des
476 Strommarkts. Statt volatiler Marktpreise braucht es Planungssicherheit und
477 Verlässlichkeit – für die Stromverbraucher*innen ebenso wie für die
478 Stromerzeuger*innen;
 - 479 • eine ambitionierte Wärme- und Kältepolitik bei Wohn- und Nichtwohngebäuden.
480 Durch eine Reform der Modernisierungsumlage müssen Mieter*innen besser geschützt
481 und Eigentümer*innen durch gezielte Förderungen unterstützt werden.
482 Leitungsgebundene Wärme ist ein Schlüssel für die Gebäudewende und muss
483 besonders gefördert werden;
 - 484 • eine verstärkte Förderung kommunaler Unternehmen für die Umsetzung der Energie-
485 und Wärmewende vor Ort. Diese müssen durch Eigenkapitalzufuhr in die Lage
486 versetzt werden, die ihnen übertragenen Aufgaben aus eigener Kraft zu stemmen,
487 ohne in die Abhängigkeit renditegetriebener Investoren zu geraten;
 - 488 • eine geordnete Fortsetzung des Kohleausstiegs im Einklang mit den
489 energiewirtschaftlichen und strukturpolitischen Notwendigkeiten.

490 **Nachhaltige und sichere Mobilität als Voraussetzung gesellschaftlicher Teilhabe** 491 **und wirtschaftlicher Entwicklung**

492 Mobilität ist zentral für Wohlstand, Teilhabe, Lebensqualität und wirtschaftliche
493 Stärke – und ein bedeutender Beschäftigungssektor. Gleichzeitig geht der Umbau im
494 Verkehrsbereich nicht schnell genug voran und viele Beschäftigungsverhältnisse sind
495 nicht ausreichend abgesichert. Insbesondere bei Ausschreibungen müssen deutlich
496 bessere Arbeits- und Sozialbedingungen vorgeschrieben werden, die durch verbindliche
497 Personalüberleitungsregelungen auch bei Betreiberwechseln erhalten bleiben. Damit die
498 Mobilitätswende gelingt, muss sie als klimapolitische, gesellschaftliche,
499 wirtschaftliche sowie industrie- und beschäftigungspolitische Aufgabe gestaltet
500 werden, die einen strategischen Rahmen erfordert. Mobilität muss für alle Menschen
501 verfügbar, sicher, barrierefrei, geschlechtergerecht und bezahlbar sein. Der DGB und

502 seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ein nachhaltiges Mobilitätssystem, das dem
503 Dreiklang Vermeidung, Verlagerung und Verbesserung folgt. Eisenbahn und öffentlicher
504 Nah- und Regionalverkehr spielen dabei eine zentrale Rolle.

505 Gleichzeitig brauchen wir eine Debatte über die gerechte Aufteilung von öffentlichen
506 Räumen – etwa zwischen den Verkehrsträgern, zwischen Mobilitätsbedürfnissen und
507 freien Flächen sowie zwischen wirtschaftlicher Nutzung und gesellschaftlicher
508 Teilhabe. Eine intelligente, digital vernetzte Infrastruktur ist ein wichtiger
509 Schlüssel für nahtlose, intermodale Wegekettensysteme und damit für ein zukunftsfähiges
510 Verkehrssystem.

511 Die Umstellung auf klimafreundliche Antriebe ist eine industriepolitische
512 Herkulesaufgabe. Und sie findet in einem Umfeld verschärften internationalen
513 Wettbewerbs, geopolitischer Spannungen und industriepolitischer Konkurrenz zwischen
514 den großen Blöcken (USA, China, EU) statt. So findet sich die deutsche Automobil- und
515 Zulieferindustrie mitsamt ihren vielen Beschäftigten in einer sehr bedrohlichen
516 Situation. Die Herausforderungen durch neue Wettbewerber, Zoll- und Handelskonflikte
517 sowie einen immer noch schwächelnden europäischen Binnenmarkt nehmen zu. Auch die
518 Leistungsfähigkeit der Bahnindustrie wird durch einen Mix aus Kosten- und
519 Wettbewerbsdruck – teils durch unlautere Praktiken von Unternehmen aus Drittländern –
520 sowie durch schleichende Verlagerungstendenzen und eine fehlende Fachkräftestrategie
521 bedroht.

522 Überdies geraten die ambitionierten Dekarbonisierungsziele der Luftfahrt unter Druck.
523 Der langsame Ausbau einer H2-Infrastruktur und die schleppende Entwicklung von
524 Batteriezellen mit hoher Energiedichte führten zur Aussetzung entsprechender
525 Entwicklungsaktivitäten. Der zögerliche Hochlauf klimafreundlicher Kraftstoffe wird
526 voraussichtlich die Erfüllung gesetzlich festgelegter Beimischquoten gefährden. Das
527 Ziel einer klimaneutralen Luftfahrt ist nur im Rahmen internationaler Abkommen und
528 Regulierung realisierbar.

529 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bringen sich als Vertreter der Interessen
530 der Beschäftigten und Nutzenden aktiv in die Prozesse für eine erfolgreiche
531 Mobilitätswende ein. Dabei sind folgende Punkte von besonderer Bedeutung:

- 532 • eine aktive industrie- und verkehrspolitische Begleitung des strukturellen
533 Wandels aller Mobilitätsbranchen, das heißt vor allem:
 - 534 • weitere Förderung des Flottenaustausches bei PKW und LKW, Bussen und
535 Schienenfahrzeugen zugunsten elektrifizierter Antriebe, bei PKW durch
536 Kaufanreize und steuerliche Vergünstigungen – besonders bei kleinen und
537 mittleren Einkommen -, bei Nutzfahrzeugen durch Kaufanreize und die CO2-
538 Orientierung der LKW-Maut. Ladestrom muss günstiger werden durch kluge
539 Regulierung, Preistransparenz und Senkung steuerlicher Anteile. Förderung
540 sollte an europäische Wertschöpfungsanteile gebunden werden („Local
541 Content“);
 - 542 • Unterstützung des Aufbaus und der Ansiedlung von Schlüsseltechnologien
543 klimafreundlicher Antriebe - von der Batteriezellfertigung und der
544 Kreislaufwirtschaft über die Wasserstoffwirtschaft und die Produktion

- 545 nachhaltiger synthetischer Kraftstoffe für den Luft und Seeverkehr (E-
546 Fuels, SAF) bis hin zur Fahrradindustrie;
- 547 • Unterstützung der Bahnindustrie durch Abkehr vom Weg des Billigst- hin zum
548 Bestbieterprinzip bei öffentlichen Vergaben im Bereich der Bahnindustrie
549 mit dem Ziel, mindestens 50 Prozent eines Zuges in Deutschland zu fertigen
550 („Local Content“);
 - 551 • innovative Modelle der Liquiditäts- und Eigenkapitalunterstützung beim
552 Aufbau neuer zukunftsfähiger Geschäftsmodelle für Unternehmen, die vom
553 Wandel stark betroffen sind, wie etwa in der Zulieferbranche;
 - 554 • Ausbau der Binnenschifffahrt mit klimaneutralen, ggf. auch autonomen
555 Antrieben, und Investitionen in die Wasserstraßen/Schleusen sowie die
556 Hafeninfrasturktur – als industriepolitische Chance für Schiffbau und
557 Zulieferindustrie in Deutschland und als wichtiger Baustein für die
558 klimaneutrale Verkehrswende;
 - 559 • Erhalt des Luftverkehrsstandortes Deutschland.
- 560 • eine langfristige Investitionsoffensive für eine leistungsfähige,
561 klimaverträgliche und integrierte Verkehrsinfrastruktur – mit Fokus auf Erhalt
562 und Sanierung sowie notwendigen Ausbau. Das bedeutet:
- 563 • überjährige Finanzierungssicherheit durch Infrastrukturfonds für den
564 Bestandserhalt bei allen Verkehrsträgern und für den Ausbau des
565 Schienennetzes, des gesamten ÖPNV sowie der Radverkehrsinfrastruktur;
 - 566 • eine deutliche Erhöhung und stärkere Dynamisierung der
567 Regionalisierungsmittel;
 - 568 • Erhalt und Sanierung als prioritäre Maßnahmen im Fernstraßennetz,
569 insbesondere von Brücken und Tunnelbauwerken;
 - 570 • eine flächendeckende öffentliche Ladeinfrastruktur für E-Mobilität für PKWs
571 und LKWs sowie H₂-Tankstellen für LKW an Logistikknoten und
572 Umschlagbahnhöfen, die Förderung des Depotladens für KMU in der
573 Logistikbranche sowie eine Wasserstoff- und E-Fuels-Strategie für Luft- und
574 Seeverkehr;
 - 575 • weiterer Ausbau einer leistungsfähigen, europaweiten digitalen
576 Infrastruktur, inkl. Schienennetz und -fahrzeuge, auch um die Verknüpfung
577 der Verkehrsträger zu verbessern;
 - 578 • Fortsetzung der Generalsanierung im Bundesschienennetz, ambitionierte
579 Streckenelektrifizierung der Schiene und verlässlich niedriger
580 Bahnstrompreis sowie bezahlbare Trassenpreise auf Basis der tatsächlichen
581 Kosten einer Zugfahrt (Grenzkosten);
 - 582 • Investitionen zur Steigerung der Attraktivität und Effizienz des
583 Schienengüterverkehrs, wie beispielsweise durch Umrüstung auf die
584 automatische Kupplung; Erhalt und weitere Förderung des industriepolitisch
585 wichtigen Einzelwagenverkehrs;
 - 586 • Ausbau grenzüberschreitender Verbindungen, Nachtzüge und konsequente

- 587 Umsetzung der Transeuropäischen Netze (TEN);
- 588 • Erhalt der Deutschen Bahn als integrierter Konzern mit Netz und Betrieb –
- 589 als Maßstab für Gute Arbeit im System Schiene;
- 590 • eine stärkere CO₂-Orientierung steuerlicher Regelungen im Mobilitätssektor
- 591 sowie faire Wettbewerbsbedingungen im Verkehr;
- 592 • die verpflichtende Einführung von Mobilitätsmanagement für effizienten
- 593 Berufsverkehr in Unternehmen und Verwaltungen mit über 50 Mitarbeitenden;
- 594 • die Anbindung aller deutschen Großflughäfen an das Fernverkehrsnetz der
- 595 Bahn zur Vermeidung von Kurzstreckenflügen.
- 596 • urbane Mobilität und Logistik gemeinsam denken durch:
- 597 • die Weiterentwicklung einer integrierten Verkehrsinfrastruktur, die durch
- 598 die Neugestaltung des Straßenraums sowie den Ausbau intermodaler
- 599 Knotenpunkte einen einfachen Wechsel zwischen verschiedenen Verkehrsträgern
- 600 ermöglicht;
- 601 • klare Regelungen für Einfahrmöglichkeiten für Lieferverkehr in urbanen
- 602 Räumen, sowie flächendeckend verfügbare Park- und Lieferzonen mit Ladestrom
- 603 für den Handwerksverkehr oder soziale Dienste.
- 604 • eine sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes Straße durch:
- 605 • die Stärkung des Sicherheits- und Rechtsrahmens: Gesetzliche Grundlagen und
- 606 konsequente Sanktionierung müssen weiterentwickelt werden, um Schutz und
- 607 Handlungsfähigkeit aller im Verkehr tätigen Personen zu gewährleisten.
- 608 Zudem braucht es eine breite und verpflichtende Anwendung technischer
- 609 Verkehrs- und Fahrsicherheitssysteme;
- 610 • die Schaffung guter Arbeitsbedingungen sowie die Einführung einer
- 611 Sozialmaut, bei der Transportunternehmen mindestens 1 Cent je gefahrenem
- 612 Kilometer einzahlen, um die oft prekären Arbeits- und Sozialbedingungen der
- 613 LKW-Fahrer*innen zu verbessern. Dazu gehören der Ausbau und die kostenlose
- 614 Nutzung von Sanitär- und Aufenthaltsräumen, die Trinkwasserversorgung,
- 615 medizinische Hilfe sowie Sozialarbeit auf Rastplätzen und Autohöfen.
- 616 Der DGB wird eine umfassende Mobilitätsstrategie erarbeiten, die den jeweiligen
- 617 Sektoren sowie den Anforderungen an Gute Arbeit und eine nachhaltige Mobilitätswende
- 618 Rechnung trägt.

Antrag C04: Gleichwertig, gerecht, gestärkt - Für eine kraftvolle Strukturpolitik in Ostdeutschland

Laufende Nummer: 16

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Sachsen, DGB-Bezirksvorstand Nord, DGB-Bezirksvorstand Hessen-Thüringen, DGB-Bezirksvorstand Berlin-Brandenburg, DGB-Bezirksvorstand Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt
Status:	angenommen in geänderter Fassung

- 1 Der DGB setzt sich für gleichwertige Lebens- und Arbeitsverhältnisse in ganz
2 Deutschland ein. Auch mehr als 35 Jahre nach der Deutschen Einheit bleibt es
3 notwendig, die spezifischen Herausforderungen und Potenziale der ostdeutschen
4 Bundesländer mit einer umfassenden Strukturpolitik zu adressieren. Diese muss gezielt
5 auf die regionalen Problemlagen eingehen und durch eine verlässliche regionale
6 Strukturförderung unterstützt werden. Ziel ist es, tarifliche, gute und mitbestimmte
7 Arbeitsplätze zu schaffen, die regionale Wertschöpfung zu stärken und zukunftsfähige
8 wirtschaftliche Perspektiven zu entwickeln.
- 9 Viele Regionen Ostdeutschlands haben seit der Wiedervereinigung eine beachtliche
10 wirtschaftliche Entwicklung durchlaufen. Diese Erfolge sind vor allem auf das
11 Engagement und die Leistung der Beschäftigten zurückzuführen. Dennoch bestehen
12 weiterhin erhebliche strukturelle Unterschiede zwischen Ost und West. Abwanderung,
13 Fachkräftemangel, eine geringe Tarifbindung und niedrigere Löhne prägen vielerorts
14 den Arbeitsmarkt. Hinzu kommt, dass viele Unternehmen im Osten nach wie vor
15 verlängerte Werkbänke westdeutscher oder internationaler Konzerne sind – strategische
16 Entscheidungen, Forschung und Entwicklung, sowie anschließende industrielle
17 Skalierung finden selten vor Ort statt. Gleichzeitig hat sich die öffentliche Hand
18 insbesondere aus Teilen des ländlichen Raums zurückgezogen, was die soziale Spaltung
19 vertieft. Diese Entwicklungen tragen zu Verunsicherung bei und bilden einen Nährboden
20 für rechtspopulistische Kräfte wie die AfD, die soziale und wirtschaftliche Ängste
21 gezielt instrumentalisieren.
- 22 Gerade in dieser Zeit braucht es starke Gewerkschaften als Stabilitätsanker in einer
23 sich wandelnden Welt. Betriebliche Mitbestimmung und Tarifverträge sichern nicht nur
24 faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen, sie ermöglichen Beschäftigten auch, ihre
25 Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Mitbestimmte und tarifgebundene Betriebe sind
26 nachweislich produktiver, innovativer und besser für die Zukunft gerüstet. Die
27 zunehmenden Angriffe auf Mitbestimmung und die Tariffucht vieler Unternehmen
28 verurteilen wir entschieden. Arbeitgeber und Politik müssen sich klar und
29 unmissverständlich zur betrieblichen Mitbestimmung und zu Tarifverträgen bekennen.
- 30 Der DGB fordert eine starke ostdeutsche Strukturpolitik, die regionale
31 Strukturförderung gezielt nutzt, um Wertschöpfung, Beschäftigung und öffentliche
32 Daseinsvorsorge nachhaltig zu sichern. Dazu gehören auch zusätzliche Angebote im
33 öffentlichen Nah- und Regionalverkehr sowie die Reaktivierung von Bahnstrecken mit
34 Bundes- und Landesmitteln. Gute Strukturpolitik muss proaktiv gestalten, statt nur
35 auf Krisen zu reagieren. Auch zukünftig sind verstärkte Investitionen in tariflich

36 gebundene, gute und mitbestimmte Arbeitsplätze, in Forschung und Entwicklung sowie in
37 die soziale und technische Infrastruktur notwendig– insbesondere im ländlichen Raum.
38 Bund und Länder müssen gemeinsam Verantwortung übernehmen, um zukunftsfähige
39 Perspektiven für vom Strukturwandel betroffene Beschäftigte, Branchen und Regionen zu
40 schaffen. Gewerkschaften spielen dabei eine zentrale Rolle: Sie müssen die
41 Transformation vor Ort aktiv mitgestalten, die Interessen der Beschäftigten sichern
42 und den Anspruch auf gleichwertige Lebens- und Arbeitsverhältnisse in ganz
43 Deutschland konsequent einfordern.

44 Der DGB fordert aktives gemeinsames Handeln, um die industrielle Wertschöpfung zu
45 sichern und auszubauen - mit verlässlichen Rahmenbedingungen für Investitionen,
46 Ansiedlungen und Beschäftigung. Aus diesen Gründen ist ein klares Bekenntnis zur
47 Industrie und dem Erhalt von industriellen Arbeitsplätzen notwendig. Ohne eine
48 erfolgreiche Industrie und Wirtschaft können wir unseren Wohlstand weder sichern noch
49 steigern. Für die Industrie ist ein leistungsfähiger Schienenverkehr ein zentraler
50 Standortfaktor. Modernisierung, Kapazitätsausbau und Elektrifizierung des
51 Schienennetzes sowie die Förderung der Güterbahnen müssen daher integrale
52 Bestandteile der Strukturpolitik sein.

53 Bezahlbare Energie und ein schneller, verlässlicher Ausbau sämtlicher
54 Energieinfrastrukturen sind zentrale Herausforderungen für die Zukunftsfähigkeit der
55 ostdeutschen Industriestandorte. Der DGB fordert den ambitionierten Ausbau der
56 erneuerbaren Energien, der Strom- und Wasserstoffnetze und Speichertechnologien
57 ergänzt durch eine Kraftwerksstrategie, die auch den zukünftigen Energiebedarf zu
58 wettbewerbsfähigen Preisen der ostdeutschen Industriestandorte sicherstellt. Die
59 Wirtschaft und die Beschäftigten brauchen Planbarkeit und Verlässlichkeit als
60 Grundlage für Investitionssicherheit. Das stärkt auch die Akzeptanz der Kolleginnen
61 und Kollegen im Strukturwandel. Es gilt, die Energiewende sozial auszugestalten und
62 bezahlbare Energiepreise für die Verbraucherinnen und Verbraucher sicherzustellen.

63

64 **1. „Gute Arbeit“ als Voraussetzung für die Förderung**

- 65 • Fördermittel und öffentliche Aufträge dürfen nur an Unternehmen und
66 Projektträger fließen, die Beschäftigungs- und Standortgarantien bieten. Zudem
67 ist von den Förder- bzw. Auftragnehmern zu verlangen, dass diese Tarifverträge
68 anwenden, Mitbestimmung ermöglichen sowie Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung
69 fördern. Wir werden erörtern und ein Positionspapier erarbeiten, inwiefern es
70 aus gewerkschaftlicher Perspektive – insbesondere vor dem Hintergrund der
71 demografischen Entwicklung – sinnvoll sein kann, öffentliche
72 Unternehmensförderungen aus nationalen Strukturmitteln zu unterstützen, auch
73 wenn dadurch keine neuen Arbeitsplätze entstehen, aber bestehende gesichert
74 werden können. Eine solche Förderung darf nur für tarifgebundene und
75 mitbestimmte Unternehmen gewährt werden, in denen tarifvertraglich abgesicherte
76 Konzepte zum Standorterhalt und zur Beschäftigungsentwicklung vorliegen.
- 77 • Angesichts aktuell schwacher Investitionen und einer ungünstigeren Demografie
78 sind Innovationen und die Umsetzung von Forschungsergebnissen in marktfähige

79 Produkte und neue Geschäftsmodelle von entscheidender Bedeutung für die
80 Wirtschaftsentwicklung in Ostdeutschland. Immer noch sind die Ausgaben für
81 Unternehmensforschung in Ostdeutschland deutlich unterdurchschnittlich, häufig
82 existieren in Ostdeutschland reine Produktionsstandorte, die in Krisenzeiten
83 leicht zur Disposition gestellt werden. Ein Ziel muss es daher sein, Forschungs-
84 und Entwicklungsarbeitsplätze in ostdeutschen Niederlassungen anzureizen.

85 **2. Sicherung der regionalen Strukturförderung für Ostdeutschland**

- 86 • Der DGB fordert, dass die Neubestimmung der Strukturschwäche und damit die
87 Neuaufteilung der Fördergebiete in der Förderperiode der EU-Strukturfonds ab
88 2027 nach klaren Kriterien erfolgt, die sicherstellen, dass die Fördermittel für
89 Übergangsregionen und damit für weite Teile Ostdeutschlands nicht gekürzt
90 werden.
- 91 • Die Strukturförderung der EU, des Bundes und der Länder muss aufgestockt werden,
92 insbesondere der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+).
- 93 • Bund und Länder müssen mögliche Kürzungen der EU-Mittel durch eigene Mittel
94 ausgleichen.
- 95 • Die Umsetzung der Förderprogramme muss weiterhin regional erfolgen, um die
96 strukturellen Besonderheiten Ostdeutschlands zu berücksichtigen. Sollte die
97 Umsetzung der Förderprogramme doch zentralisiert werden, ist es wichtig, dass
98 die Bundesländer weiterhin einen hohen Einfluss ausüben können. Sie kennen die
99 regionalen Stärken und Schwächen am besten und können diese daher mit gezielter
100 Förderung unterstützen.
- 101 • Der DGB ist als Partner in die Umsetzung der Förderprogramme einzubinden. Dafür
102 sind professionelle und verbindliche Begleitstrukturen über den gesamten
103 Programmzyklus und über alle Ebenen hinweg einzurichten.
- 104 • Geförderte Projekte müssen Investitionen, Innovationen und gute Arbeit vor Ort
105 stärken. Die zuständigen Behörden sind in der Verantwortung, die Projekte in der
106 Bevölkerung stärker bekannt zu machen und den gesellschaftlichen Mehrwert
107 herauszustellen.
- 108 • Die ostdeutschen Bundesländer dürfen beim neu geplanten EU-Fonds für
109 Wettbewerbsfähigkeit nicht aufgrund ihrer vergleichsweise kleinteiligeren
110 Betriebsstruktur benachteiligt werden.

111

112 **3. Ostdeutsche Spezifika gezielt bearbeiten. Und daraus für alle lernen.**

- 113 • Vor allem aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung und fehlender Perspektiven
114 sind seit 1990 viele, vor allem junge Menschen, aus Ostdeutschland abgewandert.
115 Eine Entwicklung, die sich, nach kurzer Unterbrechung, seit 2023 weiter
116 fortsetzt. In den letzten 35 Jahren ging die Bevölkerung um fast 15 Prozent
117 zurück. Dies hat nicht nur erhebliche Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot,
118 das zudem älter wird, sondern auch auf die Daseinsvorsorge im ländlichen Raum.
119 Der DGB fordert, dass diesen besonderen Herausforderungen mit innovativen,
120 regionalen Lösungen zu begegnen ist.

- 121 • Menschenzentrierte Automation ist einer der großen Hebel, um die Wertschöpfung
122 bei niedriger werdendem Arbeitskräfteangebot zu steigern. Dabei müssen die
123 Beschäftigten und ihre Vertretungen stets mitbestimmen.
- 124 • In den kommenden Jahren wird das Thema Unternehmensnachfolge in Ostdeutschland
125 weiter an Brisanz zunehmen. Der DGB fordert, mehr Ansatzpunkte zu
126 identifizieren, mit denen im Generationenübergang Arbeitsplätze erhalten und die
127 vergleichsweise kleinteiligere Wirtschaftsstruktur überwunden werden kann. Dabei
128 muss der Blick auf die Perspektive der Beschäftigten gelegt werden. Und auch
129 alternative Eigentumsformen, wie Genossenschaften stärker in den Blick genommen
130 werden.
- 131 • Für eine erfolgreiche Bewältigung der industriellen Transformation ist es
132 notwendig, dass auch der Staat als aktiver Wirtschaftsakteur auftritt. In
133 mehreren ostdeutschen Bundesländern wird über staatliche Beteiligungen und
134 Investitionsfonds diskutiert. Beschäftigungspolitisch bedeutsame Unternehmen,
135 die in ihrer Existenz bedroht sind, müssen über einen gewissen Zeitraum
136 finanziell stabilisiert werden, um kurzfristig Arbeitsplätze zu sichern. Diese
137 Ansätze wollen wir wohlwollend begleiten und die Einbindung der Sozialpartner
138 sowie die Bindung an Kriterien „Guter Arbeit“ einfordern.

139

140 **4. Stärkung gewerkschaftlicher Beratungs- und Bildungseinrichtungen**

- 141 • Der DGB setzt sich dafür ein, dass mehr arbeitswissenschaftliche Forschung und
142 arbeitsorientierte Projekte durchgeführt werden.
- 143 • Die gewerkschaftlichen Bildungs- und Beratungseinrichtungen müssen längerfristig
144 durch eine institutionelle Landesförderung abgesichert werden.
- 145 • Technologieberatungsstellen sind in Abstimmung mit den regionalen Strukturen neu
146 einzurichten bzw. zu stärken.

147

148 **5. Gewerkschaftliche Positionierung und Vernetzung:**

- 149 • Der DGB-Bundesvorstand informiert und berücksichtigt bei Positionierungen zur
150 regionalen Struktur- und Wirtschaftspolitik in den ostdeutschen Bundesländern
151 die Perspektiven der DGB-Bezirke und der Mitgliedsgewerkschaften.
- 152 • Er organisiert Informations- und Diskussionsveranstaltungen zu den
153 Besonderheiten der ostdeutschen Wirtschaftsstruktur und fördert die Vernetzung
154 gewerkschaftlicher und weiterer zivilgesellschaftlicher Akteure, um die
155 gewerkschaftlichen Ziele der regionalen Strukturförderung gemeinsam zu
156 erreichen.

Antrag C05: Funktionierende Häfen für eine resiliente Wirtschaft sicherstellen

Laufende Nummer: 37

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nord, DGB-Bezirksvorstand Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt
Status:	angenommen in geänderter Fassung

- 1 Die deutschen Seehäfen sind von überragender Bedeutung für die gesamte
2 Bundesrepublik. Von jeher waren sie wichtig für die Versorgung des Landes und als
3 Drehscheiben ein wesentlicher Erfolgsfaktor für unsere Außenwirtschaft. Gleichzeitig
4 haben die deutschen Seehäfen eine beschäftigungssichernde Wirkung auf bundesweit 5,6
5 Millionen Arbeitsplätze. Ihre Aufgaben sind zudem in den letzten Jahren aufgrund
6 klima- und geopolitischer Herausforderungen gepaart mit neuen Anforderungen an die
7 Versorgungssicherheit deutlich gewachsen. Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine
8 hat zur Folge, dass wesentlich mehr Energieimporte über den Schiffsweg in Deutschland
9 anlanden. Auch zukünftig wird die Bedeutung der Häfen bei der Energie- und
10 Rohstoffversorgung weiter zunehmen, wenn die Importterminals für Wasserstoff bzw.
11 wasserstoffbasierte Derivate nutzbar gemacht werden. Eine zukunftsfähige
12 Hafeninfrastruktur ist vor diesem Hintergrund nicht nur entscheidend für die
13 Energieversorgung unserer energieintensiven Industrien mit ihren vielen
14 Arbeitsplätzen in ganz Deutschland, sondern spielt auch eine entscheidende Rolle zur
15 Reduzierung von CO₂-Emissionen.
- 16 Gleichzeitig sind die Seehäfen Ausgangspunkte für den Bau und die Wartung der vielen
17 neuen Offshore-Windparks in Nord- und Ostsee und natürlich ergeben sich aus einer
18 veränderten Weltlage auch neue sicherheitspolitische Anforderungen, auch in den Häfen
19 selbst.
- 20 Die strategische Bedeutung der deutschen Seehäfen für die Sicherheit und die
21 Versorgung unseres ganzen Landes ist deutlich gestiegen und wird weiter steigen.
22 Damit entstehen auch erhöhte Anforderungen an die Hafenhinterlandanbindungen,
23 insbesondere auf der Schiene und den Wasserstraßen, um nicht nur die
24 Versorgungssicherheit bis tief in den Süden Deutschlands sicherzustellen, sondern
25 auch um den klimapolitischen Anforderungen an den Verkehrssektor gerecht zu werden.
26 Das erfordert eine deutlich höhere bundespolitische Verantwortung als bisher.
- 27 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher den Bundestag und die
28 Bundesregierung auf:
- 29 • die seit 2005 unverändert gleich gebliebene finanzielle Unterstützung des Bundes
30 – mit rund 38 Millionen Euro pro Jahr für alle fünf norddeutschen Länder – an
31 den tatsächlichen Bedarf der Infrastrukturen in Höhe von 500 Mio. Euro jährlich
32 anzupassen. Mittlerweile sind Investitionen in Höhe mehrerer Milliarden Euro
33 erforderlich, um zentrale Infrastrukturen für Umschlag, Energieimporte, die
34 Landstromversorgung gemäß EU-Vorgabe, die Offshore-Industrie und
35 sicherheitsrelevante Einrichtungen aufzubauen und zu modernisieren.
 - 36 • eine neue, mit entsprechenden Mitteln hinterlegte, Gemeinschaftsaufgabe "Häfen"

- 37 gemäß Artikel 91a des Grundgesetzes einzuführen.
- 38 • eine schnelle, verlässliche und an den zukünftigen Bedarfen ausgerichtete
39 Hafenhinterland-Anbindung, insbesondere auf der Schiene und den Wasserstraßen,
40 bis tief in den Süden der Republik sicherzustellen.
- 41 • den Erhalt der Rangierbahnhöfe sowie aller DB-Cargo-Werke für eine schnelle und
42 standortnahe Reparatur von Lokomotiven und Waggonen zu garantieren.

Antrag C06: Mit Europa den wirtschaftlichen Fortschritt gestalten – für eine soziale und resiliente EU

Laufende Nummer: 9

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass gewerkschaftlicher Einfluss auf
2 europäischer Ebene wirkt. Inmitten von Pandemie, Energiekrise und geopolitischen
3 Spannungen konnten zentrale Fortschritte erzielt werden – nicht zuletzt dank des
4 beharrlichen Engagements der Gewerkschaften.

5 Mit dem Green Deal wurde ein ambitionierter wirtschaftlicher Umbau eingeleitet, der
6 ökologische und soziale Ziele miteinander verbindet. In der Corona-Krise machten
7 solidarische Instrumente wie „Next Generation EU“ und das Kurzarbeitsprogramm „SURE“
8 deutlich, dass gemeinsames Handeln auf europäischer Ebene möglich ist. Auch
9 sozialpolitisch konnten wichtige Erfolge erzielt werden: Die Mindestlohnrichtlinie
10 stärkt die Tarifbindung und setzt Leitplanken für die Angemessenheit von
11 Mindestlöhnen, die Plattformrichtlinie verbessert die Arbeitsbedingungen in der
12 digitalen Ökonomie, und die Europäische Arbeitsbehörde trägt zur besseren Regulierung
13 grenzüberschreitender Beschäftigung bei.

14 Diese Fortschritte sind jedoch kein Selbstläufer. Derzeit verfolgt die Europäische
15 Kommission eine Agenda zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen
16 Industrie. Im Bereich der Industriepolitik wurde mit dem „Clean Industrial Deal“ ein
17 wichtiger Schritt hin zu einer strategischen politischen Ausrichtung vollzogen.
18 Gleichzeitig ist in vielen zentralen Politikbereichen ein Rückschritt zu beobachten:
19 Eine Deregulierungsagenda gewinnt an Bedeutung, während zentrale Finanzierungsfragen
20 ungelöst bleiben. Die verfehlte Reform der EU-Fiskalregeln engt zudem den
21 haushaltspolitischen Spielraum ein und behindert so dringend nötige öffentliche
22 Investitionen in die ökologische und digitale Transformation. Eine rein
23 wettbewerbsorientierte Politik droht die Fortschritte der letzten Jahre zu
24 untergraben.

25 Europa braucht jetzt eine wirtschaftspolitische Neuausrichtung: Der Binnenmarkt muss
26 durch Investitionen, faire Regeln und soziale Sicherung gestärkt werden. Öffentliche
27 und private Zukunftsinvestitionen in Infrastruktur, Bildung, Digitalisierung,
28 Industrie und Daseinsvorsorge sind speziell in der Transformation essenziell, um
29 Beschäftigung und wirtschaftliche Souveränität zu sichern. Solidarität muss als
30 dauerhaftes politisches Prinzip verankert werden – nicht nur in der Krise.

31 Die Gewerkschaften haben in den vergangenen Jahren gezeigt, dass sie eine gestaltende
32 Kraft in Europa sind. Jetzt gilt es, diesen Kurs zu verteidigen und
33 weiterzuentwickeln – für ein starkes, gerechtes und zukunftsfähiges Europa.

34

35 **1. Märkte nicht nur korrigieren, sondern gestalten:
Für eine proaktive europäische Transformationspolitik**

36

37 Statt den Transformationsprozess primär dem Markt zu überlassen, braucht es eine
38 aktiv gestaltende europäische Wirtschaftspolitik. Dafür notwendig ist ein
39 strategischer wirtschaftspolitischer Rahmen, der - unter Einbeziehung der
40 Sozialpartner - eine proaktive Industrie- und Dienstleistungspolitik, eine sozial
41 ausgewogene EU-Klimapolitik, klare Regeln für digitale Märkte und eine
42 beschäftigtenorientierte Innovations- und Ansiedlungspolitik verbindet.

43

44 **Gute Arbeit und Resilienz durch eine proaktive europäische Industrie- und** 45 **Dienstleistungspolitik**

46 Eine strategisch ausgerichtete europäische Industrie- und Dienstleistungspolitik ist
47 zentral, um langfristige öffentliche und private Investitionen in Schlüsselbranchen
48 und Zukunftstechnologien anzureizen – eingebettet in klare soziale Leitplanken.
49 Tarifgebundene Gute Arbeit, regionale Entwicklungsperspektiven und Standortsicherung,
50 resiliente Wertschöpfungsketten und soziale Innovationen müssen dabei im Zentrum
51 stehen. Entscheidend ist auch die enge Verflechtung von Industrie und hochwertigen
52 Dienstleistungen in modernen Wertschöpfungsnetzwerken: Nur durch ihre gemeinsame
53 Stärkung lässt sich Europas Resilienz dauerhaft sichern – wirtschaftlich wie sozial.

54 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 55 • die kohärente Anwendung von sozialen Kriterien, insbesondere zur Stärkung der
56 Tarifbindung, im Rahmen des zentralen industriepolitischen Maßnahmenpaketes der
57 EU, dem „Clean Industrial Deal“. Nur so kann die klima- und zukunftsfeste
58 Modernisierung der europäischen Wirtschaft mit der nötigen sozialen Sicherheit
59 verschränkt werden. Insbesondere muss es auch um die verbindliche Einführung von
60 direkten Local-Content-Regelungen sowie indirekten Vorgaben auf Basis von
61 sozialen und ökologischen Resilienz Kriterien bei der Vergabe von europäischen
62 Zuwendungen, öffentlichen Aufträgen und Auktionen gehen, um die heimische
63 Wirtschaft und die dazugehörigen Zulieferstrukturen zu stärken und vor unfairem
64 Wettbewerb zu schützen. Der DGB wird sich dafür einsetzen, dass bei der
65 geplanten Reform der EU-Richtlinien zur öffentlichen Auftragsvergabe die klare
66 Ausgestaltung sozialer Kriterien, insbesondere die verpflichtende Anwendung von
67 Tarifverträgen, im Zentrum stehen. Darüber hinaus ist die Schaffung von -
68 insbesondere grünen- Leitmärkten sowie die Begrenzung von Subunternehmerketten
69 wichtig.
- 70 • eine über 2030 hinausreichende, transformationsdienliche Reform des EU-
71 Beihilferechts und damit verbunden die Ausweitung auf weitere strategische
72 Branchen, die sich derzeit noch im Übergang zu nachhaltiger Produktion befinden
73 und die europäische Resilienz stärken. Die optional vorgesehenen sozialen
74 Kriterien müssen bei der Vergabe der Beihilfen auf nationaler Ebene verbindlich
75 zur Anwendung kommen. Auch volkswirtschaftliche und ökologische Aspekte gilt es
76 zu berücksichtigen. Bei der Ausgestaltung erwartet der DGB, von der
77 Bundesregierung und den Entscheidungsträger*innen auf europäischer Ebene eng
78 eingebunden zu werden.

