



Yasmin Fahimi und Reiner Hoffmann (Hrsg.)

Für ein soziales Europa und eine faire Globalisierung

Leitprinzipien für die internationale Arbeit
der deutschen Gewerkschaften

EUROPA



**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

EUROPA

Europa braucht Soziale Demokratie!

Warum wollen wir eigentlich Europa? Können wir den Bürger*innen die Chancen einer gemeinsamen sozialen Politik, einer starken Sozialen Demokratie in Europa aufzeigen? Diese Fragen verfolgt die Friedrich-Ebert-Stiftung im Thema »Politik für Europa«. Wir wollen zeigen, dass die europäische Integration demokratisch, wirtschaftlich-sozial und außenpolitisch zuverlässig gestaltet werden kann. Und muss!

Folgende Themenbereiche stehen dabei im Mittelpunkt:

- Demokratisches Europa
- Wirtschafts- und Sozialpolitik in Europa
- Außen- und Sicherheitspolitik in Europa

In zahlreichen Veröffentlichungen und Veranstaltungen wird sich die Stiftung dem Thema kontinuierlich widmen: Wir setzen bei den Sorgen der Bürger*innen an, identifizieren mit Entscheidungsträger*innen Positionen und machen alternative Politikansätze transparent. Wir debattieren mit Ihnen über eine »Politik für Europa«!

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie hier:

www.fes.de/de/politik-fuer-europa

Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- Politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft
- Politikberatung
- Internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern
- Begabtenförderung
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

Über die Herausgeber_innen

Yasmin Fahimi ist Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

Reiner Hoffmann ist stellvertretender Vorsitzender der Friedrich-Ebert-Stiftung; bis Mai 2022 war er Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

Yasmin Fahimi und Reiner Hoffmann (Hrsg.)

Für ein soziales Europa und eine faire Globalisierung

Leitprinzipien für die internationale Arbeit der deutschen Gewerkschaften

VORWORT	2
1 FÜR EIN EUROPA DER ZUKUNFT – SOZIAL, DEMOKRATISCH UND GERECHT	3
1.1 Demokratie in Europa stärken, Rechtsstaatlichkeit sichern	3
1.2 Sozial-ökologische Transformation gestalten	4
1.3 Digitale Transformation gestalten	4
1.4 Europäische Wirtschafts- und Finanzmarktordnung für die Zukunft aufbauen	5
1.5 Finanzmarktregulierung stärken	5
1.6 Steuerumgehung eindämmen	6
2 SOZIALE RECHTE IN EUROPA STÄRKEN	7
2.1 Gewerkschaften stärken	7
2.2 Mindestlöhne für faire Arbeits- und Lebensbedingungen schaffen	8
2.3 Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen sichern und erweitern	8
2.4 Soziale Sicherungssysteme verbessern	8
2.5 Europa der Gesundheit entwickeln	9
2.6 Arbeit der Zukunft gestalten	9
2.7 Gleichstellung und Antidiskriminierung vorantreiben	10
2.8 Zukunftschancen für die Jugend schaffen	10
3 SOLIDARISCH ÜBER GRENZEN HINWEG	12
3.1 Zusammenhalt in Europa und in den Grenzräumen stärken	12
3.2 Arbeitsmarkt in Europa fair gestalten	13
3.3 Gewerkschaftliche Grundwerte verteidigen	14
3.4 Solidarisches Asylsystem entwickeln	15
4 GLOBALISIERUNG MENSCHENWÜRDIG UND FAIR GESTALTEN	16
4.1 Europas Verantwortung in der Welt	16
4.2 Faire globale Krisenbewältigung vorantreiben	17
4.3 ILO und internationale Arbeits- und Sozialstandards stärken	17
4.4 Neuer Gewerkschaftsansatz in der Entwicklungszusammenarbeit	19
4.5 Gerechter Welthandel und eine faire internationale Regulierung	20
4.6 Europäische Antwort auf neue geopolitische Herausforderungen	20
4.7 Gewerkschaftspositionen im System der Global Governance stärken	21

DIE HERAUSGEBER IM GESPRÄCH



Yasmin Fahimi
ist Vorsitzende des Deutschen
Gewerkschaftsbundes (DGB)



Reiner Hoffmann
ist stellvertretender Vorsitzender der
Friedrich-Ebert-Stiftung; bis Mai 2022
war er Vorsitzender des Deutschen
Gewerkschaftsbundes (DGB)

Was hat den DGB in den letzten 10 Jahren seiner internationalen Arbeit angetrieben, wo lagen die Schwerpunkte?

Reiner Hoffmann: Antrieb des DGB für seine internationale Arbeit war und ist die faire Gestaltung der Globalisierung. Gerade als ein starkes exportorientiertes Industrieland hat Deutschland enorm von der Globalisierung profitiert. In Deutschland hängen knapp 7 Millionen Arbeitsplätze von Exporten in Nicht-EU-Länder ab. Für die Europäische Union insgesamt sind es 36 Millionen Arbeitsplätze. Dabei handelt es sich überwiegend um tarifgebundene Arbeitsplätze mit ordentlichen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen. Die damit einhergehenden Wohlfahrtsgewinne sind ungleich verteilt und die Verteilungsschere im internationalen Vergleich ist in den letzten Jahren enorm gestiegen. Faire Globalisierung heißt für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Durchsetzung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten. Sie sind Voraussetzung dafür, dass insbesondere die Menschen im Globalen Süden an den Wohlfahrtsgewinnen partizipieren und in die Lage versetzt werden, Menschen aus der Armut zu führen und menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen zu ermöglichen.

Auf dem DGB-Bundeskongress 2014 hatten wir eine intensive Debatte über die zukünftige Handelspolitik der Europäischen Union. Dabei ging es am Ende nicht darum, das seinerzeit kritisch diskutierte Handelsabkommen mit den Vereinigten Staaten (TTIP) zu verhindern, sondern Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Freihandelsabkommen Arbeitnehmerrechte, Verbraucherschutz-, Sozial- und Umweltstandards schützen und die ILO-Kernarbeitsnormen umgesetzt werden. TTIP ist seinerzeit gescheitert. In dem Handelsabkommen der EU mit Kanada (CETA) hingegen konnten wesentliche Änderungen durchgesetzt werden. Dazu gehört, dass die öffentliche Daseinsvorsorge geschützt und keinem weiteren Liberalisierungsdruck ausgesetzt ist, dass der private Investitionsschutz gekippt wurde, Arbeits- und Umweltstandards anerkannt werden und Verstöße sanktioniert werden können. Das war ein beacht-

licher gewerkschaftlicher Erfolg. Das wird jedoch nicht reichen: Nachhaltigkeitskriterien der UN, Arbeitnehmerrechte und die Gewährleistung der öffentlichen Daseinsvorsorge müssen zukünftig in allen EU-Handelsabkommen verbindlich verankert werden.

Ein weiterer Schwerpunkt des DGB war in den letzten Jahren das deutsche Lieferkettengesetz, mit der die Sorgfaltspflichten der Unternehmen in ihren internationalen Lieferketten verbindlich geregelt werden. Jetzt kommt es darauf an, sie auch mithilfe unserer Betriebsräte und den Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten umzusetzen. Außerdem muss das europäische Lieferkettengesetz rasch verabschiedet werden.

Wie will der DGB seine internationale Kooperation zukünftig in seine politische Arbeit insgesamt einordnen?

Yasmin Fahimi: Die seit 2014 verfolgten Leitprinzipien der internationalen Gewerkschaftsarbeit des DGB wurden auf dem Kongress 2022 noch einmal in vier ausführlichen Leitanträgen konkretisiert und festgeschrieben. Der Hauptantrag war überschrieben: »Solidarisch zusammenstehen: Für ein soziales Europa als Motor für eine faire Globalisierung«. Er wurde in den folgenden Leitanträgen zu »Soziale Rechte in Europa stärken«, »Für ein Europa der Zukunft – sozial, demokratisch und gerecht!« sowie »Globalisierung menschenwürdig und fair gestalten« noch weiter inhaltlich unterfüttert.

Die anstehenden Herausforderungen, die der Klimawandel, die sozial-ökologische Transformation und geopolitische Konflikte mit sich bringen, können nur gemeinsam gelöst werden – europäisch wie international. Als Gewerkschaften sind wir hier mehr denn je gefragt. Die enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftskolleg*innen weltweit – also dem Europäischen und Internationalen Gewerkschaftsbund – und den UN-Institutionen, insbesondere der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Bretton-Woods-Institutionen, sind und bleiben zentraler Bestandteil der politischen Arbeit des DGB.

Was sind die zentralen politischen Botschaften und Leitprinzipien des DGB in einer Zeit der multiplen Krisen? Wo werden die Schwerpunkte in den kommenden Jahren liegen?

Yasmin Fahimi: Auf europäischer Ebene müssen wir uns verstärkt dem Thema der strategischen Autonomie Europas widmen. Der Weg muss zu einer nachhaltigen, effizienten, resilienten, sozialen und wettbewerbsfähigen europäischen Wirtschaft führen, damit wir im Wettbewerb der gesellschaftlichen Systeme bestehen und geopolitisch souverän bleiben. All das kumuliert in den Lieferketten, deshalb ist die Gestaltung dieser ganz oben auf unserer Agenda – hoffen wir, dass bald eine europäische Gesetzesregelung erreicht ist. Auch die Frage nach der zukünftigen europäischen Transformations- und Wettbewerbspolitik betrifft gewerkschaftliche Kernaufgaben, denn Wirtschaftspolitik schafft die Grundlage für das jeweilige soziale Wohlstandsmodell. Wir müssen dafür in Europa Ansprechpartner werden, damit wir nicht in einer Strategie der Nachbesserung verharren. Nicht zuletzt müssen wir uns weiter für mehr Mitbestimmungsrechte und robuste Beschäftigungs- und Sozialsysteme in Europa einsetzen. Wir müssen eine Europäische Union gestalten, in der Beschäftigte nicht als Kostenfaktor, sondern als ein produktiver Mehrwert gelten, der gefördert und wertgeschätzt wird.

Wenn wir menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit wollen, müssen wir Verantwortung in der Produktion, im Handel und bei den Dienstleistungen übernehmen. Deshalb müssen wir auch den Wandel zu einer kohlenstofffreien Industrie als gemeinsame Aufgabe, als europäische Aufgabe und als internationale Aufgabe begreifen. Das geht nur, wenn wir die Rolle der Gewerkschaften in den internationalen Klima- und Nachhaltigkeitsdebatten stärken und uns aktiv in die Klimaschutzverträge und -konferenzen sowie den Klimaklub einbringen. Es gibt keinen zweiten Planeten, und es ist auch nicht garantiert, dass wir weiterhin in einer Demokratie leben werden.

Wir stehen als Gewerkschaften noch immer an vorderster Front, wenn es um den sozialen Wandel, das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen und den Rollenwandel in unserer Gesellschaft geht. Die im November 2022 auf dem

IGB-Kongress beschlossene Erklärung, setzt auf einen neuen Sozialvertrag, den wir dringend brauchen. Auch wir werden unseren Beitrag dazu leisten und unter anderem den technologischen Wandel so gestalten, dass er nicht zulasten der Beschäftigten und der Bevölkerung geht und die soziale Absicherung ausgebaut und die Geschlechterungerechtigkeit weiter abgebaut wird.

Weltweit können wir unseren Teil in Zusammenarbeit mit den Konzernbetriebsräten, den Global Union Federations und der FES tun, um entlang der einzelnen Branchen bessere Arbeitsbedingungen umzusetzen. Ein neues Instrument steht uns seit diesem Jahr zur Verfügung: Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist dank uns entstanden und in Kraft. Nun gilt es dieses umzusetzen.

Wie kann die FES den DGB dabei begleiten?

Reiner Hoffmann: Seit den 1950er-Jahren gibt es eine intensive Zusammenarbeit zwischen dem DGB und der FES in der internationalen Gewerkschaftsarbeit. Sie ist kein Add-on, sondern Teil der DNA der Stiftung. In meiner neuen Funktion als stellvertretender Vorsitzender der FES freue ich mich darauf, diese Zusammenarbeit weiter voranzutreiben. Die Instrumente dafür sind vielfältig. Ein ganz wesentliches Instrument ist die Unterstützung und der Aufbau von gewerkschaftlichen Strukturen in Asien, Lateinamerika und Afrika.

Zusätzlich zur bewährten Kooperation zu L7/L20-Veranstaltungen eröffnen das deutsche und zukünftig auch das europäische Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz neue Kooperationsfelder für die FES-Länderbüros auf der Welt. Auch die Gestaltungschancen der sozial-ökologischen Transformation – Stichwort »FairWandel« – sollen stärker in den Fokus genommen werden.

Die vorliegende Publikation fasst die Leitanträge zur internationalen Zusammenarbeit des DGB-Bundeskongresses vom Mai 2022 in eine verständliche Sprache und kann als Referenz für alle unsere europäischen und internationalen Partner und die interessierte Öffentlichkeit dienen. Für unsere FES-Auslandsbüros stellt sie somit eine wertvolle Information und Handreichung dar.

Die Fragen stellte Marc Meinardus

1

FÜR EIN EUROPA DER ZUKUNFT – SOZIAL, DEMOKRATISCH UND GERECHT

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für ein souveränes, demokratisches, solidarisches und handlungsfähiges Europa ein, das den Menschen Sicherheit im Wandel gibt. Die europäische Einigung ist eine Schicksalsfrage für Deutschland. Die sozial-ökologische Transformation, der Klimawandel und die zunehmende globale Systemkonkurrenz und Rivalität stellen uns in Europa vor immense Herausforderungen. Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Deutschland eingeschlossen, sind im Weltmaßstab zu klein, um diese Herausforderungen allein bewältigen zu können. Dies macht eine tiefere Integration der EU nach Auffassung der Gewerkschaften unumgänglich.

Deutschland und Europa müssen starke Industriestandorte in der globalen Handelsordnung bleiben. Darum fordern die deutschen Gewerkschaften eine aktive Industriepolitik, die mit resilienten Wertschöpfungsketten strategische Handlungsfähigkeit erlangt. Sie wollen ein Europa, das globale Standards für einen fairen Welthandel in globalen Lieferketten setzt. Der EU-Binnenmarkt muss mit Demokratie und Menschenrechten, sozialem und ökologischem Fortschritt, technologischen Innovationen und Digitalisierung sowie der Bekämpfung des globalen Klimawandels einhergehen. Strategisch wichtige Produktionszweige sollten nach Europa zurückgeholt bzw. von Abwanderung abgehalten werden.

1.1 DEMOKRATIE IN EUROPA STÄRKEN, RECHTSSTAATLICHKEIT SICHERN

Die Europäische Union steht für Demokratie, Freiheit und Wohlstand für alle. Demokratie darf nicht am Arbeitsplatz Halt machen. Arbeitnehmer*innen überall in Europa müssen in den Unternehmen und Betrieben bei den Entscheidungen über ihre Arbeitsbedingungen mitentscheiden können. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen an vorderster Stelle. Die deutschen Gewerkschaften fordern daher ein Mainstreaming aller europäischen Richtlinien und Verordnungen, insbesondere derjenigen zur Unternehmensverfassung, für eine Demokratisierung der Wirtschaft. Diese trägt maßgeblich zu einer stabilen Wirtschaft und zum Zusammenhalt der Gesellschaft bei.

