

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes
zum Entwurf des Nationalen Reformprogramms 2024

Inhalt

1	Konjunktur stabilisieren, öffentliche Investitionen stärken und Transformation gestalten.....	2
1.1	Zum Zukunftsfinanzierungs- und Wachstumschancengesetz	5
2	Maßnahmen für bezahlbaren Wohnraum umsetzen!	8
3	Ursachen von Fachkräfteengpässen gezielt angehen!	9
4	Umsetzung des Deutschen Aufbau- und Resilienzplans.....	11
5	Für eine Personalplanung mit Weitblick in den Planungs- und Genehmigungsbehörden	12
6	Energiewende beschleunigen, Versorgung mit verlässlichen und leistbaren Energiepreisen gewährleisten	13
7	Ausgewählte Aspekte der Umsetzung der UN-Nachhaltigkeitsziele	15
7.1	SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz.....	16
7.2	SDG 5 Geschlechtergleichheit.....	17
8	Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte.....	21
8.1	Mindestlohn erhöhen!	21
8.2	Preisentwicklung beim Bürgergeld besser berücksichtigen!	21
8.3	Auskömmliche Renten sichern – gesetzliche Rente stärken!.....	22
8.4	Weiterbildung als Schlüssel zur Bewältigung der Transformation.....	23
8.5	Tarifbindung stärken!	23
8.6	Sonstiges.....	25

4. März 2024

Kontaktperson:

Dr. Dominika Biegen

Referatsleiterin europäische und internationale Wirtschaftspolitik
Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundeschvorsand**

Keithstr. 1

10787 Berlin

Telefon: +49 (0) 30 240 60-248

dominika.biegen@dgb.de

www.dgb.de/wirtschaftspolitik

1 Konjunktur stabilisieren, öffentliche Investitionen stärken und Transformation gestalten

7/8 Wie bereits der diesjährige Jahreswirtschaftsbericht, verweist das NRP auf die Schwäche der deutschen Konjunktur und führt hierfür drei zentrale Aspekte an: die restriktive Geldpolitik mit entsprechenden Auswirkungen auf die Finanzierungskosten und Aktivitäten von Unternehmen, die fehlende Dynamik bei der Auslandsnachfrage sowie die Zurückhaltung beim privaten Konsum infolge von Inflation und Reallohnverlusten.

Diese drei Faktoren sind offenkundig, gleichwohl ein wesentlicher Faktor für die schwache Konjunktur unterschlagen wird: die restriktive Ausrichtung der Fiskalpolitik. Angesichts des eingeleiteten Konsolidierungskurses in einem noch sehr unsicheren und krisenbehafteten Umfeld sowie die haushaltspolitischen Maßnahmen nach dem Bundesverfassungsurteil zum zweiten Nachtragshaushalt 2021 (vorzeitiges Auslaufen der Energiepreisbremsen, Anhebung des CO₂-Preises, erste Kürzungen von und durch Überführung von Maßnahmen aus dem Klimatransformationsfonds (KTF) in den Kernhaushalt) ist der negative Impuls auf die Konjunktur wohl kaum zu unterschätzen. So geht das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung in seiner Prognose von einem negativen finanzpolitischen Impuls von bis zu -0,8 Prozent des BIP in 2024 aus.¹

Aus Sicht des DGB bedarf es zur Stabilisierung der Konjunktur ein Ende der restriktiven Zinspolitik der EZB, eine Stärkung der Massenkaufkraft durch gute Tarifabschlüsse und die Weiterentwicklung des Mindestlohns (siehe auch Abschnitt 7.1.), aber auch Maßnahmen zur Minderung der Mietbelastung privater Haushalte (siehe Abschnitt 2) sowie eine Vielzahl von fiskalpolitischen Maßnahmen mit stabilisierender und das Wachstumspotential hebender Wirkung. Hierzu zählen z. B. die Entlastung energieintensiver Unternehmen von hohen Energiepreisen, weitere zielgerichtete Impulse für die Privatwirtschaft bspw. in Form von erleichterten Abschreibungsregeln für transformationsdienliche Investitionen (siehe auch Abschnitt 4.1.), vor allem aber ein umfassendes öffentliches Investitionsprogramm in Transformation, Infrastruktur und Daseinsvorsorge (siehe hierzu RZ 20ff).

Ein öffentliches Investitionsprogramm ist unumgänglich zur Erreichung der Klimaziele, Stärkung von Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse in Deutschland (vgl. mit Zielen im Jahreswirtschaftsbericht). Es wirkt gleichzeitig der schwachen Konjunktur entgegen, indem es Investitions- und Planungssicherheit schafft sowie unmittelbar Nachfrage für den Privatsektor, etwa für das Baugewerbe, erzeugt.² Das DIW zeigt

¹ Vergleiche Dullien, S. et al. (2023) IMK Report 186 „Wirtschaftspolitik und Unsicherheit lähmen deutsche Wirtschaft“, S. 4ff. abgerufen am 29.02.2024: https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008764

² Bundesministerium der Finanzen (2021), Monatsbericht, aufgerufen am 29.02.2021: <https://www.bundesfinanzministerium.de/Monatsberichte/2021/04/Inhalte/Kapitel-3-Analysen/3-1-oeffentliche-investitionen-als-triebkraft.html>

einen robusten Crowding-In-Effekt von öffentlichen Investitionen in Deutschland, auf welchen bereits der Monatsbericht des BMF im April 2021 verwies. So mobilisiert nach DIW-Simulationen ein Euro an öffentlichen Investitionen das Anderthalbfache an Privatinvestitionen. Der Effekt dürfte sich angesichts der Transformationserfordernisse und derzeitigen Wirtschaftslage noch verstärken. Darüber hinaus zeigen Untersuchungen den positiven Effekt eines Investitionsprogramms in den öffentlichen Kapitalstock inkl. Bildungsausgaben sowie zur Förderung privater Investitionen in die Transformation (aktive Industrie- und Dienstleistungspolitik) auf das Wachstumspotential der Volkswirtschaft, worauf die Bundesregierung ebenfalls hindeutet RZ 25.³

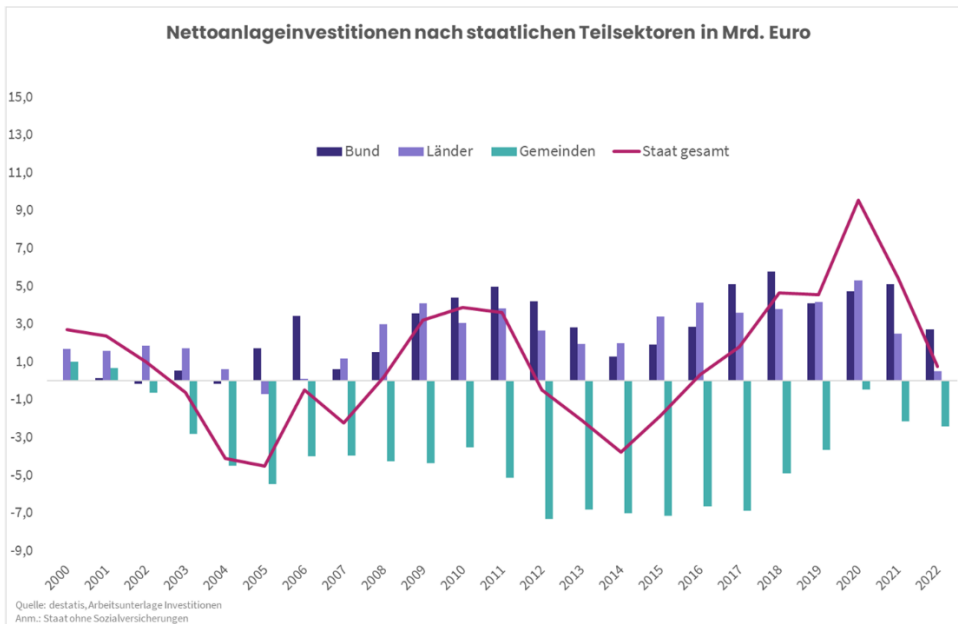
Ein Konsolidierungskurs, wie ihn die Bundesregierung anstrebt (vgl. RZ 20) läuft dem jedoch entgegen und gefährdet Wertschöpfung, Beschäftigung und künftigen Wohlstand.

20 ff Die Bundesregierung erkennt richtigerweise die Notwendigkeit einer Ausweitung von Investitionen in Digitalisierung und Dekarbonisierung an. Gleichzeitig zieht sie jedoch die falschen Schlüsse, wenn sie zur Erreichung dieses Ziels „auf eine kontinuierliche fiskalische Konsolidierung bei gleichzeitiger Priorisierung investiver Ausgaben“ setzt. Es ist zu befürchten, dass die Priorisierung investiver Ausgaben ohne strukturelle Lösungen mit dem Ziel einer Ausweitung der Fiskalkapazität, sprich ohne eine Reform der Schuldenbremse und Stärkung der öffentlichen Einnahmehasis⁴, zu Kürzungen bei Sozialleistungen und anderen wichtigen (konsumtiven) Ausgaben führt. Dieses Vorgehen birgt massive Verteilungskonflikte und würde den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft gefährden.

