

Der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB

Aufgaben – Aufbau – Struktur

Stuttgart, 22.02.2010

Geschichte des DGB



Der DGB wurde am 12. Oktober 1949 in München gegründet. Damals verabschiedete der Bundeskongress der Gewerkschaften die "Satzung des DGB", die zwischenzeitlich mehrmals geändert bzw. neu gefasst wurde. Der DGB ist der Dachverband der Gewerkschaften mit Sitz in Berlin.

Seit 1949 ist der DGB eine unverzichtbare politische und gesellschaftliche Instanz. Der DGB ist die Stimme für Arbeit und Solidarität. Er steht für Mitbestimmung und Demokratie, für einen zukunftsfesten Sozialstaat, verbunden mit wirtschaftlichen Innovationen.

Der DGB...



- ist die größte Dachorganisation von Einzelgewerkschaften. Ihm gehören acht Mitgliedsgewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland an. Diese decken alle Branchen und Wirtschaftsbereiche ab. Der Vorstand des DGB hat seinen Sitz in Berlin.
- versteht sich als Stimme der Gewerkschaften und Arbeitnehmer gegenüber politischen Entscheidungsträgern und Verbänden in Bund, Ländern und Gemeinden und koordiniert die gewerkschaftlichen Aktivitäten. Er ist von Anfang an dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft verpflichtet.
- arbeitet auf internationaler Ebene im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) mit und vertritt die deutsche Gewerkschaftsbewegung bei internationalen Institutionen wie der EU, ILO, OECD, WTO, IWF, Weltbank und der UNO.

