

# Anträge

## Inhaltsverzeichnis

### A – Gute Arbeit

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
A 001	<b>Gute Arbeit in Berlin-Brandenburg braucht soziale Sicherheit und Ordnung am Arbeitsmarkt</b> DGB Bezirksvorstand <b>Annahme</b>	9
A 002	<b>Gute Arbeitsbedingungen im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen (insbesondere im Bereich der Betreuungsleistungen) in Berlin und Brandenburg</b> DGB Bezirksfrauenausschuss <b>Annahme</b>	15
A 003	<b>Tarifbindung stärken – für gute Arbeit und ein gutes Leben</b> DGB Bezirksvorstand <b>Annahme</b>	17
A 004	<b>Tarifvertragslose Beschäftigungsverhältnisse und Niedriglohnbereiche überwinden – Uneingeschränktes gewerkschaftliches Streikrecht respektieren</b> ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg <b>Material an den Bezirksvorstand</b>	23
A 005	<b>In die Zukunft investieren: Transformation jetzt fair und nachhaltig gestalten</b> DGB Bezirksvorstand <b>Annahme</b>	24
A 006	<b>Gut Leben und Arbeiten in der Energieregion Lausitz</b> IG BCE Landesbezirk Nordost <b>Annahme</b>	31
A 007	<b>Nach dem Kohleausstieg: Zukunftsperspektiven für industrielle Beschäftigung in den Revieren</b> IG BCE Landesbezirk Nordost <b>Material zum A006</b>	32
A 008	<b>Arbeitszeitreduzierung</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Annahme</b>	34

## B - Gute Bildung

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
B 001	<b>Bildung braucht bessere Bedingungen</b> DGB Bezirksvorstand <b>Annahme</b>	35
B 002	<b>Beratungsstelle Diskriminierung</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Annahme als Material zu Antrag B001</b>	39
B 003	<b>Übergang Techniker Master erleichtern (Durchlässigkeit erhöhen)</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Annahme</b>	39
B 004	<b>Kostenfrei staatliche Abend- und Fernstudien (in Teilzeit) ermöglichen</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Annahme</b>	40
B 005	<b>Erweiterung der Ansprache-Konzepte für Dual-Studierende</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Annahme</b>	41
B 006	<b>Erhalt der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin sicherstellen</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Annahme</b>	43

## C - Gute Arbeit im öffentlichen Dienst

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
C 001	<b>Gute Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst</b> DGB Bezirksvorstand <b>Annahme</b>	43
C 002	<b>Verbesserung der Ausbildungsbedingungen an der Berliner Feuerwehr- und Rettungssakademie (BFRA)</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Material an den Bezirksvorstand</b>	47
C 003	<b>Für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Annahme</b>	48

## D - Soziales

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
D 001	<b>Arbeiten und Leben in Berlin und Brandenburg</b> DGB Bezirksvorstand <b>Annahme</b>	48
D 002	<b>Gleichwertige Lebensverhältnisse im gesamten Bundesgebiet. Sanierung der ostdeutschen Bundesländer forschreiben.</b> IG BCE Landesbezirk Nordost <b>Annahme</b>	54
D 003	<b>Novellierung des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG)</b> IG BCE Landesbezirk Nordost <b>Annahme</b>	55
D 004	<b>Reformierung des Pflegezeit-, Pflegestärkungs- und Familienpflegezeitgesetzes, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stärken</b> IG BCE Landesbezirk Nordost <b>Annahme</b>	56
D 005	<b>Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten der Pandemie im Kontext von möglichen Corona-Spätfolgen</b> IG BCE Landesbezirk Nordost <b>Annahme</b>	60

## E – Gesellschaftspolitik

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
E 001	<b>Internationale Arbeit im DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg</b> DGB Bezirksvorstand <b>Annahme</b>	61
E 002	<b>Gesetzliche Regelung für Sabbaticals</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Annahme</b>	63
E 003	<b>Kostenfreie Hygieneartikel</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Annahme in geänderter Fassung</b>	63
E 004	<b>Unterstützung der Initiative Nodoption</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Annahme</b>	64
E 005	<b>Jugend in Rundfunkräten</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Annahme in geänderter Fassung</b>	66

## F – weltoffenes und tolerantes Leben

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
F 001	<b>Für ein weltoffenes und tolerantes Berlin und Brandenburg</b> DGB Bezirksvorstand <b>Annahme</b>	66
F 002	<b>Rechtsextremismus bekämpfen. Demokratie verteidigen.</b> IG BCE Landesbezirk Nordost <b>Annahme</b>	68
F 003	<b>Verbot von Reichs- und Reichskriegsflaggen</b> IG BCE Landesbezirk Nordost <b>Annahme</b>	69

## G - Organisation

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
G 001	<b>Langfristige Finanzierung der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS) auf dem aktuellen Niveau und Erhalt ihrer Eigenständigkeit</b> DGB Kreisverband Charlottenburg-Wilmersdorf <b>Annahme</b>	70
G 002	<b>Dauerhafte Finanzierung der "Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosen- gruppen" (KOS)</b> ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg <b>Erledigt bei Annahme G001</b>	71
G 003	<b>Gleichstellung heißt fifty-fifty</b> DGB Bezirksfrauenausschuss <b>Annahme</b>	72
G 004	<b>Ehrenamt stärken, motivieren und binden</b> DGB Kreisverband Barnim <b>Annahme</b>	76
G 005	<b>Ehrenamt stärken, motivieren, binden – Aufbau einer DGB-Ehrenamtsakademie</b> DGB Kreisverband Treptow-Köpenick <b>Erledigt bei Annahme von G004</b>	78
G 006	<b>Erstellung eines Aus- und Weiterbildungskonzeptes für Kreis- und Stadtverbände</b> DGB Kreisverband Elbe-Elster <b>Erledigt bei Annahme von G004</b>	80
G 007	<b>Erstellung eines Arbeitskonzeptes für Kreis- und Stadtverbände</b> DGB Kreisverband Elbe-Elster <b>Annahme in geänderter Fassung</b>	82
G 008	<b>Pauschalierte Aufwandsentschädigung für die Vorsitzenden der Kreis- und Stadtverbände</b> DGB Kreisverband Elbe-Elster <b>Ablehnung</b>	82
G 009	<b>Technische Ausstattung der Vorstände von Kreis- und Stadtverbänden</b> DGB Kreisverband Elbe-Elster <b>Ablehnung</b>	83
G 010	<b>Digitalisierung der Beschlüsse</b> DGB Bezirksjugendausschuss <b>Annahme und Weiterleitung an den Bundeskongress</b>	84
G 011	<b>Regionalentwicklung: DGB-Arbeitskreis Lausitz</b> DGB Kreisverband Spree-Neiße <b>Material an den Bezirksvorstand</b>	85

## H - Satzung

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
H 001	<b>Änderung der DGB-Satzung – Vertretung von Migrant:innen in der Organisation des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)</b> ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg <b>Ablehnung</b>	88
H 002	<b>Erhöhung der Transparenz in der Personalauswahl der Regionsgeschäftsleitung und aktive Mitgestaltung der Kreisverbände im Entscheidungsprozeß</b> DGB Kreisverband Treptow-Köpenick <b>Ablehnung</b>	90
H 003	<b>Aktive Mitgestaltungsmöglichkeiten des Ehrenamtes ausbauen - Stimmberchtigte Delegierte der Kreisverbände in den Bezirkskonferenzen</b> DGB Kreisverband Treptow-Köpenick <b>Ablehnung</b>	91

# Antrag A 001: Gute Arbeit in Berlin-Brandenburg braucht soziale Sicherheit und Ordnung am Arbeitsmarkt

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksvorstand
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

## **1. Situationsbeschreibung**

Die Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion Berlin-Brandenburg ist in den vergangenen Jahren immer enger zusammengewachsen. Neben den engen Verflechtungen zwischen Berlin und seinem Umland reicht die Ausstrahlung Berlins nach ganz Brandenburg. Beide Länder haben gemeinsam in den vergangenen Jahren vom Aufschwung am Arbeitsmarkt mit kontinuierlichem Beschäftigungszuwachs und realen Lohnzuwachsen infolge guter Tarifabschlüsse profitiert. Doch nach Jahren des Booms hat die Pandemie die Entwicklung des Arbeitsmarktes durcheinandergewirbelt.

Während der Pandemie haben sich die Prozesse der Veränderung durch die rasante Digitalisierung und die klimapolitische Transformation weiter beschleunigt. Die Herausforderungen der Globalisierung und ihrer Lieferketten stellen sich noch mal neu. Teile des Arbeitsmarktes wurden schockgefroren. Durch entschiedenes politisches Handeln im Zusammenspiel mit einer starken Sozialpartnerschaft konnten zwar die schlimmsten wirtschaftlichen Folgen abgedämpft werden, dennoch zeigt Corona mit aller Klarheit, wie schnell für einen Teil der Arbeitnehmer\*innen heute nicht mehr gilt, was gestern noch als verlässlich und planbar erschien. Die Pandemie hat bestehende Missstände am Arbeitsmarkt transparent gemacht und gleichzeitig voll auf den Arbeitsmarkt durchgeschlagen.

Noch nie gab es in der Region so viele Menschen in Kurzarbeit wie während der Pandemie. Mit Hilfe der beitragsfinanzierten Kurzarbeit konnten zahlreiche Arbeitsplätze gerettet werden. Das zeigt: Der Sozialstaat wirkt. Allerdings mussten und müssen die Beschäftigten durch Kurzarbeit zum Teil schmerzhafte Einkommenseinbußen hinnehmen. Zum ersten Mal seit der Wiedervereinigung sind 2020 die durchschnittlichen Bruttolöhne nominal gesunken. Und nicht jeder Arbeitsplatz konnte und kann gerettet werden.

Mit Corona ist die Arbeitslosigkeit vor allem in Berlin wieder angestiegen, wo sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen innerhalb eines Jahres fast verdoppelt hat. Die Betroffenen kommen aus den stark von den Corona-Schließungen betroffenen Branchen wie der Hotellerie und Gaststätten, zum Teil aus dem Handel und aus Dienstleistungen wie der Reinigung, den Reisebüros oder dem Messebau. Zahlreiche Minijobber\*innen, ohne Schutz in der Arbeitslosenversicherung, haben durch den Lockdown ihr Einkommen ohne Absicherung verloren, ebenso wie viele Soloselbstständige, denen die Aufträge

weggebrochen sind.

Viele Betriebe, insbesondere kleine, haben nur wenig oder keine Corona-Hilfen bzw. auch verzögert erhalten und befinden sich seit Monaten in Schieflage. Noch ist nicht ausgemacht, ob sie sich dauerhaft halten können. In der Folge hat bei Beschäftigten in den einschlägigen Branchen und Betrieben pandemiebedingt die Angst vor Arbeitslosigkeit zugenommen, genauso wie bei Beschäftigten in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten, in Leiharbeit oder in Befristung. Die Corona-Krise hat somit den ohnehin polarisierten Arbeitsmarkt weiter gespalten.

Die Armut hat sich in den vergangenen Jahren in Berlin auf hohem Niveau verfestigt, wohingegen die Situation in Brandenburg rückläufig ist, aber mit starken regionalen Unterschieden. Doch grundsätzlich gilt: Für Langzeitarbeitslose und Menschen in prekären Jobs gibt es zu wenige Aufstiegsmöglichkeiten.

Während Teile der am stärksten verwundbaren Beschäftigten um ihren Arbeitsplatz kämpfen oder ihn bereits verloren haben, haben vor allem Pfleger\*innen, Beschäftigte im Lebensmitteleinzelhandel, Reinigungskräfte, Erzieher\*innen und soziale Dienstleister\*innen trotz erhöhtem Infektionsrisiko die so genannten „kritischen Infrastrukturen“ am Laufen gehalten. Aber nach wie vor mangelt es an echter Wertschätzung. Gute Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung: oftmals Fehlanzeige.

Überwiegend sind es Frauen, die mit ihren in hohem Maße systemrelevanten Tätigkeiten einen unverzichtbaren Beitrag bei der Versorgung der Menschen mit lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen leisten. Die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird, sind jedoch in vielerlei Hinsicht schlechter als in anderen Berufsgruppen. Besondere Belastungen entstehen aus atypischen Arbeitszeitlagen (Schicht-, Nacht-, Wochenendarbeit), denen die Beschäftigten vor allem in den Pflege- und Verkaufsberufen häufig ausgesetzt sind. Gesundheitliche Belastungen entstehen zudem aus verbreiteten körperlichen Anforderungen und einer hohen Arbeitsintensität.

Mit der Corona-Krise stellen sich Gleichstellungsfragen am Arbeitsmarkt noch einmal neu. Obgleich durch die pandemiebedingte Pflicht zum Homeoffice die Gleichstellung in Riesenschritten vorangekommen sein müsste, ist das Gegenteil der Fall. Frauen tragen nach wie vor die Hauptlast der täglichen Arbeit in Familien. Die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit von Frauen ist im Zuge der Corona-Krise stärker gesunken als die von Männern. Dadurch hat sich die schon vorher bestehende Lücke noch weiter vergrößert.

Besonders prekär sind die Arbeitsbedingungen der ausländischen Beschäftigten in der Ernährungsindustrie, in der Erntehilfe und der häuslichen Pflege. Entgegen der beteuerten Systemrelevanz dieser Bereiche handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse zweiter Klasse. Auch wenn es im Fleischbereich gelungen ist, einen regulierenden Rahmen hinsichtlich des Einsatzes von Werkverträgen und der Leiharbeit zu setzen, wurde im Gegenzug in der Landwirtschaft die Versicherungsfreiheit ausgeweitet. Nach wie vor sind die Löhne schlecht und sogar der Mindestlohn wird durch Akkordvereinbarungen unterwandert. In der häuslichen Pflege findet systematischer Rechtsbruch in der häuslichen „24-Stunden-Pflege“, bei den sogenannten Live-in-Arbeitskräften, statt. Den meisten Beschäftigten bleibt jegliche Möglichkeit einer gleichberechtigten Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft verwehrt. Und selbst wenn sie eine Tätigkeit in einer anderen Branche übernehmen, arbeiten sie doch häufig auf Helfertätigkeiten und mit Lohnabschlägen.

Obwohl die Pandemie den Arbeitsmarkt an vielen Stellen vor große Herausforderungen stellt, haben sich die Arbeitsbedingungen für das Gros der Arbeitnehmer\*innen verbessert, auch wenn noch deutlich

Luft nach oben besteht, insbesondere hinsichtlich Entlohnung, Tarifbindung und Mitbestimmung.

Eine der wichtigsten Veränderungen, die die Corona-Pandemie in der Arbeitswelt mit sich gebracht hat, ist die verstärkte Arbeit im Homeoffice. Hieraus ergeben sich klare Vorteile, wie die bessere Vereinbarung von Familie und Beruf (sofern Homeoffice und Homeschooling/Kinderbetreuung nicht zusammenfallen) oder die Vermeidung von Pendelzeiten. Aber es gibt eine Kehrseite wie zum Beispiel die zunehmende Verwischung der Grenze von Arbeit und Privatem, die ständige Erreichbarkeit sowie die mangelnde Ausstattung des Arbeitsplatzes zu Hause. Hier besteht noch Regulierungs- und Gestaltungsbedarf. Ein weiterer Nachteil des Homeoffice ist die Entsolidarisierung durch den geringeren Kontakt zu den Kolleg\*innen. Und es fehlt ein digitales Zugangangsrecht für Betriebsräte.

Es besteht auch Bedarf, die Gesundheit aller Arbeitnehmer\*innen in Berlin und Brandenburg besser als bisher und langfristig zu schützen. Ebenso brauchen wir lernfördernde Arbeitsbedingungen für alle. Sozialer und beruflicher Aufstieg, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sowie eine gute Fachkräftebasis lassen sich in Berlin und Brandenburg nur erreichen, wenn allen Beschäftigtengruppen und Arbeitslosen passgenaue Qualifizierungsangebote gemacht und Entwicklungspfade aufgezeigt werden.

In Guter Arbeit und Weiterbildung liegt auch der Schlüssel zur Gestaltung des demographischen Wandels. Gerade in Brandenburg sind die Herausforderungen groß, da der Anteil älterer Beschäftigter deutlich höher als in anderen Landesteilen liegt.

## **2. Forderungen an die Landes- und/oder Bundespolitik**

Sowohl im eigenen Zuständigkeitsbereich als auch über den Bundesrat fordern der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften die Landesregierungen auf, all ihre Möglichkeiten zur Neuordnung der Arbeit, nachhaltiger Beschäftigungssicherung und Schaffung neuer Chancen aktiv zu nutzen. Gute Arbeit braucht Soziale Sicherheit und Ordnung am Arbeitsmarkt.

Nur mit einem starken Sozialstaat können dauerhaft die Folgen der Pandemie gelindert und sozialer Polarisierung entgegen gewirkt werden. Der Sozialstaat muss geschützt, gestärkt und weiterentwickelt werden. Ziel muss sein, alle Arbeitnehmer\*innen in Guter und Gesunder Arbeit mitzunehmen, verlässliche Pfade für soziale Aufstiegsmobilität zu schaffen, niemanden abzuhängen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt erneut zu stärken. DGB und die Gewerkschaften in Berlin und Brandenburg fordern die Landesregierungen auf, die Stärkung des Sozialstaates zum Leitmotiv ihres Handelns zu machen.

Gesundheitsschutz und Beschäftigungssicherung in Guter Arbeit müssen oberste Priorität des Regierungshandelns haben. Ziel muss sein, dass alle Beschäftigten das gesetzliche Rentenalter in Arbeit erreichen. Dazu gehören die lückenlose Durchsetzung der Arbeitsschutzzvorschriften und der Ausbau der Gesundheitsprävention durch die Förderung der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten von seinen Landesregierungen, den Vollzug im Arbeitsschutz zu verbessern. Beide Länder sollen mit gutem Beispiel voran gehen und die vorgeschriebene Kontrolldichte bis 2026 durch deutlichen Personalaufbau erhöhen. Darüber hinaus sollen beide Länder eine niedrigschwellige Beschwerde- und Informationsstelle für Beschäftigte in Form einer Arbeitsschutz-Hotline einrichten bzw. die bestehende Hotline in Brandenburg breit bewerben.

Die Arbeitnehmer\*innen in Berlin und Brandenburg brauchen ein Recht auf Home-Office mit einem

verbindlichen Rahmen. Daher müssen sich die Länder für einen gesetzlichen Rechtsanspruch einsetzen. Auch bei mobiler Arbeit inklusive Homeoffice ist die geleistete Arbeitszeit zu erfassen, zu dokumentieren und vollumfänglich zu vergüten. Besonders muss auf das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit geachtet werden. Betriebs- und Personalräte brauchen ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit und ein digitales Zugangsrecht. Die Länder müssen darauf hinwirken, dass von Zuhause arbeitende Beschäftigte vollständig vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung profitieren. Zudem muss sichergestellt sein, dass Home-Office selbstbestimmt erfolgt und nicht von den Arbeitgebern zu einem Einsparinstrument für Büroflächen gemacht wird.

Die Arbeitsschutzbehörden in Berlin und Brandenburgs sind in der Verantwortung, ein besonderes Augenmerk auf die Anpassung der Gefährdungsbeurteilungen für das mobile Arbeiten zu legen. Hierzu gehören insbesondere die potentiellen Belastungen, die aus den erschwerten Bedingungen außerbetrieblicher Arbeit und der eingeschränkten sozialen Kontakte resultieren können.

Für eine sozial gerechte Ordnung des Arbeitsmarktes und die Überwindung aller Formen prekärer Beschäftigung sind die Landesregierungen in der Verantwortung, sich für die Stärkung der Tarifbindung und Mitbestimmung auf all ihren Handlungsebenen einzusetzen. Darüber hinaus müssen Sicherungslücken am Arbeitsmarkt geschlossen und prekäre Beschäftigung bekämpft werden.

Die Beschäftigten etwa im Gesundheitswesen, in den Bildungsbereichen und in der Pflege von Kranken und Älteren brauchen gute Löhne und Arbeitsbedingungen. Carearbeit ist systemrelevant und für diese wird deutlich mehr Personal benötigt. Es reicht nicht aus, wenn die Politik den vorwiegend weiblichen Beschäftigten für ihren tagtäglichen Einsatz applaudiert. Personenbezogene Dienstleistungen müssen endlich aufgewertet werden.

Die Pandemie hat gezeigt, dass mehr Anstrengungen für eine faire Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit nötig sind. Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen leisten hierzu einen Beitrag. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern beide Länder auf, ein länderübergreifendes Modellprojekt mit dem Ziel zu starten, die Externalisierung direkter und indirekter unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit zu fördern, indem berufstätige Eltern, Alleinerziehende oder betreuende Angehörige bei der Inanspruchnahme von personenbezogenen und Haushaldsdienstleistungen finanziell durch Zuschüsse unterstützt werden und eine entsprechende Infrastruktur aufgebaut wird. Die Voraussetzung für eine solche Unterstützung sollen tarifgebundene Beschäftigung und Gute Arbeit in bzw. für Privathaushalte(n) anstelle von illegaler Beschäftigung und Minijobs sein. Nur durch einen solchen Rahmen kann Gute Arbeit in Privathaushalten gefördert werden. Wir erwarten von den Landesregierungen, sich im Bundesrat zur besseren Absicherung von Solo-Selbstständigen in allen Zweigen der Sozialen Sicherung ebenso einzusetzen, wie zur Regulierung von Plattformarbeit.

Es ist Zeit, dass Minijobs der Vergangenheit angehören. Auch darum müssen sich unsere Landesregierungen kümmern. Wir wollen, dass Minijobs in sozialversicherte Beschäftigung überführt werden. Im Rahmen von Arbeitsmarktprogrammen auf Landesebene soll in den einschlägigen Branchen gezielt in Zusammenarbeit mit der Lebensbegleitenden Berufsberatung der Agenturen für Arbeit zur Ausweitung des Arbeitsvolumens von kleiner Teilzeit beraten werden. Ein weiterer Fokus muss in der Stärkung von Betriebsräten liegen, um die Verlagerung von Minijobs zu Arbeit auf Abruf zu verhindern. Kapazitätsorientierte Arbeitszeitmodelle sind unanständig und verlagern das betriebswirtschaftliche

### Risiko auf die Arbeitnehmer\*innen.

Das Befristungsunwesen muss endlich abgeschafft werden. In Berlin und in den meisten Kreisen in Brandenburg hat inzwischen jedes zweite neu abgeschlossene Arbeitsverhältnis eine begrenzte Laufzeit. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten, dass die Landesregierungen auf allen Ebenen aktiv werden und dazu beitragen, diese Praxis einzudämmen. Dazu gehört auch, die Bundesregierung zu treiben, sachgrundlose Befristungen abzuschaffen, missbrauchsanfällige Befristungsgründe einzudämmen sowie den Missbrauch bei Kettenbefristungen zu bekämpfen.

Um prekäre Beschäftigung und Arbeitsausbeutung von EU-Bürger\*innen und Geflüchteten einen Riegel vorzuschieben, sehen der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften die Landesregierungen in der Verantwortung das Berliner Beratungszentrums für Migration und Gute Arbeit (BEMA) sowie die Fachstelle für Migration und Gute Arbeit Brandenburg institutionell zu verstetigen.

Für Gute Arbeit am neuen Tesla-Standort soll das Land Brandenburg der Fachstelle Migration und Gute Arbeit die Beratungstätigkeit auch am Standort Grünheide für alle dort tätigen Branchen ermöglichen. Im Auftrag der Fachstelle soll die Information zu Arbeitsrechten und Grenzgängerthemen sowie die Beratung in arbeitsrechtlichen Problemfällen gestärkt werden, aber auch die Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren rund um das TESLA-Werk.

Um menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen für ausländische Beschäftigte unter anderem in der Ernährungshilfe, in der Ernährungsindustrie und im Bauwesen sicher zu stellen, fordern der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften Berlin und Brandenburg auf, in Ergänzung zum Arbeitsschutzkontrollgesetz eine Meldepflicht der Unterkünfte für ausländische Beschäftigte an die Arbeitsschutzbehörden einzuführen. Ebenso muss ein Kostendeckel für die Unterbringung in den Unterkünften nach Arbeitsstättenrecht eingeführt werden.

Die Landesregierungen sind aufgefordert, sich im Bundesrat für die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ab dem ersten Monat einzusetzen. Außerdem brauchen Niedriglöhner\*innen eine bessere finanzielle Absicherung. Das Gleiche gilt für das Arbeitslosengeld, denn Hartz IV ist keine Lösung. Zur nachhaltigen Beschäftigungssicherung begrüßen der DGB Berlin-Brandenburg und die Mitgliedsgewerkschaften die Verbindung von Kurzarbeit und Qualifizierung, insbesondere die Berliner Weiterbildungsprämie. Beide Bundesländer sind gefordert, sich dauerhaft für die Weiterbildungsprämie als Regelinstrument im SGB III durch eine Bundesratsinitiative einzusetzen; gelingt dies nicht, ist die Weiterbildungsprämie als Regelinstrument in beiden Landeshaushalten zu verankern. Allerdings besteht noch besserer Beratungs- und Unterstützungsbedarf seitens der Landesregierungen, damit die Verbindung von Kurzarbeit und Weiterbildung auch in die Praxis umgesetzt wird.