24 Es ist zwar richtig, dass die Bruttoanlageinvestitionen im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung gegenüber dem Durchschnitt 2014-19 ausgeweitet wurden. Zum einen zeichnet sich aktuell allerdings wieder ein Absinken der Investitionstätigkeit gegenüber den Vorjahren ab. Zum anderen ist das Niveau, auf dem sich Deutschland bewegt, seit Jahren weit unter dem EU-Durchschnitt von ca. 3,3 Prozent (Stand 2022). Die kommunale Ebene, welche für einen erheblichen Teil der öffentlichen Infrastrukturinvestitionen verantwortlich ist, verzeichnet seit 2002 durchgehend negative Nettoanlageinvestitionen. Hier ist der infrastrukturelle Investitionsstau stetig angewachsen.

³ Krebs (2024) Transformative Investitionen als Treiber eines neuen Wirtschaftsbooms?, Working Paper Forum New Economy.

⁴ Der DGB fordert eine der finanziellen Leistungsfähigkeit entsprechend stärkeren Besteuerung von sehr hohen Einkommen und Vermögen etwa durch eine überfällige Reform der Erbschaftssteuer und die verfassungskonforme Wiedererhebung der Vermögensteuer. DGB Steuerkonzept aufgerufen am 29.02.2024: <https://www.dgb.de/-/0Fe>



Darüber hinaus gehen aber vor allem die investiven Bedarfe zur Modernisierung und Erweiterung des Kapitalstocks und in der Daseinsvorsorge sowie zur notwendigen Förderung privater Investitionen weit über die veranschlagte Investitionstätigkeit hinaus.

Aus diesem Grund fordert der DGB ein kreditfinanziertes öffentliches Investitionsprogramm zur Stärkung von Gemeinwesen und Infrastruktur, zum sozial gerechten ökologischen Umbau und zur Förderung unternehmerischer Investitionen in diesen. Eine gute Daseinsvorsorge und moderne Verwaltung zeigen staatliche Handlungsfähigkeit, schaffen Chancengleichheit und stärken Vertrauen in öffentliche Institutionen und demokratische Prozesse. Ob Deutschland seine Klimaziele erreicht, steht und fällt damit, ob die notwendigen privaten und öffentlichen Investitionen in die klimaneutrale Modernisierung mobilisiert werden können. Hierfür muss sichergestellt werden, dass entsprechende investive Programme umfassend ausgestattet und langfristig aufgesetzt werden. In Verantwortung für kommende Generationen muss die Bundesregierung die notwendigen und nicht nur die haushaltsrechtlich verfügbaren Mittel aufbringen, um die Investitionstätigkeit in Klimaschutz abzusichern. Nur so können die Voraussetzungen für klimaneutrales Handeln geschaffen, die nachhaltige Modernisierung der Wirtschaft vorangetrieben und so langfristig Gute Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit gesichert werden.⁵

Durch eine Kreditfinanzierung von Investitionen wird eine generationengerechte Nutzung und Finanzierung wichtiger Zukunftsinvestitionen ermöglicht. Der DGB fordert daher eine grundlegende Reform der grundgesetzlichen

⁵ Vgl. DGB (2023) Stellungnahme zum Entwurf eines Klimaschutzprogramms 2023 der Bundesregierung.

Schuldenbremse und eine Ausweitung der Nettokreditaufnahme durch die Einführung einer goldenen Regel für Investitionen.

Darüber hinaus gilt es, die technischen Probleme der Schuldenbremse zu beheben. Der DGB unterstützt die Bundesregierung in ihrem Vorhaben, die Revisionsanfälligkeit des Potential-BIPs und Prozyklizität der Konjunkturbereinigung zu beheben. Auch im Hinblick auf die Nutzung des Verrechnungskontos und den Umgang mit Rücklagen und Notlagenkrediten sowie einen schrittweisen Ausstieg aus einer Notlage nach Art. 115 GG sollten sinnvolle Vorschläge etwa des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung⁶ geprüft werden.

Aus Sicht der Gewerkschaften ist es notwendig, kohärente und investitionsfreundliche Regelungen auf Bundes- und Länderebenen umzusetzen und gleichwohl die kommunale Ebene zu berücksichtigen. So fordert der DGB seit langem die Kommunen zu befähigen und auf ein solides finanzielles Fundament zu stellen. Neben einer Lösung für die kommunale Altschuldenproblematik zählt hierzu u. a. auch die Einrichtung einer neuen Gemeinschaftsaufgabe im Art. 91a Abs. 1 GG für Klimaschutz- sowie für Klimaanpassungsmaßnahmen.⁷

1.1 Zum Zukunftsfinanzierungs- und Wachstumschancengesetz

24 Neben einer deutlichen Ausweitung der öffentlichen Investitionen ist auch eine Stärkung und Unterstützung der privaten Investitionstätigkeit geboten. Das Zukunftsfinanzierungsgesetz setzt hier allerdings die falschen Prioritäten. Es erhebt den Anspruch, bessere Rahmenbedingungen insbesondere für Start-ups, Wachstumsunternehmen sowie für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu schaffen, deren Gang an die Börse zu erleichtern und die Attraktivität des Kapitalmarkts zu erhöhen, um so den Zugang zu Eigenkapital zu erleichtern. Es soll darauf zielen, die Finanzierungsmöglichkeiten von Unternehmen zu erweitern und neben bankenbasierten auch kapitalmarktbasierende Finanzierungsmöglichkeiten zu fördern. Dies soll im Ergebnis dazu beitragen, die seit Jahren bestehende private Investitionsschwäche zu überwinden.

Aus Sicht des DGB ist diese Argumentation nicht schlüssig: Das Finanzierungsklima für deutsche Unternehmen ist grundsätzlich positiv. Umfragen zeigen, dass der Zugang zur Finanzierung nur selten als Herausforderung für die eigene Geschäftstätigkeit angesehen wird. Andere Herausforderungen wie der

⁶ SVR (2024) Die Schuldenbremse nach dem BVerfG-Urteil: Flexibilität erhöhen – Stabilität wahren, Policy Brief 1/2024.

⁷ Forderungspapier von DGB, ver.di, IG BAU, Klima Allianz Deutschland, Deutsche Umwelthilfe, WWF, Germanwatch, Misereor, Institut für Kirche und Gesellschaft & Klima Bündnis Deutschland. Klima-Allianz (2023) Allen Kommunen sozial gerechten Klimaschutz ermöglichen.

Fachkräftemangel oder eine mangelnde Nachfrage werden von KMUs selbst als drängender wahrgenommen.⁸ Es besteht also keine unmittelbare Notwendigkeit, die Finanzierungsmöglichkeiten von Unternehmen zu erweitern.

Ferner liegt dem Gesetzespaket die Annahme zugrunde, dass eine Stärkung des Finanzstandortes Deutschland die private Investitionstätigkeit ankurbeln würde. Das ist nicht nachvollziehbar, im Gegenteil: Studien legen nahe, dass sich der Finanzmarkt in den letzten Jahren zunehmend von der Realwirtschaft entkoppelt hat.⁹ Höhere Gewinne von börsennotierten Unternehmen werden nicht eingesetzt, um neue Investitionen zu finanzieren, sondern um Dividenden auszuschütten und Aktienrückkäufe vorzunehmen. So erreichte das Rückkaufvolumen im Jahr 2022 mit schätzungsweise 17, Milliarden Euro seinen höchsten Wert.¹⁰ Auch wurden zuletzt wiederholt Rekorddividenden ausgeschüttet.

Die Beispiele zeigen: Viele börsennotierte Unternehmen verfügen über genügend Liquidität, investieren aber trotzdem nicht in rentable und nachhaltige Investitionsprojekte. Vor diesem Hintergrund erscheint die Strategie, die Anzahl börsennotierter Unternehmen zu erhöhen, um die Investitionstätigkeit anzukurbeln fragwürdig. Insofern teilt der DGB die Ursachenanalyse zur privaten Investitionsschwäche nicht.

Diese hat nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften tiefer liegende Ursachen. Dazu gehört eine persistente Nachfrageschwäche in Deutschland und der Eurozone, ein hohes Maß an makroökonomischer Unsicherheit, mangelnde Planungssicherheit etc. Darüber hinaus werden die Risiken einer kapitalmarktbasierter gegenüber einer bankenbasierter Finanzierung von Unternehmen in dem Gesetzesentwurf nicht angemessen berücksichtigt.¹¹

Auch lehnt der DGB die Einführung von Mehrfachstimmrechten durch das Zukunftsfinanzierungsgesetz ab. Damit droht insbesondere für wachsende Europäische Aktiengesellschaften (SE) ein doppelter Kontrollverlust, wenn gleichzeitig Mitbestimmungsrechte ausgehebelt und die Kontrollrechte der Minderheitsaktionäre eingeschränkt werden. Stattdessen sollten die Stimmrechte von Aktionär*innen auf der Hauptversammlung generell anhand der Haltedauer ihrer Aktien gewichtet werden, um über alle Branchen- und Unternehmensgrößen hinweg Anreize für ein langfristiges unternehmerisches Engagement zu setzen.

⁸ European Commission (2022): Annual Report on SMEs 2021/2022, S. 127 ff.

⁹ Peters, Michael/ Senn, Magdalena (2021): Der Finanzsektor ist zu groß. Warum ein aufgeblähter Finanzsektor der europäischen Wirtschaft und Gesellschaft schadet, Finanzwende Recherche

¹⁰ Vgl.: Handelsblatt vom 14.01.2022

¹¹ Vgl. dazu ausführlich: DGB (2015): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Grünbuch der EU-Kommission zur Schaffung einer Kapitalmarktunion. Im Internet veröffentlicht unter: <https://www.dgb.de/-/9sX>

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass die Einkommensgrenzen auf 40.000 Euro bei Einzelveranlagung und auf 80.000 Euro bei Zusammenveranlagung für den Anspruch auf die Arbeitnehmer-Sparzulagen deutlich erhöht wurden. Damit gewinnen vermögenswirksame Leistungen auch als Gestaltungselement für Tarifverträge erheblich an Attraktivität, gerade auch für untere und mittlere Entgeltgruppen.