Die Demokratie in Europa und das europäische Wertesystem werden von innen wie außen durch Spaltung und politische Instabilität bedroht. Es gibt Demokratiedefizite in

Mitgliedstaaten, innergesellschaftliche soziale Spaltungen, eine Zunahme politischer Extreme, Rechtspopulismus, Fake News und Desinformation sowie Cyberkriminalität und hybride Bedrohungen von außen. Die Krisen der letzten einhalb Jahrzehnte, Eurokrise und Corona-Krise, sowie die Herausforderungen durch Flucht und Migration in die EU haben die Politikfähigkeit der EU auf den Prüfstand gestellt. Grundlegende Konstruktionsfehler der Union, Fehlentscheidungen und politische Versäumnisse wurden dadurch deutlich. Viele Bürger*innen haben das Vertrauen in die Politik verloren.

Die deutschen Gewerkschaften wollen, dass die EU handlungsfähiger wird, um adäquat auf innere und äußere Herausforderungen antworten zu können. Es gilt, gemeinsam Zukunftsfähigkeit zu gewinnen. Dazu müssen sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf die EU-Gründungsidee als soziales Friedensprojekt und auf die gemeinsamen humanitären und demokratisch-rechtsstaatlichen Werte zurückbesinnen. Die Europäische Union muss ihr Versprechen auf Demokratie, Freiheit und Wohlstand für alle einlösen. Die Unabhängigkeit der Justiz in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist von grundsätzlicher Wichtigkeit, denn sie bildet die zwingende Grundlage für die europäische Zusammenarbeit im europäischen Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts. Korruption ist auf das Entschiedenste zu bekämpfen. Um die Blockadepolitik einzelner Mitgliedstaaten im Rat, wie sie sich beispielsweise bei den Verhandlungen zum Mehrjährigen Finanzrahmen der EU gezeigt hat, zu überwinden, muss das Prinzip der Einstimmigkeit durch Mehrheitsbeschlüsse ersetzt werden.

Der Europäischen Union sind europaweite Gleichbehandlungsstandards zu verdanken, die in allen europäischen Mitgliedstaaten zu vergleichbarer nationaler Antidiskriminierungsgesetzgebung geführt haben, die auf den Rest der Welt positiv ausstrahlen. Deutschland hat hiervon nachhaltig profitiert. Weltweit ist der Kampf gegen jede Form von Diskriminierung im Kern ein Kampf gegen soziale Benachteiligung, dem sich die Gewerkschaften seit jeher verschrieben haben. Diejenigen EU-Mitgliedstaaten, die die Stärkung kollektiver Vertretungsrechte, die Gleichbehandlung von Minderheitengruppen und Respekt gegenüber demokratischen Prinzipien mit Füßen treten, müssen nach dem Rechtsstaatslichkeitsverfahren sanktioniert werden.

Die vielfältigen Richtlinien, politischen Resolutionen und konkreten Maßnahmen der Europäischen Union berücksichtigen gruppenspezifische Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts und der Geschlechtsidentität, der ethnischen Herkunft, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion. Mehrfachdiskriminierungen müssen verstärkt bekämpft werden.

1.2 SOZIAL-ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION GESTALTEN

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine ambitionierte Klimapolitik ein und wollen sich entschlossen gegen den Klimawandel stemmen, da Erderwärmung und Umweltzerstörung unsere natürlichen Lebensgrundlagen fortschreitend gefährden. Es gilt, die Transformation als Chance für Wohlstand und gleichwertige Lebensverhältnisse in ganz Europa zu sehen. Sie muss daher sozial-ökologisch sein. Die deutschen Gewerkschaften unterstützen deshalb, dass die derzeitige EU-Kommission den Klimawandel zu einem der großen Themen ihrer Amtszeit 2019–2024 gemacht hat. Mit dem »Europäischen Green Deal« und dem dazugehörigen Aktionsplan will sie die klimaneutrale Modernisierung von Gesellschaft und Wirtschaft vorantreiben.

»NextGenerationEU«, die Aufbau- und Resilienzfazilität zur Bewältigung der Corona-Krise, stellt zusätzliche Mittel für den Klimaschutz bereit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Teilhabe an der strategischen und politischen Planung, wie sie im Kontext der europäischen Strukturfonds seit Jahren praktiziert wird.

Der Wandlungsprozess hin zu Produktion und Konsum, die natürliche Ressourcen schonen, hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft in Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaschutzabkommen, wird der Gesellschaft viel abverlangen und neue Verteilungskonflikte hervorbringen. Die Transformation muss daher als soziale Frage verstanden werden, nicht nur als eine ökologische. Eine ehrgeizige europäische Industriestrategie und die Förderung hochwertiger Dienstleistungen schaffen nachhaltigen Wohlstand in Europa. Nur wenn das Soziale von Anfang an mitgedacht wird, wird der »Europäische Green Deal« zu einer Erfolgsgeschichte werden können. Die Gewerkschaften wollen deshalb, dass die Beschäftigten in gestärkt und in die Gestaltungsprozesse und Maßnahmen einer Gesamtstrategie einbezogen werden.

Die regionale Strukturpolitik der EU muss stärker als bisher auf die Herausforderungen der Transformation ausgerichtet werden. Starke Beschäftigten- und Gewerkschaftsrechte müssen damit einhergehen. Um die neuen Unsicherheiten dieses Strukturwandels, die auf die Menschen zukommen, abzufedern, brauchen sie Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit durch gemeinsame europäische Mindeststandards in der Arbeitslosenversicherung und eine aktive Arbeitsmarktpolitik mit Weiterqualifizierung von Betroffenen. Der Wandel der energieintensiven Industrien hin zu CO₂-freien Produktionsabläufen und die nachhaltige Gestaltung der Mobilitätssysteme erfordern massive Investitionen in Umschulungen. Eventuelle Arbeitsplatzverluste müssen sozial abgefedert werden.

1.3 DIGITALE TRANSFORMATION GESTALTEN

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen im Grundsatz die Digitalstrategie der EU-Kommission zur Förderung der digitalen Souveränität Europas, faire Spielregeln in der Plattformökonomie oder den Ausbau digitaler Technologien für den Klimaschutz. Dazu gehört insbesondere eine europaweite Regulierung der Zulassungsbedingungen für Anwendungen Künstlicher Intelligenz (KI), denn KI hat das Potenzial für grundlegende Veränderungen in Wirtschaft und Arbeitswelt. Eine Grundvoraussetzung für eine Nutzung von KI zur Förderung »Guter Arbeit« ist, neben angemessenen Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten und Gewerkschaften, eine ausreichende Transparenzpflicht für KI-Anbieter.

Die deutschen Gewerkschaften begrüßen deshalb den Entwurf der EU-Kommission für eine KI-Verordnung (AI Act) mit einem risikobasierten Ansatz und der grundsätzlichen Einordnung von Arbeit und Beschäftigung in den Hoch-Risiko-Bereich, setzen sich jedoch auch für erforderliche Nachbesserungen ein. Diese betreffen die bislang von der Kommission geplanten Einschränkungen bei den Transparenzvorschriften sowie die Prüfung durch Dritte bei der betrieblichen Nutzung von KI. Deshalb fordern die Gewerkschaften, dass KI-Systeme grundsätzlich als Hoch-Risiko-Systeme eingestuft werden, wenn personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis tangiert sind. Dazu sind KI-Systeme zur Mensch-Maschine-Interaktion im Kontext von Arbeit und Beschäftigung als Hoch-Risiko-Systeme einzuordnen und an eine externe Prüfung zu binden. Eine Selbstkontrolle durch KI-Anbieter ist unzureichend. Die deutschen Gewerkschaften setzen sich zudem auf europäischer Ebene dafür ein, die Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten sowie betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften zur kollektiven Ausgestaltung der betrieblichen KI-Nutzung zu stärken, da Risiken durch KI für Beschäftigte nicht allein durch technische Konformitätsprüfungen gelöst werden, sondern in erheblichem Maße von der betrieblichen Umsetzung und Anwendung abhängen.

Gewerkschaften in Deutschland engagieren sich schon seit Längerem in den Bereichen der Plattformarbeit. Arbeitsplattformen sind weit mehr als nur Vermittler zwischen Auftraggeber*in und Auftragnehmer*in. Auch bei digital organisierter Arbeit sollten grundsätzlich nur diejenigen arbeits- und sozialrechtlich als Selbstständige gelten, die im wirtschaftlichen Sinne auch unabhängig sind. Für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Schutzes müssen die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeitenden sowie ihre soziale Schutzbedürftigkeit ausschlaggebend sein. Um den Beschäftigten kollektive Handlungsmöglichkeiten zu geben, muss es ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften geben. Der *Digital Services Act* der EU-Kommission muss die Macht der Plattformen zähmen, die Pflichten ihrer Betreiber als Arbeitgeber*innen regulieren und die Rechte der Plattformbeschäftigten wahren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich weiterhin für faire Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit einsetzen.

Die Marktmacht digitaler Plattformen kann existenzielle Bedeutung haben, insbesondere für unselbstständig Beschäftigte und Solo-Selbstständige, die darauf angewiesen sind, Arbeitsaufträge über digitale Plattformen zu generieren. Die deutschen Gewerkschaften begrüßen daher den *Digital Markets Act* der EU, der große digitale Plattformen einer besonderen Regulierung unterstellt, mit dem Ziel, faire und wettbewerbsfähige Märkte herzustellen, indem den Plattformen verboten wird, geschäftliche Nutzer*innen dazu zu zwingen, keine anderen Vertriebskanäle zu nutzen.

1.4 EUROPÄISCHE WIRTSCHAFTS- UND FINANZMARKTORDNUNG FÜR DIE ZUKUNFT AUFBAUEN

Die monetäre und fiskalische Handlungsfähigkeit der EU stellt für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine der Bedingungen zum Erhalt und zur Stärkung des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells dar. Sie begrüßen daher ausdrücklich die Antwort der Bundesregierung und der Europäischen Union auf die Corona-Krise im Jahr 2020. In einer existenzbedrohenden Krise wurde mit einer massiven Ausweitung des EU-Haushalts und einer Zuteilung der Mittel aus dem Wiederaufbaufonds nach der unterschiedlichen Bedürftigkeit der Mitgliedstaaten das Grundprinzip der europäischen Solidarität in den Mittelpunkt einer gemeinsamen europäischen Strategie gestellt. Denn ausgerechnet diejenigen Mitgliedstaaten, die am meisten von den Folgen der Pandemie betroffen sind, sind auch die mit den geringsten fiskalpolitischen Spielräumen infolge der Finanzkrise und des Austeritätskurses der 2010er-Jahre. Die Auszahlung von EU-Mitteln darf dabei nicht an die Vorgaben des europäischen Semesters und die »Economic Governance« geknüpft werden. Nicht zuletzt aufgrund der in diesen Mitgliedstaaten geschwächten industriellen Beziehungen mit abnehmender Tarifbindung bedarf es einer effektiven Einbindung der Sozialpartner bei der Umsetzung der Investitionsvorhaben des Wiederaufbaufonds, um damit Gute Arbeit und Mitbestimmung zu fördern. Das ist ein grundsätzlicher Anspruch an ein soziales Europa und an gewerkschaftliche Teilhabe.

Der neu geschaffene Investitionsfonds darf darüber hinaus nicht zu einer Verdrängung der EU-Strukturfonds führen, an denen die Sozialpartner beteiligt sind. Die europäische Wirtschafts- und Finanzordnung (*Economic Governance*) legt die Webfehler der europäischen Wirtschafts- und Währungsunion sowie ihre mangelnde Vollendung unter dem revidierten Stabilitäts- und Wachstumspakt deutlicher denn je offen. Ein soziales Europa, das in der Krise auch finanziell zusammensteht, ist eine Bedingung für den Erhalt und den Ausbau des Europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells. Nur darf nicht der Fehler wiederholt werden, den eingeleiteten Kurswechsel durch zu kurze Tilgungsfristen und Austeritätsforderungen an die Mitgliedstaaten zu unterlaufen und aufzuheben. Vor dem Auslaufen der derzeit coronabedingt geltenden Notfallklausel nach Artikel 122, Absatz 2 des Vertrages über die Arbeitsweise der EU muss die europäische Wirtschafts- und Währungsunion auf eine sichere Basis gestellt werden. In deren Zentrum müssen die Stärkung öffentlicher Investitionen durch die Einführung einer »Golde-

nen Regel«, ein höherer Verschuldungsspielraum, die Reform des Stabilitäts- und Wachstumspakts sowie die Abschaffung des Fiskalpakts stehen. Dies wird den Druck auf öffentliches Sparen deutlich abmildern und den Mitgliedstaaten ermöglichen, leichter aus der öffentlichen Verschuldung herauszuwachsen. Die deutschen Gewerkschaften fordern eine Währungsunion, die sich durch gemeinsame europäische Anleihen unabhängig macht vom »Wohlbefinden« der Finanzmärkte.

Zur Stabilisierung der Wirtschafts- und Währungsunion sind automatische fiskalische Stabilisatoren nötig. Sie sind in allen Mitgliedstaaten vorhanden und auch auf europäischer Ebene erforderlich. Innerhalb des gemeinsamen Währungsraums ist eine Rückversicherung der nationalen Arbeitslosenversicherungssysteme ein effektiver Stabilisator. Eine europäische Arbeitslosenrückversicherung würde eine Schutzmaßnahme für die Schwächsten auf dem (gesamt-)europäischen Arbeitsmarkt darstellen, die automatisch beim Abweichen von Standardtrends in den nationalen Arbeitslosenraten ausgelöst würde. Dazu darf sie nicht aus den nationalen Arbeitslosenversicherungen finanziert werden. Ein Ex-ante-Mechanismus würde gleichzeitig die Unsicherheiten und Krisenerwartungen verringern und damit die Krise selbst mildern sowie nicht zuletzt den Zusammenhalt Europas und das in der Finanzkrise verlorene Vertrauen stärken.

1.5 FINANZMARKTREGULIERUNG STÄRKEN

Die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise von vor nunmehr über einer Dekade hat die Ineffizienzen der Finanzmärkte und Schwachstellen der Regulierung offengelegt. Im Nachgang der Krise wurden deshalb von fast allen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden weltweit entsprechende Regulierungsmaßnahmen ergriffen. Der eingeschlagene Weg ist grundsätzlich zu begrüßen, war allerdings nicht ausreichend, wie in der COVID-19-Krise erneut deutlich wurde: Während weltweit große Teile der Realwirtschaft zum Erliegen kamen, legte die Finanzspekulation an den Aktienbörsen ungebremsst zu. Die Verbindung zwischen Finanzmärkten und realen Wirtschaftsaktivitäten ist aber wesentliche Voraussetzung für eine funktionsfähige und stabile Wirtschaft. Um diese Verbindung zu gewährleisten, setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weiterhin für die Durchsetzung klarer und wirkungsvoller Regeln ein. Regulierung muss zukünftig vor allem auf internationaler oder zumindest auf europäischer Ebene erfolgen. Denn Finanzmarktgeschäfte machen nicht an Grenzen Halt, sondern sind vielmehr hochgradig international integriert. Ein stark fragmentierter Regulierungsrahmen würde unweigerlich das Ziel der Finanzmarktstabilität konterkarieren. Oberste Prämisse der Regulierung muss es zukünftig sein, dass die Finanzmärkte ihrer dienenden Funktion für die Realwirtschaft (wieder) nachkommen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Kapitalausstattung der Banken zu erhöhen, um im Ernstfall besser gegen Risiken geschützt zu sein. Zudem bedarf es einer stärkeren Fokussierung auf den Kapitalbestand

im Verhältnis zur (ungewichteten) Bilanzsumme (*Leverage Ratio*). Die aktuell angestrebten drei Prozent Eigenkapital im Verhältnis zur Bilanzsumme erweisen sich als viel zu gering. Darüber hinaus dürfen nur Finanzprodukte zugelassen werden, die einen volkswirtschaftlichen Nutzen haben (Finanz-TÜV). Finanzintermediären muss es untersagt werden, Wertpapiergeschäfte auf eigene Rechnung zu betreiben (Eigenhandel). Schattenbanken wie bankeneigene außerbilanzielle Zweckgesellschaften, Hedgefonds oder Geldmarktfonds müssen grundsätzlich der gleichen Regulierung unterliegen wie Finanzakteure des herkömmlichen Marktes. Nur so lässt sich verhindern, dass Risiken in diesen Bereich abwandern. Regulierung muss nach Tätigkeit erfolgen, nicht nach Bezeichnung eines Finanzinstituts. Die Bankenunion, eines der zentralen europäischen Projekte, muss vollständig umgesetzt und auch den aktuellen Entwicklungen entsprechend weiterentwickelt werden. Eine wirksame Bankenunion kann allerdings nur gewährleistet werden, wenn sich alle EU-Mitgliedstaaten uneingeschränkt beteiligen.

