

# Stellungnahme

## des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Dialogfassung zur Weiterentwicklung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie 2024

### Grundsätzliches

Der DGB unterstützt die Bundesregierung in ihrem Handeln, die nachhaltige Entwicklung in Deutschland, aber auch weltweit zu stärken.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie eine wichtige Richtschnur, um inklusives Wachstum mit sozialem, geschlechtergerechtem Fortschritt innerhalb der planetaren Belastungsgrenzen zusammenzubringen.

Insbesondere das große Augenmerk der Dialogfassung auf Synergieeffekte und Zielkonflikte innerhalb der verschiedenen Dimensionen ist von großem Mehrwert, um frühzeitig konkrete Anpassungsmaßnahmen auf den Weg zu bringen.

### Bedeutung der Nachhaltigkeitsstrategie

Die Auswirkungen der zahlreichen Krisen sind immer noch allgegenwärtig. Die Konjunktur stagniert, der Investitionsstau wird immer größer und die Nachwirkungen der Energiekrise sind noch deutlich zu spüren. Auch die Spätfolgen der Corona-Pandemie sind gesellschaftlich und ökonomisch noch nicht überwunden.

Gleichzeitig bedeuten die Digitalisierung, der demographische Wandel und vor allem die ökologische Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft große Veränderungen für alle Lebens- und Arbeitsbereiche.

Mittlerweile wird deutlich, dass die Akzeptanz für diese Veränderungsprozesse zunehmend strapaziert wird. Das ist insbesondere dort der Fall, wo keine spürbaren Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsrealitäten eingetreten sind und bestehende Ungerechtigkeiten vertieft und Unsicherheiten verstärkt werden.

Vor diesem Hintergrund ist die Förderung gesellschaftlicher Teilhabe, sozialen Zusammenhalts, Geschlechtergerechtigkeit und internationaler Solidarität wichtiger denn je.

Es braucht verlässliche und belastbare Perspektiven und eine proaktive, vorausschauende Politik, die Neues schafft, bevor Wertschöpfungsketten unwiderrufbar brechen. Dazu ist eine Stärkung industrieller Wertschöpfung ebenso wichtig wie die Aufwertung und der Ausbau von guter Dienstleistungsarbeit und die geschlechtergerechte Organisation unbezahlter Sorge- und Hausarbeit.

26. Juni 2024

Deutscher Gewerkschaftsbund

Kontaktperson:

Jan Phillipp Rohde  
Referatsleiter Umwelt-, Klima-,  
und Nachhaltigkeitspolitik

[janphilipp.rohde@dgb.de](mailto:janphilipp.rohde@dgb.de)

Als Gewerkschaften setzen wir uns weltweit dafür ein, gerecht verteilten Wohlstand mit Guter Arbeit unter Einhaltung der planetaren Grenzen unter Wahrung von Menschen- und Arbeitnehmer\*innenrechte zusammenzubringen. Die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie ist ein Ort, dies gemäß dem Leitmotiv „Leave no one behind“ integriert zu diskutieren.

### **Gute Arbeit und Mitbestimmung stärken (SDG 8)**

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

Studien zeigen, dass Mitbestimmungsstrukturen die Nachhaltigkeit von Unternehmenspolitik deutlich erhöhen. Sie sorgen für einen fairen Ausgleich im Unternehmen, geben Sicherheit im Wandel und fördern eine nachhaltige und langfristige Unternehmensstrategie. Über gute Löhne partizipiert die Breite der Gesellschaft an der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes. Durch die Ausgestaltung von lebensphasenorientierten Arbeitszeiten und betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen leisten Mitbestimmungsstrukturen zudem einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter.

Der DGB begrüßt daher ausdrücklich, dass in der Weiterentwicklung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie ein neuer Indikator „Tarifliche Abdeckung von Beschäftigten“ (Indikator Nr. 8. 5. C.) eingeführt wird. Damit führt die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie eine wichtige Perspektiverweiterung im Bereich des Nachhaltigkeitsziel „Gute Arbeit und nachhaltiges Wirtschaftswachstum (SDG8) ein.

Das unbestimmte Ziel, den „Anteil der tarifvertraglichen Abdeckung bis 2030 erhöhen“ sollte allerdings mit einer konkreten Zielmarke untermauert werden. Gemäß der im Oktober 2022 verabschiedeten EU-Mindestlohnrichtlinie sollte die Tarifabdeckung innerhalb der europäischen Mitgliedsstaaten 80 % betragen. Bei einer geringeren tarifvertraglichen Abdeckung sind entsprechende Aktionspläne zur Förderung von Tarifverhandlungen mit klaren Zeitplänen und spezifische Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung zu entwickeln.

Dieser europäischen Vorgabe sollte auch die Nachhaltigkeitsstrategie Rechnung tragen und einen entsprechenden Zielwert von 80 % Tarifabdeckung vorgeben und über den Zeitablauf auch monitoren.