Nach den Beratungen im Vermittlungsausschuss ist absehbar, dass – wenn überhaupt! – das Wachstumschancengesetz nur noch ein Schatten seiner selbst bleiben wird. So hätte die Klimaschutz-Investitionsprämie grundsätzlich konjunkturbelebend wirken können und wäre in der momentan angespannten gesamtwirtschaftlichen Lage daher zu begrüßen. Sie hätte großes Potential, private Investitionen auszulösen und Klimaschutzmaßnahmen zielgenau anzureizen. Auch die große Spannbreite der förderfähigen Investitionen wäre zu begrüßen. Anstatt sie gänzlich zu verwerfen, hätte die Inanspruchnahme insbesondere an die Voraussetzung einer Tarifbindung, sowie an Standort- und Beschäftigungsgarantien der betroffenen Unternehmen geknüpft werden müssen. So könnte die Prämie dazu beitragen, dass zielgerichtet nachhaltig wirtschaftende Unternehmen unterstützt und keine Dumping-Geschäftsmodelle befördert werden.

Ebenfalls sollen die Verbesserungen bei der Sofortabschreibung geringwertiger Wirtschaftsgüter (GWG) und den Sammelposten nicht umgesetzt werden, was aus gewerkschaftlicher Sicht kritikwürdig ist. Diese Maßnahmen würden die Entscheidung zur Anschaffung entsprechender Güter erleichtern und insbesondere die Anhebung der Obergrenze für GWG erleichtert nicht zuletzt auch die Geltendmachung von Werbungskosten für Bezieher von Einkünften aus nicht-selbständiger Tätigkeit. Vor dem Hintergrund überdurchschnittlich stark gestiegener Preise ist es weiterhin unverständlich, dass die ursprünglich vom Bundestag beschlossene Anhebung der Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen gestrichen werden soll.

Auch, dass die Forschungszulage nicht so umfangreich erweitert werden soll, wie zunächst vorgesehen, und die maximale Förderungshöhe auf 10 Millionen Euro statt auf 12 Millionen Euro begrenzt werden soll, halten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für eine falsche Entscheidung. Denn vor dem Hintergrund, dass § 17 Forschungszulagengesetz eine Evaluierung der Forschungszulage spätestens nach fünf Jahren vorsieht, die bislang nicht erfolgt ist, und der Bundesrechnungshof 2019 zum Gesetzentwurf auf Bundestagsdrucksache 19/10940 eine Reihe von Bedenken äußerte, die im weiteren Gesetzgebungsverfahren nicht ausgeräumt wurden, ist kein Grund zu erkennen, warum ohne weiteres Wissen über die tatsächlichen Gesetzesfolgen die Bemessungsgrundlage und der sachliche Anwendungsbereich drastisch ausgeweitet werden sollten.

2 Maßnahmen für bezahlbaren Wohnraum umsetzen!

Aktuell stagnieren die Immobilienpreise auf hohem Niveau, während sich die Kauffinanzierung und Refinanzierung durch steigende Zinsen für private Eigentümer*innen zunehmend schwieriger gestaltet. Auch selbstnutzende Eigentümer*innen sind zunehmend von den Wohnkosten überlastet, da ihre Ausgaben für Instandhaltungsrücklage, Kredittilgung und warme Nebenkosten häufig mehr als 30 Prozent ihres Einkommens übersteigen.

Insbesondere Haushalte mit mittleren und unteren Einkommen sind von den steigenden Mieten und einer damit einhergehenden höheren Wohnkostenbelastung betroffen. Wie die [Studie](#) von Holm et al. (2021) aufzeigt, muss in den deutschen Großstädten jeder zweite Haushalt mehr als 30 Prozent für die Miete aufbringen. Bei Haushalten mit Einkommen unterhalb der Armutsgrenze (weniger als 60 Prozent des Durchschnittseinkommens) sind es sogar 91 Prozent, die mehr als ein Drittel ihres Einkommens für die Miete aufwenden müssen. Gleichzeitig wohnen Geringverdienende unter schlechteren Bedingungen.

Wohnungsneubau allein wird nicht automatisch zu einer Entlastung der unteren Einkommensgruppen und einer breiteren Versorgung mit leistbarem Wohnraum führen. Es muss vielmehr bedarfsgerecht bezahlbarer Wohnraum gebaut werden. Zudem braucht es umfassende und ausfinanzierte Konzepte zur Bereitstellung geförderten sozialen Wohnraums, einen effektiven Mietestopp und natürlich eine Steigerung der unteren Einkommen.

Vor diesem Hintergrund fordert der DGB:

- Umsetzung wirksamer mietpreisregulierender Maßnahmen, wie etwa die Schärfung der Mietpreisbremse oder ein bundeweiter, zeitlich auf sechs Jahre befristeter Mietestopp.
- Die Einführung einer neuen Wohnungsgemeinnützigkeit ist ein zentrales Anliegen des DGB, das auch in den Koalitionsvertrag aufgenommen wurde. Das Konzept der neuen Wohnungsgemeinnützigkeit muss jetzt in der Praxis jedoch trennscharf ausformuliert werden. Wichtig ist, dass sie in der Praxis nicht zu Steuererleichterungen ohne Gegenleistungen führt. Deshalb fordern wir von den Wohnungsunternehmen, welche sich zur Gemeinnützigkeit verpflichten, ein klares Bekenntnis zu Prinzipien wie Gewinnbeschränkung, Zweckbindung der Mittel, die Anwendung von Tarifverträgen und Mitbestimmung.
- Nachdem das Bundesverwaltungsgericht im November die Nutzung des kommunalen Vorkaufsrechts quasi verunmöglicht hat, brauchen wir jetzt ein klares Bekenntnis zum kommunalen Vorkaufsrecht bzw. einer Änderung des § 26 BauGB, um eine Rechtsgrundlage zu schaffen, welche die Kommunen und Bezirke wieder in die Lage versetzt, das kommunale Vorkaufsrecht in sozialen Erhaltungsgebieten anzuwenden und den Schutz der Mieter*innen in den Vordergrund stellt.

3 Ursachen von Fachkräftengpässen gezielt angehen!

13 Der NRP legt einen besonderen Fokus auf die Ausweitung des Arbeitsangebots. Der DGB weist darauf hin, dass derzeitige und künftige Fachkräftengpässe nicht nur auf ein zu geringes Angebot an Fachkräften zurückzuführen sind. Deshalb sollten Maßnahmen nicht pauschal darauf abzielen, das Arbeitskräfteangebot zu erhöhen, sondern vielmehr die unterschiedlichen Ursachen von Fachkräftengpässen gezielt angehen. Das erfordert neben der Aktivierung bestehender Potenziale und einer fairen Fachkräfteeinwanderung auch, Mismatch auf dem Arbeitsmarkt zu verringern und die Rückkehr von Berufsausstieger*innen in Engpassberufe zu fördern, indem diese attraktiver werden.

Der DGB begrüßt es vor diesem Hintergrund, dass der NRP unter den notwendigen Maßnahmen zur Ausweitung der Arbeitsangebote zuerst die Erschließung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials einschließlich der hier lebenden Personen mit Migrationshintergrund nennt und erst danach die Fachkräfteeinwanderung aus dem Ausland aufruft. Nach Vorstellung des DGB wäre hiermit auch eine inhaltliche Prioritätensetzung zu verbinden: Arbeits- und Ausbildungsbedingungen müssen attraktiver gestaltet werden und Unternehmen müssen ihre Anforderungen an die Gegebenheiten anpassen, um Beschäftigte aus dem In- und Ausland zu gewinnen und zu binden.

14 Hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen teilt der DGB die Einschätzung der Bundesregierung, hält die bislang geplanten Maßnahmen jedoch nicht für ausreichend. Koalitionsvorhaben wie die Abschaffung der Steuerklassen III/V und die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen sind bislang nicht umgesetzt. Minijobs wurden trotz der hinlänglich erwiesenen nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sogar ausgeweitet.

15 Hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung Älterer liegt der Fokus auf Anreizen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Wichtiger wären Maßnahmen, um den Verbleib im Erwerbsleben bis zur Regelaltersgrenze auch tatsächlich zu ermöglichen, zum Beispiel durch altersgerechte Arbeitsbedingungen und Stärkung der Weiterbildung.

16 Der DGB begrüßt die zum 01.07.2023 erfolgte Anhebung der Erwerbstätigen-Freibeträge im Einkommenssegment bis 1.000 Euro als ersten richtigen Schritt. Reformbedarf besteht aber auch bei den Einkommen darüber, bei denen (ab 1.200 bzw. mit Kind ab 1.500 Euro) eine vollständige Anrechnung erfolgt, so dass das verfügbare Einkommen trotz Ausweitung der Arbeitszeit nicht weiter steigt. Hier sind weitere Reformen notwendig, um Erwerbsarbeit stärker wertzuschätzen. Arbeitnehmer*innen erwarten zu Recht, dass ihre Erwerbsarbeit sich auch in spürbaren materiellen Zugewinnen ausdrücken muss. Eine Anhebung der Freibeträge führt jedoch nur zu einer relativ geringen Ausweitung des

Arbeitskräfteangebots, wie Erfahrungen aus der Vergangenheit sowie die aktuelle Studie der Institute ifo und ZEW¹² zeigen.