1.6 STEUERUMGEHUNG EINDÄMMEN

Nach wie vor sind die staatenübergreifenden Bemühungen zur Eindämmung der Steuerumgehung im Wege der konzerninternen Gewinnverschiebung und zur angemessenen Besteuerung von Konzernen mit internationaler Marktmacht unzureichend. Die im Jahr 2021 von 132 Staaten unterzeichnete »Erklärung zu einer Zwei-Säulen-Lösung zur Bewältigung der steuerlichen Herausforderungen, die sich aus der Digitalisierung der Wirtschaft ergeben«, ist ein erster Schritt, um die Steuervermeidung zu begrenzen. Mehr als ein Jahrzehnt nach Ausbruch der schwersten Weltfinanzkrise seit 1929 und acht Jahre, nachdem die EU-Kommission einen Vorschlag zur Einführung einer Finanztransaktionssteuer angenommen hat, ist immer noch keine Umsetzung in Sicht. Das Kapital wird immer weniger besteuert. Die Besteuerung des Faktors Arbeit steigt hingegen immer weiter an. Zusätzlich werden lohnabhängig Beschäftigte, die an ihren Arbeitsplatz in einem anderen Staat der EU pendeln, trotz der Garantie einer diskriminierungsfreien Arbeitnehmer*innenfreizügigkeit, mitunter durch zwischenstaatliche Abkommen beim Bezug von Lohnersatzleistungen vergleichsweise schlechter gestellt.

Die EU muss deshalb bei den Unternehmenssteuern für gleiche Bedingungen (*Level Playing Field*) sorgen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen deshalb ihre Forderung, die Möglichkeiten zur Erhebung von Quellensteuern auf alle Zahlungen von Zinsen, Dividenden, Lizenzgebühren usw. auszuweiten, um konzernintern in Niedrigsteuergebiete verschobene Gewinne mit der Differenz zum deutschen Steuersatz nachbelasten zu können. Im Rahmen der Staatengemeinschaften von EU, OECD und UN ist die Einigung auf eine einheitliche und ökonomisch sinnvolle Ermittlung der Steuerbemessungsgrundlagen für transnational tätige Unternehmen erforderlich, um das gestaltungsanfällige System konzerninterner Verrechnungspreise zu überwinden. Dabei müssen die tatsächlich wirtschaftlich Begünstigten von Unternehmen, Stiftungen und vergleichbaren Konstruktionen offengelegt werden. Die Mitgliedschaft

eines Staates in der Europäischen Union darf nicht verhindern, dass dieser als Steueroase behandelt werden kann.

Ziel muss es sein, den zerstörerischen internationalen Wettlauf um die niedrigsten Unternehmenssteuern dauerhaft zu beenden. Die Finanztransaktionssteuer ist unverzüglich und für alle Arten des Wertpapierhandels, mit Ausnahme der Herausgabe und des erstmaligen Erwerbs auf dem sogenannten Primärmarkt, mit einem Steuersatz von 0,1 Prozent auf den tatsächlichen wirtschaftlichen Wert einzuführen. Sie ist ein unverzichtbarer Beitrag zur Dämpfung der Finanzmarktspekulation und muss zur Stärkung der Investitionskraft der EU beitragen.

2

SOZIALE RECHTE IN EUROPA STÄRKEN

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für ein solidarisch vereintes Europa. Europa wird als soziales Friedensprojekt mit gemeinsamen europäischen Werten der Humanität und demokratisch-sozialer Rechtsstaatlichkeit gesehen. Die EU ist mehr als ein gemeinsamer Binnenmarkt. Die Krisen des vergangenen Jahrzehnts haben die sozialen Spaltungen in und zwischen den Mitgliedstaaten Europas vertieft und das Vertrauen der Arbeitnehmer*innen in die europäische Politik erodieren lassen. Diese gilt es zu überwinden und die Gewerkschaften zu zentralen Akteuren in einem sozialen Europa zu machen. Die deutsche Bundesregierung als einer der zentralen Akteure in der EU muss ihre Europapolitik danach ausrichten und sich für ein soziales Europa einsetzen.

Bislang haben die wirtschaftlichen Freiheiten im Binnenmarkt der Europäischen Union Priorität gegenüber den sozialen Grundrechten. Dieser Konstruktionsfehler in der vertraglichen Grundstruktur der EU bedarf der Korrektur. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen, dass aus der europäischen Wirtschafts- und Währungsunion eine echte Wirtschafts- und Sozialunion wird und fordern, den sozialen Grundrechten Vorrang vor den wirtschaftlichen Binnenmarktfreiheiten einzuräumen. Dies kann durch ein soziales Fortschrittsprotokoll geschehen, das primärrechtlich verankert wird. Nur so können das europäische Sozialmodell gegen eindimensionales Denken in der Logik der Wettbewerbsordnung des Binnenmarktes verteidigt werden.

Das Europäische Parlament, die Europäische Kommission sowie der Europäische Rat proklamierten 2017 auf dem EU-Sozialgipfel in Göteborg die Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR). Diese besteht aus 20 ausformulierten sozial- und beschäftigungspolitischen Grundsätzen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßten damals die Proklamation der Säule sozialer Rechte als einen wichtigen Schritt. Sie wurde jedoch zugleich als unverbindlich kritisiert. Im Frühjahr 2021 veröffentlichte die EU-Kommission einen Aktionsplan zur Umsetzung der Säule sozialer Rechte. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten diesen Aktionsplan für einen Schritt in die richtige Richtung und fordern einen neuen »Social Deal« für ein krisenfestes Europa.

2.1 GEWERKSCHAFTEN STÄRKEN

Gewerkschaften sind unverzichtbar, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten und ihrer Familien in

Europa zu verbessern. Von Gewerkschaften ausgehandelte Tarifverträge schützen Arbeitnehmer*innen vor Ausbeutung und sind zentral, um eine faire Teilhabe der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg durchzusetzen. Die Einschränkung von Gewerkschaftsrechten oder gar Zerschlagung von Gewerkschaften (*Union Busting*), die schwindende Tarifbindung und die anhaltende Tarifflicht schwächen das System europaweit. Sie müssen deshalb durch stärkere europarechtliche Vorgaben bekämpft werden. Die deutschen Gewerkschaften fordern daher eine europäische Vergabe- und Beihilfepolitik, die gewerkschaftliche Anliegen stärkt: Subventionen auf EU-Ebene und auf Ebene der Mitgliedstaaten, auch in der Landwirtschaft, EU-Fördergelder sowie öffentliche Aufträge müssen an soziale Vergabekriterien wie Tariftreue, Beschäftigungserhalt und Standorticherheit geknüpft werden.

In seinen jüngsten Urteilen hat der Europäische Gerichtshof die Zulässigkeit sozialer Kriterien im Vergaberecht bestätigt. Zur Stärkung und Weiterentwicklung dieser Ausrichtung werden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dafür einsetzen, dass ihre Einhaltung und Berücksichtigung als unabdingbare Konditionalität in die zukünftige Reform der EU-Vergaberichtlinien, des EU-Beihilferechts sowie in *EU Soft Law* (Mitteilungen und Leitfäden) einfließen. Der europäische Soziale Dialog muss gefördert, mit den entsprechenden finanziellen Mitteln ausgestattet und seine Ergebnisse respektiert werden. Wenn die Sozialpartner sich auf gemeinsame Standards verständigen, muss diese Einigung von den EU-Institutionen so rasch wie möglich in verbindliche Gesetzgebung umgesetzt werden.

Das in europäischem und internationalem Recht verankerte Streikrecht ist ein Grund- und Menschenrecht und für die Gewerkschaften als ein Instrument zur Durchsetzung von guten Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen unverzichtbar. Seit Jahren ist es verschiedenen Angriffen auf europäischer, aber auch internationaler Ebene ausgesetzt und dadurch eingeschränkt und geschwächt. Die Gewerkschaften stehen für Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg, den Kampf gegen Ausbeutung und für den Respekt vor menschlicher Arbeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb, in Europa eine klare Anerkennung des Vorrangs des im EU-Primärrecht garantierten Streikrechts vor den wirtschaftlichen Grundfreiheiten der EU. Dies muss dringend im Rahmen der Ergänzung der EU-Verträge um ein soziales Fortschrittsprotokoll nachgeholt werden.

2.2 MINDESTLÖHNE FÜR FAIRE ARBEITS- UND LEBENS-BEDINGUNGEN SCHAFFEN

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die Initiative der Europäischen Kommission für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union. Sie verbinden mit dem Richtlinienentwurf die Erwartung, dass effektive Schritte in Richtung fairer Arbeits- und Lebensbedingungen durch eine möglichst umfassende Tarifbindung und durch armutsfeste gesetzliche Mindestlöhne erreicht werden. Angemessene Löhne sind Ausdruck der Wertschätzung und des Respekts vor menschlicher Arbeit. Sie müssen daher überall in Europa gelten. Hierzu gehört eine feste Lohnuntergrenze, die den doppelten Schwellenwert von 60 Prozent des nationalen Bruttomedianlohns und 50 Prozent des nationalen Bruttodurchschnittslohns – jeweils bezogen auf Vollzeitbeschäftigte – nicht unterschreitet. Dabei darf es keine unterschiedlichen Mindestlohnsätze für unterschiedliche Arbeitnehmer*innengruppen geben und keine Abzüge vom Mindestlohn (z.B. für die Nutzung von Dienstkleidung o. Ä.), da ansonsten die Kontrolle und damit die Durchsetzung erschwert würde. Mittel zur Stärkung der Tarifbindung, wie etwa die nationalen Aktionspläne zur Förderung von Tarifverhandlungen, werden ausdrücklich begrüßt. Außerdem muss die Richtlinienregelung zum öffentlichen Auftragswesen auch öffentliche Fördergelder umfassen. Die Vergabe öffentlicher Aufträge, die Erteilung von Konzessionen und die Gewährung öffentlicher Fördergelder dürfen nur dann erfolgen, wenn die Unternehmen Tarifverträge anwenden.

Diese Schritte tragen dazu bei, einen »Wettbewerb nach unten« bei den Löhnen in Europa zu verhindern. Sie schützen faire Arbeitgeber*innen vor Lohndumping und stärken die europäische Wirtschaft durch eine dauerhaft erhöhte Nachfrage nachhaltig. Europaweit wird dadurch eine Aufwärtskonvergenz der Löhne gefördert, die wesentlich ist, um auch künftig den Zusammenhalt der EU zu sichern.

2.3 MITBESTIMMUNG IN BETRIEB UND UNTERNEHMEN SICHERN UND ERWEITERN

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Europäischen Institutionen dazu auf, eine EU-Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung zu verabschieden. Unternehmen, die Europäische Richtlinien nutzen, um ihre Unternehmensverfassung zu ändern, sollen dazu verpflichtet werden, Verhandlungen zur Gründung eines Europäischen Gremiums der betrieblichen Interessenvertretung zu führen. Um zu verhindern, dass Unternehmensmitbestimmung in der EU umgangen wird, sollen für die genannten Unternehmen zusätzlich europaweit geltende Standards der Unternehmensmitbestimmung, inklusive des »Escalator-Prinzips«, eingeführt werden – d. h. bei Überschreiten von nationalen Schwellenwerten muss eine Nachverhandlungspflicht zur Einführung der Unternehmensmitbestimmung ausgelöst werden.

Hinzu kommt die Notwendigkeit, die Durchsetzung der Rechte von Europäischen Betriebsräten (EBR) und SE-Betriebsräten (SEBR) zu stärken, die in der Praxis allzu oft ungenügend konsultiert werden. Vor allem anderen bedarf es dazu präventiv der Einführung eines Unterlassungsanspruchs bzw. Aussetzungsanspruchs, um eine regelgerechte Einbindung in die Gremien erzwingen zu können. Reaktiv sind abschreckende Sanktionen notwendig, welche die Vorteile einer mangelnden Einbindung durch EBR/SEBR abschöpfen. Die Aushebelung der deutschen Mitbestimmung durch die SE-Richtlinie und ihre nationale Umsetzungsgebung muss gestoppt werden.

2.4 SOZIALE SICHERUNGSSYSTEME VERBESSERN

Als automatischer Stabilisator unterstützt die Arbeitslosenversicherung die gesamtwirtschaftliche Nachfrage in einer Rezession und stärkt die Einkommen der privaten Haushalte. Insbesondere geht es bei der Einführung einer europäischen Arbeitslosenrückversicherung darum, die Systeme und Leistungen in schwächeren, von Krisen betroffenen Ländern der Eurozone so auszugestalten, dass bei Arbeitslosigkeit adäquate Leistungen gesichert werden, die bei den Betroffenen ankommen und ein Leben ohne Armut und soziale Ausgrenzung ermöglichen. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Schutzniveaus bei den nationalen Arbeitslosenversicherungen setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften außerdem für verbindliche Mindeststandards in den nationalen Arbeitslosenversicherungen ein. Parameter dafür sind insbesondere Mindestniveaus bezüglich der Anwartschaften, der Anspruchshöhe und der Anspruchsdauer sowie der Abdeckungsquote. Nur so können ein Mindeststandard und eine Weiterentwicklung der nationalen Arbeitslosenversicherungen erreicht und der Wettbewerb der Systeme nach unten verhindert werden.

Wenn die Wirtschaft, wie in der Corona-Krise, zum Stillstand zu kommen droht, steht die Sicherung der Beschäftigung an oberster Stelle der Krisenbekämpfung. Hierfür sind, wie in der Finanzkrise, Arbeitszeitkonten und Kurzarbeitsregelungen wichtig. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen daher ausdrücklich die Initiative der Bundesregierung, dass über das SURE-Instrument (*Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*) auf europäischer Ebene befristete Maßnahmen zur Kurzarbeit finanziert werden können. SURE wirkt vor allem in den Ländern der EU, die bislang nicht oder nur eingeschränkt über Kurzarbeitsinstrumente verfügen. Allerdings fordern die deutschen Gewerkschaften ein dauerhaftes Instrument zur Finanzierung von Maßnahmen zur Kurzarbeit, für die verbindliche Mindeststandards in allen Mitgliedstaaten notwendig sind.