Die Prinzipien des DGB

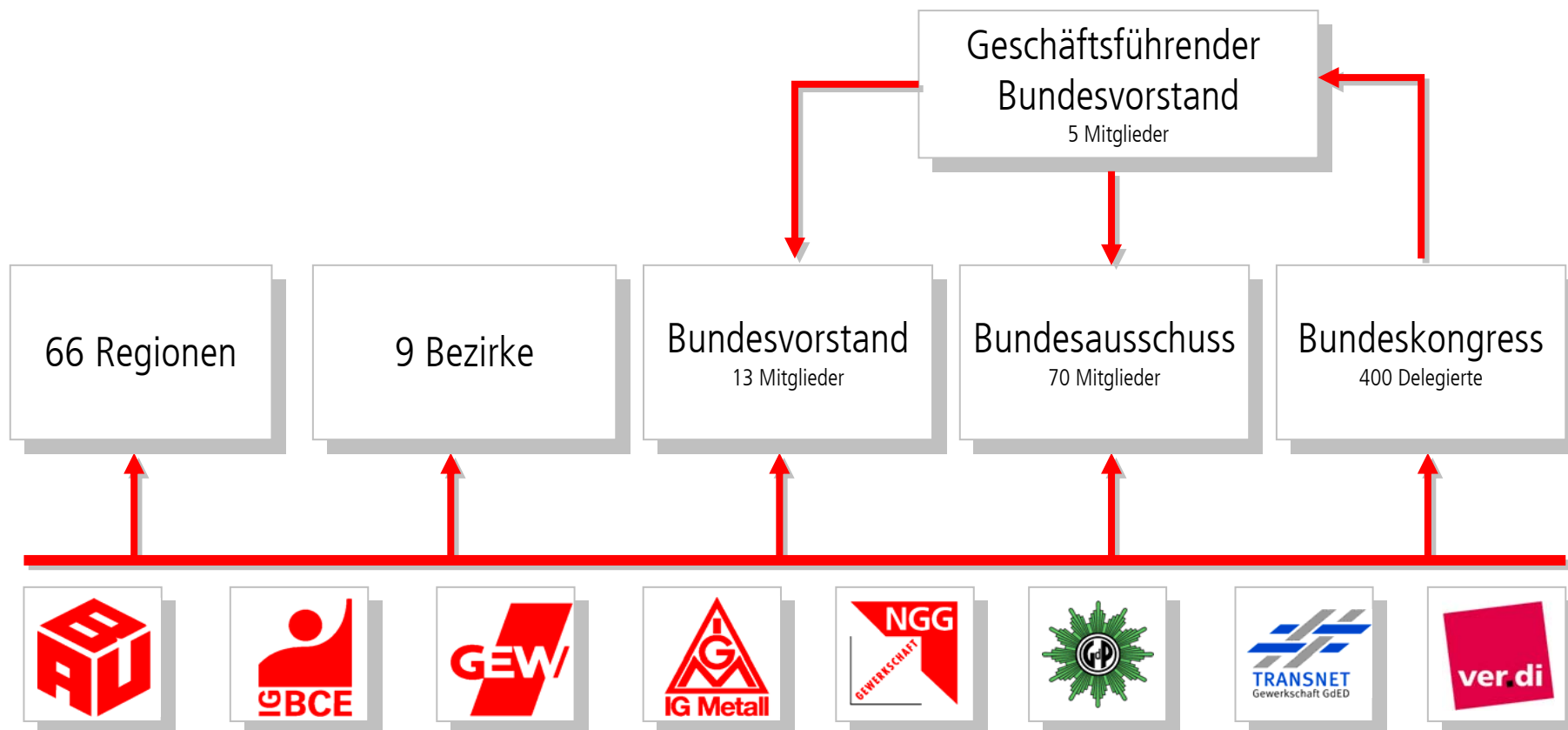


- Als Einheitsgewerkschaft sind wir politisch unabhängig, aber nicht neutral.
- Wir vertreten die Interessen unserer Mitglieder gegenüber der Bundesregierung und den Landesregierungen, Parteien und Verbänden.
- Für die Mitgliederbetreuung, die betriebliche Arbeit und Tarifverträge sind die Mitgliedsgewerkschaften zuständig.