Die Verschärfung der Sanktionen beim Bürgergeld stellt aus Sicht des DGB eine Scheinlösung für ein Scheinproblem dar. Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot sind nicht zu erwarten, da es aufgrund der engen Sanktionsvoraussetzungen nur zu sehr wenigen Anwendungsfällen kommen wird. Eine „Präventivwirkung“ auf Beschäftigte, ihre Beschäftigung aufrecht zu erhalten, besteht nicht, da die Sanktionsdrohung nur Arbeitslose betrifft.

17 Der DGB unterstützt weitere Reformüberlegungen, auch an anderer Stelle im Steuer-Transfer-System Grenzbelastungen und Transferentzugsraten abzusenken, um Erwerbsarbeit stärker zu honorieren. Ein wirkungsvolles Instrument zur Ausweitung des Arbeitsangebots stellen solche Absenkungen jedoch nicht dar (siehe Punkt 16).

18 Der von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte schnellere Zugang von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt „Job-Turbo“ weist zwar grundsätzlich in die richtige Richtung. Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter dürfen aber nicht zu einer Vermittlung unterhalb der Qualifikation der Menschen oder in prekäre Beschäftigung führen. Arbeit um jeden Preis löst nicht die oben beschriebenen strukturellen Probleme des Arbeitsmarktes. Zudem sind weitere Maßnahmen nötig, um bei zugewanderten Arbeitnehmer*innen vorhandene Barrieren zum Eintritt in den Arbeitsmarkt und in qualifikationsgerechte Arbeit zu beseitigen. Das Chancenaufenthaltsrecht, ein stichtagsbegrenzter Spurewechsel und ein Ausbildungs-Aufenthaltsrecht für Ausreisepflichtige sind erste Schritte in die richtige Richtung, doch muss die Durchlässigkeit weiter ausgebaut werden.

19 Die Erwerbsbeteiligung von Eingewanderten aus der Europäischen Union und aus Drittstaaten ist in den letzten Jahren bereits angestiegen. Eine geplante, faire Fachkräfteeinwanderung kann zur Linderung von Fachkräfteengpässen beitragen, wenn einwandernde Menschen im gesamten Prozess unterstützt und fair behandelt werden, keine vermeidbaren bürokratischen und gesellschaftlichen Hürden vorfinden und vor Ausbeutung und prekären Beschäftigungsbedingungen geschützt werden. Besonders in der privaten Auslandsvermittlung sind faire Vermittlungsstandards durch verbindliche gesetzliche Regeln noch zu schaffen, gerade wenn die Anwerbung im Ausland weiter ausgeweitet werden soll. Notwendig sind – wie die Bundesregierung bereits erkannt hat – insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung und Beschleunigung der Qualifikationsanerkennung und langfristige Bleibeperspektiven. Qualifikationsadäquate Beschäftigung von Eingewanderten muss die oberste Prämisse einschlägiger Integrationsbemühungen sein.

¹² ifo/ZEW: Forschungsbericht „Zur Reform der Transferentzugsraten und Verbesserung der Erwerbsanreize“, Nov. 2023

4 Umsetzung des Deutschen Aufbau- und Resilienzplans

31 ff Der DGB begrüßt ausdrücklich das Bemühen des Bundesfinanzministeriums, in einen regelmäßigen Austausch mit der organisierten Zivilgesellschaft zum Thema Deutschen Aufbau- und Resilienzplan zu treten und spricht sich für eine Fortführung dieses Dialoges aus. Ein jährlicher Austausch zum Umsetzungsstand wäre aus unserer Sicht angemessen.

Gleichzeitig bedauern wir, dass die Qualität der Einbindung der organisierten Zivilgesellschaft bei der Aufbau- und Resilienzfazilität weit zurück fällt hinter die Standards, die sonst in der EU-Investitionspolitik, insbesondere bei den Strukturfonds üblich sind. So ist bei den Europäischen Strukturfonds die organisierte Zivilgesellschaft gemäß der Dachverordnung, die die gemeinsamen Bestimmungen zu den Strukturfonds regelt, auch formal in die Verwaltung der Mittel eingebunden. Das liegt insbesondere an der rechtlichen Verankerung des Partnerschaftsprinzips: Durch Sozialpartneranhörungen, Partnerschaftsvereinbarungen, Begleitausschüsse u. ä. wurde hier über Jahrzehnte ein Prozess aufgebaut, bei dem die Gewerkschaften auf Augenhöhe mit Regierungsbehörden auf unterschiedlichen Ebenen die konkrete Prioritätensetzung der Fonds sowie die Mittelverwendung mitdiskutieren und -gestalten.

Im Vergleich dazu sieht die Verordnung zur Aufbau- und Resilienzfazilität lediglich eine Berichterstattung über den Prozess der Sozialpartnereinbindung vor. Der DGB setzt sich dafür ein, dass die Einbindung der organisierten Zivilgesellschaft so effektiv wie möglich gestaltet wird – auch wenn die rechtlichen Grundlagen nur eine sehr beschränkte und punktuelle Form der Einbindung vorschreiben. Dazu gehören formale Konsultationsprozesse, in denen die Bundesregierung Transparenz schafft und über den Umsetzungsstand der Maßnahmen berichtet und darüber hinaus die Stellungnahmen der relevanten Stakeholder berücksichtigt und entsprechend Feedback gibt. Idealerweise sollte zudem – so wie bei den Strukturfonds üblich – technische Hilfe bereitgestellt werden, um die Sozialpartner darin zu unterstützen, eine konstruktive Rolle bei der Umsetzung der Maßnahmen zu spielen.

Bei der Umsetzung der Maßnahmen des Deutschen Aufbau- und Resilienzplans setzt sich der DGB dafür ein, dass öffentliche Mittel an Kriterien Guter Arbeit wie Tarifbindung, Standortentwicklung, Beschäftigungssicherung und Qualifizierungsstrategien gebunden werden. Das gilt auch für die europäische Ebene und die EU- Strukturfonds. Nur so kann langfristig zum Erhalt und Ausbau von tarifgebundenen Arbeitsplätzen beigetragen werden, die unabdingbar sind, um für mehr Verteilungsgerechtigkeit und Akzeptanz in der Transformation zu sorgen. Tarifverträge sorgen für Sicherheit im Wandel, fördern die Gleichbehandlung und Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern und Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und stellen darüber hinaus die Mitgestaltung der Beschäftigten in den Betrieben sicher

In der Maßnahme 1.1.3. „Pilotprogramm Klimaschutzverträge nach dem Prinzip Carbon Contracts for Difference“ des Deutschen Aufbau- und Resilienzplans wurde in diesem Kontext ein erfolgreiches Exempel statuiert und Standorterhalt und Beschäftigungsentwicklung in die Förderrichtlinie aufgenommen. Jetzt geht es darum, diese Vorgaben auch erfolgreich in der Praxis umzusetzen. Hierzu ist es etwa wichtig, dass die sozialen Vorgaben, die in der Förderrichtlinie enthalten sind, regelmäßig geprüft werden und dass Prüfkriterien für Beschäftigungsentwicklungskonzepte definiert werden.

Aus Sicht des DGB wäre es zielführend, wenn die Einbindung der Sozialpartner auch bei der Ausarbeitung weiterer Förderrichtlinien erfolgt wäre und Kriterien Guter Arbeit als horizontale Maßnahme in den Förderrichtlinien systematisch verankert worden wären.

5 Für eine Personalplanung mit Weitblick in den Planungs- und Genehmigungsbehörden

40 Der DGB teilt die Ansicht, dass der Aus- und Umbau der öffentlichen Infrastrukturen der Daseinsvorsorge beispielsweise im Energie- und im Verkehrsbereich ohne unnötige Verzögerungen vorangetrieben wird. Grundsätzlich gilt, dass die Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren nicht auf Kosten der Beteiligung betroffener Personen erfolgen darf. Dies kann gerade mit Blick auf feste Fristen und Genehmigungsfiktionen (Kasten 2) nur sichergestellt werden, wenn genügend qualifiziertes Personal in der öffentlichen Verwaltung vorhanden ist.

41 Zwar verweist Kasten 2 zu RZ 41 auf verschiedene Maßnahmen zur Personalgewinnung und -förderung, welche im Pakt für Planungs-, Genehmigungs- und Umsetzungsbeschleunigung vereinbart wurden. Im Kapitel „Sicherung ausreichender Personalressourcen, Bildung, Wissenstransfer, Attraktivitätssteigerung“ des Paktes wird allerdings nur oberflächlich auf die mehr als problematische Personalausstattung im öffentlichen Dienst und explizit auch in den Planungs- und Genehmigungsbehörden eingegangen.¹³ Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes werden die dort gemachten Vorschläge zukünftigen Herausforderungen nicht gerecht.

Die Belastungen sind in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes schon heute hoch. Die Beschäftigten leiden unter einer chronischen Unterbesetzung, krankheitsbedingten Ausfällen und fehlenden Vertretungsreserven. Gleichzeitig wächst die Zahl der Aufgaben stetig an und die Fachverfahren werden komplexer. Im Rahmen der gegenwärtigen Umstellung von Genehmigungsverfahren steht vielerorts nicht ausreichend Zeit für Einarbeitung und Qualifizierung zur Verfügung. Diese hohe Belastung wird auch am DGB-Index Gute Arbeit deutlich, einer einmal im Jahr deutschlandweit durchgeführten, repräsentativen

¹³ Vgl. „Pakt für Planungs-, Genehmigungs- und Umsetzungsbeschleunigung zwischen Bund und Ländern“, S. 25f.