- 79 • die entschlossene Erweiterung des Aktionsplans für erschwingliche Energie um
80 weitere Maßnahmen zur Schaffung wettbewerbsfähiger europäischer Energiepreise
81 sowie die zügige Vollendung der Europäischen Energieunion einzuleiten. Notwendig
82 sind europäische Energiemarktreformen, wie eine grundlegende Reform der
83 Preisbildung im EU-Strommarkt (insbesondere die Entkopplung des Strompreises vom
84 Gaspreis). Die europäische Energiemarktregulierung muss die Bedarfe von
85 Beschäftigten und Realwirtschaft berücksichtigen, statt Liberalisierung,
86 Privatisierung, Entflechtung und Zerschlagung der Energiewirtschaft zu
87 forcieren. Investitionen in grenzüberschreitende Energiewendeprojekte und der
88 gemeinsame Energieeinkauf auf dem Weltmarkt müssen vorangetrieben werden.
- 89 • die Verlagerung von Straßen- und Luftverkehr auf die klima- und
90 umweltfreundliche Schiene, um den Klimawandel zu bekämpfen, die Umweltbelastung
91 zu reduzieren und damit die europäischen Klimaziele zu erreichen. Die
92 volkswirtschaftlich und ökologisch sinnvollen Beihilfen für den Schienenverkehr
93 gilt es zu ermöglichen, um eine europaweit flächendeckende Versorgung mit
94 öffentlichem und klimafreundlichem Güter- und Personenverkehr auf der Schiene zu
95 fördern. Insbesondere der Schienengüterverkehr, der unverzichtbar für
96 europäische Schlüsselindustrien und unabdingbar für die europäische
97 Verkehrswende ist, muss gefördert werden. Die Verantwortung der Mitgliedstaaten
98 soll dabei gestärkt werden.
- 99 • die Förderung grenzüberschreitender Infrastrukturprojekte. Ein leistungsfähiges
100 und flächendeckendes europäisches Eisenbahnnetz und der Ausbau
101 grenzüberschreitender Energienetze, einschließlich transnationaler
102 Wasserstoffinfrastrukturen, müssen gestärkt werden. Dies kann mit Carbon-
103 Management-Systemen und -Infrastruktur flankiert werden.
- 104 • die Stärkung europäischer Wertschöpfung durch grüne Leitmärkte, insbesondere bei
105 energieintensiven und klimaneutralen Grundstoffen und Produkten sowie die zügige
106 Entwicklung europaweit einheitlicher Standards und Kennzeichnungen – etwa zur
107 CO₂-Intensität –, um klimafreundliche Produkte sichtbar zu machen und gezielt zu
108 fördern.
- 109 • eine strategische europäische Ansiedlungspolitik zur Förderung von
110 Zukunftstechnologien, die sich gezielt an regionalen Wirtschafts-,
111 Beschäftigungs- und Qualifikationspotenzialen ausrichtet, um die Resilienz
112 industrieller und dienstleistungsbasierter Wertschöpfung in Europa langfristig
113 zu sichern.
- 114 • eine europäische Rohstoffpolitik, die strategische Abhängigkeiten reduziert, den
115 Aufbau einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft (mechanisch und chemisch)
116 durch das Schließen regulatorischer Lücken und gezielte öffentliche Förderung
117 vorantreibt, den nachhaltigen Rohstoffabbau in Europa stärkt, auf eine
118 risikobasierte und ausgewogene Chemikalienpolitik setzt und sich zugleich für
119 Gute Arbeit und hohe Umweltstandards in Übereinstimmung mit bestehenden
120 Lieferkettengesetzen einsetzt. Zudem sollten Regelungen getroffen werden, um
121 sicherzustellen, dass Unternehmen importierte Rohstoffe stärker auf Vorrat
122 halten.

- 123 • eine Aufwertung von Dienstleistungen statt der Verfolgung einer Billig-
124 Strategie. Diese Aufwertungsstrategie muss auf ein hohes Qualitätsniveau der
125 Dienstleistungen, starken sozialen Dialog, hohe Standards bei der Aus- und
126 Weiterbildung und die Stärkung der sozialen Rechte im Binnenmarkt setzen.
- 127 • einen Fokus der europäischen Forschungs- und Innovationspolitik auf
128 Zukunftstechnologien, gute Arbeitsbedingungen, soziale Innovationen, Resilienz
129 des europäischen Wirtschaftsraums sowie die Lösung gesamtgesellschaftlicher
130 Probleme. Die Beteiligung von Beschäftigten, Verbraucher*innen, Sozialpartnern
131 und Akteur*innen der Zivilgesellschaft an den europäischen Innovationsprozessen
132 ist dafür zentral.

133

134 **Eine sozial gerechte EU-Klimapolitik: Emissionshandel reformieren, Investitionen** 135 **stärken, Mitbestimmung sichern**

136 Das aktuelle Herzstück der europäischen Klimapolitik – der CO2-Preis – droht in
137 seiner jetzigen Ausgestaltung zum Hemmschuh für die nachhaltige Entwicklung zu
138 werden. Die volatile Preisentwicklung sorgt für erhebliche Investitionsunsicherheit
139 bei Haushalten und Unternehmen. Zudem sind wichtige Fragen beim Schutz von
140 Arbeitsplatzverlagerungen ungelöst. Auch nimmt die Zustimmung in den europäischen
141 Mitgliedstaaten für dieses Instrument deutlich ab.

142 Der DGB wird grundlegende Reformvorschläge zum Emissionshandel erarbeiten, um ein
143 robustes, transparentes und verlässliches System zu schaffen, das eine echte
144 Lenkungswirkung entfalten kann, ohne soziale und wirtschaftliche Schief lagen zu
145 produzieren, und einen verlässlichen Schutz vor Arbeitsplatzverlagerungen liefert.

146 Ergänzend zur Reform des Emissionshandels fordert der DGB eine konsequentere und
147 verbindlichere Ausrichtung der europäischen „Just Transition“-Maßnahmen auf die
148 Stärkung des sozialen Dialogs und der Mitbestimmung sowie ein Monitoring zu den
149 Auswirkungen der Klimapolitik auf Beschäftigung und Verteilung in Europa.

150 Erforderlich ist die verbindliche und zeitnahe Umsetzung des im „Clean Industrial
151 Deal“ angekündigten „Just Transition Framework“ unter Einbindung der Gewerkschaften.
152 Der „Just Transition Fund“ (JTF) muss finanziell aufgestockt und auf alle
153 Transformationsregionen ausgeweitet werden.

154

155 **Digitale Märkte regulieren**

156 Wirtschaftsunternehmen organisieren Märkte durch digitale Plattformen und schaffen
157 Angebote, die auch die öffentliche Daseinsvorsorge betreffen. Deshalb sind digitale
158 Plattformen heute in wichtigen Bereichen des öffentlichen Lebens wie zum Beispiel bei
159 Kommunikation oder Cloud-Infrastrukturen als Institutionen der Daseinsvorsorge
160 anzusehen. Diese digitalen Märkte und Plattformen werden aber von wenigen – vor allem
161 US-amerikanischen – Digitalkonzernen dominiert und kontrolliert (Gatekeeper). Dabei
162 verbindet sich die dominante Marktmacht mit unvorstellbarer Finanzkraft. Ziel sollte
163 die systematische Förderung einer europäischen Digital- und KI-Unternehmensstruktur
164 sein. Europa hat wichtige Instrumente für eine Stärkung der digitalen Souveränität
165 und des fairen Wettbewerbs geschaffen. Es gilt, sie konsequent anzuwenden und

166 auszubauen.

167 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 168 • den europäischen „Digital Markets Act“ (DMA) nachzuschärfen, um insbesondere
169 dominante Cloud-Anbieter effektiver zu regulieren. Zudem muss der
170 Anwendungsbereich des DMA auf kleinere digitale Plattformen, die auf ihren
171 Märkten eine beherrschende Stellung einnehmen, ausgeweitet werden. Heute fallen
172 selbst Plattformen wie Uber oder Lieferando nicht unter den DMA.
- 173 • den DMA und den „Digital Services Act“ (DSA) konsequent und
174 beteiligungsorientiert umzusetzen. Keinesfalls darf dem Druck der US-Regierung
175 und von US-Digitalkonzernen, die Regelungen aufzuweichen und Plattformen aus
176 ihrer Verantwortung zu nehmen, nachgegeben werden.
- 177 • dass digitale Plattformen vermehrt in gemeinnützigen Rechtsformen, als
178 Genossenschaften, in öffentlicher Hand oder im öffentlichen Auftrag, betrieben
179 werden. Europäische Plattformen sollen als Alternativen zu US-amerikanischen
180 Unternehmen gefördert werden. Für digitale Plattformen sollte die Einhaltung von
181 sozialen, Verbraucher*innen-politischen und Open-Source-Kriterien zur Bedingung
182 für den Marktzugang gemacht werden. Damit könnten ein fairer Wettbewerb auf
183 Märkten gewährleistet sowie bestehende Regeln zu Arbeitsbedingungen, Löhnen,
184 Verbraucherschutz und Umweltschutz eingehalten werden.
- 185 • europäische Initiativen zum Aufbau eigener Datenräume und KI-Infrastrukturen -
186 etwa den „Aktionsplan für den KI-Kontinent“ - als kritische Infrastruktur und
187 Basis der öffentlichen Grundversorgung zu behandeln, um nicht neue
188 Abhängigkeiten aufzubauen.
- 189 • die europäische KI-Verordnung nicht zu verwässern, sondern wichtige Regelungen
190 für die KI-Nutzung in der Arbeitswelt zu erhalten. Dazu zählt auch die in der
191 Verordnung enthaltene Öffnungsklausel, die nationale Konkretisierungen für die
192 betriebliche KI-Nutzung fordert. Zudem braucht es mehr Rechtssicherheit, vor
193 allem bei der Definition des Hoch-Risiko Bereichs.

194

195 **2. Investitionen in die Transformation ermöglichen:
die richtigen finanziellen Grundlagen schaffen**

196

197 Die Investitionsbedarfe zur nachhaltigen Modernisierung unserer Wirtschaft sind
198 wissenschaftlich gut belegt. Was fehlt, ist eine politische Strategie, die eine
199 solide finanzielle Basis für den Transformationsprozess sicherstellt. Die
200 europäische Ebene muss dazu einen Beitrag leisten, etwa durch die Kohäsionsfonds oder
201 eine weitere EU-Investitionskapazität.

202

203 **Für eine europäische Investitionsagenda**

204 Mit dem Mehrjährigen Finanzrahmen 2028- 2034 werden die zentralen Eckpfeiler der EU-
205 Haushaltspolitik für die nächsten Jahre festgelegt. Der DGB und seine
206 Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass hier die richtigen Weichen

207 gestellt werden.

208 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 209 • die Einführung neuer EU-Eigenmittel. Diese sollten einen Bezug zum Binnenmarkt
210 haben und das Ziel verfolgen, europäische Wertschöpfung zu erhalten oder
211 auszubauen sowie für mehr Verteilungsgerechtigkeit in der EU sorgen. Den
212 Vorschlag der Europäischen Kommission für eine EU-Unternehmensabgabe
213 unterstützen wir genauso wie alternative Vorschläge, die von verschiedenen
214 Akteuren gemacht wurden - wie etwa die EU-weite Besteuerung von monopolistischen
215 Übergewinnen, die Finanztransaktionssteuer oder die Besteuerung internationaler
216 Konzerne, insbesondere von US-Digitalkonzernen.
- 217 • eine deutliche Aufstockung der EU-Kohäsionsfonds. Die EU-Investitionspolitik
218 sollte eng mit einer regionalpolitischen Perspektive verschränkt sein. Denn eine
219 starke Kohäsionspolitik bildet die Grundlage für einen resilienten und
220 wettbewerbsfähigen EU-Binnenmarkt und die Förderung des europäischen
221 Integrationsprozesses. Die von der EU-Kommission vorgeschlagene Neujustierung
222 der Mittelverwendung lehnen wir ab.
- 223 • die Einrichtung eines EU-Zukunftsfonds zur Finanzierung von Investitionen, die
224 im strategischen europäischen Interesse liegen. Die gemeinschaftliche
225 Schuldenaufnahme zur Finanzierung von Zukunftsinvestitionen nach dem Beispiel
226 von „NextGeneration EU“ sollte fortgeführt werden.
- 227 • den Erhalt und die finanzielle Stärkung des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+)
228 als das zentrale Finanzierungsinstrument der EU, um soziale Gerechtigkeit, Gute
229 Arbeit, Gleichstellung und Inklusion zu fördern.
- 230 • die Verbesserung der politischen Steuerung durch eine klare Zweckbindung der
231 Mittel und ein effektives Monitoring des Mitteleinsatzes. Die enge Kopplung der
232 EU-Haushaltspolitik an das Europäische Semester und eine Stärkung des Prinzips
233 „Geld gegen Reformen“ lehnen wir hingegen ab.
- 234 • dass für die EU-Strukturpolitik die bewährten Prinzipien der geteilten
235 Mittelverwaltung, des Partnerschaftsprinzips und des ortsbasierten Ansatzes
236 weiterhin gelten. Das Partnerschaftsprinzip ist ein zentraler Grundsatz der
237 europäischen Kohäsionspolitik und maßgeblich für die erfolgreiche Umsetzung und
238 die regionale Akzeptanz der europäischen Förderprogramme und muss durch eine
239 Reform des „Europäischen Kodex für Partnerschaften“ gestärkt werden. Die ESF-
240 Sozialpartnerrichtlinie zeigt beispielhaft, wie erfolgreiche Beteiligung der
241 Sozialpartner praxisnahe und arbeitsweltbezogene Projekte ermöglicht. Diese Form
242 der Mitbestimmung darf kein Einzelfall bleiben – sie muss auf weitere
243 Richtlinien des ESF+ und andere Strukturfonds übertragen und verbindlich
244 verankert werden.
- 245 • die Zurückweisung der von der EU-Kommission vorgeschlagenen massiven
246 Zentralisierung der EU-Kohäsionspolitik in sogenannten Partnerschaftsplänen, die
247 zwischen Brüssel und den Hauptstädten verhandelt werden.
- 248 • die Bindung europäischer Fördermittel an beschäftigungspolitische Kriterien –
249 wie etwa Tariftreue, Standortentwicklung und Beschäftigungssicherung – um den

250 Nutzen öffentlicher Fördergelder für die Gesellschaft zu erhöhen. Eine
251 Förderpolitik, die Sozialpartnerschaft honoriert, stärkt gleichermaßen unser
252 Wirtschaftsmodell der Sozialen Marktwirtschaft wie das Vertrauen der Bevölkerung
253 in unser Land und Europa.

254 • eine Integration der Gleichstellungsstrategie im Sinne des „Gender
255 Mainstreaming“ sowie die Umsetzung eines „Gender Budgeting“ im Mehrjährigen
256 Finanzrahmen. Es ist verbindlich zu evaluieren, in welchem Maße die Geschlechter
257 jeweils vom EU-Haushalt profitieren.

258 **Neue EU-Fiskalregeln für eine nachhaltige Wirtschaft**

259 Die EU-Fiskalregeln begrenzen die Finanzierung von Transformationsausgaben und führen
260 in vielen Mitgliedstaaten zu einer sozial unverträglichen und wirtschaftspolitisch
261 schädlichen Sparpolitik. Auch Deutschland muss neben den nationalen Fiskalregeln die
262 europäischen Fiskalregeln beachten. Um das Sondervermögen Infrastruktur regelkonform
263 umzusetzen, wurden die EU-Fiskalregeln maximal gedehnt. Nach den aktuellen EU-
264 Vorgaben wird der Konsolidierungsdruck mittelfristig auch für Deutschland deutlich
265 steigen. Ungleichgewichte werden zudem durch die Regelung verschärft, den
266 Mitgliedstaaten die deutliche Ausweitung der Verschuldung zur Finanzierung von
267 Militärausgaben bis Ende 2028 zu gestatten, während für andere Ausgabenposten,
268 insbesondere auch für öffentliche Investitionen, die strikten EU-Fiskalregeln
269 weiterhin gelten. Die positive Wirkung von schuldenfinanzierten Militärausgaben auf
270 die gesamtwirtschaftliche Produktion ist sehr begrenzt und die höheren
271 Refinanzierungskosten und Schuldenstände werden mittelfristig zu einem erhöhten
272 Konsolidierungsdruck führen, der zu Lasten der ökologischen Transformation und
273 anderer dringender Aufgaben gehen dürfte. Damit wird der in vielen Mitgliedstaaten
274 virulente Konflikt zwischen der Finanzierung von Zukunftsinvestitionen und dem Aufbau
275 von Verteidigungskapazitäten durch die europäische Ebene noch verschärft.

276 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

277 • eine investitionsfreundliche Reform der EU-Fiskalregeln, etwa in Form einer
278 „goldenen Regel“, die die Kreditfinanzierung von wachstumssteigernden
279 öffentlichen Investitionen auf mitgliedstaatlicher Ebene erlaubt. Insgesamt
280 sollte die Reform darauf abzielen, eine langfristige Modernisierung des
281 öffentlichen Kapitalstocks zu fördern.

282 • eine Demokratisierung des Europäischen Semesters: Unter Einbeziehung des
283 Europäischen Parlaments sollten Verfahren eingeführt werden, die sicherstellen,
284 dass die Reformempfehlungen der Europäischen Kommission nicht gegen grundlegende
285 Politikziele der EU wie den „Green Deal“, den „Clean Industrial Deal“ oder die
286 „Europäische Säule sozialer Rechte“ verstoßen. Nationale Parlamente sollten bei
287 der Entscheidung über Reformvorhaben ein Mitspracherecht haben; die
288 Sozialpartner müssen wirksam konsultiert, deren zentrale Anliegen im Prozess
289 berücksichtigt werden.

290 • eine Reform der Schuldentragfähigkeitsanalyse als Kern der neuen EU-
291 Fiskalregeln, in einem transparenten und demokratischen Verfahren.

292

293 **Für ein nachhaltiges EU-Finanzwesen, das der Realwirtschaft dient**

294 Neben öffentlichem Kapital muss vor allem auch privates Kapital mobilisiert werden,
295 um die Wirtschaft zu modernisieren und zukunftsfest zu machen. Die Vollendung der EU-
296 Kapitalmarktunion stellt eine Stellschraube dar, um die Finanzierungssituation im
297 privaten Sektor zu verbessern. Gleichzeitig verbergen sich hinter der EU-
298 Kapitalmarktunion eine Reihe von problematischen Maßnahmen, die einseitig auf
299 Liberalisierung und Deregulierung setzen. Für einen klimaneutralen und sozial
300 nachhaltigen Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft ist eine effektive
301 Finanzregulierung notwendig, die einheitliche Nachhaltigkeitsvorschriften vorgibt und
302 die Finanzstabilität stärkt.

303 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 304 • die Beibehaltung der Kernelemente der EU-Vorschriften für nachhaltige Finanzen
305 (insbesondere die Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung und die
306 EU-Taxonomie), da sie notwendig sind, um privates Kapital in sozial und
307 ökologisch nachhaltige Investitionsprojekte zu lenken. Grundsätzlich sollte die
308 Berichterstattung zur sozialen Nachhaltigkeit – sowohl im Hinblick auf den
309 Anwender*innenkreis als auch auf die Berichtsinhalte – erhalten bleiben. Die EU-
310 Taxonomie muss um eine soziale Dimension ergänzt werden, bei der Tarifbindung
311 sowie Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit (z.B. Frauenanteil in Vorständen
312 und Aufsichtsräten, Entgeltgleichheit) eine zentrale Rolle spielen. Zudem ist es
313 wichtig, dass Unternehmen im Übergang ihren Beitrag zur Nachhaltigkeit adäquat
314 darstellen können, um eine verlässliche Finanzierung in der Transformation zu
315 erhalten.
- 316 • dass die internationalen Standards auf dem Feld der Finanzstabilität nicht
317 aufgeweicht werden. Verbriefungen bleiben riskante und intransparente
318 Finanzprodukte. Die geplante Revision des Verbriefungsrahmens sehen wir kritisch;
319 der Nutzen für die Realwirtschaft ist gering.
- 320 • die Zurückweisung der geplanten Lockerung der Anlagestrategien von Pensionsfonds
321 und Versicherungen. Diese sehen wir sowohl aus Gründen der Versorgungssicherheit
322 als auch aus gesellschaftspolitischer Perspektive kritisch. Keinesfalls darf
323 durch Instrumente der EU-Kapitalmarktunion das gesetzliche Rentensystem und die
324 betriebliche Altersvorsorge unter Druck geraten. Die betriebliche Altersvorsorge
325 kann am besten durch eine Stärkung der Tarifbindung gefestigt und ausgebaut
326 werden.
- 327 • eine stärkere Ausrichtung des Wagniskapitalmarktes auf die Finanzierung von für
328 die Modernisierung unserer Wirtschaft zentralen Zukunftstechnologien. Zu diesem
329 Zweck sollte die öffentliche Förderung von Wagniskapitalfonds stärker an
330 politische Zielvorgaben und Bedingungen geknüpft werden. Darüber hinaus könnten
331 Förderbanken wie die Europäische Investitionsbank ihre Instrumente erweitern und
332 Direktinvestitionen in Cleantech-Unternehmen, die keine Mittel aus dem privaten
333 Sektor erhalten, ausweiten.

334

335 **3. Fairer Binnenmarkt: Gleiche Wettbewerbsbedingungen für Beschäftigte und**
336 **Unternehmen**

337 Der europäische Binnenmarkt ist mehr als eine Freihandelszone. Gemeinsame Regeln für
338 den Markt helfen, das in den Verträgen verankerte Ziel einer wettbewerbsfähigen
339 Sozialen Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt,
340 zu erreichen. Leitbild muss sein, im Wettbewerb auf Qualität und Innovation zu setzen
341 - durch moderne Technologien und gut qualifizierte Beschäftigte. Der DGB und seine
342 Mitgliedsgewerkschaften lehnen den von der EU-Kommission in der EU-
343 Binnenmarktstrategie eingeschlagenen Weg ab, der einseitig auf Deregulierung setzt.

344

345 **Vereinfachung ja, Deregulierung nein**

346 Ein stabiles und rechtssicheres Umfeld mit schnellen Planungs- und
347 Genehmigungsverfahren für Unternehmen fördert Planungssicherheit und zieht
348 Investitionen an. Die Absicht der Europäischen Kommission, EU-Gesetzgebung
349 vereinfachen zu wollen, darf nicht zu einer Absenkung von bereits errungenen sozialen
350 und ökologischen Standards führen. Es gilt, Deregulierung um jeden Preis zu
351 verhindern. Gute Gesetzgebung sichert einen fairen Wettbewerb im Binnenmarkt, schützt
352 benachteiligte Menschen und die Umwelt und fördert damit die europäische
353 Wettbewerbsfähigkeit im globalen System. Dies muss im Zentrum der Überlegungen
354 stehen.

355 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 356 • die Digitalisierung von formalen bürokratischen Prozessen, ohne dabei Nachteile
357 für die Bürger*innen zu schaffen.
- 358 • eine zielgerichtete Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren
359 insbesondere bei Vorhaben mit strategischer Bedeutung für die sozial-ökologische
360 Transformation, etwa durch den Abbau von Mehrfachprüfungen und eine bessere
361 Harmonisierung der europäischen Gesetzgebung, ohne Beteiligungsmöglichkeiten der
362 Betroffenen zu schleifen. Für die erfolgreiche Umsetzung dieser Vorhaben müssen
363 die Verwaltungsstrukturen besser personell und finanziell ausgestattet werden.
- 364 • die Abschaffung pauschaler EU-Reduktionsziele zum Abbau von Bürokratie. Bei
365 jeder Vereinfachung ist sicherzustellen, dass die Ziele der Regelungen erhalten
366 bleiben und effektiv überprüfbar sind.
- 367 • die Zurückweisung von Frontalangriffen auf bereits beschlossene soziale und
368 ökologische EU-Schutzstandards. Europäische „Omnibus-Gesetze“, mit denen mehrere
369 bestehende EU-Rechtsakte gleichzeitig geändert oder angepasst werden, müssen
370 sich auf die Beseitigung von Überlappungen und Inkonsistenzen bestehender EU-
371 Regelungen beschränken und im demokratischen und transparenten Verfahren in
372 Konsultation mit allen relevanten Stakeholdern verabschiedet werden.
- 373 • eine Ablehnung des angekündigten Gesetzes zur Verhinderung von
374 Binnenmarktbeschränkungen, das die EU-Kommission dazu ermächtigt, nationale
375 Gesetze vor ihrer Verabschiedung auf Verhältnismäßigkeit zu prüfen und
376 gegebenenfalls zu verhindern. Nationale Schutzstandards dürfen von der EU nicht

377 zu „Handelshemmnissen“ umgedeutet werden.

- 378 • den Erhalt und die Förderung höherer Schutzstandards auf nationaler Ebene. Über
379 europäische Mindeststandards hinausgehende nationale Gesetzgebung, die
380 ambitioniertere Regelungen zur Förderung sozialer Gerechtigkeit, ökologischem
381 Schutz und demokratischer Teilhabe anstrebt, ist ausdrücklich zu begrüßen und
382 politisch zu unterstützen.
- 383 • die Zurückweisung neuer gesellschaftlicher Rechtsformen wie des „28. Regime“,
384 die eine Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung ermöglichen sollen. Neue
385 gesellschaftsrechtliche Unternehmensformen dürfen das Arbeits- und Sozialrecht
386 der Mitgliedstaaten nicht aushebeln.

387

388 **Soziale Aufwärtskonvergenz**

389 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für die soziale
390 Aufwärtskonvergenz in Europa ein. Mindeststandards auf europäischer Ebene fördern das
391 Zusammenwachsen und den sozialen Fortschritt, ohne die Mitgliedstaaten in der
392 Ausgestaltung ihrer nationalen Sozialpolitiken einzuschränken. Sie hegen den
393 gegenseitigen Unterbietungswettbewerb zwischen den Mitgliedstaaten ein und schaffen
394 innerhalb der EU ein Mindestniveau an sozialer Absicherung. Nur so können weniger
395 entwickelte Regionen aufholen und sozialer Zusammenhalt, Stabilität, Wachstum und
396 Wettbewerbsfähigkeit in der gesamten Union gefördert werden. Deshalb braucht es eine
397 entschlossene und konsequente Umsetzung der „Europäischen Säule Sozialer Rechte“
398 (ESSR).

399 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 400 • die Einführung eines verbindlichen europäischen Regelungsrahmens, um gleiche
401 Wettbewerbsvoraussetzungen im Umgang mit KI-Systemen in der Arbeitswelt zu
402 etablieren und einen vertrauensvollen und fairen Einsatz von KI zu
403 gewährleisten.
- 404 • die konsequente Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Plattformarbeit, ohne
405 Verwässerungen unter dem Vorwand des Bürokratieabbaus. Sie ist ein wichtiges
406 Instrument zur Bekämpfung von Scheinselbständigkeit und prekärer Beschäftigung
407 über digitale Plattformen mit klaren Regeln zum algorithmischen Management.
- 408 • die Weiterentwicklung des europäischen Regelwerks zum Arbeitsschutz,
409 insbesondere um Arbeitnehmer*innen nachhaltig vor zunehmenden Gefährdungen wie
410 psychischen Belastungen, Hitze und UV-Strahlung sowie Muskel-Skelett-Krankheiten
411 zu schützen.
- 412 • die Einführung einer europäischen Qualifizierungsgarantie und europäischer
413 Mindeststandards für die Ausbildung, um allen Europäer*innen den Zugang zu
414 qualitativ hochwertiger Weiter- und Fortbildung zu ermöglichen. Die EU muss sich
415 an der nachhaltigen Finanzierung von Aus- und Weiterbildungsangeboten
416 beteiligen, in erster Linie über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+). Dabei
417 ist sicherzustellen, dass ESF+-Mittel nicht direkt an die Betriebe gehen und
418 dort Pflichtaufgaben der Arbeitgeber ersetzen.

- 419 • die Förderung von Mobilität in der Berufsbildung und im Studium, insbesondere
420 durch den Ausbau und die Verbesserung von Erasmus+. Ziel muss sein, dass
421 internationale Mobilität auch in der Berufsausbildung selbstverständlich wird
422 und sich Studierende und Auszubildende unabhängig von ihrer sozialen Lage und
423 Herkunft einen Auslandsaufenthalt finanzieren können.
- 424 • die Weiterentwicklung des Europäischen Hochschulraums im Sinne der Stärkung
425 seiner sozialen Dimension sowie der Gewährleistung der Grundwerte
426 Wissenschaftsfreiheit, Hochschulautonomie, Mitbestimmung von Studierenden und
427 Beschäftigten, akademische Redlichkeit sowie die gesellschaftliche Verantwortung
428 der Hochschulen und die staatliche Verantwortung für die Hochschulen.
- 429 • eine Reform der europäischen Unternehmensmitbestimmung mit dem Ziel,
430 Umgehungsmöglichkeiten zu beseitigen.
- 431 • die konsequente Umsetzung der EU-Gleichstellungsstrategie, insbesondere der
432 Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbsfähigkeit von Frauen im Arbeitsmarkt.
- 433 • die Einführung einer EU-Richtlinie zur Beseitigung geschlechtsspezifischer
434 Gewalt in der Arbeitswelt in Einklang mit Übereinkommen Nr. 190 der
435 Internationalen Arbeitsorganisation über die Beseitigung von Gewalt und
436 Belästigung in der Arbeitswelt.

437

438 **Arbeitskräftemobilität fair gestalten**

439 Ein funktionierender europäischer Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Baustein der
440 Wettbewerbsfähigkeit. Er kann einen Beitrag dazu leisten, Diskrepanzen zwischen
441 Qualifikation und Anforderungen sowie Fachkräfteengpässe zu verringern. Derzeit ist
442 das EU-weite Arbeitsmarktgeschehen jedoch insbesondere im Bereich der Entsendung und
443 mit Blick auf Drittstaatsangehörige von Missbrauch und Ausbeutung gekennzeichnet.
444 Dies gefährdet nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Unternehmen, die auf
445 Qualität statt auf Lohn- und Sozialdumping setzen. Dies muss durch sinnvolle
446 Maßnahmen unterbunden werden.

447 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 448 • dafür die Regulierung von Dienstleistungen das Land zuständig ist, in dem die
449 Dienstleistung erbracht wird; **das Herkunftslandprinzip lehnen wir ab.** Fairer
450 Wettbewerb herrscht nur, wenn alle auf einem Markt konkurrierenden Unternehmen
451 denselben Regeln unterliegen.
- 452 • eine Stärkung der Europäischen Arbeitsbehörde, insbesondere durch eine größere
453 Rolle bei grenzüberschreitenden Kontrollen und der Zusammenarbeit mit den
454 nationalen Arbeitsbehörden. Kontrollen enden derzeit allzu oft an den
455 Landesgrenzen. Die Kontrollen der Einhaltung von Arbeitsrecht und
456 Arbeitszeitschutzvorschriften müssen verstärkt werden. In einem geeinten Europa
457 mit offenen Grenzen müssen Lohn- und Sozialversicherungsansprüche
458 grenzüberschreitend durchgesetzt werden.
- 459 • die Etablierung eines EU-weiten, gewerkschaftsnahen Beratungsnetzes und eine
460 dauerhafte Finanzierung aus EU-Mitteln. Die Erfahrungen mit „Faire Mobilität“ in

461 Deutschland zeigen: Mobile Beschäftigte brauchen konkrete Unterstützung bei der
462 Durchsetzung ihrer Rechte.

- 463 • die Regulierung von privaten Arbeitsvermittlungen und eine Begrenzung von
464 Subunternehmerketten mittels verbindlicher EU-Richtlinien. Sie sind dringend
465 geboten, weil durch lange Subunternehmerketten und den Einsatz von
466 Arbeitsvermittler*innen komplexe Arbeitssituationen geschaffen werden, die
467 Kontrollen massiv erschweren und Verantwortlichkeiten verwischen.
- 468 • die zügige Vorlage eines europäischen Sozialversicherungspasses (ESSPASS) durch
469 die EU-Kommission, der die Echtzeitüberprüfung des Sozialversicherungsstatus
470 ermöglicht und somit zur Missbrauchsbekämpfung beiträgt.

471

472 **Soziale Rechte im Binnenmarkt aufwerten, soziales Fortschrittsprotokoll** 473 **weiterentwickeln**

474 Der europäische Binnenmarkt stellt die wirtschaftlichen Grundfreiheiten (Waren-,
475 Dienstleistungs- und Kapitalverkehrsfreiheit sowie Personenfreizügigkeit) in den
476 Vordergrund, bietet aber weder einen gleichwertigen Schutz der sozialen Grundrechte
477 seiner Bürger*innen noch der Tarifvertragsstrukturen und der Mitbestimmung. Seit der
478 Europäische Gerichtshof (EuGH) die Marktfreiheiten des Binnenmarktes zu
479 wirtschaftlichen Supergrundrechten der Unternehmen ausgebaut hat, können
480 Unternehmer*innen sie nutzen, um gegen Gesetze vorzugehen, die im Interesse von
481 Allgemeinwohl und sozialem Ausgleich wären. Auch die EU-Kommission greift auf diese
482 Marktfreiheiten zurück, um die Binnenmarktcompatibilität nationaler Regulierung daran
483 zu messen. Dadurch sind Deregulierung und unfairer Wettbewerb auf der Basis von
484 ungleichen Arbeitskosten in der EU in die Struktur der rechtlichen Verfassung des EU-
485 Binnenmarktes eingelassen. Um den Schutz aller arbeits- und sozialrechtlichen
486 Errungenschaften rechtssicher zu gewährleisten und das europäische Sozialmodell zu
487 schützen, sind Änderungen der EU-Verträge erforderlich.

488 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 489 • eine andere Auslegung oder alternativ eine Änderung der EU-Verträge, um
490 sicherzustellen, dass Marktfreiheiten ihren Charakter als umfassende
491 wirtschaftliche Liberalisierungsgebote wieder verlieren und zu ihrem
492 ursprünglichen Zweck als Diskriminierungs- und Protektionismusverbote
493 zurückgebaut werden, insbesondere bevor es zur Aufnahme neuer Mitgliedstaaten
494 kommt.

495 **4. Neuorientierung der EU-Handelspolitik**

496 Deutschland hat in der Vergangenheit stark von einem multilateralen, regelbasierten
497 Handelssystem profitiert. Die Mitgliedstaaten der EU haben die Zuständigkeit für
498 Handelspolitik der Europäischen Kommission übertragen. Dadurch kann die EU
499 handelspolitisch als eigenständiger Akteur agieren. Dies erhöht die
500 Verhandlungsmacht, aber auch die Verantwortung. Die EU hat eine Vielzahl an
501 sinnvollen und wirkmächtigen handelspolitischen Instrumenten. Aus Sicht des DGB und
502 seiner Mitgliedsgewerkschaften fehlt derzeit jedoch eine klare Strategie wie die EU

503 auf die veränderte geoökonomische Weltlage reagieren will. Der Fokus auf bilaterale
504 Handelsabkommen, die jahrzehntelang verhandelt werden, sollte durch eine strategische
505 Neuausrichtung mindestens ergänzt werden.