Ziel der Landesregierungen muss sein, soziale Abwärtsspiralen zu verhindern und neue Chancen zu ermöglichen. Neue Chancen brauchen insbesondere Langzeitarbeitslose. Deshalb soll in Berlin und Brandenburg eine gezielte Weiterbildungsoffensive schwerpunktmäßig im Hartz-IV-System, auch in Verbindung mit der Förderung von Grundbildungsinhalten, initiiert werden. Gelingt es nicht, Langzeitarbeitslose durch Umschulung und Weiterbildung in Gute Arbeit zu integrieren, fordern der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften beide Bundesländer auf, durch Nutzung der zur Verfügung stehenden Instrumente im SGB II und der Weiterentwicklung des solidarischen Grundeinkommens in beiden Ländern allen von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen, auch

Nichtleistungsempfänger\*innen, ein Angebot für öffentlich geförderter Beschäftigung zu machen. Durch begleitende Unterstützung soll das Ziel Integration in Gute Arbeit am ersten Arbeitsmarkt sein.

Weiter fordern wir von beiden Ländern, sich für die Verlängerung des Arbeitslosengeldes und ein menschenwürdiges Existenzminimums zu engagieren. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften erteilen Armut durch klein gerechnete Regelsätze und Sanktionen, die das Existenzminimum angreifen, eine klare Absage.

### **3. Arbeitsaufträge an DGB Bezirk oder Bund**

Gute Arbeit – sozial abgesichert, tariflich entlohnt und mitbestimmt –, die zugleich die berufliche Weiterentwicklung von Frauen und Männern gleichermaßen unterstützt und soziale Aufstiege für alle Arbeitnehmer\*innen ermöglicht, ist und bleibt weiterhin Hauptaufgabe der gewerkschaftlichen Arbeitspolitik in Berlin und Brandenburg.

Die Delegierten der achten DGB-Bezirkskonferenz fordern den DGB-Bezirksvorstand auf:

- sich auf allen politischen Ebenen, deren Gremien sowie in der Selbstverwaltung für den Erhalt der Gesundheit und der Sicherung tariflich entlohnter und mitbestimmter Arbeitsplätze einzusetzen; dieses Engagement braucht es auch für den Aufbau neuer Guter Arbeitsplätze
- dafür Sorge zu tragen, dass die Ausgaben von öffentlichem Geld im Rahmen der Wirtschaftsförderung, von Zuwendungen, von Struktur- und anderen Fördermittel immer an Gute Arbeit geknüpft werden
- auf politischer Ebene und in der Arbeitsverwaltung das Thema Gute Arbeit und Neue Chancen zu setzen; dazu gehört auch, Lösungsansätze in der Fachkräftepolitik zu entwickeln
- einen dauerhaften und regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen den Arbeitsmarktgremien sicherzustellen und inhaltlich zu unterstützen bzw. zu koordinieren
- die Aufwertung bzw. Umwandlung von unsicheren/prekären Arbeitsverhältnissen in „Gute Arbeit“ (sozialversicherungspflichtig, unbefristet, tariflich entlohnt, ohne „Zwangsteilzeit“) in Berlin und Brandenburg voranzutreiben
- sich in den Selbstverwaltungsgremien der GKV und der GRV dafür einzusetzen, dass diese eine Beratungsstruktur für Betriebs- und Personalräte zur betrieblichen und zur gesundheitlichen Prävention aufbauen
- für die Begleitung der Arbeitsschutzbehörden einen mindestens einmal jährlich tagenden Arbeitskreis Arbeitsschutz einzurichten
- das Thema Recht auf Home-Office mit klaren Regeln politisch und gegenüber den Arbeitsschutzbehörden inhaltlich zu begleiten
- die faire Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit als Querschnittsthema Guter Arbeit zum Leitmotiv arbeitspolitischen Handels zu machen und sich gezielt für die Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen durch Zuschüsse einzusetzen
- das Thema des demografischen Wandels mit seinen Folgen für die Beschäftigten weiter inhaltlich aufzubereiten und mit den Landesregierungen und den Arbeitsverwaltungen, der Gesetzlichen Krankenversicherungen, der Gesetzlichen Unfallversicherung und der Rentenversicherung gezielte Maßnahmen zum gesunden Altern und der Fachkräftesicherung zu entwickeln

## Antrag A 002: Gute Arbeitsbedingungen im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen (insbesondere im Bereich der Betreuungsleistungen) in Berlin und Brandenburg

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksfrauenausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg wird aufgefordert, sich bei den beiden Landesregierungen Berlin und Brandenburg dafür einzusetzen, ein Pilotprojekteinzuführen, welches die Installation von Beratungsstellen und die Einführung eines Zuschusses für haushaltsnahe Dienstleistungen in Privathaushalten umfasst. Dies gäbe die Möglichkeit, die unterschiedlichen Bedarfe der Metropolregion Berlin und dem ländlichen Räumen Brandenburgs auszuarbeiten. Damit soll Transparenz über Angebot und Nachfrage hergestellt, prekäre Beschäftigung zurückgedrängt sowie die Dienstleistung professionalisiert werden. Zugleich wird damit ein wichtiger Beitrag zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt geleistet. Denn bei einer staatlich Anschubfinanzierung erwarten wir positive Effekte auf die Erwerbsbeteiligung sowohl für Frauen aus Berlin und Brandenburg als für diejenigen, die aus dem europäischen Ausland kommen. Wir erwarten eine Qualifikationsoffensive für die Frauen, die als Folge der Pandemie derzeit ihre Erwerbsarbeit verlieren und sich neu orientieren müssen. Die Länder müssen jetzt neue Arbeitsplätze schaffen und diese Frauen qualifizieren. Wir erwarten ebenso eine Aufwertung der haushaltsnahen Dienstleistungen.

Die haushaltsnahen Dienstleistungen sind zum größten Teil immer noch ein Sektor, der von Schwarzarbeit oder prekärer Beschäftigung, wie z. B. Minijobs oder Schein-Selbstständigkeit geprägt ist. Immer mehr ältere Menschen wollen in ihrer Wohnung bleiben und suchen nach bezahlbarer Unterstützung. Immer mehr Familien suchen Entlastung über Personen, die bei ihnen putzen oder auch stundenweise ihre Kinder betreuen.

Der stetig wachsende Bedarf an häuslicher Unterstützung in Familien und bei älteren Menschen in Berlin und Brandenburg führt zu immer größeren Schwierigkeiten bei der Abdeckung dieser Nachfrage, insbesondere im ländlichen Raum.<sup>[1]</sup> Die fehlenden personellen Ressourcen und die unzureichenden finanziellen Hilfen seitens des Staates sowie politische Gleichgültigkeit zwingen die Familien und ausländischen Frauen nicht selten auch in die Irregularität – geschätzt wird der Anteil auf 70 Prozent. So arbeiten in Berlin und Brandenburg derzeit auch mehrere tausend Frauen aus Ost- und Südeuropa ohne ausreichende soziale Absicherung in den Haushalten. Vielfach kommen sie für einige Stunden, um

im Haushalt auszuhelfen oder aber sie übernehmen als sogenannte 24h-Kräfte die Haushaltsführung, Betreuung und Pflege.

Insbesondere der Markt der Privatvermittlung von Betreuungsleistungen ist in den letzten 10 Jahren stark gewachsen. In diesem Bereich zeigen Befragungen, dass schon im Jahr 2017 in jedem 12.

Privathaushalt mit einer pflegebedürftigen Person eine Betreuungskraft lebte. [\[2\]](#)

Dem Staat entgehen durch Schwarzarbeit und prekäre Beschäftigung Sozialbeiträge und Steuern und die zumeist Frauen bleiben ohne Schutz durch die Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Ein Dilemma, auf das zwar inzwischen von vielen Seiten geschaut wird, es aber noch relativ wenige Lösungsansätze in Deutschland gibt

Überwiegend wird Putzen und Betreuen nicht als qualifizierte Tätigkeit angesehen. Deshalb wird davon ausgegangen, dass jeder Privathaushalt die Rolle des Arbeitgebers übernehmen kann.

Das schafft den Nährboden für einen europaweit wachsenden Markt unseriöser Angebote für billige Arbeitskräfte, die den Haushalten und den Frauen, die zumeist aus dem osteuropäischen Ausland kommen, viel versprechen, aber wenig halten.

Die Folge ist ein wachsender unregulierter Arbeitsmarkt, Privathaushalte, die mit ihren teilweise existenziellen Problemen allein gelassen werden und Beschäftigte mit der Perspektive drohender Altersarmut.

Eine Regulierung ist dringend notwendig und überfällig.

Aus diesem Grund hat der DGB 2020 weitreichende Reformvorschläge zur arbeitsmarktpolitischen Regulierung der haushaltsnahen Dienstleistungen gemacht. Dies sind – zusammengefasst – die wesentlichen Forderungen:

- endlich die Arbeit in Privathaushalten zu regulieren, um vorhandene Fachkräftepotenziale besser auszuschöpfen,
- die Erwerbsbeteiligung und die beruflichen Chancen von Frauen deutlich zu verbessern,
- Voraussetzungen für faire Entlohnung und sichere Arbeitsbedingungen für Haushaltshilfen zu schaffen,
- Privathaushalte spürbar zu entlasten,
- das System der Sozialversicherung nachhaltig zu stärken und
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Zur Frage der Umsetzung hat sich der DGB internationale und regionale Modelle angeschaut, die überzeugend und nachhaltig nachgewiesen haben, dass die Subventionierung haushaltsnaher Dienstleistung u. a. über Zuschüsse, zum Beispiel in Form von Gutscheinen, geeignet ist,

1. Fachkräftepotenziale zu erschließen,
2. Schwarzarbeit deutlich zurückzudrängen und
3. ein zukunftsfähiges Arbeitsmarktsegment mit enormen Entwicklungspotenzialen und vielen Effekten auf andere Entwicklungsbereiche der Gesellschaft zu gestalten.

Erfolgversprechend wäre eine bundesweite Umsetzung des DGB-Konzeptes, wie es im Koalitionsvertrag und in der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung angekündigt wurde. Realistischer Weise wird

dies in dieser Legislaturperiode wohl nicht mehrumgesetzt. Um nicht noch mehr Zeit verstreichen zu lassen, fordern wir aufLandesebene Pilotprojekte, die zwei wesentliche Säulen des Konzepts aufgreifen müssen.

**1. Wer in diesem Bereich Unterstützung sucht, ist auf sich allein gestellt undfindet wenige Möglichkeiten, sich beraten zu lassen.**

Notwendig ist also die Einrichtung von Beratungs- und Koordinierungsstellen, diePrivathaushalte sowie Erbringer der Dienstleistungen beraten und rechtlichunterstützen. Vor allem für die Frauen, die derzeit noch über Agenturen aus demAusland in sogenannte 24-Haushalthilfen vermittelt werden, braucht es zertifizierteStellen, die die suchenden Haushalte beraten und die Frauen am Ende mittarifgerechten Löhnen in diese Familien vermitteln. Die Frauen, die diese Stellenannehmen, brauchen Anlaufstellen, die sie in Fällen von Nichteinhaltung desArbeitsvertrages beraten und sie über ihre Rechte aufklären. Gleichzeitig müssen diestaatlichen Aufsichtsbehörden die Haushalte als Arbeitsstätten betrachten und kontrollieren.

**2. Die Beschäftigten brauchen gute Arbeitsbedingungen, die berufliche Perspektiveneröffnen und die existenzsichernde Löhne, Qualifizierung und soziale Sicherungeinschließen.**

Gute Arbeit ist nur durch Regulierung und Kontrolle umsetzbar. Voraussetzung ist einebetriebliche Organisation der Arbeit über die verschiedenen Formen derDienstleistungsagenturen. Deshalb muss ein Anreizsystem installiert werden, welches sicherstellt, dass der Privathaushalt nicht als Arbeitgeber auftreten muss, sondernsich die Dienstleistung einkaufen kann und die Beschäftigten betrieblich bindet. Erreichbar ist das mit dem Zuschussmodell, welches nach belgischem Vorbildfunktionieren soll.

[1] ISW Institut, Dez. 2018, T. Beukert, J. Matheis, G. Wagner: „Situationsanalyseund Ableitung von Handlungsempfehlungen zur dauerhaften Sicherung und Verbesserungder Pflege im ländlichen Raum in Brandenburg“, Online: [https://www.landtag.brandenburg.de/media\\_fast/5701/Pflegegutachten%20Brandenburg\\_Endfassung%2006-12-2018.pdf](https://www.landtag.brandenburg.de/media_fast/5701/Pflegegutachten%20Brandenburg_Endfassung%2006-12-2018.pdf) (Zugriff am 19.3.2021)

[2] Hans-Böckler-Stiftung, Studie 363/Juni 2017, V. Hielscher, S. Kirchen-Peters, L.Nock, M. Ischebeck: „Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten.Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft.

## **Antrag A 003: Tarifbindung stärken – für gute Arbeit und ein gutes Leben**

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksvorstand
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

## **1. Situationsbeschreibung**

Tarifpolitik und Mitbestimmung sind die Kernelemente demokratischer Arbeitsbeziehungen. Tarifverträge bilden den Rahmen für gute Arbeit und ein gutes Leben und sind eingebettet in einen sozialstaatlichen Zusammenhang mit Schutz vor Krankheit, Unfall und sozialer Sicherheit bei Arbeitslosigkeit und im Alter. Für den DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften sind Tarifverträge daszentrale Instrument, um die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu regeln.

Die massiven Umbrüche in Wirtschaft und Gesellschaft in den vergangenen drei Jahrzehnten, angeheizt durch die Globalisierung, haben einen enormen Kostendruck freigesetzt, der zu hohem Personalabbau vor allem in großen Betrieben der Wirtschaft und öffentlichen Daseinsvorsorge geführt hat. Die Folgen für die Mitbestimmung und Tarifpolitik sind bis heute durch Outsourcing und Tarifflucht in vielen Bereichen empfindlich spürbar. Ebenso wirken die Folgen der Hartz-Gesetze nach, mit denen einer der größten Niedriglohnsektoren in Europa geschaffen wurde. In Brandenburg muss fast jede\*r dritte Beschäftigte zu einem Niedriglohn arbeiten, in Berlin nahezu jede\*r vierte.

Auch die Auslagerungen zahlreicher öffentlicher Dienstleistungen an private Firmen oder freie Träger mit zum Teil deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen im Zuge der Kostensenkungspolitik zählen zu den großen Herausforderungen gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Das Beispiel Schulreinigung zeigt, dass ein Niedrigstpreisprinzip bei öffentlichen Ausschreibungen zu Niedrigstlöhnen führt. Ein weiteres Beispiel sind Betreiberwechsel im ÖPNV, da Kommunen und Landkreise im Rahmen ihrer Ausschreibungspraxis die Entgeltniveaus der Beschäftigten längst nicht immer absichern. Nutznießer sind dann Firmen ohne Tarifbindung und ohne Mitbestimmung.

Die Möglichkeiten, von Gewerkschaftsseite Tarifverträge durchzusetzen, hängen nicht nur in hohem Maße vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad ab, sondern auch davon, dass auf Arbeitgeberseite Tarifpartner zur Verfügung stehen. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren, dass die Bereitschaft von Arbeitgebern zur Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden in den letzten Jahren erheblich gesunken ist. In vielen Bereichen werden Mitgliedschaften ohne Tarif angeboten (OT-Mitgliedschaft). Aus Sicht des DGB ist diese Möglichkeit insbesondere im Handwerk (Innungen) gesetzeswidrig. Auch sind in Brandenburg Nahverkehrsbetriebe ohne Tarifbindung im Kommunalen Arbeitgeberverband organisiert. Das in öffentlicher Hand befindliche Unternehmen zur Schwächung der Tarifbindung beitragen, ist eine neue Qualität.

Immer wieder beobachten wir die Verhinderung von Tarifbindung und Mitbestimmung durch skandalöse Praktiken des union bustings: Betriebsratsgremien und engagierte Mitarbeiter\*innen, die von ihren Vorgesetzten systematisch mit bewusst gestreuten Gerüchten, fragwürdigen Abmahnungen, haltlosen Kündigungen, Androhung von Regressforderungen, Erpressung und manchmal auch mit dem Einsatz von Detektiven drangsaliert werden, brauchen mehr Unterstützung.

All diese Entwicklungen spiegeln sich in einer auf längeren Sicht abnehmenden Tarifbindung und einem weiterhin hohen Anteil an Niedriglöhner\*innen wieder. In Berlin und Brandenburg hat die Tarifbindung über die vergangenen Jahre abgenommen. In 2019 waren 22 % der brandenburgischen Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete knapp die Hälfte aller Beschäftigten (48 %). Im selben Zeitraum waren 19 % der Berliner Betriebe über einen Flächen- oder

**Haustarifvertrag tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten (47 %).**

Dem Land Brandenburg entgehen jährlich durch Tarifflucht und Lohndumping rund 1,6 Milliarden Euro für die Sozialversicherungen sowie eine Milliarde Euro an Einkommensteuer. Ähnlich sieht es in Berlin aus. Hier fehlen durch Tarifflucht und Lohndumping jährlich 1,1 Milliarden Euro für die Sozialversicherungen sowie 658 Millionen Euro an Einkommenssteuer. Geld, das aus Sicht des DGB Berlin-Brandenburg und seinen Mitgliedsgewerkschaften dringend für Investitionen und zur Linderung der Corona-Folgen für besonders betroffene Arbeitnehmer\*innen gebraucht wird. Die mangelnde Tarifbindung wirkt sich darüber hinaus unmittelbar auch auf die Kaufkraft der arbeitenden Bevölkerung aus: Mit flächendeckender Tarifbindung hätten die Beschäftigten in Brandenburg und Berlin zusammen rund 3,9 Milliarden Euro mehr pro Jahr im Portemonnaie. Denn die Tarifgebundenheit eines Betriebs zielt unmittelbar auf die Höhe der Löhne.

Tarifverträge helfen auch unmittelbar, die Lohnlücke zwischen West- und Ostdeutschland weiter zu schließen, wenngleich bei einigen Tarifverträgen selbst noch Angleichungsbedarf besteht.

Mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, dem Berliner Landesmindestlohn und den Vergabemindestlöhnen in Berlin und Brandenburg wurden untere Haltelinie gegen Niedriglöhne gezogen. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für eine umfassende Begrenzung des Lohnkostenwettbewerbes und für starke Tarifverträge ein. Dafür muss die Tarifbindung gestärkt werden. Die Stärkung der Tarifbindung hilft darüber hinaus auch, den wirtschaftlichen und technologischen Wandel zu managen und zwar zum Wohle von Beschäftigten, Unternehmen und der regionalen Politik. Eine starke Tarifbindung ist insgesamt von erheblichem regionalem und gesamtgesellschaftlichem Interesse. Zugleich stärkt sie die Fachkräftebasis.

## **2. Forderungen an die Landes- und/oder Bundespolitik**

Für den DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften hat Stärkung des Tarifsystems sowie die Weiterentwicklung des gesetzlichen und des Landesmindestlohns politische Priorität.

Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Landesregierungen in Berlin und Brandenburg auf, all ihre Möglichkeiten zur Stärkung von Mitbestimmung und Tarifbindung im eigenen Zuständigkeitsbereich zu nutzen. Der Grundsatz „öffentliches Geld nur für gute Arbeit“ muss konsequent durchgesetzt werden. Mehr Anstrengungen zur Stärkung der Tarifbindung im Rahmen des Vergaberechts, der Wirtschaftsförderung und in allen Bereichen, in denen Politik und Verwaltungen über Gesetze, Verordnungen oder Richtlinien mittelbar Einfluss auf die Entgeltsituation nehmen, werden gebraucht.

Dazu gehört zu allererst, dass die jeweiligen Vergabegesetze von Berlin und Brandenburg zugunsten einer einheitlichen branchenübergreifenden Tariftreueregelung und eines vergabespezifischen Mindestlohns im Wirtschaftsraum Berlin-Brandenburg gemeinsam umgesetzt und weiterentwickelt werden. Nachdem in Berlin die Tariftreue eingeführt wurde, fordern der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass auch das Land Brandenburg nachzieht. Das gemeinsame Tarifregister beider Länder sowie die Vorarbeiten durch das Land Berlin zur Umsetzung der Tariftreueregelung bilden die Grundlage dafür, aber auch die Tatsache, dass viele Tarifverträge sowohl in Berlin als auch in Brandenburg angewendet werden.

Die Einhaltung der Tariflöhne bei öffentlichen Aufträgen ist aber kein Selbstläufer. Sie muss laufend kontrolliert werden; da reichen fünf Prozent Stichproben nicht aus. Zur Bekämpfung von bestehendem Missbrauch im Sozialversicherungsbereich zum Lohndumping ist auch ergänzend die Einführung einer europäischen Sozialversicherungsnummer verbunden mit Einführung eines Echtzeitregisters zur Abfrage des Sozialversicherungsstatus sinnvoll. Auf europäischer Ebene sind dafür schon die Grundlagen gelegt.

Der DGB und die Gewerkschaften in Berlin und Brandenburg erwarten darüber hinaus die Initiierung und Durchführung eines Changemanagements in den Vergabestellen in öffentlicher Verantwortung. Die Umsetzung der Tariftreueregelung kann nur gelingen, wenn die Mitarbeiter\*innen in den Vergabestellen mitgenommen werden und unser Anliegen unterstützen. Wir fordern dafür eine Schulungsinitiative mit entsprechendem Budget und die bessere Beteiligung der Mitarbeiter\*innen zur Umsetzung der Tariftreueregelung, auch hinsichtlich der Weiterentwicklung. Gemeinsam mit den Verwaltungen wollen wir diesen Prozess in einem von den Landesregierungen geförderten Projekt begleiten.

Ein großer Teil des öffentlichen Vergabevolumens wird für Dienstleistungen und über einen längeren Zeitraum teilweise von mehreren Jahren vergeben. Eine faire Umsetzung der Tariftreueklausel kann es daher nur geben, wenn bei laufenden Verträgen eine verbindliche Preisanpassungsklausel eingeführt wird. Es ist zwingend, dass eine solche Preisanpassungsklausel als das Regelverfahren bei laufenden Verträgen vorgesehen wird. Das gilt auch, wenn es zu Anpassungen des vergabespezifischen Mindestlohns kommt.

Die Landesregierungen sind aufgefordert, den vergabespezifischen Mindestlohn gemeinsam in existenzsichernder Höhe mit verbindlicher und zeitnaher regelmäßiger Anpassung an die sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse gemeinsam weiterzuentwickeln.

Weiter wollen wir die Tarifbindung im ÖPNV stärken. Dazu gehört die obligatorische Personalübernahme im Falle eines Betreiberwechsels. Bei Vergabeverfahren im ÖPNV müssen die Personalübergänge so gestaltet werden, dass für die Beschäftigten die Tarif- und Sozialstandards und die erworbenen Ansprüche gesichert sind. Dies muss die Landesregierung Brandenburg in der Weiterentwicklung des Vergabegesetzes noch in dieser Legislaturperiode umsetzen.

Die S-Bahn Berlin darf nicht zerschlagen und privatisiert werden. Bei der Ausschreibung von Verkehrsdienstleistungen müssen die gültigen Tarif- und Sozialstandards verpflichtend eingehalten werden, um den Wettbewerb des Schienenpersonennahverkehrs nicht auf dem Rücken der Beschäftigten auszutragen. Werden Verkehrsdienstleistungen an Subunternehmen vergeben, beispielsweise bei Schienenersatzverkehren, muss ein repräsentativer Tarifvertrag für den Bereich ÜPNV im Land festgelegt sein und in Anwendung gebracht werden. Um diesen zu bestimmen, ist analog zu Brandenburg bei der zuständigen Senatsverwaltung eine paritätische Kommission zu bilden.

Die Taxiversorgung muss Teil einer verlässlichen Daseinsvorsorge bleiben. Auch am BER muss im Flugverkehr und am Boden Gute Arbeit das Maß aller Dinge sein.

Um Tariffucht oder -schwächung in öffentlicher Verantwortung zu unterbinden, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften starke Tarifverträge für alle Betriebe in öffentlicher Hand. Dazu sollen Ansätze zur Rekommunalisierung zwischenzeitlich privat oder in öffentlich-privater Partnerschaft geführter Betriebe bzw. eingekaufter Dienstleistungen wie etwa der Schulreinigung oder von Servicegesellschaften der öffentlichen Krankenhäuser konsequent umgesetzt werden ohne dass

**Versorgungslücken entstehen.** Dazu brauchen wir im öffentlichen Dienst eine stabile Personaldecke. Mit Hilfe eines Rekommunalisierungs-Checks sollen alle ausgelagerten öffentlichen Dienstleistungen unter Beachtung langfristiger Wirkungen auf den Prüfstand gestellt werden, ob sie nicht besser wieder in Eigenregie durchgeführt werden. So können Land und Kommunen Steuerungsmöglichkeiten zurückgewinnen, Lohndumping beenden und verhindern, dass öffentliche Gelder in private Gewinne fließen.