Beschäftigtenbefragung. Zuletzt gaben 45 Prozent der Befragten aus dem öffentlichen Dienst an, sehr häufig oder oft wegen fehlendem Personal mehr arbeiten zu müssen. 54 Prozent fühlten sich bei der Arbeit häufig oder sehr häufig gehetzt.

Dieser Zeitdruck bei der Arbeit ließe sich durch Maßnahmen wie mehr Personal, eine geringere Arbeitsmenge oder größere zeitliche Puffer verringern. Ein Großteil der öffentlichen Arbeitgeber – 62 Prozent – hat solche oder ähnliche Maßnahmen laut DGB-Index Gute Arbeit in den letzten drei Jahren aber nicht ergriffen. In der Privatwirtschaft liegt der Wert deutlich darunter (52 Prozent). Für nachhaltige Personalplanung, welche die Arbeit im öffentlichen Dienst attraktiver macht, stehen diese Zahlen nicht! Eine bedarfsgerechte Personalausstattung ist daher ein zentraler Faktor für wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Und es ist der Hebel, mit der Arbeit im öffentlichen Dienst wieder attraktiver wird.

Wir erwarten auch in den Planungs- und Genehmigungsbehörden eine Personalplanung mit Weitblick. Eine strategische Personalplanung muss aus unserer Sicht personelle Engpässe vermeiden, frühzeitig den Bedarf an notwendigen Qualifikationen erkennen und gezielt Maßnahmen zur Weiterbildung oder Neueinstellung ergreifen. Die Bedürfnisse und Ziele der Beschäftigten sind dabei zu berücksichtigen, denn nur durch Gute Arbeit und gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen können sie langfristig an den öffentlichen Dienst gebunden und motiviert werden.

42 Zum Bürokratieentlastungsgesetz IV hat der DGB eine umfangreiche [Stellungnahme](#) abgegeben, auf die hier verwiesen wird.

6 Energiewende beschleunigen, Versorgung mit verlässlichen und leistbaren Energiepreisen gewährleisten

26 ff Der Deutsche Gewerkschaftsbund stimmt dem NRP dahingehend zu, dass sich das Entlastungsdesign der Energiepreissbremsen in vielerlei Hinsicht bewährt hat. Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt ausdrücklich, dass die Bundesregierung im Jahr 2022 den Weg umfassender Energiepreissbremsen eingeschlagen hatte, um Bevölkerung und Wirtschaft vor Energiepreisschocks zu schützen. Die Gewerkschaften hatten dieses Instrument schon sehr früh in die politische Debatte um Entlastungsmaßnahmen eingebracht. Energiepreissbremsen können die Inflation dämpfen, Wertschöpfung sichern und Energieverbraucher*innen ökonomisch entlasten.

Nach Auffassung des Deutschen Gewerkschaftsbundes haben sich die Energiepreissbremsen insbesondere im Bereich der privaten Haushalte und des Kleingewerbes grundsätzlich bewährt. Energieverbraucher*innen insbesondere im Privatbereich und Kleingewerbe wurden durch die Preissbremsen spürbar entlastet, während sich die angestrebte Entlastungswirkung im Industriebereich

weit weniger einstellte (die Ursachen hierfür sind u. a. im EBITDA-Kriterium, der bürokratischen Beantragung, und den zu geringen Entlastungsvolumina zu suchen).

Energiepreisbremsen haben sich nach Auffassung des Deutschen Gewerkschaftsbundes als grundsätzlich tauglich erwiesen, die negativen Auswirkungen hoher Energiepreise auf Wirtschaft und Gesellschaft zu begrenzen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund bedauert daher das Auslaufen der Preisbremsen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund betont, dass zur Absicherung gegen Energiepreisrisiken nach dem Auslaufen der Energiepreisbremsen eine nachhaltig tragfähige und kurzfristig wirksame Anschlusslösung erforderlich ist. Verlässlich verfügbare und leistbare Energie ist eine unverzichtbare Grundlage für das gesellschaftliche und wirtschaftliche Geschehen. Für private Haushalte und Einrichtungen der Daseinsvorsorge werden die anhaltend hohen Preise zu einer massiven Belastung. Im Bereich der Industrie und insbesondere bei energieintensiven Unternehmen wirken die hohen Preise existenzbedrohend – auch vor dem Hintergrund der notwendigen Elektrifizierung von Produktionsprozessen zur Erreichung der Klimaziele. Hohe Energiepreise, die Haushalte mit kleinem und mittlerem Einkommen besonders treffen und Beschäftigung gefährden, drohen zudem, bestehende gesellschaftliche Schieflagen weiter zu verschärfen und das Vertrauen in die Handlungsfähigkeit der Politik zu unterminieren.

49 ff Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt die Bemühungen der Bundesregierung zur Beschleunigung der Energiewende. Für die sozial gerechte Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft hin zur Klimaneutralität ist es unverzichtbar, die deutschen Energiebedarfe möglichst rasch klimaschonend zu decken.

Die Bemühungen der Bundesregierungen zur Substitution der weggefallenen russischen Erdgasimporte bewertet der DGB positiv. Die schnelle Errichtung von Flüssiggasimportinfrastrukturen war in diesem Zusammenhang eine richtige und notwendige Maßnahme. Wie im NRP zutreffend beschrieben wird, haben die Verknappung von Erdgas und die damit einhergehende Verteuerung von Energie maßgeblichen Anteil an der deutlichen konjunkturellen Abkühlung seit dem Frühjahr 2022. Diese Abkühlung stellt eine erhebliche Gefährdung von Beschäftigung und Wertschöpfung in Deutschland dar. Nach Auffassung des Deutschen Gewerkschaftsbundes muss sichergestellt werden, dass die Versorgung zu verlässlichen und leistbaren Energiepreisen stets gewährleistet ist. In diesem Zusammenhang hat der Deutsche Gewerkschaftsbund insbesondere auch die Einrichtung der Energiepreisbremsen begrüßt (s. Kommentar zu RZ 26 oben).

Es ist zu begrüßen, dass der beschleunigte Ausbau der erneuerbaren Energieerzeugung weiter forciert werden soll. Die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft hin zur Klimaneutralität kann nur gelingen, wenn insbesondere die deutsche Energieversorgung entschlossen dekarbonisiert wird. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern seit Jahren einen beschleunigten Ausbau erneuerbarer Energien – insbesondere mit Blick

auf den bevorstehenden Ausstieg aus der Kohleverstromung. Nur mit den erneuerbaren Energien und einer entsprechenden Infrastruktur lassen sich die nationalen und europäischen Klimaziele erreichen und mit beschäftigungspolitischen Zielsetzungen verbinden. Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist es ein richtiger Schritt, Hürden und Hemmnisse des Ausbaus, wo notwendig, zu beseitigen.

51 ff. Die im NRP beschriebenen Maßnahmen zur Entbürokratisierung, Vereinfachung und Beschleunigung des Ausbaus der erneuerbaren Energien werden durch den Deutschen Gewerkschaftsbund vor diesem Hintergrund als sinnvoll und zielführend bewertet.

Der Aufwuchs der erneuerbaren Energieerzeugung berührt nicht nur energie-, sondern ebenso industrie- und beschäftigungspolitische Fragen. Die notwendige Beseitigung von Hürden und Hemmnissen muss unbedingt durch eine proaktive Regulierungs-, Planungs- und Anreizkulisse ergänzt werden, um den erforderlichen Erneuerbarenzubau ökonomisch nachhaltig, aber auch klimafreundlich und umweltschonend auszugestalten.

Transformationsindustrien wie die Erneuerbarenbranche sind für die zukünftige Wertschöpfung in Industrie und Handwerk sowie für die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland von strategischer Bedeutung. In diesen Feldern liegen wesentliche Wertschöpfungs- und Beschäftigungspotentiale der Zukunft. An die Erfahrungen der Vergangenheit muss angeknüpft werden, damit die Energiewende zu einer beschäftigungspolitischen Offensive wird. Ziel muss sein, zur Förderung der Akzeptanz der Energiewende, der Versorgungssicherheit und eines resilienten Energieanlagenbaus eine Entwicklung, Neu- und Wiederansiedlung von EE-Schlüsselindustrien zu erreichen. Der Anspruch nach einer souveränen Energieversorgung muss – soweit volkswirtschaftlich sinnvoll – auch auf die Produktion der Energieanlagen selbst übertragen werden.

Die Wertschöpfungs- und Beschäftigungspotentiale können vor allem dann gehoben werden, wenn die bestehenden Wertschöpfungsnetzwerke von der Rohstoffverarbeitung über die Herstellung der Anlagen mit Vorprodukten und Komponenten bis zu den Services ausgebaut werden. Deshalb spricht sich der Deutsche Gewerkschaftsbund dafür aus, die energie- und rohstoffintensiven Industrien sowie die Hersteller von Vorprodukten und Komponenten durch eine entsprechende Rahmensetzung dauerhaft zu sichern. Eine vollständige, heimische Wertschöpfungskette liegt im überragenden öffentlichen Interesse und dient der öffentlichen Sicherheit.

7 Ausgewählte Aspekte der Umsetzung der UN-Nachhaltigkeitsziele

Im Rahmen der Umsetzung der UN-Nachhaltigkeitsziele verweist der DGB explizit auf die Bedeutung des Nachhaltigkeitsziels 8 „Gute Arbeit und Wirtschaftswachstum“.