Neben Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung in der Krise sollte die EU Anreize für Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Beschäftigungsförderung setzen. Es ist wichtig, dass europäische Fördermittel, wie der ESF+, gezielt und unbürokratisch eingesetzt werden können, um Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Beschäftigungsübergängen

gen zu fördern. Ein wichtiger Schwerpunkt sollte dabei eine sozial gerechte Gestaltung der ökologischen und digitalen Transformation sein.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich im Rahmen eines breiten Netzwerks von Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden und Nichtregierungsorganisationen für verbindliche europäische Mindeststandards in Form einer Rahmenrichtlinie für die nationalen Grundsicherungssysteme der EU-Mitgliedstaaten ein. Europaweit hat die Corona-Pandemie Armut und soziale Ausgrenzung verschärft. Bereits vor der Krise hatte die Europäische Union das Armutsbekämpfungsziel im Rahmen der EU-2020-Strategie verfehlt. Die seit Jahren kontinuierlich hohen Zahlen der von Armut gefährdeten Menschen in der EU zeigen, dass *Soft Law*-Instrumente allein, wie beispielsweise die EU-Strategie 2020 oder Ratsempfehlungen, keine ausreichende Grundlage für eine wirkungsvolle europaweite Bekämpfung von Armut sind. Obwohl es mittlerweile in allen EU-Ländern Formen einer staatlichen Mindestsicherung gibt, reichen diese oft nicht aus, um Armut zu verhindern und ein menschenwürdiges Dasein zu garantieren.

2.5 EUROPA DER GESUNDHEIT ENTWICKELN

Gesundheit ist ein Menschen- und ein Arbeitnehmer*innenrecht, das sowohl in der Europäischen Sozialcharta als auch in der EU-Grundrechte-Charta verbriefte ist. Das Recht auf rechtzeitige, hochwertige und bezahlbare Gesundheitsvorsorge und Heilbehandlung ist auch in der ESSR festgehalten. Zur flächendeckenden Umsetzung dieses Rechts ist es noch ein weiter Weg. Die Corona-Pandemie hat erneut schmerzhaft gezeigt, wie sehr die Kapazitäten nationaler Gesundheitswesen in Europa auseinanderklaffen. Und sie hat auch demonstriert, dass Privatisierungen, Sparmaßnahmen und Renditeorientierung einer guten und verlässlichen Gesundheitsversorgung deutlichen Schaden zugefügt haben. Deshalb ist es von großer Bedeutung, die richtigen Lehren aus der Pandemie zu ziehen, den diskriminierungsfreien Zugang zu einer guten Versorgung in ganz Europa zu stärken und die Resilienz der Gesundheitssysteme abzusichern. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen den sozial gerechten Zugang zu Gesundheit in ganz Europa stärken. Dazu wollen sie gemeinsam mit dem EGB Strategien entwickeln, um die Gesundheitsversorgung in EU-Staaten mit einer defizitären Versorgung zu heben und gute Versorgungsniveaus weiter zu stärken. Es bedarf hierbei auch gezielter Investitionen zur Verbesserung der Versorgungsqualität.

In einer krisenfesten Gesundheitsunion müssen verbindliche Mindeststandards der Versorgung abgesichert sein. Zugleich muss den nationalen Eigenheiten der Gesundheitssysteme und bestehenden Unterschieden Rechnung getragen werden. Verschlechterungen im Versorgungsniveau vergleichsweise leistungsstärkerer Gesundheitssysteme müssen ausgeschlossen sein. Daher soll die Europäische Kommission von den Mitgliedstaaten einfordern, die Gesundheit betreffenden Normen der Internationalen Arbeitsorganisation umzu-

setzen und dazu verbindliche und angemessene Mindeststandards auf jeweils nationaler Ebene festzuschreiben. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Personalausstattung, denn sie ist die Voraussetzung einer qualitativ hochwertigen, bedarfsgerechten und dauerhaft gesicherten gesundheitlichen Daseinsvorsorge. Im Sinne der Mindeststandards sind zudem Maßnahmen zu treffen, die die Profitorientierung in der Gesundheitsversorgung zurückdrängen und das Abfließen von Investitionen aus dem Gesundheitssystem unterbinden. Als Mindeststandards sollten zudem Maßnahmen zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Zugangs zur Gesundheit sowie zur Begrenzung privat zu tragender Finanzierungsanteile für Gesundheit gelten. Ein solches Vorgehen sichert gleichzeitig die Adaption effektiver Maßnahmen zur Herstellung einer guten und gerechten Gesundheitsversorgung.

Corona hat ferner gezeigt, dass einige Gesundheitskrisen keine Grenzen kennen. Im Sinne eines gemeinsamen Agierens bei grenzüberschreitenden Gesundheitsbedrohungen unterstützen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den schnellen Aufbau europäischer Kapazitäten zur Pandemiebekämpfung und Krisenreaktion, die Förderung der Produktion von Impfstoff- und Wirkstoffen innerhalb der EU, gemeinsame Reserven an Schutzausrüstung, Impfstoffen und Arzneimitteln und die Organisation ihrer gerechten Verteilung mit Nachdruck. Der Zugang zu angemessener Schutzausrüstung muss in ganz Europa sichergestellt sein. Grundsätzlich muss außerdem gelten: Wenn Beschäftigte im Rahmen ihrer Tätigkeit verunfallen oder erkranken, muss das als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit anerkannt werden. Das gilt auch für Covid-19. Daher muss es eine verbindliche EU-Berufskrankheitenliste geben, sodass gewährleistet wird, dass Beschäftigte in der gesamten EU in ihrem jeweiligen Mitgliedstaat zu ihrem Recht und zu den entsprechenden Leistungen wie Kuratation, Rehabilitation und finanzielle Entschädigung kommen. Die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme in den Mitgliedstaaten ist dabei zu beachten. Eine verbindliche Berufskrankheitenliste darf das Versorgungs- und Schutzniveau in den Mitgliedstaaten nicht absenken. Sie soll Rahmenrichtlinien festlegen, über welche die Mitgliedstaaten dann im Sinne eines höheren Schutzniveaus hinausgehen können.

2.6 ARBEIT DER ZUKUNFT GESTALTEN

Immer mehr Menschen verdienen zumindest einen Teil ihres Lebensunterhalts mit Arbeit, die durch Plattformen vermittelt wird, und stehen dabei als Einzelne der Übermacht der Plattformen gegenüber. In den letzten Jahren hat sich ein digitaler Schattenarbeitsmarkt entwickelt, der längst nicht mehr als Randphänomen gelten kann. Es handelt sich grundsätzlich um Dienstleistungsarbeit, organisiert durch neue digitale Geschäftsmodelle.

Die EU-Kommission hat im Dezember 2021 ihren Vorschlag für eine Richtlinie zur Regulierung von Plattformarbeit vorgelegt, deren Ziel es ist, die Rechte von Plattformbeschäftigten in der EU zu stärken. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern in diesem Zusammenhang einen eu-

europäischen Gestaltungsrahmen für Plattformbeschäftigte mit folgenden Eckpfeilern:

- Verbesserung der Durchsetzung von Arbeitnehmer*innenrechten für Plattformbeschäftigte mittels einer Regelung der Beweislastumkehr bei Vorliegen von Indizien, die auf eine abhängige Beschäftigung schließen lassen;
- Stärkung kollektiver Rechte und Durchsetzungsmechanismen;
- Stärkung von Tarifbindung sowie der betrieblichen Mitbestimmung, Einführung eines Verbandsklagerechts für Gewerkschaften;
- Durchsetzung von Transparenz- und Schutzstandards vor Willkür auf Plattformen.

Die veränderte Arbeitswelt lässt die Anzahl der Soloselbstständigen in Europa anwachsen. Für die meisten dieser Soloselbstständigen verhindert das EU-Wettbewerbsrecht derzeit jedoch den Abschluss von Kollektivverträgen, obwohl deren Bezahlung und Arbeitsbedingungen oft prekär sind. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden deshalb weiterhin darauf drängen, dass bestehende kartellrechtliche Hindernisse für den Zugang von Soloselbstständigen – auch den in der Plattformökonomie Tätigen – zu Kollektivverhandlungen und dem Abschluss von Kollektivverträgen endlich beseitigt werden. Während Arbeitnehmer*innen von gesetzlichen Mindestlöhnen profitieren, gibt es für Selbstständige bisher keine allgemeine Mindestentgeltsicherung. Als unterste Haltelinie sind deshalb Mindestentgeltbedingungen für Soloselbstständige erforderlich. Auch dafür müssen in der EU die Weichen gestellt werden. Zudem müssen flankierende Regelungen wie einseitige, branchenbezogene Honorarempfehlungen gestaltet werden können. Im Kontext der Dienstleistungsfreiheit dürfen soziale Standards bzw. entsprechende Regelungen des Bestimmungslandes nicht unterlaufen werden.

2.7 GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG VORANTREIBEN

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten für eine progressive Gleichstellungspolitik ein und dafür, dass alle Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Herkunft, Hautfarbe, Alter, Beeinträchtigung und Religion ihr Leben selbstbestimmt gestalten können. Die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört von Anfang an zu den Grundwerten der Europäischen Union und trägt maßgeblich dazu bei, dass in den Mitgliedstaaten die Benachteiligung von Frauen abgebaut, ihre Gesundheit geschützt und ihr Recht auf Selbstbestimmung gestärkt werden.

Gleichstellung ist nicht nur eine Frage der sozialen und wirtschaftlichen Verantwortung; sie ist vor allem eine Frage der Gerechtigkeit. Dafür sind verbindliche europäische Regelungen notwendig, um gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, gleiche Chancen im Arbeitsleben und eine

bessere Balance zwischen Beruf und Familie, unabhängig vom gelebten Familienmodell, zu ermöglichen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern mehr Frauen in Führungspositionen und auf allen Hierarchieebenen in Wirtschaft und Politik. Es bedarf guter öffentlicher Angebote zur Kinderbetreuung und Pflege sowie sozial gerechter Sicherungssysteme, geschlechtergerechter Steuersysteme, fairer Chancen, die eigene Existenz zu sichern und ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Dafür hat Europa bereits unverzichtbare Impulse geliefert, wie wir sie auch weiterhin brauchen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass die Europäische Kommission die Geschlechterperspektive in alle wichtigen Initiativen einbezieht (z.B. zum Klimawandel, zur Gesundheit, zur Digitalisierung) und dabei mittels einer intersektionalen Perspektive alle Dimensionen von Diskriminierung berücksichtigen will. Es fehlt jedoch ein konkreter Aktionsplan mit ambitionierten Zielen und nachhaltigen Maßnahmen, der sicherstellt, dass sich alle Ressorts mit gleichstellungsorientierter Gesetzesfolgenabschätzung beschäftigen und Gender Budgeting im Sinne einer geschlechtergerechten Steuerung des Haushaltes implementieren. Die EU muss ferner dafür sorgen, dass bestehende EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf nationaler Ebene umgesetzt werden.

2.8 ZUKUNFTSCHANCEN FÜR DIE JUGEND SCHAFFEN

Jugend braucht Zukunft. Dazu gehört Gute Arbeit auch für junge Menschen: eine gute Ausbildung und der Einstieg in zukunftsfähige, gut bezahlte Jobs. Doch Jugendliche waren – wie schon in den Krisen zuvor – auch in der Corona-Krise überdurchschnittlich von Ausbildungs- und Arbeitsplatzabbau sowie befristeter und prekärer Beschäftigung betroffen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt: Jugendliche dürfen nicht erneut zu Verlierer*innen der Krise werden. Sie fordern deshalb:

- einen verbindlichen Qualitätsrahmen und eine angemessene Finanzierung für die EU-Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit, insbesondere für die Jugendgarantie;
- eine bessere institutionelle und finanzielle Ausstattung des Erasmus-Programms mit stärkerem Fokus auf Auszubildende;
- eine gezielte Förderung von Jugendlichen, die sich weder in Ausbildung, Beschäftigung oder Bildung befinden (NEETs).

Die Angebote für Ausbildung müssen qualitativ hochwertig sein und auf zukunftssichere Beschäftigung abzielen. Arbeitsrechtliche Mindestanforderungen und Zugang zu sozialer Sicherheit sowie Mitbestimmung und Beteiligung von Jugendlichen in betrieblichen und außerbetrieblichen Inte-

ressenvertretungen sind dafür unabdingbar. Mittel aus der Jugendgarantie dürfen nur an Arbeitgeber*innen fließen, die gesetzliche Vorgaben und Tarifverträge einhalten. Die Einhaltung dieser Kriterien muss überwacht werden, wobei die Sozialpartner in den Kontrollmechanismus eingebunden werden müssen.

Neben dem Erwerb internationaler und individueller Lernerfahrungen fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass sich die europäische Bildungspolitik an einem ganzheitlichen und nachhaltigen Bildungsbegriff orientiert, bei dem demokratische Bildung, die Fähigkeit mit unterschiedlichen Menschen friedlich zusammenzuleben und die Vermittlung demokratischer und sozialer Werte als zentrale Handlungsfelder einbezogen werden. Für die Akzeptanz und Attraktivität moderner Berufsbildungssysteme in Europa ist die Einbeziehung von Sozialpartnern, berufsbildenden Schulen und Wissenschaft in einen Berufsbildungsdialog unerlässlich, denn für die Gestaltung von Berufsbildern, Ausbildungsordnungen und Bildungsplänen ist ein Ausgleich zwischen den unterschiedlichsten Interessen der Akteur*innen eine zentrale Bedingung für das Gelingen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten, dass die Europäische Union den Berufsbildungsdialog stärker unterstützt und fördert. Schließlich bedarf es im Rahmen eines europäischen Rechts auf Bildung einer echten »Kompetenzgarantie«, auch einer europaweiten Initiative der Europäischen Kommission zur Förderung von Weiterbildung. Innerhalb dieser Initiative müssen vor allem Möglichkeiten für bezahlte Bildungsfreistellungen geschaffen bzw. ausgebaut werden. Darüber hinaus bedarf es der Stärkung des Europäischen Sektoralen Sozialen Dialogs Bildung, um das Recht auf Bildung zu fördern sowie die Qualität der Bildung und die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der im Bildungsbereich Beschäftigten zu verbessern. Im Europäischen Hochschulraum ist die Vergleichbarkeit, Durchlässigkeit und Mobilität auszubauen; Grundwerte wie Wissenschaftsfreiheit, Hochschulautonomie, Mitbestimmung von Studierenden und Beschäftigten gilt es umzusetzen.

3

SOLIDARISCH ÜBER GRENZEN HINWEG

Die Interessen der Arbeitnehmer*innen grenzüberschreitend zur Geltung zu bringen, heißt, Europa als Chance für sozialen Fortschritt zu begreifen. Es gilt, Gute Arbeit in Europa und nicht gegen Europa durchzusetzen. Die deutschen Gewerkschaften fordern deshalb, dass die Bundesregierung, die Europäische Kommission und das Europäische Parlament durch entsprechende Initiativen die richtigen Weichen stellen, um gute Arbeits- und Lebensbedingungen und sozialen Zusammenhalt in der Europäischen Union zu schaffen. Mobile Beschäftigte, die grenzüberschreitend arbeiten, dürfen nicht ausgebeutet werden. Der Schutz mobiler Beschäftigter muss im Binnenmarkt gewährleistet und grenzüberschreitende Mobilität für die Beschäftigten nach dem Grundsatz »gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort« mit vollem Sozialversicherungsschutz durchgesetzt werden. Die Einhaltung der durch die EU garantierten Freiheits- und Freizügigkeitsrechte haben Priorität, gewerkschaftliche Grundwerte müssen verteidigt werden. Ein global gerechtes Europa muss auch für faire Regeln bei Asyl und Migration sorgen.