506 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 507 • die Erarbeitung und Umsetzung einer neuen handelspolitischen Strategie mit einer
508 Koalition der Willigen. Ausgangspunkt könnten die Staaten sein, die auch Teil
509 des „Umfassenden und fortschrittlichen Abkommens für die transpazifische
510 Partnerschaft“ (CPTPP) sind. Der DGB wird sich in diesen Prozess mit eigenen
511 Vorschlägen aktiv einbringen und den Austausch mit relevanten Akteur*innen aus
512 Gewerkschaften, Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Politik und Unternehmen suchen.
- 513 • eine **stärkere Resilienz der Lieferketten**, auch durch neue Partnerschaften,
514 angesichts geopolitischer Spannungen sowie aufgrund des Klimawandels immer
515 häufiger auftretenden Extremwetterereignissen und Naturkatastrophen. Zu prüfen
516 ist, ob eine stärkere Fokussierung auf schlanke, transparent verhandelte,
517 sektor- oder produktspezifische Vereinbarungen mit verbindlichen Umwelt- und
518 Sozialstandards, sinnvoll ist.
- 519 • klare, durchsetzbare und sanktionierbare Regelungen zum Schutz von Beschäftigten
520 in allen Handelsabkommen, die die EU derzeit verhandelt - wie z.B. mit Indien,
521 Indonesien und Australien - und in Zukunft abschließt.
- 522 • keine Verwässerung von Umwelt-, Klima-, Arbeits-, Sozial- und
523 Verbraucherschutzstandards durch Handelsabkommen. Das Ziel muss sein, eine
524 Annäherung auf dem jeweils höchsten Niveau zu erreichen, um unfairen Wettbewerb
525 auf Kosten der Beschäftigten, der Umwelt oder des Klimas zu verhindern.
- 526 • den Einbezug bestehender unternehmerischer Sorgfaltspflichten, wie z.B. die
527 OECD-Leitsätze für multinationale Konzerne, die Erklärung für multinationale
528 Unternehmen und Sozialpolitik der ILO oder die Leitprinzipien für Wirtschaft und
529 Menschenrechte der UN, in Handels-, Partnerschafts- und Investitionsabkommen.
- 530 • die konsequente Nachverfolgung von Verstößen gegen bestehende Verpflichtungen in
531 diesem Bereich sowie die Einleitung entsprechender Verfahren, um wirksam Abhilfe
532 zu schaffen – gegebenenfalls auch durch Sanktionen.
- 533 • dass die Einhaltung und Durchsetzung dieser Regeln unter systematischer
534 Einbindung der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft erfolgt. Die
535 entsprechenden zivilgesellschaftlichen Kontrollgremien („Domestic Advisory
536 Groups“, DAG) müssen ausreichend finanziert werden, um die nötigen Kapazitäten
537 zur Verfügung stellen zu können. Berichte der DAG müssen angemessen beachtet
538 werden und auf dokumentierte Fehlentwicklungen und Verstöße müssen eine
539 Überprüfung und gegebenenfalls Sanktionen folgen.
- 540 • die explizite Ausnahme öffentlicher Daseinsvorsorge von Handelsabkommen. Der
541 Anspruch auf universellen Zugang zur öffentlichen Daseinsvorsorge muss Vorrang
542 vor privaten Profiten und Deregulierung haben.
- 543 • keine Sonderklagerechte für Investor*innen. Die
544 Investitionsschiedsgerichtsbarkeit außerhalb nationaler Rechtsprechung ohne

- 545 demokratische Kontrolle lehnen wir ab. Sie ist auch mit grundlegenden
546 demokratischen Prinzipien nicht vereinbar.

Antrag C07: Internationale Beziehungen gerecht, nachhaltig und resilient gestalten

Laufende Nummer: 10

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 Die Einhaltung von Menschenrechten und die unabhängige und freie Arbeit von
2 Gewerkschaften weltweit sind und bleiben Ziel des DGB und seiner
3 Mitgliedsgewerkschaften. Ein globaler Diskurs, der sich zunehmend gegen demokratische
4 Grundrechte, die Rechte von Gewerkschaften, Arbeitnehmer*innen, Frauen und
5 Minderheiten, gegen Umweltschutz, internationale Kooperation und Solidarität richtet,
6 braucht eine klare gewerkschaftliche Gegenstimme. Das Wichtigste ist allerdings,
7 heute mehr denn je, der Frieden, die Beendigung und Verhinderung von Kriegen und der
8 Verzicht auf die Anwendung und Androhung von Gewalt in den internationalen
9 Beziehungen. Nur mit weltweiter internationaler Zusammenarbeit und einer Politik der
10 gemeinsamen Sicherheit, Rüstungskontrolle und Abrüstung werden die großen globalen
11 Herausforderungen der Menschheit – Friedenssicherung, Schutz von Klima und Natur,
12 Armutsbekämpfung und Entwicklung – bewältigt werden können. Der Hochrüstungswetlauf
13 muss gestoppt werden.

14

15 1. Ein modernisiertes, regelbasiertes, globales Handelssystem

16 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für einen fairen und gerechten
17 Handel ein, der die Rechte von Beschäftigten und Verbraucher*innen stärkt, die
18 Resilienz von Wirtschaft und Gesellschaft fördert, den Schutz der Umwelt und des
19 Klimas sowie einen fairen Wettbewerb garantiert und eine gerechte Verteilung der
20 Wohlfahrtsgewinne sowohl innerstaatlich als auch zwischen Staaten befördert. Nach
21 einer langen Phase der Globalisierung, von der Deutschland stark profitiert hat,
22 befindet sich die Weltwirtschaft mittlerweile in einer Phase der Fragmentierung.
23 Trotz der weltweiten Regionalisierungstendenzen und der wirtschaftspolitisch
24 notwendigen Stärkung des EU-Binnenmarktes wird der internationale Waren- und
25 Dienstleistungshandel für die deutsche Volkswirtschaft auch weiterhin eine große
26 Rolle spielen. Mit der Handlungsunfähigkeit der WTO ist an die Stelle eines
27 regelbasierten Welthandels vielerorts das Recht des Stärkeren getreten. Daher sehen
28 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Notwendigkeit für eine neue,
29 regelbasierte, multilaterale Handelsordnung und sprechen sich zugleich für den
30 Abschluss weiterer EU-Handelsverträge aus. Diese zu entwickeln, umzusetzen und zu
31 gestalten wird ein langer und aufwendiger Prozess, in den sich der DGB und seine
32 Mitgliedsgewerkschaften mit eigenen Vorschlägen aktiv einbringen. Dabei suchen wir
33 den Austausch mit relevanten Akteuren aus Gewerkschaften, Zivilgesellschaft,
34 Wissenschaft, Politik und Unternehmen.

35 Kernanforderungen an eine neue Handelsordnung sind für den DGB:

36

37 Internationale Kooperation voranbringen

38 Handelsbeziehungen können nur dann langfristig stabil und allgemein akzeptiert sein,
39 wenn sie einen Beitrag zum Abbau sozialer Ungleichheit leisten, statt diese zu
40 verschärfen. Das gilt sowohl für die Verteilungsgerechtigkeit innerhalb eines Landes
41 als auch für das Verhältnis zwischen den miteinander Handel betreibenden Staaten. Vor
42 diesem Hintergrund setzt sich der DGB insbesondere dafür ein, dass die Interessen des
43 Globalen Südens stärker als bisher berücksichtigt werden.

44 Der Fokus einer neuen Handelsordnung sollte auf internationaler Kooperation und
45 Gleichberechtigung liegen. Insbesondere müssen künftig Länder mit geringeren
46 Einkommens- und Entwicklungsniveaus strukturell stärker in Entscheidungsprozesse
47 eingebunden werden. Gleichzeitig sollte der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit eine
48 größere Rolle spielen. Handelspolitik muss einen Beitrag dazu leisten, die
49 wirtschaftliche Benachteiligung von Frauen zu reduzieren. Eine neue multilaterale
50 Handelsordnung darf nicht nur dazu dienen, Marktzugänge für Konzerne aus
51 Industrieländern zu sichern, sondern muss auch Raum für Entwicklungsstrategien,
52 regionale Wertschöpfung und nachhaltige Industrialisierung im Globalen Süden
53 schaffen. Die Länder des Globalen Südens dürfen nicht primär in die Rolle des
54 Rohstofflieferanten gedrängt werden. Die internationale Handelsordnung darf nicht
55 durch die geopolitische und geoökonomische Vormachtstellung einzelner Staaten
56 dominiert sein. Eine solidarische Partnerschaft auf Augenhöhe dient sowohl der
57 nachhaltigen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung als auch der
58 Absicherung von Investitionen in Zukunftstechnologien.

59 Für eine solche Partnerschaft braucht es transparente und faire
60 Streitbeilegungsverfahren, in denen nicht nur Investoren, sondern auch
61 Gewerkschaften, Umweltverbände und andere zivilgesellschaftliche Akteure rechtlich
62 abgesichert sind.

63

64 **Aktive Wirtschaftspolitik ermöglichen**

65 Eine neue Handelsordnung muss im Gegensatz zu den aktuell geltenden WTO-Regeln den
66 beteiligten Staaten und Bündnissen (wie z.B. der EU) mehr Möglichkeiten für eine
67 eigene aktive Wirtschaftspolitik geben. Angesichts der aktuellen geopolitischen Lage
68 und des notwendigen sozial-ökologischen Umbaus ist eine klare industrie- und
69 dienstleistungspolitische Strategie wichtiger denn je. Dazu gehören für den
70 europäischen Wirtschaftsraum ambitionierte öffentliche Investitionsprogramme, die
71 gezielt den Umbau zu einer nachhaltigen Wirtschaft vorantreiben, sowie direkte und
72 indirekte Vorgaben zur lokalen Produktion („Local Content“- Kriterien). Nur wenn
73 solche Maßnahmen handelspolitisch möglich sind, können Volkswirtschaften resilienter
74 werden, um gute, zukunftsfeste Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen.

75 Die massiven industriepolitischen Programme der USA und Chinas zeigen, dass eine rein
76 marktgetriebene Handelsordnung den heutigen Anforderungen an eine sozial-ökologische
77 Transformation überhaupt nicht gerecht wird. Der DGB setzt sich daher dafür ein, dass
78 mehr politischer Spielraum bei öffentlichen Investitionen, Förderinstrumenten und
79 Schutzmechanismen handelspolitisch nicht länger als unlautere Wettbewerbsverzerrung
80 behandelt wird. Dies schließt ausdrücklich den Aufbau klimaneutraler und strategisch

81 relevanter Produktionskapazitäten, Rohstoffallianzen sowie digital-, energie- und
82 verkehrspolitische Infrastrukturmaßnahmen ein. Zugleich müssen wirkungsvolle
83 Maßnahmen gegen marktverzerrende Aktivitäten aus anderen Weltregionen (z.B. USA und
84 China) in der EU umgesetzt und stetig evaluiert werden, so dass die nötigen
85 Investitionen in Transformationsprozesse in und für die europäische Wirtschaft
86 angereizt und eingesetzt werden.

87 Der DGB betont, dass eine proaktive Wirtschaftspolitik in einer modernen
88 Handelsordnung kein illegitimer Protektionismus ist, sondern eine notwendige
89 Voraussetzung, um ökologische und soziale Ziele zu erreichen. Handelsregeln müssen so
90 reformiert werden, dass sie wirtschaftspolitische Maßnahmen zulassen, die
91 transparent, verhältnismäßig und insofern mit internationalen Standards vereinbar
92 sind.

93

94 **Internationale Standards stärken**

95 Der DGB wird sich weiterhin aktiv an der Fortentwicklung der „Dreigliedrigen
96 Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ (ILO MNU-
97 Erklärung) und der OECD-Richtlinien für multinationale Konzerne beteiligen. Sie
98 bilden als internationaler Standard für Unternehmen ein wichtiges globales Rahmenwerk
99 für fairen Wettbewerb und menschenrechtliche Sorgfaltspflichten entlang globaler
100 Wertschöpfungsketten. Darüber hinaus betont der DGB die Wichtigkeit der ILO-
101 Kernarbeitsnormen, des Pariser Klimaabkommens und der UN-Leitprinzipien für
102 Wirtschaft und Menschenrechte und fordert, dass deren Ratifizierung bzw. wirksame
103 Umsetzung zum verbindlichen Standard für alle Akteure einer neuen, fairen und
104 multilateralen Handelsordnung wird.

105 Unverbindliche Selbstverpflichtungen reichen nicht aus, um Verstöße gegen
106 arbeitsrechtliche Standards konsequent zu verhindern. Soziale und ökologische
107 Standards dürfen nicht länger nur flankierende Texte in handelspolitischen
108 Vereinbarungen sein, sondern müssen handlungsleitend und durchsetzbar und somit auch
109 sanktionsbewehrt sein. Dabei müssen die höchsten in einem Land geltenden sozialen und
110 ökologischen Standards für alle an einem Handelsabkommen beteiligten Länder
111 verbindlich werden.

112

113 **2. Lieferkettengesetze für Menschenrechte und strategische Autonomie**

114 Das deutsche Lieferkettengesetz (LkSG) und die europäische Lieferkettenrichtlinie
115 (CSDDD) haben einen gesetzlichen Rahmen für unternehmerische Verantwortung
116 geschaffen. Sie erlegen großen Unternehmen verbindliche Sorgfaltspflichten auf und
117 schaffen so ein wichtiges Regulativ für globale Lieferketten.

118 Die Deregulierungs-Agenda der Europäischen Kommission sowie der Koalitionsvertrag der
119 unionsgeführten Bundesregierung schmälern die Gesetze in ihrer Wirkmächtigkeit. Dies
120 zeigt sich sowohl im politischen Prozess zum europäischen Lieferkettengesetz als auch
121 im Reformprozess des LkSG. Im Europaparlament wurde in einer Kooperation zwischen
122 konservativen und rechtsextremen Kräften im Vorfeld der interinstitutionellen
123 Trilogverhandlungen zur CSDDD für eine drastische Verwässerung des

124 Anwendungsbereiches, der unternehmerischen Sorgfaltspflichten sowie der
125 Sanktionsmöglichkeiten votiert.

126 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen sich dem Trend zur Verwässerung
127 weiterhin entgegen. Unternehmen müssen verbindlich dazu verpflichtet werden, für die
128 Einhaltung von Menschenrechten, unter anderem das Verbot von Kinderarbeit, in ihren
129 Lieferketten Sorge zu tragen. Der Anwendungsbereich der Gesetze darf nicht
130 geschmälert werden. Die Gesetze müssen mit wirksamen und im Falle des europäischen
131 Lieferkettengesetzes europaweiten Sanktionsmechanismen ausgestattet sein – dazu
132 gehört insbesondere die zivilrechtliche Haftung.

133 Diese Gesetze können zu einem bedeutenden Hebel für die Verbesserung von
134 Arbeitsbedingungen werden, sie minimieren das Risiko für Unternehmen und können in
135 der letzten Eskalationsstufe auch eine echte abschreckende Wirkung entfalten. Ohne
136 wirksame Sanktionsmechanismen und zivilrechtliche Haftung können Lieferkettengesetze
137 dagegen nur begrenzt wirken.

138 Insbesondere müssen die Gesetze entsprechend internationalen Standards einen
139 eindeutigen risikobasierten Ansatz verfolgen und für die gesamte Lieferkette gelten;
140 eine Beschränkung auf das erste Glied der Lieferkette schafft nicht nur
141 erfahrungsgemäß unnötige Bürokratie, sondern stellt auch den Zweck der Gesetze
142 insgesamt infrage, da die überwiegende Mehrheit von Menschenrechtsverletzungen in der
143 tieferen Lieferkette stattfindet.

144 Die Beteiligung von Gewerkschaften und Betriebsräten an der unternehmensinternen
145 Umsetzung von Sorgfaltspflichten von der Risikoanalyse bis zum Abbruch von
146 Geschäftsbeziehungen ist dabei zentral. Daher werden wir Initiativen, die im Rahmen
147 des sozialen Dialogs die Rolle von Gewerkschaften, Betriebs- und Aufsichtsräten
148 stärken, weiter unterstützen. Die effektive und nachhaltige Umsetzung der
149 Sorgfaltspflichten wird dann gewährleistet, wenn es eine intensivere Beteiligung
150 sowie ggf. zusätzliche Ressourcen für bestehende Gremien der betrieblichen und
151 Unternehmensmitbestimmung gibt, die über die bestehenden Regelungen hinausgehen.
152 Ebenso wichtig ist die Einrichtung unternehmensinterner Beschwerdemechanismen. Nur
153 durch ernsthafte Partizipation und nutzbare Beschwerdemechanismen kann gewährleistet
154 werden, dass die Stimmen der Betroffenen gehört, menschenrechtliche Risiken wirksam
155 beseitigt werden und die Legitimität ergriffener Maßnahmen gewahrt bleibt.

156 Dabei sind unternehmerische Sorgfaltspflichten und die Einhaltung von Menschenrechten
157 einerseits sowie die Resilienz von Lieferketten andererseits zwei Seiten einer
158 Medaille und stärken sich gegenseitig. Das Monitoring und die Verankerung von
159 Sorgfaltspflichten in Lieferketten tragen zum Informationsaustausch bei, erhöhen die
160 Transparenz und damit die Früherkennung von möglichen Problemen innerhalb der
161 Lieferkette. Durch die Risikoanalyse können Unternehmen nicht nur bestehende
162 Abhängigkeiten, sondern auch konkrete Risiken besser identifizieren, mögliche
163 Lieferausfälle antizipieren und Diversifizierungsmöglichkeiten erschließen. So
164 leisten die Lieferkettengesetze einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der
165 strategischen Autonomie Deutschlands und der Europäischen Union. Sie sind damit ein
166 Beitrag nicht nur zur ökologischen und menschenrechtlichen, sondern auch zur
167 wirtschaftlichen Nachhaltigkeit.

168 **Gewerkschaftliches Kompetenzzentrum für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten**
169 **unterstützen**

170 Neben dem Einsatz für den Erhalt der Lieferkettengesetze werden der DGB und seine
171 Mitgliedsgewerkschaften die bereits begonnene gewerkschaftliche Umsetzung der Gesetze
172 fortführen. Dabei wird auch die gleichstellungspolitische Perspektive in den Blick
173 genommen und sichergestellt, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten verringert
174 werden.

175 Seit 2023 beteiligt sich der DGB gemeinsam mit der federführenden UNI Global Union,
176 der Friedrich-Ebert-Stiftung sowie der IndustriALL Global Union am Aufbau eines
177 gewerkschaftlichen Kompetenzzentrums für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten.
178 Gesetze wirken nur, wenn die Menschen ihre daraus entstehenden Rechte kennen. Im
179 Falle der Lieferkettengesetze handelt es sich um Rechte der
180 Mitbestimmungsakteur*innen, Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innen auf nationaler wie
181 internationaler Ebene. Das gewerkschaftliche Kompetenzzentrum schließt die Lücke
182 zwischen der komplexen Gesetzeslage und den Inhaber*innen von Rechten und macht die
183 Lieferkettengesetze für Arbeitnehmer*innen, Gewerkschaften sowie betriebliche
184 Mitbestimmungsakteur*innen auf nationaler wie internationaler Ebene nutzbar. Das gilt
185 sowohl im menschenrechtlichen Risikomanagement als auch für die entstandenen
186 Beschwerdemechanismen und die damit verbundenen Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen.
187 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Eröffnung des
188 gewerkschaftlichen Kompetenzzentrums und wirken aktiv an seiner Arbeit mit.

189

190 **Branchendialoge zu Menschenrechtsangelegenheiten unterstützen**

191 In Branchen, die mit Blick auf Menschenrechtsverletzungen besonders risikobehaftet
192 sind – wie beispielsweise die Textil-, Energie- und Automobilindustrie –, wurden auf
193 Bundesebene sogenannte Branchendialoge initiiert. Der DGB und seine
194 Mitgliedsgewerkschaften werden sich weiterhin aktiv und in Übereinstimmung mit ihren
195 Branchenzuständigkeiten in bestehende und zukünftige Brancheninitiativen sowie
196 Zertifizierungsprozesse einbringen – vorausgesetzt, diese greifen die tatsächlichen
197 Probleme von Arbeitnehmer*innen entlang der globalen Lieferketten wirksam und mit dem
198 nötigen Ehrgeiz auf.

199

200 **Multilaterale Initiativen für menschenwürdige Arbeit entlang globaler Lieferketten**
201 **unterstützen**

202 Auf Ebene der Vereinten Nationen (engl. United Nation, UN) setzen sich der DGB und
203 seine Mitgliedsgewerkschaften gemeinsam mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund
204 (IGB) für ein bindendes UN-Abkommen zu Wirtschaft und Menschenrechten (UN-Treaty)
205 sowie für ein neues Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (engl.
206 International Labour Organization, ILO) zu menschenwürdiger Arbeit entlang globaler
207 Lieferketten ein. Ziel ist es, im logischen Schritt nach dem deutschen und dem
208 europäischen Lieferkettengesetz weltweit verbindliche menschenrechtliche
209 Sorgfaltspflichten für Unternehmen zu verankern und so die Rechte von Beschäftigten
210 unabhängig vom Standort des Unternehmens zu stärken.

211

212 3. Eine starke ILO in einem handlungsfähigen UN-System

213 Die ILO hat in den letzten Jahren beachtliche Erfolge erzielt, wie beispielsweise die
214 Erweiterung der Kernarbeitsnormen um Arbeits- und Gesundheitsschutz und den Beginn
215 der Verhandlungen über ein Übereinkommen zu menschenwürdiger Arbeit in der
216 Plattformökonomie. Diese Erfolge können aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich
217 die ILO finanziell wie institutionell in schwierigem Fahrwasser befindet.

218 Gleichzeitig ist die ILO der Referenzpunkt im UN-System, was internationale Arbeits-
219 und Sozialstandards angeht, und muss als solcher gestärkt werden. Deswegen
220 unterstützen wir gemeinsam mit dem IGB das laufende Verfahren beim Internationalen
221 Gerichtshof (IGH), das zu einer Beilegung des Konflikts über das Streikrecht und die
222 Auslegung des ILO-Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des
223 Vereinigungsrechtes führen soll. Unser Ziel ist es, die ILO und ihre Kontrollgremien
224 gestärkt aus diesem Verfahren zu führen, damit Verstöße gegen Internationales
225 Arbeitsrecht und Arbeitsvölkerrecht auch zukünftig wirkungsvoll adressiert werden
226 können.

227 Wir setzen uns gemeinsam mit dem IGB dafür ein, dass die Einhaltung der ILO-
228 Übereinkommen über die ILO hinaus als verbindlich gilt und Verstöße, die bei der ILO-
229 Konferenz festgestellt werden, geahndet werden. Das muss für IWF, Weltbank und das
230 gesamte UN-System gelten, aber insbesondere auch für die EU-Kommission. Ziel muss
231 sein, die Ratifizierung und Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen zur verbindlichen
232 Voraussetzung für den Abschluss von Handelsabkommen zu machen. Verstöße müssen das
233 Aussetzen von Handelsabkommen bzw. die Entziehung von Handelspräferenzen zur Folge
234 haben.

235 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich in der ILO für die Aushandlung
236 weiterer Übereinkommen einsetzen, insbesondere zu menschenwürdiger Arbeit in der
237 Plattformökonomie, zu chemischen Gefahrenstoffen, zu menschenrechtlichen
238 Sorgfaltspflichten entlang globaler Lieferketten und zu einem gerechten Übergang in
239 eine klimaneutrale Wirtschaft. Auch die Arbeit der ILO zu existenzsichernden Löhnen
240 und zur Digitalisierung in der Arbeitswelt wird der DGB aktiv begleiten. Gleichzeitig
241 fordert der DGB die Ratifizierung folgender ILO-Übereinkommen durch die
242 Bundesregierung, um damit internationales Arbeitsrecht national zu verankern und die
243 Anerkennung der ILO als standardsetzende Institution zu unterstreichen:

- 244 • Übereinkommen 94 zur öffentlichen Auftragsvergabe – ein Ratifizierungsverfahren
245 durch die Bundesregierung würde auch die Notwendigkeit eines
246 Bundestariftreuegesetzes bekräftigen,
- 247 • Übereinkommen 181 über private Arbeitsvermittlung und
- 248 • Übereinkommen 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt.

249 Die ILO spielt eine wichtige Rolle bei der Verfolgung grundlegender Rechtsverstöße
250 und dem Schutz verfolgter, bedrohter und inhaftierter Gewerkschafter*innen. Der DGB
251 und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich in Kooperation mit dem IGB und den
252 Exilkolleg*innen solidarisch an dieser Arbeit beteiligen, insbesondere an den ILO-
253 Verfahren zu Belarus, Myanmar und der russischen Besetzung in der Ukraine, und sich

254 für die Gewährleistung demokratischer Grund- und Gewerkschaftsrechte einsetzen. Der
255 DGB fordert von der Bundesregierung, verfolgten Gewerkschafter*innen und
256 Menschenrechtsverteidiger*innen Schutz zu bieten und humanitäre Aufnahmen auszuweiten.

257 Wie das gesamte UN-System steht auch die ILO finanziell unter Druck und musste durch
258 den Rückzug der USA aus der Entwicklungsfinanzierung erhebliche Einsparungen
259 vornehmen. Deutschland ist als viertgrößter Geldgeber ein wichtiger Partner für die
260 ILO, obgleich nach 2026 massive Einsparungen drohen. Der DGB wird sich für die
261 Fortführung der finanziellen Unterstützung der ILO durch die Bundesregierung
262 einsetzen, um die Gewährleistung grundlegender Arbeits- und Gewerkschaftsrechte
263 weltweit voranzutreiben.

264 Nicht nur für die Arbeit der ILO, sondern für das gesamte UN-System sind die Agenda
265 2030 und die Nachhaltigkeitsziele (SDGs) ein Meilenstein. Für den DGB bleiben sie
266 eine zentrale Richtschnur, um inklusives Wachstum mit sozialem und
267 geschlechtergerechtem Fortschritt innerhalb der planetaren Belastungsgrenzen zu
268 verbinden. Der DGB setzt sich dafür ein, die Ziele der Agenda 2030 ambitioniert
269 umzusetzen und frühzeitig die Grundlage für ein belastbares Rahmenwerk für die Zeit
270 nach 2030 zu schaffen – mit dem Ziel, nachhaltige Entwicklung weltweit dauerhaft zu
271 sichern. Die Entwicklungszusammenarbeit leistet einen wichtigen Beitrag, unter
272 anderem für die Erreichung der SDGs. Eine verlässliche Finanzierung, die sich am
273 international vereinbarten Rahmen von 0,7 % des Bruttonationaleinkommens orientiert,
274 ist dafür unerlässlich.

275

276 **4. Gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit**

277

278 **Gewerkschaften gleichberechtigt einbinden**

279 Vor dem Hintergrund der bestehenden strategischen Partnerschaft zwischen dem DGB und
280 dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) rufen
281 wir das BMZ zur gleichwertigen Förderung sozialer und wirtschaftlicher Entwicklung
282 als Leitprinzip der deutschen Entwicklungszusammenarbeit auf. In Einklang mit der
283 bestehenden Grundsatzerklärung zwischen DGB und der Gesellschaft für Internationale
284 Zusammenarbeit (GIZ) fordern wir, dass die Expertise der Friedrich-Ebert-Stiftung
285 sowie die Erfahrungen, das Know-how und die bestehenden Netzwerke des DGB und seiner
286 Mitgliedsgewerkschaften systematisch in künftige Projektplanungen einbezogen werden.
287 Die Handlungsfähigkeit demokratischer und freier Gewerkschaften in Partnerländern
288 muss gestärkt werden – durch gezielte Maßnahmen des Kapazitätsaufbaus, die
289 institutionelle Absicherung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten und die
290 Etablierung von Mitbestimmungsrechten sowie den Zugang zu politischen Dialog-
291 Prozessen. Im Sinne dieser Zielsetzung fordern wir erneut die Einrichtung eines
292 eigenen Haushaltstitels im BMZ-Haushalt, um entwicklungswichtige Vorhaben von
293 Gewerkschaften dauerhaft und unabhängig fördern zu können. Darüber hinaus fordern wir
294 die inhaltliche und personelle Erweiterung des Union-Scout-Programms. Die damit
295 geschaffenen Schnittstellen zwischen dem BMZ und der deutschen Gewerkschaftsbewegung
296 mit ihren internationalen Netzwerken sind eine wichtige Voraussetzung für die

297 Umsetzung der im Koalitionsvertrag angekündigten Förderung gewerkschaftlichen
298 Engagements in der Entwicklungszusammenarbeit. Der neu definierte Wirtschaftsbegriff
299 des BMZ bezieht darüber hinaus endlich Gewerkschaften als gleichberechtigten Partner
300 für die Entwicklungszusammenarbeit ein, was wir ausdrücklich begrüßen.

301

302 **Länderkontexte stärker berücksichtigen**

303 Die Maßnahmen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit müssen konsequent auf die
304 jeweiligen politischen, sozialen und wirtschaftlichen Kontexte der Partnerländer
305 zugeschnitten werden, um soziale Gerechtigkeit, menschenwürdige Arbeit und
306 demokratische Teilhabe gezielt zu fördern. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
307 fordern, dass bei der Planung und Umsetzung von Projekten systematisch Kriterien wie
308 der wirtschaftliche Entwicklungsstand, die Rechts- und Arbeitsrechtslage, die
309 Gewährleistung demokratischer Grundrechte, die Stärke und der Handlungsspielraum von
310 Gewerkschaften, die Ausprägung sozialer Ungleichheit sowie die Auswirkungen des
311 Klimawandels berücksichtigt werden. Besonders wichtig ist dabei die systematische
312 Erhebung, ob und in welchem Umfang freie und unabhängige Gewerkschaften vor Ort
313 existieren und ob Mitbestimmung, Tarif- und Vereinigungsfreiheit gewährleistet sind.

314 Auf dieser Basis muss ein verbindlicher Analyse- und Orientierungsrahmen für jedes
315 Partnerland geschaffen werden, der auch explizit die Rahmenbedingungen für
316 Sozialdialog und Gewerkschaftstätigkeit erfasst. Anhand dieses Rahmens sollen pro
317 Land gewerkschaftlich relevante Handlungsfelder und Prioritäten definiert werden,
318 etwa der Auf- und Ausbau von Gewerkschaften, der Schutz von Arbeitsrechten, der Abbau
319 von Geschlechterungleichheit am Arbeitsplatz oder der Aufbau sozialer
320 Sicherungssysteme. Entwicklungszusammenarbeit darf sich nicht auf wirtschaftliche
321 Wachstumsdaten oder Investitionsbedingungen beschränken, sondern muss sich daran
322 messen lassen, wie sie zur Stärkung demokratischer und sozialer Strukturen und
323 Akteure beiträgt.

324

325 **Rahmenbedingungen für Mitbestimmung und Sozialdialog verbessern**

326 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern das BMZ und die GIZ dazu auf,
327 Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau von Gewerkschaften und gezielte Initiativen zur
328 Verbesserung gesetzlicher und institutioneller Rahmenbedingungen zu unterstützen.
329 Dazu zählen u. a. Regelungen zum verbindlichen Sozialdialog, zur Mitbestimmung im
330 Betrieb sowie zur Umsetzung von Vereinigungs- und Tariffreiheit. Nationale und
331 internationale Dialogforen – etwa zu Themen wie dem sozial-ökologischen Wandel,
332 insbesondere dem gerechten Übergang („Just Transition“), oder menschenrechtlichen
333 Sorgfaltspflichten – müssen als Plattformen für den globalen gewerkschaftlichen
334 Austausch ausgebaut werden. Sie sollen den transnationalen Dialog zwischen
335 Gewerkschaften, politischen Entscheidungsträger*innen und weiteren relevanten
336 Akteuren stärken.

337 Zudem sollten Förderprogramme gezielt auf die Stärkung der Organisationsfähigkeit und
338 Verhandlungskompetenz von Gewerkschaften ausgerichtet sein, um ihre Rolle als
339 anerkannte Akteure in der Entwicklungspolitik zu festigen. Dies schließt auch

340 Maßnahmen zur Schaffung sicherer Räume für Gewerkschaftsarbeit, zur Förderung von
341 Frauen, jungen Arbeitnehmer*innen und marginalisierten Gruppen innerhalb von
342 Gewerkschaften sowie zur Förderung digitaler Partizipations- und Bildungsformate ein.

343

344 **Soziale Komponente in Global Gateway und anderen geopolitischen Projekten absichern**

345 Die „Global Gateway“-Initiative ist Teil der entwicklungspolitischen Strategie der
346 EU. Im Rahmen der Initiative sollen bis 2027 Investitionen in Höhe von 300 Milliarden
347 Euro mobilisiert werden. Diese sollen in die Infrastrukturentwicklung fließen. Laut
348 der Europäischen Kommission sollen die Investitionen hohen Anforderungen an Sozial-
349 und Umweltstandards genügen. Dies begrüßen wir ausdrücklich und fordern eine klare
350 soziale Konditionalität der finanziellen Mittel, um schwindendem Vertrauen in die EU
351 sowie Rechtspopulismus entgegenzuwirken. Dazu braucht es im Entscheidungsprozess eine
352 klare und transparente Form der Konsultation und Einbindung von Gewerkschaften und
353 deren Organisationen. Die Entscheidungsfindung für „Global Gateway“-Projekte darf
354 nicht weiterhin so intransparent wie bisher bleiben. Daher fordern der DGB und seine
355 Mitgliedsgewerkschaften nachdrücklich, dass die Gewerkschaften im Rahmen einer
356 Konsultation sowie über den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) in
357 die Entscheidungsfindungsprozesse für künftige Projekte eingebunden werden. Das
358 gemeinsame Ziel von DGB und Europäischem Gewerkschaftsbund (EGB) ist, dass die
359 Projektpartner und durchführenden Unternehmen soziale Nachhaltigkeitskriterien
360 erfüllen. Wir fordern, dass die Tarifgebundenheit und die uneingeschränkte Arbeit von
361 Gewerkschaften vor Ort Voraussetzung für die Vergabe sind. Nur so kann eine soziale
362 Konditionalität der „Global Gateway“-Initiative sichergestellt werden.

363

364 **5. Rahmen für eine weltweit gerechte Klimapolitik**

365 Den Klimawandel zu begrenzen, bleibt eine der zentralen Herausforderungen der
366 internationalen Gemeinschaft. Der DGB engagiert sich gemeinsam mit dem EGB und dem
367 Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und seinen Mitgliedsgewerkschaften in den
368 europäischen sowie globalen Dachverbänden, um den Weg einer klimagerechten
369 Modernisierung im Sinne gerechter Entwicklung, Guter Arbeit und sozialer sowie
370 geschlechterbasierter Verteilungsgerechtigkeit proaktiv zu gestalten – und zugleich
371 die Verwundbarsten in der Gesellschaft vor den Folgen der Erderwärmung zu schützen.
372 Leitbild dieses Engagements ist das Konzept einer „Just Transition“, das weltweit für
373 einen sozial gerechten Strukturwandel steht. Damit die Stimme der Beschäftigten auf
374 internationaler Ebene Gehör findet, begleitet der DGB die Klimaverhandlungen im
375 Rahmen der „Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen“ (UNFCCC)
376 aktiv und koordiniert die gewerkschaftlichen Aktivitäten im internationalen
377 Klimadiskurs. Dabei setzt sich der DGB auch ausdrücklich dafür ein, dass das Leitbild
378 der „Just Transition“ verbindlich in internationalen Klimaabkommen und -prozessen
379 verankert wird. Maßgeblich sind für uns die „ILO-Guidelines on Just Transition“.
380 Bestehende entwicklungspolitische und klimapolitische Programme – wie die „Just
381 Energy Transition Partnerships“ (JETPs) oder das „Just Transition Work Programme“ im
382 Rahmen der UNFCCC – müssen die verbindliche und wirksame Beteiligung der

383 Sozialpartner sicherstellen. Bei Vereinbarungen zur internationalen
384 Klimaschutzfinanzierung muss gewährleistet sein, dass die Auszahlung der Mittel in
385 den Empfängerländern an verbindliche Kriterien für Gute Arbeit, Beteiligung der
386 Gewerkschaften, soziale Absicherung sowie die Einhaltung von Menschen- und
387 Arbeitsrechten gebunden ist.