## **Indikatoren zu Staatsverschuldung vor dem Hintergrund der enormen Investitionsbedarfe überarbeiten**

Es braucht massive Zukunftsinvestitionen in den Zusammenhalt der Gesellschaft, aber auch in die nachhaltige und wettbewerbsfähige Modernisierung der Volkswirtschaft.

Um die Konjunktur aktiv zu stabilisieren, wie es angesichts der aktuellen Wachstumsschwäche angebracht ist, und um den seit Jahren aufgebauten Investitionsstau aufzulösen, sind massive Investitionen notwendig. Dieses Geld wird gebraucht für Investitionen in Bildung und Kinderbetreuung, Verkehr, Sicherheit, Digitalisierung, Klimaschutz und eine konsequente Gleichstellung der Geschlechter. Zudem müssen verschiedene Wirtschaftsbereiche gezielt gestärkt und modernisiert sowie klimagerechte Zukunftsinvestitionen gefördert werden.

So werden langfristig gute Bedingungen für eine moderne Wirtschaft mit guten Arbeitsplätzen geschaffen und der gesellschaftliche Zusammenhalt insgesamt gestärkt.

Gleichzeitig muss der Sozialstaat gestärkt werden, denn er schafft Sicherheit im Wandel, stiftet sozialen Zusammenhalt und schafft Vertrauen in staatliches Handeln. Vertrauen in Politik und Demokratie wird auch gestärkt, wenn öffentliche Dienstleistungen wieder verlässlicher und die Lebensbedingungen vor Ort besser werden.

Diese Notwendigkeiten stehen dem in Ziel 8.2. dargelegten Verständnis von Generationengerechtigkeit, das stark mit einer Rückführung der Staatsverschuldung verknüpft ist, diametral entgegen. Verpasst Deutschland den Anschluss in der Transformation und im Klimaschutz, wäre das eine weitaus größere Bürde für künftige Generationen als ein temporär gestiegener Verschuldungsgrad der öffentlichen Hand. Die investitionsfeindliche Schuldenbremse passt nicht zu den enormen Herausforderungen unserer Zeit und muss zügig reformiert werden.

Die Indikatoren 8.2. stehen damit im Widerspruch zu einer nachhaltigen Entwicklung und sollten gestrichen beziehungsweise grundlegend überarbeitet werden.

Um den tatsächlichen Fortschritt beim Schließen der enormen Investitionslücke festzuhalten, schlägt der DGB unter dem SDG 9 einen neuen Indikatorenbereich „Modernisierungsgrad staatlicher Infrastruktur“ vor, mit dem Indikator „Nettoanlageinvestitionen des Staates in % des BIP“.

## **Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildung darstellen**

Der Prüfauftrag, den Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und dem Bildungserfolg in einem Indikator darzustellen, begrüßt der DGB. Bildungschancen sind die Grundlage, um kulturelle, ökonomische, demokratische und soziale Teilhabe für alle zu ermöglichen. In Deutschland ist Bildungserfolg aber hochgradig von der sozialen Herkunft abhängig. Zu viele junge Menschen verlassen die Schule ohne einen Abschluss oder finden keine Ausbildung. Deshalb braucht es inklusives und gebührenfreies Bildungssystem von der Kindertagesstätte bis zur Hochschule.

Ein gutes Bildungssystem steht und fällt mit gut qualifizierten Fachkräften, Lehrer\*innen, Hochschullehrer\*innen und Ausbildungspersonal in den Betrieben. Sie brauchen gute Arbeitsbedingungen, um Kinder, Jugendlichen und junge Erwachsene individuell begleiten zu können. Die Arbeit im Bildungswesen muss aufgewertet und damit attraktiver werden, um den ausgeprägten Mangel an Lehr- und Fachkräften in Kitas und Schulen zu bekämpfen.

## **Indikator Weiterbildungsbeteiligung**

Weiterbildung ist die Brücke zwischen den Anforderungen von morgen und den Qualifikationen der Beschäftigten von heute. Deshalb begrüßt der DGB die Aufnahme des Indikators „Weiterbildungsbeteiligung, zur Förderung der Mobilität in den Bildungsbiografien“.

Weiterbildung sichert Arbeitsplätze und unterstützt die Beschäftigten aktiv im Wandel, damit trägt sie maßgeblich zu einer sozial gerechten Transformation der Arbeitswelt bei.

## **Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter**

Die Erwerbstätigenquote des Indikators 8.5. sagt wenig über die Art der Beschäftigung aus. Immer noch ist rund ein Drittel der Arbeitnehmer\*innen in Deutschland atypisch oder prekär beschäftigt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze, nicht nur differenziert nach Alter, sondern auch nach Geschlecht, wäre deutlich aussagekräftiger. Sozialversicherungspflichtige Jobs tragen zur Tragfähigkeit der öffentlichen Hand und zur Absicherung jeder und jedes Einzelnen im Alter, bei Krankheit oder Arbeitsplatzverlust bei.