3.1 ZUSAMMENHALT IN EUROPA UND IN DEN GRENZRÄUMEN STÄRKEN

Der DGB wird für eine Stärkung des sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalts in Europa und in den Grenzräumen in die Offensive gehen. Das Versprechen der EU, gleichwertige Lebensverhältnisse in der EU herzustellen, ist noch nicht erfüllt. Durch den Strukturwandel dürfen sich die bestehenden Unterschiede zwischen den Regionen nicht weiter verschärfen und keine neuen Gefälle entstehen. Europa muss Garant für soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit werden. Konkret wird sich der DGB einsetzen für:

- gleichwertige Lebensverhältnisse in der EU und in den Grenzräumen. Es dürfen keine Regionen abgehängt werden. Der Zugang zu funktionierenden Systemen der sozialen Sicherung, gerechten Renten, bezahlbarem Wohnen und existenzsichernden Sozialleistungen muss für alle garantiert werden. Die Säule sozialer Rechte muss konsequent umgesetzt werden. Dazu gehört die Einführung von Regeln für angemessene Mindesteinkommen und Mindeststandards in der Arbeitslosenversicherung.
- Zukunftsinvestitionen insbesondere zur Gestaltung des Strukturwandels, der Digitalisierung und zur Förderung der Aus- und Weiterbildung. Notwendig sind starke

Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten bei der Veränderung der Arbeitswelt und eine Offensive zur Aus- und Weiterbildung im Kontext von Digitalisierung und Automatisierung in allen Branchen. Dies muss ein Schwerpunkt der EU-Förderung sein.

- eine starke öffentliche Daseinsvorsorge, die gute und bezahlbare Dienstleistungen für alle bietet. Die Versorgung mit öffentlichen Dienstleistungen muss sowohl in den Städten als auch in den ländlichen Räumen qualitativ hochwertig zur Verfügung stehen und gut erreichbar sein. Öffentliche Dienstleistungen in den Bereichen Wasser, Gesundheit, Verkehr, Bildung etc. müssen an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet sein und nicht durch Privatisierung der Gewinnmaximierung ausgeliefert werden.

Im Grenzraum wird sich der DGB für eine ausgewogene Entwicklung der gemeinsamen Lebens-, Arbeits-, Bildungs- und Sozialräume stark machen und die grenzüberschreitende Gestaltung des Strukturwandels, der Digitalisierung und der Aus- und Weiterbildung vorantreiben. Weiter wird sich der DGB für den Ausbau von öffentlichen Dienstleistungen und, wo sinnvoll, für die Entwicklung grenzüberschreitender Versorgung einsetzen.

Die deutschen Gewerkschaften setzen sich für starke Arbeitnehmer*innen- und Gewerkschaftsrechte ein und werden gegen die Zerschlagung von Gewerkschaften (*Union Busting*) in die Offensive gehen. Der DGB wird sich gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften für einen besseren Schutz von Betriebsräten in Deutschland einsetzen und die Partnergewerkschaften in Europa bei der Durchsetzung ihrer betrieblichen Mitbestimmungsrechte unterstützen. Tarifaufonomie und Sozialpartnerschaft müssen gegen Eingriffe verteidigt und dem europaweiten Lohndumping starke Tarifsysteme entgegengesetzt werden. Konkret wird sich der DGB dafür einsetzen,

- dass Tarifaufonomie und Mitbestimmung auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene gestärkt werden. Tarifaufonomie und Sozialpartnerschaft müssen durch alle Institutionen und Mitgliedstaaten sichergestellt und die Mitbestimmung als soziales Grundrecht fest verankert werden.
- den Vorrang sozialer Grundrechte vor wirtschaftlichen Freiheiten mit einer Fortschrittsklausel verbindlich zu

machen und zur besseren Berücksichtigung der Rechte von Beschäftigten und sozialen Belangen eine Fachkammer für Arbeits- und Sozialrecht beim Europäischen Gerichtshof zu schaffen.

- die grenzüberschreitende sektorale Zusammenarbeit und die Durchsetzung von Arbeitnehmer*innen- und Gewerkschaftsrechten in Europa, in den Grensräumen und entlang von Wertschöpfungs- und Lieferketten zu stärken.

Im Grenzraum werden die deutschen Gewerkschaften und die Partnergewerkschaften der Nachbarländer für die Verbesserung der betrieblichen Mitbestimmung sowie die Einhaltung der Gewerkschaftsrechte auch in grenzüberschreitenden Konstellationen aktiv. Der DGB wird die Partnergewerkschaften in den Interregionalen Gewerkschaftsräten bei der Durchsetzung von Arbeitnehmer*innen- und Gewerkschaftsrechten, insbesondere bei Tochterunternehmen oder entlang von Wertschöpfungs- und Lieferketten, unterstützen.

3.2 GEMEINSAMEN ARBEITSMARKT IN EUROPA FAIR GESTALTEN

Der DGB wird sich für einen gemeinsamen Arbeitsmarkt mit guten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in ganz Europa stark machen. Er wird prekäre Beschäftigung in Form von Werkverträgen, Niedriglöhnen, Scheinselbstständigkeit bekämpfen und für armutsfeste Mindestlöhne in den EU-Mitgliedstaaten eintreten. Gute Arbeit und gute tarifgebundene Entlohnung sollen zum Markenzeichen der EU werden. Weiter wird sich der DGB für einen stärkeren Schutz von mobilen Beschäftigten vor Ungleichbehandlung und Ausbeutung einsetzen. Konkret wird sich der DGB dafür einsetzen,

- Gute Arbeit für alle Beschäftigten durchzusetzen und die Ungleichbehandlung von mobilen Beschäftigten zu verhindern. Dazu gehören die Bekämpfung von prekärer Beschäftigung, die Erhöhung der Tarifbindung und die Einführung armutsfester Mindestlöhne als unterste Haltelinie in den EU-Mitgliedstaaten. Das Prinzip »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort« muss für alle Beschäftigten unabhängig von der Nationalität oder des Geschlechts in allen Branchen gelten.
- negative Auswirkungen von Gesetzesvorhaben oder Gesetzesnovellierungen auf die Rechte von mobilen Beschäftigten und Grenzgänger*innen zu verhindern und alle Formen der Benachteiligung mobiler Beschäftigter zurückzuweisen. Weiter wird sich der DGB für einen Ausbau der Kontrollen zur Einhaltung der Arbeits- und Sozialstandards einsetzen und auf eine durchsetzungsstarke Europäische Arbeitsbehörde (ELA) hinwirken.
- die öffentlich finanzierten mehrsprachigen Beratungsstrukturen für mobile Arbeitnehmer*innen auszubauen und insbesondere die bestehenden Strukturen in den Bundesländern und Grensräumen zu stärken. In den Grensräumen wird sich der DGB für die Gleichbehandlung von mobilen Beschäftigten und insbesondere für die Einhaltung der Rechte von Grenzgänger*in-

nen einsetzen. Er wird gegen negative Auswirkungen der Gesetzgebung auf Bundes- und Landesebene vorgehen.

- die Stärkung und den Ausbau von Beratungsstrukturen für mobile Beschäftigte vor Ort zu fördern und die Beratung mit mehrsprachigen Informationsangeboten zu unterstützen. Für die Integration der Arbeitsmärkte unter fairen Bedingungen und für die grenzüberschreitende Fachkräfteentwicklung sind die EURES-Grenzpartnerschaften ein wichtiges Instrument.

Nach Schätzungen der ILO gab es 2019 weltweit 169 Millionen Arbeitsmigrant*innen. Häufig wird ihre zumeist unsichere Position bzw. Unkenntnis der Rechtslage von Arbeitgeber*innen ausgenutzt. Die Ausbeutung beginnt jedoch häufig schon bei der Arbeitsvermittlung. Neben staatlichen Arbeitsvermittlungsangeboten spielen zahlreiche private Agenturen oder informelle Kanäle eine große Rolle bei der grenzüberschreitenden Anwerbung und Vermittlung. Auch nach Deutschland werden Arbeits- und Fachkräfte häufig gegen hohe Gebühren und mit falschen oder unklaren Informationen über Arbeitsort, Voraussetzungen für eine Anerkennung der ausländischen Qualifikation, Prozesse zur Erlangung notwendiger Sprachkenntnisse und die Qualität der Arbeitsbedingungen und Unterkunft vermittelt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass die Erhebung privater Arbeitsvermittlungsgebühren für Arbeitsmigrant*innen untersagt und angemessene Regelungen geschaffen werden, die den Schutz der Beschäftigten bei privater Arbeitsvermittlung gewährleisten. Die Bundesregierung muss ihrer weltweiten Verantwortung nachkommen und einen Ratifizierungsprozess des ILO-Übereinkommens 181 vorantreiben. Damit würden auch für Deutschland grundlegende internationale Standards für eine ethisch akzeptable Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften gelten.

Weiterhin setzen sich die deutschen Gewerkschaften dafür ein, dass es bei der Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten keine Unterscheidung aufgrund der Nationalität gibt. Arbeitsmigrant*innen müssen zeitnah Möglichkeiten des Spracherwerbs und der gesellschaftlichen Integration angeboten werden. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses darf nicht zum Verlust des Aufenthaltsrechts führen. Auch die gewerkschaftliche und politische Organisation muss ihnen möglich sein. Beratung und Unterstützungsstrukturen müssen in einer für die Person verständlichen Sprache angeboten werden. Regeln zur Erwerbsmigration müssen zudem sicherstellen, dass Migrant*innen von Tag eins an den vollen Sozialversicherungsschutz genießen, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten und menschenwürdig untergebracht werden.

Die Grundfreiheit der Arbeitnehmer*innenfreizügigkeit in der EU hat zum Entstehen eines europäischen Arbeitsmarkts geführt. Soziale Ungleichgewichte und hohe Einkommensunterschiede zwischen den Mitgliedstaaten und zwischen der EU und Drittländern führen allerdings dazu, dass dieser Arbeitsmarkt an vielen Stellen hinter den gewerkschaftlichen Forderungen nach Guter Arbeit, fairer Entlohnung und

Arbeitnehmer*innen-Mitbestimmung zurückbleibt. Gleichzeitig sind die Hürden für die Arbeitnehmer*innenmobilität immer noch immens hoch, insbesondere was die Mitnahme und die grenzüberschreitende Anerkennung sozialer Rechte und Ansprüche an die Systeme sozialer Sicherung betrifft.

Die Gewerkschaften fordern, dass die Rechte der grenzüberschreitend tätigen Beschäftigten endlich durchgesetzt werden. Insbesondere die deutsche Bundesregierung hat sich bei den Verhandlungen zur Reform der Koordinierungsverordnung für die sozialen Sicherungssysteme (VO 883/2004) nicht dafür eingesetzt, dieses Ziel zu erreichen. Im Gegenteil: Diskriminierungen gegenüber den Sozialversicherungssystemen anderer Mitgliedstaaten stehen weiterhin auf der Tagesordnung. Darüber hinaus bedarf es einer Reform der bilateralen Steuerabkommen, damit die Benachteiligung mobiler Beschäftigter beendet wird.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung, das Europaparlament, die Europäische Kommission und den Rat auf, unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen, damit auf Nettobasis ermittelte Lohnersatzleistungen, die im Kassenstaat steuerfrei sind, im Falle einer grenzüberschreitenden Zahlung an eine*n Empfänger*in im Wohnsitzstaat keiner Besteuerung mehr unterworfen werden dürfen. Die Reform der VO 883 in den EU-Ländern muss verstärkte Maßnahmen zur Bekämpfung von Missbrauch vorsehen und sicherstellen, dass es keine Entsendung für Beschäftigte ohne Nachweis des Sozialversicherungsstatus im Herkunftsland (A1-Bescheinigung) gibt.

Die deutschen Gewerkschaften erwarten, dass sich die neue Bundesregierung bei den Verhandlungen zur VO 883 dafür einsetzt, dieses Ziel zu erreichen. Mittelfristig muss die Kontrolle des Sozialversicherungsstatus durch Einführung von digitalen Verfahren, einen verbesserten Austausch der Behörden und die Einführung eines europäischen Sozialversicherungsregisters verbessert werden. Das Wirken von Briefkastenfirmen, die allein zu dem Zweck gegründet werden, Sozialversicherungsbestimmungen am Arbeitsort zu umgehen, muss unterbunden werden.

Beschäftigte müssen unter das Sozialversicherungsrecht desjenigen Mitgliedstaats fallen, in dem ein Unternehmen seine wesentliche Tätigkeit ausführt. Die neuere Praxis, Scheinselbstständigen und Arbeitnehmer*innen aus Drittländern eine Arbeitsgenehmigung in der EU zu verschaffen und sie mittels Briefkastenfirmen zu entsenden, muss umgehend gestoppt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich zudem dafür ein, dass die EU-Kommission gegen wettbewerbsverzerrende Sozialversicherungsgesetze mit Sozialversicherungsrabatten wie in Slowenien oder Deutschland (Sozialversicherungsfreiheit für kurzfristig geringfügig Beschäftigte in der Landwirtschaft) vorgeht.

In einer wachsenden Zahl von Branchen machen sich Geschäftsmodelle der Profitmaximierung breit, die auf der Ausbeutung von mobilen Beschäftigten beruhen. Die Corona-Pandemie hat deutlich gezeigt, dass solche grenzüberschrei-

tend mobilen Arbeitnehmer*innen in Europa zwar einerseits »systemrelevant«, andererseits aber am wenigsten gegen Ausbeutung und Missbrauch geschützt sind. Besonders fehlende oder unzureichend durchgesetzte Hygienevorschriften, Lohnbetrug durch Arbeitgeber*innen, Missstände in Unterkünften und ein fehlender Sozialversicherungsschutz sind während der Krise grell ins Licht der Öffentlichkeit geraten. Die Corona-Pandemie hat dies offengelegt, aber auch verstärkt.

Deshalb müssen die Rechte der mobilen Beschäftigten gegenüber den wirtschaftlichen Freiheiten wirksam durchgesetzt und dem elementaren Grundsatz »gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort« inklusive eines umfassenden Sozialversicherungsschutzes zur Geltung verholfen werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern bessere gesetzliche Rahmenbedingungen zur Kontrolle und Rechtsdurchsetzung:

- wirksame digitale Lösungen zur Bekämpfung des weit verbreiteten Sozialversicherungsmissbrauchs von Arbeitgeber*innenseite, z. B. durch die Einführung eines europäischen Sozialversicherungsregisters oder eines europäischen Sozialversicherungspasses, einer europäischen Sozialversicherungsnummer und eine verbindliche Umsetzung der Ratsempfehlung zum Sozialschutz mit einer Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigten;
- verbindliche Mindeststandards für Unterkünfte und zur Regulierung von Vermittlungsagenturen;
- eine starke und gegenüber den Mitgliedstaaten handlungsfähige Europäische Arbeitsbehörde;
- Beschränkungen von Subunternehmen auf maximal zwei Glieder;
- Tariftreue Regelungen in der öffentlichen Auftragsvergabe zur Erhöhung der Tarifbindung.