388 Der DGB wird in diesem Zusammenhang seine internationalen Kooperationen mit
389 Gewerkschaften in anderen Ländern sowie ihren Föderationen weiter vertiefen - mit dem
390 Ziel, gemeinsame Strategien für eine gerechte Transformation zu entwickeln, den
391 Erfahrungsaustausch über Best Practices aus Deutschland (z.B. den
392 Kohleausstiegsprozess) zu stärken und gewerkschaftliche Positionen solidarisch in der
393 globalen Klimapolitik, auch in Kooperation mit NGOs, voranzubringen.

Antrag D01: Für eine starke Demokratie – in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz

Laufende Nummer: 17

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 **Wir machen uns stark für soziale Demokratie**

2 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften machen sich stark für eine demokratische
3 Gesellschaft der Freien und Gleichen. Eine Gesellschaft, die solidarisch
4 zusammenhält. Eine Gesellschaft, in der das Zusammenleben durch gegenseitigen Respekt
5 geprägt ist und von der Überzeugung getragen wird, dass die Würde des Menschen und
6 die Menschenrechte unantastbar sind. Eine Gesellschafts- und Verfassungsordnung, die
7 Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe fördert, vor Diskriminierung und Ausbeutung
8 schützt und jeder und jedem ermöglicht, demokratisch mitzuentcheiden und ein
9 selbstbestimmtes Leben zu führen. Dieses Verständnis von Demokratie prägt unsere
10 gewerkschaftliche Arbeit und wir werden es mit vereinter Kraft verteidigen.

11 Wir Gewerkschaften leben Demokratie: Alle, die in Deutschland leben und arbeiten und
12 unsere demokratischen Werte teilen, können bei uns Mitglied werden. Sie werden Teil
13 einer solidarischen Gemeinschaft, deren Stärke in ihrer Vielfalt liegt. Sie können
14 sich bei und mit uns demokratisch einbringen. Jedes Mitglied kann vom ersten Tag an
15 mitmachen – unsere gewerkschaftlichen Bildungsangebote nutzen, wählen, sich für
16 betriebliche Mitbestimmungsgremien aufstellen lassen, sich im Betrieb als
17 gewerkschaftliche Vertrauensperson engagieren oder sich in Tarifkommissionen
18 einsetzen. Wir treten dafür ein, dass jedes unserer Gewerkschaftsmitglieder die
19 eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten kann.

20 Wir Gewerkschaften organisieren die Solidarität der Beschäftigten und bündeln ihre
21 kollektive Kraft, um so wirksam Gegenmacht gegen die Interessen des Kapitals zu
22 schaffen und Mitentscheidung auf Augenhöhe zu ermöglichen. Uns geht es um die
23 Verwirklichung einer demokratischen Ordnung, in der die Beschäftigten die ihnen
24 verfassungsrechtlich garantierten individuellen Freiheitsrechte und politischen
25 Beteiligungsrechte uneingeschränkt ausüben können – in der Gesellschaft sowie am
26 Arbeitsplatz.

27 Handlungsleitend ist für uns dabei das Ziel einer sozialen Demokratie. Eine
28 Demokratie, in der es (verteilungs-)gerecht zugeht. Eine Demokratie, in der ein
29 handlungsfähiger Staat und eine aktiv gestaltende Politik das freie Spiel
30 kapitalistischer Marktkräfte zähmen, der Ausübung wirtschaftlicher Macht enge Grenzen
31 setzen und für sozialen Ausgleich sorgen.

32 Um die soziale Demokratie zu stärken, setzen der DGB und seine
33 Mitgliedsgewerkschaften mit ihrer Arbeit der kommenden Jahre an zwei zentralen Säulen
34 an:

- 35 • *der weiteren Demokratisierung von Arbeitswelt und Wirtschaft:* Für uns steht
36 fest, dass eine hohe Tarifbindung in der Fläche und die Stärkung der
37 Mitbestimmung in Betrieb, Dienststelle sowie auf Unternehmensebene unabdingbar

38 sind für soziale Gerechtigkeit, starken gesellschaftlichen Zusammenhalt und eine
39 erfolgreiche Wirtschaft. Mit unserem gewerkschaftlichen Einsatz für mehr
40 Demokratie in Arbeitswelt und Wirtschaft tragen wir dazu bei, dass demokratische
41 Werte und Selbstwirksamkeit im Alltagserleben der Beschäftigten besser erfahrbar
42 werden.

43 • *der Verteidigung und dem Ausbau der sozialen Rechte der Beschäftigten und ihrer*
44 *Angehörigen:* Diese Rechte umfassen nicht nur starke Arbeitnehmer*innenrechte,
45 sondern auch den Anspruch auf einen leistungsfähigen Sozialstaat mit
46 bedarfsgerecht ausgestalteten Leistungen der sozialen Sicherung, auf eine gute
47 und qualitativ hochwertige kommunale Daseinsvorsorge und auf ein inklusives, auf
48 Chancengleichheit ausgerichtetes Bildungssystem.

49 Soziale Demokratie – das bedeutet für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass
50 wir als Interessenvertretung der Beschäftigten für eine Soziale Marktwirtschaft
51 eintreten, die ihren Namen verdient, weil es auch am Arbeitsplatz demokratisch und
52 fair zugeht. Zugleich sorgen wir dafür, dass das soziale Rechtsstaats- und das
53 Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes konsequent umgesetzt werden.

54 In Verbindung mit einer zukunftsfesten, innovativen und erfolgreichen Wirtschaft, die
55 für alle das Versprechen auf Wohlstand und dessen gerechte Verteilung einlöst, bietet
56 dies die beste Gewähr gegen um sich greifende Zukunftssorgen, gegen Ängste vor
57 sozialem Abstieg und Statusverlust – und gegen deren Instrumentalisierung durch die
58 Feinde unserer Demokratie.

59 Wir brauchen weitere Fortschritte auf dem Weg zur sozialen Demokratie. Dafür machen
60 wir Gewerkschaften uns nicht nur in Deutschland stark. Wir werden gemeinsam mit dem
61 Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) auch den Aufbau eines sozialen Europas weiter
62 vorantreiben. Wir brauchen eine starke soziale Demokratie in Deutschland und Europa,
63 damit es gelingt, die tiefe demokratische Vertrauenskrise zu überwinden, die wir
64 derzeit erleben.

65

66 **Wir machen uns stark für mehr demokratische Resilienz in Deutschland und Europa**

67 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften markieren die Schreckensherrschaft der
68 Nationalsozialisten und das unendliche Leid, das sie über die Menschheit gebracht
69 hat, die dunkelste Stunde der Geschichte unseres Landes. Die schreckliche Erinnerung
70 an den Sturm unserer Gewerkschaftshäuser und die Zerschlagung der Gewerkschaften hat
71 sich für immer tief in unser Gedächtnis eingebrannt.

72 Der demokratische Neuanfang in Deutschland und Europa ist für uns eine einzigartige
73 zivilisatorische Errungenschaft. Der Grundsatz der Unantastbarkeit der Menschenwürde,
74 die Menschen- und Bürgerrechte sind in den Grundrechten unserer Verfassung verbürgt.
75 In Verbindung mit einem starken Rechtsstaat, der Gewährleistung freier und gleicher
76 Wahlen, einer funktionierenden Gewaltenteilung, der Unabhängigkeit der Gerichte sowie
77 der Meinungs-, Wissenschafts- und Pressefreiheit bilden sie die Grundlage für den
78 Schutz vor staatlicher Willkür und die wirksame Kontrolle politischer und
79 wirtschaftlicher Macht.

80 Wir Gewerkschaften haben maßgeblich Anteil daran, dass diese Verfassungsgrundlagen

81 mit Leben gefüllt und in Richtung einer sozialen Demokratie weiterentwickelt werden
82 konnten. All die demokratischen und sozialen Fortschritte, die wir dabei erkämpft
83 haben, sind inzwischen aber ernsthaft bedroht. Wir erleben einen Epochenbruch. Der
84 klimagerechte Umbau unserer Wirtschaft und Gesellschaft, die Entwicklung und der
85 Einsatz Künstlicher Intelligenz, ein sich dramatisch veränderndes globales Umfeld –
86 all das erzeugt wachsende Unsicherheit. Immer mehr Menschen zweifeln an der
87 Problemlösungsfähigkeit der Politik und ihr Vertrauen in die Demokratie schwindet.
88 Daraus schlagen nicht nur die inneren Feind*innen unserer Demokratie Nutzen, indem
89 sie das ohnehin stark angespannte gesellschaftliche Klima künstlich weiter aufheizen.
90 Auch von außen wird diese gefährliche Entwicklung durch autoritäre,
91 rechtspopulistische und libertäre Kräfte gezielt geschürt. Sie manipulieren die
92 öffentliche Meinung und beeinflussen Wahlen, um unsere demokratische Ordnung zu
93 destabilisieren. Sie propagieren die illiberale Demokratie als Erfolgsmodell. Sie
94 betrachten unsere demokratischen Institutionen und Regeln als Hindernis für die
95 Verwirklichung ihrer globalen Neuordnungspläne. Das gilt für die zügellosen
96 Machtansprüche einer völlig neuen Form des Big-Tech-Radikalkapitalismus US-
97 amerikanischer Prägung ebenso wie für den Vorherrschaftsanspruch eines autoritär-
98 staatskapitalistischen China oder die neuen, mit brutaler militärischer Gewalt
99 verfolgten Großmachtansprüche Russlands.

100 All dies verdichtet sich zu einem bedrohlichen Gesamtbild: Noch nie in der
101 Nachkriegsgeschichte war unsere Demokratie so gefährdet wie heute. Für den DGB und
102 seine Mitgliedsgewerkschaften bedeutet das, dass wir unsere Arbeit in den kommenden
103 Jahren noch stärker an der Frage ausrichten müssen, wie wir die demokratische
104 Resilienz in Deutschland und Europa gegen Angriffe von innen und außen steigern
105 können. Dafür setzen wir drei Schwerpunkte:

- 106 • *Demokratische Wertehaltungen und Einstellungen fördern:* Der DGB und seine
107 Mitgliedsgewerkschaften werden die Demokratiebildungsangebote in unseren eigenen
108 gewerkschaftlichen Bildungsstätten wie in den Betrieben und Dienststellen weiter
109 ausbauen. Wir werden die Politik in die Pflicht nehmen, endlich dafür zu sorgen,
110 dass politische Bildung einen wesentlich höheren Stellenwert in allen
111 Bildungsplänen erhält, von der Kita, über die Schulen, Berufliche Schulen sowie
112 Hochschulen bis hin zur Weiterbildung. Für die Ausweitung und Weiterentwicklung
113 der politischen Bildungsarbeit im schulischen und außerschulischen Bereich muss
114 ebenso eine ausreichende staatliche Finanzierung sichergestellt sein wie für
115 erweiterte Demokratiebildungsprojekte zivilgesellschaftlicher und
116 gewerkschaftlicher Träger und Qualifikationsangebote für Betriebs- und
117 Personalräte sowie andere gesetzliche Interessenvertretungen in der Arbeitswelt.
- 118 • *Die Zivilgesellschaft stärken:* Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wenden
119 sich mit aller Schärfe gegen jede Form von Angriffen auf die kritische
120 Zivilgesellschaft. Wir werden unseren politischen Druck auf Bundes- und
121 Landesebene weiter verstärken, endlich für eine dauerhafte finanzielle
122 Absicherung von Demokratieprojekten zu sorgen und dadurch
123 zivilgesellschaftliches Engagement langfristig abzusichern. Von der
124 Bundesregierung fordern wir das längst überfällige Demokratiefördergesetz ein.

125 Zusätzlich werden wir gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) EU-
126 Initiativen zur Stärkung der Zivilgesellschaft aktiver begleiten als bislang –
127 wie etwa die neue „EU-Strategie für die Zivilgesellschaft“.

128 • *Wirksame Schutzschilde gegen digitale Bedrohungen bauen:* Der DGB und seine
129 Mitgliedsgewerkschaften werden sich intensiver mit den zunehmenden externen
130 Bedrohungen für unsere Demokratie auseinandersetzen, die vor allem von der
131 rasanten Entwicklung Künstlicher Intelligenz und der ungeheuren wirtschaftlichen
132 Macht großer digitaler Plattformanbieter ausgehen. Wir werden in diesem
133 Zusammenhang konkrete Vorschläge für die deutsche und europäische Politik
134 vorlegen, wie wir uns aus der Abhängigkeit von den großen US-amerikanischen Big-
135 Tech-Konzernen lösen können.

136 Gleichzeitig versuchen antidemokratische Kräfte und autoritäre Regime unsere
137 Demokratie von außen zu zersetzen, indem sie digitale Technologien zur gezielten
138 Verbreitung von Fake News und Desinformation nutzen. Hier werden sich der DGB und
139 seine Mitgliedsgewerkschaften gemeinsam mit dem EGB verstärkt in die Diskussion
140 einbringen, wie sich Deutschland und Europa gegen solche Angriffe aus dem virtuellen
141 Raum besser schützen können. Dabei werden wir auch entsprechende EU-Initiativen
142 genauer in den Blick nehmen – wie etwa den angekündigten „European Democracy Shield“.

143 Für eine starke soziale Demokratie, für eine Demokratisierung von Wirtschaft und
144 Arbeitswelt, für mehr demokratische Widerstandskraft, für eine vielfältige und
145 inklusive Gesellschaft – das ist es, wofür der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
146 kämpfen. Das ist es, was die Feinde unserer Demokratie mit allen Mitteln verhindern
147 wollen. Wir sind bereit. Wir wollen sie stoppen und stellen uns dafür neu auf:

148 • Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden in den kommenden Jahren ihre
149 Kräfte noch stärker bündeln, indem wir unsere betriebliche und politische Arbeit
150 für eine starke Demokratie und vielfältige Gesellschaft noch enger miteinander
151 verzahnen.

152 • Für die Gliederungen des DGB werden wir ebenenübergreifend bessere
153 Vernetzungsmöglichkeiten und neue Unterstützungsangebote schaffen, um vor Ort
154 unsere Arbeit gegen die extreme Rechte zu stärken.

155 • Wir werden unsere strategische Bündnisarbeit weiterentwickeln, um in
156 Deutschland, aber auch auf europäischer und internationaler Ebene gemeinsam mit
157 den demokratischen Kräften aus Zivilgesellschaft und Politik ein starkes
158 Bollwerk gegen die inneren und äußeren Feinde unserer Demokratie zu errichten.

159 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen sich mehr denn je gefordert, unsere
160 demokratischen Errungenschaften in Deutschland und Europa mit aller Kraft und
161 Entschlossenheit zu verteidigen. Denn die Geschichte hat uns gelehrt, wie sehr eine
162 starke Demokratie starke Gewerkschaften braucht und wie sehr freie und starke
163 Gewerkschaften auf eine starke Demokratie angewiesen sind.

164

165 **Wir machen uns stark für das demokratische Zusammenleben in einer vielfältigen und**
166 **solidarischen Gesellschaft**

167 Von Anfang an war es Ziel der gewerkschaftlichen Organisation von Solidarität, allen
168 abhängig Beschäftigten ein freies und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Dieser
169 emanzipatorische Gestaltungsanspruch begründet das Eintreten des DGB und seiner
170 Mitgliedsgewerkschaften für das demokratische Zusammenleben in einer vielfältigen und
171 solidarischen Gesellschaft, in der jede und jeder die Möglichkeit zur freien
172 Entfaltung der eigenen Persönlichkeit hat.

173 Die Möglichkeit zu gelebter Vielfalt ist für den DGB und seine
174 Mitgliedsgewerkschaften gleichbedeutend mit der demokratischen Freiheit, so zu leben
175 und so zu sein, wie man ist. Vielfalt bedeutet die Freiheit, die eigenen Potenziale
176 entfalten zu können. Nur auf der Basis von Vielfalt lässt sich eine Arbeitswelt
177 verwirklichen, die frei von Ausbeutung ist und in der alle gleichermaßen sicher sein
178 können, respektiert zu werden. Vielfalt ist die Grundlage für Freiheit, weil sie
179 gleiche Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe und Aufstieg eröffnet. Die Förderung
180 von Vielfalt bedeutet Freiheit, weil sie davor schützt, diskriminiert und ausgegrenzt
181 zu werden.

182 Für diese Freiheit werden wir Gewerkschaften mit aller Entschlossenheit kämpfen. Sie
183 ist in Gefahr: Durch gezielte Stimmungsmache gegen eine vielfältige Gesellschaft
184 vertiefen sich die Spaltungslinien nicht nur in unserem Land, sondern in ganz Europa
185 und weltweit. Rechtsradikale, antidemokratische und antifeministische Bewegungen
186 greifen die Fundamente unserer demokratischen Grundordnung an. Sie agitieren gegen
187 Frauen, gegen Menschen mit Migrationsgeschichte, gegen queere Menschen, gegen
188 Menschen mit Behinderung. Sie verachten Solidarität. Sie schüren Antisemitismus und
189 Islamophobie. Sie attackieren alles, was nicht in ihr Weltbild passt. Und sie greifen
190 uns Gewerkschaften an, weil sie unsere Organisations- und Mobilisierungsmacht
191 fürchten, mit der wir für eine solidarische und vielfältige Gesellschaft eintreten.

192 Worauf sie es mit ihrer rassistischen, frauenfeindlichen und menschenverachtenden
193 Hetze abgesehen haben, ist die Freiheit von uns allen. Soziale Spaltung ist ihr
194 Mittel, um die politische Macht zu erlangen. Sie wollen unsere Demokratie von innen
195 heraus zerstören, um ihr Ziel einer Gesellschaft der Unfreien und Ungleichen zu
196 erreichen.

197 Jeder Angriff auf die offene und vielfältige Gesellschaft ist für uns Gewerkschaften
198 ein Angriff auf uns selbst. Unsere Gewerkschaftsmitglieder spiegeln die Vielfalt
199 unserer Gesellschaft wider. Vielfalt wird in unseren Reihen gelebt und macht unsere
200 Organisationen stark.

201 Niemand weiß besser als wir: Wer Vielfalt stärkt, stärkt die Demokratie. Wer
202 Diskriminierung bekämpft, schützt den sozialen Frieden und stärkt den
203 gesellschaftlichen Zusammenhalt. Für die Arbeit des DGB und seine
204 Mitgliedsgewerkschaften in den nächsten Jahren bedeutet das konkret:

- 205 • Die Verwirklichung von Gleichstellung, Inklusion und Antidiskriminierung gehören
206 zum Kern unserer gewerkschaftlichen Arbeit in der Tarifpolitik, der
207 Interessenvertretung und der politischen Bildung. Wir werden diesen Kern unserer
208 eigenen Arbeit weiter stärken.
- 209 • Durch den Einsatz von KI gewinnt die Gefahr algorithmischer Diskriminierungen

210 mehr und mehr an Bedeutung. Wir werden darum unsere Vorschläge für einen
211 wirksamen Schutz vor KI-generierten Diskriminierungsrisiken und den dafür
212 nötigen Regulierungsrahmen weiterentwickeln – mit Fokus auf Ansatzpunkte, die
213 die Umsetzung der europäischen KI-Verordnung dafür liefert und erforderliche
214 Anpassungen vor allem des Betriebsverfassungsgesetzes sowie des Allgemeinen
215 Gleichbehandlungsgesetzes.

216 • Weltweit werden hart errungene Fortschritte beim Schutz und der Förderung von
217 Vielfalt und Diversität durch autoritäre und rechtspopulistische Kräfte
218 grundsätzlich in Frage gestellt werden. Besonders deutlich zeigt sich diese
219 Entwicklung in den USA, wo Präsident Trump Unternehmen massiv unter Druck setzt,
220 ihre Gleichstellungs-, Teilhabe- und Inklusionsprogramme („Diversity, Equity and
221 Inclusion“ / DEI) aufzugeben. Wir werden all unseren gewerkschaftlichen Einfluss
222 geltend machen, um international tätige deutsche und europäische Unternehmen
223 dabei zu unterstützen, diesem wachsenden Druck standzuhalten. Und wir nehmen sie
224 in die gesellschaftliche Verantwortung, ihre demokratischen Prinzipien nicht
225 wirtschaftlichen Interessen zu opfern.

226 In einer Demokratie zu leben, in der Vielfalt nicht als Bedrohung, sondern als
227 Bereicherung wahrgenommen wird, und in der jede und jeder Einzelne von uns die
228 Freiheit hat, diese Vielfalt zu leben, ist keine Selbstverständlichkeit. Diese
229 Freiheit muss tagtäglich verteidigt und immer wieder neu erkämpft werden: in Betrieb
230 und Dienststelle, auf der Straße, in der Schule, in den Parlamenten und mehr und mehr
231 im Internet und den sozialen Medien.

232 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wissen um diese Verantwortung. Wir stellen
233 uns ihr tagtäglich. Gleichzeitig nehmen wir aber alle demokratischen Parteien und die
234 Arbeitgeber in die Pflicht. Sie müssen ihre demokratische Verantwortung endlich ernst
235 nehmen, statt zunehmend in die populistischen und hetzerischen Parolen einzustimmen,
236 mit denen die Feinde unserer Demokratie den Keil der Spaltung in unsere vielfältige
237 Gesellschaft zu treiben versuchen.

Antrag D02: Gremienarbeit des Bundes durch geeignete Rahmenbedingungen und angemessene Ausstattung absichern

Laufende Nummer: 31

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen

1 Im Rahmen gesetzlicher Regelwerke beschließt der Bundesgesetzgeber immer wieder die
2 Einrichtung von Beiräten und Gremien, die Bundesministerien beraten und deren
3 Aufgabenerfüllung und Arbeit unterstützen. Soweit es sich bei den Gremienmitgliedern
4 nicht um vom Bund oder von den Ländern entsandte Personen handelt, arbeiten in diesen
5 Kommissionen, Ausschüssen und Beiräten Vertreter*innen aus Verbänden, Gewerkschaften,
6 Kirchen, Initiativen und Wissenschaft in unterschiedlichen Zusammensetzungen, stellen
7 ihr Fachwissen zur Verfügung und bringen ihre Erfahrung ein.

8 Die institutionalisierte Beteiligung der Zivilgesellschaft trägt dazu bei, dass die
9 Bedarfe und Interessen unmittelbar und mittelbar Betroffener, unterschiedlicher
10 Bevölkerungsgruppen und gesellschaftlicher Minderheiten besser berücksichtigt werden
11 und stärkt damit die demokratische Teilhabe.

12 Der weit überwiegende Teil der zivilgesellschaftlichen Gremienmitglieder arbeitet mit
13 z. T. hohem Zeitaufwand und mit großem persönlichem Einsatz ehrenamtlich. An die
14 Benennung werden vonseiten der federführenden Ressorts Auswahlkriterien wie
15 Fachlichkeit, über den Berufszeitraum reichende zeitliche Verfügbarkeit, aktive
16 Teilhabe am Erwerbsleben und Engagement angelegt. Gleichzeitig fehlen jedoch die
17 rechtlichen und finanziellen Voraussetzungen, damit die Gremienarbeit der
18 ehrenamtlichen Vertreter*innen der verschiedenen Akteur*innen ohne persönliche
19 Einbußen (Urlaubstage, Reisekosten) erbracht werden kann.

20 **Aus diesem Grund fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund** bei Einsetzung eines Gremiums
21 auf Bundesebene dessen sachgemäße finanzielle Ausstattung ebenso sicherzustellen wie
22 die notwendigen Rahmenbedingungen für die ehrenamtlich Aktiven zu schaffen,
23 insbesondere

- 24 • einen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber mit Kompensation des
25 Verdienstauffalls für den Zeitraum der Sitzungen sowie etwaige Wegezeiten zu und
26 von Sitzungsterminen einzuführen,
- 27 • die Reisekostenübernahme für alle ehrenamtlich Aktiven, auch für diejenigen in
28 den untergeordneten Gremien eines Beirats oder Ausschusses, sicherzustellen,
- 29 • während Sitzungen in Präsenz eine angemessene Bewirtung zu gewährleisten sowie
- 30 • die Geschäftsstellen personell und finanziell solide auszustatten und
31 sicherzustellen, dass neben der Koordinierung auch fachlich-inhaltliche
32 (Recherche-)Aufgaben geleistet werden können.

Antrag D03: Nie wieder! Gewerkschaftliche Demokratiearbeit forcieren, Demokratieförderung und -bildung ausbauen, Menschenrechte verteidigen

Laufende Nummer: 18

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	D03-Ä02, D03-Ä03, D04, D05

1 Gewerkschaften für Demokratie und Menschenrechte

2 Als starke Stimme der Beschäftigten machen sich der DGB und seine
3 Mitgliedsgewerkschaften tagtäglich für Demokratie und Menschenrechte stark. Gute
4 Löhne und Arbeitsbedingungen, gerechte Arbeitszeiten und Mitbestimmung – all das
5 können wir Gewerkschaften nur im Rahmen und dank unserer demokratischen
6 Verfassungsordnung erstreiten. Als Gewerkschaften weichen wir keinen Schritt zurück,
7 wenn es darum geht, diese demokratische Ordnung und das Grundgesetz zu schützen und
8 gegen ihre Feinde zu verteidigen. Deshalb stellen wir uns den Angriffen der extremen
9 Rechten - von parlamentarischen Akteuren wie der AfD bis hin zu
10 außerparlamentarischen Netzwerken und Bewegungen - auf Menschenwürde, Demokratie- und
11 Rechtsstaatsprinzip sowie ihrer gezielten Vergiftung der öffentlichen Debatte mit
12 aller Kraft entgegen. Der von ihr befeuerten Negativspirale antworten wir mit einer
13 positiven Zukunftsvision, die konkrete Perspektiven für eine gerechte Gesellschaft
14 aufzeigt.

15 Aus unserer Geschichte wissen wir, dass eine sozial gerechte Demokratie zugleich hart
16 erkämpfte Errungenschaft unserer gewerkschaftlichen Arbeit und deren unverzichtbare
17 Grundlage ist – sie ist das stärkste Bollwerk gegen Faschismus. Diese Demokratie wird
18 uns nicht geschenkt. Wir erkämpfen sie Tag für Tag gemeinsam mit all den Kolleg*innen
19 aufs Neue, die sich solidarisch für Gute Arbeit, faire Löhne, Tarifbindung,
20 Gleichstellung und die Demokratisierung der Arbeitswelt einsetzen. Faschistische
21 Tendenzen bekämpfen wir auf allen Ebenen im Betrieb und in der Dienststelle, im
22 Verein und auf der Straße.

23 Wir stellen uns dabei aktiv unserer historischen Verantwortung. Als die erste
24 deutsche Demokratie 1933 zugrunde ging und das dunkelste Kapitel der Menschheit
25 begann, war die Gewerkschaftsbewegung in ihrer Spaltung paralysiert. Als das
26 europäische Judentum ausgelöscht werden sollte, hatten wir dem Antisemitismus nichts
27 entgegenzusetzen. Ebenso wenig dem Hass und der tödlichen Gewalt gegen all jene, die
28 im Weltbild der Nationalsozialisten keinen Platz hatten. „Nie wieder!“ ist deshalb
29 für uns kein leeres Bekenntnis, sondern eine feste Überzeugung, ein Handlungsauftrag
30 in unsere eigenen Reihen und in die Gesellschaft und eine Verpflichtung für unsere
31 tägliche Arbeit. „Morgen werde ich gehängt - schafft die Einheit“ mahnte uns Wilhelm
32 Leuschner. In diesem Vermächtnis verstehen wir die Einheitsgewerkschaft – als
33 parteipolitisch unabhängige, aber wertegebundene Organisation - und das
34 Industrieverbandsprinzip auch als Garant für unseren Kampf für Demokratie, den Schutz

35 jüdischen Lebens, gegen Rassismus und jede Form von Diskriminierung.

36 „Mach meinen Kumpel nicht an!“ ist für uns als Gewerkschaften mehr als eine
37 Forderung: Es ist ein Versprechen der Solidarität und des gemeinsamen Kampfes für ein
38 gutes Leben. Wir lassen uns nicht spalten und vertreten offensiv die gemeinsamen
39 Interessen der Beschäftigten, unabhängig von Herkunft oder Einwanderungsgeschichte,
40 Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung
41 und geschlechtlicher Identität.

42 Unsere Vielfalt ist unsere Stärke. Mit seinen Mitgliedsgewerkschaften ist der DGB die
43 größte politische Organisation von eingewanderten Menschen in Deutschland,
44 migrantische Kolleg*innen sind die am stärksten wachsende Mitgliedergruppe. Dies
45 verpflichtet uns zusätzlich.

46 Als DGB verteidigen wir Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und menschenrechtliche
47 Standards. Die Aufnahme von Geflüchteten und das Asylrecht sind für uns kein
48 humanitärer Luxus, sondern eine völkerrechtlich bindende Verpflichtung, die sich
49 unmittelbar aus dem Gebot der Achtung der Menschenwürde ableitet und für uns auch aus
50 unserer Geschichte erwächst.

51 Als DGB sind wir zentrale Anlaufstelle für alle, die sich dem weiteren Aufstieg der
52 extremen Rechten entgegenstellen wollen. Wir sind verlässlicher Partner vor Ort, in
53 den Kommunen und in Bündnissen. Wir unterstützen unsere Mitgliedsgewerkschaften beim
54 Kampf für Demokratie und Beschäftigteninteressen überall dort, wo sie aktiv sind.
55 Gemeinsam entwickeln wir das, was der extremen Rechten fehlt: eine positive
56 Zukunftsvorstellung für alle Menschen, die in diesem Land leben und arbeiten. Eine
57 Zukunft ohne Angst vor Armut und Abstieg. Gute Arbeit und gute Löhne sind ein
58 Schlüssel für diese Zukunft und wir halten diesen Schlüssel fest in unseren Händen.

59

60 **Gewerkschaftliche Demokratiearbeit stärken**

61 Demokratie ist keine leere Hülle. Sie muss im Alltag gelebt und weiterentwickelt
62 werden, erlebbar sein und das Leben der Menschen verbessern. Arbeit ist ein zentraler
63 Bestandteil des Lebens und nimmt einen erheblichen Teil unserer Lebenszeit in
64 Anspruch. Deshalb darf die Demokratie nicht am Werkstor enden. Die Demokratisierung
65 von Wirtschaft und Gesellschaft, vor allem die Stärkung der Mitbestimmung und
66 Tarifbindung, sind für uns tragende Elemente der Demokratiearbeit.

67 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist ein zentraler Ort demokratischer
68 Auseinandersetzung und politischer Bildung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
69 werden ihre gewerkschaftlichen Bildungsstätten konsequent als Ort der
70 Demokratieförderung stärken.

71 Auf betrieblicher Ebene werden wir mit unserer gewerkschaftlichen Demokratiearbeit
72 unsere aktiven Kolleg*innen vor allem in den Bereichen Prävention, Bildung und
73 Sicherheit stärken. Wir werden unsere eigenen Demokratiebildungsprojekte
74 flächendeckend ausbauen und dort einen besonders starken Fokus auf aufsuchende
75 Angebote legen, wo staatliche Programme wegfallen. Zielgruppen sind unterschiedliche
76 Gruppen von Beschäftigten: Erwachsene, junge Beschäftigte, Dual-Studierende und
77 Auszubildende. Darüber hinaus richten wir unsere Bildungsarbeit auch an

78 Migrant*innen, Erwerbslose und andere benachteiligte Gruppen, um ihnen konkrete
79 Möglichkeiten zur Partizipation zu eröffnen. Ziel ist die Stärkung von Aktiven unter
80 den Beschäftigten.

81 Unsere gewerkschaftlichen Bildungsangebote – das DGB-Bildungswerk, die Einrichtungen
82 von Arbeit und Leben, die Jugendbildungsarbeit, die Qualifizierungsangebote für
83 Betriebs- und Personalräte, ebenso wie die Bildungsarbeit der Mitgliedsgewerkschaften
84 – sind dabei unverzichtbar. Sie vermitteln Wissen über Mitbestimmung und
85 Arbeitsrecht, schaffen Räume für solidarisches Lernen und stärken demokratische
86 Kompetenzen auf allen Ebenen. Diese Arbeit muss dauerhaft weiterentwickelt,
87 abgesichert und sichtbarer gemacht werden.

88 Auch im digitalen Raum werden wir unsere Demokratiewerkzeuge gezielt ausweiten. Der DGB
89 wird digitale Bildungsformate, Online-Beratungsangebote und interaktive
90 Beteiligungsplattformen weiterentwickeln, um mehr Beschäftigte ortsunabhängig zu
91 erreichen und demokratisches Engagement auch online erlebbar zu machen. So schaffen
92 wir niedrigschwellige Zugänge zu politischer Bildung, stärken die digitale
93 Zivilcourage und setzen ein klares Zeichen gegen Hass, Desinformation und rechte
94 Propaganda im Netz. Digitale Räume dürfen kein rechtsfreier Raum sein, auch hier
95 gilt: Demokratie braucht Präsenz, Haltung und Handlungsfähigkeit.

96 Mit dem „Projekttag Demokratie und Mitbestimmung“ (PDM), der im Rahmen der
97 Berufsschultour der DGB-Jugend bundesweit durchgeführt wird, klären wir Auszubildende
98 über ihre Rechte und die Rolle von Gewerkschaften auf. Wir machen Demokratie für
99 junge Menschen erfahrbar und zeigen, dass Hass und Hetze bei uns keinen Platz haben.
100 Gerade für Auszubildende, die bisher keinen Kontakt zu Gewerkschaften hatten, machen
101 wir Gewerkschaften so erlebbar und zeigen, wie Demokratie in Betrieb und Dienststelle
102 konkret werden kann – durch Betriebs- oder Personalrat, JAV und
103 Gewerkschaftsmitgliedschaft. Das PDM-Konzept wird in Abstimmung mit den
104 Mitgliedsgewerkschaften und anhand der Erfahrungen aus den Projekttagen stetig
105 weiterentwickelt und somit auf die Lebensrealität von Auszubildenden angepasst.

106 Das Projekt VAU (Vernetzung, Austausch, Unterstützung) zur gewerkschaftlichen Bildung
107 gegen rechte Einflussnahmen in der Arbeitswelt werden wir gemeinsam mit dem DGB-
108 Bildungswerk sichern und verstetigen. Zudem werden wir bundesweit flächendeckende
109 Vernetzungsstrukturen schaffen, die konzentriert und fokussiert Aktionsstrategien
110 umsetzen.

111 Unsere eigene Demokratiewerkzeuge im DGB werden wir nicht nur fortsetzen, sondern
112 kraftvoll ausbauen. Wir machen sie zu einer dauerhaften, sichtbaren und
113 schlagkräftigen Antwort auf rechtsextreme Hetze und die durch sie geschürten
114 Ressentiments und Ängste im Land – unter den Beschäftigten und in der gesamten
115 Gesellschaft. Dafür braucht es mehr als punktuelle Initiativen: Wir schaffen unter
116 dem Dach des DGB in enger Kooperation zwischen Bundesebene, Bezirken, Regionen und
117 Mitgliedsgewerkschaften langfristige Strukturen, bündeln unsere Kräfte und entwickeln
118 Formate, die demokratisches Engagement überall dort fördern, wo es gebraucht wird.
119 Hierzu gehören Information und Analyse, Schulung und Beratung von Haupt- und
120 Ehrenamtlichen sowie die Stärkung des Kumpelvereins Gelbe Hand. Darüber hinaus
121 brauchen wir Begegnungs- und Debattenräume, in denen gestritten und ein Verständnis

122 für unterschiedliche Positionen erlangt wird. Wir lassen unsere Aktiven nicht im
123 Stich, sondern stehen zusammen zu jeder Zeit!