Das wirksamste Mittel sowohl zur Bekämpfung von Armut (SDG 1) als auch zur Reduktion von Ungleichheit (SDG 5, SDG 10) sind Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften und eine wirkungsvolle Tarifbindung, die von den Sozialpartnern unterstützt wird. Diese Bedingungen führen zu Guter Arbeit, guten Arbeitsbedingungen, fairen Löhnen, geschlechtergerechter Bezahlung und der Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten. Das sind die Grundlagen für eine prosperierende Wirtschaft, die global den Lebensstandard heben und Armut reduzieren kann. Damit legt der Grundsatz von Guter Arbeit (SDG 8) den Ausgangspunkt zur Erreichung vieler anderer Nachhaltigkeitsziele.

Um faire Bedingungen zu garantieren, braucht es allerdings klare und fest verankerte Mitbestimmungsinstrumente für Beschäftigte. National macht sich der DGB daher stark, auch die Qualität der Beschäftigung in der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie zu verankern. Denn bis heute ist der Indikator zur Erfassung von Guter Arbeit im Rahmen des SDG 8 nur die Erwerbstätigenquote. Um die Qualität von Arbeitsbedingungen besser abzubilden, sollte folgerichtig auch der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen berücksichtigt werden, der darüber hinaus recht einfach darzustellen ist. Zudem sollte ein geschlechtersensibler Blick hier Klarheit verschaffen: Die Darstellung der Erwerbstätigenquote ausschließlich anhand der Zahl der Erwerbstätigen verdeckt, dass die Frauenerwerbstätigkeit aufgrund der hohen Teilzeitquote dem Volumen nach deutlich unter der der Männer liegt und seit Jahren in ihrem Stundenumfang nicht nennenswert gestiegen ist.

7.1 SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die Klimaziele der Bundesregierung. Ob Deutschland seine Klimaziele erreicht, steht und fällt damit, ob die notwendigen privaten und öffentlichen Investitionen in die klimaneutrale Modernisierung mobilisiert werden können. Es muss daher sichergestellt werden, dass entsprechende investive Programme umfänglich ausgestattet und langfristig aufgesetzt werden. In Verantwortung für kommende Generationen muss die Bundesregierung die notwendigen und nicht nur die haushaltsrechtlich verfügbaren Mittel aufbringen, um die Investitionstätigkeit in Klimaschutz abzusichern. Nur so können die Voraussetzungen für klimaneutrales Handeln geschaffen, die nachhaltige Modernisierung der Wirtschaft vorangetrieben und so langfristig Gute Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit gesichert werden.

Es ist zu begrüßen, dass im Bereich der Industrie die Bundesregierung auch auf gestaltende Maßnahmen zurückgreift. Dafür ist insbesondere auf Instrumente zu setzen, mit denen gezielt Transformationsschritte ausgelöst und ermöglicht werden. Deshalb sind insbesondere Klimaschutzverträge zu begrüßen, die Unternehmen erst die notwendige Planbarkeit von Großinvestitionen in den Umbau ermöglichen und die gezielt in dem Umfang subventionieren, der notwendig ist, damit eine ökologische Investition betriebswirtschaftlich möglich wird.

Die soziale Konditionierung des Instruments sollte Vorbild für kommende Investitionsinstrumente sein. Staatliche Gelder darf es nur gegen klare Verpflichtungen geben. Neben der Treibhausgasreduktion müssen soziale Kriterien wie Tarifbindung, Beschäftigungsentwicklung, Qualifizierungsstrategien und Standortunsicherheit Voraussetzung für den Erhalt der öffentlichen Gelder sein. Daher begrüßt der DGB ausdrücklich, dass im Rahmen der Klimaschutzverträge geförderte Unternehmen begleitend tragfähige Konzepte zum Standorterhalt und Pläne zur Beschäftigungsentwicklung in Bezug auf das transformative Produktionsverfahren als Voraussetzung für die Fördergelder vorlegen müssen und diese primär durch Tarif- bzw. Betriebsvereinbarungen abzusichern sind. Diese Art der Konditionierung von staatlichen Geldern muss zur Blaupause für zukünftige Politikmaßnahmen werden.

Im Verkehrsbereich braucht es eine deutliche Ausweitung der Investitionen in die Schiene, Wasserstraßen und in die Ladeinfrastruktur. Zudem braucht es eine flächendeckende resiliente und zuverlässige Mobilitätsinfrastruktur. Im Sinne einer gerechten Transformation müssen, neben der Erhöhung der LKW-Maut zur Stärkung der Schiene, dringend faire Arbeitsbedingungen im Straßengüterverkehr sowie im Fernbusverkehr durchgesetzt werden. Der DGB begrüßt die Einführung des Deutschlandtickets. Das Deutschlandticket muss dringend durch den durchfinanzierten Ausbau- und Modernisierungspakt für den ÖPNV unterfüttert werden, da sonst eine massive Einschränkung des Angebots droht.

Das internationale Engagement Deutschlands bei der Bekämpfung des Klimawandels begrüßt der DGB. Insbesondere die „Just Energy Partnerships“ können einen Beitrag für einen gerechten Strukturwandel gerade im globalen Süden spielen. Wichtig bei diesen Partnerschaften ist der Fokus auf die soziale Dimension und die aktive Beteiligung von Gewerkschaften und anderen relevanten zivilgesellschaftlichen Akteuren bei den Investitionsentscheidungen vor Ort. Der DGB setzt sich für eine transparente und inklusive Umsetzung der JETP ein, die auch die Beschäftigten in den betroffenen Bereichen in den Blick nimmt.

7.2 SDG 5 Geschlechtergleichheit

69 Der DGB bedauert ausdrücklich, dass es im Zeitraum 2020 bis 2023 nicht gelungen ist, die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern: Deutschland hat mit 18 Prozent die dritthöchste Entgeltlücke unter den Staaten der Europäischen Union. Das Gebot des gleichen Entgelts ist nicht nur ein „Herzstück“ der ökonomischen Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern gehört zu den Grundprinzipien der Europäischen Union und ist in Art. 157, Abs. 1 im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union festgeschrieben. Deswegen begrüßt der DGB die Verabschiedung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie und erwartet von der Bundesregierung die vollständige und zügige Umsetzung in nationales Recht.

70 Der DGB hat die Einführung und die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns vorangetrieben – auch in der Überzeugung, dass Frauen davon überproportional profitieren. Der Mindestlohn hat in der Vergangenheit zur Reduzierung der Entgeltlücke beigetragen. Die letzte Erhöhung auf 12,41 Euro ist in Zeiten hoher Inflation aber zu gering ausgefallen, um weitere gleichstellungspolitische Wirkung entfalten zu können. Daher ist auch aus gleichstellungspolitischer Sicht für den DGB existenzsichernder Mindestlohn das Ziel.

Das FÜPoG II erweitert das Führungspositionengesetz um Vorgaben für die Vorstände börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen sowie um Vorgaben für Körperschaften des öffentlichen Rechts, Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und den öffentlichen Dienst des Bundes. Sämtliche Untersuchungen zeigen, dass die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden und in den betroffenen Unternehmen der Frauenanteil in den Aufsichtsräten steigt. Allerdings wird nur eine geringe Anzahl an Unternehmen von der Regelung erfasst. Insbesondere kritisiert der DGB in einer [Stellungnahme](#), dass die bestehenden Vorgaben an der paritätischen Mitbestimmung anknüpfen, da verantwortungslos handelnde Unternehmen, die sich der Mitbestimmung entziehen, somit gleichfalls die Geschlechterquote im Aufsichtsrat und die Mindestbeteiligung im Vorstand umgehen.

Daher regt der DGB an, den Geltungsbereich des FÜPoG auf alle börsennotierten Unternehmen mit mehr als 2.000 inländischen Beschäftigten zu erweitern – ein Vorschlag, der sich auch im Evaluationsgutachten zum FÜPoG I findet (siehe S. 168 im [Evaluationsgutachten](#)).

Der DGB kritisiert neben der geringen Anzahl an erfassten Unternehmen auch die Beschränkung der FÜPoG-Vorgaben auf Vorstände, Aufsichtsräte und Zielvorgaben für die obersten zwei Hierarchieebenen. Notwendig ist, alle Hierarchieebenen in den Blick zu nehmen, denn die vertikale Segregation am Arbeitsmarkt ist die drittgrößte bekannte Ursache der Entgeltlücke in 2023.¹⁴

71 Es ist richtig, dass die Frauenerwerbstätigenquote in Deutschland vergleichsweise hoch ist – bei einer gleichzeitig anhaltend hohen Teilzeitquote: Fast jede zweite Frau arbeitet derzeit in Teilzeit, unter den Müttern sind es sogar zwei von drei. Diese Zahlen umfassen – und hierauf geht die Bundesregierung leider nicht ein – sowohl sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung als auch geringfügige Beschäftigung, die nicht sozial abgesichert ist. Letztere stellt eine besonders prekäre Form der (weiblichen) Teilzeitbeschäftigung dar und steht dem gleichstellungspolitischen Grundsatz der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen diametral entgegen. Trotzdem hat die Bundesregierung bisher keinerlei Anstrengungen unternommen, diese Beschäftigungsform zurückzudrängen. Das Gegenteil ist der Fall: Mit der Anhebung des Mindestlohns im Oktober 2022 auf 12 Euro wurde auch die Minijobgrenze von 450 auf 520 Euro angehoben und dynamisiert – und die Umwandlung von Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weitgehend vereitelt.