Gewerkschaften nehmen bereits jetzt einen grenzüberschreitenden Rechtsschutz durch gegenseitige Anerkennung gewerkschaftlicher Mitgliedschaft oder die gezielte Organisation mobiler Beschäftigter stärker in den Blick – auf internationaler wie auch auf europäischer Ebene. Diese Initiativen müssen weiter ausgebaut und unterstützt werden, sodass eine gewerkschaftliche Betreuung und damit der Schutz vor Ausbeutung nicht an Landesgrenzen Halt macht.

3.3 GEWERKSCHAFTLICHE GRUNDWERTE VERTEIDIGEN

Der DGB wird für die gewerkschaftlichen Grundwerte Solidarität, Mitbestimmung, Chancengleichheit und Zusammenhalt in die Offensive gehen. Die Einhaltung der durch die EU garantierten Freiheits- und Freizügigkeitsrechte wird er konsequent einfordern. Nationalistischen und europafeindlichen Positionen wird er entschieden entgegentreten. Konkret wollen die deutschen Gewerkschaften:

- offensiv gegen Grenzschießungen und die Einschränkung des Rechts auf Freizügigkeit von Beschäftigten vorgehen. Maßnahmen der EU-Mitgliedstaaten, die den europäischen Werten nicht entsprechen und negative Auswirkungen auf die Grenzräume haben, müssen konsequent abgelehnt und verhindert werden.
- die Mitbestimmung bei Entscheidungen auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene ausbauen und sich noch stärker einmischen. Dafür ist eine stärkere Kooperation zwischen den Ebenen im DGB und den Mitgliedsgewerkschaften notwendig.
- Rechtsextremismus, Nationalismus und Europafeindlichkeit sowie jeglicher Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entschieden entgegentreten und die gewerkschaftlichen Grundwerte wie Solidarität, Zusammenhalt und Gleichbehandlung offensiv und hörbar vertreten.

Der DGB wird sich für offene Grenzen und für das Recht auf Freizügigkeit einsetzen und die Vorteile der Europäischen Union offensiv herausstellen. Die Interregionalen Gewerkschaftsräte sind ein relevanter Akteur in den Grenzräumen. Wo die Beteiligung der Gewerkschaften im Grenzraum noch nicht ausreichend von den Entscheidungsträger*innen berücksichtigt wird, wird sich der DGB für stärkere Mitsprachemöglichkeiten einsetzen.

Angriffen auf ein freies, gleiches und gerechtes Europa wird der DGB entschieden entgegentreten und Rechtsextremismus, Nationalismus und Europafeindlichkeit sowie jegliche Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit vor Ort bekämpfen.

3.4 EIN SOLIDARISCHES ASYLSYSTEM ENTWICKELN

Ein global gerechtes Europa sorgt auch für faire Regeln bei Asyl und Migration. Die Europäischen Institutionen stehen vor einer gewaltigen Herausforderung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass das individuelle Grundrecht auf Asyl und die Einhaltung der UN-Flüchtlingskonvention unantastbar bleiben müssen. Deutschland muss sein politisches Gewicht einsetzen, um ein EU-weites solidarisches Asylsystem zur Aufnahme und Integration von Geflüchteten zu entwickeln, das gemeinschaftlich finanziert wird. Staaten, die diesen Verpflichtungen nicht nachkommen, sind zu sanktionieren. Die Mitgliedstaaten, die besondere Lasten tragen, müssen unterstützt werden. Dazu gehört auch, sichere und legale Möglichkeiten zu schaffen, in der EU einen Antrag auf Schutzgewährung zu stellen. Seenotrettung muss als staatliche Aufgabe auf europäischer Ebene verankert werden.

Des Weiteren zeigen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit der zivilen Seenotrettung solidarisch. Alle Schiffe, die im Mittelmeer unterwegs sind, sind nach internationalem Seerecht zur Seenotrettung verpflichtet. Das heißt, sie müssen Schutzbedürftige in Seenot aufnehmen

und an einen sicheren Ort bringen. Kein Schiff darf dabei behindert werden. Schiffe unter dem Kommando der EU und ihrer Mitgliedstaaten dürfen Schutzsuchende nicht in Drittstaaten, zum Beispiel Libyen, Marokko oder Tunesien, zurückbringen. Die Geretteten müssen in die EU gebracht werden, damit ihr Anspruch auf internationalen Schutz in einem fairen Verfahren geprüft werden kann. Abschiebungen und ähnliche Maßnahmen sind abzulehnen. Geflüchtete und ihre Familienangehörigen müssen im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention unter menschenwürdigen Bedingungen Schutz erhalten und von Beginn an einen umfassenden Zugang zu Bildung, Ausbildung, Beschäftigung und Integrationsmaßnahmen bekommen. Insbesondere muss sowohl der Zugang von Kindern zu Bildung als auch der Zugang zu Spracherwerb und Integration europäisch einheitlich geregelt werden.

Die Europäische Union muss sich aktiv für eine Verbesserung der wirtschaftlichen und politischen Lage in den Herkunftsländern der Geflüchteten einsetzen. Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz und zur wirtschaftlichen und politischen Entwicklung müssen von Europa umfassend unterstützt werden. Will man ernsthaft Fluchtursachen auf europäischer Ebene begegnen, braucht es ein langfristiges Engagement der EU mit stärkerem Fokus auf die Organisationen und sozialen Strukturen, die Frieden und Wohlstand sichern sowie für gute Arbeits- und Lebensbedingungen eintreten: Gewerkschaften.

4

GLOBALISIERUNG MENSCHENWÜRDIG UND FAIR GESTALTEN

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine menschenwürdige und faire Globalisierung ein. Wie schon in der ILO-Verfassung festgeschrieben, kann »der Weltfrieden [...] auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden«. Obwohl bereits viele gewerkschaftliche Erfolge errungen wurden, haben die letzten Jahre und zuletzt wieder die Corona-Krise und die Folgen des russischen Angriffs auf die Ukraine gezeigt, wie fragil diese Errungenschaften sind. Die weltweite Durchsetzung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten ist und bleibt daher oberstes Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. An die Stelle des ungehemmten neoliberalen Wettbewerbs zulasten der Umwelt und Arbeitnehmer*innen muss künftig eine Weltordnung treten, in der das Prinzip »Arbeit ist keine Ware« (Erklärung von Philadelphia, 1944) durchgängig verwirklicht ist.

Der Klimawandel bringt neue, globale Herausforderungen für eine sozial gerechte Welt mit sich. Für Gewerkschaften ist klar, dass der Weg in eine klimaneutrale Zukunft zwingend ist. Im Dialog und gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und dem Just Transition Centre setzt sich der DGB dafür ein, den Klimawandel sozial gerecht zu gestalten, und beteiligt sich an internationalen Foren wie der COP (*Conference of the Parties*) als höchstem Entscheidungsgremium der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen.

4.1 EUROPAS VERANTWORTUNG IN DER WELT

Krieg ist kein geeignetes Mittel, um Konflikte zu lösen und einen nachhaltigen Friedensprozess anzustoßen. Angesichts steigender Rüstungsexporte und einer drohenden Aufrüstungsspirale setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für eine weltweite Politik der Abrüstung und Entspannung ein. Sie fordern die Bundesregierung und die EU auf, sich in ihrer Friedenspolitik an den Grundsätzen der ILO-Empfehlung (205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden zu orientieren. Diese benennt menschenwürdige Arbeit als wesentliche Säule der Friedensförderung. Sie betont zudem die wichtige Rolle der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie Minderheiten in der Arbeitswelt und in Entscheidungsgremien, die Rolle von Schul-, Aus- und Weiterbildung, von Sozial-

schutz, von funktionsfähigen Arbeitsinstitutionen, sozialem Schutz und Schutz von betroffenen Migrant*innen, Geflüchteten und Rückkehrer*innen. Europa trägt als Friedensmacht Verantwortung für die Welt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung und die europäischen Institutionen zu einer Politik der fairen Globalisierung auf sowie dazu, ihr politisches Gewicht dafür einzusetzen, die Institutionen der »Global Governance« zu demokratisieren. Mit den Konturen eines europäischen Sozialmodells und einer europäischen Sozialstaatlichkeit, starken Gewerkschaften, einem Ausbau der sozialen Sicherungssysteme zur Absicherung der großen Lebensrisiken, die auf dem Solidaritätsprinzip beruhen, gesetzlich und tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen zum Schutz der Beschäftigten, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer*innen und ihrer Interessensvertreter*innen, dem sozialen Dialog zum Ausgleich der Interessen zwischen Kapital und Arbeit und der Bereitstellung gemeinwohlorientierter öffentlicher Dienstleistungen von allgemeinem Interesse muss Europa zum sozialen Referenzmodell für eine faire Globalisierung werden und beweisen, dass wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Fortschritt Hand in Hand erfolgreich sind.

Die Europäische Union muss eine internationale Handelspolitik umsetzen, welche die Rechte von Arbeitnehmer*innen schützt und durchsetzt sowie ökologische Standards stärkt. Die deutschen Gewerkschaften fordern die EU-Kommission zur Einführung eines EU-Rechtsrahmens zur nachhaltigen Unternehmensführung auf. Die Europäische Union muss eine faire und wertebasierte Globalisierung voranbringen und auch auf europäischer Ebene ein Lieferkettengesetz beschließen, das fairen Wettbewerb und faire Arbeitsverhältnisse und damit eine gerechte globale Wirtschaft durch die gesamte Lieferkette hindurch sicherstellt.

Beschäftigung, gewerkschaftliche Handlungsspielräume, Tarifbindung und Mitbestimmung werden von Kapitalflüssen, Finanzmärkten und Geldpolitik stark beeinflusst. Die Veränderung geopolitischer Machtverhältnisse spielt ebenfalls eine wichtige Rolle. Der aggressive Angriffskrieg Russlands gegen die souveräne Ukraine wird die Weltlage auf Jahre oder Jahrzehnte grundlegend verändern.

In dieser neuen Lage ist für Europa die Aufgabe noch wichtiger geworden, sich mit seinem Modell von Demokratie und Rechtsstaatlichkeit zu behaupten. Der Kampf für Ge-

werkschafts- und Arbeitnehmer*innenrechte überall auf der Welt ist integraler Bestandteil eines geeinten und souveränen Europas, das sozialen Fortschritt als Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg und nachhaltigen Wohlstand definiert.

Die Volksrepublik China (VR China) hat mittlerweile den Aufstieg zur Wirtschaftsmacht gemeistert und ist nun ein weiterer wichtiger geopolitischer Mitspieler. Die wirtschaftliche Abhängigkeit der Welt von der VR China wird aktuell wieder sehr deutlich: Ausrüstungsgegenstände aus chinesischer Produktion sowie Lieferengpässe und gebrochene Lieferketten für eine Reihe von Branchen weltweit illustrieren dies. Chinesische Einzelinvestor*innen und Staatsfonds treten seit Jahren als Großinvestor*innen auf, treiben den Auf- und Ausbau von Infrastrukturen vor allem im asiatischen Raum, aber auch in Europa voran (Neue Seidenstraße) und verfügen über nicht unbeachtliche Direktinvestitionen in Afrika und zunehmend auch in Lateinamerika. Auch in Europa und Deutschland haben chinesische Direktinvestitionen im Vergleich zur Jahrtausendwende stark zugenommen.

Das chinesische Modell der staatlich gelenkten kapitalistischen Entwicklung stellt die europäische Industriepolitik vor neue Herausforderungen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich aktiv in die Diskussion über eine deutsche und europäische industriepolitische Perspektive einbringen und gemeinsam mit dem EGB Strategien in Bezug auf Innovationsförderung sowie Forschung und Entwicklung durch die öffentliche Hand entwickeln, nationalstaatliche wie europäische Investitionen in Europas Infrastruktur einfordern sowie die Diskussion um die europäische Souveränität in wichtigen Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge und strategisch wichtigen Industriebranchen weiter vorantreiben. Zum anderen werden die deutschen Gewerkschaften die Auswirkungen von Unternehmensbeteiligungen bzw. Übernahmen deutscher und europäischer Betriebe im Blick behalten und die Einhaltung von Mitbestimmungsstrukturen, Tarifverträgen und den Erhalt von Beschäftigung einfordern – ganz gleich, woher Investor*innen kommen.

Nicht nur in der VR China sind Verletzungen von Menschen-, Gewerkschafts- sowie demokratischen Rechten an der Tagesordnung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren grundlegende Menschenrechtsverletzungen in allen Ländern gleichermaßen und fordern diesbezüglich von der Bundesregierung und der EU eine ambitionierte und klare Position. Politische und wirtschaftliche Beziehungen mit Deutschland und Europa sollten genutzt werden, um sich entschieden für Verbesserungen einzusetzen. Verhandlungen der EU mit der VR China über ein europäisch-chinesisches Investitionsabkommen (CAI) müssen so lange auf Eis bleiben, wie die VR China hinter diesen Erwartungen zurückbleibt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten für eine strategisch handlungsfähige EU ein, die in der Lage ist, sich mit ihren demokratischen Grundwerten und dem Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell eines sozialen Europas unter den Bedingungen zunehmender globaler Systemrivalität zu behaupten und dafür neue Partnerschaften einzugehen.

4.2 FAIRE GLOBALE KRISENBEWÄLTIGUNG VORANTREIBEN

Insbesondere in Ländern des Globalen Südens sind die Beschäftigungsverluste durch die Corona-Krise immens und Ungleichheiten in bereits vorher prekären Lebens- und Arbeitssituationen verschärften sich. Die Arbeits- und Lebenssituation von benachteiligten Gesellschaftsgruppen wie Frauen, ethnischen und religiösen Minderheiten, Niedrigverdiener*innen, informell Beschäftigten, Selbstständigen, Geflüchteten und (Arbeits-)Migrant*innen verschlechterte sich weiter. Für sie besteht die Option von Quarantäne und Beschäftigungsverzicht häufig schlicht nicht – es geht ums Überleben.

Über 50 Prozent der Weltbevölkerung – etwa 4,1 Milliarden Menschen – haben überhaupt keinen Zugang zu sozialer Sicherung. Arbeitszeit- bzw. Arbeitsplatzverlust bedeutet für sie die direkte Bedrohung durch Armut. Krankheit bleibt jedoch Armutsfaktor Nr. 1. Die Weltbank schätzt, dass sich durch die Pandemie die Anzahl der in extremer Armut Lebenden deutlich erhöht. Damit einhergehend steigt auch Kinderarbeit seit langer Zeit erneut, auf derzeit 160 Millionen Kinder. Bis Ende 2022 drohten weitere 8,9 Millionen Kinder in Kinderarbeit abzurutschen. Der DGB setzt sich deshalb gemeinsam mit dem IGB für den globalen Ausbau sozialer Schutzsysteme ein, wo auch immer sich politische Handlungsfelder eröffnen – entlang globaler Lieferketten, in der Ausgestaltung der Entwicklungszusammenarbeit, im Rahmen des G7-Prozesses und innerhalb der ILO.

Der DGB setzt sich gemeinsam mit den europäischen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen dafür ein, dass die Fehler in der Finanzkrise nicht wiederholt werden: Es darf keinen erneuten Trend hin zur Austeritätspolitik geben, wie von konservativ-neoliberaler Seite gefordert wird; es braucht Investitionen in eine friedliche, klimagerechte, solidarische, nachhaltige Gemeinschaft – in Deutschland, Europa und der Welt. Darunter fallen unter anderem der Ausbau des weltweiten sozialen Schutzes, insbesondere einer universellen öffentlichen Gesundheitsversorgung, Investitionen in Pflege und Bildung sowie in nachhaltige soziale Strukturen. Diese Investitionen in die Zukunft müssen vor allem auch mehr Geschlechtergerechtigkeit zum Ziel haben.