124 Wir planen kontinuierliche und breit angelegte Aktionsformen, die über einen längeren
125 Zeitraum hinweg Menschen mobilisieren, informieren und miteinander verbinden, um so
126 zusätzlich Wirkung zu entfalten und mehr Durchsetzungskraft vor Ort zu erlangen.

127 In einer dauerhaft etablierten, gewerkschaftsübergreifenden Taskforce bündeln wir
128 unsere Kräfte zur Verteidigung der Demokratie. Gestützt auf fortlaufende Analysen
129 entwickeln wir gemeinsame Strategien gegen rechtsextreme Einflussnahme, übersetzen
130 sie in präzise Aktionspläne und koordinieren deren Umsetzung. Dem Einfluss der
131 extremen Rechten – etwa der AfD – begegnen wir, indem wir Gewerkschafter*innen dabei
132 unterstützen, unsere Kernthemen klar, lebensnah und offensiv zu kommunizieren, Ängste
133 und Stolz der Beschäftigten aufzugreifen, Verantwortliche zu benennen und deutlich zu
134 machen: Völkische Spaltung ist keine Antwort auf soziale Fragen. Indem wir die
135 Taskforce als zentrale Drehscheibe nutzen, bündeln wir Ressourcen, stärken die
136 Handlungssicherheit aller Ebenen und verankern eine sichtbare, nachhaltige
137 Demokratiarbeit in der Arbeitswelt. Denn nur informierte, selbstbewusste
138 Beschäftigte kennen und setzen ihre Rechte durch und verteidigen Demokratie im
139 Betrieb und in den Dienststellen.

140

141 **Politik und Arbeitgeber*innen in die Verantwortung nehmen**

142 Angesichts der Angriffe auf die Demokratie sind neben den politisch Verantwortlichen
143 der staatlichen Institutionen auch die Arbeitgeber*innen in der Verantwortung.
144 Lippenbekenntnisse und verbale Appelle kurz vor wichtigen Wahlen reichen dafür bei
145 Weitem nicht aus. Wer Demokratie wirksam und nachhaltig stärken will, muss diejenigen
146 stärken, die sich täglich für Demokratie einsetzen.

147 Wir fordern von den Regierungen in Bund und Ländern eine dauerhafte, auskömmliche und
148 verlässliche Finanzierung von Demokratieprojekten. Zahlreiche von ihnen leisten seit
149 vielen Jahren wertvolle Arbeit. Die betriebliche Ebene muss in diesen staatlichen
150 Förderprogrammen eine wichtige Rolle spielen. Ein Demokratiefördergesetz zur
151 Sicherung dieser Projekte und Initiativen ist längst überfällig.

152 Demokratiebildung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, auch für Erwachsene, an den
153 Schulen und Hochschulen ebenso wie im betrieblichen Kontext, muss ausgebaut werden.
154 In Fragen von Demokratie und Menschenrechten gibt es keine Neutralität. Wir erwarten
155 von der Politik Respekt gegenüber der demokratischen Zivilgesellschaft und das Ende
156 jeder Form der Diffamierung und Drohung mit dem Entzug finanzieller Mittel.

157 Wir fordern von den demokratischen Parteien, sich nicht an der Diskursverschiebung
158 nach rechts zu beteiligen. Die große Öffentlichkeit, die die extreme Rechte in den
159 vergangenen Jahren erreichen konnte, ist auch eine Konsequenz der Unfähigkeit oder
160 des Unwillens eines Großteils der demokratischen Parteien, der rechten Stimmungsmache
161 gegen Migrant*innen, queere Menschen, Frauen, Leistungsbezieher*innen, linke
162 Aktivist*innen eigene Themen entgegenzusetzen. Oder schlimmer noch: Sie ist das
163 Ergebnis der Bereitschaft, bei dieser Stimmungsmache sogar mitzumachen.

164 Wir fordern Demokratiezeiten auf betrieblicher Ebene, erweiterte Formen der

165 Mitbestimmung und eine Stärkung der Sozialpartnerschaft und einer Sozialen
166 Marktwirtschaft, die ihren Namen auch verdient. Der „Klassenkampf von oben“, sichtbar
167 in Angriffen auf den Sozialstaat, dem Rückzug aus Tarifbindung und Mitbestimmung und
168 der Aushöhlung der Sozialpartnerschaft, richtet sich gegen die Grundlagen unserer
169 Demokratie. Er bereitet den Boden für rechte Hetze und spaltet unsere Gesellschaft.
170 Wir betonen gegenüber der Politik das allgemeinpolitische Mandat der Gewerkschaften.
171 Wir werden uns einmischen für eine Politik im Sinne der Beschäftigten, und zwar auch
172 über die betriebliche Ebene hinaus. Soziale Demokratie und auskömmliche Finanzierung
173 der sozialen Daseinsvorsorge, der Zugang zu bezahlbarem Wohnen und guter Bildung für
174 alle sind zentrale Punkte im Kampf für die Stärkung der Demokratie.
175 Neben dem Recht auf Kritik gehört auch grundsätzliches Vertrauen in den Staat und
176 seine Institutionen zu den Voraussetzungen für eine gefestigte Demokratie. Mangelnde
177 Investitionen in die öffentliche Infrastruktur und Verwaltung bedrohen jedoch das
178 Vertrauen der Bevölkerung in die Handlungsfähigkeit des Staates. Umgekehrt gilt, dass
179 Menschen, die dem Staat zutrauen, Zukunftsfragen bewältigen zu können, Menschen sind,
180 die der Demokratie vertrauen. Wer unsere Demokratie schützen will, muss unseren Staat
181 und damit ihr Fundament stärken.

182

183 **Rolle der Gewerkschaften als aktiver Teil einer starken, demokratischen**
184 **Zivilgesellschaft weiterentwickeln**

185 Wir stehen in unserem Kampf für Demokratie und Menschenrechte nicht allein, sondern
186 üben den engen Schulterschluss mit der demokratischen Zivilgesellschaft. Gemeinsam
187 stellen wir uns der historischen Verantwortung, den Vormarsch der extremen Rechten zu
188 stoppen und jede direkte wie indirekte Regierungsbeteiligung der AfD zu verhindern.
189 Wir schließen die Reihen, gewinnen Mehrheiten, verteidigen Streik-, Presse- und
190 Versammlungsfreiheit und einen zukunftsfesten, unabhängigen und demokratisch
191 kontrollierten öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Wir handeln entschlossen, solidarisch
192 und wirksam – und wir werden die Demokratie vor jedem Versuch einer Machtübernahme
193 durch diejenigen schützen, die sie abschaffen wollen.
194 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind unverzichtbarer Stützpfiler
195 antifaschistischen Engagements, bundesweit und vor Ort.
196 Ob auf oder jenseits der Straße - wir werden weiter verlässlicher Partner beim
197 Engagement gegen die extreme Rechte sein. Wir werden gemeinsam Angriffe auf
198 Einzelpersonen, Organisationen und Initiativen abwehren, gegen die von der
199 politischen Rechten eine Kultur des Misstrauens befeuert wird. Wir stellen uns
200 Angriffen gegen Gewerkschaftskolleg*innen, gewählte Amtsträger*innen, Beschäftigte in
201 Justiz, Bildung und Verwaltung oder Medienschaffende entgegen. Wir wenden uns gegen
202 Versuche, den öffentlich-rechtlichen Rundfunk zu beschneiden. Ebenso stellen wir uns
203 der zunehmenden Ausbreitung rechter Hetze und politischer Einflussnahme, auch auf
204 Wahlen, im digitalen Raum entgegen. Gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften und
205 Bündnispartnern setzen wir dem eigene Antworten entgegen. Wir verurteilen die
206 Menschenfeindlichkeit, die im offen zur Schau gestellten Hass auf Minderheiten bei
207 rechten Demos gegen CSDs deutlich wird, und die davon ausgehende Bedrohung und

208 Einschüchterung queerer Menschen. Als DGB zeigen wir auf vielen CSDs Flagge und
209 stellen uns den rechten Angriffen aktiv entgegen.

210 Bei all dem wirkt unser in seiner Breite einzigartiges bundesweites Bündnis „Zusammen
211 für Demokratie“ als Herzstück dieser Zusammenarbeit: Es vernetzt bundesweite Akteure
212 mit lokalen Initiativen, bündelt Ressourcen und übersetzt gemeinsame Strategien in
213 konkrete Aktionen – von schnellen Hilfen für Bedrohte bis zu Kampagnen für
214 demokratische Werte. Indem wir das Bündnis entschlossen weiterentwickeln und seine
215 Rolle als handlungsstarker Akteur festigen, erhöhen wir dauerhaft die Schlagkraft der
216 gesamten Zivilgesellschaft gegen Rechtsextremismus und stärken eine solidarische,
217 demokratische Arbeits- und Lebenswelt.

218

219 **Klare Haltung gegen die Feinde der Demokratie einnehmen**

220 „Rassismus und Menschenfeindlichkeit sind mit Mitgliedschaft in freien Gewerkschaften
221 unvereinbar“, so die Formulierung eines OBK-Beschlusses aus dem Jahr 2022. Dieser
222 Satz gilt auch heute und hat konkrete Konsequenzen. Wer als Mandatsträger oder
223 Parteifunktionär für rechtsextreme Parteien wie die AfD tätig ist und sich in der
224 Öffentlichkeit für sie einsetzt, steht offen gegen unsere gewerkschaftlichen Werte
225 und hat in unseren Organisationen nichts zu suchen.

226 Die Politik der AfD richtet sich gegen zentrale Inhalte der demokratischen Verfassung
227 und vertritt Positionen, die unseren gewerkschaftlichen Werten diametral
228 entgegenstehen. Die Politik der AfD ist rassistisch, menschenverachtend,
229 antifeministisch, demokratie- und gewerkschaftsfeindlich. Aus diesen Gründen sehen
230 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in der Partei AfD einen politischen Gegner.
231 Als Gewerkschaften bekämpfen wir den weiteren Aufstieg einer autoritären extremen
232 Rechten auf allen Ebenen und begründen das für unsere Mitglieder und die
233 Öffentlichkeit. Denn wir werden uns niemals, ob in Betrieben und Dienststellen, in
234 politischen Gremien und Ausschüssen oder auf der Straße, mit einer Politik abfinden,
235 die demokratische Grundlagen sowie die Menschenwürde zahlreicher Kolleg*innen in
236 Frage stellt.

237 Von den zuständigen Behörden in Bund und zahlreichen Bundesländern wird die AfD als
238 „gesichert rechtsextrem“ eingestuft. Ob die Voraussetzungen für ein nach dem
239 Grundgesetz mögliches Verbotsverfahren gegeben sind, wird gegenwärtig unterschiedlich
240 bewertet.

241 Der DGB fordert die Bundesregierung, den Deutschen Bundestag sowie den Bundesrat auf,
242 die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen für ein Parteiverbotsverfahren gegen die
243 Alternative für Deutschland (AfD) umfassend zu prüfen und die für diese Prüfung
244 erforderlichen tatsächlichen und rechtlichen Grundlagen zu gewährleisten sowie – bei
245 Vorliegen der Voraussetzungen – gemäß Artikel 21 Absatz 2 Grundgesetz beim
246 Bundesverfassungsgericht einen entsprechenden Antrag zu stellen.

247 **Antifeminismus benennen, Gegenstrategien entwickeln, Gleichstellungsstrukturen 248 stärken**

249 Eine tragende Säule rechtsextremer und autoritärer Bewegungen ist der Antifeminismus.
250 Er richtet sich gegen die Forderungen und Vorhaben zur Verwirklichung der

251 tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und zielt auf den Abbau der Rechte von
252 Frauen. Gewerkschaften stellen sich dieser Ideologie entgegen, denn Frauenrechte sind
253 Menschenrechte und als solche unantastbar. Darüber hinaus ist für uns klar: Ohne die
254 Gleichstellung der Geschlechter ist die Demokratie nicht machbar.

255 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher politische
256 Entscheidungsträger*innen auf allen Ebenen auf,

257 • Antifeminismus als Merkmal rechtsextremer und autoritärer Denkmuster
258 anzuerkennen und sich dem Abbau der Rechte von Frauen und queeren Menschen
259 entschlossen entgegenzustellen;

260 • Strukturen zur Verwirklichung der Gleichstellung nicht als bürokratisches
261 Hemmnis zu diffamieren, sondern auf allen Verwaltungsebenen auszubauen und
262 institutionell zu verankern (u.a. Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungs-
263 Check, Gleichstellungsstrategie).

264 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen sich dem wachsenden Antifeminismus
265 mit dem gewerkschaftlichen Leitbild der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen
266 und Männern und der gleichberechtigten Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit
267 entgegen und stehen zu ihrer Verantwortung, gewerkschaftlich Aktive vor
268 antifeministischen Angriffen zu schützen und sich antifeministischen Hetzkampagnen
269 entschieden entgegenzustellen.

270

271 **Menschenrechtliche Standards und völkerrechtliche Verpflichtungen einhalten**

272 Die Einhaltung des humanitären Asylrechts ist für uns kein Luxus, sondern eine
273 völkerrechtlich bindende Verpflichtung. Das gilt für die nationalstaatliche Ebene
274 genauso wie für die EU. Die Absenkung rechtlicher Standards für Geflüchtete, die
275 Missachtung rechtlicher Verpflichtungen gegenüber Asylbewerber*innen und eine
276 Politik, die vor allem auf Aus- und Abgrenzung von Geflüchteten zielt, stoßen auf
277 unseren entschlossenen Widerstand – und sind trotz der gegenteiligen Behauptung ihrer
278 Befürworter*innen auch keineswegs im Interesse Deutschlands.

279 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen mit sehr großer Sorge, dass sich die
280 Asyl- und Einwanderungsdebatte zusehends radikalisiert und einseitig auf kurzfristige
281 Abschottungsmaßnahmen und die finanziellen Kosten verkürzt wird. Dadurch droht der
282 humanitäre Kern des Asylrechts endgültig verloren zu gehen und es trägt auch
283 wesentlich zum Anstieg rassistischer Anfeindungen und Angriffen auf Flüchtlingsheime
284 bei. Gleichzeitig steigt die Bedrohungslage und Verunsicherung von Kolleg*innen mit
285 Migrationsgeschichte. Wir erwarten von allen politisch Verantwortlichen, den
286 eskalierenden Überbietungswettbewerb um die drastischsten Abschottungsmaßnahmen
287 unverzüglich zu beenden.

288 Als DGB wissen wir: Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind seit Jahrzehnten
289 tragende Säulen unserer Arbeitswelt und unserer Gewerkschaften. Die sogenannten
290 Gastarbeiter*innen haben nicht nur zum wirtschaftlichen Aufbau beigetragen, sondern
291 auch unsere gewerkschaftliche Bewegung geprägt. Heute zählen wir rund eine Million
292 Mitglieder mit Migrationsgeschichte – sie sind zentraler Teil der arbeitenden
293 Bevölkerung. Umso entschiedener wenden wir uns gegen rassistische, ausgrenzende und

294 entwürdigende Debatten, die diese Menschen seit Jahren ertragen müssen.

295 Das europäische Asylsystem hat in den letzten Jahren immer weniger funktioniert.

296 Kriegerische Auseinandersetzungen strahlen stärker als früher nach Europa aus und die

297 Verpflichtung Geflüchtete aufzunehmen wird drängender. Aber auch die EU-Freizügigkeit

298 und die offenen Binnengrenzen stehen im Zuge der eingeführten Abschottungspolitik

299 zunehmend unter Druck.

300 Um internationale Schutzverpflichtungen aufrechtzuerhalten und nachzukommen, fordern

301 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften insbesondere:

302 • ein an völkerrechtlichen Verpflichtungen und humanitären Grundsätzen

303 orientiertes Asylantragsverfahren zu gewährleisten. Eine Mitgliedschaft in der

304 EU muss auch an die Einhaltung der Menschenrechte und Grundfreiheiten für

305 Schutzsuchende gekoppelt sein.

306 • die Handelsbeziehungen der EU so zu gestalten, dass sich ökonomische

307 Ungleichgewichte und damit Gründe zur Migration nicht noch weiter verfestigen;

308 • eine menschenwürdige Unterbringung von Schutzsuchenden über EU-weite Vorgaben zu

309 gewährleisten;

310 • EU-Solidaritätsmechanismen bei der Verteilung der Geflüchteten nicht zugunsten

311 nationaler Alleingänge zu suspendieren.

312 Eine Politik, die starr zwischen guter und schlechter Zuwanderung, Fachkräften und

313 Geflüchteten unterscheidet, ist weder realitätstauglich noch zukunftsfähig. Es kommt

314 vielmehr darauf an, Zu- und Übergänge in Arbeit zu erleichtern und das Prinzip

315 gleicher Rechte (wie das für alle geltende Wahlrecht bei den BR-Wahlen) auszudehnen,

316 um Integration zu ermöglichen.

317 Als DGB erwarten wir von der Politik eine Ausgestaltung der Asylgesetzgebung, die es

318 Asylsuchenden und Geduldeten erlaubt, zügig berufliche Qualifikation zu erwerben oder

319 diese anerkennen zu lassen und Arbeit aufnehmen zu können. Das Arbeitsverbot muss,

320 wie im Koalitionsvertrag aufgeführt, aufgehoben werden. Die Residenzpflicht versperrt

321 Geflüchteten den Weg in den Arbeitsmarkt. Daher sollte sie nach einer kurzen Frist

322 abgeschafft werden. Sammelunterkünfte verursachen hohe Kosten, überfordern kleinere

323 Kommunen und sind ein Hemmschuh für eine Beschäftigungsaufnahme. Eine dezentrale

324 Unterbringung ist daher immer die bessere Lösung. Restriktive Bezahlkartensysteme

325 diskriminieren die Nutzenden und schränken ihre Möglichkeiten ein, günstig den

326 Lebensunterhalt zu bestreiten.

327 All diese Maßnahmen stehen einer gewünschten Integration entgegen und sollten

328 abgeschafft werden. Integration gelingt dann, wenn Menschen Zugang zu Arbeit haben,

329 sich in ihrem familiären Umfeld bewegen und aktiv ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen

330 mitgestalten können. Auch Einschränkungen oder gar Aussetzungen des Familiennachzugs

331 sind deshalb in der Regel kontraproduktiv und verstoßen gegen basale humanitäre

332 Standards.

333 Als DGB lehnen wir es ab, dass geflüchtete Kolleg*innen in Arbeit, Auszubildende mit

334 Fluchtgeschichte oder Schüler*innen aus Familien mit einer Duldung aus der

335 Ausbildungsstätte oder der Schule abgeschoben werden. Statt diese Praxis

336 fortzusetzen, müssen praktikable Lösungen für den Wechsel vom Asyl- ins
337 Aufenthaltsrecht („Spurwechsel“) geschaffen werden.

338 Der DGB drängt überdies darauf, dass frauenspezifische sowie mit der sexuellen
339 Orientierung bzw. Geschlechtsidentität in Zusammenhang stehende Fluchtgründe bei der
340 Prüfung des Schutzgesuches gesondert berücksichtigt werden. In der Integrationsphase
341 sollte daran angeknüpft werden – unter anderem, indem frauenspezifische
342 Unterstützungsleistungen zur Verfügung gestellt werden, um Frauen den
343 gleichberechtigten Zugang zu Spracherwerb, Integration, Ausbildung und Beschäftigung
344 zu ermöglichen.

Antrag D04: AfD-Verbot prüfen

Laufende Nummer: 13

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Sachsen
Status:	angenommen als Material zu Antrag D03

- 1 Der DGB-Bezirksvorstand Sachsen fordert den DGB-Bundesvorstand auf, sich für die
- 2 Einleitung eines Prüfverfahrens zum Verbot der AfD einzusetzen. Damit muss die
- 3 Struktur und staatliche Finanzierung von gesichert rechtsextremen Netzwerken über die
- 4 AfD unterbunden werden.
- 5 Ein Prüfverfahren ist ein legitimes Mittel einer wehrhaften Demokratie zum Schutz des
- 6 Grundgesetzes und der offenen, pluralistischen Gesellschaft in Deutschland.
- 7 Gleichzeitig ist dem DGB-Bezirksvorstand Sachsen bewusst, dass ein solches Verfahren
- 8 nicht das Gedankengut von AfD Anhänger*innen und Sympathisant*innen ändern wird.
- 9 Dafür braucht es eine Politik, die die ökonomische Situation der Menschen über
- 10 Tarifverträge und einen starken Sozialstaat absichert, demokratische
- 11 Teilhabemöglichkeiten für Bürgerinnen und Bürger organisiert und die Rechte zur
- 12 freien Entfaltung stärkt.

Antrag D05: Verbot der Partei Alternative für Deutschland (AfD)

Laufende Nummer: 36

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nord
Status:	angenommen als Material zu Antrag D03

- 1 Der DGB setzt sich für ein Verbot der Partei Alternative für Deutschland (AfD) aktiv
- 2 ein. Bundestag und Bundesrat werden aufgefordert, einen entsprechenden Verbotsantrag
- 3 zu prüfen.

Antrag I03: Initiativantrag „Gegen den Umbau von ‚Demokratie leben!‘ – Für Resilienz statt Misstrauen“

Laufende Nummer: 51

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 Der Deutsche Gewerkschaftsbund spricht sich klar gegen Kürzungen beim Bundesprogramm
2 „Demokratie leben“ aus. Die verschiedenen Äußerungen zum Umbau des Programms haben
3 tiefe Verunsicherung ausgelöst und drohen jene Strukturen zu schwächen, die seit
4 Jahren wirksam für Demokratie und Vielfalt sowie gegen Rechtsextremismus,
5 Antisemitismus, Antifeminismus, Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit
6 arbeiten. Über 140 zivilgesellschaftliche Organisationen warnen vor einem Kahlschlag
7 der Demokratiearbeit – besonders in Kommunen, wo Bildungsangebote für Schulen,
8 Vereine und Initiativen wegfallen. Die angekündigte „Umstrukturierung und
9 Neuausrichtung“ stellt sich für diese in der Praxis als massive Kürzung dar – mit
10 gravierenden Folgen für die etablierten Strukturen, das Vertrauen und die
11 Kooperationspartner in der Bildungsarbeit, in Verwaltungen und in weiteren
12 Regelstrukturen.

13 In einer Zeit, in der demokratische Institutionen unter massivem Druck stehen,
14 braucht es Verlässlichkeit und Rückendeckung statt Kürzungen. Demokratiearbeit ist
15 keine Zusatzaufgabe nach Haushaltslage, sondern dauerhafte Voraussetzung für
16 gesellschaftlichen Zusammenhalt, politische Bildung und demokratische Teilhabe.

17 Die geplanten Veränderungen setzen auf Misstrauen gegenüber der Zivilgesellschaft,
18 statt ihr über Jahre aufgebautes Fachwissen anzuerkennen. Eine lebendige Demokratie
19 braucht eine starke, kritische und engagierte Zivilgesellschaft. Die vielen Träger,
20 Initiativen, Beratungsstellen und Netzwerke sind keine beliebigen Projektträger,
21 sondern unverzichtbare Partner*innen einer demokratischen Infrastruktur, die vor Ort
22 (teils) basierend auf langjähriger Erfahrung Konflikte bearbeiten, Betroffene
23 unterstützen, Prävention leisten und Handlungssicherheit in Schulen, Jugendhilfe,
24 Kommunen und Betrieben schaffen.

25 Der jetzt geplante Umbau ist kein technischer Verwaltungsakt, sondern ein erheblicher
26 Eingriff in die demokratische Förderlandschaft, der die gewachsenen
27 zivilgesellschaftlichen Strukturen sowie ihre Expertise infrage stellt.

28 Besonders gravierend: Bereits zugesagte Fördermittel für Innovationsprojekte und
29 Kompetenznetzwerke im Programmbereich „Entwicklung einer bundeszentralen
30 Infrastruktur“ sollen wegfallen. Damit würden bundesweit Kooperationsstrukturen,
31 Wissensaustausch und Qualitätsentwicklung geschwächt. Gerade diese bewährten
32 Strukturen geraten durch politische Umsteuerungen und mögliche Mittelverschiebungen
33 zusätzlich unter Druck. Das erzeugt eine massive Verunsicherung.

34 Schulen und andere Bildungseinrichtungen brauchen Rückendeckung. Demokratiebildung
35 darf nicht als isolierte Zusatzaufgabe missverstanden werden, sondern ist Bestandteil
36 des Bildungsauftrags und erfordert Kooperation mit externer Fachkompetenz,
37 Fortbildung, Beratung und langfristig abgesicherte Netzwerke.

38 Auch in der Arbeitswelt sind Demokratie und Demokratiebildung keine
39 Selbstverständlichkeit. Betriebe, Ausbildungsstätten und gewerkschaftliche
40 Bildungsarbeit sind Orte, an denen antisemitische, rassistische, queerfeindliche und
41 andere antidemokratische sowie rechtsextreme Tendenzen früh erkannt und
42 zurückgedrängt werden müssen. Wer hier an der Förderung spart, schwächt die Fähigkeit
43 von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen, sich gegen Spaltung, Ausgrenzung
44 und autoritäre Strukturen zu wehren. Deshalb begrüßt der DGB, dass das Ministerium
45 der Arbeitsweltorientierung in „Demokratie leben“ wieder einen höheren Stellenwert
46 beimessen will.

47 Eine moderne Demokratiepoltik braucht nicht weniger, sondern mehr verlässliche
48 Strukturen, mehr Vertrauen in Fachpraxis und mehr Beteiligung derjenigen, die
49 demokratische Kultur im Alltag stärken.

50 **Forderungen**

51 Der DGB fordert die Bundesregierung auf:

- 52 • Kürzungen bei Demokratie leben zu stoppen und einen pluralen, transparenten
53 Prozess auf Augenhöhe mit Partner- und Trägerorganisationen einzuleiten, um die
54 fachliche Weiterentwicklung des Programms zu diskutieren.
- 55 • Die zivilgesellschaftlichen Träger, Fachstellen und Kompetenznetzwerke
56 langfristig zu fördern und deren bundesweite Vernetzung, Wissenstransfer und
57 Qualitätsstandards als unverzichtbare Säule der Demokratieförderung zu sichern.
- 58 • Demokratiewarbeit durch Ergebnisse eines transparenten Evaluationsverfahrens auf
59 sozialwissenschaftlicher Grundlage und unter Einbeziehung der Praxiserfahrung
60 vor Ort weiterzuentwickeln.
- 61 • Kitas, Schulen, Jugendhilfe und weitere Regelstrukturen zusätzlich zu stärken,
62 ohne funktionierende Netzwerke und externe Fachkompetenz abzubauen.
- 63 • Ein Demokratiefördergesetz mit verlässlicher, mehrjähriger Finanzierung auf den
64 Weg zu bringen.
- 65 • Gleichstellungspolitische und queere Bildungsangebote nicht als
66 identitätspolitische Minderheitenthemen zu diskreditieren, sondern als Grundlage
67 einer funktionierenden Demokratie anzuerkennen.

Antrag D06: Vielfalt heißt Freiheit – für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt und Gesellschaft

Laufende Nummer: 19

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen

1 **Vielfalt in der Einheit – Für eine starke Demokratie und gerechte Arbeitswelt**

2 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für eine solidarische Gesellschaft,
3 in der alle Menschen frei, sicher und gleichberechtigt leben und arbeiten können. Die
4 Vielfalt unserer Gesellschaft spiegelt sich in den Familien, in den Gewerkschaften,
5 in den Nachbarschaften und in den Belegschaften wider. Sie ist elementarer
6 Bestandteil der Arbeitswelt von heute.

7 In allen Betrieben und Dienststellen dieses Landes arbeiten unterschiedliche Menschen
8 unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Herkunft und Nationalität mit Menschen
9 verschiedener Geschlechter und geschlechtlicher Identität zusammen. Menschen mit
10 unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten und mit verschiedenen
11 religiösen Hintergründen und vielfältigsten Weltanschauungen sind an jedem
12 Arbeitsplatz anzutreffen. In unserer Arbeitswelt arbeiten auch Menschen mit
13 unterschiedlicher sexueller Orientierung und verschiedener sozialer Herkunft Seite an
14 Seite, Tag für Tag. Sie sehen sich Diskriminierungen und Anfeindungen ausgesetzt und
15 auch von physischer Gewalt bedroht und betroffen. Diese Angriffe richten sich gegen
16 die Vielfalt unserer Gesellschaft. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen
17 sich entschieden gegen diese Gewalt und Herabwürdigung von Menschen und gegen die
18 Angriffe auf die Vielfalt.

19 Vielfalt ist kein Projekt, kein Trend und kein Randthema. Sie ist tägliche
20 Lebensrealität der Beschäftigten und gehört in das Zentrum gewerkschaftspolitischer
21 Ausrichtung. Denn nur wer die Realität anerkennt, kann die Zukunft gestalten.

22 Die Verwirklichung von Gleichstellung, Gleichberechtigung, Inklusion und
23 Antidiskriminierung ist kein Beiwerk, sie ist Grundlage einer funktionierenden
24 Demokratie. Denn: Wo Ausgrenzung herrscht, wächst Misstrauen. Wo Diskriminierung
25 geduldet wird, wird Solidarität untergraben. Und wo Vielfalt unter Druck gerät, ist
26 die Demokratie in Gefahr. Deshalb verteidigen wir Vielfalt – in der Arbeitswelt, in
27 der Gewerkschaft und in der Gesellschaft – als zentrale Grundlage einer wehrhaften
28 Demokratie.

29 Leitplanke unseres Handelns ist die intersektionale Perspektive. Menschen erleben
30 Diskriminierung nicht nur in der Arbeitswelt und oft nicht nur in einer Dimension,
31 sondern in mehreren gleichzeitig, z.B. als Frau mit Migrationsgeschichte, die
32 zugleich von Sexismus, Rassismus und Alter betroffen ist.

33

34 **Zusammenhalt statt Ausgrenzung**

35 Die Mitglieder unserer Mitgliedsgewerkschaften bringen unterschiedliche Perspektiven,
36 Erfahrungen und Realitäten mit. Genau das macht unsere Gemeinschaft so stark. Als DGB

37 wollen wir mit unseren Mitgliedsgewerkschaften diesen Reichtum an Vielfalt fördern
38 und sichtbar machen. Wir setzen uns in den Betrieben und Dienststellen für mehr
39 Diversität ein, um so einen konkreten Beitrag zur Förderung von Gerechtigkeit,
40 Chancengleichheit und Toleranz zu leisten.

- 41 • Wir kämpfen dafür, dass der Schutz vor Diskriminierung, das Recht auf
42 Gleichbehandlung und der Zugang zu Guter Arbeit für alle gelten. Wir machen uns
43 stark für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter, für inklusive
44 Strukturen in der Arbeitswelt, für Barrierefreiheit, den Schutz jüdischen
45 Lebens, für Offenheit gegenüber Menschen mit Einwanderungsgeschichte und für den
46 Schutz queerer Kolleg*innen in den Betrieben und Dienststellen. Wir setzen uns
47 dafür ein, dass alle Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit gleiche Chancen auf
48 soziale Sicherheit, berufliche Entwicklung, und gesellschaftliche Anerkennung
49 haben.
- 50 • Um die Freiheit jeder und jedes Einzelnen zu verteidigen, setzen wir uns als
51 Gemeinschaft für eine Gesellschaft und für eine Arbeitswelt ohne Diskriminierung
52 ein. Hierzu braucht es Lösungsansätze in Betrieben und Dienststellen.
- 53 • Diese Ziele verfolgen wir mit unserer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Wir
54 sorgen für die Vereinbarkeit von Engagement und Familie.
- 55 • Die Einheit der Gewerkschaftsbewegung und ihre Stärke lebt von der Anerkennung
56 der Verschiedenheit und davon, dass wir uns in all dieser Vielfalt geschlossen
57 für die Interessen der Beschäftigten, soziale Gerechtigkeit und Solidarität
58 einsetzen.
- 59 • Als Gewerkschaften leben wir Vielfalt und gehen dabei vorbildlich voran. Unsere
60 Forderungen nach außen sind zugleich unser Anspruch nach innen. Deshalb
61 überprüfen wir regelmäßig unsere Strukturen und gestalten sie so, dass niemand
62 ausgeschlossen wird. Darüber hinaus orientieren der DGB und seine
63 Mitgliedsgewerkschaften darauf, dass sich die Vielfalt in den Betrieben und
64 Dienststellen auch in unserer Hauptamtlichkeit und in den ehrenamtlichen und
65 beschlussfassenden Gremien widerspiegelt.

66

67 **Die Gleichstellung von Frauen und Männern (Art. 3 Abs. 2 GG) ist nicht verhandelbar:**
68 **Feminist*innen stärken – Benachteiligung überwinden**

69 Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Art. 3
70 Abs. 2 GG) und die Beseitigung immer noch bestehender Nachteile ist der Auftrag
71 unseres Grundgesetzes. Der DGB hat in den vergangenen Jahrzehnten zahlreiche
72 Positionen erarbeitet und Vorschläge vorgelegt, wie dieses grundgesetzliche Ziel
73 erreicht werden kann. Denn trotz gleichstellungspolitischer Fortschritte
74 konterkariert eine Vielzahl steuer-, sozial- und arbeitsmarktpolitischer Regelungen
75 und politischer Prioritätensetzungen die Erfüllung dieses Verfassungsauftrages. Hinzu
76 treten eine unzureichende Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Menschen mit
77 Unterstützungs- und Pflegebedarfen, überkommene Geschlechterstereotypen und
78 anhaltende Entgeltdiskriminierung. All das bewirkt, dass Frauen nach wie vor die
79 Hauptlast der unbezahlten Sorgearbeit tragen und deswegen im Erwerbsleben

80 benachteiligt sind. Frauen sind nicht nur ökonomisch schlechter gestellt, sie
81 gelangen auch seltener in Führungs- und Gestaltungspositionen. Daher fehlt ihnen die
82 Machtopion, patriarchale Strukturen zu beseitigen. Strukturwandel und Krisenfolgen
83 erhöhen vielmehr das Risiko, dass mühsam errungene Gleichstellungserfolge infrage
84 gestellt werden. Sie steigern auch die Gefahr, dass gleichstellungspolitische
85 Fortschritte verhindert werden – obwohl die Gleichstellung der Geschlechter Teil der
86 Lösung vieler Probleme ist. Rechtsextreme Kräfte nutzen gezielt die Unsicherheit, um
87 mit offenem Antifeminismus einen gesellschaftlichen Backlash einzuleiten,
88 Feminist*innen zu diffamieren und Frauen aus dem Arbeitsmarkt zu drängen.
89 Vor diesem Hintergrund betont der DGB seine klare feministische Haltung,
90 unterstreicht seine Forderungen zur Überwindung der Ungleichheiten zwischen Frauen
91 und Männern und bekräftigt sein Ziel, die strukturelle Benachteiligung von Frauen zu
92 beseitigen.

93

94 **Die Arbeitswelt in der Migrationsgesellschaft gestalten – gegen Rassismus und** 95 **Antisemitismus, für Teilhabe und gleiche Rechte**

96 Die Realität der Arbeitswelt in Deutschland ist längst die einer
97 Migrationsgesellschaft. Millionen Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte leisten in
98 Betrieben, Verwaltungen und Gewerkschaften ihren unverzichtbaren Beitrag zur
99 Wirtschaft und zum Zusammenhalt. Doch noch immer erleben viele von ihnen (all-
100)täglichen und institutionellen Rassismus, ungleiche Zugänge zu Qualifikation und
101 Aufstieg sowie strukturelle Ausschlüsse aus demokratischer Teilhabe. Hier halten wir
102 als Gewerkschaften entschlossen gegen: Jeder Mensch muss unabhängig von Herkunft,
103 Religion, Aufenthaltsstatus oder Pass die gleichen Rechte auf Teilhabe, Schutz und
104 Anerkennung genießen. Unsere gewerkschaftlichen Tarifverträge sind unteilbar, sie
105 gelten für alle mit gleichem Recht. Bei der Mitbestimmung darf jede*r einen
106 Betriebsrat wählen – egal welche Herkunft, egal mit welchem Pass. Wir geben
107 Beschäftigten in Betrieben durch die Mitbestimmung gleichberechtigt eine Stimme. Das
108 ist eine der großen Integrationsleistungen von uns Gewerkschaften.