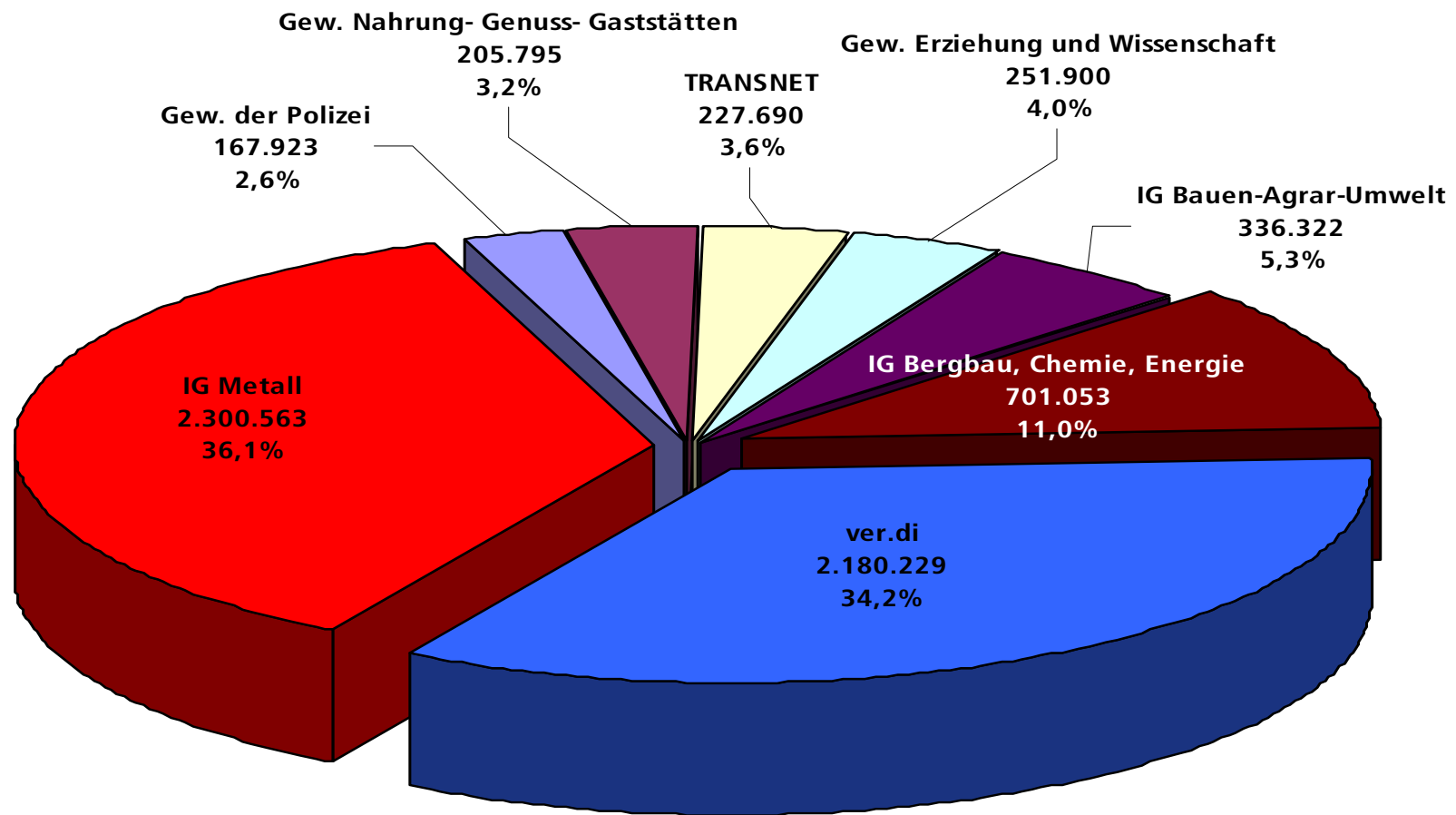
Struktur und Organe des DGB

DGB

- Der DGB hat eine demokratische Struktur von unten nach oben aufgebaut. Die Gewerkschaftsvertreter wählen auf jeder Ebene die Vorstände für 9 Bezirke, 66 Regionen und den Bundesvorstand.