4.3 NACHHALTIGE GLOBALE LIEFERKETTEN GESTALTEN

Mit der Verlagerung von Wertschöpfung ins Ausland entziehen sich global agierende Unternehmen in Deutschland und Europa zunehmend der Verantwortung für Arbeitnehmer*innen, Umwelt und Gesellschaft. Sie nutzen ihre Marktmacht, um Druck auf Zulieferer auszuüben, die diesen in Form von Hungerlöhnen und schlechten Arbeitsbedingungen an ihre Arbeitnehmer*innen weitergeben. Mit der Verabschiedung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) durch den Deutschen Bundestag ist ein großer Schritt hin zur globalen Achtung international aner-

kannter Menschen- und Umweltrechte gelungen. Ab 2023 sind große Unternehmen dazu verpflichtet, menschenrechtliche Risiken entlang ihrer Wertschöpfungsketten zu identifizieren.

In einigen besonders risikobehafteten Branchen hat die Bundesregierung Dialogforen eingerichtet, wie in der Textil- und Automobilbranche. Weitere Branchendialoge sind in Vorbereitung. Zertifizierungssysteme wie PEFC und FSC für die Forst- und Holzwirtschaft haben zudem gezeigt, wie Nachhaltigkeit und die Einhaltung sozialer Standards gemeinsam mit Gewerkschaften weltweit gestaltet werden können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich weiterhin aktiv an den bestehenden und möglichen weiteren Brancheninitiativen und Zertifizierungssystemen beteiligen, insofern sie die Probleme von Arbeitnehmer*innen entlang der Wertschöpfungsketten ambitioniert und zielführend angehen. Es ist dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften gelungen, eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes anzustoßen, durch die Betriebsräte stärker in das menschenrechtliche Risikomanagement einbezogen und Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten im Wirtschaftsausschuss des Unternehmens beraten werden. Dadurch eröffnen sich für Gewerkschaften, Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter*innen in Aufsichtsräten neue Handlungsfelder. Der DGB wird diese Herausforderungen gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften angehen. Betriebs- und Aufsichtsräte müssen auf diese neuen Aufgaben vorbereitet und Informationszugänge zu menschenrechtlichen Risiken geschaffen werden.

Es gilt insbesondere, die ordnungsgemäße Etablierung eines Compliance- und Risikomanagementsystems zu überwachen, eine geschlechtergerechte Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflicht zu gewährleisten und die Netzwerke der globalen und europäischen Gewerkschaftsbewegung bestmöglich zu nutzen. Dabei muss die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten und Antidiskriminierungskonventionen und die Umsetzung der ILO-Übereinkommen Nr. 100, 111, 190 sowie der UN-Frauenrechtskonvention gewährleistet sein.

Beim Erstellen von Risiko- und Folgeabschätzungen muss geschlechtersensibel vorgegangen werden. Die besonderen gesundheitlichen Herausforderungen für Frauen und Mädchen und deren besondere Risiken innerhalb des informellen Sektors und bei der Sorgearbeit müssen beachtet werden.

Das LkSG liefert auch in Bezug auf globale Rahmenabkommen neue Impulse. Insbesondere kann die Einrichtung unternehmensinterner Beschwerdeverfahren durch globale Rahmenabkommen wirkungsvoll unterstützt werden. Die Umsetzung und Einhaltung des LkSG wird durch eine eigens eingerichtete Behörde kontrolliert, die an das Bundesamt für Außenwirtschaft und Ausfuhrkontrolle angegliedert sein wird. Der Aufbau dieser Behörde wird eng von den Gewerkschaften und dem DGB begleitet, um eine wirkungsvolle Berichtsprüfung und behördliche Kontrolle zu gewährleisten.

Eine der größten Schwächen des LkSG ist, dass für Betroffene von Menschenrechtsverletzungen keine Möglichkeit einer zivilrechtlichen Klage nach deutschem Recht besteht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich weiterhin für eine klare zivilrechtliche Haftungsregelung einsetzen, wie sie ansatzweise im Entwurf der Kommission für ein europäisches Lieferkettengesetz vorgesehen ist.

Das LkSG eröffnet den Gewerkschaften die Möglichkeit, Ansprüche einer/eines von Menschenrechtsverletzungen Betroffenen im eigenen Namen geltend zu machen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden genau prüfen, inwieweit diese neue rechtliche Möglichkeit verantwortungsbewusst genutzt werden kann.

Auf UN-Ebene setzt sich der DGB gemeinsam mit dem IGB für ein bindendes UN-Abkommen zu Wirtschaft und Menschenrechten und ein neues Übereinkommen zu menschenwürdiger Arbeit entlang globaler Lieferketten der ILO ein. Auf europäischer Ebene werden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gemeinsam mit dem EGB für eine weitergehende, starke europäische Lieferkettenrichtlinie mit möglichst weitreichendem Geltungsbereich und verbindlichen Mitwirkungsrechten von Betriebsräten und Gewerkschaften einsetzen. Zudem sollte diese Richtlinie die gesamte Wertschöpfungskette ohne Einschränkungen / Abstufungen umfassen sowie eine zivilrechtliche Haftung und einen erleichterten Zugang zu Rechtsmitteln gewährleisten.

Die fortschrittlichen Berichtspflichten des LkSG müssen auch zu einer Weiterentwicklung der europäischen Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung führen. Der von der Europäischen Kommission am 21. April 2021 vorgelegte Vorschlag für eine Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verbessert die bislang geltenden Vorgaben in mehrfacher Hinsicht. Positiv zu erwähnen sind insbesondere der deutlich erweiterte Anwendungsbereich der Berichtspflichten, die Pflicht zur Veröffentlichung im Lagebericht als dem zentralen Format der Berichterstattung zu finanziellen und nicht-finanziellen Risiken und die progressive Definition der »doppelten Wesentlichkeit«. An anderer Stelle fällt der Richtlinienentwurf jedoch deutlich hinter die aus gewerkschaftlicher Sicht in ihn gesetzten Erwartungen zurück.

So ist es dringend notwendig, die Berichterstattung hinsichtlich der Arbeitnehmer*innenbelange zu präzisieren. Die deutschen Gewerkschaften fordern, dass die Geschäftsleitung dazu verpflichtet werden muss, das korrespondierende Gremium der betrieblichen Interessenvertretung hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung bereits vor Beendigung des Geschäftsjahres zu konsultieren und im (mitbestimmten) Aufsichtsrat über die diesbezüglichen Ergebnisse zu berichten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften rufen die europäischen Institutionen ferner nachdrücklich dazu auf, die Kriterien der Nachhaltigkeitsberichterstattung so detailliert wie möglich in einem demokratischen Prozess zu erarbeiten und diese Kernaufgabe nicht auf die Internationale Standardisierungsorganisation ISO, Beratungsfirmen oder andere private Organisationen zu übertragen, denen es an jeglicher demokratischer Legitimation fehlt.

Gefordert sind die europäischen Institutionen auch hinsichtlich der Risiken für die Ernährungssicherheit weltweit durch die Unterbrechung globaler Lieferketten im Agrarsektor aufgrund des Krieges in der Ukraine. Die Ukraine, Russland und Belarus sind bedeutende Exportländer für Agrarrohstoffe und Grundnahrungsmittel. In den wichtigsten Importländern in Afrika, dem Nahen Osten und Ostasien sind Hungerkrisen und Migrationsdruck vorprogrammiert. Der DGB fordert von der Europäischen Union eine Reform ihrer Gemeinsamen Agrarpolitik sowie der Entwicklungszusammenarbeit, die der kriegsbedingten Verknappung der Grundnahrungsmittel entgegenwirkt.

4.4 ILO UND INTERNATIONALE ARBEITS- UND SOZIALSTANDARDS STÄRKEN

Weltweit steigen die Fälle von Bedrohung, Inhaftierung und Ermordung von Gewerkschafter*innen. 2021 war es Gewerkschaften in 109 Ländern nur unter erschwerten Bedingungen möglich, offiziell anerkannt zu werden; 2020 lag die Zahl noch bei 89. Gerade in den Ländern, in denen Gewerkschaftsarbeit unter schwierigsten Bedingungen erfolgt, ist die Rolle der ILO umso wichtiger. Denn die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und das internationale Arbeitsrecht der ILO stehen im Zentrum menschenwürdiger Arbeit.

Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sind Menschenrechte und müssen als solche benannt und behandelt werden. Sie in ihrer Bedeutung zu stärken und ihre Durchsetzung international voranzutreiben, bleibt oberstes Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften.

Eine wesentliche Herausforderung innerhalb der ILO ist die weiterhin ungelöste Debatte über das internationale Streikrecht, das sich aus den Kernarbeitsnormen 98 und 87 ergibt. Arbeitgeber*innen bestreiten seit Jahren die Existenz eines solchen internationalen Streikrechts und stellen die Aussagen des ILO-Sachverständigenrates diesbezüglich in Frage. Das hat zur Folge, dass entsprechende Bezugnahmen anderer internationaler Organisationen und Gerichtshöfe auf das Streikrecht als Teil der ILO-Kernarbeitsnormen schwinden und Gewerkschaften sich nach und nach immer schwieriger darauf berufen können – insbesondere dort, wo nationale Institutionen schwach sind.

Dieser Angriff auf das Streikrecht als grundlegendes Mittel des Arbeitskampfes und dessen internationale Durchsetzbarkeit ist für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nicht hinnehmbar. Gemeinsam mit dem IGB setzt sich der DGB deshalb weiterhin in den Gremien der ILO für die Anerkennung des in den Übereinkommen 87 und 98 der ILO verankerten Streikrechts und gegen die Bestrebungen der Arbeitgeber*innen ein, die Existenz dieses Menschenrechts infrage zu stellen.

Aber die Verteidigung des Status quo reicht nicht. Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es, die Kernarbeitsnormen um ein Übereinkommen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erweitern. Gemeinsam mit dem IGB wurde der Prozess in der Jahrhunderterklärung der ILO für die Zukunft der Arbeit bereits angestoßen. Nun gilt es, die Krise als wichtigen Bezugspunkt für Arbeits- und Gesundheitsschutz zu nutzen, um die Erweiterung des zentralen Konzeptes der Kernarbeitsnormen so schnell wie möglich umzusetzen.

Um die Rolle der ILO zu stärken, setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weiterhin dafür ein, dass neue Standards erarbeitet werden. Die Arbeitswelt und die globale Gemeinschaft sieht sich mit der Digitalisierung und dem Klimawandel großen Veränderungsprozessen gegenüber, die neue internationale, regulatorische Rahmen brauchen. Der DGB wird gemeinsam mit dem IGB neue Standards zu Themen wie Arbeitsschutz, einem gerechten Klimawandel, menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie und entlang globaler Lieferketten vorantreiben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen darüber hinaus das Ziel der ILO, einen internationalen Rahmen für hochwertige Berufsbildung zu erarbeiten. Ein wichtiger Mindeststandard ist die Beteiligung der Sozialpartner bei der Ausgestaltung, Implementierung und den Regelungen des Ausbildungssystems. Kriterien für die Struktur moderner Berufsbildung und Standards für die Steuerung des Systems würden zu einer Verbesserung der Qualifikationen führen, insbesondere in den Ländern, die kein geregeltes Berufsbildungssystem haben. Schließlich trägt eine hochwertige Berufsbildung zur Stärkung des demokratischen Handelns bei.

Weiterhin muss den Entscheidungsgremien der ILO mehr politisches Gewicht eingeräumt werden. Wir fordern deshalb eine Selbstverpflichtung der Europäischen Kommission, die Kommentare des Sachverständigenrates und die Entscheidungen der Normenkontrollorgane der ILO als Referenz für Verstöße gegen ILO-Übereinkommen und damit für Nachhaltigkeitskapitel europäischer Handelsabkommen anzuerkennen. Bei systematischer Verletzung von Übereinkommen durch einen Handelspartner der EU muss ein Aussetzen des Handelsabkommens erfolgen.

Auf nationaler Ebene setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für weitere Ratifizierungsprozesse von ILO-Übereinkommen ein. Dadurch soll der Schutz der Beschäftigten in Deutschland verbessert bzw. international verankert werden. Gleichzeitig stärkt dies die Bedeutung und Anerkennung der ILO als normensetzende Organisation. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere die Ratifizierung des C94-Übereinkommens über die Arbeitsklauseln in den von Behörden abgeschlossenen Verträgen (öffentliche Vergabe), des C131-Übereinkommens über die Festsetzung von Mindestlöhnen, besonders unter Berücksichtigung der Entwicklungsländer, des C155-Übereinkommens über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, des C181-Übereinkommens über private Arbeitsvermittler*innen sowie des C190-Übereinkommens über geschlechtsbasierte Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

4.5 NEUER GEWERKSCHAFTSANSATZ IN DER ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT

Wirtschaftliche Entwicklung allein zieht nicht automatisch sozialen Fortschritt, Geschlechtergerechtigkeit und gute und faire Arbeitsbedingungen nach sich. Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ein Umdenken in der Entwicklungszusammenarbeit, die neben der wirtschaftlichen auch die soziale Entwicklung gleichberechtigt fördern muss.

Gewerkschaften sind ein zentraler Akteur, wenn es um die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, die Qualität von allgemeiner und beruflicher Bildung sowie sozialer Sicherung geht. Sie sind ein wesentlicher Träger von Sozialstrukturen in einer Gesellschaft. Doch gerade die Gründung von Gewerkschaften wird in vielen Ländern verhindert. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, den Aufbau und die Stärkung von Gewerkschaften in den jeweiligen Ländern zu unterstützen, damit sie den sozialen Fortschritt gleichermaßen vorantreiben.

Dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften ist es gelungen, die Bedeutung von Gewerkschaften bei der Entwicklung von Sozialstrukturen im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) fest zu verankern. Bereits vereinbart wurde, sich für eine nachhaltige Balance in den sozialen Kräfteverhältnissen globaler Produktionsprozesse einzusetzen. Dies gilt es weiter auszubauen.

Nur etwas mehr als vier Prozent der Ausgaben für zivilgesellschaftliches, kommunales und wirtschaftliches Engagement wurden im Jahr 2020 für entwicklungswichtige Vorhaben der Sozialstruktur aufgewendet. Demgegenüber wird für die Entwicklungspartnerschaft mit der Wirtschaft viermal mehr ausgegeben. Entsprechend besteht in der Gesamtbeurteilung des Haushalts des Ministeriums ein beachtliches Ungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit. Wir fordern deshalb: Eine gleichwertige Förderung von Wirtschafts- und Sozialstrukturen muss sich auch im Haushalt des BMZ widerspiegeln.

Hinzu kommt, dass die deutsche Entwicklungszusammenarbeit einen großen Beitrag zu den Geldern der EU beisteuert. Hier setzt sich dieses Ungleichgewicht fort. Wenn auch nicht finanziell, sollte zumindest politisch die Förderung von Gewerkschaften als Trägerin von Sozialstrukturen gleich behandelt werden. Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen eigenen Haushaltsposten für entwicklungswichtige Vorhaben der Gewerkschaften, aus dem die Organisationsentwicklung von Gewerkschaften und der soziale Dialog in Ländern, mit denen Entwicklungszusammenarbeit besteht, anerkannt und gefördert werden.