109 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

- 110 • Eine konsequente Ausgestaltung der Migrationsgesellschaft in Betrieb,
111 Dienststelle, Staat und Zivilgesellschaft: Rassismus und Antisemitismus dürfen
112 nicht länger als individuelles Fehlverhalten behandelt werden. In ihnen drückt
113 sich ein strukturelles Machtverhältnis aus, dem wir mit verbindlichen Maßnahmen
114 begegnen müssen. Das gilt für staatliche Institutionen ebenso wie für
115 betriebliche und behördliche Abläufe. Wir setzen uns deshalb dafür ein,
116 Diskriminierung klar zu benennen und zu bekämpfen, Betroffenen zuzuhören und
117 Schutz- wie Beteiligungsmechanismen auszubauen. Die Einrichtung und die Arbeit
118 innerbetrieblicher Beschwerdestrukturen müssen ernst genommen werden. Betriebs-
119 und Personalräte müssen entsprechend qualifiziert und gestärkt werden, damit sie
120 ihrer Schutzfunktion auch bei Antisemitismus, Diskriminierung, Ausgrenzung und
121 rassistischen Vorfällen erfüllen können.
- 122 • Auch die migrationspolitischen Rahmenbedingungen müssen an den Prinzipien von

123 Gleichbehandlung und Teilhabe ausgerichtet werden. Das
124 Fachkräfteeinwanderungsgesetz darf kein Einfallstor für Lohndumping und
125 unsichere Arbeitsverhältnisse für einwandernde Menschen sein. Es muss regelmäßig
126 evaluiert werden. Es muss so nachgesteuert werden, dass das Gesetz den Schutz
127 der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt und nicht allein ökonomischen
128 Verwertungslogiken folgt.

129 • Tatsächliche Gleichberechtigung gelingt nicht, solange ein „Mehrklassensystem“
130 demokratischer Beteiligungsrechte fortbesteht. Wer hier lebt und arbeitet, muss
131 auch mitentscheiden dürfen. Wir fordern deshalb weiterhin ein kommunales
132 Wahlrecht für alle Menschen mit dauerhaftem Lebensmittelpunkt in Deutschland.

133 • Die öffentliche Förderung von Antirassismuarbeit in Arbeitswelt und
134 Gesellschaft muss auskömmlich, dauerhaft und unabhängig von wechselnden
135 politischen Mehrheiten abgesichert werden. Nur so kann sie ihre unverzichtbare
136 Funktion für eine gelebte Demokratie wirksam erfüllen. Als Gewerkschaften stehen
137 wir an der Seite all jener, die sich für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft
138 engagieren.

139 **Queer-Feindlichkeit entschieden entgegnetreten – Schutzlücken schließen, Rechte** 140 **verwirklichen**

141 Die Zahl queerfeindlicher Straftaten nimmt seit Jahren kontinuierlich zu. Viele
142 queere Menschen erleben Ausgrenzung, Diskriminierung und Gewalt: sei es auf der
143 Straße, im Netz, am Arbeitsplatz, im Bildungssystem oder in staatlichen
144 Institutionen. So nehmen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit großer Sorge
145 wahr, dass bei rechtsextremen Demonstrationen gegen Veranstaltungen zum Christopher
146 Street Day (CSD) Hass und Menschenfeindlichkeit immer offener zur Schau gestellt
147 werden. Die gezielte Einschüchterung queerer Menschen im öffentlichen Raum ist
148 Ausdruck einer politischen Agenda, die auf Ausgrenzung, Angst und autoritäre
149 Rückschritte zielt.

150 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verurteilen diese Entwicklung scharf und
151 stellen sich ihr entschieden entgegen: Auf zahlreichen CSDs zeigen
152 Gewerkschafter*innen Flagge für Vielfalt, Solidarität und Respekt. Wir stehen an der
153 Seite der queeren Community – sichtbar, laut und unmissverständlich.

154 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist klar: Queerfeindliche Gewalt ist
155 kein Randphänomen. Sie negiert die Würde des Menschen und das Recht auf freie
156 Entfaltung der Persönlichkeit. Sie bedroht sogar Leben. Und sie ist ein Angriff auf
157 unsere Demokratie. Wer Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder
158 geschlechtlichen Identität ausgrenzt, stellt sich gegen die Verfassungsordnung des
159 Grundgesetzes.

160 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher entschlossenes politisches
161 Handeln:

162 • Der Staat muss flächendeckend Schutz garantieren - nicht nur punktuell oder in
163 Reaktion auf besonders brutale Gewalttaten. Es braucht Präventionsmaßnahmen,
164 eine konsequente Strafverfolgung und auch im politischen Raum eine laute und
165 sichtbare Solidarität mit queeren Menschen. Queerfeindliche Hasskriminalität

166 darf nicht weiter verharmlost oder statistisch unsichtbar gemacht werden.
167 Polizei, Justiz und Verwaltung müssen für die spezifischen Bedrohungslagen
168 sensibilisiert und entsprechend qualifiziert werden.

169 • Zugleich müssen endlich zentrale Schutzlücken im rechtlichen Rahmen geschlossen
170 werden. Die Ergänzung von Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes um das Merkmal
171 der sexuellen Identität ist überfällig. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass
172 der Geschlechtsausdruck und die geschlechtliche Identität Teile des vor
173 Diskriminierung zu schützenden Merkmals "Geschlecht" nach Artikel 3 des
174 Grundgesetzes sind. Der Schutz vor Diskriminierung darf nicht auf einfache
175 Gesetzesregelungen begrenzt bleiben, sondern muss in der Verfassung selbst
176 Ausdruck finden.

177 • Queere Menschen haben Anspruch auf gleiche Rechte im Bereich Familie, im
178 Gesundheitssystem, in der Arbeitswelt und in allen anderen Lebensbereichen. Der
179 Nationale Aktionsplan „Queer Leben“ war ein wichtiger Schritt. Er muss von der
180 Bundesregierung neu aufgelegt und verbindlich weiterentwickelt werden. Es
181 braucht konkrete Ziele und eine ausreichende finanzielle Ausstattung. Es darf
182 nicht bei Absichtserklärungen bleiben. Wir erwarten von der Bundesregierung,
183 dass sie ihrer Verantwortung gerecht wird und eine inklusive Gesellschaft aktiv
184 gestaltet – eine Gesellschaft, in der queeres Leben sicher, sichtbar und
185 selbstverständlich ist.

186

187 **Barrierefreiheit sichern – Inklusion endlich verwirklichen**

188 Eine Gesellschaft, die gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen will, muss die
189 Inklusion von Menschen mit Behinderung und Barrierefreiheit umfassend, verbindlich
190 und vorausschauend gewährleisten. Doch die Realität in Deutschland sieht leider immer
191 noch anders aus: Menschen mit Behinderungen stoßen im öffentlichen Raum, im
192 Arbeitsleben, beim Zugang zu Dienstleistungen, im Verkehr und im digitalen Raum nach
193 wie vor auf zahllose Hindernisse. Damit bleibt Deutschland hinter den
194 menschenrechtlichen Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention deutlich zurück,
195 obwohl diese seit mehr als 15 Jahren geltendes Recht ist.

196 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist klar:

197 • Barrierefreiheit darf keine freiwillige Leistung sein. Sie muss ein einklagbares
198 Recht sein, damit sie Grundvoraussetzung für Inklusion sein kann. Sie umfasst
199 nicht nur bauliche, sondern auch kommunikative, gesellschaftliche, digitale und
200 kulturelle Dimensionen und muss deshalb als Querschnittsaufgabe rechtlich und
201 institutionell abgesichert werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
202 und das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) müssen dahingehend überarbeitet
203 und wirksamer werden. Es braucht klare gesetzliche Verpflichtungen zur
204 Barrierefreiheit, die auch für private Anbieter von Gütern und Dienstleistungen
205 gelten, wie etwa Arztpraxen, Restaurants, Kinos, Einzelhandelsgeschäfte oder
206 Bibliotheken. Wer Teilhabe verspricht, muss die Verantwortung dafür übernehmen.

207 • Auch im Arbeitsleben bestehen erhebliche Defizite. Arbeitsplätze, Pausenräume,
208 Betriebs- und Personalversammlungen und die interne Kommunikation müssen von

209 Anfang an inklusiv gedacht und barrierefrei gestaltet werden. Barrierefreiheit
210 gehört ins Arbeitsstättenrecht – nicht als Ausnahme, sondern als
211 selbstverständlicher Standard. Das gilt ebenso für die Landesbauordnungen, in
212 denen konkrete Anforderungen zur baulichen Barrierefreiheit klar verankert
213 werden müssen. Auch die Ausbildung muss Architekt*innen und Planer*innen diese
214 Anforderungen verbindlich vermitteln, damit Inklusion nicht am Bauplan
215 scheitert.

216 • Die Digitalisierung bringt zusätzliche Herausforderungen, aber auch neue
217 Möglichkeiten mit sich. Digitale Barrierefreiheit ist kein technisches Detail,
218 sondern eine demokratische Notwendigkeit. Digitale Angebote, Verwaltungsportale,
219 Arbeitsmittel, Kommunikationsplattformen und Informationen müssen so gestaltet
220 sein, dass sie von allen Menschen genutzt werden können. Das muss für
221 Unternehmen, Behörden und öffentliche Einrichtungen auf allen Ebenen, auch in
222 Ländern und Kommunen, gesetzlich verpflichtend sein.

223 • Barrierefreiheit ist keine Nebensache. Sie ist ein Maßstab für die soziale
224 Qualität unserer Gesellschaft und ein Prüfstein für das Versprechen
225 gleichberechtigter Teilhabe. Wer Inklusion will, muss Barrieren abbauen: im
226 Gesetz, in der Infrastruktur, in der Kommunikation – und in den Köpfen. Nur so
227 wird Teilhabe zur gelebten Realität.

228

229 **Alters- und Jugenddiskriminierung überwinden – für eine Gesellschaft der Teilhabe von** 230 **Jung und Alt**

231 Eine gerechte Gesellschaft erkennt das Potenzial aller Generationen und überwindet
232 altersbezogene Vorurteile und strukturelle Diskriminierung. Doch noch immer werden
233 gesellschaftliche Debatten dominiert von einseitigen und diskriminierenden
234 Altersbildern. Ältere Menschen werden dabei auf Pflegebedürftigkeit und die
235 Betrachtung als Kostenfaktor reduziert. Ihnen wird der Rückzug aus dem öffentlichen
236 Leben vorgeworfen oder unterstellt. Diese Perspektive verkennt nicht nur die
237 Lebensrealität vieler älterer Menschen, sondern verspielt auch ihre enormen
238 gesellschaftlichen Ressourcen: Ihre Erfahrung, ihr Engagement, ihre Lebensleistung.
239 Junge Menschen werden ignoriert oder mit ihren Ideen, Sorgen und Wünschen nicht ernst
240 genommen. So wird die Bedeutung neuer Impulse durch diese Jugend verkannt.

241 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist klar: Das jeweilige Alter ist keine
242 Last, sondern ein großes Potenzial unterschiedlicher Perspektiven. Beteiligung an
243 demokratischen Entscheidungsprozessen ist unverzichtbar für den sozialen
244 Zusammenhalt. Wer die Demokratie stärken will, muss auch die politischen
245 Partizipations- und gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten älterer und jüngerer
246 Menschen stärken.

247 • Deshalb fordern wir die gesetzliche und strukturelle Stärkung von Senior*innen-
248 Mitwirkungsgremien auf kommunaler Ebene - analog zu Jugend-, Frauen- und Queer-
249 Ausschüssen. Es braucht verbindliche Beteiligungsrechte für gewählte
250 Vertreter*innen in Senior*innen-Beiräten – etwa durch wirksame
251 Mitwirkungsgesetze für Senior*innen in allen Bundesländern. Demokratische

- 252 Teilhabe darf nicht mit dem Ruhestand enden.
- 253 • Zugleich braucht es konkrete Orte der Begegnung, an denen
254 generationsübergreifender Austausch stattfinden kann. Auch
255 generationsübergreifende Wohnformen bieten Chancen für mehr gegenseitige
256 Unterstützung und ein solidarisches Miteinander von Jung und Alt.
257 Mehrgenerationenhäuser müssen ausgebaut und als soziale Infrastruktur
258 langfristig gesichert werden.
- 259 • Ein zentrales Feld gesellschaftlicher Ausgrenzung ist zudem die Digitalisierung.
260 Viele Lebensbereiche verlagern sich in die digitale Welt; von Behördenzugängen
261 über Mobilitätsangebote bis hin zur sozialen Kommunikation. Ältere Menschen
262 dürfen hier nicht zurückgelassen werden. Der DGB fordert gezielte Programme zur
263 digitalen Teilhabe älterer Menschen, etwa durch niedrigschwellige
264 Bildungsangebote und öffentliche Zugangsmöglichkeiten. Analoge Alternativen
265 müssen, wo nötig, erhalten bleiben. Wer soziale Spaltung verhindern will, muss
266 auch die digitale Kluft zwischen den Generationen ernsthaft angehen.
- 267 • Für eine gerechte, demokratische und solidarische Gesellschaft braucht es einen
268 tiefgreifenden Kulturwandel: hin zu einer alterssensiblen Gesellschaft, in der
269 Menschen jeden Alters respektiert, beteiligt und wertgeschätzt werden.
- 270 • Damit sich Menschen gegen die Diskriminierung aufgrund ihres Alters wehren
271 können, muss Alter endlich als Diskriminierungsgrund in Artikel 3 des
272 Grundgesetzes aufgenommen werden.

Antrag D07: Gleichstellung durch Institutionen und Mechanismen fördern und absichern

Laufende Nummer: 30

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen

- 1 Eine feministische Politik hinterfragt (Macht-)Verhältnisse und fördert die gerechte
2 Verteilung von Gestaltungsmacht und Ressourcen zwischen den Geschlechtern.
3 Voraussetzung dafür sind verbindliche Instrumente, die eine
4 gleichstellungsorientierte Gesetzgebung und Haushaltsführung sicherstellen und
5 konsequent auf die gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen auf allen
6 Entscheidungsebenen hinwirken.
- 7 Institutionelle Mechanismen und Institutionen der Gleichstellung müssen gestärkt und
8 ausgebaut werden, wenn weltweit autoritäre Politiken und Denkmuster die
9 Gleichstellung der Geschlechter als Staatsziel in Frage stellen und angreifen.
10 Entschieden müssen sie auch gegen den neoliberalen Vorwurf der Bürokratisierung
11 verteidigt werden. Dieser zielt in erster Linie darauf ab, geschlechtergerechte
12 Haushaltsführung, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungs-Checks und Vorgaben zur
13 Repräsentanz von Frauen zu diskreditieren und zu verhindern. Dabei ist der Einsatz
14 digitaler Lösungen und künstlicher Intelligenz u. a. bei der Analyse von Daten zur
15 Aufdeckung von Ungleichheit und von Diskriminierungsmustern Ausdruck einer
16 staatlichen Verwaltung auf der Höhe der Zeit. Gleichstellung ist keine Bürokratie,
17 sondern eine wichtige Leitplanke für demokratische Entscheidungsprozesse. Denn: Ohne
18 tatsächliche Gleichstellung bleibt die Demokratie unvollendet!
- 19 **1. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Ressorts verankern**
- 20 Neben einem explizit für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständigen Ressort, das
21 in einschlägigen Vorhaben die Federführung hat, und dem Finanzressort, das auf eine
22 geschlechtergerechte Haushaltspolitik verpflichtet werden muss, müssen alle Ressorts
23 der Bundesregierung zu einer konsistenten Umsetzung des grundgesetzlichen
24 Gleichberechtigungsgebotes über alle Politikfelder hinweg beitragen.
- 25 **Der DGB fordert die Bundesregierung auf,**
- 26 • eine ressortübergreifende, verbindliche Gleichstellungstrategie zu entwickeln,
27 die alle Ressorts auf ihren Beitrag verpflichtet.
 - 28 • in allen Ressorts Fachstellen einzurichten, in denen Expert*innen die
29 Gleichstellung in den Ressorts und deren Themen begleiten (gender focal points);
30 die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten bleiben davon unberührt.
 - 31 • eine interministerielle Arbeitsgruppe (IMA) zu etablieren, die auf die Umsetzung
32 des Gender Mainstreaming gemäß § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der
33 Bundesministerien (GGO) hinwirkt, u. a. durch die Identifikation geeigneter
34 Steuerungsinstrumente und die Koordinierung von Zielen, Strategien und
35 Maßnahmen.
 - 36 • Anreize zu setzen, damit auch auf den nachgeordneten staatlichen Ebenen

37 entsprechende Mechanismen verankert werden.

38 **2. Gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung als Regelpraxis einführen**

39 Insbesondere in Zeiten multipler Krisen und tiefgreifender Veränderungsprozesse ist
40 die Verankerung der Geschlechterperspektive bei allen Regierungsvorhaben und auf
41 allen Ebenen von Bedeutung. Doch derzeit werden in Deutschland die unterschiedlichen
42 Auswirkungen, die Regierungsvorhaben auf Frauen und Männer haben, in der Praxis weder
43 konsequent ausgewiesen noch berücksichtigt. Dies lässt sich deutlich u. a. an den
44 Konjunkturprogrammen zur Überwindung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie
45 nachweisen.[1]

46 **Der DGB fordert Bund, Länder und Gemeinden auf,**

- 47 • die gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung zu einem verbindlichen
48 Bestandteil ihrer politischen Planung und Umsetzung zu machen: In einem
49 koordinierten Prozess müssen die aktuelle Situation und die erwartete
50 Entwicklung, die sich aus der Einführung der vorgeschlagenen Politik ergibt,
51 anhand geschlechtsspezifischer Kriterien und auf Grundlage geschlechtsspezifisch
52 aufgeschlüsselter Daten verglichen und bewertet werden.
- 53 • ihre Folgenabschätzung mit einem Kontrollmechanismus zu verbinden, der zum
54 Einsatz kommt, wenn keine (positiven) oder gar negative Auswirkungen der
55 Vorhaben auf die Gleichstellung der Geschlechter zu erwarten sind. Er muss
56 darauf abzielen, dass sich die politisch Verantwortlichen mit den
57 gleichstellungspolitischen Wirkungszusammenhängen auseinandersetzen und Vorhaben
58 bei Bedarf nachjustieren.
- 59 • die Nachhaltigkeit der Folgenabschätzung durch ein Gleichstellungsmonitoring
60 abzusichern, zu dem alle Ressorts anhand ausgewählter Kriterien Bericht
61 erstatten und das auch die Möglichkeiten der Zivilgesellschaft zur Bewertung des
62 Gleichstellungsfortschritts verbessert.

63 **3. Angemessene Repräsentanz von Frauen und fachliche Genderkompetenz in Gremien** 64 **sicherstellen**

65 Nur wenn Frauen ihre Sichtweisen einbringen können, werden ihre Interessen und
66 Lebensrealitäten ausreichend berücksichtigt. Zudem muss die Berücksichtigung von
67 Genderkompetenz in allen Sachfragen sichergestellt werden.

68 Parteiarbeit und die Übernahme politischer Ämter ist mit Sorgearbeit schwer in
69 Einklang zu bringen. Hinzukommt, dass sich Frauen in fast allen Parteien in
70 männerdominierten Strukturen behaupten müssen. Das zeigt sich insbesondere auf der
71 kommunalen Ebene: Nur rund 12 Prozent der Oberbürgermeister*innen sind weiblich.[2]
72 Auffällig ist auch der geringe Frauenanteil bei den Direktkandidaturen in den
73 (aussichtsreichen) Wahlkreisen für den Deutschen Bundestag. Die geringe Repräsentanz
74 von Frauen in der Politik beeinflusst deren Agenda und Prioritätensetzung zu ihren
75 Ungunsten. Untersuchungen aus der Wirtschaft zeigen, wie sich Entscheidungen aus rein
76 männlicher Perspektive zum Nachteil von Frauen auswirken.

77 **Der DGB fordert Bund, Länder und Kommunen auf,**

- 78 • anzuerkennen, dass die gerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit

- 79 Voraussetzung dafür ist, dass Frauen sich gleichermaßen politisch engagieren und
80 von ihrem passiven Wahlrecht Gebrauch machen können.
- 81 • angesichts der Unterrepräsentanz von Frauen im Deutschen Bundestag das Thema
82 Parität erneut aufzugreifen und eine entsprechende Regelung verbindlich im
83 Bundeswahlgesetz (BWahlG) zu verankern.
 - 84 • ihre Bemühungen zur Durchsetzung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu
85 verstärken.
 - 86 • in allen Sachverständigengremien die Beteiligung von Genderkompetenz
87 sicherzustellen, mit der expliziten Aufgabe, die Gleichstellungsaspekte in die
88 Gremienarbeit auf den unterschiedlichen Handlungsfeldern einzubringen.
 - 89 • die Konsolidierung der Bundesstiftung Gleichstellung so zu fördern, dass u. a.
90 die Bildung eines Kompetenzpools ermöglicht und eine Überwachung der Umsetzung
91 der Handlungsempfehlungen der Gleichstellungsberichte sichergestellt wird.

92

- 93 [1] Frey, Regina (2021), Analyse von drei Maßnahmen-Paketen des Bundes zur
94 Bewältigung der Coronakrise aus Gleichstellungsperspektive. [WSI Study Nr. 29](#)
- 95 [2] [Repräsentation von Frauen in der Kommunalpolitik | Heinrich-Böll-Stiftung](#)

Antrag D08: Demokratie vor Gefahren durch Big-Tech-Kapitalismus schützen

Laufende Nummer: 21

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen

1 Der DGB wird sich gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften dafür einsetzen, die
2 digitale Souveränität in der Arbeitswelt und Gesellschaft zu stärken, um den Gefahren
3 des Big-Tech-Kapitalismus für die Demokratie wirksam zu begegnen.

4 Die wachsende Konzentration wirtschaftlicher und technologischer Macht im digitalen
5 Sektor, insbesondere bei wenigen „Gatekeepern“, stellt Deutschland und Europa vor
6 grundlegende demokratische und soziale Herausforderungen. Der breite Einsatz
7 Künstlicher Intelligenz verändert Märkte und nimmt nicht nur Einfluss auf
8 Arbeitsorganisationsebenen, sondern auch die Demokratie steht durch die konzentrierte
9 Marktmacht der Digitalkonzerne und deren Nutzung von KI unter Druck. Einzelne
10 zentrale Akteure in den Digitalkonzernen pflegen gar die Nähe zu rechtspopulistischen
11 bis rechtsextremen Bewegungen.

12 Big-Tech-Konzerne wie Google, Amazon, Meta, Apple und Microsoft haben sich die großen
13 digitalen Märkte faktisch untereinander aufgeteilt, Abhängigkeiten geschaffen und
14 üben dadurch einen massiven Einfluss auf Politik, Gesellschaft und Wirtschaft aus.
15 Dies betrifft die digitalen Infrastrukturen (Cloud-Services, Betriebssysteme und
16 Office-Anwendungen, Browser und Endgeräte), Kommunikationsplattformen sowie App-
17 Stores und Online-Marktplätze. Zugleich zeigen sie grundlegende Defizite bei Arbeits-
18 , Gewerkschafts- und Menschenrechten, bei Steuerverantwortung, ökologischer
19 Nachhaltigkeit sowie der Bereitschaft, sich wirksamer Aufsicht zu stellen.

20 Big-Tech-Konzerne sammeln und nutzen riesige Datenmengen. Verbunden mit der
21 gewaltigen Finanzmacht bilden sie die entscheidende Grundlage für den Aufbau
22 leistungsfähiger KI-Modelle. Je stärker diese KI-Infrastrukturen in alle Bereiche der
23 Gesellschaft vordringen, desto mehr verfestigt sich die Machtposition von Big-Tech.

24 Mit ihrer monopolartigen Position kontrollieren Big-Tech-Konzerne die Lebensadern der
25 digitalen Gesellschaft. Dies betrifft insbesondere den Zugang zu Informationen, die
26 politische Meinungs- und Willensbildung, das Verhältnis von Arbeit und Kapital - und
27 damit die Arbeit der Zukunft - wie auch das Spannungsverhältnis von Freiheit und
28 Sicherheit.

29 Die Abhängigkeiten von den US-amerikanischen Big-Tech-Konzernen sind nicht zuletzt
30 zum Instrument einer Erpressungspolitik geworden, mit der sowohl die Konzerne selbst
31 als auch die derzeitige US-Regierung Europa unter Druck zu setzen versucht. Die
32 Europäische Union (EU) steht auch deshalb vor einer Bewährungsprobe. Dies zeigt sich
33 beispielsweise bei den Ankündigungen der US-Administration, Länder und
34 Staatengemeinschaften mit gesonderten Strafzöllen zu belegen, die eine nationale
35 Regulierung der US-Plattformdienste umsetzen.

36 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich dafür einsetzen, dass der
37 rechtliche Rahmen zum Schutz der Grundrechte, wie zum Beispiel durch die europäische

38 KI-Verordnung, beständig mit der technologischen Entwicklung Schritt hält. Darüber
39 hinaus werden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sowohl auf nationaler
40 als auch auf EU-Ebene insbesondere in folgenden Bereichen für eine Stärkung der
41 Demokratie durch mehr digitale Souveränität einsetzen:

42 **1. Demokratie und digitale Medien / Öffentlichkeit**

43 Digitale Kommunikationsplattformen und Social Media sind zentrale Instrumente, mit
44 denen Big-Tech-Konzerne gesellschaftliche Meinungs- und politische
45 Willensbildungsprozesse algorithmisch steuern, machtpolitisch beeinflussen und auch
46 gezielt manipulieren können. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich
47 deshalb dafür einsetzen, dass die im europäischen „Digitale-Dienste-Gesetz“ („Digital
48 Services Act“, DSA) verankerten Regelungen konsequent durchgesetzt werden, mit denen
49 die Verbreitung illegaler Inhalte verhindert und Nutzer*innen im digitalen Raum
50 besser geschützt werden sollen.

51 Gleichzeitig machen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dafür stark,
52 Regelungen zur Konzentrationsbegrenzung von meinungsbildenden, also
53 demokratierelevanten „sozialen“ Medien und digitalen Plattformen auch auf nationaler
54 Ebene einzuführen.

55 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden überdies dafür eintreten,
56 gemeinwohlorientierte Alternativen und demokratiestärkende Plattformen für soziale
57 Vernetzung, Austausch und Debatte zu fördern. Dazu zählt auch die Förderung von KI-
58 Anwendungen, die dazu beitragen, Desinformation und Radikalisierung in der digitalen
59 Welt wirksam zu unterbinden.

60 **2. Demokratie und digitaler Wettbewerb**

61 Der Einfluss von Big-Tech-Konzernen beruht auf deren immenser Marktmacht und
62 Finanzkraft. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich deshalb für die
63 Weiterentwicklung des Regelungsrahmens für digitale Märkte ein. Dieser soll
64 sicherstellen, dass die Macht von marktbeherrschenden Anbietern digitaler Plattformen
65 begrenzt und Missbrauch unterbunden wird. Dazu gehört auch, dass gute
66 Arbeitsbedingungen, faire Löhne oder der Verbraucherschutz durch die
67 Plattformökonomie nicht länger untergraben werden.

68 Zu einem solchen Regelungsrahmen gehört eine Schärfung des Wettbewerbsrechts, um
69 bereits bei erkennbaren Störungen des Wettbewerbs möglichst präventiv eingreifen zu
70 können und auch eine missbrauchsunabhängige Entflechtung von Digitalkonzernen zu
71 ermöglichen. Gleichzeitig setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dafür
72 ein, die geltenden Regelungen für dominante Digitalplattformen auf EU-Ebene zu
73 verteidigen und zu schärfen.

74 So soll das „Gesetz über digitale Märkte“ („Digital Markets Act“, DMA)
75 weiterentwickelt werden, mit dem bislang nur sieben Unternehmen mit besonderer
76 Marktmacht, so genannten „Gatekeepern“, unlautere Praktiken untersagt werden. Da
77 dieser Mechanismus erst bei Unternehmen mit mindestens 45 Millionen Endnutzer*innen
78 einsetzt, werden wichtige Bereiche, wie zum Beispiel Cloud-Anbieter, faktisch nicht
79 erfasst. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden deshalb ein Konzept
80 entwickeln, um die Kriterien des DMA zu reformieren und auch kleinere Plattformen

81 einzubeziehen, wenn diese auf ihren jeweiligen Märkten eine beherrschende Rolle
82 spielen.

83 Außerdem muss durch schärfere Instrumente bei der Datenregulierung verhindert werden,
84 dass Big-Tech-Konzerne ihre Marktmacht missbrauchen. So muss es etwa möglich und
85 durchsetzbar sein, z.B. Cloud-Anbieter aus Drittstaaten in der EU dazu zu
86 verpflichten, die Daten auf Servern in der EU nach europäischem Recht zu hosten – und
87 ihnen zu untersagen, diese Daten in ihre Länder zu transferieren oder mit ihnen ihre
88 KI-Modelle zu trainieren. Kund*innen und Nutzer*innen, ob natürliche oder juristische
89 Personen, brauchen Transparenz und echte Wahlfreiheit darüber, was mit ihren Daten
90 geschieht und nicht gegen ihren Willen geschehen darf.

91 Darüber hinaus setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dafür ein,
92 Plattformen in öffentlicher oder genossenschaftlicher Hand zu fördern, die
93 demokratischen, nicht-kommerziellen und sozialen Zielen verpflichtet sind.

94 Es ist auch an der Zeit, dass Big-Tech-Unternehmen endlich angemessen besteuert
95 werden. Trotz extremer Gewinne können sie ihre steuerlichen Verpflichtungen bis heute
96 auf ein Minimum drücken, obwohl sie die Daten der europäischen Nutzer*innen ebenso
97 wie Internetleitungen und Mobilfunknetze ohne eigene Beiträge für ihre Geschäfte
98 nutzen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für ein effektives
99 Besteuerungsmodell ein, das an den zentralen Grundlagen der digitalen Wertschöpfung
100 von Big Tech ansetzt.

101 **3. Demokratie und digitale Infrastrukturen**

102 Die Abhängigkeiten des Staates von privatwirtschaftlichen Anbietern sind im Bereich
103 der kritischen digitalen Infrastrukturen, wie zum Beispiel bei
104 Sicherheitstechnologien oder Cloud-Architekturen, besonders kritisch. Dies gilt umso
105 mehr, wenn die Datensicherheit nicht gewährleistet werden und der Datenzugriff von
106 Feinden der Demokratie missbraucht werden kann. Deutschland und die EU müssen
107 unabhängiger werden von den Betriebssystemen, Cloud-Diensten,
108 Sicherheitsarchitekturen und der Anwender-Software großer Tech-Konzerne. Hier muss
109 der Staat massiv fördern und aktiv dazu beitragen, ein entsprechendes digitales
110 Ökosystem aufzubauen.

111 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich deshalb für den schnellen
112 Ausbau souveräner Infrastrukturen ein. Dabei soll auch gewährleistet werden, dass die
113 demokratische Kontrolle von und der verantwortliche Umgang mit digitalen
114 Infrastrukturen und Daten sowie KI-Anwendungen im Bereich des öffentlichen Lebens
115 sichergestellt werden.

Antrag I02: Initiativantrag Friedensfähig statt kriegstüchtig – unser gewerkschaftlicher Auftrag in unsicheren Zeiten

Laufende Nummer: 53

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen

1 **Bekanntnis zu unserer friedenspolitischen Verantwortung erneuern,**
2 **veränderte Realitäten anerkennen**

3 Die Entwicklungen der internationalen Beziehungen in den vergangenen Jahren und
4 Monaten erfüllen den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit größter Sorge. Der vor
5 über vier Jahren begonnene Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine hat die
6 bestehende Völkerrechtsordnung nicht nur schwer erschüttert. Aus heutiger Perspektive
7 wirkt der Ukrainekrieg wie ein Brandbeschleuniger. Seit seinem Beginn wird immer
8 deutlicher, womit wir es inzwischen zu tun haben – mit einer Neuordnung der Welt, in
9 deren Zuge längst nicht mehr nur die russische Politik immer offener einer brutalen
10 Machtlogik folgt.

11 Die Zahl der Kriege steigt ebenso wie die Ausgaben für Waffen und Rüstungsexporte.
12 Die globalen Militärausgaben haben 2025 mit 2.887 Milliarden US-Dollar einen
13 historischen Höchststand erreicht. Nahezu alle Rüstungskontroll- und
14 Abrüstungsverträge wurden außer Kraft gesetzt oder sind – wie zuletzt das New-Start-
15 Abkommen – ausgelaufen, weil die Vertragspartner nicht mehr bereit waren, sie zu
16 verlängern.

17 In den zwischenstaatlichen Beziehungen gewinnt zunehmend ein politisches Denken und
18 Handeln die Oberhand, das immer weniger die Notwendigkeit sieht, die Durchsetzung
19 eigener Interessen durch die Bezugnahme auf geltende Regeln des Völkerrechts zu
20 legitimieren. Immer unverhohlener werden diese Regeln instrumentalisiert oder sogar
21 gänzlich ignoriert. So unvollkommen die regelbasierte globale Ordnung, die wir
22 kannten, auch von jeher war: Was jetzt droht, ist ihr endgültiger Niedergang.
23 Weltweit scheint sich eine neue Politik der Konfrontation und wiedererwachter
24 Großmachtansprüche durchzusetzen, für die nur noch das Recht des Stärkeren zählt und
25 das Völkerrecht keine Rolle mehr spielt. Das zeigt erst jüngst auch der amerikanisch-
26 israelische Angriff auf den Iran.

27 „Nie wieder Krieg!“ – das ist die Lehre, die der DGB und seine
28 Mitgliedsgewerkschaften aus den Weltkriegsschrecken des 20. Jahrhunderts und der
29 Zerschlagung der Gewerkschaftsbewegung gezogen haben. Diese Lehre begründet den
30 Satzungsauftrag des DGB, für eine allgemeine und weltweite kontrollierte Abrüstung
31 sowie die Verwirklichung und den Erhalt des Friedens und der Freiheit im Geiste der
32 Völkerverständigung einzutreten. Gemeinsam stehen wir für die Überzeugung, dass
33 Friedensbemühungen die sozialen, ökonomischen und politischen Ursachen von Krieg und
34 Gewalt beseitigen müssen.

35 Frieden bedeutet für uns viel mehr als die Abwesenheit von Krieg. Als DGB und seine
36 Mitgliedsgewerkschaften vertreten wir ein umfassendes Sicherheitsverständnis: In
37 einer Welt wachsender Unsicherheit lässt sich Sicherheit nur durch eine Politik

38 verwirklichen, die die Resilienz unserer Gesellschaft insgesamt stärkt, statt
39 Verteidigungsfähigkeit immer ausschließlicher als Frage militärischer Fähigkeiten zu
40 betrachten.

41 Für uns stehen Frieden, Sicherheit und Verteidigungsfähigkeit in einem untrennbaren
42 Zusammenhang mit gerechten Lebens- und Arbeitsverhältnissen, demokratischer
43 Stabilität, wirtschaftlichem Erfolg und dem Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen.
44 Eine starke, solidarische und geschützte Gesellschaft kann Krisen besser bewältigen –
45 ob es sich um innere oder äußere Angriffe auf die Demokratie, um Naturkatastrophen,
46 Pandemien oder hybride Bedrohungen handelt.

47 Sicherheit beruht für uns auf sozialer Gerechtigkeit. Erst sie ermöglicht jeder und
48 jedem Einzelnen, auf der Grundlage von demokratischer Teilhabe und Mitbestimmung,
49 einer gerechten Wohlstandsverteilung, guten Arbeitsbedingungen sowie sozialer
50 Sicherheit und basierend auf der Solidarität der Beschäftigten über nationale Grenzen
51 hinweg ein gutes, freies und selbstbestimmtes Leben zu führen.