Bei öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe müssen gleichwertige Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Dazu gehört eine auskömmliche Finanzierung, und das jeweilige Land muss durchsetzen, dass Tarifstandards des öffentlichen Bereichs nicht unterlaufen werden, indem die freien Träger verpflichtet werden, die öffentlichen Mittel für Personalkosten zweckgebunden an die Erzieher\*innen und ihre anderen Arbeitnehmer\*innen weiter zu geben.

Darüber hinaus fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Landesregierungen auf, an den Volkshochschulen und Musikschulen Honorarverträge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln. Auch für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte sind tarifliche Regelungen zu vereinbaren. Bestehende Ansätze hierzu sind weiterzuführen.

Frauendominierte Berufe müssen endlich besser bezahlt werden. Tarifverträge helfen, den Gender Pay Gap zu schließen. Durch die Corona-Pandemie ist erneut deutlich geworden, wie wichtig die Arbeit vor allem von Frauen im Gesundheitswesen, im Einzelhandel oder auch in den Notbetreuungen der Kindertagesstätten ist. Generell brauchen wir eine echte Aufwertung frauendominator Berufe. Tarifverträge tragen dazu bei. Denn dort, wo Tarifverträge gelten, ist die Entgeltlücke um ganze 10 Prozentpunkte kleiner. Hier sehen wir das Land in der Verantwortung, die Stärkung der Tarifbindung voranzubringen und die Arbeit der Gewerkschaften politisch zu flankieren.

Da viele Frauen in Kleinstbetrieben arbeiten, wie beispielsweise in Arztpraxen, Lohnbuchhaltungen oder im Einzelhandel, die in der Regel nicht organisiert sind, ist hier die Tarifbindung erschwert. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Länder auf, sich diesem Thema anzunehmen und im Rahmen von Förderungen für Modellprojekte Lösungen hierzu zu erarbeiten.

Im Einzelhandel herrscht keine Transparenz, welche Arbeitgeber in einem Arbeitgeberverband Mitglied mit Tarifbindung sind. Das erschwert die Durchsetzung von Rechten. Berlin und Brandenburg sollen sich rechtlich dafür einsetzen, diese unanständige Praxis zu beenden, indem die Arbeitgeber gezwungen werden, Transparenz über ihre Mitgliedschaft herzustellen.

Wir wollen dem Personalmangel in vielen Handwerksbetrieben durch die Stärkung der Tarifbindung begegnen. Wenn auch in Zukunft junge Gesell\*innen für den Handwerksberuf gewonnen werden sollen, dann muss der Tarifflucht von Arbeitgebern Einhalt geboten werden. Die Handwerkskammern sind – wie alle anderen Arbeitgeberverbände auch - aufgefordert, die unanständige Praxis der Mitgliedschaften ohne Tarifbindung zu beenden, insbesondere bei den Innungen als Körperschaften des öffentlichen Rechts. Der DGB erwartet hier Unterstützung durch die Länder, damit es eine bessere Rechtsetzung durch den Bund gibt. Tarifbindung und Mitbestimmung im Handwerk sollen künftig zum Beispiel durch die systematische Einbeziehung von Betriebsräten bei Unternehmensbesuchen durch Vertreter\*innen der Landesregierung oder durch Auszeichnungen von Betrieben besser unterstützt werden.

Durch die Einrichtung von Beauftragten für Gute Arbeit in jedem Kreis und Bezirk soll ein weiterer Beitrag zu Guter Arbeit durch Stärkung von Tarifbindung und Mitbestimmung geleistet werden.

Dort, wo die Landespolitik keine originäre Zuständigkeit hat, erwarten der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften Initiativen zur Veränderung von Bundesrecht. Die Landesregierungen sind in Berlin und Brandenburg aufgefordert, sich für die Stärkung von Tarifbindung **im Bundesrat** zu folgenden Themen einzusetzen:

Wir brauchen eine leichtere Allgemeinverbindlich-Erklärung von Tarifverträgen: Der DGB Berlin-Brandenburg begrüßt die Bundesratsinitiative von Berlin, Bremen und Thüringen zur Erleichterung der Allgemeinverbindlich-Erklärung, damit mehr Arbeitsverhältnisse unter den Schutz tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen fallen können und ermutigt beide Landesregierungen, dieses wichtige Thema weiter zu verfolgen.

Auch der Bund braucht ein Tariftreue-Gesetz. Insbesondere die Metropolregion profitiert von der Einführung eines Bundestariftreuegesetzes. Für uns ist wichtig, dass bei der Einführung eines umfassenden Bundestariftreuegesetzes bessere Regelungen in den Landesgesetzen bestehen bleiben.

Löhne müssen existenzsichernd sein: Für die Bereiche, wo keine Tarifbindung stattfindet, braucht es die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde. Der vergabespezifische Mindestlohn muss oberhalb der gesetzlichen Mindestgrenze liegen.

Jede Form des union bustings muss im Keim ersticken werden. Hier sind die Landesregierungen gefordert, den DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften, wann immer es nötig ist, entschieden und konsequent auf allen Ebenen zu unterstützen.

### **3. Arbeitsaufträge an DGB Bezirk oder Bund**

Die Delegierten der achten DGB-Bezirkskonferenz fordern den DGB-Bezirksvorstand auf:

- Starke Tarifverträge bilden den Rahmen für Gute Arbeit und ein Gutes Leben. Daher muss die Stärkung der Tarifbindung und Mitbestimmung weiterhin oberste Priorität gewerkschaftspolitischen Handelns sein.
- Hohe Priorität hat steht die Einführung bzw. Umsetzung und Weiterentwicklung der Tariftreueregelungen in den Bundesländern.
- Der DGB legt einen Schwerpunkt bei der Weiterentwicklung des Vergaberechts auch auf die automatische Preisanpassung bei laufenden Verträgen.
- Der DGB begleitet auf politischer Ebene die Tarifierung aller Betriebe in öffentlicher Hand sowie die Wiedereingliederung outgesourceter Betriebe und die Rekommunalisierung der Schulreinigung.
- Der DGB unterstützt betriebliche bzw. branchenmäßige Auseinandersetzungen für Tarifbindung.
- Der DGB setzt sich dafür ein, dass bei Ausschreibungen im Bereich des ÖPNV in Berlin und Brandenburg ein Personalübergang für alle von der jeweiligen Ausschreibung betroffenen Kolleg\*innen festgeschrieben wird. Es genügt nicht, diesen in das ÖPNV- bzw. Vergabegesetz der Länder zu formulieren, er muss auch in den verkehrspolitischen Strategiepapieren der zuständigen Aufgabenträger formuliert werden. Unsere Stadt- und Kreisverbände werden sich entsprechend in die Gestaltung der Nahverkehrspläne einbringen.
- Die Handwerksarbeit in Berlin und Brandenburg ist durch den DGB sowohl regional als auch auf Bezirksebene auch in Zukunft weiterhin zu koordinieren. Als Listenvertreter hat der DGB die Wahlen zu den Vollversammlungen der Handwerkskammern zu unterstützen. Gemeinsames Wirken in der

Außen- und Innendarstellung über die Kammergegrenzen hinweg ist auf Arbeitgeberseite seit Jahren tägliche Praxis. Auch die Gesell\*innen müssen zukünftig stärker mit einheitlichen Standpunkten in den Kammern auftreten und so gemeinsam der Rolle als Sozialpartner gerecht werden.

Inhaltlich soll dabei die Tarifbindung im Handwerk im Mittelpunkt stehen. Zur Stärkung der Außenwirkung sollen die jährlichen Gesellentage in den einzelnen Handwerkskammern, sowie der jährliche gemeinsame Berlin-Brandenburger Gesellentag weiterhin durchgeführt und durch den DGB unterstützt werden.

- Der DGB wird beauftragt, im Rahmen der Wirtschaftsförderung und bei Zuwendungen in Berlin und Brandenburg Konzepte zur Tariftreue (mit wissenschaftlicher Unterstützung) zu erarbeiten.

Darüber hinaus wird der DGB beauftragt, Projekte zur Unterstützung von Betriebsräten bei der Einführung neuer Technologien oder bei Betriebsänderungen durch Digitalisierung zu unterstützen. Ziel solcher Projekte soll die Stärkung der Mitbestimmung sein, um „Salamischeiben-Taktiken“ von Arbeitgebern entgegenzuwirken.

## **Antrag A 004: Tarifvertragslose Beschäftigungsverhältnisse und Niedriglohnbereiche überwinden – Uneingeschränktes gewerkschaftliches Streikrecht respektieren**

<b>Antragsteller*in:</b>	ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Material an den Bezirkvorstand
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB und seine Gewerkschaften setzen sich das Ziel der vollständige Beseitigung von tarifvertraglosen Beschäftigungsverhältnissen und damit des Niedriglohnsektors und prekärer Arbeit.

Alle abhängig Beschäftigte müssen vollständig in Flächen- bzw. Branchentarifverträgen oder, wenn nicht anders möglich, in betriebliche Tarifverträge mit allen traditionellen tarifvertraglichen Regelungen einzbezogen werden.

Der DGB und seine Gewerkschaften sehen ihre Verantwortung darin, den Kolleginnen und Kollegen, die in den tarifvertragsfreien Zonen arbeiten und den Kampf gegen Lohndumping aufgenommen haben, die Kraft der gesamten gewerkschaftlichen Organisation bereit zu stellen, um deren Reintegration in die

Flächentarifverträge zu erreichen.

Die Rückkehr zum tarifvertraglich gesicherten Normalarbeitsverhältnissen und die Überwindung atypischer Arbeitsverhältnisse ist zugleich die Antwort der Gewerkschaften auf Altersarmut und für die Verteidigung des gesetzlichen Rentensystems – und für die Sicherung des Sozialstaats und der öffentlichen Daseinsvorsorge insgesamt.

Tarifvertragsfreie Zonen bedeuten tatsächlich und in der Konsequenz auch gewerkschaftsfreie Zonen. Das können der DGB und seine Gewerkschaften als gesellschaftliche Kraft für die Verteidigung normaler Arbeitsverhältnisse und für Bewahrung der sozialstaatlichen Errungenschaften nicht akzeptieren.

Mit Privatisierungen, Outsourcing und anderen strategischen Unternehmensentscheidungen haben private und öffentliche Arbeitgeber in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten rigoros Instrumente genutzt, mit denen sie nicht zuletzt die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften ins Visier genommen haben. Das hat objektiv die Frage nach den Kampfwerkzeugen der Gewerkschaften in diesen Fällen provoziert, einschließlich des Respekts vor dem gewerkschaftlichen Streik und dessen Anwendung.

Der DGB setzt sich ein für das uneingeschränkte gewerkschaftliche Streikrecht. Das schließt ein:

- das Streikrecht gegen Tarifflucht und Ausgründungen, gegen Betriebsschließungen und Entlassungen, gegen Privatisierungen und Fremdvergaben,
- das Streikrecht für die Verteidigung sozialstaatlicher Aufgaben, für Rekommunalisierung, für eine gesetzliche Personalbemessung im Bildungs- und Gesundheitswesen.

## **Antrag A 005: In die Zukunft investieren: Transformation jetzt fair und nachhaltig gestalten**

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksvorstand
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

### **1. Situationsbeschreibung**

Unsere Wirtschaft wird sich durch die Energie- und Mobilitätswende, durch die Digitalisierung und Automatisierung von Produkten und Prozessen sowie durch den demografischen Wandel stark verändern. Pandemiebedingt verlaufen die ohnehin rasanten Veränderungen unserer Arbeitswelt zum Teil wie im Zeitraffer. Hinzu kommt, dass durch die Krise zum Teil bestehende Lieferketten neu ausgerichtet werden. In vielen Unternehmen in Berlin und Brandenburg werden jetzt durch Investitions- oder Nichtinvestitionsentscheidungen die Weichen für neue Produkte und Leistungen für die Zukunft

gestellt. Wir stehen vor einem Jahrzehnt, in dem nicht nur über die Erreichung der Klimaziele entschieden wird, sondern auch darüber, ob tarifgebundene Industriearbeit und industriebezogene Wertschöpfung noch eine bedeutende Grundlage für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in der Region ist und bleibt.

Dabei gilt: Trotz klimabedingter Transformationsprozesse, Digitalisierung und Automatisierung wird uns die Arbeit auch in Zukunft nicht ausgehen. Aber Berufsprofile, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen werden sich wandeln. Die Arbeitsmarktzahlen zeigen schon heute Verschiebungen zwischen den Branchen. In Studien zur Arbeit der Zukunft wird davon ausgegangen, dass sich der Arbeitsmarkt in Brandenburg bis zum Jahr 2040 um fast jeden fünften Arbeitsplatz zu heute unterscheiden wird. In Berlin findet der Strukturwandel noch schneller statt, so dass schon bis 2030 fast jeder fünfte Arbeitsplatz vom Wandel der Branchenstruktur betroffen sein wird.

Besonders betroffen von den aktuellen Transformationsprozessen ist die Lausitz. Mit dem Ende der Kohleverstromung wird eine historische Wegmarke gesetzt. Durch die neuen, ambitionierteren Ziele der Bundesregierung kommt weitere Dynamik hinzu. Im Lausitzer Revier hängen derzeit noch rund 7.500 Arbeitsplätze direkt von der Braunkohle ab. Hinzu kommen pro Arbeitsplatz bei der LEAG noch mindestens ein bis eineinhalb weitere Arbeitsplätze bei Zulieferern oder Dienstleister für die Braunkohleindustrie. Als früheres Zentrum des Braunkohlebergbaus der DDR musste die Lausitz schon mit der Wende einen immensen Strukturbruch verarbeiten. Im Zuge der deutschen Wiedervereinigung wurden zahlreiche Kraftwerke und Tagebaue geschlossen und viele Arbeitsplätze in der Region abgebaut, ohne dass sich anschließend Alternativarbeitsplätze entwickelten. Auch wenn die Lausitz über vielfältige Potenziale in zahlreichen innovativen Zukunftsfeldern verfügt, wie beispielsweise der Energietechnik, dem Maschinenbau oder der Nahrungsmittelwirtschaft, so ist ihre Wirtschaftskraft derzeit noch stark von der Braunkohle abhängig. Daher gilt es bei der Gestaltung der Transformation an bestehende Stärken anzuknüpfen und neue Perspektiven für die Region zu entwickeln.

Auch der Industriestandort Berlin steht gegenwärtig und in den kommenden Jahren vor Herausforderungen branchenspezifischer Transformationsprozesse und teilweiser disruptiver Innovationen, insbesondere in ihren Kernbranchen der Pharmaindustrie und Medizintechnik sowie der Mobilitäts- und Energietechnik.

Insbesondere durch die Pandemie haben die industrielle Gesundheitswirtschaft und die Frage der inländischen Produktion wichtiger Arzneimittel und Medizinprodukte an lebensrettender Bedeutung gewonnen. Die Notwendigkeit der Re-Lokalisierung von Wertschöpfungsketten zur Versorgungssicherheit liegt auf der Hand. Die Potenziale Berlins als Forschungs- und Entwicklungs- und Gesundheitsstandort müssen weiter nachhaltig nutzbar gemacht werden. Und auch die Digitalisierung muss in diesem Bereich weiter voran gebracht werden, dies kann auch durch eine verbesserte Zusammenarbeit mit Start-ups vorangebracht werden. Aber auch die Fachkräftebasis muss dahingehend auf beiden Qualifikationsebenen gestärkt werden.

Die Produktion von Energietechnik ist in Berlin bisher in einem starken Maße durch Anlagen zur Stromerzeugung aus fossilen Energieträgern und durch Ausrüstungen für den Stromtransport geprägt. In den betreffenden Berliner Betrieben bzw. mit Unterstützung auf regionaler Ebene wird es jetzt darum gehen, Technologien an eine klimaneutrale Energiewirtschaft anzupassen und Zukunftsmärkte zu erschließen. Erste Ansätze, z. B. zum Einsatz in einer Wasserstoffwirtschaft, sind vorhanden, müssen

aber noch industrialisiert werden. In der Mobilitätstechnik sind die Transformationsprozesse durch die disruptiven Innovationen der Elektromobilität und Fahrzeugdigitalisierung mit dem Ziel des autonomen CO2-freien Fahrens geprägt. Bedeutsam ist in Berlin außerdem der Schienenfahrzeubau, der eine starke Stellung auch für das Exportgeschäft besitzt und gute Voraussetzungen für die anstehende Digitalisierung der Eisenbahninfrastruktur genießt.

Mit der Ansiedlung Teslas errichtet der derzeit weltweit führende Hersteller von Elektroautos in Brandenburg sein erstes Werk in Europa. Die Ansiedlung des Automobilwerkes inklusive Batteriefabrik wird der Industrieentwicklung in Berlin-Brandenburg einen kräftigen Schub verleihen bei dem das Thema Tarifbindung und Mitbestimmung hohe Priorität haben müssen. Auch mit dem Flughafen BER und der Nachnutzung des ehemaligen Flughafens in Tegel entstehen neue Orte mit weitreichenden Effekten für neue Beschäftigung im Strukturwandel.

Ein weiterer Ort des aktuellen Strukturwandels mit ungewissem Ausgang sind unsere Innenstädte. Gerade durch die Pandemie wurde die Verlagerung vom Einkauf beim stationären Einzelhandel hin zum Online-Handel weiter forciert. Während der Online-/Internethandel und der Lebensmittelhandel Beschäftigung aufbaut, hinterlassen die pandemiebedingten Schließungen und die Einbrüche im Tourismus deutliche Spuren im Einzelhandel. Gelingt es nicht, den stationären Einzelhandel in den Innenstädten durch neue hybride Geschäftsmodelle zu stärken, wird es auch für die anrainende Gastronomie schwer, sich wieder zu erholen. Noch dazu sind beide Branchen auch stark von der Wiederbelebung des Tourismus abhängig. Besonders diese Branchen sind auf Kurzarbeitergeld und Wirtschaftshilfen angewiesen.

Um soziale Verwerfungen bei der Transformation zu vermeiden, muss sie gerecht ablaufen und die Beschäftigten in die Gestaltung der Ummautoprozesse miteinbezogen. Unternehmen mit ausgeprägter Mitbestimmung investieren mehr in die Zukunft als andere. Deshalb brauchen wir eine starke Sozialpartnerschaft, aber auch einen starken Sozialstaat. Die Sicherung natürlicher Lebensgrundlagen und der Erhalt von Wohlstand und Beschäftigung sind kein Gegensatz. Den Wandel von Wirtschaft und Arbeitswelt im Sinne der Gesellschaft und den Beschäftigten zu gestalten, wird in den kommenden Jahren D·I·E zentrale Herausforderung sein. Denn diese Prozesse werden unsere Art zu leben, zu konsumieren und zu arbeiten in Berlin und Brandenburg einschneidend verändern.

Gleichzeitig müssen die Kosten für die Überwindung der Corona-Krise und für die erfolgreiche Gestaltung des Übergangs in eine klimaneutrale und digitale Wirtschafts- und Arbeitswelt gerecht verteilt werden. Keinesfalls dürfen die Lasten einseitig auf die Beschäftigten abgewälzt werden. In der Pandemie hat sich erneut gezeigt, dass die Menschen von einem handlungsfähigen und aktiven Staat profitieren: erhebliche öffentliche Investitionen, Konjunkturprogramme und umfassende Sozialleistungen haben das Schlimmste verhindert. Das kann zur Blaupause für alle Transformationsaufgaben werden, die vor uns liegen, und zur Stärkung der öffentlichen Daseinsvorsorge. Es ist höchste Zeit, die Einnahmensituation und die finanzpolitischen Handlungsspielräume von Bund, Ländern und Kommunen deutlich zu verbessern. Und es ist Zeit für die echte Angleichung der Lebensverhältnisse in Ost und West sowie für mehr Verteilungs- und Geschlechtergerechtigkeit beim Einsatz öffentlicher Gelder. Daher braucht unser Land eine andere Steuerpolitik, die die Finanzierung unseres Gemeinwesens durch eine gerechte Lastenverteilung sicherstellt.

## **2. Forderungen an Landes- / Bundespolitik:**

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen die sozial-ökologische Transformation als große Chance – und gleichzeitig als große beschäftigungspolitische Herausforderung. Die Gewerkschaften stehen bereit, die Transformation aktiv mitzustalten, die Wirtschaft klimaneutral umzubauen und dabei Wertschöpfungsnetzwerke und Arbeitsplätze zu erhalten. Um den Wandel erfolgreich zu meistern, müssen die Herausforderungen des Klimaschutzes, der Digitalisierung und Automatisierung mit gerecht verteilter Wohlstand und Guter Arbeit zusammengebracht werden. Für die Verschärfung der Klimaziele braucht es eine umfassende und kontinuierliche Folgenabschätzung in unserer Region. Dabei müssen die ökonomischen, sozialen und arbeitsmarktpolitischen Effekte ermittelt werden, um mögliche negative Auswirkungen gezielt abmildern zu können.

Der Bund und die Länder Berlin und Brandenburg müssen einen Rahmen für tragfähige Perspektiven für die ansässigen Branchen und Beschäftigten schaffen. Das schafft Sicherheit im Wandel und trägt zur breiten Akzeptanz und Zusammenhalt in der Gesellschaft bei. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen den Bund und die Länder Berlin und Brandenburg in der Verantwortung, gemeinsam und auf Augenhöhe uns und den Beschäftigten vor Ort die sozial-ökologische und digitale Transformation unter dem Dreiklang fairer Lastenverteilung, Guter Arbeit und sozialer Gerechtigkeit nachhaltig zu gestalten.

Dort, wo öffentliches Geld in Form von Anreizen, Förderprogrammen oder Beteiligungen an privaten Unternehmen fließt, ist die Vergabe von Mitteln an die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Einhaltung von Kriterien Guter Arbeit zu knüpfen. Dort, wo durch die politisch gesetzten Klimaziele soziale Härten drohen, braucht es verlässliche sozialstaatliche Unterstützungsangebote. Das gilt beispielsweise auch für das Anpassungsgeld. Wenn es aufgrund der neuen Klimaziele aus wirtschaftlichen Gründen zu einer früheren Stilllegung der Kraftwerke als bisher verabredet kommt, dürfen die Beschäftigten nicht im Regen stehen gelassen werden. Hier braucht es gezielte Nachbesserungen für die wir sowohl den Bund als auch nachrangig das Land Brandenburg in der Pflicht sehen.

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Bund und das Land Brandenburg auf, den beschleunigten Strukturwandel in der Lausitz durch die Sicherung von Wohlstand, von neuen Wertschöpfungsketten und neuen tarifgebundenen Industrie- und Dienstleistungsarbeitsplätzen zum Erfolgsmodell werden zu lassen. Die umfangreichen Hilfen aus dem Strukturstärkungsgesetz müssen für gute Ausbildungs- und Industriearbeitsplätze für die Beschäftigten und ihre Familien gezielt eingesetzt werden. Dafür bedarf es noch mehr Anstrengungen für klimafreundliche Lösungen, Innovationen und Investitionen in Zukunftstechnologien und gezielte Anreizsysteme für neue Industrieansiedlungen in den Revieren. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften werden diesen Prozess beteiligungsorientiert im Rahmen des STARK-Projektes aus Arbeitnehmersicht aktiv mitgestalten. Bund und Land sind in der Verantwortung, dafür die entsprechenden Ressourcen und Mitbestimmungsmöglichkeiten langfristig und auskömmlich zur Verfügung zu stellen.

Zukunftsweisende Chancen sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in den Projekten wie der Big Battery, der Kathodenproduktion der BASF und in Investitionen, die die auf die Zukunft gerichtete Rolle der LEAG als Energieunternehmen auch nach der Braunkohleverstromung stärken. Es braucht

mehr Anstrengungen für Investitionen in Innovation vor Ort. An der BTU Cottbus / Senftenberg soll eine Kooperationsstelle zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt eingerichtet werden. Eine durch Bundesmittel geförderte Forschungseinrichtung in der Lausitz soll dazu dienen, neue Unternehmen und Arbeitsplätze entstehen zu lassen.