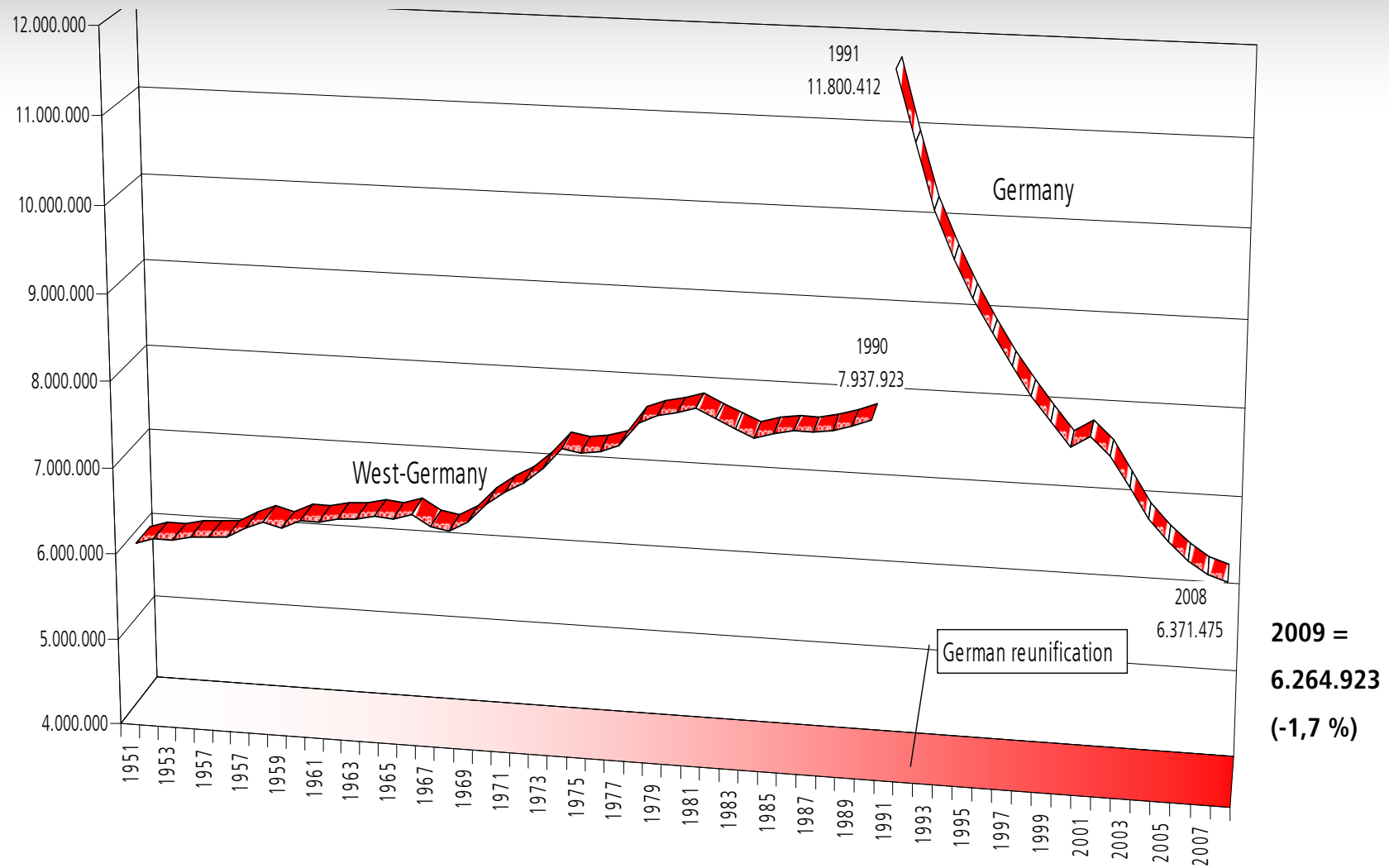
Die Mitgliedsgewerkschaften des DGB



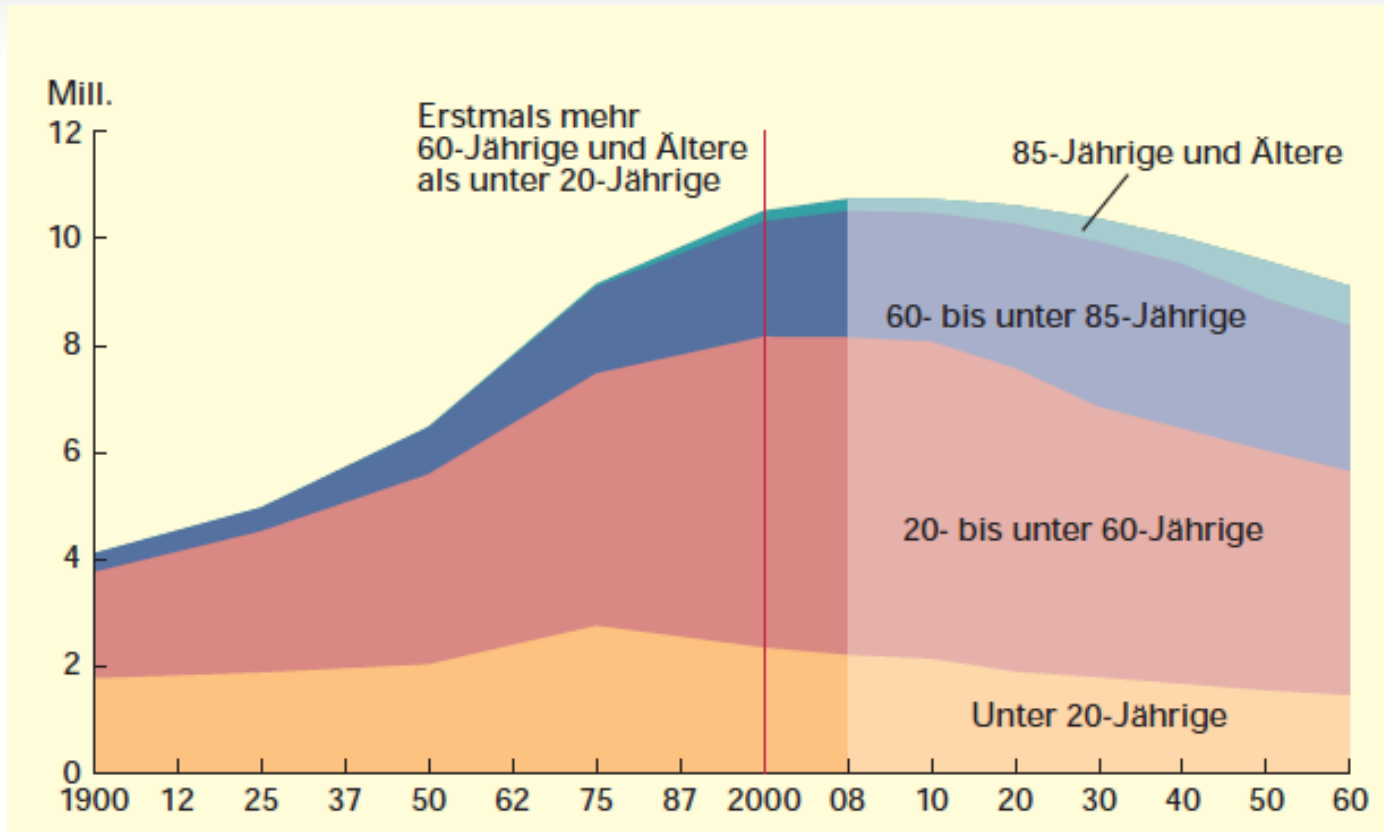
31.12.2008

Mitgliederentwicklung beim DGB

DGB



Die demografische Zeitenwende: Seit 2000 mehr ältere als jüngere Menschen in Baden-Württemberg



Positionen des DGB zu den Themen:



- **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung:**

Hohe Arbeitslosenzahlen und eine niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen belegen, dass längst nicht alle erwerbsfähigen Menschen, die arbeiten wollen, auch zur Finanzierung der Renten der älteren Generation beitragen können.

Mehr Beschäftigung, insbesondere auch von Frauen, kann die demografische Entwicklung entschärfen.

- **Demografischen Wandel gestalten:**

Weder die demografische Entwicklung selbst noch die sich hieraus ergebenden Belastungen für die Sozialkassen sind naturgesetzlich vorgegeben.

Für die Politik bestehen vielmehr mannigfaltige Möglichkeiten, auf die zugrunde liegenden Variablen positiv einzuwirken

- **Altersgerechtes Arbeiten:**

Es ist zu erwarten, dass sich das tatsächliche und das gesetzliche Renteneintrittsalter weiter annähern werden, wenn die Bereitschaft der Unternehmen zunimmt, ältere Menschen auf altersgerechten Arbeitsplätzen zu beschäftigen.

Unsere Hauptziele zur Sicherung und Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sind:

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the white letters 'DGB' inside.

- mit einer modernen, innovativen Arbeitszeitgestaltung können vorhandene Arbeitsplätze gesichert werden und neue Arbeitsplätze entstehen
- verbesserte Beschäftigungschancen, insbesondere für Ältere und Frauen,
- ein gesunder, längerer Verbleib im Erwerbsleben durch altersgerechte Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen sowie betriebsbezogene gesundheitliche Präventionsprogramme,