¹⁴ Siehe [Gender Pay Gap - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](#)

72 Die [Teilzeitquote von Frauen mit Sorgeverantwortung](#) verharrt in Deutschland auf hohem Niveau: 66 Prozent der erwerbstätigen Mütter, aber nur 7 Prozent der Väter arbeiten Teilzeit. Hinter diesen und den [aktuellen Zahlen der Zeitverwendungserhebung 2022](#) verbirgt sich eine gesellschaftliche Schieflage, die Frauen benachteiligt und ihnen die schwerwiegenden finanziellen, beruflichen und sozialen Folgen der Erziehung von Kindern, der Verrichtung von Hausarbeit und der Unterstützung und Pflege intellektuell und/oder körperlich beeinträchtigter Kinder, Jugendlicher und Älterer aufbürdet. Das widerspricht dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG und führt erst recht zu massiven sozialen Verwerfungen, wenn durch veränderte Familienkonstellationen die wirtschaftliche Stabilität von Familien infrage steht. Dann sind auch Kinder in Alleinerziehenden-Haushalten massiv von den sozialen Folgen der immer noch stark im Vordergrund stehenden traditionellen geschlechterspezifischen Arbeitsteilung in Paarfamilien betroffen. Das hohe [Armutsrisiko von Kindern in Einelternfamilien](#) ist Ausdruck gesellschaftlicher Benachteiligung und Folge der ungleichen Verteilung von Sorgeverantwortung und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen in Paarbeziehungen.

Diese Ungleichverteilung ist ein schwerwiegendes gesellschaftliches und – über kurz oder lang – sich zuspitzendes wirtschaftliches Problem, das durch den vom Bund finanziell unterstützten qualitativen und quantitativen Ausbau der frühkindlichen Bildung und Betreuung und der Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter allein nicht gelöst werden wird. Sorgeverantwortung und die damit verbundene Arbeit lässt sich nicht wegorganisieren. Sie muss gerecht zwischen Männern und Frauen und als gesellschaftlich notwendige Arbeit auf alle Schultern verteilt werden.

Für die Unterstützung und Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit tut die Bundesregierung zu wenig. Im Jahrzehnt der Gleichstellung nach über zwei Jahren Regierungskoalition in der Ankündigung der sog. Familienstartzeit, die längst hätte umgesetzt sein müssen, und der Überführung der Steuerklassenkombination III/IV in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV zu verharren, reicht nicht, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen voranzutreiben und den Gender Pay Gap zu verringern. Der im Koalitionsvertrag ebenfalls angekündigte Ausbau der nicht übertragbaren Elterngeldmonate, der auch Alleinerziehenden zugutekommen soll, steht offenbar nicht mehr auf der politischen Agenda. Und von der Verlängerung des elternzeitbedingten Kündigungsschutzes um drei Monate nach Rückkehr in den Beruf ist schon lange keine Rede mehr. Dabei ist er dringend notwendig, um den Wiedereinstieg von Eltern nach der Elternzeit abzusichern und allen Beteiligten die Bedeutung von Vereinbarungen über familiengerechte Arbeitsarrangements zwischen Arbeitgeber*innen und Beschäftigten bewusst zu machen.

Um Familien und insbesondere Mütter zu entlasten, Zeitressourcen zur Erhöhung des Arbeitsvolumens zu schaffen und Anreize für die Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu setzen, muss die Bundesregierung – wie im Koalitionsvertrag zwischen den Regierungsparteien angekündigt – endlich

auch in die öffentlichen Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen investieren und ein Zulagen- und Gutscheinsystem einführen (Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen).

Die geplante Überführung der Steuerklassenkombination III/IV in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV ist für die Fälle, in denen beide Ehegatten einer steuerpflichtigen Erwerbstätigkeit nachgehen, die Überführung in die Kombination IV/IV als Beitrag für eine geschlechtergerechtere Besteuerung zu begrüßen. Denn das geringere der beiden Einkommen in der Steuerklasse V unterliegt unterjährig einer vergleichsweise hohen Steuerbelastung. Dabei müssen negative Auswirkungen auf die Höhe von Lohnersatzleistungen in jedem Falle vermieden werden, nicht zuletzt auch, um die gesellschaftliche Akzeptanz für diesen Schritt zu erhöhen. Daher kann es beispielsweise sinnvoll sein, die Lohnsteuerklasse III für jene Fälle beizubehalten, in denen nur ein Ehegatte ein steuerpflichtiges Einkommen erzielt. Auch um negative Auswirkungen auf die Höhe der Lohnersatzleistungen zu dämpfen, ist es daneben sinnvoll, Lohn- und Entgeltersatzleistungen nicht mehr dem Progressionsvorbehalt zu unterwerfen. Alternativ sollten durch den Wegfall der Steuerklassenkombination III/V ausgelöste Minderungen von Lohn- und Einkommensersatzleistungen außersteuerlich durch ein besseres Absicherungsniveau der Lohn- und Einkommensersatzleistungen ausgeglichen werden.

Neben den im Nationalen Reformprogramm genannten Maßnahmen, sind aus Sicht des DGB folgende Maßnahmen wichtig für die Umsetzung der SDG 5:

a) Sexuelle Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt bekämpfen

Das ILO Übereinkommen 190 gegen Gewalt in der Arbeitswelt muss in Deutschland konsequent umgesetzt werden und passgenaue Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten sind zu realisieren, damit alle Beschäftigten belästigungs- und gewaltfrei am Arbeitsleben partizipieren können. Aufgrund der besonderen Betroffenheit von Frauen ist die geschlechtsspezifische Perspektive dabei wesentlich.

Prävention vor Belästigung und Gewalt sollte stärker in den Arbeits- und Gesundheitsschutz integriert und das Arbeitsschutzgesetz entsprechend ergänzt werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist um eine Definition von Gewalt und sexueller Belästigung zu ergänzen sowie Verbots- und Sanktionsnormen zu verankern, insbesondere gegen Arbeitgeber*innen, die keine betriebliche Beschwerdestelle installieren.

b) Geschlechtergerechtigkeit und Haushaltspolitik

Besonders relevant für die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse und die Gleichstellung der Geschlechter ist die Haushaltspolitik; daher muss bei der Planung der Ausgaben berücksichtigt werden, wie sich die Verwendung der öffentlichen Mittel auf die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern auswirkt und ob sie einen Beitrag zur Überwindung der Geschlechterdisparitäten leistet. Die bisherigen (minimalen) Ansätze des Gender Budgeting auf der Ebene des

Bundes sollten – wie im Koalitionsvertrag angekündigt¹⁵ - unbedingt auf den gesamten Bundeshaushalt und alle Ausgabenarten konsequent angewendet werden, insbesondere angesichts der großen Investitions- und Fördervorhaben im Rahmen der Transformation.

8 Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte

8.1 Mindestlohn erhöhen!

70 Mit dem Mehrheitsbeschluss der Mindestlohnkommission vom 26. Juni 2023 wurde der gesetzliche Mindestlohn in zwei Schritten zum 1. Januar 2024 und wird zum 1. Januar 2025 um jeweils lediglich 0,41 Euro angehoben. Damit steigt der Mindestlohn im Jahr 2024 um 3,4 Prozent, im Jahr 2025 dann noch einmal um 3,3 Prozent. Dieser Beschluss wurde erstmals seit Bestehen der Mindestlohnkommission nicht einstimmig, sondern gegen die Stimmen der gewerkschaftlichen Vertreter*innen gefasst.

Der aktuelle gesetzliche Mindestlohn von 12,41 Euro pro Stunde reicht zum Leben nicht aus. Dadurch werden die Mindestlohn-Empfänger*innen in Zeiten hoher Inflation von der allgemeinen Lohnentwicklung abgekoppelt.

Deutschland ist damit auch weit entfernt von einem existenzsichernden, angemessenen Mindestlohn, wie ihn die neue Europäische Mindestlohn-Richtlinie vorsieht, die 60 Prozent des mittleren Einkommens von Vollzeitbeschäftigten als Zielmarke ausgibt. Für Deutschland wären das circa 14 Euro. Die EU-Richtlinie muss bis Mitte November dieses Jahres umgesetzt werden.

Es bedarf daher aus Sicht der Gewerkschaften einen neuen Beschluss der Mindestlohnkommission, der den aktuellen Lebensrealitäten der Menschen entspricht und der einen angemessenen Mindestlohn enthält, wie ihn die Europäische Richtlinie vorsieht.

8.2 Preisentwicklung beim Bürgergeld besser berücksichtigen!

74 Mit dem neuen Fortschreibungsmechanismus beim Bürgergeld wurde die Berücksichtigung der Preisentwicklung tatsächlich verbessert. Da die Berücksichtigung aber weiterhin vergangenheitsbezogen und im Nachhinein erfolgt, stellt auch der neue Mechanismus nicht systematisch sicher, dass Preissteigerungen zeitnah vollständig kompensiert und die Kaufkraft der Regelsätze erhalten bleibt. Der DGB sieht hier weiteren Reformbedarf, der schon bei der Anpassung zum 01.01.2025 relevant wird. Aufgrund der konkreten, rückwärtsgewandten Anpassungsformel droht bei der Anpassung eine

¹⁵ Mehr Fortschritt wagen - Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP), S. 163

Nullrunde, obwohl die regelsatzrelevanten Preise weiter – wenn auch abgeschwächt – steigen.