52 Wer über Sicherheit sprechen will, darf auch über die Folgen des Klimawandels nicht
53 schweigen. Die Industrieländer der G20 sind - mit China, den USA, Indien, den EU-
54 Ländern und Russland an der Spitze - Hauptverursacher des Klimawandels. Seine Folgen
55 sind aber vor allem in den Ländern des Globalen Südens am stärksten spürbar, die am
56 wenigsten zum Klimawandel beitragen. Ressourcenkonflikte werden verschärft und führen
57 zu militärischen Konflikten. Klimaschutz ist deshalb eine zentrale Bedingung globaler
58 Stabilität. Die internationale Kooperation auf Augenhöhe zur Begrenzung
59 klimabedingter Krisen – Dürren, Extremwetter, Verlust von Lebensgrundlagen – ist
60 entscheidend, um Konflikte und Migrationsdruck mit all dem damit verbundenen Leid zu
61 mindern.

62 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften machen sich dafür stark, dass Deutschland
63 und Europa nach innen und außen gesellschaftlich widerstandsfähiger werden – durch
64 Gute Arbeit, Chancengleichheit, u.a. durch gute Bildung, soziale Sicherheit,
65 ökologische Modernisierung und eine verantwortliche Wirtschafts-, Struktur-,
66 Industrie- und Dienstleistungspolitik. Sicherheit ist für uns kein militärisches
67 Projekt, sondern ein gesellschaftliches.

68 Ohne dauerhaften Frieden lassen sich gesellschaftliche Resilienz, soziale
69 Gerechtigkeit und Demokratie nicht verwirklichen. Deshalb messen der DGB und seine
70 Mitgliedsgewerkschaften außen-, sicherheits- und verteidigungspolitische
71 Entscheidungen immer daran, ob sie einer Politik der Friedensfähigkeit dienen. Immer
72 mehr Waffen und eine Politik der Kriegstüchtigkeit schaffen keinen Frieden und keine
73 Sicherheit.

74 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wissen um ihre friedenspolitische
75 Verantwortung. Wir haben aus der Geschichte gelernt. Wir stehen für ein Verständnis
76 von Friedens- und Sicherheitspolitik, in dessen Mittelpunkt Krisen- und
77 Konfliktprävention sowie die zivile Friedenssicherung durch Diplomatie,
78 Entwicklungszusammenarbeit, humanitäre Hilfe und eine faire Handelspolitik stehen.
79 Verbunden damit ist unser klares Bekenntnis zu einer multilateralen
80 Völkerrechtsordnung, in deren Mittelpunkt das Gewaltverbot der UN-Charta, das

81 humanitäre Völkerrecht und die institutionalisierten Kooperations- und
82 Konfliktlösungsmechanismen der Vereinten Nationen sowie regionaler Organisationen wie
83 der OSZE stehen.

84 Aber wir können die neuen Realitäten nicht ignorieren. Gerade in jüngster Zeit müssen
85 wir erleben, wie radikal sich die globalen Rahmenbedingungen für Frieden und unsere
86 Sicherheit verändern. Wir wollen deshalb unsere gemeinsame friedens- und
87 sicherheitspolitische Positionierung unter dem Dach des DGB weiterentwickeln.

88 Dabei eint uns als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter der unbedingte Wille,
89 wirksam zu einer Welt ohne Krieg beizutragen. Dass die Suche nach dem richtigen Weg
90 dorthin in unseren Reihen intensiv diskutiert wird, ist Ausdruck einer lebendigen
91 innergewerkschaftlichen Demokratie. Wir begreifen diesen solidarischen Dialog als
92 Stärke und suchen im DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften die offene Debatte
93 darüber, wie heute eine Politik der Friedensfähigkeit angesichts einer immer
94 komplexeren Weltlage aussehen muss. Deswegen werden wir die im Masterprojekt Frieden
95 und Sicherheit seit dem letzten Bundeskongress begonnene Arbeit fortsetzen.

96

97 **Weltordnung im Umbruch: Rahmenbedingungen für Frieden und Sicherheit in Europa neu** 98 **bewerten**

99 Das Weltgeschehen wird immer stärker durch eine machtbasierte Außen- und
100 Sicherheitspolitik geprägt. In deren Zentrum stehen die Großmachtansprüche der USA,
101 Chinas und Russlands. Für die Durchsetzung dieser Ansprüche schrecken sie auch vor
102 der Androhung und Anwendung militärischer Gewalt nicht zurück – mit weitreichenden
103 Folgen auch für die Sicherheitslage in Deutschland und Europa, wie der Krieg
104 Russlands gegen die Ukraine und das Agieren der USA unter der Regierung Trump
105 drastisch belegen.

106 Im Spannungsfeld aus Wettbewerb, Konflikt und selektiver Kooperation verschärfen sich
107 die Rivalitäten zwischen diesen drei großen Machtzentren. Ihre Konkurrenz ist nicht
108 primär ideologisch begründet, sondern wird durch ökonomische, technologische und
109 militärische Machtfragen bestimmt. Sie streben eine Aufteilung der Welt in neue
110 Einfluss-, Wirtschafts- und Sicherheitsräume an. Europa gerät dadurch in eine
111 strukturell neue und schwierigere Position.

112 Der völkerrechtswidrige Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine hat den Krieg in
113 die unmittelbare Nachbarschaft der Europäischen Union gebracht und erzeugt eine neue
114 Bedrohungslage in Europa, die mit erheblichen Eskalationsgefahren verbunden ist.

115 Der völkerrechtswidrige Angriff der USA und Israels auf den Iran, die ebenfalls gegen
116 das Gewaltverbot der UN-Charta verstoßende militärische Intervention der US-Regierung
117 in Venezuela und die vom US-Präsidenten angedrohte Annexion Grönlands verdeutlichen,
118 dass sich auch die USA immer unverblümt nur noch dann auf internationale Normen,
119 multilaterale Verfahren und bestehende Bündnisstrukturen berufen, wenn sie sich für
120 die Durchsetzung der eigenen Interessen instrumentalisieren lassen. Das gilt auch für
121 die transatlantischen Beziehungen. Immer wieder droht die Trump-Administration, die
122 NATO-Mitgliedschaft der USA aufzukündigen, falls die Verbündeten sich nicht ihrem
123 Willen beugen – etwa indem sie sich an dem völkerrechtswidrigen Krieg gegen den Iran

124 beteiligen.

125 Angesichts dieser Lage braucht es mutige Schritte, um die Vereinten Nationen, die
126 durch die Blockade der Vetomächte gelähmt sind und immer häufiger zum Schauplatz
127 zynischer Großmachtpolitik werden, wieder zu einem Ort realer internationaler
128 Verständigung zu machen.

129 Die OSZE agiert kurz nach dem 50. Jahrestag der Unterzeichnung der Helsinki-
130 Schlussakte nur noch unterhalb der Wahrnehmungsschwelle. Andererseits hat die Zahl
131 regionaler bzw. zwischenstaatlicher Foren und Abstimmungsgremien – insbesondere auch
132 der Staaten des Globalen Südens – zugenommen. Dazu zählen etwa Zusammenschlüsse wie
133 der erweiterte Kreis der sogenannten BRICS-Staaten oder die Shanghaier Organisation
134 für Zusammenarbeit (SOZ/SCO). Im Verbund zwischen China, Russland, Staaten des
135 Globalen Südens und weiterer Schwellenländer soll durch sie ein Gegengewicht zu
136 etablierten „westlichen“ bzw. US-dominierten Bündnis- und Abstimmungsstrukturen
137 geschaffen werden – getragen von dem offensiv formulierten (Macht-)Anspruch, eine
138 „neue, gerechte Weltordnung“ zu verwirklichen.

139 All diese Entwicklungen fordern auch uns Gewerkschaften eine Neubewertung der
140 Rahmenbedingungen für Frieden und Sicherheit ab. Der DGB und seine
141 Mitgliedsgewerkschaften erkennen grundsätzlich an, dass Russlands Angriffskrieg gegen
142 die Ukraine und der Wegfall der USA als verlässliche Schutzmacht eine neue
143 Bedrohungslage insbesondere für die Europäische Union bzw. die europäischen NATO-
144 Staaten geschaffen haben und auch eine Stärkung ihrer Verteidigungsfähigkeit gegen
145 militärische Bedrohungen und Erpressungsversuche erforderlich machen.

146 Dies bedeutet jedoch keineswegs, dass wir eine zunehmende Militarisierung der
147 politischen und öffentlichen Debatte in Deutschland und Europa akzeptieren. Im
148 Gegenteil: Wir lehnen sie entschieden ab! Wir brauchen keine Politik, die der
149 „Kriegstüchtigkeit“ das Wort redet, sondern eine Sicherheitspolitik, die die Freiheit
150 schützt und darauf ausgerichtet ist, Konflikte zu überwinden.

151

152 **Unser Anspruch an Europa: Verantwortung übernehmen als globale Friedensmacht**

153 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist klar: Ein einiges und
154 handlungsfähiges Europa, das sich auf seine Ursprünge als Friedensprojekt
155 zurückbesinnt, ist wichtiger denn je. Davon ist die Europäische Union (EU) in ihrer
156 aktuellen Verfassung weit entfernt. Stattdessen erleben wir eine EU, deren innerer
157 Zusammenhalt erodiert und die sicherheitspolitische Handlungsfähigkeit mehr und mehr
158 gleichsetzt mit militärischer Aufrüstung und Abschreckungsfähigkeit.

159 Mit Ausnahme Spaniens orientieren sich alle EU-Staaten, die dem transatlantischen
160 Bündnis angehören, an der willkürlichen Zielvorgabe, die im Frühjahr 2025 auf dem
161 NATO-Gipfel in Den Haag vereinbart wurde: Bis spätestens 2035 sollen sie jährlich
162 fünf Prozent ihres Bruttoinlandsprodukts in Ausgaben für Verteidigung (3,5 Prozent)
163 und verteidigungsrelevante Infrastruktur (1,5 Prozent) investieren.

164 Dieses auf Druck der USA eingeführte Fünf-Prozent-Ziel wurde losgelöst von den
165 tatsächlichen Bedarfen für Landes- und Bündnisverteidigung als politische Dauergröße
166 festgelegt. Es stellt eine immense fiskalische Herausforderung für die betroffenen

167 Länder dar, die perspektivisch zu verschärften Verteilungskonflikten zulasten
168 sozialstaatlicher Aufgaben, von Investitionen in die physische und soziale
169 Infrastruktur sowie des klimagerechten Umbaus der Wirtschaft führen wird.
170 Gleichzeitig fehlt auf EU-Ebene eine Verständigung darüber, welche konkreten
171 Aufgaben, Ziele und Fähigkeiten eine europäische Verteidigungspolitik verfolgen soll.
172 Die Aufrüstung in Europa ist somit weniger Ausdruck strategischer Souveränität als
173 von struktureller Unsicherheit. Erhebliche finanzielle Ressourcen drohen in
174 sicherheitspolitische Maßnahmen zu fließen, deren Ziele unklar bleiben, während
175 soziale, ökologische und wirtschaftliche Zukunftsaufgaben unter wachsenden
176 Finanzierungsdruck geraten. Europa darf sich keiner quantitativen Aufrüstungslogik
177 verschreiben, die selbst zum Sicherheitsrisiko werden kann, wenn es eine breiter
178 angelegte Politik der Friedensfähigkeit vernachlässigt und militärische
179 Eskalationsdynamiken verstärkt werden.

180 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich gemeinsam mit dem Europäischen
181 Gewerkschaftsbund dafür ein, dass dieser politische Kurs der EU grundlegend
182 korrigiert wird: Sie muss ihre eigenständige Rolle als globale Friedensmacht, die
183 neue Abrüstungs-, Rüstungskontroll- und Rüstungsexportkontrollinitiativen auf den Weg
184 bringt, stärken und den Multilateralismus wiederbeleben.

185 Das bedeutet für uns Gewerkschaften erstens: Europa muss handlungs- und
186 verteidigungsfähig, aber nicht kriegstüchtig sein. Dafür brauchen wir dringend eine
187 viel stärker an nachvollziehbaren Sachkriterien orientierte und transparentere
188 Debatte darüber, wie Europas tatsächliche Bedrohungslage vor allem durch Russland
189 einzuschätzen ist, welche militärischen Kapazitäten, Ausrüstung und Strukturen für
190 seine effektive Verteidigung benötigt werden und wie diese effizient und koordiniert
191 beschafft werden können.

192 Zweitens müssen die EU und ihre Mitgliedstaaten ihre strategische Autonomie gegenüber
193 den USA ausbauen und nicht nur militärisch, sondern auch wirtschaftlich und
194 technologisch unabhängiger von ihnen werden. Das erfordert neben politischer
195 Einigkeit und Handlungsfähigkeit eine Stärkung des europäischen Binnenmarktes, die
196 Intensivierung gemeinsamer innovations- und technologiepolitischer Anstrengungen
197 sowie die Eindämmung der wirtschaftlichen und politischen Übermacht US-amerikanischer
198 Big-Tech-Konzerne.

199 Und drittens brauchen wir auch auf europäischer Ebene eine Politik, die Fragen
200 innerer und äußerer Sicherheit konsequent im Sinne höherer gesellschaftlicher
201 Widerstandsfähigkeit zusammendenkt. Dazu gehören ein starker Sozialstaat und
202 leistungsfähige soziale Sicherungssysteme ebenso wie die Sicherung von Beschäftigung
203 und Guter Arbeit. Dazu gehört aber auch, dass es uns in Europa gelingt, eigene
204 widerstandsfähige Liefer- und Wertschöpfungsketten auf- und auszubauen und unsere
205 Energie- und Rohstoffversorgung langfristig zu sichern – wobei auch erneuerbare
206 Energien und eine Stärkung der Kreislaufwirtschaft eine wichtige Rolle spielen.

207 Ein Schlüssel nicht nur dafür, sondern auch für die Schaffung eines wirksamen
208 Gegengewichts zu den Großmachtbestrebungen der USA, Chinas und Russlands liegt im
209 Auf- und Ausbau neuer Partnerschaften der EU mit anderen Staaten, die international

210 von mittlerem Gewicht sind oder den Status einer Regionalmacht genießen – vor allem
211 mit den Ländern des Globalen Südens.

212 Getragen werden sollten diese Partnerschaften durch das gemeinsame Interesse an einer
213 Weltordnung, in der sich nicht das Recht des Stärkeren und militärische „hard power“
214 durchsetzen, sondern der Ausgleich von Interessen auf Grundlage des geltenden
215 Völkerrechts, durch Diplomatie und im Rahmen der institutionalisierten Kooperations-
216 und Konfliktlösungsverfahren der Vereinten Nationen oder regionaler Organisationen
217 erfolgt.

218 Die EU und ihre Mitgliedstaaten müssen dabei ihre Glaubwürdigkeit als Partner unter
219 Beweis stellen. Das gilt an allererster Stelle für ihr uneingeschränktes Bekenntnis
220 zur Einhaltung des völkerrechtlichen Gewaltverbots und des humanitären Völkerrechts.
221 Ob in der Ukraine, im Iran, in Israel, in Gaza, im Libanon, im Sudan oder in anderen
222 Teilen der Welt: Verletzungen des Völkerrechts bleiben Verletzungen des Völkerrechts.
223 Sie dulden keine Relativierungen und keine Doppelmoral. Europa ist gefordert, sich
224 für die konsequente Ahndung von Völkerrechtsverstößen einzusetzen – unabhängig davon,
225 wer sie begeht.

226 Die EU-Agenda für eine entsprechende Neuausrichtung ihrer Partnerschaftspolitik muss
227 vor allem drei zentrale Elemente umfassen:

- 228 • die Reform der Vereinten Nationen (UN) sowie der Weltbank und des IWF. Diese
229 Organisationen sind immer weniger in der Lage, ihre Aufgaben zu erfüllen, weil
230 sie den veränderten Anforderungen eines multipolaren internationalen Systems und
231 der gewachsenen Bedeutung aufstrebender Schwellenländer nicht mehr gerecht
232 werden. Es besteht die akute Gefahr, dass sie – und der bestehende
233 institutionelle Rahmen für multilaterale Kooperation und Konfliktschlichtung
234 insgesamt – durch Foren wie den von den USA initiierten „Friedensrat“
235 systematisch weiter untergraben werden. Deshalb ist insbesondere eine Reform des
236 UN-Sicherheitsrats längst überfällig, um eine stärkere Beteiligung von Ländern
237 wie Brasilien, Indien und Südafrika zu ermöglichen. Gleiches gilt für IWF und
238 Weltbank, in denen sie bislang zu wenig Stimmrecht und Einfluss haben.
- 239 • die Ausweitung und Diversifizierung strategischer Partnerschaften, mit deren
240 Hilfe die wirtschaftliche und politische Autonomie aller beteiligten Partner
241 gestärkt wird. Um stabile Partnerschaften aufzubauen, muss Europa die
242 übergreifenden Interessen des Globalen Südens zur Kenntnis nehmen und sich als
243 fairer Partner glaubhaft für einen Interessenausgleich mit den dortigen Staaten
244 einsetzen. Unabdingbar dafür sind einheitliche und gerechte
245 Wettbewerbsbedingungen, u.a. durch faire Preise für Rohstoffe, wechselseitige
246 Öffnung von Märkten und das Teilen technologischer Fortschritte. Gerade der EU-
247 Handelspolitik kommt dabei auch sicherheitspolitisch ein hoher Stellenwert zu.
248 Dies gilt nicht zuletzt für ihre jüngsten Freihandelsabkommen mit den Mercosur-
249 Staaten in Südamerika, mit Indien und mit Australien. Entsprechende Abkommen
250 haben das Potenzial, weit über eine reine Handelsliberalisierung hinaus Wirkung
251 zu entfalten. Angesichts einer zunehmend fragmentierten und konfliktbehafteten
252 globalen Wirtschaft und Sicherheitsarchitektur werden sie als Instrument immer
253 wichtiger, um die Integration zwischen Regionen zu fördern, die sich zu

254 gemeinsamen Regeln, Vorhersehbarkeit und institutioneller Zusammenarbeit
255 verpflichtet haben. Für uns Gewerkschaften setzt das allerdings voraus, dass EU-
256 Handelsabkommen viel stärker als bislang für eine faire Gestaltung globaler
257 Wirtschafts-, Handels- und Entwicklungsbeziehungen eingesetzt werden, in denen
258 die Interessen der arbeitenden Bevölkerung im Globalen Süden gleichrangig
259 Berücksichtigung finden, wie die der Beschäftigten im Globalen Norden. Von hoher
260 strategischer Relevanz ist in diesem Kontext die Zusammenarbeit bei kritischen
261 Rohstoffen und Seltenen Erden. Investitionen, die auf Technologietransfer,
262 lokale Wertschöpfung und den Aufbau von Produktionsketten in den Partnerländern
263 unter hohen Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards ausgerichtet sind, tragen zur
264 Attraktivität Europas als international gefragter Partner bei und stärken
265 gleichzeitig seine strategische Autonomie bei der Versorgung mit nötigen
266 Rohstoffen.

267 • den Ausbau transnationaler Formen der Zusammenarbeit, die über staatliche und
268 wirtschaftliche Beziehungen hinausgehen. Es ist von zentraler Bedeutung, dass es
269 beim Aufbau neuer Partnerschaften nicht bei einer reinen Regierungskooperation
270 bleibt, sondern auch der Aufbau transnationaler Netzwerke zwischen
271 Gewerkschaften, sozialen Bewegungen und anderen Organisationen der
272 Zivilgesellschaft, zwischen politischen Parteien oder auch zwischen
273 Universitäten und Stiftungen gefördert wird. Die extreme Rechte agiert auf
274 internationaler Ebene bereits hochkoordiniert. Auch die Kräfte, die sich für die
275 Demokratie einsetzen, müssen dazu in die Lage versetzt werden.

276 Der Abschluss dieser neuen Partnerschaften erfordert die flexible Bildung von
277 Koalitionen je nach Thema und auf der Grundlage geteilter Interessen und einer
278 ausreichenden gemeinsamen Wertebasis – ohne dass alle Partner untereinander alle
279 Werte teilen müssen.

280

281 **Unsere Anforderungen an die friedens- und sicherheitspolitische Positionierung der** 282 **Bundesregierung**

283 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die deutsche Bundesregierung dazu
284 auf, sich für ein starkes und handlungsfähiges Europa einzusetzen und seine Rolle als
285 eigenständige Friedensmacht entlang der skizzierten Eckpunkte zu stärken – für eine
286 europäische Politik der Friedensfähigkeit statt der Kriegstüchtigkeit.

287 Insbesondere erwarten wir von der Bundesregierung,

288 • den deutschen Verteidigungshaushalt und verteidigungsrelevante
289 Infrastrukturausgaben nicht an der beliebigen Fünf-Prozent-Zielvorgabe der NATO
290 auszurichten. Das Erreichen dieser Zielmarke entspräche aktuell rund 224 Mrd.
291 Euro jährlich – und damit fast der Hälfte des Bundeshaushalts. Aufgrund der im
292 Grundgesetz verankerten Bereichsausnahme von der Schuldenbremse können zwar
293 zumindest die Verteidigungsausgaben im weiteren Sinne oberhalb von einem Prozent
294 des BIP vorerst über neue Kredite finanziert werden. Dennoch wird auch die
295 weitgehend kreditfinanzierte Umsetzung der NATO-Zielvorgabe perspektivisch zu
296 riesigen Haushaltslücken führen, da sie zu wachsenden Belastungen durch Zinsen

297 und die Schuldentilgung führt. Die Zielkonflikte zwischen (unproduktiven)
298 Rüstungsausgaben und (produktiven) Zukunftsinvestitionen in soziale und innere
299 Sicherheit, öffentliche Infrastruktur, kommunale Daseinsvorsorge sowie den
300 klimagerechten und digitalen Umbau unserer Wirtschaft werden sich dadurch massiv
301 verschärfen. Der massive Aufwuchs des Rüstungsetats darf die notwendigen
302 Ausgaben für die sozial- und klimagerechte Modernisierung und die soziale
303 Sicherung nicht verdrängen. Diese ohnehin bestehende Gefahr droht sich aber
304 weiter zuzuspitzen, da Forderungen lauter werden, die kreditfinanzierte
305 Bereichsausnahme für Verteidigungsausgaben in näherer Zukunft in den
306 Kernhaushalt des Bundes zurückzuführen. Solange eine grundlegende Reform der
307 Schuldenbremse ausbleibt und Gewinne, Kapitaleinkünfte, sehr hohe Einkommen,
308 Erbschaften und Vermögen keinen angemesseneren und dauerhaften Beitrag zum
309 Steueraufkommen leisten, bedeutet das zwangsläufig: Die politischen
310 Handlungsspielräume werden unter dem Druck vermeintlicher Sparzwänge immer
311 kleiner. Das Risiko, an der falschen Stelle zu sparen, nimmt unablässig zu. Wie
312 groß dieses Risiko ist, zeigt sich bei der Entwicklungszusammenarbeit sowie der
313 Krisenprävention, Friedensförderung und humanitären Hilfe allzu deutlich. All
314 diese Bereiche sind zentral für eine Politik der Friedensfähigkeit. Dennoch hat
315 die Bundesregierung hier massiv gekürzt – und zwar ausgerechnet zu dem
316 Zeitpunkt, zu dem die Abwicklung von USAID durch die US-Regierung zu einem
317 weltweiten Einbruch der Entwicklungshilfe führt. Deutschlands Finanzierungsquote
318 für öffentliche Entwicklungsleistungen liegt inzwischen auf dem niedrigsten
319 Stand seit 2015 – und weitere Streichungen drohen. Der DGB und seiner
320 Mitgliedsgewerkschaften kritisieren diesen Sparkurs scharf. Er ist Ausdruck
321 eines auf militärische Aspekte verengten Sicherheitsverständnisses und von
322 Kurzsichtigkeit, weil er verkennt, wie wichtig präventive Friedensarbeit für die
323 Verhütung bewaffneter Konflikte und deren Eskalation ist. Eine friedens- und
324 sicherheitspolitische Debatte, die all diese Verteilungskonflikte ausblendet,
325 schwächt den gesellschaftlichen Zusammenhalt und damit die Demokratie. Deshalb
326 lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die willkürliche politische
327 Festlegung eines am BIP orientierten Prozentziels entschieden ab. Es orientiert
328 sich eben nicht an den tatsächlichen Bedarfen der Bundeswehr für die Erfüllung
329 ihres grundgesetzlichen Auftrags als Verteidigungsarmee und der
330 Bündnisverpflichtungen Deutschlands. Wir fordern von der Bundesregierung und dem
331 Bundestag ebenso wie von den politischen Akteur*innen auf EU-Ebene
332 nachvollziehbare Begründungen ein, was sie unter notwendiger
333 Verteidigungsfähigkeit im nationalen, europäischen und bündnispolitischen Rahmen
334 verstehen und wie sie diese politisch, fiskalisch und demokratisch legitimieren.
335 In diesem Zusammenhang sollten vor allem Fragen zum Gegenstand einer breiten
336 politischen und gesellschaftlichen Debatte werden, wie beispielsweise auf
337 welcher Grundlage und mit welchem Zeithorizont bestimmte militärische
338 Fähigkeiten und Systeme als notwendig für die Landes- und Bündnisverteidigung
339 definiert werden oder wie Synergien zwischen Bündnispartnern und in der EU
340 genutzt und Doppelstrukturen vermieden werden können.

341 • endgültig von den Plänen zur Stationierung von US-Mittelstreckenwaffen in

342 Deutschland ab September 2026 Abstand zu nehmen. Die Trump-Administration hat
343 zwar inzwischen erklärt, dass sie doch von der geplanten Stationierung absehen
344 will. Es ist aber keineswegs ausgeschlossen, dass sie diese Entscheidung erneut
345 revidiert. Angesichts der völlig unberechenbaren Politik der aktuellen US-
346 Regierung unter Präsident Trump, ihrer Aufkündigung der Solidarität mit den
347 bisherigen europäischen Partnern durch die neue Sicherheitsstrategie der USA und
348 ihrer immer fraglicheren Bündnistreue im Rahmen der NATO wäre es mit
349 unkalkulierbaren Risiken verbunden, falls die Stationierungspläne doch umgesetzt
350 werden sollten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften teilen die Sorge
351 vieler Menschen, dass Deutschland dadurch stärker ins Zentrum möglicher
352 Konflikte rücken könnte, und lehnen die Stationierung ab. Selbst wenn die bei
353 uns stationierten Waffensysteme nur konventionell bestückbar sein sollen, so
354 droht durch sie doch eine gefährliche Dynamik. Dies gilt auch deshalb, weil mit
355 der Stationierung, anders als beim NATO-Doppelbeschluss von 1979, keinerlei
356 Angebot an Russland für Abrüstungs- und Rüstungskontrollverhandlungen verbunden
357 ist. Die Stationierung eröffnet keine Perspektive auf ein Nachfolgeabkommen zum
358 inzwischen aufgekündigten INF-Vertrag. Was bleibt, ist die Gefahr, dass bei uns
359 stationierte US-Waffensysteme im Ernstfall sehr früh eingesetzt werden, um auch
360 nukleare Abschusseinrichtungen im Hinterland Russlands auszuschalten. Dadurch
361 wächst das Risiko einer schnelleren Ausweitung von Konflikten und von
362 Fehlentscheidungen - bis hin zum russischen Einsatz von Atomwaffen.

- 363 • eine äußerst restriktive und transparente Rüstungsexportpolitik auf nationaler
364 und EU-Ebene zu verfolgen. Sie darf nur im Einzelfall Ausnahmen zulassen, um ein
365 Land in der Verteidigung seines Existenzrechts und seiner territorialen
366 Integrität zu unterstützen. In diesen Aufnahmefällen ist jeweils genau zu
367 prüfen, inwiefern solche Waffenlieferungen geeignet sind, zu diesen Zielen
368 beizutragen, welches Eskalationspotential sie besitzen und ob die Gefahr
369 besteht, dass sie vom Empfängerland zu völkerrechtswidrigen Zwecken eingesetzt
370 werden. Sollte das Ergebnis dieser Prüfung zu berechtigten Zweifeln führen, sind
371 Waffenlieferungen zu unterlassen. Um diesen Grundsätzen Geltung zu verschaffen,
372 sind abgestimmte und gemeinsame Leitlinien für die Rüstungsexportkontrolle in
373 der EU unabdingbar – ebenso wie eine strikte Endverbleibskontrolle und die
374 Einbeziehung des Bundestags in die erforderlichen Abwägungs- und
375 Entscheidungsprozesse.
- 376 • an der Entscheidung gegen die Wiedereinführung eines verpflichtenden
377 Wehrdienstes festzuhalten und auch anderen Pflichtdienste eine klare Absage zu
378 erteilen. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften bedeutet ein
379 verpflichtender Wehrdienst – ebenso wie andere Pflichtdienste - einen zu
380 weitreichenden Eingriff in die persönliche Freiheit und Lebensgestaltung junger
381 Menschen. Dabei stehen für uns nicht militärische Fragen im Vordergrund, sondern
382 die soziale und arbeitsmarktpolitische Wirkung. Jede Art von Dienstpflicht
383 greift tief in Bildungs- und Erwerbsbiografien ein, verschärft soziale
384 Ungleichheiten und verlagert sicherheitspolitische Lasten einseitig auf junge
385 Menschen. Außerdem wird dadurch der am Arbeitsmarkt bestehende Fachkräftemangel

386 weiter verschärft. Auch unter sicherheitspolitischen Gesichtspunkten ist es
387 zielführender, die Bundeswehr so weiterzuentwickeln, dass sie ihren Auftrag der
388 Landes- und Bündnisverteidigung als Freiwilligenarmee erfüllen kann. Eine
389 wirksame Landesverteidigung erfordert eine Armee und Waffensysteme auf dem
390 neuesten Stand der Technik – und damit auch hochqualifiziertes Personal. Die
391 Wehrpflicht ist nicht der richtige Weg für die Rekrutierung dieses Personals.
392 Vielmehr muss auch dafür die Attraktivität des Dienstes durch angemessene
393 Besoldung, gute Unterbringungs- und Arbeitsbedingungen unter Achtung des
394 Prinzips der Inneren Führung sowie durch hochwertige Qualifizierungsangebote und
395 verlässliche Entwicklungsperspektiven erhöht werden. Die Verbesserung
396 entsprechender Angebote bei der Bundeswehr muss – insbesondere bei
397 Verpflichtungen auf Zeit – auch darauf ausgerichtet sein, nach Ende der
398 Dienstzeit eine sichere und gute Anschlussbeschäftigung zu ermöglichen. Überdies
399 ist sicherzustellen, dass der militärische Dienst für junge Menschen –
400 insbesondere aus benachteiligten sozialen Verhältnissen – nicht faktisch zu
401 ihrer einzigen Option für Ausbildung, berufliche Entwicklung oder sozialen
402 Aufstieg wird. Eine gute Bildungs-, Ausbildungs- und Chancenpolitik bleibt eine
403 eigene gesellschaftliche Aufgabe und Grundbedingung sozialer Gerechtigkeit. Sie
404 darf nicht funktional an sicherheitspolitische Rekrutierungsbedarfe gekoppelt
405 werden.

406 • dass die Bundesregierung verstärkt in die Abwehr hybrider Bedrohungen, etwa
407 durch Cyber- und Drohnenangriffe auf kritische Infrastruktur, Sabotage und
408 Desinformation, sowie einen wirksamen Zivil- und Bevölkerungsschutz investiert,
409 den dafür notwendigen gesetzlichen Rahmen und die finanziellen Voraussetzungen
410 schafft. Beides trägt entscheidend zur gesellschaftlichen Resilienz unseres
411 Landes im Krisen- und Konfliktfall bei, indem Aspekte innerer und äußerer
412 Sicherheit eng miteinander verzahnt werden. Dies bedeutet auch, dass
413 insbesondere für die Polizei und für Behörden und Organisationen mit
414 Sicherheitsaufgaben zusätzliche öffentliche Mittel bereitgestellt werden müssen.
415 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nehmen wahr, dass die Bundesregierung
416 und die Länder verschiedene Vorkehrungen unternehmen und teils jahrzehntealte
417 Vorsorge- und Sicherstellungsgesetze für den Fall der Feststellung eines
418 Notstands wie bei einer äußeren Bedrohung überarbeiten. Dazu zählt auch das
419 Arbeitssicherstellungsgesetz, das regelt, ob und wie Arbeitskräfte in
420 Arbeitsverhältnisse verpflichtet werden können und unter welchen Voraussetzungen
421 die Beendigung von Arbeitsverhältnissen eingeschränkt werden kann, damit
422 Streitkräfte, Behörden und wichtige zivile Versorgungsbereiche im Ernstfall über
423 ausreichend Personal verfügen. Das sehen wir mit Sorge und werden alles in
424 unserer Macht Stehende tun, um zu verhindern, dass eine solche Situation jemals
425 eintritt. Wir fordern von der Bundesregierung - ebenso wie von allen anderen in
426 einen Konflikt involvierten Staaten –, dass sie alles Erdenkliche tut, um das
427 Eintreten des Ernstfalls zu verhindern. Doch auch in Szenarien, die wir uns
428 nicht wünschen und unbedingt verhindern wollen, werden wir uns als
429 Gewerkschaften für die Belange der Beschäftigten einsetzen. Für den Fall dürfen
430 wir nicht gänzlich unvorbereitet sein und setzen uns daher kritisch und

431 sorgfältig mit den entsprechenden Vorkehrungen und Gesetzen auseinander. Dazu
432 verlangen wir auch von der Bundesregierung und den Ländern, die Planungen für
433 den Ernstfall möglichst transparent und partizipativ zu gestalten und nicht, wie
434 bislang, in den administrativen und militärischen Raum vorzuverlagern. Wir
435 fordern eine breite gesellschaftliche Debatte über Ziele und Risiken
436 sicherheitspolitischer Strategien sowohl im Bereich militärischer als auch
437 ziviler Verteidigung.

438 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bleibt es bei dem in unserer eigenen
439 Geschichte begründeten Auftrag, unermüdlich daran erinnern, dass immer die abhängig
440 Beschäftigten und ihre Familien besonders unter Krieg und Militarisierung sowie deren
441 sozialen und wirtschaftlichen Folgen zu leiden hatten. Daran hat sich bis heute
442 nichts geändert. Uns eint als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter deshalb der
443 unbedingte Wille, als Teil einer starken und breit aufgestellten Friedensbewegung
444 einen wirksamen Beitrag zu einer Welt ohne Krieg zu leisten. Das gilt gerade in
445 diesen Zeiten, in denen sich eine militärische Denk- und Handlungslogik immer mehr
446 durchsetzt. Mehr denn je brauchen wir eine Friedensbewegung, die dagegen kraftvoll
447 die Stimme erhebt - und nach innen und außen einen offenen Dialog darüber führt,
448 welche friedens- und sicherheitspolitischen Konsequenzen sich aus den neuen globalen
449 Realitäten ergeben, mit denen wir aktuell konfrontiert sind.

450 Als Gewerkschaften halten wir dabei unbeirrbar an dem Grundsatz fest: Frieden
451 bedeutet für uns mehr als die Abwesenheit von Krieg. Er erfordert eine Politik, die
452 Freiheit, Demokratie und gesellschaftliche Resilienz stärkt und Sicherheit nicht
453 einseitig militärisch definiert. Wir wollen friedensfähig statt kriegstüchtig sein
454 und bleiben!

Antrag E01: Nein zur Wehrpflicht!