## **Gleichstellung**

Entscheidend für die Selbstbestimmung von Frauen ist ihre eigenständige Existenzsicherung im Lebensverlauf. Der in Indikator 5.1.a beschriebene Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern erfasst die notwendige Gleichstellung nicht ausreichend.

Zielführend wäre die geschlechtersensible Darstellung der Erwerbsbeteiligung in Vollzeitäquivalenten, um nicht ausschließlich die Zahl der Erwerbstätigen, sondern auch die geleisteten Stundenvolumina von Frauen und Männern abzubilden.

Denn aufgrund der hohen Teilzeitquote liegt die Frauenerwerbstätigkeit dem Volumen nach deutlich unter dem der Männer und ist seit Jahren in ihrem Stundenumfang nicht nennenswert gestiegen.

Es würde sich außerdem anbieten, den Gender Time Gap als Indikator zu ergänzen, um Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt besser darzustellen. Der Gender Time Gap bildet die Geschlechterunterschiede bei den durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitsstunden im Rahmen einer Erwerbstätigkeit ab. Er erklärt einen erheblichen Anteil an den Verdienstunterschieden von Männern und Frauen.

Berechnungsgrundlage für den Gender Time Gap ist der European Labour Survey, die Daten aus Deutschland stammen vom Mikrozensus, der größten repräsentativen Bevölkerungsbefragung, die vom Statistischen Bundesamt erhoben wird.

### **Ungleichheit stärker erfassen**

Die Ungleichheit war bereits vor den Krisen in Deutschland sehr hoch. Die Anzahl der Superreichen und ihr Vermögen hat seit längerem stetig zugenommen. So gehören 5 % der reichsten Personen in Deutschland gut die Hälfte des Gesamtvermögens. Auf der anderen Seite ist die Gruppe der Einkommens- und Vermögensschwächeren und die Gruppe derer, die von Armut bedroht ist, deutlich gewachsen.

Um das Ausmaß der Ungleichheit in Deutschland besser abbilden zu können, wäre das Ausmaß der Vermögensungleichheit ein wichtiger Indikator. Daher wäre der Vermögens-Gini-Koeffizient oder der Anteil (sehr) vermögender Haushalte am Gesamtvermögen eine gute Schlüsselgröße.

### **Indikator für den Bereich globale Lieferketten**

Unlauterer Wettbewerb auf Kosten der Umwelt und fundamentaler Arbeitnehmerrechte ist inakzeptabel. Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen sind nicht nur Menschenrechte und demokratische Grundprinzipien, sie sind vielmehr eine Grundvoraussetzung für menschenwürdige Arbeit und sozialen Fortschritt.

Der bisherige Indikator „Mitglieder im Textilbündnis“ ist vor diesem Hintergrund wenig aussagekräftig bzw. nicht hinreichend. Der DGB begrüßt daher, dass ein neuer Indikator im Bereich der Globalen Lieferketten eingeführt werden soll.

Allerdings ist der vorgeschlagene Indikator, die globale Bewertung von Unternehmen im Rahmen des Social Transformation Framework der World Benchmarking Alliance (WBA) heranzuziehen, ungeeignet. Auch hier ist die Mitgliedschaft wie im Textilbündnis freiwillig.

Vielmehr sollte der Indikator mit dem existierenden deutschen Lieferkettengesetz (LkSG) und dem Stand der Umsetzung des Gesetzes eng verknüpft werden.

Gradmesser müssen die Umsetzung von Risikomanagementprozessen, präventive und abhelfende Maßnahmen bei Rechtsverletzungen, die Umsetzung von Transparenz- und Berichterstattungspflichten, die gesetzeskonforme Unterrichtung von Betriebsräten über Angelegenheiten des LkSG, die Berücksichtigung der Interessen von Betroffenengruppen durch das Unternehmensmanagement sowie der Stand der Sanktionierung von Unternehmen unter dem LkSG sein.

### **Steuerungsinstrumente der Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickeln**

Die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie wird zentral über den Staatssekretärsausschuss für Nachhaltige Entwicklung gesteuert. Der DGB begrüßt, dass die „Dialoggruppe“ in die Vorbereitung des Ausschusses und die Begleitung der Nachhaltigkeitsstrategie aktiv eingebunden wird. Um die Prozesse zu stärken und für mehr Transparenz zu sorgen, wäre ein direkter Austausch zwischen dem Staatssekretärsausschuss und der Dialoggruppe wünschenswert. Zudem ist es zielführend, konkrete Verabredungen der Formate festzuhalten und jeweils zu verschränken.

Zudem gilt es den Parlamentarischen Beirat für Nachhaltige Entwicklung (PBNE) weiterzuentwickeln. Dazu sollte der PBNE in der Geschäftsordnung des Bundestages formell verankert und zugleich zu einem ständigen Ausschuss aufgewertet werden. So wird der Beirat auf Dauer institutionalisiert und im parlamentarischen Prozess gestärkt.