8.3 Auskömmliche Renten sichern – gesetzliche Rente stärken!

75 Die Umsetzung der Stabilisierung des Rentenniveaus steht weiterhin aus. Das Ziel der ESSR - eine auskömmliche Rente zu gewährleisten - bleibt in Deutschland damit weiterhin unsicher. Insbesondere Beratergremien des Wirtschafts- und Finanzministerium lehnen die Niveaustabilisierung ab und fordern sogar weitergehende Kürzungen. Deutschland hat im internationalen und europäischen Vergleich ein niedriges netto Sicherungsniveau (OECD Pension at a glance). Die dauerhafte Stabilisierung und Erhöhung des Rentenniveaus ist zwingend nötig für eine auskömmliche Rente. Das vorgesehene Generationenkapital erscheint nicht zielführend, da es selbst unter optimalen Annahmen zum Zinsdifferential zwischen den Zinsen auf die Staatsschulden und den generierbaren Kapitalrenditen Ende der 2030er Jahre maximal Beitragssatz Entlastungen von 0,2 bis 0,3 Prozentpunkten erreichen könnte.

Private Versicherungsprodukte sorgen nicht für ein besseres Niveau, da nur ungefähr jede*r siebte versicherte Beschäftigte im Sinne der Regierung etwa 4 Prozent vom Bruttolohn vorsorgt. Daran wird auch die von der Regierung vorgesehene Lockerung der Regulierung von Versicherungen nichts ändern, da sie explizit keine Beschränkung der Kosten vorsieht und auch keine Änderung bei der Beratung und Qualität vorsieht. Stattdessen sollen die Marktrisiken auf die Beschäftigten abgewälzt werden, was Gewinn- wie Verlustrisiken erhöht und damit zur Ungleichheit beitragen dürfte. Auch ändert eine Deregulierung nichts daran, dass viele Beschäftigte den notwendigen Beitrag für private Vorsorge nicht aufbringen können.

Betriebsrente erreichen rund 55 Prozent der Beschäftigten und damit weiterhin viel zu wenige. Die Bundesregierung setzt weiterhin auf eine freiwillige Verbreitung ohne verpflichtende finanzielle Beteiligung durch die Unternehmen. Vor allem nicht tarifgebundene Unternehmen sollen erleichterten Zugang zu den reinen Beitragszusagen der Sozialpartnermodellen bekommen, um diese Unternehmen weitgehend von Kosten und Risiken zu befreien. Dies unterminiert Bestrebungen die Tarifbindung zu erhöhen, ohne absehbar nennenswert zur Verbreitung der Betriebsrenten beizutragen. Ein verpflichtender Beitrag der Unternehmen ist weiterhin nicht vorgesehen, so dass auch hier die Kosten allein bei den Beschäftigten lägen.

In einer alternden Gesellschaft kann eine auskömmliche Rente nicht mit einem bei unter 20 Prozent gehaltenen Beitragssatz finanziert werden. Die Regierung selbst geht davon aus, dass eine Alterssicherung aus drei Säulen ein Gesamt-Beitragssatz von wenigstens 25 Prozent benötigt, der mittelfristig auf 30 Prozent ansteigt (Alterssicherungsbericht 2021 der Bundesregierung). Da insbesondere die privaten Produkte unzureichend in Qualität und Verbreitung sind, erscheint es zur Gewährleistung des allgemeinen Ziels der ESSR einer

auskömmlichen Renten unausweichlich, das bestehende obligatorische gesetzliche Rentensystem zu stärken, um dieses Ziel zeitnah und für alle zu erreichen. Eine Ergänzung kann hier nur die Betriebsrente bilden, wenn die Unversorgten auch tatsächlich systematisch erreicht würden.

Die Pflicht zu einer Versicherung für alle Selbstständigen ist positiv zu sehen. Allerdings dürfte das vorgesehene Abwahlrecht selektiv wirken, da „schlechte Risiken“ eher bei der gesetzlichen Rentenversicherung verbleiben werden. Eine Abwahlrecht erscheint daher ein falscher Ansatz.

Beim Anreizen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben hat die Bundesregierung zuletzt den Sozialschutz der Erwerbstätigen Rentner*innen geschwächt. Auch wird hier vornehmlich eine weitere Schwächung von sozial- und arbeitsrechtlichen Standards erörtert. Dazu gehören Forderungen nach erleichterter sachgrundloser Befristung Älterer, ersatzloser Entfall von Entgeltersatzleistungen bei erwerbstätigen Rentner*innen sowie finanzielle Anreize für Arbeitgeber bei Beschäftigung Älterer durch Senkung der Arbeitgebersozialbeiträge. Damit würde eine verlängerte Erwerbstätigkeit zwar für Unternehmen attraktiver, für den Sozialstaat aber würde der Effekt wegen fehlender Sozialbeiträge jedoch weitgehend entfallen.

8.4 Weiterbildung als Schlüssel zur Bewältigung der Transformation

76 Zur Bewältigung der Transformation und der Wahrung sozialer Balance ist Weiterbildung ein Schlüssel. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie werden wichtige Impulse für die Etablierung einer Weiterbildungskultur und den Ausbau von Weiterbildungen gesetzt. Der DGB fordert, für die Umsetzung des ESSR in Deutschland, dass mindestens 70 Prozent aller Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren jedes Jahr mindestens an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen (nationales Weiterbildungsziel). Um dies zu erreichen, sind jedoch weitergehende Maßnahmen nötig: Es ist ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung gesetzlich zu verankern und ein gemeinsamer Rahmen für die Weiterbildung in Deutschland zu schaffen, der die Verankerung von Validierungsverfahren von non-formal und informell erworbenen Qualifikationen im Bildungs- und Zertifizierungssystem, den Aufbau leistungsfähiger Weiterbildungsstrukturen und die Einführung von Mindestqualitätsstandards für Weiterbildungsanbieter umfasst. Es geht um den Ausbau der betrieblichen und branchenbezogenen Weiterbildung einhergehend mit der Stärkung der Initiativ- und Beteiligungsrechte für Betriebsräte und Gewerkschaften.

8.5 Tarifbindung stärken!

76 Das deutsche Tarifvertragssystem ist ein wertvolles öffentliches Gut. Erodiert die Taftbindung weiter, gerät eine tragende Säule der Sozial- und Wirtschaftsordnung ins Wanken. Wenn aber der soziale Frieden und der gesellschaftliche Zusammenhalt in Deutschland gefährdet sind, ist es Aufgabe des Staates, aktiv zu einer Stärkung der Tarifbindung beizutragen, um so die notwendigen Rahmenbedingungen für gute Arbeit und fairen Wettbewerb zu

schaffen. Zudem entstehen beim Fiskus und den Sozialversicherungen durch Tariffucht und Lohndumping jedes Jahr Fehlbeträge in Milliardenhöhe. Auch deshalb ist der Staat gefordert, die Tarifbindung endlich zu stärken.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass die Regierungskoalition aus SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP in ihrem Koalitionsvertrag "Mehr Fortschritt wagen" vereinbart hat, die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung durch die Einführung einer Tariftreuregelung auf Bundesebene zu stärken, ein zeitgemäßes digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften in die Betriebe zu schaffen sowie Betriebsausgliederung bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tariffucht zu verhindern. Doch zum aktuellen Zeitpunkt haben die Regierung tragenden Parteien noch immer keinen entsprechenden Gesetzentwurf vorgelegt. Dies muss aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften nun schnellstmöglich erfolgen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen folgende, zum Teil bereits oben erwähnte, Maßnahmen vor, die zur Stärkung der Tarifbindung beitragen.

- Ein Bundestariftreugesetz, für die öffentliche Auftragsvergabe und die Bewilligung staatlicher Fördermittel;
- die Abschaffung von sogenannten „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeber*innenverbänden;
- eine Erleichterung des Verfahrens zur Allgemeinverbindlicherklärung geltender Tarifverträge sowie die Erstreckung regional allgemeinverbindlicher Tarife auf Entsendeunternehmen;
- die Ermöglichung der nach der Rechtsprechung ausdrücklich zulässigen Differenzierungsklauseln für Gewerkschaftsmitglieder durch eine gesetzliche Klarstellung;
- die Förderung der Tarifbindung im Handwerk durch die Anerkennung von Innungen als öffentlich-rechtliche Institutionen;
- die kollektive Nachbindung und Nachwirkung abgelaufener Tarifverträge sowie die Fortgeltung eines Tarifvertrages bei Abspaltungen bzw. Betriebsübergängen bei gleicher/m Eigentümer*in;
- steuerliche Instrumente zur Förderung von Tarifverträgen und zur Ermöglichung einer Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen über den Arbeitnehmerpauschbetrag hinaus;
- sowie ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften gegen Tarifbruch und Verstöße gegen gesetzliche Mindestvorschriften.

Zudem haben sich die Mitgliedstaaten der EU, somit auch Deutschland, mit der 2022 verabschiedeten Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union der Zielsetzung einer hohen Tarifbindung verpflichtet. Liegt diese nicht bei mindestens 80 Prozent, so muss der Mitgliedstaat bis Ende 2024

einen nationalen Aktionsplan mit einem klaren Zeitplan und konkreten Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung vorlegen.

8.6 Sonstiges

75 Der DGB begrüßt das Vorhaben der Bundesregierung, das Entgelttransparenzgesetz weiterzuentwickeln und die EU-Entgelttransparenzrichtlinie noch in dieser Legislaturperiode umzusetzen. Der DGB verweist nachdrücklich auf die in Artikel 13 der Richtlinie festgelegte Einbeziehung der Sozialpartner bei der Umsetzung der Richtlinie im Rahmen des Sozialen Dialogs.