Laufende Nummer: 44

Antragsteller*in:	DGB-Bundesjugendausschuss
Status:	angenommen

- 1 Der DGB ist und bleibt antimilitaristisch. Wir setzen uns gegen jede Militarisierung
2 unserer Gesellschaft ein. Unser Handeln steht im Geiste der Friedensbewegung unter
3 dem Motto „Nie wieder Krieg!“
- 4 Krieg und die Vorstellung davon dürfen nicht normalisiert werden. Frieden ist und
5 bleibt das Ziel gewerkschaftlicher Politik und muss das Ziel des Staates sein.
- 6 Unsere Haltung bleibt klar: Der DGB lehnt eine Wiedereinführung der Wehrpflicht und
7 des Zivildienstes sowie die Einführung anderer Pflichtdienste für junge Menschen ab.
8 Bestehende rechtliche Möglichkeiten zum Pflichtdienst oder zur Arbeitspflicht müssen
9 abgeschafft werden. Jede Form der Wehrerfassung lehnen wir ebenfalls ab.
- 10 Es besteht die Gefahr, dass verpflichtende Ersatzdienste zur Umgehung struktureller
11 Probleme im Sozial- und Pflegebereich genutzt werden. Das unterwandert bestehendes
12 Fachpersonal und darf nicht für die Beschaffung billiger Arbeitskräfte missbraucht
13 werden. Insbesondere der Einbeziehung von Frauen in eine Dienstpflicht erteilt der
14 DGB eine klare Absage, solange Frauen nachweislich mehr unbezahlte Sorgearbeit für
15 die Gesellschaft leisten als Männer (und auch im Erwerbsleben benachteiligt sind).
- 16 Wir wollen eine Bundeswehr, die Verteidigungsarmee ist. Sie muss ausschließlich die
17 Aufgabe haben, Deutschland und unsere Bündnispartner*innen zu schützen. Der DGB
18 positioniert sich strikt gegen die Präsenz von Bundeswehr und Militär an Schulen,
19 Hochschulen und Bildungseinrichtungen. Wir lehnen den Einsatz von sog.
20 „Jugendoffizier*innen“ und allgemein jeden Werbe-versuch für die Bundeswehr an
21 Schulen strikt ab.
- 22 Auch ein freiwilliger Wehrdienst belastet insbesondere junge Menschen aus Haushalten
23 mit geringem Einkommen. Für sie scheint der Dienst eine attraktive Alternative zu
24 einer Ausbildung zu sein, die sie sich finanziell nicht leisten können. Doch ohne
25 abgeschlossene Berufsausbildung steigt das Risiko, später in prekäre Beschäftigung zu
26 geraten. So verstärkt selbst ein freiwilliger Dienst soziale Ungleichheit. Dagegen
27 bedarf es einer Priorisierung von beruflicher Bildung: Junge Menschen, die freiwillig
28 als Soldat*in in der Bundeswehr dienen möchten, müssen persönlich davon profitieren.
29 Ihre berufliche Ausbildung muss während der Dienstzeit fortgesetzt oder gestärkt
30 werden, bspw. durch die Weiterführung von begonnener Ausbildung oder durch
31 Weiterqualifizierung. Die persönliche Entwicklung als kritische*r Bürger*in in der
32 Demokratie muss in den Fokus genommen werden. Die Bundeswehr soll ein demokratischer
33 Ort frei von Diskriminierung sein. Soziale und politische Bildung müssen elementarer
34 Teil des Dienstes sein.
- 35 Konkret fordert der DGB:
- 36 • Sicherstellung, dass junge Menschen ihre Lebens- und Berufsplanung
37 selbstbestimmt gestalten können: Keine Wiedereinführung der Wehrpflicht und
38 keine Einführung von Pflichtdiensten.

- 39 • Fachkräftemangel in betroffenen Branchen strukturell angehen und mit guter
40 Ausbildung zukunftsfähig werden, anstatt mit Wehr- und Dienstpflichten das
41 Problem zu vertagen. Eine Dienstpflicht hilft weder im Sozial- und Pflegebereich
42 noch in anderen Branchen – sie verschärft den Fachkräftemangel sogar in anderen
43 Bereichen.
- 44 • Die Bundeswehr muss eine reine Verteidigungsarmee sein.
- 45 • Die Entscheidungsfreiheit bei Ausbildungswahl und persönliche Entwicklung zu
46 mündigen und kritischen Bürger*innen für junge Menschen in den Mittelpunkt zu
47 stellen.

Antrag F01: Gewaltspirale bei häuslicher Gewalt durchbrechen – Opferschutz weiter stärken

Laufende Nummer: 28

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen

1 In Deutschland steigt die Zahl häuslicher Gewalt weiter an. Laut Polizeilicher
2 Kriminalstatistik des Bundeskriminalamts wurden im Jahr 2024 insgesamt 256.942 Fälle
3 häuslicher Gewalt registriert – ein neuer Höchststand in Deutschland. Häusliche
4 Gewalt betrifft Menschen unabhängig vom sozio-ökonomischen Status. Sie ist eine
5 gravierende gesellschaftliche Herausforderung und erfordert wirksame Gegenmaßnahmen.
6 Bei der Bekämpfung häuslicher Gewalt reichen bestehende Maßnahmen oft nicht aus, um
7 Opfer effektiv zu schützen, insbesondere in Fällen, in denen die gewaltausübenden
8 Personen trotz Kontaktverboten oder einstweiliger Verfügungen erneut gewalttätig
9 werden.

10 Auch bleibt vor allem die präventive Arbeit mit gewaltausübenden Personen
11 unterfinanziert, uneinheitlich und freiwillig. Studien belegen aber, dass
12 professionelle Arbeit mit den gewaltausübenden Menschen Rückfälle signifikant
13 reduzieren kann und einen wichtigen Beitrag zur Gewaltprävention leistet.

14 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert**

15 1. die gesetzliche Implementierung und bundeseinheitliche Anwendung der
16 elektronischen Aufenthaltsüberwachung nach spanischem Modell (elektronische
17 Fußfessel) für Hochrisikofälle häuslicher Gewalt. Hierfür sind u. a. folgende
18 Maßnahmen erforderlich:

- 19 • Umsetzung des Gesetzes zur Effektivierung des Gewaltschutzes in
20 Hochrisikofällen,
- 21 • Definition klarer Kriterien für die richterliche Anordnung,
- 22 • Auf- und Ausbau eines technischen und organisatorischen Rahmens zur Überwachung
23 und Alarmierung,
- 24 • Schaffung der erforderlichen personellen Voraussetzungen für den Einsatz der
25 elektronischen Fußfessel,
- 26 • Schulung von Polizei und Justiz zur Umsetzung und Kontrolle der Maßnahme.

27 Ziel ist es, Gerichten zu ermöglichen, bei häuslicher Gewalt die Überwachung der
28 gewaltausübenden Person durch die elektronische Fußfessel nach spanischem Modell
29 anzuordnen, den Schutz der Opfer häuslicher Gewalt zu verbessern sowie
30 Wiederholungstaten oder Tötungsdelikte zu verhindern.

31 2. Beratungsangebote und präventive Trainingsprogramme für Gewaltausübende

32 a) Ausbau von Beratungsangeboten

- 33 • Flächendeckende Einrichtung und Finanzierung von spezialisierten
34 Beratungsstellen und Programmen für Menschen, die in ihrer aktuellen oder
35 ehemaligen Partnerschaft Gewalt ausüben oder ausgeübt haben, um ihnen einen Weg

36 aus der Gewalttätigkeit zu ermöglichen.

- 37 • Sicherstellung einheitlicher Qualitätsstandards gemäß Bundesarbeitsgemeinschaft
38 Täterarbeit Häusliche Gewalt e. V. und deren Zertifizierungen.

39 b) Verpflichtende Teilnahme an Angeboten

- 40 • Gesetzliche Verankerung der Pflicht zur Teilnahme an Beratungsprogrammen nach
41 gerichtlichen Verfahren wegen häuslicher Gewalt sowie Möglichkeit zu deren
42 Anordnung durch Polizei und Staatsanwaltschaft im Rahmen von
43 Gefährdungsansprachen und Schutzmaßnahmen.

44 c) Verzahnung mit Opferschutzmaßnahmen

- 45 • Enge Kooperation zwischen Beratungseinrichtungen für in der Partnerschaft
46 gewaltausübende Menschen, Frauenhäusern, Jugendämtern und Polizei.
47 • Transparente Kommunikation über Fortschritte und Risiken im Sinne des Schutzes
48 der Betroffenen.

49 d) Monitoring und Evaluation

- 50 • Einrichtung eines bundesweiten Registers zur Erfassung von gewaltausübenden
51 Menschen analog zu bereits vorhandenen Registern.
52 • Regelmäßige wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der Ergebnisse.

53 e) Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit

- 54 • Bundesweite Kampagnen zur Enttabuisierung der Arbeit mit gewaltausübenden
55 Menschen und zur Förderung der Eigeninitiative von gewaltausübenden Personen.
56 • Schulungen für Justiz, Polizei und Sozialdienste zur Vermittlung und Umsetzung
57 der Maßnahmen.

Antrag I04: Initiativantrag Digitale Gewalt gegen Frauen eindämmen

Laufende Nummer: 66

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen

1 Digitale Gewalt gegen Frauen ist kein Randphänomen, sondern betrifft zunehmend auch
2 den Arbeits- und Ausbildungsalltag. Ob in betrieblichen Kommunikationskanälen wie
3 Messenger-Gruppen, im Kollegium oder auch im Verhältnis zwischen Auszubildenden,
4 Schüler*innen und Lehrenden – KI-generierte Inhalte wie z. B. Deepfakes bergen neue
5 Risiken für gezielte Herabwürdigung, Belästigung und Machtmissbrauch. Die Problematik
6 diskriminierender KI zeigt sich sowohl in der strukturellen Benachteiligung von
7 Frauen im Arbeits- und Wirtschaftsleben als auch in gezielter digitaler Gewalt. Die
8 bestehenden rechtlichen und präventiven Instrumente sind im Hinblick darauf
9 weiterzuentwickeln.

10 **Deepfakes: Eine Gefahr für die digitale Sicherheit von Frauen**

11 Besonders besorgniserregend sind Entwicklung und Verbreitung von KI-Systemen, mit
12 deren Hilfe Medieninhalte manipuliert und Deepfakes erstellt werden, die insbesondere
13 Frauen diffamieren. Deepfakes sind realistisch wirkende Inhalte, die nicht ohne
14 Weiteres als Verfälschung erkannt werden können. Sie entstehen häufig ohne Zustimmung
15 der Betroffenen. Dies erhöht das Risiko zielgerichteter Gewalt und führt zu
16 gravierenden Eingriffen insbesondere in die Privatsphäre von Frauen, zu Rufschädigung
17 und (schwerer) psychischer Belastung. Der bislang weder ausreichend regulierte noch
18 kontrollierte Einsatz dieser Technologien begünstigt diskriminierende Darstellungen,
19 sexistische Frauenbilder und sexualisierte Gewalt. Deshalb müssen auf rechtlicher,
20 technischer und gesellschaftlicher Ebene effektive Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

21 **Regulatorische Maßnahmen und Sanktionen**

22 Es ist zu begrüßen, dass die EU KI-Systeme (Apps, Tools), die sexualisierte Deepfakes
23 erzeugen, mit der aktuellen Überarbeitung der KI-Verordnung künftig in ganz Europa
24 verbieten will. Auch die Verpflichtung von Anbietern digitaler Plattformen, wie z. B.
25 X oder Instagram, nach dem Digital Services Act (DSA), "systematische Risiken" wie
26 geschlechtsspezifische Gewalt aktiv zu bekämpfen bzw. zu unterbinden, muss vehementer
27 durchgesetzt werden.

28 **Strafverfolgungsbehörden** benötigen eine deutliche technische und personelle
29 Aufstockung sowie Qualifizierung, um die steigende Zahl der Straftaten im Bereich
30 digitaler Gewalt verfolgen zu können. Durch die Errichtung von
31 Schwerpunktstaatsanwaltschaften kann die Strafverfolgung optimiert werden. Zudem
32 müssen die Mitarbeitenden in Justiz und Polizei für den sensiblen Umgang mit
33 betroffenen Frauen geschult werden. Opfer digitaler Gewalt sollten flächendeckend und
34 kostenfrei Zugang zu psychologischer Betreuung und Unterstützung erhalten. Gesetze
35 zur Verfolgung digitaler Straftaten gegen Frauen müssen weiterentwickelt werden,
36 insbesondere im Zusammenhang mit KI-generierten Inhalten, um Strafbarkeitslücken bei
37 der Herstellung und Verbreitung zu schließen. Der DGB begrüßt daher ausdrücklich den
38 vorliegenden Entwurf für ein digitales Gewaltschutzgesetz und fordert dessen

39 unverzügliche Verabschiedung und Umsetzung.

40 Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** ist auf die Herausforderungen KI-
41 generierter und digitaler Gewalt bislang nur unzureichend ausgerichtet. Als Gesetz
42 aus der Zeit vor generativer KI erfasst es neue Formen algorithmischer
43 Diskriminierung, digitaler Belästigung und KI-basierter Identitätsmanipulation nur
44 eingeschränkt. Insbesondere sexualisierte Deepfakes und KI-generierte Inhalte führen
45 vielfach zu erheblichen Eingriffen in Persönlichkeitsrechte, Menschenwürde und
46 psychische Unversehrtheit, ohne dass Betroffene hierdurch effektiv geschützt werden.

47 Das AGG greift bislang vor allem bei individuell eindeutig zurechenbaren
48 Benachteiligungen aufgrund geschützter Merkmale, während strukturelle,
49 technologiegestützte und kollektive Formen digitaler Diskriminierung und Gewalt
50 rechtlich oft unbestimmt bleiben. Im Rahmen der laufenden AGG-Reform müssen diese
51 Schutzlücken geschlossen und digitale sowie KI-gestützte Diskriminierungsformen
52 ausdrücklich berücksichtigt werden. Dazu gehören verbindliche Schutzpflichten für
53 Arbeitgeber, niedrigschwellige und wirksame Beschwerdestrukturen, erweiterte
54 Mitbestimmungsrechte sowie ein verbesserter Schutz vor geschlechtsbezogener digitaler
55 Gewalt im Arbeits- und Ausbildungskontext.

56 Darüber hinaus ist eine enge **Zusammenarbeit zwischen Regierung, Wissenschaft und**
57 **zivilgesellschaftlichen Organisationen** erforderlich, um nachhaltige Schutzmechanismen
58 zu entwickeln. Auch die Schaffung eines nationalen Registers für KI-generierte
59 Inhalte könnte Transparenz schaffen und Missbrauchsfälle leichter verfolgbar machen.

60 **Frühzeitige Bildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen**

61 Um Mädchen und Frauen vor den Risiken durch KI zu schützen und ihre digitale Teilhabe
62 zu stärken, sind umfassende Bildungs- und Sensibilisierungsangebote sowie frühzeitige
63 Aufklärung erforderlich. Dafür ist es essenziell, pädagogische Fachkräfte im sicheren
64 Umgang mit KI zu schulen und sensibilisierende Unterrichtseinheiten zu digitaler
65 Gewalt wie Cybermobbing und Deepfake-Pornografie in die Lehrpläne zu integrieren.
66 Zudem sollten Lehrkräfte und Beschäftigte zu KI und deren Funktionsweise,
67 insbesondere zu reproduzierten Verzerrungen und Diskriminierungen geschult werden. Um
68 Betroffenen gezielt helfen zu können, sollten qualifizierte und unabhängige
69 Anlaufstellen institutionell verankert werden.

70 **Präventions- und Aufklärungsarbeit**

71 Prävention und Sensibilisierung sind zentrale Bausteine zur Bekämpfung digitaler
72 Gewalt. Die Bundesregierung ist gefordert, eine umfassende, **bundesweite**
73 **Sensibilisierungskampagne** zu Risiken von KI aus Geschlechterperspektive
74 durchzuführen. Besonders im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit sollten
75 Präventionsprogramme eingerichtet werden, um junge Menschen frühzeitig auf die
76 Gefahren von KI aufmerksam zu machen. Gleichzeitig muss insbesondere Jugendlichen
77 klar vermittelt werden, dass die Erstellung und Verbreitung rechtswidriger KI-
78 generierter Inhalte strafbar sind und entsprechende Konsequenzen nach sich ziehen.

79 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind sich ihrer Verantwortung bewusst und
80 bereit, eine aktive Rolle in der Aufklärung und in der Sensibilisierung für die
81 Risiken von KI für Frauen zu übernehmen:

- 82 • Sie prüfen die Entwicklung von Bildungsbausteinen, die in der gewerkschaftlichen
83 Bildungsarbeit genutzt werden können, sowie die Bereitstellung von
84 Informationsmaterialien in analoger und digitaler Form, um flächendeckend über
85 die Gefahren aufzuklären.
- 86 • Sie stellen sicher, dass Gremien, die zum Thema Digitalisierung und KI arbeiten,
87 dabei auch die Geschlechterperspektive berücksichtigen.
- 88 • Sie klären, ob auf Bundesebene ein spezifisches und nachhaltiges Projekt zur
89 Digitalisierung und Gleichstellungsarbeit durchgeführt werden kann.

Antrag F02: Illegale Prostitution und Menschenhandel konsequent bekämpfen, selbstbestimmte Sexarbeit als Erwerbsarbeit anerkennen

Laufende Nummer: 27

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung

1 Zwangsprostitution, illegale Prostitution und Menschenhandel zum Zweck der sexuellen
2 Ausbeutung sind schwere Menschenrechtsverletzungen, die konsequent zu ahnden sind.
3 Gleichzeitig muss die Gesellschaft anerkennen, dass Menschen selbstbestimmt der
4 Sexarbeit nachgehen und dabei arbeitsrechtlichen Schutz und sozialpolitische
5 Anerkennung verdienen.

6 Der DGB verfolgt beide Zielsetzungen gleichermaßen und plädiert für eine
7 differenzierte Betrachtung und einen sachgerechten Umgang mit beiden Phänomenen.

8 **I.**

9 Für die Bekämpfung von Zwangsprostitution, illegaler Prostitution und Menschenhandel
10 zum Zweck der sexuellen Ausbeutung ist ein ganzheitlicher Ansatz notwendig, der
11 politische, rechtliche, soziale und präventive Maßnahmen umfasst. Dabei lehnt der DGB
12 ein Sexkaufverbot, wie es im sogenannten „Nordischen Modell“ vorgesehen ist,
13 entschieden ab.

14 **Der DGB fordert**

- 15 • die konsequente Umsetzung, Evaluation und Fortschreibung des Nationalen
16 Aktionsplans zur Prävention und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz
17 der Betroffenen.
- 18 • die Verstärkung gesetzgeberischer Maßnahmen gegen Zwangsprostitution, illegale
19 Prostitution und Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung, um Täter
20 konsequent zu verfolgen und zu bestrafen. Dazu gehört auch eine Reform des
21 Prostituiertenschutzgesetzes (ProstSchG) gemäß den Handlungsempfehlungen der
22 Evaluation des ProstSchG durch das Kriminologische Forschungsinstitut
23 Niedersachsen (2025)[\[1\]](#).
- 24 • die Ergänzung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes um den Zweck „Menschenhandel
25 zur sexuellen und zur Arbeitsausbeutung“, sodass die Zollkräfte auch der
26 illegalen Beschäftigung in der Prostitution und dem Menschenhandel zum Zweck der
27 sexuellen Ausbeutung nachgehen können.
- 28 • die flächendeckende Etablierung gemeinsamer Ermittlungsgruppen zwischen dem Zoll
29 (hier der Finanzkontrolle Schwarzarbeit) sowie den Polizeien der Länder und des
30 Bundes für den Kampf gegen illegale Beschäftigung in der Prostitution.
- 31 • die flächendeckende Einrichtung und Stärkung von Fachdienststellen bei der
32 Polizei sowie „Runder Tische“ auf allen Ebenen, insbesondere unter Beteiligung
33 von Staatsanwaltschaft, Polizei, Zoll, Ordnungsämtern, Jugendbehörden und
34 Fachberatungsstellen.
- 35 • den bedarfsgerechten Ausbau des Opferschutzes (Bereitstellung sicherer
36 Zufluchtsorte, Fachberatung und psychologische Betreuung der Betroffenen) sowie

- 37 die finanzielle und personelle Stärkung der Fachberatungsstellen. Die
38 Zusammenarbeit der Polizei mit den Fachberatungsstellen ist zu optimieren, um
39 eine bessere Betreuung der Opfer zu gewährleisten und die Beweisführung in
40 Strafverfahren zu unterstützen.
- 41 • ein Bleiberecht für Opfer von Menschenhandel und Zwangsprostitution mindestens
42 bis zum Abschluss des Strafverfahrens.
 - 43 • die Schulung von Polizei, Justiz und Beschäftigten Sozialer Dienste (z. B.
44 Aidshilfen und Fachberatungsstellen) einschließlich der jeweils zuständigen
45 Behörden (z. B. Gewerbe-, Gesundheits-, Jugend- und Sozialämter), um Anzeichen
46 von Zwangsprostitution frühzeitig zu erkennen und angemessen zu handeln.
 - 47 • die evidenz- und wissenschaftsbasierte Weiterentwicklung rechtlicher
48 Rahmenbedingungen im Bereich der Sexarbeit in Deutschland, insbesondere die
49 Berücksichtigung der Forschungslage zu verschiedenen Regulierungsansätzen.
 - 50 • Aufklärungskampagnen, um das gesellschaftliche Bewusstsein zu erhöhen, sowie
51 Maßnahmen, um die Ursachen wie Armut, soziale Ausgrenzung und fehlende Bildung
52 stärker anzugehen.
 - 53 • die Intensivierung der grenzüberschreitenden, internationalen Zusammenarbeit im
54 Bereich des Menschenhandels zum Zweck der sexuellen Ausbeutung.
 - 55 • Verbesserung der Lebenssituation in den Herkunftsländern, um die Anfälligkeit
56 für Ausbeutung zu verringern.

57 II.

58 Die gesellschaftliche und rechtliche Lage von Sexarbeiter*innen in Deutschland ist
59 bis heute geprägt von Widersprüchen, Stigmatisierung und moralischen Vorurteilen.
60 Häufig wird ihnen die Freiwilligkeit ihrer Berufswahl abgesprochen. Statt als
61 Erwerbstätige mit Rechten und Pflichten anerkannt zu werden, werden sie pauschal als
62 Opfer von Menschenhandel und Zwangsprostitution betrachtet. Diese einseitige
63 Darstellung entzieht den Betroffenen Selbstbestimmung, erschwert gesellschaftliche
64 Teilhabe und verschließt den Zugang zu Rechten, Schutz und sozialen Ressourcen.

65 **Daher fordert der DGB**

- 66 • die Anerkennung von Sexarbeit als Erwerbsarbeit und die Einbeziehung von
67 Sexarbeiter*innen, Betreiber*innen von Prostitutionsstätten sowie der
68 gewerkschaftlichen Interessenvertretungen in alle Prozesse zur Neu- oder
69 Umgestaltung gesetzlicher Regelungen.
- 70 • den flächendeckenden Ausbau und die langfristige Finanzierung unabhängiger,
71 professioneller Beratungsstellen für Sexarbeiter*innen, die barrierearm und
72 mehrsprachig zugänglich sind.
- 73 • Reformen, die Sexarbeiter*innen den Zugang zu durchlässigen, statusunabhängigen
74 sozialen Sicherungssystemen ermöglichen, insbesondere durch rechtssichere
75 Lösungen im Aufenthalts-, Freizügigkeits- und Sozialversicherungsrecht.
- 76 • die Einführung einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung unter
77 Berücksichtigung der aktuellen Beschlusslage des DGB, die auch Einkommensformen
78 wie Sexarbeit berücksichtigt und flexible Lebensverläufe absichert.

79 Vor diesem Hintergrund spricht sich der DGB nachdrücklich gegen ein Sexkaufverbot
80 (auch im Rahmen des sogenannten „Nordischen Modells“) aus, da es die Arbeits- und
81 Lebensbedingungen von Sexarbeiter*innen verschlechtert und zu mehr Gewalt, Prekarität
82 und gesellschaftlicher Ausgrenzung führen kann.

83 [\[1\] Evaluation des Prostituiertenschutzgesetzes \(ProstSchG\) – KFN](#)

Antrag O01: It's ok not to be ok - psychische Gesundheit in unserer Gewerkschaftsarbeit fördern!

Laufende Nummer: 42

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen

- 1 Als DGB wollen wir den gesellschaftlichen Diskurs über psychische Belastungen und
- 2 Erkrankungen vorantreiben und eine Transformation zu einer Gesellschaft, die sich
- 3 aktiv mit psychischer Gesundheit beschäftigt, mitgestalten.
- 4 Eine weitere Ausgrenzung von Menschen mit psychischen Erkrankungen muss verhindert
- 5 werden. Den Betroffenen gehört unsere volle Solidarität. Aus unserem Anspruch der
- 6 gelebten Solidarität heraus wollen wir Betroffenen einen sicheren Raum bieten, um
- 7 sich zu öffnen, fungieren als Ansprechpartner*innen und schaffen ein Angebot des
- 8 Gesprächs.
- 9 Wir können keinen Therapiebedarf erfüllen und überlassen dies bewusst Expert*innen,
- 10 aber wir unterstützen auf Wunsch im Rahmen unserer individuellen Möglichkeiten. Wir
- 11 stellen uns entschieden gegen die Stigmatisierung und Tabuisierung von psychischen
- 12 Erkrankungen. Wir wollen aktiv über das Thema psychische Gesundheit aufklären und mit
- 13 Vorurteilen aufräumen. Zu diesem Zweck werden wir ein entsprechendes Bildungsangebot
- 14 in unserem Bildungsprogramm verankern. Wir wenden uns gegen den immer stärker
- 15 werdenden Druck auf Einzelne im Rahmen der vorherrschenden Leistungsgesellschaft. Wir
- 16 fordern, dass psychische Gesundheit ein elementarer Bestandteil betrieblichen
- 17 Gesundheitsmanagements wird und Arbeitgebende nicht länger betriebliche Kennzahlen
- 18 über das Wohl der Beschäftigten stellen.
- 19 Wir wirken darauf hin, dass es auch Bildungsangebote für betriebliche
- 20 Interessensvertretungen geben soll, damit diese im Betrieb und in der
- 21 Dienststelle wissen, was sie vor Ort konkret unternehmen können, um betroffene
- 22 Kolleg*innen zu unterstützen. Nicht nur Arbeitgebende erhöhen den Druck auf Einzelne.
- 23 Auch wir als Gewerkschaft neigen in Zeiten von weniger gewerkschaftlich Aktiven immer
- 24 mehr dazu, Menschen in Funktionen mit mehreren Mandaten und Aufgaben zu überhäufen,
- 25 sodass diese unter den Lasten ihres ehrenamtlichen Engagements und den Erwartungen an
- 26 dieses zusammenzubrechen drohen.
- 27 Wir wollen bewusst Rücksicht auf die Kapazitäten und Belastungsgrenzen unserer
- 28 Kolleg*innen nehmen und reflektieren aktiv unsere Forderungshaltung gegenüber diesen.

Antrag 002: Studierende organisieren – Gewerkschaftliche Studierendenarbeit stärken und verstetigen

Laufende Nummer: 43

Antragsteller*in:	DGB-Bundesjugendausschuss
Status:	angenommen

- 1 Die Anliegen und Perspektiven von (dual) Studierenden gehören in den Fokus
2 gewerkschaftliche Arbeit und ihre Interessen müssen in unseren Strukturen sichtbar
3 und wirksam vertreten sein.
- 4 Der DGB betrachtet Studierendenarbeit als gleichwertige Zielgruppenarbeit und
5 Kernaufgabe der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Der DGB wird die gewerkschaftliche
6 Studierendenarbeit weiter stärken und so dafür sorgen, dass noch mehr Studierende den
7 Weg in die Gewerkschaften finden. Für eine zukünftige Struktur können wir auf die
8 Ergebnisse und Erkenntnisse des DGB-Pilotprojekts zur Studierendenarbeit (Laufzeit
9 2019 bis 2026) zurückgreifen. In den Pilotbezirken Baden-Württemberg, Hessen-
10 Thüringen und Sachsen konnten neue Ansätze der Ansprache getestet und wichtige
11 Erfahrungen gesammelt werden, wie die Hochschul- und Studierendenarbeit des DGBs
12 gestärkt werden kann.
- 13 Ziel der gewerkschaftlichen Studierendenarbeit ist es, Studierende bereits vor ihrem
14 Eintritt ins Berufsleben sowie als studentische Beschäftigte mit Gewerkschaften in
15 Kontakt zu bringen und von einer Mitgliedschaft zu überzeugen. Die gewerkschaftliche
16 (Erst-)Ansprache an Hochschulen versteht sich somit als Baustein der Organisation
17 von Akademiker*innen im Betrieb. Für die immer größer werdende Zahl der dual
18 Studierenden bietet die Ansprache an den Hochschulen eine wichtige Ergänzung zur
19 betrieblichen Ansprache, bei dual Studierenden aus kleineren Betrieben ohne
20 betriebliche Gewerkschaftsstrukturen ist die Hochschule oft der einzige Ort, um über
21 ihre Rechte zu Informieren. DGB und DGB- Jugend entwickeln das Konzept zur
22 gewerkschaftlichen Studierendenarbeit weiter und stärken diese. Dazu gehört:
- 23 • Studierende sind gleichberechtigte Zielgruppe gewerkschaftlicher Arbeit. Die
24 Ansätze und Erkenntnisse des Pilotprojekts fließen maßgeblich in der
25 Konzeptentwicklung ein.
 - 26 • DGB-Hochschulgruppen als Anlaufpunkt für studentische Mitglieder weiter aufbauen
27 und nachhaltig absichern, so dass selbstständiges Arbeiten der Hochschulgruppen
28 ermöglicht werden kann.
 - 29 • Die Ansprache der Zielgruppe vor Ort sicherstellen – angepasst auf die
30 spezifischen Lebenslagen der Studierenden, das beinhaltet vor allem Aspekte des
31 guten Studiums, sozialer Absicherung und studentischer Beschäftigung.
 - 32 • Bildungsangebote an die Zielgruppe anpassen und weiterentwickeln.
 - 33 • Die Entwicklung und stetige Weiterentwicklung eines Ansprachekonzeptes für dual
34 Studierende an den Hochschulen.
 - 35 • Die DGB-Jugend behält die Situation dual Studierender fest im Blick und erfasst
36 Daten zu ihren Lern-, Arbeits- und Lebensbedingungen. Das Format des

- 37 Qualitätsreports duales Studium wird daher weitergeführt.
- 38 • Eine gut verzahnte Rollen- und Arbeitsteilung zwischen DGB und
- 39 Mitgliedsgewerkschaften sicherstellen, wobei die DGB-Jugend weiter an den
- 40 Hochschulen als Türöffner für die Mitgliedsgewerkschaften wirkt und diesen die
- 41 Studierendenarbeit somit erleichtert.
- 42

Antrag S01: Befristete Änderung der Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Laufende Nummer: 7

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen

1 Die Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes wird wie folgt geändert:

2

3 **§ 7 Ziffer 3 f [Aufgaben des Bundeskongress sind:]**

4 f) den/die Vorsitzende/n des DGB, den/die stellvertretende/n Vorsitzende/n des DGB
5 sowie zwei weitere Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes zu wählen;
6 abweichend davon wählt der Bundeskongress im Mai 2026 befristet bis 31. Mai 2028 zwei
7 stellvertretende Vorsitzende und für die gesamte Amtszeit bis zum nächsten
8 Ordentlichen Bundeskongress den/die Vorsitzende/n und ein weiteres Mitglied des
9 geschäftsführenden Bundesvorstandes. Eines der beiden Ämter der stellvertretenden
10 Vorsitzenden entfällt zum 31. Mai 2028. Der/die andere stellvertretende Vorsitzende
11 bleibt bis zum nächsten Ordentlichen Bundeskongress im Amt. Der Bundesausschuss wählt
12 ein weiteres Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes nach.

13

14 **§ 8 Ziffer 7 [Bundesausschuss]**

15 Den Vorsitz im Bundesausschuss führt die bzw. der Vorsitzende des DGB oder die bzw.
16 der stellvertretende Vorsitzende. Abweichend davon gilt befristet bis 31. Mai 2028,
17 dass den Vorsitz im Bundesausschuss die bzw. der Vorsitzende des DGB oder eine/r der
18 beiden stellvertretenden Vorsitzenden führt.

19

20 **§ 9 Ziffer 1 [Bundesvorstand]**

21 Der Bundesvorstand besteht aus der bzw. dem Vorsitzenden des DGB, der bzw. dem
22 stellvertretenden Vorsitzenden des DGB sowie zwei weiteren hauptamtlichen
23 Vorstandsmitgliedern (abweichend davon befristet bis 31. Mai 2028 aus der bzw. dem
24 Vorsitzenden des DGB, zwei stellvertretenden Vorsitzenden und einem weiteren
25 hauptamtlichen Vorstandsmitglied) und aus den Vorsitzenden der im Bund vereinigten
26 Gewerkschaften. Die Bezirksvorsitzenden des DGB nehmen mit beratender Stimme an den
27 Sitzungen des Bundesvorstandes teil.

28

29 **§ 9 Ziffer 3 a [Bundesvorstand]**

30 Die bzw. der Vorsitzende, die bzw. der stellvertretende Vorsitzende und die weiteren
31 Vorstandsmitglieder bilden den Geschäftsführenden Bundesvorstand, der im Rahmen der
32 vom Bundesvorstand beschlossenen Geschäftsordnung und Geschäftsverteilung die
33 Geschäfte des Bundes führt. Abweichend davon bilden befristet bis 31. Mai 2028 die
34 bzw. der Vorsitzende, zwei stellvertretende Vorsitzende und ein weiteres
35 Vorstandsmitglied den Geschäftsführenden Bundesvorstand. Der Geschäftsführende

36 Bundesvorstand ist berechtigt, Sofortmaßnahmen zu beschließen, wenn die Entscheidung
37 unaufschiebbar ist.

38

39 **§ 9 Ziffer 4 [Bundesvorstand]**

40 Den Vorsitz im Bundesvorstand führt die bzw. der Vorsitzende oder die bzw. der
41 stellvertretende Vorsitzende. Abweichend davon gilt bis 31. Mai 2028, dass den
42 Vorsitz im Bundesvorstand die bzw. der Vorsitzende oder eine/r der beiden
43 stellvertretenden Vorsitzenden führt.

44

45 **§ 9 Ziffer 7 [Bundesvorstand]**

46 Zum Abschluss von für den Bund verbindlichen Geschäften und Verträgen sowie zur
47 Geltendmachung von Rechtsansprüchen ist die Unterschrift der bzw. des Vorsitzenden –
48 im Verhinderungsfalle der bzw. des stellvertretenden Vorsitzenden – sowie eines
49 weiteren Mitglieds des Geschäftsführenden Bundesvorstandes erforderlich. Abweichend
50 gilt befristet bis zum 31. Mai 2028: Zum Abschluss von für den Bund verbindlichen
51 Geschäften und Verträgen sowie zur Geltendmachung von Rechtsansprüchen ist die
52 Unterschrift der bzw. des Vorsitzenden – im Verhinderungsfalle einer/eines der
53 stellvertretenden Vorsitzenden – sowie eines anderen Mitglieds des Geschäftsführenden
54 Bundesvorstandes erforderlich. Der Geschäftsführende Bundesvorstand kann in seiner
55 Geschäftsordnung befristet und/oder funktionsbezogen sowie auf bestimmte
56 Rechtsgeschäfte beschränkt Handlungsvollmachten an Beschäftigte des Bundes erteilen.

57

58 **§ 19 Inkrafttreten**

59 Diese Satzung trat am 1. Juni 2010 in Kraft. Sie wurde zuletzt auf dem 23.
60 Ordentlichen Bundeskongress im Mai 2026 geändert. Die abweichenden befristeten
61 Regelungen in § 7 Ziffer 3 f, § 8 Ziffer 7 sowie in § 9 Ziffern 1, 3a, 4 und 7
62 entfallen ersatzlos mit Ablauf des 31. Mai 2028.