Der konsequente Ausbau der Wasserstoffwirtschaft soll vorangetrieben werden. Die Lausitz bietet beste Voraussetzungen, um mit dieser Zukunftstechnologie den Erhalt und die Modernisierung tausender guter Arbeitsplätze zu sichern bzw. zu schaffen. Zugleich besteht im Rahmen einer ambitionierten länderübergreifenden Wasserstoffstrategie in Berlin und Brandenburg die Chance, die Technologien des Berliner Energiesektors an eine klimaneutrale Energiewirtschaft und Energiewende anzupassen. Die ersten Ansätze, z. B. zum Einsatz in einer Wasserstoffwirtschaft, sind in Berlin vorhanden, erfordern teilweise aber noch eine Adaption oder Weiterentwicklung, teilweise eine Skalierung für einen breiten Einsatz. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Landesregierungen von Berlin und Brandenburg auf, den Aufbau einer gemeinsamen Wasserstoffwirtschaft zu priorisieren und massiv zu forcieren und durch Machbarkeitsstudien zu untermauern.

Weiter sind der Bund und die Länder Berlin und Brandenburg durch den DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften aufgefordert, die Ausbaupfade der Erneuerbaren Energien massiv anzuschieben, die Netzinfrastruktur konsequent zu ertüchtigen, zu digitalisieren und auszubauen. Darüber hinaus bedarf es öffentlicher Förderung und strategischer Investitionen, um den klimaneutralen Umbau der Industrie und des Gebäudesektors voranzutreiben. Der Umstieg auf klimaneutrale Antriebstechnologien muss weiter unterstützt und vorangetrieben werden. Dies gilt gleichermaßen für einen zu beschleunigenden Ausbau der Ladeinfrastruktur.

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern das Land Berlin auf, den Industriestandort Berlin weiter zu stärken. Der Steuerungskreis Industriepolitik hat auf der Grundlage der besonderen Stärken der Berliner Industrie hierzu industrielpolitische Empfehlungen verabschiedet. Wir fordern deren systematische Umsetzung ein. In der besseren Integration von Industrie und Digitalwirtschaft liegt eine strategische Chance, beispielsweise in der additiven Fertigung oder der Mobilität als Anwendungsfeld von digitalen Kompetenzen. Diese Potentiale gilt es zu nutzen, ebenso wie die weiteren Potentiale, die im Ausbau umweltgerechter Mobilität, im Bereich der Energie und Energietechnik von der Nachfrageseite und in Verbindung mit dem Thema Wohnen, aber auch in Verbindung mit Wasserstoff liegen sowie im Bereich der industriellen Gesundheitswirtschaft. Damit durch die Stärkung des Industriestandortes Berlin und einer besseren Verflechtung mit dem Umland auch der industrie- und unternehmensbezogene Dienstleistungssektor gestärkt wird, fordert der DGB Berlin-Brandenburg auch hier eine engere strategische Zusammenarbeit zwischen beiden Ländern.

Die Stärkung des Industriestandortes Berlin muss auch durch eine bessere Unterstützung der Bestandsindustrie erfolgen. Ein wichtiges Instrument hierfür ist die Stärkung von Kooperationen von Industriebetrieben mit Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern das Land auf, die schon im letzten Koalitionsvertrag verankerten Innovationsnetzwerke endlich zu fördern. Zudem soll die Wirtschaftsförderung stärker auf Digitalisierungs- und Transformationsprozesse ausgerichtet werden. Die Potentiale der Digitalwirtschaft müssen stärker für die Unternehmen in der Hauptstadtregion zur Gestaltung der Transformation genutzt werden.

Die Gestaltung der Transformationsprozesse im stationären Einzelhandel muss dringend durch die Länder Berlin und Brandenburg begleitet werden. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern beide Länder auf, gezielt Maßnahmen zu initiieren und zu finanzieren, die mittelständisch geprägte Unternehmen des stationären Einzelhandels, Betriebsräte und Beschäftigte in der Gestaltung des Strukturwandels und in der digitalen Transformation unterstützen, um Unternehmen zu stabilisieren, zu entwickeln und Beschäftigung zu sichern. Insbesondere bei kleineren Unternehmen fehlen Zeit, Kompetenzen und Investitionsmittel, um Digitalisierungsstrategien durchzuführen. Dabei haben insbesondere neue digitale Vertriebskanäle und eine stärkere Verzahnung von Online- und Offline-Vertrieb, ein stärkerer Technologieeinsatz am Point of Sale sowie der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) eine besondere Bedeutung für das Modernisierungspotenzial des stationären Einzelhandels. Der Einzelhandel ist eine der am stärksten von der Digitalisierung betroffenen Branchen. Bei der Gestaltung der Digitalisierung im Einzelhandel muss es auch um ein Leitbild für die humane Gestaltung von Arbeitsbedingungen gehen, wenn digitale Technologien zum Einsatz kommen sowie um die Anpassung der Beschäftigten durch Qualifizierung.

Qualifizierung ist der Schlüssel zur nachhaltigen Fachkräftepolitik und zum Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit im Wandel. Sie schafft neue Perspektiven und fördert Beschäftigung und Gute Arbeit im Wandel. Um die Beschäftigten für neue Technologien zu qualifizieren und die Ausbildung der Fachkräfte von morgen zu sichern, braucht es auch mehr Anstrengungen als bisher in der Qualifizierungs- und Weiterbildungspolitik. Die Bedeutung hat mit der beschleunigten Transformation noch mal an Bedeutung gewonnen. Auch Arbeitgeber müssen deutlich mehr Verantwortung übernehmen. Die Arbeitgeber müssen eine vorausschauende Personal-, Innovations- und Investitionspolitik zur Sicherung von Beschäftigung und guter Arbeit betreiben, die Politik muss die Gestaltung der Transformation zu ihrem zentralen Projekt machen und den Wandel arbeitsmarkt-, sozial- und strukturpolitisch flankieren.

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Gewerkschaften fordern ihre Landesregierungen auf, sich im Bund für das Recht auf Weiterbildung und einen beruflichen Neustart in allen Lebensphasen einzusetzen. Neben einer besseren Unterstützung von Arbeitslosen bei Weiterbildung sind auch Beschäftigte besser als bisher in ihren Qualifizierungsanstrengungen zu unterstützen. Bislang sind sie bei der Förderung von der Zustimmung ihres Arbeitgebers abhängig. Berlin und Brandenburg sollen sich für die Einführung von finanziell abgesicherten Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten einsetzen. Erkenntnisse zu den Qualifizierungsinhalten sollten systematisch durch beschäftigungsorientierte Begleitforschung im Zusammenhang mit Technologieförderprogrammen gewonnen werden. Bestehende Angebote, auch zur Beratung, müssen besser miteinander vernetzt werden.

Für die großen Transformationen wie bspw. in der Lausitz oder im Einzelhandel braucht es ein Sonderprogramm für Neustart in beiden Ländern: Durch präventive Arbeitsmarktpolitik sind Branchenwechsler mit dem Wunsch, einen neuen – auch akademischen – Beruf zu erlernen, gezielt zu fördern. Wer nicht mehr in seinem Beruf arbeiten kann oder will, muss eine neue Perspektive erhalten.

Die Bewältigung der anstehenden Transformationsprozesse braucht stärkeres Know-How und Vernetzung vor Ort. Industrie- und Dienstleistungspolitik in der Transformation gehen nur mit einer stärkeren Koordinierung, Kooperation und Planung. Unter Beteiligung der Sozialpartner soll die Landesregierung in Brandenburg einen Transformationsbeirat einsetzen, in Berlin ist der Steuerungskreis Industriepolitik entsprechend weiterzuentwickeln. In dem Transformationsrat sollen

sich regionale Akteure zusammenfinden, um über die Auswirkungen von Digitalisierung, Globalisierung sowie die Umstellung auf CO2-arme Produktion auf die regionale Wirtschaft zu diskutieren. Ein Transformationsrat soll die Herausforderungen in den Regionen und Betrieben analysieren und auf Grundlage dessen eine Strategie und Vorschläge für politische Maßnahmen erarbeiten. So können Entwicklungsprojekte auf den Weg gebracht werden, die im Strukturwandel sichere Zukunftsperspektiven für die Region und die dort lebenden und arbeitenden Menschen eröffnen. Dabei stehen die Auswirkung auf dem Arbeitsmarkt und die Arbeitsplätze vor Ort, die wirtschaftliche Lage der vom Strukturwandel betroffenen Betriebe sowie die notwendigen Investitionen und Innovationen im Fokus. Darüber hinaus fordern der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften die Landesregierung von Brandenburg auf, Gewerkschaften verpflichtend in den Regionalen Planungsgemeinschaften zu integrieren und diese Gremien zu verzähnen.

Ob die Länder Berlin und Brandenburg dazu beitragen können, dass Deutschland seine Klimaziele erreicht, steht und fällt damit, ob in unserer Region die notwendigen privaten und öffentlichen Investitionen mobilisiert werden. Jetzt muss in die Zukunft investiert werden, um die klimaverträgliche Modernisierung der Arbeitswelt von heute voranzubringen und den Wohlstand von morgen zu sichern. Eine zu schnelle Rückkehr zur Schuldenbremse beziehungsweise zur „Schwarzen Null“ sind keine Geschenke an die nächste Generation, sondern eine Belastung, insbesondere dann, wenn notwendige Investitionen in die Transformation unterbleiben. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Gewerkschaften rufen die Landesregierungen Berlin und Brandenburg auf, sich für die Stärkung der Handlungs- und Investitionsfähigkeit des Staates im Bund einzusetzen. Dazu gehört auch eine stärkere Besteuerung von Spitzeneinkommen, Vermögen und Erbschaften bei gleichzeitiger Entlastung von unteren und mittleren Einkommen. Der DGB hat hierzu ein Steuerkonzept vorgelegt.

### **3. Arbeitsaufträge an DGB Bezirk oder Bund**

Die Delegierten der achten DGB-Bezirkskonferenz beschließen folgende Handlungsaufträge für den DGB-Bezirksvorstand:

- Der DGB Berlin-Brandenburg hat die Aufgabe, die inhaltlichen Anforderungen an die Gestaltung einer fairen und nachhaltigen Transformation in Industrie und Dienstleistung weiterzuentwickeln und gegenüber der Landespolitik zu vertreten. Dazu sind regelmäßige Abstimmungen mit den Gewerkschaften nötig.
- Der DGB Berlin-Brandenburg erhält den Auftrag, eine wissenschaftliche Untersuchung zum Investitionsbedarf für Berlin und Brandenburg zur Gestaltung der sozial-ökologischen Transformation zu initiieren.
- Der DGB legt einen Arbeitsschwerpunkt auf Investitionsbedarfe und eine faire Lastenverteilung.
- Der DGB Berlin-Brandenburg entwickelt arbeitnehmer- und beteiligungsorientierte Beiträge für den Strukturwandel und setzt sich dafür ein, dass der Strukturwandel insbesondere in der Lausitz nicht zu Lasten der Arbeitnehmer\*innen geht.
- Der DGB Berlin-Brandenburg hat die Aufgabe, die Vertretung der Gewerkschaften in den Regionalen Planungsgemeinschaften Brandenburgs sicher zu stellen und zu koordinieren.
- Der DGB Berlin-Brandenburg vertritt die Gewerkschaften in den ESF-/EFRE-Begleitausschüssen und im INTERREG und setzt sich in der Ausgestaltung der Fonds für die Interessen von

Arbeitnehmer\*innen gezielt und in Abstimmung mit den Mitgliedsgewerkschaften ein. Ein Fokus soll dabei auf der Ausrichtung einer gerechten Transformation liegen (just transition).

## Antrag A 006: Gut Leben und Arbeiten in der Energiedienstregion Lausitz

<b>Antragsteller*in:</b>	IG BCE Landesbezirk Nordost
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Für die Lausitz ist das Ende der Kohle und der eingeleitete Strukturwandel Herausforderung und Chance zugleich. Damit ein Strukturbruch wie in den 90er Jahren verhindert wird, muss die Lausitz Energiedienstregion mit guten industriellen Arbeitsplätzen und Zukunftsperspektiven für die Menschen bleiben. Dabei besitzt die Region alle Voraussetzungen, zum Vorbild für den Umbau von einer fossilen zu einer innovativen und klimafreundlichen Energiewirtschaft zu werden. Die Weichen vor Ort werden jetzt gestellt. Alle Beteiligten müssen an einem Strang ziehen.

Vor diesem Hintergrund fordern wir den DGB auf allen Ebenen auf, sich dafür einzusetzen,

- dass in der Lausitz Zukunftsperspektiven mit guten Ausbildungs- und Industriearbeitsplätzen für die Beschäftigten und ihre Familien entstehen und bestehende Arbeitsplätze durch Innovation und Wandlung bestehender Unternehmen erhalten bleiben. Die umfangreichen Hilfen aus dem Strukturstärkungsgesetz müssen für dieses Ziel eingesetzt werden.
- dass die Unternehmen im Organisationsbereich der DGB-Mitgliedsgewerkschaften zu Treibern der Transformation werden. Partner der Energiewende mit Projekten wie beispielsweise die BigBattery und Investitionen, die die zukunftsgerichtete Rolle der LEAG als Energieunternehmen auch nach der Braunkohlen-Verstromung stärken. Ein weiteres gutes Beispiel ist die Kathodenproduktion der BASF in Schwarzeide, welche zukunftsweisend ist. Es bedarf aber noch mehr Anstrengungen für Lösungen, Innovationen und Investitionen in Zukunftstechnologien vor Ort.
- dass der konsequente Ausbau der Wasserstoffwirtschaft in der Lausitz vorangetrieben wird. Die Region bietet beste Voraussetzungen, um mit dieser Zukunftstechnologie den Erhalt und die Modernisierung der Industrie und vieler tausend guter Arbeitsplätze zu sichern.
- Die Lausitz soll als Cluster Energiewirtschaft erhalten bleiben. Dazu sollen neue Technologien der Energieerzeugung vorrangig in der Lausitz angesiedelt werden.
- dass, die Versorgungssicherheit auf Grundlage bezahlbarer und planbarer Strompreise auch zukünftig gewährleitet ist. Nur so bleiben die Unternehmen wettbewerbsfähig und können auch zukünftig

industrielle Wertschöpfung in der Lausitz und in Deutschland erbringen.

- dass wichtige Verkehrsinfrastrukturprojekte in der Lausitz realisiert werden. Dazu zählen zuvorderst das 2. Gleis zwischen Cottbus und Lübbenau und die ICE-Strecke Berlin-Cottbus-Görlitz. Diese Verkehrsverbindungen sind für die Attraktivität und Entwicklung der Wirtschaftsregion von herausragender Bedeutung.
- dass der Transformationsprozess in der Lausitz von der IG BCE und mit dem DGB aktiv begleitet und unterstützt wird. Dafür wird das Profil des Landesbezirkes um Branchenkompetenz zu Zukunftstechnologien und Strukturwandel geschärft und weiterentwickelt. Die Transformation braucht stärkeres Know-How, Nähe und Vernetzung vor Ort.
- dass die BTU Cottbus/Senftenberg mit einer Kooperationsstelle zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt eingebunden wird. Die durch Bundesmittel geförderten Forschungseinrichtungen in der Lausitz sollen dazu dienen, neue Unternehmen und Arbeitsplätze entstehen zu lassen. Sie soll bestehende Unternehmen im Transformationsprozess unterstützen und als Innovationstreiber agieren. Bei diesem Prozess müssen Gewerkschaften schon früh eingebunden werden, damit ordentliche Gehälter und gute Arbeitsbedingungen auch bei neuen Unternehmen gelten.

## Begründung

Die Nutzung fossiler Brennstoffe in Deutschland wird in den kommenden Jahren und Jahrzehnten nach und nach beendet. Dabei wird in der öffentlichen Debatte häufig übersehen, dass die Energiewende keine Herausforderung allein für die Kohle- oder die Energiewirtschaft ist, sondern für den Industriestandort Deutschland insgesamt. Entweder wir bauen eine klimagerechte Industrie in Deutschland oder wir verlieren die industrielle Basis von Beschäftigung und Zukunftschancen an andere Standorte weit weg in der Welt. Die angestrebte Transformation unserer europäischen Wirtschaft bietet große Chancen und neue Wertschöpfungsketten. An diesen muss eine vom Strukturwandel betroffene Lausitz sich beteiligen.

Mit den Tarifverträgen zum Kohleausstieg sichern wir ab, dass der Wandel sozial verantwortungsvoll und ohne betriebsbedingte Kündigungen abläuft.

Langfristig geht es um nichts weniger als um gutes Leben und Arbeiten in unserer Region. Für die jetzige Jugend und kommende Generationen. Daher braucht der Transformationsprozess in den kommenden Jahren einen starken Schub und mit der IG BCE eine fortschrittliche Stimme für die Beschäftigten vor Ort im Revier.

## Antrag A 007: Nach dem Kohleausstieg: Zukunftsperspektiven für industrielle Beschäftigung in den Revieren

Antragsteller\*in:

IG BCE Landesbezirk Nordost

<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Material zum A006
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Das Ende der Kohleverstromung in Deutschland ist eine historische Wegmarke. Das Kohleverstromungsbeendigungsgesetz (KVBG) schafft die dazu notwendigen gesetzlichen Grundlagen. Zur Sicherung des Wohlstandes, der Wertschöpfungsketten und letztendlich von tarifgebundenen Industriearbeitsplätzen, ist zwingend ein Transformationsprozess der Wirtschaft in den betroffenen Regionen notwendig. Bei entsprechendem Erfolg kann dies zu einer Blaupause für die gesamte Transformation des Industriestandortes Deutschland werden. Der bisher positive Beitrag unserer IG BCE, im Entstehungsprozess und in der Anwendung des KVBG, ist in den Kohlerevieren deutlich spürbar. Seien es weiterführende Regelungen zum sozialen Stellenabbau (APG) oder die Begleitung zu den Verhandlungen zu Kompensationszahlungen, welche die Wandlung und Zukunftsfähigkeit der Unternehmen sichern. Der eingeschlagene Kurs sowie der politische Einsatz der IG BCE muss auf allen Ebenen weiterbeschritten werden.

Dazu ist es notwendig:

- dass das Ende der Kohleverstromung zu einer Erfolgsgeschichte für den Industriestandort Deutschland wird.
- dass in allen Kohlerevieren gute Ausbildungs- und Industriearbeitsplätze für die Beschäftigten und ihre Familien entstehen. Die umfangreichen Hilfen aus dem Strukturstärkungsgesetz müssen für dieses Ziel eingesetzt werden.
- dass die Unternehmen im Organisationsbereich der DGB-Mitgliedsgewerkschaften zu Treibern der klimagerechten Transformation werden. Es bedarf noch mehr Anstrengungen für klimafreundliche Lösungen, Innovationen und Investitionen in Zukunftstechnologien.
- dass die Politik im Bund und in den betroffenen Bundesländern gezielte Anreizsysteme entwickeln, Industrieansiedlungen in den Revieren und Zukunftstechnologien zu fördern.
- dass unter Beteiligung der Sozialpartner Transformationsbeiräte im Bund und in allen Bundesländern eingesetzt werden. Industriepolitik in der Transformation geht nur mit einer stärkeren Koordinierung, Kooperation und Planung.

## Begründung

Der eingeleitete Strukturwandel im Mitteldeutschen und Lausitzer Revier stellt die Branchen und Arbeitsplätze in unserem Landesbezirk vor bedeutende Herausforderungen. Mit den Tarifverträgen zum Kohleausstieg bei der MIBRAG und LEAG sichern wir einen sozialen und verantwortungsvollen Wandel ab, der ohne betriebsbedingte Kündigungen abläuft. Jetzt muss der Ausbau der Stromnetze

beschleunigt und zugleich die Erneuerbaren Energien marktfähig und grundlastfähig werden. Viele klimafreundliche Lösungen entstehen bereits heute in den Betrieben unseres Organisationsbereichs, aber wir brauchen noch mehr klimaneutrale Innovationen. Denn es geht um nichts weniger als darum, konkrete Perspektiven für die Energiewirtschaft und alle Beschäftigten in den Revieren zu schaffen.

Es gilt einen zweiten Strukturbruch, wie es die ostdeutschen Bundesländer in den 90er Jahren erlebt haben, zu verhindern.

Das Mitteldeutsche und Lausitzer Revier können zukünftig Vorreiter bei Zukunftstechnologien und guter neuer Arbeitsplätze werden. Damit dies gelingt, bedarf es gemeinsamer Kraftanstrengungen aller Beteiligten.

## Antrag A 008: Arbeitszeitreduzierung

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Dass der Bezirksvorstand gesellschaftliche und gewerkschaftliche Debatten um drastische Arbeitszeitreduzierungen immer wieder anstößt, sodass die Mitgliedsgewerkschaften sie in Tarifrunden einbringen können, beispielsweise über eine Kampagne.

Dabei sind neben den wirtschaftlichen und sozialen Aspekten einer Arbeitszeitreduzierung auch die ökologischen Aspekte zu betrachten. Außerdem können verschiedene Modelle der Arbeitszeitreduzierung betrachtet werden, beispielsweise eine Umsetzung als 4-Tage-Woche oder Betriebsferien.

### Begründung

Ausgehend von der Annahme, dass man durch die Automatisierung mehr produzieren wird, macht die Forderung nach einer Arbeitszeitreduzierung aus vielen Perspektiven Sinn und kann mit kraftvollen Argumenten untermauert werden. Zum Einen wird die Wirtschaftlichkeit durch die Neuerungen der Transformation und Digitalisierung nicht sinken. Außerdem kann eine Arbeitszeitreduzierung auch in Zeiträumen stattfinden, in denen die Zahl der Aufträge erfahrungsgemäß niedrig ist. Dafür könnten Betriebsferien genutzt werden.

Zum Anderen bedeutet eine geringere Arbeitszeit mehr Freizeit. Das heißt, mehr Zeit für die Familie, Kinder, Pflege von Angehörigen, Weiterbildungen und/oder soziales Engagement. Allerdings nur, solange die Arbeitszeitverkürzung mit einem Entgeltausgleich einhergeht.

Des Weiteren kann eine drastische Arbeitszeitreduzierung ökologische Aspekte haben. Beispielsweise können Betriebsferien dann sein, wenn hohe Heizkosten oder ein hoher Stromverbrauch anfallen würde. Damit sparen sie sowohl Geld als auch CO<sup>2</sup>.

## Antrag B 001: Bildung braucht bessere Bedingungen

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksvorstand
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	B - Gute Bildung
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

### **1. Situationsbeschreibung**

Die Corona-Pandemie hat die Versäumnisse der letzten Jahre im Bildungsbereich offen gelegt. Systemrelevante Berufe, die unattraktiv sind, mangelnde technische Ausstattung der Schulen, wenige Lehrkräfte und Schüler:innen mit Erfahrungen im Umgang mit digitalen Lernformen und systematische Benachteiligung von sozial schwachen Familien.

Bereits seit Jahren kritisieren wir die schlechten Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen besonders im Pflege- und Gesundheitsbereich. Immer mehr Auszubildende brechen ihre Ausbildung ab oder arbeiten nach dem Examen nicht in ihrem gelernten Beruf weiter. Eine schlechte Ausbildungsqualität, geringe Vergütung und hohe Arbeitsbelastung sind Symptome eines grundlegenden Problems.

Die Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen hat sich weiterentwickelt, die Landesregierungen haben gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern landesweite Konzepte entwickelt und fortgeschrieben. Leider fehlt es in Brandenburg an einem landesweiten Konzept für Jugendberufsagenturen, wie rechtskreisübergreifend zusammengearbeitet und wie Schule in die Berufsberatung eingebunden wird.

In Berlin gibt es zwar ein landesweites Konzept der Jugendberufsagentur, aber es fehlt der Überblick besonders über die Anzahl von Schulpraktika-Plätzen.

Beide landesweiten Berufsorientierungskonzepte gehen davon aus, dass an jeder Schule die gleichen Voraussetzungen existieren, und sehen leider keine strukturelle Unterstützung der allgemeinbildenden Schulen mit vielen Jugendlichen aus Bedarfsgemeinschaften und mit Migrationshintergrund vor.

Das duale Ausbildungssystem droht zu erodieren. Es gab auch schon vor der Corona-Pandemie weniger betriebliche Ausbildungsplätze, die Transformation und die Pandemie haben nochmals diesen Trend verschärft.

Die schlechte Ausstattung der berufsbildenden Schulen trägt dazu bei, dass bei der Digitalisierung der Ausbildung viele Auszubildende nicht Schritt halten können. Des Weiteren sind nur wenige Lehrkräfte

und Ausbilder:innen im Umgang mit digitalen Medien und Methoden geschult.

Leider finden so gut wie gar nicht oder nur zwischen großen Betrieben und den beruflichen Schulen Lernortkooperationen statt. Diese durch das BBIG vorgeschriebenen Lernortkooperationen könnten aber bei der Digitalisierung und bei der Einführung von neuen oder überarbeiteten Ausbildungsberufen helfen.

Die Brandenburger Schüler:innen von beruflichen Schulen müssen meist weite Wege zurücklegen, leider gibt es bis heute keinen Überblick über Wohnheime und deren Kapazitäten in Brandenburg.

Für Berliner Auszubildende, als eine Bedarfsgruppe mit geringem Einkommen, stehen wenige Wohnheimplätze zur Verfügung.