Die globalen Herausforderungen an Gewerkschaften steigen. Das nationale Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist ein politischer Erfolg, der allerdings seine Wirksamkeit nur dann entfalten kann, wenn wir unsere Netzwerke stärker und enger knüpfen als bisher. Mit dem Projekt »Unions4VET« hat der

DGB ein gewerkschaftliches Netzwerk aufgebaut, um den Berufsbildungsdialog auf europäischer und internationaler Ebene zu fördern. In anderen Bereichen ist ebenfalls Fachexpertise notwendig, über welche die deutschen Gewerkschaften verfügen – beispielsweise in der Organisationsentwicklung, der Bildungspolitik, der Sozial- und Tarifpolitik und im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese Expertise sollte gebündelt und gezielt eingesetzt werden.

Dazu wird der DGB gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften einen Expert*innenpool schaffen. Dieser Expert*innenpool verfolgt zwei Ziele: Zum einen soll damit gewerkschaftliches Fachwissen aus den eigenen Reihen und zu spezifischen Themen den globalen Gewerkschaftsföderationen (GUFs) bzw. Gewerkschaften in anderen Ländern zugänglich gemacht werden. Zum anderen soll damit jungen Gewerkschafter*innen die Möglichkeit des internationalen Austauschs und des Sammelns von internationalen Gewerkschaftserfahrungen bei globalen Gewerkschaftsorganisationen oder auch direkt bei Gewerkschaften in Deutschland und anderen Ländern eröffnet werden.

4.6 GERECHTER WELTHANDEL UND EINE FAIRE INTERNATIONALE REGULIERUNG

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen fairen und gerechten Handel, der die Rechte von Beschäftigten und Verbraucher*innen stärkt, den Schutz der Umwelt und einen fairen Wettbewerb garantiert sowie eine gerechte Verteilung der Globalisierungsgewinne innerhalb und zwischen Staaten befördert. Die internationale Handelspolitik muss neu ausgerichtet werden, um Globalisierung demokratisch und sozial zu gestalten.

Handelsabkommen müssen klare, durchsetzbare und sanktionierbare Regelungen zum Schutz von Beschäftigten beinhalten. Ein mögliches Vorbild könnte das US-Mexiko-Kanada-Abkommen (USMCA) sein, das auf Druck der USA und Kanadas erstmals sanktionierbare Regeln auf Unternehmensebene durchsetzt und eine wiederholte Verletzung von Arbeitnehmer*innenrechten mit dem Verlust von Zollvergünstigungen verknüpft. Ziel muss sein, eine Annäherung von Umwelt-, Arbeits- und Verbraucherstandards auf dem jeweils höchsten Niveau zu erreichen, um einen Dumpingwettbewerb auszuschließen.

Die Ratifizierung und Umsetzung internationaler Standards, wie der Kernarbeitsnormen und der ordnungspolitischen Übereinkommen (*Governance Conventions*) der ILO, müssen mit dem Abschluss und der Ratifizierung von Handels- und Investitionsabkommen Hand in Hand gehen.

Der Anspruch auf universellen Zugang zu qualitativ hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen muss Vorrang vor der Liberalisierung des Marktes und dem Abbau von Regulierungen haben. Daher müssen öffentliche Dienstleistungen explizit mittels einer klar und umfangreich definierten Ausnahmeklausel von Handelsabkommen ausgenommen

werden. Negativlisten, Ratchet- und Standstill-Klauseln lehnen wir ab, da sie eine Liberalisierung automatisieren und die Möglichkeit, Eigentum staatlich und demokratisch zu organisieren, unterminieren würden. Ferner darf das in der EU angewandte Vorsorgeprinzip durch Handelsabkommen nicht ausgehebelt werden, denn es trägt zu einem hohen Arbeits- und Gesundheitsschutz bei. Globale Entsendung darf nicht liberalisiert werden. Deshalb darf es keine Bestimmungen zu Arbeitsmigration in Handelsabkommen (Modus 4) geben.

Die Bestimmungen zur öffentlichen Auftragsvergabe müssen sicherstellen, dass Tariftreue und die Einhaltung hoher Umwelt- und Sozialstandards garantiert werden.

Bestehende internationale Handels- und Investitionsabkommen müssen mit unternehmerischen Sorgfaltspflichten (z. B. OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Erklärung für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO, Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der UN) einhergehen. Nur so kann ein konsistentes internationales Handels- und Investitionsregime erreicht werden, bei dem Rechte und Pflichten von Unternehmen, Beschäftigten und Verbraucher*innen unter Berücksichtigung ökologischer Aspekte zum Wohle aller ausbalanciert sind.

Verstöße gegen Verpflichtungen im Bereich der Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards müssen nachverfolgt und ggf. entsprechende Verfahren eingeleitet werden, um Abhilfe – auch mittels Sanktionen – zu schaffen. Die Einhaltung und Durchsetzung dieser Regeln muss unter systematischer Einbindung der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft erfolgen. Die entsprechenden zivilgesellschaftlichen Kontrollgremien (*Domestic Advisory Groups*) müssen angemessen finanziert werden, um die nötigen Kapazitäten zur Verfügung stellen zu können.

Darüber hinaus muss die Zusammenarbeit mit der ILO in diesem Bereich verstärkt werden, um auch die ILO selbst politisch zu stärken und den Aufbau von Parallelstrukturen zu verhindern.

Das derzeitige System des Investitionsschutzes gibt ausländischen Investoren durch weitreichende Klagemöglichkeiten ein unverhältnismäßiges Machtinstrument zur Durchsetzung ihrer Interessen an die Hand. Ein gerecht gestaltetes Investitionsschutzregime benötigt hingegen eine Verschiebung vom einseitigen Fokus auf Investor*innenrechte hin zu einem Fokus auf Investor*innenpflichten mit dem Ziel, einen Ausgleich von Investor*innenrechten einerseits und Arbeitnehmer*innenrechten sowie sozialen und ökologischen Standards andererseits zu erreichen.

Auf internationaler Ebene (z. B. OECD, UNCTAD) werden Reformvorschläge erarbeitet, um das internationale Investitionsregime zu reformieren. Gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften wird der DGB diesen Reformprozess gemäß den erwähnten Grundsätzen mitgestalten und sich für eine Umsetzung in neuen wie bereits vorhandenen Abkommen stark machen.

Der Versuch der Unternehmenslobby, zukünftige staatliche Regulierung zu vermeiden, beschränkt sich nicht nur auf Handel und Investitionen. Große Tech-Unternehmen treiben derzeit die Verhandlungen eines E-Commerce-Abkommens innerhalb der WTO-Strukturen voran. Hierbei geht es unter anderem um die globale Marktliberalisierung der Erfassung, Speicherung und Kommerzialisierung von Daten sowie der kostenfreien und uneingeschränkten Nutzung digitaler Infrastruktur. Ein solches Abkommen lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab. Hohe digitale Standards, ein starker Datenschutz und Datensouveränität dürfen durch WTO-Verhandlungen nicht zur Disposition gestellt werden. Für den grenzüberschreitenden Transfer und die Verarbeitung von persönlichen Daten gilt: Das Grundrecht auf Datenschutz und Privatsphäre, auch im digitalen Raum, muss geschützt werden und Datenströme, die persönliche Daten betreffen, müssen von Handelsabkommen ausgenommen werden. Das Thema elektronischer Handel darf nicht dazu benutzt werden, staatliche Regulierung auszuhebeln.

4.7 STÄRKUNG VON GEWERKSCHAFTS-POSITIONEN IM SYSTEM DER GLOBAL GOVERNANCE

Die geopolitischen Verschiebungen der letzten Jahre sind in vielen multilateralen Foren spürbar. Bereits vor der Krise zeichneten sich ein bröckelnder Zuspruch zum Multilateralismus und ein aufstrebender Nationalismus ab, der sich durch den Krieg und die Pandemie nicht umgekehrt hat, sondern vielmehr noch befeuert wurde. Gleichzeitig ist aber deutlich geworden, dass nationale Alleingänge keine Lösung für die multiplen Krisen und keine Antwort auf die Herausforderungen des Klimawandels, der Digitalisierung und einer fairen Globalisierung sind.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ziehen weiterhin einen multilateralen Ansatz zur Ausgestaltung des internationalen Handels bi- und plurilateralen Verhandlungen vor. Nur multilateral können das Prinzip der Gleichberechtigung aller Staaten realisiert, dem Machtgefälle zwischen Industrie- und Entwicklungsländern begegnet und weltweit gleichwertige Regeln geschaffen werden. Klar ist aber auch, dass es angesichts der Herausforderungen eine Reform der Welthandelsorganisation (World Trade Organisation, WTO) genauso wie ein neues Verständnis von internationalem Handel braucht.

Der Streitbeilegungsmechanismus der WTO ist seit Ende 2020 blockiert und beschlussunfähig. Die EU hat zusammen mit anderen WTO-Mitgliedern einen Interimsmechanismus ins Leben gerufen, der Streitigkeiten zwischen den unterzeichnenden Staaten klären soll. Diese Option mag kurzfristig sinnvoll sein. Langfristig müssen aber gemeinsame Reformansätze zur zukünftigen Struktur und Ausrichtung der WTO erarbeitet werden. Solange dürfen dort keine neuen Themen, wie beispielsweise E-Commerce, verhandelt werden.

Die Regeln der WTO müssen dazu beitragen, dass die globale Wirtschaft und Produktion sozial-ökologisch umgebaut werden. Wettbewerbsvorteile dürfen nicht zulasten

von Beschäftigten und der Umwelt errungen werden, sondern müssen auf hoher Qualität beruhen. Nachhaltige Entwicklung und Produktion müssen die bestimmenden Werte sein.

Internationale Übereinkommen, wie unter anderem die Agenda 2030 der UN, das Pariser Klimaabkommen, die Standards der ILO sowie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, müssen die Basis für die Reform der aktuellen WTO-Regeln sowie für Entscheidungen im Rahmen von Handelsstreitigkeiten sein. Grundlegende Standards im Bereich der Menschenrechte sowie Sozial- und Umweltstandards müssen umgesetzt werden, bevor von Handelspräferenzen profitiert werden kann. Ziel ist es auch, die ILO in Bezug auf handelspolitische Fragen zu stärken und eine engere Zusammenarbeit der beiden Organisationen anzustreben.

G7 und G20 haben wesentlich zur Diskussion und Konsensfindung in Bezug auf globale Herausforderungen beigetragen. Während die G7 Staaten angesichts des Krieges gegen die Ukraine stärker zusammenrückten und Einheit im Aufstellen des Sanktionsregimes gegen Russland demonstrieren, ist eine weitere Mitgliedschaft Russlands in der G20 derzeit nur schwer vorstellbar. Auch wenn dort keine verbindlichen Beschlüsse gefasst werden, ergeben durch diese Foren häufig wichtige Aufträge an internationale Organisationen. Die G7 und G20 sehen sich aber auch der Kritik ausgesetzt, exklusiv und damit undemokratisch zu agieren. Als globale Agenda Setter sind sie für zentrale gewerkschaftliche Forderungen zur Verwirklichung einer fairen Globalisierung dennoch wichtig. Bei aller Kritik an der Zusammensetzung, Agenda und Asymmetrie machen Beispiele, wie das der vor Kurzem erzielten Einigung der G20 Finanzminister*innen auf einen Mindeststeuersatz für Unternehmen, die möglichen positiven Ergebnisse dieses Forums deutlich.

Innerhalb der G7/G20 besteht für die verschiedenen Engagement-Gruppen, darunter die L7/L20-Gruppe der Gewerkschaften, die Möglichkeit der Teilnahme an dem Prozess. Der DGB wird diese Möglichkeit gemeinsam mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und in Kooperation mit anderen Gruppen der Zivilgesellschaft weiterhin nutzen, um der Stimme von Gewerkschaften für eine soziale und inklusive Gesellschaft Gehör zu verschaffen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekennen sich zu den Vereinten Nationen als der zentralen und am stärksten von den Staaten der Welt legitimierten internationalen Organisation der Völkergemeinschaft, die zugleich Völkerrechtssubjekt ist. Sie muss im Sinne ihrer Charta gestärkt werden – zur Sicherung des Weltfriedens, zur Einhaltung des Völkerrechts, zum Schutz der Menschenrechte und zur Förderung der internationalen Zusammenarbeit. Der Zusppruch zu den UN hat sich in den letzten Jahren allerdings verringert, obgleich die globalen Herausforderungen wachsen. Nicht zuletzt wegen der schlechten Zahlungsmoral großer Beitragszahler*innen befanden sich die UN in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten. Das führte zu Reformbemühungen, die auf eine Verschlinkung und stärkere Einbeziehung privater Geldgeber*innen abzielte.

Wir fordern: Trotz Defiziten in der Arbeitsweise der UN und ihrer Sonderorganisationen müssen ihre Mitgliedstaaten die Finanzierung gewährleisten. Die Nachhaltigkeitsziele (SDGs) sind die wohl bislang progressivste Agenda der UN. Gleichzeitig zeigt sich, dass bei der Umsetzung zentraler Nachhaltigkeitsziele, wie Armut beenden, Ungleichheit reduzieren oder Gute Arbeit schaffen, weltweit, aber auch national, immer noch eine große Lücke klafft. Auch hier wird das Problem der fehlenden finanziellen Mittel deutlich. Trotz des universellen Ansatzes, mit dem sich die UN an alle Regierungen richtet und mit der sie der weltweiten Zwei- bzw. Dreiklassengesellschaft ein Ende setzen will, wird die Verantwortung für die Umsetzung und Finanzierung auf die nationalstaatliche Ebene verschoben. Das birgt die Gefahr einer Unterfinanzierung bzw. Privatisierung. Die Tatsache, dass die SDGs nicht mit einer entsprechenden finanziellen Struktur hinterlegt sind und die unterschiedlichen Ziele häufig nicht mit der gleichen Intensität umgesetzt werden, schwächt die globale Agenda. Der DGB beteiligt sich daher weiterhin aktiv an den UN-Foren, um dem entgegenzuwirken.

Die UN-Reform darf zudem nicht die finanzielle und strukturelle Autonomie der ILO als UN-Sonderorganisation untergraben. Auf Landesebene müssen die dreigliedrige Struktur und der Zugang der Sozialpartner gewährleistet bleiben. Denn nach wie vor ist die ILO ein wesentlicher Zugang für Gewerkschaften zum UN-System. Dafür wird sich der DGB gemeinsam mit der Arbeitnehmer*innengruppe einsetzen. Die ILO-Arbeits- und Gewerkschaftsrechte müssen Referenzpunkt für alle UN-Aktivitäten werden. Die Einhaltung dieser Standards muss von allen UN-Agenturen und Sonderorganisationen, insbesondere vom Internationalen Währungsfonds (IWF) und der Weltbank, gewährleistet sein. Dafür macht sich der DGB gemeinsam mit dem IGB in den entsprechenden Foren stark.

Zudem setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gemeinsam mit der Bundesregierung dafür ein, dass der IGB einen Beobachterstatus bei der UN-Generalversammlung erhält. Dadurch bekommen Gewerkschaften einen besseren Zugang zu Informationen über Vorhaben der UN, die in der Vergangenheit auch die ILO betrafen.

IMPRESSUM

© 2023

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber: Referat Globale und Europäische Politik
Hiroshimastraße 28, 10785 Berlin, Deutschland
www.fes.de/referat-globale-und-europaeische-politik

Inhaltliche Verantwortung und Redaktion:

Dr. Marc Meinardus, Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika
Marc.Meinardus@fes.de

Bestellungen/Kontakt: Raya.Maana.fes.de

ISBN 978-3-98628-358-2

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Design/Typesetting: pertext, Berlin