- an Lebensphasen angepasste Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, die auch den familiären Anforderungen (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) der Beschäftigten diskriminierungsfrei entgegenkommen,
- durch lebenslanges Lernen die Qualifikation ständig weiterentwickeln,
- mit einer besseren Kinderbetreuung und einem familienfreundlichen Klima die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

Zur Gestaltung des demografischen Wandels



- Personalplanung darf nicht kurzfristig und reaktiv, sondern muss auf eine Zukunft vorbereiten, in der es mehr Ältere und weniger Junge geben wird.
- Je mehr Lebenszeit verstreicht, desto eher bilden sich Kompetenzen heraus, die Jüngere nicht vorweisen können.
- Ältere sind ein unterschätztes Potential – Geübtheit und Wissen der erfahrenen MitarbeiterInnen müssen lange und sinnvoll genutzt werden.
- Qualifizierte Arbeitskräfte werden knapp werden, d.h., schonender mit älteren ArbeitnehmerInnen umgehen, damit diese möglichst lange im Erwerbsleben bleiben können.
- Gemischte Teams bzw. Arbeitsgruppen, um den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu erhöhen.
- Weiterbildungsangebote bedarfsgerecht ohne Altersbeschränkung anbieten.
- Personal möglichst breit qualifizieren, damit es entsprechend flexibel eingesetzt werden kann – so kann das Unternehmen später gesundheitliche Einschränkungen besser auffangen.

Aktivitäten des DGB zu Themen



- Veranstaltungen
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen
- Seminare
- Kampagnen und Aktionen
- Internet-Seiten
- Demonstrationen
- Publikationen und Broschüren
- Lobbyarbeit im Gesetzgebungsverfahren
- Bündnisarbeit