Trotz Lock-Down müssen sich viele Auszubildenden auf die Abschlussprüfung vorbereiten.

Die sachgrundlose Befristung von Arbeitnehmer:innen ist grundsätzlich für zwei Jahre möglich. Rechtlich soll dies die Ausnahme sein. In der Wissenschaft gelten jedoch Sondervorschriften, die die Befristung zur Regel machen. Angestellte Wissenschaftler:innen können praktisch bis zur Rente befristet werden.

Es gibt keine Standardisierung bei den dual Studierenden, wie es zum Beispiel das BBiG vorschreibt.

Nach 50 Jahren BAföG gehört dieses endlich einer wirklichen Erneuerung unterzogen. Denn die letzten Jahre haben gezeigt, dass immer weniger Schüler:innen und Studierende überhaupt BAföG erhalten. Freibeträge und Höchstsätze haben über Jahre nicht mit der Entwicklung der Lebenshaltungskosten Schritt gehalten.

## **2. Forderungen an Landes- / Bundespolitik**

Die 8. DGB Bezirkskonferenz fordert, dass der Kita-Ausbau konsequent und ohne Abstriche bei der Betreuungsqualität vorangetrieben wird.

Der Bedarf an guten Kitaplätzen ist weiterhin hoch. Das Land Berlin braucht bis zum Jahr 2025/26 insgesamt weitere 26.000 Plätze. Wir fordern den Ausbau von Kitaplätzen in gleichem Maße bei den freien Trägern der Jugendhilfe, sowie durch die Kita-Eigenbetriebe. Die gute Verfügbarkeit an Kitaplätzen ist die Voraussetzung dafür, dass Eltern einen Platz in ihrer Wunschkita erhalten. Neben dem quantitativen Ausbau muss jedoch auch ein qualitativer Ausbau erfolgen.

Im Einzelnen heißt das konkret: Eine angemessene Ausstattung der Berliner Kitas mit Fachpersonal ist Voraussetzung für einen gelingenden Kitaalltag, der die Trias aus Bildung, Erziehung und Betreuung kindbezogenen und entsprechend der qualitativen Ansprüche erfüllt. Hierbei müssen die Vorgaben der Bertelsmann-Stiftung maßgeblich sein. Weiter ist es wichtig, dass mehr Zeitkontingente für Erzieher:innen geschaffen werden, um die Kinder und deren Familien mit all ihren individuellen Bedürfnissen abzuholen und im Kitaalltag aufzufangen. Eine Festsetzung der mittelbaren pädagogischen Arbeit (mpA) auf 23 % des Stellenanteils wäre ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

Nach der Kita folgt die Schule. In Berlin sind alle Schulen Ganztagschulen. Allerdings fehlen hierfür die entsprechenden Rahmenbedingungen. In der praktischen Arbeit ist die Realisierung individueller Lern- und Erfahrungsprozesse und die Gestaltung von Schule als altersentsprechender Lebensort kaum möglich. Den Erzieher:innen fehlt es insbesondere an Zeit und an entsprechenden Räumlichkeiten, um diese wertvollen Erfahrungen zu ermöglichen. Das heißt: Ausreichend Platz für Schulen als vielfältige

**Lern- und Lebensorte mit echten 3 Quadratmetern pädagogischer Nutzfläche pro Kind und feste Arbeitsplätze für Erzieher:innen, damit sie ihre Arbeit auch vor- und nachbereiten können.**

Weiter ist ein verbesserter Betreuungsschlüssel und eine bessere Leitungsausstattung sowie verbindliche Zeiten für Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit in Höhe von 23 % des Stellenumfangs unabdingbar.

Abschließend ist es unbedingt notwendig, die digitale Ausstattung an den Schulen zu verbessern, damit Schulen endlich auch moderne Lernorte werden.

Als verlässlicher Partner an der Seite der Kitas und Schulen ist die institutionelle Jugendhilfe ein wichtiger Faktor, um Teilhabe und Bildungserfolge für alle Menschen unserer Gesellschaft zu ermöglichen. Hierfür müssen einerseits die Jugendämter besser ausgestattet werden, denn allein bei den Regionalen Sozialen Diensten der Jugendämter sind aktuell rund 100 Stellen unbesetzt. Auf der anderen Seite müssen bei den vielen freien Trägern der Jugendhilfe Strukturen geschaffen werden, die faire Löhne und gesunde Arbeitsbedingungen beinhalten.

Der DGB Berlin-Brandenburg fordert endlich eine nachhaltige Offensive für gute Arbeitsbedingungen in der Gesundheit und Pflege. Die Qualität der Ausbildung in der Pflege muss stets überprüft werden.

Damit an den allgemeinbildenden wie berufsbildenden Schulen ausreichend Lehrkräfte eingestellt werden können, müssen die Studienplätze im Lehramt, auch in Quereinstiegs-Masterstudiengängen, aufgestockt werden. Um die Erfolgsquote zu erhöhen, braucht Berlin außerdem eine verbesserte Quote von Lehrenden zu Studierenden. In Brandenburg dagegen brauchen wir dringend die Einführung einer Berufsschullehrer:innenausbildung.

Im Praxissemester sowie im Referendariat ist eine angemessene Vergütung zu gewährleisten. Digitale Didaktik muss in der Lehrkräftebildung und -fortbildung stärker verankert werden.

Die Landesregierungen von Berlin und Brandenburg müssen eine gemeinsame Fachkräftestrategie entwickeln.

Berlin und Brandenburg müssen den Investitionsstau bei der Schulsanierung und -ausstattung beenden und zusätzlich in die Erhöhung der Bildungsqualität investieren. In ein entsprechendes Investitionsprogramm müssen auch Bundesgelder fließen. Für die zusätzlichen Anforderungen durch Inklusion und Integration müssen zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.

Die Brandenburger Landesregierung wird aufgefordert, ein landesweites Konzept für JBA einzuführen und mit der Landesstrategie für Berufs- und Studienorientierung zu verzahnen. Beide Landesregierungen sind aufgefordert, die Arbeit der JBA weiterzuentwickeln, einerseits weitere Zielgruppen einzubeziehen (Inklusion, über 25-Jährige und Geflüchtete), die Maßnahmen von Kommune, Land und Bund besser zu koordinieren und die aufsuchende Beratung auf- und auszubauen.

Wir benötigen eine Ausbildungsgarantie, die den Einstieg in das erste Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufs regelt, sowie einen fairen finanziellen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben auf Länderebene. Ausbildung darf kein Wettbewerbsnachteil sein. Wer keinen Ausbildungsplatz anbietet, soll sich deshalb über eine Umlagefinanzierung an den Kosten der Ausbildung beteiligen. Außerdem sind die Verbundausbildung sowie temporär auch die außerbetriebliche Ausbildung zu stärken.

Die 8. DGB Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg fordert eine Ausweitung der Prüfungsvorbereitung,

z.B. durch mehr Freistellungstage. Bund und Länder müssen jetzt dafür sorgen, dass es nicht noch eine Generation gibt, die nach den Qualitätseinbußen durch die Pandemie reihenweise durch die Abschlussprüfung fällt!

Wir setzen uns weiterhin für eine gesetzliche Gleichstellung von dual Studierenden und Auszubildenden ein.

Wir fordern funktionale, nutzungsfreundliche und datenschutzkonforme Angebote für das digitale Lernen und Kommunizieren. Dazu gehören mobile Endgeräte für Lehrende und Lernende genauso wie eine gestärkte Vermittlung von Medienkompetenz. Dafür braucht es ein länderübergreifendes Konzept bereits in den allgemeinbildenden Schulen. Die Schulen dürfen mit dieser Verantwortung dafür nicht alleingelassen werden. Alle Schulen brauchen einen Breitbandanschluss. Für die Instandhaltung und Wartung von Hard-und Software benötigen die Schulen qualifiziertes Personal. Damit vernetztes Lernen zwischen einzelnen Schulen möglich wird, sollte eine digitale Lernplattform ausgebaut werden, ggf. in Kooperation mit anderen Bundesländern oder Hochschulen.

Die Arbeit der beruflichen Schulen muss so organisiert werden, dass sie Auszubildende und kleine und mittlere Betrieben bei der Digitalisierung unterstützen können. Die beiden Landesregierungen müssen dafür sorgen, dass es zu effektiven Lernortkooperationen zwischen Schule und Betrieb kommt.

Die Landesregierungen von Berlin und Brandenburg werden aufgefordert, verlässliche und wirksame Strukturen für eine umfassende und neutrale Beratung von Auszubildenden zu schaffen. Beispielhaft für eine solche Beratungsstelle ist das azuro-Beratungsbüro in München.

Der DGB Berlin-Brandenburg fordert die Brandenburger Landesregierung auf, endlich für Transparenz bei den Wohnheimkapazitäten an den Beruflichen Schulen zu sorgen.

Die Berliner Landesregierung fordert wir auf, den Aufbau von Auszubildenden-Wohnheimen mit 1.000 neuen Plätzen in den nächsten fünf Jahren zu realisieren.

Die Bedingungen für die außerschulische Bildung müssen verbessert werden, die Preis- und Tarifsteigerungen müssen in den Zuwendungen auf kommunaler und Landesebene berücksichtigt werden.

Die Landeszentralen für politische Bildung in Berlin und Brandenburg müssen ihre Arbeit ausbauen können, dazu fordern wird die Landesregierungen auf, diese finanziell besser auszustatten.

Er setzt sich darüber hinaus auch künftig für eine Ausfinanzierung der Hochschulen und Volkshochschulen ein.

Wir fordern die Abschaffung des Wissenschaftszeitgesetzes.

Es muss eine BAföG-Novelle geben, die die finanzielle sowie soziokulturelle Situation von Studierenden den zeitlichen Umständen gerecht angepasst wird.

### **3. Arbeitsaufträge an DGB-Bezirk oder Bund**

- Der DGB Berlin-Brandenburg entwickelt eine Handreichung für interessierte Gewerkschafter:innen, womit die Mitgliedsgewerkschaften besser Mitglieder für Prüfungsausschüsse werben können.
- Der DGB Berlin-Brandenburg unterstützt den DGB Bund dabei, beim BMBF den Druck zu erhöhen für eine zeitnahe Novellierung des BAföG.

## Antrag B 002: Beratungsstelle Diskriminierung

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Material zu Antrag B001
<b>Sachgebiet:</b>	B - Gute Bildung
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB Berlin-Brandenburg setzt sich für die Einrichtung einer unabhängigen Beratungsstelle für Azubis und junge Beschäftigte in Berlin und Brandenburg, die Diskriminierung und Mobbing erfahren (haben), ein. Die Einbeziehung bereits bestehender Projekte wie Arbeit und Leben oder Faire Mobilität wird empfohlen. Eine weitere sozialpartnerschaftliche Vermittlungsstelle zwischen Betroffenen und ihren

Arbeitgeber:innen, gemeinsam mit den Kammern, sollte überprüft werden.

### Begründung

Der Fall eines Azubis im Brandenburgischen Kolkwitz (Spree-Neiße), dessen Bewerbung um einen Ausbildungsplatz bei einer Straßenbaufirma (Geschäftsführer Hr. Pilzecker) mit rassistischen Kommentaren abgelehnt wurde, schockiert uns, wie den Brandenburger Wirtschaftsminister Steinbach. Überrascht sind wir davon allerdings nicht. Denn wir wissen aus eigenen Erfahrungen, weiteren Zeitungsberichten und unzähligen Berufsschulbesuchen: Diskriminierung und Mobbing, ob aufgrund von Diskriminierungsdimensionen nach AGG oder aus der Betriebshierarchie heraus, erfahren viele Auszubildende. Wir halten eine unabhängige, empowernde, mit Sanktionsgewalt gegen Arbeitgeber:innen ausgestattete Beratungsstelle, an die sich junge Menschen in Berlin und Brandenburg wenden können, wenn sie solche Erfahrungen machen, für notwendig. Eine Zusammenarbeit mit den Kammern (und vielleicht Arbeitgeber-Verbänden) sollte geprüft werden, um ihnen die Chance zu geben, den vielen Beteuerungen zu einem offenen Weltbild Taten folgen zu lassen. Zeitungsberichte:<https://www.maz-online.de/Brandenburg/Landkreis-Spree-Neisse-Baufirma-aus-Kolkwitz-lehnt-muslimischen-Azubi-ab><https://www.rbb24.de/panorama/beitrag/2020/10/brandenburg-bewerbung-strassenbaufirma-rassistische-mail-muslime.html>

## Antrag B 003: Übergang Techniker Master erleichtern (Durchlässigkeit erhöhen)

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
--------------------------	----------------------------

<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	B - Gute Bildung
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg fordert den Berliner Senat und die Brandenburger Landesregierung dazu auf, dass eine Möglichkeit zum Übergang geschaffen wird, um für die Berufsabschlüsse auf Bachelor-Niveau 6 (u.a. Meister, Fachkaufmann und Fachwirt) eine Gleichwertigkeit zum Bachelor zu schaffen, um so im Anschluss ein Master-Studium beginnen zu können.

## Begründung

Das Berufsbildungsgesetz wurde zu Beginn des Jahres 2020 novelliert, und bisher ist unklar, inwiefern die neuen Begriffe wie „Bachelor Professional“ einem „Hochschul“-Bachelor gleichgestellt werden, um beiden einen Zugang zu einem Hochschul-Master zu ermöglichen. „Zugleich zeigen die neuen Bezeichnungen: Berufliche und akademische Bildung sind gleichwertig“, unterstreicht die Website des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Uns fehlt es allerdings an der praktischen Umsetzung. Ein staatlich geprüfter Techniker oder Meister ist fachlich den zugehörigen Bachelor-Studiengängen vom Niveau her sehr ähnlich. In vielen Bereichen fehlen meist nur wenige vertiefende Inhalte, um dasselbe Niveau zu erreichen wie eine Bachelor-studierende Person. Vor allem für ehemalige Auszubildende mit anschließender Berufstätigkeit ist ein staatlich geprüfter Techniker oder Meister eine gängige Weiterbildungsmöglichkeit. Dieser Werdegang besitzt den Vorteil, neben der vertiefenden beruflichen und praktischen Erfahrung ebenso den Lebensstandard erhalten zu können. In einigen Bereichen geht das Interesse jedoch über den Techniker oder Meister hinaus, und ein Master-Studium wird angestrebt. Allerdings werden die Leistungen aus der beruflichen Erfahrung sowie Techniker- oder Meister-Ausbildung häufig nicht anerkannt, und viel Zeit muss zusätzlich investiert werden, um einen Bachelor-Abschluss zu erhalten. Ein Teilzeitstudium dauert sehr lange, ein Ausstieg aus dem Job ist finanziell meist unmöglich und das lebenslange Lernen ist erschwert. Umsetzungsmöglichkeiten:

## Antrag B 004: Kostenfrei staatliche Abend- und Fernstudien (in Teilzeit) ermöglichen

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
	B - Gute Bildung

**Sachgebiet:****Entscheidung:**

wie Empfehlung     abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der Berliner Senat und die Brandenburger Landesregierung werden aufgefordert, dass kostenfrei Abend- und Fernstudien an staatlichen Hochschulen und Universitäten in Berlin und Brandenburg ermöglicht und angeboten werden. Dies soll ein Teilzeitstudium besser ermöglichen.

**Begründung**

Lebenslanges Lernen wird in einer sich schnell wandelnden Zeit wie heute immer wichtiger. Staatliche kostenfreie Weiterbildungsmöglichkeiten in Teilzeit, die Familie, Beruf und lebenslanges Lernen miteinander vereinbaren, stellen für uns einen wesentlichen Baustein dessen dar. In Berlin z.B. ist es bisher möglich, unter gewissen Kriterien ein Teilzeitstudium zu absolvieren. Dies findet derzeit organisatorisch meist während der Arbeitszeit statt und ist für viele neben Familie und Beruf nicht möglich. Die derzeitigen Fern- oder Abendstudienangebote sind kostenpflichtig und stellen eine finanzielle Hürde dar. Entweder die Person arbeitet, um mit dem erwirtschafteten Geld das Studium zu finanzieren, oder ist finanziell abhängig vom Arbeitgeber. „Bildung ist kostenfrei“ sollte für alle gelten und in diesem Fall ebenfalls die Chancengleichheit unterstützen (junge Eltern, Kinder von Nicht-Akademiker:innen, finanziell schlechter gestellte Personen). Unsere Forderung ist die Einführung eines zeitgemäßen Modells des Studierens, indem zum Beispiel verschiedene Lerntypen und "Reverse Teaching" (Vorlesung zu Hause und Übungsaufgaben in der Uni) unterstützt werden. Hierbei können die bereits erstellten Lernmaterialien aus der Corona-Krise als Chance und als digitale Errungenschaft bzw. Grundstein für ein Fernstudium gesehen werden.

## Antrag B 005: Erweiterung der Ansprache-Konzepte für Dual-Studierende

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	B - Gute Bildung
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Die Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg möge beschließen, dass der DGB Berlin-Brandenburg

die Ansprache-Konzepte um die spezielle Zielgruppe der dual Studierenden erweitert. Dazu zählen folgende Punkte:

1. Bestandsaufnahme von Hochschulen und deren Ansprechpartner:innen mit dualen Studiengängen durchführen
2. Gezielte Ansprache der Hochschulen, diesen politische und gewerkschaftliche Bildungsarbeit anbieten (Angelehnt an den Projekttag Demokratie und Mitbestimmung)
3. Regelmäßige DGB-Jugend-Stände an Hochschulen, die duale Studiengänge anbieten.
4. Erstellung von Informationsmaterial speziell für dual Studierende, welches die folgenden Themen aufgreift: finanzielle Förderung, betriebliche und hochschulpolitische Mitbestimmung, Arbeitszeiten in Praxisphasen und Studienphasen, Übernahme, Bindungsklausel und Ausbildungsrahmenpläne
5. Dual Studierende in den Ausbildungsreport oder ein ähnliches Format auf DGB-Bezirksebene einbringen
6. Unterstützung von dual Studierenden in Fachkommissionen durch Vernetzungstreffen und Weiterbildungsangebote

## Begründung

Das duale Studium ist schon lange mehr als nur ein Trend. Immer mehr Unternehmen entscheiden sich, dieses Format anzubieten und so jungen Menschen den Einstieg sowohl in das berufliche Leben als auch in die akademische Welt zu ermöglichen. Nun sind dual Studierende meist nicht so gut gewerkschaftlich organisiert wie Auszubildende. Dies liegt unter anderem auch daran, dass neben großen Unternehmen sich oft auch kleine Unternehmen entscheiden, dual Studierende einzustellen. In diesen Unternehmen sind häufig keine Mitbestimmungsstrukturen verankert, sodass dual Studierende kaum Berührungspunkte mit Gewerkschaften haben. Dual Studierende zählen in unseren Aufgabenbereich. Deswegen fordern wir, dass wir als DGB-Jugend aktiver auf die dual Studierenden eingehen und diese mit dem Thema Gewerkschaften vertraut machen. Dual Studierende sind die Zielgruppe, die später zu den sogenannten hochqualifizierten Fachkräften zählen, welche allgemein nicht gut organisiert sind. Gerade bei den dual Studierenden gibt es frühzeitig die Möglichkeit, diese Gruppe gezielt anzusprechen und als Mitglieder zu gewinnen. So werden zudem Multiplikator:innen in den Unternehmen generiert, die weitere Hochqualifizierte ansprechen und organisieren. Weiterhin können durch die Hochschultouren bei dual Studierenden zusätzliche Betriebe erschlossen werden. Die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen von dual Studierenden sind sehr gemischt und überhaupt nicht einheitlich. Zu den Problemen zählen unter anderem: Übernahme, Bindungsklausel, Ausbildungsrahmenpläne, Mitbestimmung im Betrieb und an Hochschulen - die Liste ist lang. Wir als DGB-Jugend haben uns bereits dafür eingesetzt, dass dual Studierende im BBiG berücksichtigt werden sollen. Da diese Dringlichkeit von der Politik noch nicht erkannt wurde, ist es umso wichtiger, dass wir die Themen und Probleme der dual Studierenden auf anderen Wegen adressieren und lösen. Anstatt FÜR die dual Studierenden die Probleme zu lösen, müssen wir wieder viel mehr in die Richtung, diese MIT ihnen zu lösen und dual Studierenden die nötigen Werkzeuge zur Verfügung zu stellen. Die DGB-Jugend hat bereits gute Konzepte für die Zielgruppenarbeit für Auszubildende und Studierende. Dual Studierende liegen irgendwo dazwischen und werden, vielleicht gerade deswegen, wenig bis gar nicht von der DGB-Jugend

angesprochen.

## Antrag B 006: Erhalt der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin sicherstellen

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	B - Gute Bildung
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich weiterhin aktiv für den Erhalt der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin ein. Neben einer verstärkten politischen Lobbyarbeit, bedeutet dies vor allem für uns auch weiterhin eine finanzielle Absicherung durch öffentliche sowie gewerkschaftliche Mittel, die vom DGB weiterhin bereitgestellt werden. Der Bezirksvorstand soll sich stets für die Bildungsstätte klar positionieren und auf die Mitgliedsgewerkschaften einwirken, dies auch zutun.

### Begründung

Die Jugendbildungsstätte des DGB in Flecken Zechlin ist ein wichtiger Ort für die Mitgliedsgewerkschaften sowie für den gewerkschaftlichen Erstkontakt und die Demokratieförderung in Brandenburg und im ländlichen Raum allgemein. Zusätzlich kommt ihr als einzige DGB-Jugendbildungsstätte im Osten der Republik auch noch eine besondere Stellung hinzu. Gerade in Zeiten von zunehmenden Zuspitzungen gesellschaftlicher Auseinandersetzungen muss politische Bildung und Demokratieförderung sichergestellt und ausreichend finanziert werden. Auch durch die Corona-Pandemie stehen viele außerschulische Bildungsträger und –stätten mehr unter finanziellem Druck. Die Sicherstellung der Finanzierung der Jugendbildungsstätte ist eine zentrale Aufgabe und muss abgesichert werden.

## Antrag C 001: Gute Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksvorstand
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor

<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Gute Arbeit im öffentlichen Dienst
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

### **1. Situationsbeschreibung**

Die vergangen vier Jahre waren gekennzeichnet von einem Kurswechsel in der Personalpolitik des Öffentlichen Dienstes in Berlin und Brandenburg. Nach Jahrzehnten der Einspar- und Personalabbaupolitik sind nun in vielen Bereiche des Öffentlichen Dienstes Einstellungsinitiativen zu beobachten. Daher werden wieder zahlreiche Nachwuchskräfte gesucht und Beschäftigte eingestellt. Der demografische Wandel im Öffentlichen Dienst hat diesen Prozess noch verstärkt. Dies führt inzwischen in vielen Bereichen zu einem Fachkräftemangel. Damit gehört die Personalgewinnung mittlerweile zu den großen Herausforderungen der geänderten Personalpolitik. Diese kann nur gemeistert werden, wenn die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst verbessert werden. Hierzu gehören neben lebensphasengerechten Arbeitszeiten, Verbesserungen bei der technischen Arbeitsausstattung und Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten vor allem die faire und angemessene Bezahlung.

Zwischenzeitlich hat sich auch in Bezug auf die Bezahlung der Beschäftigten ein Umdenken in der Politik vollzogen, der nicht zuletzt auch auf den stärker werdenden Wettbewerbsdrucks bei der Suche nach geeigneten Fachkräften zurückzuführen ist. Die Länder Berlin und Brandenburg haben sich dafür engagiert, die Besoldung ihrer Beamtinnen und Beamten deutlich zu verbessern, um nicht mehr Schlusslicht im bundesweiten Besoldungsvergleich zu sein. Der DGB und seine Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben unter anderem erreichen können, dass die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten wieder zum Standard wurde. Zudem konnte durch regelmäßige Aufschläge auf die Besoldung die Bezahlung der Beamten nachhaltig verbessert werden.

Auch wenn der vom DGB geforderte Politikwechsel voll im Gang ist, kommt leider vieles zu spät. Durch den radikalen Stellenabbau der vergangenen Jahrzehnte sind Arbeitsverdichtung und Arbeitsbelastung stetig gestiegen. Die Belastungsgrenze ist in vielen Bereichen erreicht oder überschritten. In wichtigen Teilbereichen des öffentlichen Dienstes wie z. B. bei der Polizei oder der Feuerwehr kann der „normale“ Dienst nur noch über regelmäßige Mehrarbeit abgesichert werden. Hierbei haben sich über die Jahre teilweise riesige Überstundenberge angesammelt, insbesondere bei Polizei und Feuerwehr.

Zudem drohen in Aussicht gestellte Haushaltseinsparungen aufgrund der Corona-Pandemie, viele Erfolge wieder zunichte zu machen. Notwendige und längst überfällige Investitionen in Personal sowie in bauliche und technische Infrastruktur drohen so ins Stocken zu geraten. Dabei hat gerade die Corona-Pandemie viele technische Schwachstellen im öffentlichen Dienst offen gelegt. Die IT-Ausstattung und die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung hängen in vielen Bereichen um Jahre hinter den Möglichkeiten und Erwartungen der Bürgerinnen und Bürgern und der Wirtschaft zurück.

Auch für die Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen und der anderen Beschäftigtenvertretungen sind moderne technische Ausstattungen unverzichtbar. Das Personalvertretungsrecht ist jedoch nicht für

moderne Kommunikationsmittel angepasst. Neue Formen der Digitalisierung spiegeln sich nur unzulänglich in den Mitbestimmungstatbeständen wider. Das Personalvertretungsrecht und das Verfahren für die Wahl der Personalvertretungen zeigen bereits seit einigen Jahren starken Anpassungsbedarf, so dass hier inzwischen ein hoher Reformbedarf entstanden ist.

Die vor wenigen Jahren neu eingeführte Pauschale Beihilfe in den Ländern Brandenburg und Berlin demonstriert hingegen die Wandlungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung. Neben der klassischen Beihilfe wird Beamteninnen und Beamten nun auf Antrag ein hälftiger Zuschuss zu den Versicherungsbeiträgen gezahlt. Damit wird die jahrzehntelange Benachteiligung von freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beamteninnen und Beamten beendet. Die Praxis zeigt aber auch, dass es notwendig ist, die Pauschale Beihilfe weiterzuentwickeln, um möglichst vielen Beamteninnen und Beamten eine echte Wahlmöglichkeit zwischen der klassischen Beihilfe und einem Zuschuss zur freiwilligen Versicherung in der GKV zu ermöglichen.

## **2. Forderung an die Politik:**

Die Delegierten der 8. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg bekräftigen ihre Forderung, dass der öffentliche Dienst wieder zu einem Vorbild für gute Arbeit werden muss. Er muss attraktiver werden, um ausreichend Fachkräfte für eine starke öffentliche Verwaltung und hochwertige öffentliche Dienstleistungen zu gewinnen. Der in den letzten Jahren eingeschlagene Kurswechsel weg von der Personalabbau- und Auslagerungspolitik hin zur Personalhaltung und -gewinnung ist fortzuführen. Dies gilt auch vor dem Hintergrund der aktuellen Haushaltssituation nach der Corona-Pandemie, die nicht erneut zu einer Phase der Spar- und Abbaupolitik führen darf. Die Corona-Pandemie hat offenbart, wie sehr ein gut personell ausgestatteter und technisch modern aufgestellter öffentlicher Dienst notwendig ist, um die Bürgerinnen und Bürger krisensicher mit staatlichen Leistungen aller Art zu versorgen.

Die Delegierten der 8. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg fordern, dass die zahlreichen Überstunden im Öffentlichen Dienst abgebaut und Maßnahmen ergriffen werden, um den Aufbau neuer Überstunden weitgehend zu vermeiden. Hierzu muss vor allem in den mehrarbeitsanfälligen Bereichen des Öffentlichen Dienstes zusätzliches Personal im Umfang der im Durchschnitt jährlich geleisteten Überstunden eingestellt werden. Die Vergütung von Mehrarbeit muss amtsangemessen erfolgen. Um die Zahl der Frühpensionierungen zu verringern und die vorhandenen Personalressourcen besser zu nutzen, sollen die Bedingungen für die Teildienstfähigkeit verbessert werden.

Die Delegierten der 8. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg fordern eine amtsangemessene Alimentation der Beamteninnen und Beamten sowie ihrer Familien auf Basis der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes. Die Besoldungsordnungen müssen unter Beachtung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes neu gefasst und angepasst werden. Ein weiteres Instrument zur Verbesserung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes besonders für Berufseinstiegerinnen und -einstieger ist die Hebung von Eingangsämtern z.B. im Polizeivollzugsdienst. Auch die Sozialen und Erziehungsdienste müssen weiter finanziell aufgewertet werden. Zulagen müssen kontinuierlich dynamisiert und Amtszulagen ruhegehaltsfähig ausgestaltet werden.

Die Delegierten der 8. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg fordern, dass das Laufbahnrecht weiter flexibilisiert wird, um eine kontinuierliche und lebensphasengerechte Personalentwicklung zu ermöglichen. Gewünschte horizontale Tätigkeitswechsel und vertikale Entwicklungsmöglichkeiten sollten durch Weiterbildung gefördert werden. Ein modernes Berufsbeamtentum passt nicht zum Bild

eines „klassischen Laufbahnbeamten“, der 40 Dienstjahre in derselben Laufbahn überdauert. Die Delegierten der 8. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg fordern, dass die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst stärker an die heutigen technischen Standards angepasst und zeitgemäße Arbeitsformen wie mobiles Arbeiten und Home-Office ermöglicht werden. Moderne Arbeitsformen können helfen die Arbeitszeitsouveränität und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu verbessern. Dabei gilt es jedoch, den Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten auch bei mobilem Arbeiten und im Home-Office sicherzustellen.

Die Delegierten der 8. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg fordern eine Erhöhung der Ausbildungszahlen im öffentlichen Dienst, um den steigenden Anforderungen an die öffentliche Verwaltung und der altersbedingten Personalfluktuation zu begegnen. Dazu müssen die Ausbildungskapazitäten in allen Ausbildungsstätten für den öffentlichen Dienst vergrößert und die Arbeitsbedingungen für Ausbilderinnen und Ausbilder verbessert werden. Zur Behebung des Fachkräftemangels in pädagogischen Berufen müssen die Ausbildungs- und Studienplätze für Erzieherinnen bzw. Erzieher und Lehrkräfte ausgebaut sowie hochwertige Fort- und Weiterbildungsangebote für Quereinsteigerinnen und -einsteiger geschaffen werden. Zudem müssen auch mehr Ausbildungsräume in der öffentlichen Verwaltung geschaffen werden. Die Nachwuchsgewinnung muss frühzeitiger erfolgen, um einen generationsübergreifenden Wissenstransfer zu gewährleisten. Bei der Nachwuchsgewinnung sollten stärker zeitgemäße und zielgruppenspezifische Kommunikationsformen eingesetzt werden.

Die Delegierten der 8. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg fordern, das Personalvertretungsrecht und die Regelungen zur Wahl der Personalvertretungen zu modernisieren und an die heutigen Bedarfe anzupassen. Dabei muss die Mitbestimmung grundsätzlich gestärkt und an die neuen Anforderungen bei der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung angepasst werden.

Die Delegierten der 8. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg fordern, die Pauschale Beihilfe zu stärken und weiterzuentwickeln. Hierzu ist anzustreben, das Beihilfe- und das Sozialversicherungsrecht so fortzuentwickeln, dass für neu eingestellte Beamten und Beamte eine vom aktuellen Versicherungsstatus unabhängige Wahlmöglichkeit zwischen der klassischen Beihilfe und einem Zuschuss zur freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (Pauschale Beihilfe) möglich ist.

### **3. Arbeitsaufträge an DGB-Bezirk oder Bund**

Der DGB-Bezirk setzt sich dafür ein, dass „Gute Arbeit“ im öffentlichen Sektor und eine faire und angemessene Bezahlung aller Beschäftigten weiterhin realisiert werden. Insbesondere vor dem Hintergrund der durch die Corona-Pandemie zu befürchtenden Haushaltseinsparungen setzt sich der DGB-Bezirk für eine weiterhin amtsangemessene Alimentation der Beamten und Beamten sowie ihrer Familien auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes ein.

Der DGB-Bezirk arbeitet auf eine weitere Stärkung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst insbesondere durch eine Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts der Länder Berlin und Brandenburg hin. Dabei sind die Interessen der Beschäftigten im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung des öffentlichen Dienstes zu wahren.

In der Diskussion um die Ausgestaltung der Beihilfe hält der DGB-Bezirk weiterhin an seiner Forderung

nach einer Wahlmöglichkeit zwischen der klassischen Beihilfe und einem Zuschuss zur freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zum Zeitpunkt der Verbeamtung fest. Der DGB-Bezirk setzt sich dafür ein, den hierfür entwickelten Ansatz der Pauschalen Beihilfe für gesetzlich krankenversicherte Beamten und Beamte weiter zu stärken. Dafür prüft der DGB-Bezirk gemeinsam mit dem DGB Bund eine Ergänzung des § 9 SGB V (Freiwillige Versicherung), um Beamten und Beamte zu Beginn ihres Beamtenverhältnisses auch unabhängig von Vorversicherungszeiten ein einmaliges Wahlrecht für eine freiwillige gesetzliche Krankenversicherung zu ermöglichen.

Der DGB-Bezirk wird die zunehmende Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes weiter thematisieren. Der DGB Bezirk versucht, gemeinsam mit den öffentlichen Arbeitgebern und Dienstherrn geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um dem Problem entgegenzuwirken.

## **Antrag C 002: Verbesserung der Ausbildungsbedingungen an der Berliner Feuerwehr- und Rettungsakademie (BFRA)**

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Material an den Bezirksvorstand
<b>Sachgebiet:</b>	C - Gute Arbeit im öffentlichen Dienst
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB Berlin-Brandenburg setzt sich bei der Landesregierung in Berlin für eine zügige Verbesserung der räumlichen und personellen Ausstattung an der Berliner Feuerwehr- und Rettungsakademie (BFRA) ein. Zudem soll sich bei der Berliner Landesregierung für eine ausreichende Ausstattung mit Übungsflächen und -geräten für die Ausbildung bei der Berliner Feuerwehr eingesetzt werden.

### **Begründung**

Eine gut ausgebildete Feuerwehr ist der Garant für die Sicherheit der gesamten Berliner Bevölkerung. Die Kapazitäten der BFRA sind aktuell mehr als vollständig ausgelastet und ermöglichen keinen dauerhaft hochwertigen Ausbildungsbetrieb mehr. Baulich hat die BFRA den Anschluss an das bundesweite Niveau längst verloren. Der Erfolg der aktuellen Ausbildungsoffensive der Berliner Feuerwehr kann mit den aktuellen räumlichen und personellen Kapazitäten nicht gelingen. Das Personal wird aber dringend gebraucht, um die altersbedingten Abgänge ersetzen zu können. Eine Reduzierung der Ausbildungsinhalte und die Verkürzung der Ausbildungsdauer in der Feuerwehrausbildung können keine Instrumente sein, um fehlende Kapazitäten auszugleichen.

## Antrag C 003: Für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Gute Arbeit im öffentlichen Dienst
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Die DGB-Bezirkskonferenz unterstützt die Forderungen der bundesweiten Initiative „Keine Ausnahme! Für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen Studentischer Beschäftigter.“ nach nachhaltigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen über flächendeckende Tarifverträge und Garantie der Mitbestimmungsrechte für studentische Beschäftigte an Hochschulen.

### Begründung

Der TVStud III ist an den Berliner Hochschulen ein fester Garant für gute Arbeits- und Lohnbedingungen von studentisch Beschäftigten – in Brandenburg fehlt ein solcher Tarifvertrag völlig. Gerade vor dem Hintergrund, dass bundesweit die Mieten steigen und Wohnraum in den Städten knapper wird, zeigen wir uns solidarisch mit der Forderung, dass auch in allen anderen Bundesländern einheitliche Regelungen für gute Arbeits- und Lohnbedingungen an Hochschulen gewährleistet werden müssen. Ein bundesweiter Tarifvertrag kommt diesem Ziel näher. Von den bestehenden Erfahrungen aus Berlin kann eine bundesweite Bewegung nur profitieren.

## Antrag D 001: Arbeiten und Leben in Berlin und Brandenburg

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksvorstand
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	D - Soziales
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

## **1. Situationsbeschreibung**

Der wirtschaftliche Aufschwung in den Jahren vor 2020 ermöglichte es den Bundesländern nach Jahren des Kürzens und Spars, einerseits Teile der aufgelaufenen Defizite in der öffentlichen Infrastruktur abzubauen. Andererseits wurden weiteren Investitionen neue enge finanzielle Grenzen gesetzt („Schuldenbremse“). Spätestens die Corona-Pandemie hat dann für alle offen gelegt, wie sehr selbst in zentralen Bereichen der öffentlichen Daseinsfürsorge und der sozialen Infrastruktur der Mangel verwaltet wird und welche erheblichen personellen Lücken durch die Kürzungspolitik der letzten Jahrzehnte insbesondere auf kommunaler und bezirklicher Ebene entstanden sind. In dieser Krise wurde sichtbar, wie wichtig eine schnell und konsequent agierende öffentliche Hand zum Wohle der Allgemeinheit ist. Zur Verhinderung eines tiefen wirtschaftlichen Einbruchs wurden enorme Mittel mobilisiert: erhebliche Notausgaben bei gleichzeitig zurückgehenden Einnahmen führten die Absurdität des Dogmas der „schwarzen Null“ vor Augen. Jetzt kommt es darauf an, die richtigen Lehren zu ziehen. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften streiten für eine bessere, gerechtere und sozialere Zukunft. Deshalb muss dem wirtschaftlichen Wiederaufbau, der sozial-ökologischen Transformation und der Wiederherstellung der öffentlichen Daseinsvorsorge Vorrang vor einem zu schnellen Abbau der Corona-bedingten Kredite gegeben werden.

Berlin und Brandenburg müssen sich dabei vier zentralen Trends stellen:

Erstens bestehen auch in Berlin und Brandenburg trotz einer langen Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs soziale Benachteiligungen weiter. Die Armutgefährdung wächst bzw. stagniert auf einem hohen Niveau. Der Abbau sozialer Ungleichheiten kommt nicht voran.

Zweitens muss der demographischen Entwicklung Rechnung getragen werden. Vor allem aus den ländlichen Regionen Brandenburgs sind in den letzten Jahrzehnten viele jüngere Jahrgänge abgewandert. Bei lange sinkender Bevölkerungszahl ist das Durchschnittsalter erheblich gestiegen, so dass für die Daseinsvorsorge neue Wege einzuschlagen sind. Demgegenüber stehen sowohl Berlin als auch das Berliner Umland als Zuzugsregionen, in denen die Infrastruktur mit dem Bevölkerungswachstum mithalten muss.

Drittens erfordert die Klimaaufheizung Anpassungen über den wirtschaftlichen Strukturwandel hinaus in allen Lebensbereichen. Die öffentliche Daseinsvorsorge – insbesondere, aber nicht nur in den Bereichen Internetanbindung, Wohnen und Mobilität – muss ihren Beitrag zu diesen Veränderungen leisten.

Viertens wachsen Berlin und Brandenburg immer weiter zusammen. Diese enge Verflechtung muss weiter durch enge Koordinierung in allen Bereichen vorangebracht werden.

Die Realität wird diesen Herausforderungen bislang nicht gerecht:

Die Kosten des Wohnens belasten vor allem in Berlin und im berlinnahen Raum zunehmend die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zwar konnten die Gewerkschaften in den letzten zehn Jahren erfolgreich ein deutliches reales Lohnplus von mehr als 15 Prozent erkämpfen. Trotzdem können viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „mit ganz normalem Einkommen“ sowie Facharbeiterinnen und Facharbeiter kaum noch eine Wohnung anmieten, weil die Angebotsmieten wesentlich stärker gestiegen sind als die Löhne. Gemessen am Zuzug fehlen einerseits bezahlbare neue Wohnungen. Andererseits sind Berliner Wohnungen und Immobilien im letzten Jahrzehnt zu international gefragten

Kapitalanlagen geworden. Sozialwohnungen fielen aus der Preisbindung, öffentliche und andere früher gemeinnützige Wohnungsbestände wurden privatisiert. Sie dienten fortan dem Gewinnstreben privater Wohnungsgesellschaften und Finanzmarktinvestoren. Im enger werdenden Wohnungsmarkt blieb der Schutz vor Verdrängung und die Regulierung der Mieten lückenhaft. Nur langsam konnte in den öffentlichen Wohnungsgesellschaften und in den Baubehörden der Hebel für mehr Neubau umgelegt werden. Horrend steigende Bodenpreise untergraben jedoch eine soziale Stadtentwicklung mit bezahlbaren Wohnungen für breite Bevölkerungsschichten weiterhin. Auch in Brandenburg steigen die Mietpreise infolge wachsender Nachfrage insbesondere im Berliner Umland deutlich an. Der durch die Pandemie verstärkte Trend zum Home-Office vergrößert die Nachfrage weiter. Die Regulierung der Mieten durch die Mietpreisbremse und die Kappungsgrenze wurde jedoch zurückgefahren. Und ob der inzwischen angeschobene Neubau die Nachfrage nach bezahlbarem Wohnen decken kann, ist ungewiss. Eine weitere Herausforderung für beide Bundesländer sind zu wenige barrierefreie Wohnungen, die auch in den von Abwanderung geprägten Regionen Brandenburgs fehlen.

Um die weitere Abwanderung zu stoppen, ist die Verfügbarkeit schneller Internetanschlüsse und guter Verkehrsanbindungen eine zentrale Frage. In Brandenburg hatten Mitte 2020 28 Prozent der privaten Haushalte keinen Zugang zu schnellen Internetanbindungen mit Datenraten über 100 Mbit/s.

Auch die Mobilität der Beschäftigten steht vor neuen Herausforderungen. Der Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs in der Metropolenregion hielt vor der Pandemie nicht Schritt mit den steigenden Pendelzahlen, so dass einerseits insbesondere in den Spitzenzeiten Bahnen und Busse überfüllt waren und andererseits die Staulängen auf den Straßen anstiegen. Das Schienennetz leidet unter einem erheblichen Investitionsstau, der einer Verlagerung des Güterverkehrs auf die Schiene im Wege steht. Auch der Ausbau einer sicheren und komfortablen Radinfrastruktur geht nicht schnell genug voran, um den nötigen Beitrag zur Verkehrswende zu leisten. Noch immer werden zu viele Menschen im Straßenverkehr getötet oder schwer verletzt. Zugleich ist es in den ländlichen Räumen Brandenburgs oftmals nicht möglich, ohne eigenes Auto an Tagesrandzeiten oder am Wochenende die gewünschten Ziele zu erreichen. Die Verfügbarkeit von Mobilität ist also weiterhin regional und sozial ungleich verteilt.

Auch das Menschenrecht Gesundheit ist nach wie vor noch zu stark abhängig vom sozialen Status. Benachteiligte Wohnverhältnisse, schlechte Arbeitsbedingungen und Nachteile beim Bildungszugang erhöhen die Wahrscheinlichkeit für (chronische) Krankheiten und führen zu einer geringeren Lebenserwartung. Der bei diesen Fragen eine zentrale Rolle spielende Öffentliche Gesundheitsdienst wurde jedoch zusammengespart, was uns spätestens in der Pandemie erheblich auf die Füße gefallen ist. Zusätzlich stellt der demographische Wandel die flächendeckende ärztliche Versorgung gerade in strukturschwachen Gebieten vor große Herausforderungen. Auch in Berlin ist der Zugang zur Gesundheitsversorgung ungleich verteilt. Die Unterfinanzierung der Krankenhäuser und der Pflegeeinrichtungen durch die Länder hat inzwischen einen erheblichen Investitionsstau ausgelöst und fördert zugleich schlechte Arbeitsbedingungen zulasten der Pflege. Gleichzeitig wurden in der letzten Legislaturperiode auf Kosten der Versichertengemeinschaft teure Leistungsgesetze erlassen, mit der die Gesetzlichen Krankenkassen in wirtschaftliche Schieflage geraten, ohne dass den Versicherten ein erkennbarer Nutzen in der Versorgung entstanden ist.

## **2. Forderungen an die Landes- und/oder Bundespolitik**

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Landesregierungen in Berlin und Brandenburg dazu auf, sowohl im eigenen Zuständigkeitsbereich als auch über den Bundesrat die öffentliche Daseinsvorsorge und die sozialen Sicherungssysteme zu stärken und weiter zu entwickeln. Die zukünftige Gestaltung des Gemeinwesens und die weitere Verwirklichung des Sozialstaatsgebotes sind zentral, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt langfristig zu sichern und zu fördern.

Dazu muss am Leitbild eines handlungsfähigen und gestaltenden Staates festgehalten werden. Zum Wiederaufbau nach der Corona-Pandemie sind Zukunftsinvestitionen in die Infrastruktur und die Sicherung beziehungsweise Wiederherstellung der öffentlichen Daseinsvorsorge unerlässlich. Die anstehenden Aufgaben können dabei nur mit mehr und besser bezahltem Personal bewältigt werden. Der demographische Wandel und die gegensätzlich verlaufenden Wanderungsbewegungen verlangen zeitgleich mehr Anstrengungen bei der Sicherung der gleichwertigen Lebensverhältnisse in Berlin und Brandenburg. Um diese Herausforderungen zu bewältigen und um eine Vertiefung der Krise zu verhindern, muss die Rückzahlung der Schulden der Coronakrise möglichst lange gestreckt werden.

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten von ihren Landesregierungen, dass sie alle Mittel für bezahlbares und gutes Wohnen für alle Altersgruppen ergreifen. Dazu muss der Bestand der Sozialwohnungen gesichert und wieder ausgebaut werden. Der Bau neuer bezahlbarer Wohnungen muss in den Zuzugsregionen intensiviert werden. Für energieeffiziente Lösungen über die gesetzlichen Anforderungen beim Neubau hinaus muss es auch auf Länderebene eine stärkere Förderung geben. Der Bestand barrierefreier Wohnungen muss angesichts der demographischen Entwicklung deutlich erhöht werden. In den von Abwanderung geprägten Gebieten Brandenburgs kommt es darauf an, die Innenstädte als Ankerorte zu erhalten und eine teure weitere Zersiedlung zu vermeiden.

Gemeinwohlorientierte Akteure wie öffentliche Wohnungsunternehmen und Genossenschaften müssen unter anderem durch die Vergabe von Grundstücken in die Lage versetzt werden, den Hauptanteil des nötigen Neubaus zu leisten, damit sie auch über diesen Weg einen größeren Anteil des Wohnungsmarktes vor Spekulation schützen können. Eine Voraussetzung dafür ist eine nachhaltige Bodenpolitik und eine strategische Bodenbevorratung in öffentlichen Bodenfonds, die diese Flächen entwickeln und erschließen. Auch von den Unternehmen muss ein Beitrag zum bezahlbaren Wohnen ihrer Fachkräfte kommen. Insbesondere für Auszubildende sind neue Wohnprojekte wichtig, weil sie mit ihrer Ausbildungsvergütung keine Wohnungen auf dem freien Wohnungsmarkt leisten können. Deshalb fordern der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften eine Berücksichtigung derartiger betrieblicher, durch Mitbestimmung abgesicherte betriebliche Initiativen bei der Vergabe von Flächen.

Um langfristig bezahlbares Wohnen zu sichern, bedarf es wieder einer steuerliche Förderung für Wohnungsunternehmen, die nicht auf Gewinnmaximierung aus sind, sich dem Gemeinwohl verpflichten und auf Dauer preisgebundene Wohnungen bereitstellen. Berlin und Brandenburg sind aufgefordert, über Landesverordnungen den Rahmen des Baulandmobilisierungsgesetzes auszuschöpfen und den Kommunen und den Bezirken erleichterte Baugebote, preislimitierte Vorkaufsrechte, erweiterte Umwandlungsgebote und sektorale Bebauungspläne zu ermöglichen. Auf Bundesebene sollen sich Berlin und Brandenburg für einen bundesweiten Mietenstopp einsetzen. In eigener Verantwortung muss vor allem Brandenburg wieder in allen betroffenen Kommunen die Mietpreisbremse, die

Kappungsgrenze und die verlängerte Kündigungssperfrist einführen. Das Land Brandenburg soll zudem die Kommunen bei der Erstellung von Mietspiegeln unterstützen.

Der enger werdenden Verflechtung zwischen Berlin und Brandenburg muss auch das Verkehrssystem gerecht werden. Durch Investitionen in den Breitbandausbau und sowie die Sicherung des bezahlbaren Wohnens in den Innenstädten können zwar viele Wege vermieden werden, dennoch muss Mobilität klimagerecht für alle bezahlbar, verlässlich möglich sein.

Insbesondere für Berufspendler:innen müssen die Umsteigemöglichkeiten zwischen den Verkehrsträgern des ÖPNV verbessert werden, zudem ist ein differenziertes Angebot erforderlich: Innerstädtisch die S-Bahn, im Stadt-Umland-Verkehr der City- oder Metropolexpress, im Flächenverkehr der Regionalexpress, der mit der alle Haltestellen bedienenden Regionalbahn unterstellt ist. Die extrem langen RE-Linien sollten durch InterRegios im Fernverkehr ersetzt werden.

Damit diese Weichenstellung für die Mobilität der Zukunft gelingt und der Güterverkehr über die Schiene abgewickelt wird, sind schnelle und erhebliche Investitionen nötig:

Halte an Hauptstrecken sind grundsätzlich mit Ausweichgleisen zu versehen, Abstellkapazitäten für in Tagesrandlagen nicht benötigte Züge sind auszubauen bzw. zu sichern, die Gleiswechselkapazität ist durch den zusätzlichen Bau von Überholgleisen zu sichern. Für die Verlagerung des Schienengüterverkehrs auf nicht so stark belastete Infrastruktur muss die Elektrifizierung und die Zweigleisigkeit vorangetrieben werden, und stillgelegte Bahnstrecken im Ergänzungsnetz müssen reaktiviert werden. Sowohl für die letzte Meile als auch für nahe Entferungen sind attraktive und vernetzte Radverkehrsanlagen nötig. Ansprechende Radverleihsysteme sind zu etablieren und in den Vergabeverfahren für den ÖPNV ist die Radverkehrsbeförderung zu berücksichtigen. In Berlin und den Brandenburger Oberzentren ist die Straßenbahn weiter auszubauen, in den Bussen ist die E-Mobilität umzusetzen. Des Weiteren ist endlich der ÖPNV zu einer pflichtigen Aufgabe der Kommunen im Land Brandenburg zu machen. Es kann einfach nicht sein, dass ein Bereich der Daseinsvorsorge laut ÖPNV-Gesetz des Landes eine freiwillige Selbstverwaltungsaufgabe der Kommunen ist. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten dafür ein, dass dies entsprechend verändert wird.

Für den motorisierten Individualverkehr kommt es darauf an, schnell die Ladeinfrastruktur für die Elektromobilität auszubauen, um die Antriebswende voranzubringen. Marode Straßen und Brücken sind zu sanieren. Strukturpolitisch ist der BER unter anderem durch eine bessere ÖPNV-Anbindung seines Umfelds zu verbessern. Die Taxiversorgung muss Teil einer verlässlichen Daseinsvorsorge bleiben.

Gute Arbeit, gute Wohn- und Lebensbedingungen sind die entscheidenden Faktoren für Gesundheit in allen Bevölkerungsgruppen. Deshalb treten der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften gegenüber den Landesregierungen mit Nachdruck für einen gut ausgebauten Arbeitsschutz ein. Wir fordern zudem das Land Brandenburg dazu auf, ein eigenes Wohnraumschutzgesetz mit Mindestanforderungen für Wohnraum zu erlassen und darüber Schutzlücken für über Dritte ausgelagerte Arbeitsunterkünfte zu schließen. Der öffentliche Gesundheitsdienst muss als wesentliche Säule der Gesundheitsvorsorge wiederhergestellt werden, um seinen Beitrag zum Abbau der gesundheitlicher Ungleichheit leisten zu können. Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe sind öffentliche Aufgaben und müssen auf dem aktuellen Stand von Wissen und Technik sein, um unmittelbar im Bedarfsfall zur Verfügung zu stehen. Das schließt die Vorsorge mit Schutzmaterialien, erprobte Pandemiepläne und Hygienekontrollen vor Ort ein.

Zu einer guten gesundheitlichen Infrastruktur gehört eine bedarfsgerechte Krankenhausversorgung. Dazu fordern der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften die beiden Landesregierungen auf, den Investitionsstau bei den Krankenhäusern aufzulösen und endlich pflichtgemäß zu investieren. Die Länder müssen die nachgewiesenen Investitionskosten der Krankenhäuser regelhaft tragen: 350 Mio. Euro Investitionsmittel müssen den Plankrankenhäusern in Berlin zur Verfügung gestellt werden, damit der Investitionsstau aufgelöst werden kann. In Brandenburg sind die Investitionsmittel auf jährlich 180 Millionen Euro aufzustocken.

Die Pandemie hat erneut offen gelegt, wie wichtig ausreichendes Personal in den Krankenhäusern und in der stationären Altenpflege ist. Deshalb fordern der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften eine bedarfsgerechte Personalbemessung und gesunde Arbeitsbedingungen. Die Flächentarifbindung ist zu stärken, indem die Vergabe von Versorgungsaufträgen an die Tarifbindung der Einrichtung geknüpft wird. Statt weiteren Privatisierungen und Ausgliederungen sind mehr öffentliche und gemeinnützige Einrichtungen. Ausgegliederte Arbeitsbereichen insbesondere in den öffentlichen Krankenhäusern sind zurückzuführen, mindestens ist jedoch eine Tarifbindung und Bezahlung auf TVÖD-Niveau nötig. Um die Personalnot wirksam zu bekämpfen fordern wir zudem gute Ausbildungsbedingungen mit umfassenden Praxisanleitungen in den sozialen und Gesundheitsberufen sowie zusätzliche Unterstützung für Quereinsteiger:innen, zum Beispiel beim Nachholen eines Schulabschlusses. Die Berufsbilder müssen durchlässig sein und Karrierewege ausgebaut werden.

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften übernehmen in der Sozialen Selbstverwaltung große Verantwortung für die Weiterentwicklung der sozialen Absicherung in Deutschland. Wir erwarten deshalb, dass sich die Landesregierungen über den Bundesrat für eine Stabilisierung der Krankenkassen einsetzen und deshalb eine kritische Hinterfragung der teuren Leistungsgesetze ohne Zusatznutzen für die Versicherten einfordern. Pandemiebedingte Sonderkosten sind den gesetzlichen Kassen vollständig zu erstatten, und weitere Eingriffe in die Selbstverwaltung sind zu unterbinden. Wir fordern die Länder dazu auf, sich für eine Bürgervollversicherung im Bereich der Pflege einzusetzen.

Durch den demografischen Wandel wird die Beteiligung von Seniorinnen und Senioren immer wichtiger. Deshalb fordern der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften das Land Brandenburg auf, die Seniorenmitwirkung mit einem Seniorenmitwirkungsgesetz gesetzlich zu regeln. Zudem müssen die Landesregierungen die Schlussfolgerungen der Altenberichte der Bundesregierung in ihrem Zuständigkeitsbereich im Sinne der Seniorinnen und Senioren beispielsweise in Digitalisierungsfragen umsetzen.

### **3. Arbeitsaufträge an den DGB-Bezirk oder Bund**

Die Delegierten der 8. Bezirkskonferenz fordern den DGB-Bezirksvorstand auf:

- Sich auf den politischen Ebenen für eine vollständige Ausfinanzierung der öffentlichen Ausgaben und der Zukunftsinvestitionen und für mehr Flexibilität bei der Rückzahlung der Corona-Schulden einzusetzen
- Sich in wohnungs- oder sozialpolitischen Bündnissen gegenüber den Landesregierungen einzubringen und die Sicherung von ausreichend bezahlbaren Wohnraum einzufordern und das Thema Werks- und Azubiwohnen voranzutreiben

- Auf eine Anpassung der Vergabegesetze Berlin und Brandenburg für den SPNV hinzuwirken
- Sich einzubringen in den Strukturwandel in der Lausitz
- In den Aktivitäten zur Verkehrswende (z. B. in Brandenburg – VI Verkehrswende) mitzuwirken
- Die Mitarbeit der Kreis- und Stadtverbände in den Nahverkehrsbeiräten zu fördern
- Die Zusammenarbeit mit der Wissenschaft erhöhen (TU Berlin und BTU Cottbus)
- Sich gegenüber den Landesregierungen für eine bedarfsgerechte gute Gesundheitsversorgung mit guten Arbeitsbedingungen einzusetzen.
- Mit den gewerkschaftlichen Vertreter:innen im Seniorenrat Brandenburg für ein Seniorenmitwirkungsgesetz in Brandenburg einzutreten.

## **Antrag D 002: Gleichwertige Lebensverhältnisse im gesamten Bundesgebiet. Sanierung der ostdeutschen Bundesländer fortschreiben.**

<b>Antragsteller*in:</b>	IG BCE Landesbezirk Nordost
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	D - Soziales
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB wird aufgefordert, sich gegenüber dem Gesetzgeber weiterhin dafür einzusetzen, das Ziel der Bundesrepublik, gleichwertige Lebensverhältnisse im gesamten Bundesgebiet umzusetzen, anzustreben. Zum Erreichen dieses Ziels bleibt es auch nach über 30 Jahren Deutsche Einheit notwendig, dass nach Auslaufen des Solidarpakts weiterhin ausreichend Finanzmittel in die ostdeutschen Bundesländer fließen. Hiermit müssen wichtige Investitionen in Bildung, Forschung, Infrastruktur und in die Daseinsvorsorge getätigt werden, damit die anstehenden, tiefgreifenden Transformationsprozesse in der Wirtschaft und in der Demografie im Sinne der Beschäftigten und ihrer Familien gestaltet werden können.

Der DGB wird aufgefordert, die ostdeutschen Organisationseinheiten innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften in ihrem Engagement zu unterstützen, die Tarifstrategien konsequent umzusetzen. Unser Ziel ist die Angleichung der Arbeitsbedingungen in Ost und West auf allen Ebenen und in allen Tarifbereichen.

Der DGB wird aufgefordert, die ostdeutschen Organisationseinheiten innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften in ihrem Engagement zu unterstützen, Potenzialbetriebe zu erschließen, um die weißen Flecken in der Mitbestimmungslandschaft in Ostdeutschland zu schließen.

Der DGB wird aufgefordert, die ostdeutschen Organisationseinheiten innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften in ihrem Engagement zu unterstützen, die Konflikt- und Mobilisierungsfähigkeit auszubauen, um die Auseinandersetzung um die Tarifbindung in Ostdeutschland mit den Arbeitgebern zu unseren Gunsten aufzulösen.

## Begründung

Als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter prägt uns das Leitbild gleichwertiger Lebensverhältnisse in Deutschland und zwischen Ost und West. Mehr als 30 Jahre nach der friedlichen Revolution und der deutschen Einheit haben die Menschen in den ostdeutschen Bundesländern viel erreicht. Es reicht aber noch nicht. Ostdeutschland muss weiter aufholen, denn noch immer liegt die ostdeutsche Wirtschaftskraft deutlich hinter der westdeutschen, die Arbeitsbedingungen, Löhne und Renten sind niedriger. Und noch immer bestehen tiefe strukturelle und soziale Probleme.

Der DGB Berlin-Brandenburg will die Angleichung der Bedingungen in allen Lebensbereichen und Tarifverträgen. Dafür muss die Wirtschafts- und Innovationskraft Ostdeutschlands weiter gestärkt und über die anstehenden Transformationsprozesse zukunftsorientiert gestaltet werden. Es gilt, die sozialen Spannungen zu überwinden und die Arbeitslosigkeit, vor allem die Langzeitarbeitslosigkeit, zu bekämpfen. Die Politik muss Antworten auf die demografischen Herausforderungen geben und Perspektiven für Jung und Alt in den Regionen und Revieren schaffen. Dafür werden auch nach dem Auslaufen des Länderfinanzausgleichs ausreichend Finanzmittel in Ostdeutschland, gemeinsame Anstrengungen und Ideen benötigt.

Wir werden unseren Beitrag als zuverlässiger Partner leisten. Dabei ist unsere Hand zur Zusammenarbeit gegenüber den Arbeitgebern ausgestreckt. Wer aber Tarifflucht begeht oder Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit behindert, gehört öffentlich angeprangert und mit allen Mitteln des Rechts und unserer gewerkschaftlichen Stärke bekämpft.

## Antrag D 003: Novellierung des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG)

<b>Antragsteller*in:</b>	IG BCE Landesbezirk Nordost
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	D - Soziales
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB setzt sich für die Novellierung des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG) ein.

Nachfolgende Punkte sind besonders zu berücksichtigen:

- Mehr Investitionen und Ausbildung in Fachpersonal durch Einstufung der Ausbildung als förderungswürdig
- Festlegung des Personalschlüssels auf 1:5
- Gerechte und einheitliche Entlohnung aller in der Pflege beschäftigten Personen. Forderung zur Flächentarifbindung und Wiederaufnahme der Verhandlungen

## Begründung

Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft in Köln werden bis zum Jahr 2035 rund 500.000 Fachkräfte fehlen, da wirken die kürzlich geschaffenen 13.000 Pflegestellen in stationären Einrichtungen wie ein Tropfen auf den heißen Stein.

Durch Förderungswürdigkeit dieses Berufes ist es möglich, einen Zuschuss von der jeweiligen Landesregierung zum Ausbildungsgehalt zu gewähren.

Arbeitnehmer:innen in diesem Arbeitsbereich sollte eine bessere Rentenanwartschaft nach mind. 7jähriger Tätigkeit in diesem Beruf gewährt werden (z.B. mehr Rentenpunkte).

Im Schnitt versorgt eine Pflegekraft in Deutschland zehn Menschen, bei höheren Pflegegraden wie z.B. Pflegegrad 1 ist die Versorgung 1:8.

Eine Krankenschwester in Deutschland versorgt im Durchschnitt 13 Patienten. Die folgenden Beispiele zeigen, dass es auch anders geht.

Schweiz: 1:8, Niederlande: 1:7, USA: 1:5,3. Ein unangemessener Personalschlüssel führt zu hoher Belastung der Arbeitnehmer:innen, Krankheit und Fluktuation.

Nach mehr als 30-jähriger Vereinigung beider deutscher Staaten ist die unterschiedliche Bezahlung in Ost und West nicht akzeptabel und unsolidarisch.

Wir, die Mitglieder der IG BCE, fordern einen Tarifvertrag mit dynamisierter Entlohnung und werden alle Organisationen, die sich dafür einsetzen, mit unserer Solidarität unterstützen.

Pflege geht uns alle an, ob Jung oder Alt! Pflegen und gepflegt werden betrifft uns alle, Eltern hat jeder von uns!

Unfälle und Krankheiten passieren, und zu jeder Zeit können auch wir Pflege benötigen.

Jeder Mensch muss sich Pflege und Pflegen menschenwürdig leisten können!

## Antrag D 004: Reformierung des Pflegezeit-, Pflegestärkungs- und Familienpflegezeitgesetzes, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stärken

Antragsteller\*in:

IG BCE Landesbezirk Nordost

<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	D - Soziales
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Die 8. Bezirkskonferenz möge beschließen, dass sich der DGB in all seinen Strukturen und mit all seiner Energie dafür einsetzt, dass das Pflegezeitgesetz, das Pflegestärkungsgesetz und das Familienpflegezeitgesetz den realen Bedürfnissen der pflegenden Arbeitnehmer:innen angepasst und novelliert werden.

Nachfolgende Punkte sind zu berücksichtigen:

- Streichung der Betriebsgröße als Anspruchsvoraussetzung, sodass alle Pflegenden die Regelungen in Anspruch nehmen können
- Verlängerungen der Höchstdauer der Freistellungen, Erweiterung und Flexibilisierung der Freistaltungsdauer, d.h.
- finanzielle Verbesserungen in der Freistellungszeit
- Aufhebung der Begrenzung auf nahe Angehörige –  
Wir fordern die Erweiterung ohne die Begrenzung des Begriffes „naher Angehöriger“.

Rechtsanspruch ab Pflegegrad I statt Pflegegrad II.

## Begründung

Das 2008 eingeführte und zuletzt 2015 geänderte Pflegezeitgesetz (PflegeZG) sowie das 2011 eingeführte und zuletzt 2014 geänderte Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) spiegeln aktuell nicht die realen Bedürfnisse pflegender Arbeitnehmer:innen wider.

### Betriebsgröße

Der Freistellungsanspruch gilt nicht für Kleinbetriebe (unter 15 bzw. 25 Beschäftigten), wodurch insbesondere viele weibliche Beschäftigte von vornherein ausgeschlossen werden.

Es muss die Freistellung bereits für Betriebe ab einer Betriebsgröße von fünf Mitarbeiter:innen/Beschäftigten ermöglicht werden.

### Arbeitsfreistellung

Wird ein:e Angehörige:r zum Pflegefall, ist dies eine physische und psychische Belastungssituation, welche mit vielen Fragen, Unsicherheiten und Problemen verbunden ist. Betroffene haben hier neben der Berufstätigkeit einen regelrechten Marathon an Entscheidungen und Aufgaben zu bewältigen:

- der Pflegebedarf ist zu erfassen,
- eine geeignete Versorgungsform für die/den Angehörige:n ist auszuwählen,

- der Pflegegrad ist mit Beibringung entsprechender Nachweise zu beantragen und
- die Finanzierung der Pflege ist sicherzustellen.

Diese Prozesse benötigen Zeit, Kraft und Ausdauer. Gesamtgesellschaftliche Entwicklungen, wie z.B. die späte Entscheidung zur Familienplanung, aber auch das steigende Renteneintrittsalter, verschärfen zusätzlich die hier skizzierte Situation eines Pflegefalls. Der Gesetzgeber ermöglicht daher Arbeitnehmer:innen eine Arbeitsfreistellung im Akutpflegefall unter nachfolgenden Bedingungen:

Paragraph 2 Abs. 1 PflegeZG besagt zum Sachverhalt: "Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen."

Wir empfinden den gesetzlichen Zeitraum von zehn Arbeitstagen bei gemindertem Arbeitsentgelt als unzureichend.

Eine beschränkte Leistung, die sich nur auf das erstmalige Auftreten im Akutpflegefall begrenzt, führt bereits jetzt zu Überlastung und vorzeitigen krankheitsbedingten Ausfällen von Beschäftigten. Des Weiteren verschlechtert sich die Pflegesituation einer/s Angehörigen leider in vielen Fällen, sodass in der Praxis die erneute dringliche Notwendigkeit gegeben ist, eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren. Mehrmalig pro Pflegefall eine kurzzeitige Arbeitsfreistellung gesetzlich festzuhalten und hierfür bis zu 20 Arbeitstage zur Verfügung zu stellen, würde insbesondere die physische und psychische Belastungssituation der Arbeitnehmer:in mildern. Diese zeitlichen Ressourcen helfen zudem bei der Organisation einer qualitativ hochwertigen Pflege für die/den Angehörige/n.

### **Flexibilität der Freistellung**

Die einmal beantragte Freistellungszeit ist nicht flexibel, sodass eine vorzeitige Rückkehr nicht in allen Fällen (z.B. bei freiwilligem Einzug ins Pflegeheim) ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist.

Die Pflege von Angehörigen lässt sich nicht in einem Prozessschritt definieren, sondern muss dem Krankheitsverlauf bzw. dem Pflegebedarf individuell anzupassen sein. Eine elementare Hürde dabei ist das einmalige Gestaltungsrecht der Pflegezeit. Gerade in akuten Krankheitsphasen ist die flexible Nutzung von Zeiten immens wichtig. Das nimmt nicht nur Druck und Stress von dem pflegenden Angehörigen, es ist auch für Arbeitgeber:innen sehr wertvoll, da ihre guten Fachkräfte weiter für die Arbeitsprozesse zur Verfügung stehen.

### **Freistellungszeiträume**

Die Freistellungszeiträume reichen nicht aus, um der Realität der pflegenden Arbeitnehmer:innen gerecht zu werden.

Nach dem Pflegezeitgesetz kann eine vollständige bzw. teilweise Freistellung nur bis zu sechs Monaten beantragt werden. Nach dem Familienpflegezeitgesetz ist darüber hinaus eine teilweise Freistellung mit mindestens 15 Wochenstunden Arbeitszeit nur bis zu 24 Monaten möglich. Dies reicht nicht aus, um die Pflegebedürftigen langfristig zu versorgen.

Beispielsweise sind in Pflegegrad 1 nach 24 Monaten immer noch 85,2 % der Pflegebedürftigen auf Pflege angewiesen. Für die anderen Pflegegrade gelten die folgenden Werte: 75,1 % bei Pflegegrad 2, 57,7 % bei Pflegegrad 3, 26,8 % bei Pflegegrad 4 und 17,8 % bei Pflegegrad 5. (Quelle: Barmer

Krankenkasse Daten 2012-2018).

### **Finanzierung**

Die pflegenden Arbeitnehmer:innen haben aktuell nur einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen als Ausgleich für das entgangene Einkommen. Das staatliche Pflegegeld ist hierbei auch kein angemessener finanzieller Ausgleich für die Pflegenden.

Immer wieder wird betont, dass das Ehrenamt die dritte starke Säule der Gesellschaft darstellt. Wenn dies so ist, dann braucht es auch die finanzielle Stärkung aller pflegenden Angehörigen und Menschen, die pflegen wollen. Hier darf keine Armutsfalle entstehen.

Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts in Form einer Lohnersatzleistung durch die Pflegeversicherung ist zwangsläufig erforderlich, um die Organisation der Pflege einer/s Angehörigen als Art der Care-Arbeit (Pflegearbeit) endlich anzuerkennen und als solche entsprechend zu entlohen. Dies ist auch im Hinblick auf die Gleichbehandlung von erkrankten Kindern und zu pflegenden nahen Angehörigen eine längst überfällige Forderung. Ferner könnte diese Regelung der Tatsache, dass Care-Arbeit immer noch nicht gleichmäßig verteilt ist, sondern überwiegend von Frauen unbezahlt und kaum anerkannt erbracht wird, positiv entgegenwirken.

### **Krankenversicherung**

Wenn ein/e Angehörige/r die Pflege übernimmt, dann fällt er/sie aus der Krankenversicherung heraus. Er/sie muss sich selbst versichern, was wiederum Kosten für die Personen sind, die sich ehrenamtlich um die Pflege kümmern. Pflegende Angehörige dürfen keine Zusatzbelastung erfahren durch die Pflege ihrer Angehörigen. Die vollständige soziale Absicherung muss für pflegende Angehörige oder Pflegepersonen gesichert sein.

### **Rechtsanspruch herabsetzen**

Wenn die Pflege zu Hause stattfinden soll, dann muss der Rechtsanspruch ab Pflegegrad I gelten und somit die pflegenden Angehörigen in die Lage versetzen, die Pflege überhaupt in Angriff nehmen zu können.

### **Gleichstellung von Frauen und Männern**

Das Pflegestärkungsgesetz und das Pflegezeitgesetz sind weiterhin zu verbessern. Nach wie vor übernehmen Frauen den größten Anteil der Pflege. Der Versuch, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu bewerkstelligen, ist eine der großen Herausforderungen unserer Gesellschaft. Und immer noch sind es im stärkeren Maße die Frauen, die die Verantwortung für die Familie übernehmen.

Sorgearbeit (Care-Arbeit) wie Pflege, Betreuung von Kindern werden zu 84% von Frauen erbracht. Die Entwicklung, dass die Erwerbsarbeit der Frauen ansteigt, beruht auf der Ausgliederung der Fürsorgearbeit an den Staat. Fällt der Staat aus – wie in der Corona-Krise – dann fällt die Aufgabe hauptsächlich an die Frauen zurück. Das ist nicht akzeptabel und vor allem nicht partnerschaftlich.

Care-Arbeit (Sorgearbeit) muss als Daseinsvorsorge allgemeiner Rechtsanspruch werden. Um dieses Ziel zu erreichen, muss der DGB als Vorreiter allen Menschen, die Care-Arbeit (Sorgearbeit) leisten, eine wirkungsvolle Unterstützung anbieten, um die Familienarbeit partnerschaftlich zu gestalten.

Die Corona-Krise hat uns gezeigt: Wir Frauen SIND systemrelevant. Nur wenn diese Bereiche im Fokus sind, finden sie Anerkennung und haben die Chance auf gerechte Verteilung und somit Gleichstellung.

Dies ist Grundlage einer sozialen, gleichgestellten und solidarischen Gesellschaft.

Wir fordern daher den DGB auf, für die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Care-Arbeit (Sorgearbeit) einzustehen und ein gesellschaftliches Umdenken zu fördern.

### **Ehrenamt**

Wir fördern das Ehrenamt, deshalb ist es wichtig, dass Pflege nicht nur auf einen kleinen Personenkreis begrenzt ist, sondern für jeden Menschen möglich ist.

Wertschätzung, Anerkennung und ebenfalls gleiche Bezahlung sind in entsprechenden Gesetzen und Tarifverträgen fest zu verankern.

Diese Rahmenbedingungen sind im Gesetz festzulegen. Wir fördern damit das Ehrenamt, die wichtige Säule unserer Gesellschaft. Die Pflege von Menschen ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Im Zuge des demografischen Wandels ist es notwendig, die Modelle so zu gestalten, dass Fachkräfte in Firmen gebunden werden können und dennoch individuell so viel Flexibilität zur Verfügung steht, wie die pflegenden Angehörigen benötigen.

## **Antrag D 005: Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten der Pandemie im Kontext von möglichen Corona-Spätfolgen**

<b>Antragsteller*in:</b>	IG BCE Landesbezirk Nordost
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	D - Soziales
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Wir fordern die Berufsgenossenschaften, die Arbeitgeber:innen und ihre Verbände dazu auf, dass Beschäftigte, die sich am Arbeitsplatz mit dem SARS-CoV-2/Covid 19 und deren Mutationen infiziert haben, die Infektion als Unfallmeldung zu erfassen und als Arbeitsunfall zu bewerten.

In den Betrieben werden aufgrund ihrer Eigenart des Betriebes die unterschiedlichsten Schutzmaßnahmen angewendet, da es bundesweit nur ansatzweise verpflichtende einheitliche Regeln für Industrieunternehmen gibt und die Betriebe diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten umzusetzen versuchen.

Aufgrund von aktuell noch nicht einschätzbar Langzeitfolgen einer Corona-Infektion sollen Beschäftigte, die sich am Arbeitsplatz infiziert haben, auch bei auftretenden Langzeitfolgen abgesichert sein. Die Absicherung muss wie bei einem Arbeitsunfall/Berufskrankheit bei Spätfolgen erfolgen.

Es ist nicht hinnehmbar, dass Betroffene dann mit ihren privaten Versicherungen, sofern vorhanden, ihren Lebensunterhalt absichern müssen.

## Begründung

Der Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz und die Erhaltung der Arbeitskraft ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Da diese Pandemie mit ihren Auswirkungen und Spätfolgen aktuell nicht abschließend bewertet werden kann und eine derartig weitreichende Pandemie in der Nachkriegsgeschichte nie vorkam und somit auch nicht geregelt worden ist, ist es notwendig, die Beschäftigten, die während dieser Zeit keine Homeoffice-/Mobiles-Arbeiten-Option aufgrund ihrer Eigenart der Beschäftigung in Anspruch nehmen konnten und sich am Arbeitsplatz infiziert haben, auch langfristig zu schützen.

## Antrag E 001: Internationale Arbeit im DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksvorstand
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	E - Gesellschaftspolitik
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

### **1. Situationsbeschreibung**

Gute Arbeits- und Lebensbedingungen in Hauptstadtregionen und Metropolstädten

Die Metropolregionen Europas stehen vor besonderen Herausforderungen. Sie sind durch große Bevölkerungszahl und hohe Bevölkerungsdichte sowie einen stark ausgeprägten Dienstleistungssektor gekennzeichnet. Ein nicht nur menschenwürdiges, sondern auch gutes Leben und Arbeiten in diesen Städten ist unser Ziel. Ideenaustausch und grenzüberschreitende Kooperationen bei der Verfolgung dieses Ziels sind auch für die Entwicklung der Metropolregion Berlin und ihres brandenburgischen Umlands von großer Bedeutung. Deshalb beteiligt sich der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg aktiv an Kontakten der Gewerkschafter:innen der Hauptstädte der skandinavischen Länder, Londons und Berlins. Gewerkschafter:innen der genannten Städte treffen sich einmal im Jahr zu Fachgesprächen über Problemlagen der Metropolen.

Gute Arbeit und faire Mobilität

Der Bau der Elektrofahrzeugfabrik von Tesla, die Inbetriebnahme des Flughafens BER sowie der Ausbau der BTU Cottbus werden zu mehr migrantischer Beschäftigung in Brandenburg führen. Gleches wird für

den "Zukunftscampus" in Berlin-Siemensstadt erwartet. Vermutlich in großer Zahl werden sowohl migrantische Fachkräfte als auch migrantische Angelernte – vor allem aus Polen – an diesen Orten arbeiten. Es ist zu erwarten, dass eine Beratung der Beschäftigten in polnischer und anderen Sprachen notwendig sein wird, um in diesem Zusammenhang den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ zu verwirklichen.

## **2. Forderungen an die Landespolitik**

Der DGB tritt für ein sozial gerechtes, solidarisches, demokratisches und freies Europa ein. Deshalb setzt der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg auf konkrete internationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Gewerkschaften in Europa, vor allem durch grenzüberschreitende Kooperation mit den polnischen Gewerkschaften und durch eine aktive Teilnahme an der Netzwerkarbeit gewerkschaftlicher Akteure aus europäischen Hauptstadtregionen.

Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg setzt sich auf politischer Ebene für eine sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltige Zusammenarbeit mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern auf beiden Seiten der Oder ein. Nach erfolgreichen Verhandlungen werden die Wirtschafts- und Sozial-Partner in der EU-Förderperiode 2021-2027 im INTERREG-Begleitausschuss stimmberechtigt sein. Der DGB wird hier seine Aufgabe darin sehen, für gute und menschenwürdige Arbeit einzutreten. Gleiches gilt auch für die EU-Förderprogramme wie ESF, EFRE, ELER, die auf Landesebene umgesetzt werden.

## **3. Arbeitsaufträge an den DGB Bezirk**

Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg arbeitet aktiv in den Begleitausschüssen der EU-Fonds mit und stimmt sich zur Umsetzung der Förderprogramme mit den Mitgliedsgewerkschaften ab. Der Bezirk wird sich in den Ausschüssen für einen sowohl qualitativen als auch quantitativen Ausbau der Beratungsangebote für migrantische Beschäftigte einsetzen. Um der Ausbeutung in den Arbeitsverhältnissen migrantischer Beschäftigter entgegenzutreten, wird der Bezirk sowohl mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit als auch mit den für Arbeit und für Europa zuständigen Brandenburger Landesministerien und Berliner Senatsverwaltungen kooperieren. Der Aufbau eines Netzwerks der jeweiligen Berater:innen diesseits und jenseits der Oder wird über den Interregionalen Gewerkschaftsrat Viadrina vorangetrieben.

Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg macht sich inhaltlich und personell stark:

- für den flächendeckenden Ausbau und die öffentliche Finanzierung von Beratungsstrukturen für mobile Arbeitnehmer:innen. Konkret bedeutet dies für uns, mehrsprachige Informationsangebote für Beschäftigte aus den Nachbarländern zu erarbeiten und öffentlich zugänglich zu machen, die von Gewerkschaften und Betriebsräten bei ihrer Beratungstätigkeit eingesetzt werden können. Diese Arbeit wollen wir verstetigen und dem Bedarf entsprechend ausbauen. Unsere Partner dabei sind das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) und die Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg.
- für die Fortsetzung der EU-Förderung der EURES-Grenzpartnerschaften, die mit Information, Beratung und Vermittlung freiwillige Mobilität unter fairen Bedingungen fördern.
- für den Aufbau eines Netzwerks der jeweiligen Berater:innen diesseits und jenseits der Oder.
- für eine nachhaltige grenzüberschreitende Fachkräfteentwicklung, für Aus- und Weiterbildung, um

die Integration der Arbeitsmärkte unter fairen Bedingungen voranzubringen.

## Antrag E 002: Gesetzliche Regelung für Sabbaticals

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	E - Gesellschaftspolitik
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB Berlin-Brandenburg setzt sich für eine gesetzliche Regelung von Sabbaticals ein. Dieser Antrag macht außerdem die Diskussion und Ausarbeitung eines Konzepts nötig, wie eine Regelung aussehen soll. Dabei ist zu beachten, dass der Prozess unbürokratisch und flexibel gestaltet wird, damit mehr Menschen die Möglichkeit bekommen, längere Phasen außerhalb ihrer Betriebe zu verbringen.

### Begründung

Sabbaticals sind nicht nur gut, um lange Reisen zu unternehmen, sondern bieten auch Zeit, um sich weiterzubilden und/oder sozial zu engagieren. Allerdings ist es aktuell oft schwer, Sabbaticals in Anspruch zu nehmen, da sie entweder im Unternehmen nicht angeboten werden oder an Bedingungen wie beispielsweise eine lange Betriebszugehörigkeit geknüpft sind.

Es ist Zeit, flexible Arbeitszeitmodelle unterschiedlicher Varianten einzuführen. Sabbaticals bieten diese Möglichkeit und sollten daher nicht nur durch Betriebsvereinbarungen, sondern auch durch tarifliche und gesetzliche Regelungen bestimmt werden.

Weiterhin bietet eine Arbeitszeitreduzierung eine Möglichkeit der Beschäftigungssicherung.

Es gibt bereits viele Beispiele in unterschiedlichen Betrieben, wie der Siemens AG.

## Antrag E 003: Kostenfreie Hygieneartikel

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	E - Gesellschaftspolitik
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB Berlin-Brandenburg führt eine Befassung der Landesregierungen in Berlin und Brandenburg Zurverfügungstellung von kostenfreien Hygieneartikeln in öffentlichen Toiletten herbei., und ein entsprechender Gesetzesentwurf soll zur Abstimmung gebracht werden.

## Begründung

Menstruationsprodukte wie Tampons, Binden und Menstruationstassen dürfen keine Luxusgüter sein.

Hygiene ist kein Privileg, sondern ein Grundrecht. Finanzielle Nöte dürfen nicht der Grund für mangelnden Zugang zu Hygieneartikeln sein.

Rund die Hälfte der Bevölkerung menstruiert, und das darf kein Tabu-Thema mehr sein. Wir wollen ein Zeichen gegen das Schamgefühl und die Unsicherheiten setzen. Als Beispiel für die Umsetzung liegt Schottland weit vorn. Dort gibt es bereits ein Gesetz, dass das Bereitstellen von kostenfreien Hygieneartikeln in öffentlichen Gebäuden zur Pflicht macht. Aber auch in Deutschland gibt es erste Vorreiter. Die Hochschule in Mersburg (Baden-Württemberg) verteilt kostenfreie Menstruationsprodukte auf den Toiletten. Finanziert wird es von der Hochschule und zu Teilen aus den Semestergebühren.

## Antrag E 004: Unterstützung der Initiative Nodoption

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	E - Gesellschaftspolitik
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB Berlin-Brandenburg unterstützt die Forderungen der deutschlandweiten Initiative „Nodoption“ nach einer Gleichstellung der Elternschaft von homosexuellen, Trans- und Inter-Paaren mit heterosexuellen Paaren und setzt sich innerhalb der eigenen Strukturen, aber auch durch Öffentlichkeits- und Gremienarbeit nach außen für eine Gleichstellung ein.

## Begründung

Regenbogenfamilien werden im Abstammungsrecht diskriminiert und dadurch sozial und ökonomisch benachteiligt. Wird ein Kind in eine heterosexuelle Ehe geboren, wird der Ehemann automatisch als Elternteil in die Geburtsurkunde eingetragen. Bei unverheirateten Paaren kann der Mann die Vaterschaft anerkennen. Partner:innen (mit oder ohne Trauschein) mit einem weiblichen oder mit dem

Geschlechtseintrag „divers“ oder ohne Geschlechtseintrag wird dagegen beides verweigert. Stattdessen wird in diesen Familien nur die Person, die das Kind zur Welt gebracht hat, als Mutter eingetragen und gilt rechtlich als alleinerziehend. Um als zweiter Elternteil anerkannt und in die Geburtsurkunde eingetragen zu werden, muss die zweite Mutter oder der zweite Elternteil das eigene Kind adoptieren. Das Adoptionsverfahren ist eigentlich gedacht für Situationen, in denen ein Kind von einem oder beiden Eltern (der sog. Herkunftsfamilie) abgegeben und in eine neue Elternkonstellation hineingegeben werden soll. Unpassend ist es hingegen, wenn ein Kind geplant in eine solche Elternkonstellation hineingeboren wird. Hier gibt es offensichtlich keine andere Herkunftsfamilie, so dass das Erfordernis, das eigene Kind adoptieren zu müssen, ersichtlich nicht das geeignete rechtliche Instrument ist. Regenbogenfamilien müssen nach der Geburt des Kindes einen langwierigen, kräftezehrenden Adoptionsprozess durchlaufen, immer verbunden mit der Sorge, dass die Adoption abgelehnt werden könnte. Da der Adoptionsprozess erst acht Wochen nach der Geburt begonnen werden darf und sich mehrere Jahre hinziehen kann, befinden sich sowohl Eltern als auch Kind über diese Zeitspanne in einer unsicheren rechtlichen Lage. Der Elternteil, der das Kind geboren hat, ist zunächst allein verantwortlich für alle formalen Anträge (Anzeige der Geburt, Beantragung von Elterngeld, Elternzeit, Kindergeld usw.). Dabei wird in vielen Anträgen die besondere rechtliche Situation von Regenbogenfamilien nicht berücksichtigt. Der zweite Elternteil darf nur mit schriftlicher Vollmacht des ersten Elternteils das Kind zum Ärzt:innenbesuch begleiten oder von der Kita abholen. Die Paare müssen die Adoption finanzieren (z.B. Notar:in, Gesundheitszeugnis, polizeiliches Führungszeugnis) und dem Familiengericht und Jugendamt intime Einblicke ins Familienleben gewähren. Kinder aus Regenbogenfamilien werden benachteiligt, da sie im Gegensatz zu Kindern aus heterosexuellen Beziehungen (zunächst) rechtlich nur einen Elternteil und auch nur diesem gegenüber Versorgungsansprüche haben. Regenbogenfamilien sind daher sozial, ökonomisch und psychisch deutlich stärker belastet als Familien mit einem heterosexuellen Elternpaar. Dies betrifft auch Gewerkschaftsmitglieder, die bisher individuell viel Kraft und Zeit in diese Kämpfe investieren müssen. Diese fehlen dann an anderer Stelle. Daher ist es wichtig, dass der DGB sich seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung auch gegenüber queeren Gewerkschaftsmitgliedern annimmt. Dies bringt auch Vorteile für die ehrenamtlichen Strukturen, in denen sich mehr Mitglieder einbringen können, wenn sie eine starke Gewerkschaftsbewegung an ihrer Seite haben und diese Kämpfe nicht alleine führen müssen. Bei Transpersonen, die ein Kind gebären, liegt eine Diskriminierung in Bezug auf den Personenstand vor. Sie werden unabhängig von ihrem tatsächlichen Geschlecht und ihrem bisherigen Personenstand als „Mutter“ eingetragen. Dies muss sich ändern, gebärende Transpersonen dürfen ihren erkämpften Personenstand nicht aberkannt bekommen. In der deutschlandweiten Initiative „Nodoption“ haben sich mehrere Regenbogenfamilien zusammengeschlossen, um in einzelnen Gerichtsverfahren gegen die Praxis der Stiefkindadoption vorzugehen. Im Rahmen einer strategischen Prozessführung beantragen diese Paare nach § 169 FamFG beim Familiengericht die Feststellung, dass zwischen dem Kind und dem zweiten Wunschelternteil, der mit der Mutter verheiratet ist oder die Elternschaft anerkannt hat, ein rechtliches Eltern-Kind-Verhältnis besteht. Die derzeit einzige für Männer vorgesehene Regelung zur Besetzung der zweiten Elternstelle, nämlich § 1592 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), muss auch für Personen gelten, die keinen männlichen Geschlechtseintrag haben. Es gibt schlicht keine Rechtfertigung dafür, Familien ungleich zu behandeln und Kinder zu diskriminieren – nur weil ihr zweiter Elternteil eine Frau, divers oder nichtbinär ist.

## Antrag E 005: Jugend in Rundfunkräten

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	E - Gesellschaftspolitik
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Die DGB-Jugend Berlin-Brandenburg fordert den DGB dazu auf, bei der Besetzung des Rundfunkrates des Rundfunk Berlin-Brandenburgs sowie weitere Rundfunkräte des öffentlich-rechtlichen Rundfunks (z.B. Deutsche Welle, Deutschlandradio) und Aufsichtsräte bei privaten Rundfunkanbieter:innen darauf zu achten, dass die Interessen Jugendlicher maßgeblich berücksichtigt werden.

Auch sollte eine Beteiligung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Gremien gewährleistet werden. Eine Abschmelzung, d.h. Verkleinerung, der Mitglieder wie beim WDR-Rundfunkrat ist zu kritisieren und abzulehnen. Rundfunkräte sollten grundlegend diverser mit jungen Erwachsenen besetzt werden.

### Begründung

Das Durchschnittsalter des Rundfunkrates des Rundfunks Berlin-Brandenburg liegt bei 55,5 Jahren. Im Land Berlin-Brandenburg jedoch liegt es bei 42,7 Jahren. Das jüngste Mitglied in dem Gremium ist 35 Jahre alt. Gerade im öffentlich-rechtlichen Rundfunk ist es wichtig, dass das Gesellschaftsbild abgebildet wird. Sie sind mit ihren Angeboten und gesellschaftlichem Auftrag wichtig für die Meinungsbildung und Informationsfreiheit. Den "verstaubten" Rundfunkräten würde es gut zu Gesicht stehen. Denn für die Zukunft ist es wichtig, dass der öffentlich-rechtliche Rundfunk kraftvoll und meinungsstark bleibt, um die Gefahr vor Fake-News und Populismus entgegen zustehen.

## Antrag F 001: Für ein weltoffenes und tolerantes Berlin und Brandenburg

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksvorstand
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	F - weltoffenes und tolerantes Leben
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

### **1. Situationsbeschreibung**

Durch die Pandemie und Rassismus haben sich die gemeldeten Diskriminierungsfälle in Deutschland vermehrfacht. In ihrem Jahresbericht meldet die Antidiskriminierungsstelle der Bundesregierung 78 Prozent mehr Beratungsanfragen.

Die Anzahl der Straftaten aus dem Bereich rechter Kriminalität hat 2020 ein neues Rekordhoch erreicht. Das Bundesinnenministerium (BMI) registrierte im letzten Jahr rund 23.604 politisch rechts motivierte Delikte – ein Anstieg um etwa sechs Prozent gegenüber 2019. Auch Gewalttaten haben im vergangenen Jahr um rund elf Prozent zugelegt. Im Schnitt verzeichnet das BMI seit 2014 im Schnitt etwa 1.225 gewalttätige Übergriffe jährlich.

Es ist eine Radikalisierung von Querdenkern und Corona-Leugnern zu beobachten. Die anfänglich angenommene Unwissenheit dieser Bewegung über Reichsbürger und Identitäre ist von Anfang an eine Strategie gewesen. Die AfD biedert sich dieser Bewegung an und zelebriert sich als parlamentarisches Sprachrohr.

Die AfD in Landes- und Kommunalparlamenten stellt andauernd Anfragen zu Initiativen, die sich für mehr Toleranz einsetzen. Sie versuchen so, Druck auf Ausrichtung der Projekte und einzelne Aktivitäten auszuüben.

Der DGB Berlin-Brandenburg engagiert sich seit langem in der Bündnisarbeit. Der DGB ist im Vorstand des Brandenburger Aktionsbündnis vertreten, hat in Berlin das Bündnis für ein weltoffenes und tolerantes Berlin aufgebaut und etabliert. In beiden Bündnissen geht es uns darum, bundes- und landesweite Debatten aufzugreifen und mit regionalen Bündnissen zusammenzuarbeiten.

### **2. Forderungen an Landes- / Bundespolitik**

Die DGB-Bezirkskonferenz fordert die Landesregierungen auf, Bildungsmaßnahmen zu initiieren, die über Rassismus und seine Mechanismen informieren, dies an Schule, in außerschulischen Einrichtungen und in der Erwachsenenbildung.

Diskriminierung findet auch in den Betrieben und Dienststellen statt, daher müssen unsere Kolleg:innen in die Lage versetzt werden zu erkennen, was rassistische Vorurteile sind. Sie benötigen zeitgemäße Handlungsempfehlungen, um rassistische Vorurteile in den Betrieben und Dienststellen abzubauen.

Wir fordern die Landesregierungen auf, die Finanzierung für Initiativen gegen Rechts zu verstetigen.

Bei neuen Programmen des Bundes oder der Länder muss die Zusammenarbeit mit bestehenden Initiativen und Projekten im Zentrum stehen, da es in der Vergangenheit viele Förderungen gab, die leider keine nachhaltigen Wirkungen hatten.

### **3. Arbeitsaufträge an DGB-Bezirk oder Bund**

Die Arbeit des Expert:innen-Kreises beim DGB Bundesvorstand sollte verstetigt werden. Der Kreis kann u.a. einen wesentlichen Beitrag für die notwendige Koordinierung bei anstehenden Bundesprogrammen leisten, wodurch die mit dem DGB kooperierenden regionalen Bildungsträger besser begleitet werden können.

Der DGB Berlin-Brandenburg organisiert regelmäßig einen Austausch zwischen den

Mitgliedsgewerkschaften und den gewerkschaftlichen Bildungsträgern, die Zielsetzung ist die bessere Zusammenarbeit und bessere Handlungsempfehlungen für unsere Multiplikator:innen.

Der DGB Berlin Brandenburg organisiert regelmäßig Multiplikator:innenschulungen für unsere ehrenamtlichen Multiplikator:innen.

Der DGB Berlin-Brandenburg stärkt Bündnispartner, die unter Angriffen durch die AfD leiden.

Die Mitarbeit des DGB im Aktionsbündnis Brandenburg, Bündnis für ein weltoffenes und tolerantes Berlin und im Band für Mut und Verständigung Berlin und Brandenburg bleibt wichtig, aber auch in Initiativen vor Ort mit gewerkschaftlicher Beteiligung: Potsdam bekennt Farbe, Anwohnerinitiative für Zivilcourage - Gegen Rechts oder Cottbusser Aufbruch u.v.m. Gleichzeitig bleiben für den DGB Berlin Brandenburg das Tolerante Brandenburg und Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR) Berlin wichtige Bündnispartner.

Das Bündnis #unteilbar kann zukünftig eine wichtige bundesweite Struktur bilden, daher unterstützen wir diese Initiative grundsätzlich und arbeiten in ihren Strukturen mit.

## **Antrag F 002: Rechtsextremismus bekämpfen. Demokratie verteidigen.**

<b>Antragsteller*in:</b>	IG BCE Landesbezirk Nordost
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	F - weltoffenes und tolerantes Leben
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB setzt sich gegen Rassismus, Antisemitismus und jede Form von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ein und verteidigt wehrhaft unsere Demokratie.

Dafür sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bauen ihre Anstrengungen für die Demokratieförderung und den Kampf gegen Rechts in den Betrieben aus. Dabei unterstützen wir die Betriebsräte:innen, zu deutlich mehr Betriebsvereinbarungen gegen Rassismus und für Zusammenhalt und Demokratie zu kommen. Zudem sollen demokratiepräventive Projekte und Aktivitäten in den Belegschaften aktiv gefördert und weiterentwickelt werden, wie unter anderem das Projekt für Auszubildende und ihre Ausbilder:innen „Coole Demokratie“ im IG BCE-Landesbezirk Nordost in der Zusammenarbeit mit dem QFC - Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH.
- Der DGB wird in allen gewerkschaftlichen Gremien regelmäßig über rechtspopulistische und rechtsextreme Parteien, ihre Netzwerke und Arbeitnehmerinitiativen in Deutschland informieren. Wir entwickeln spezifische Bildungsangebote für junge Mitglieder, zeigen Flagge und arbeiten mit

demokratischen Partner:innen in der Zivilgesellschaft und in Netzwerken verlässlich zusammen.

- Der DGB wird in den Reihen seiner Mitgliedsgewerkschaften für eine Mitgliedschaft im gewerkschaftlichen Kumpelverein „die Gelbe Hand“ werben. Wir sind überzeugt, Deutschland braucht in den anstehenden Wandlungsprozessen mehr und nicht weniger Kumpelkultur. Die Gelbe Hand ist unser Symbol.
- Der DGB setzt sich dafür ein, dass ein bundesweites Demokratieförderungsgesetz kommt. Wir brauchen einen neuen gesellschaftlichen Konsens, der antidebakratisches Verhalten und rassistische Ausgrenzung zurückweist und sanktioniert.
- Der DGB sieht in der Partei AfD einen politischen Gegner. Die AfD ist eine im Kern ihrer Mitgliedschaft und Programmatik rassistische, menschenverachtende und gewerkschaftsfeindliche Partei. Rassismus und Menschenfeindlichkeit sind aber mit Mitgliedschaften in freien Gewerkschaften unvereinbar. Darum grenzen wir uns als DGB weiterhin konsequent und mit einer klaren Haltung von dieser Partei ab. Die bundesweite Beobachtung der AfD als Verdachtsfall durch den Verfassungsschutz ist überfällig.

## Begründung

Gewerkschaften streiten jeden Tag in den Betrieben für Demokratie, Zusammenhalt und gleichwertige Lebensverhältnisse aller Menschen unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht oder sexueller Orientierung. Rassismus und jeder Form von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit erteilen wir eine klare Absage. Wir sind bekennende Mitgestalter\*innen, Netzwerkbaue\*innen und Antifaschist\*innen. Unsere Ziele sind gute Arbeit, soziale Sicherheit und Zukunftsperspektiven für alle Beschäftigten.

Wir sind überzeugt, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sind ein stabiler Pfeiler der sozialen Demokratie in unserem Land. Gemeinsam leisten wir einen unverzichtbaren Beitrag für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, den ökonomischen Fortschritt und eine demokratische Diskussions- und Entscheidungskultur. Alle Angriffe, die sich gegen unsere gewerkschaftlichen Werte und die demokratische Grundordnung richten, wehren wir ab. Wir stehen solidarisch in der Mitte unserer Gesellschaft zusammen.

## Antrag F 003: Verbot von Reichs- und Reichskriegsflaggen

<b>Antragsteller*in:</b>	IG BCE Landesbezirk Nordost
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	F - weltoffenes und tolerantes Leben
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB wird aufgefordert, seinen Einfluss auf Politik und Regierung dahingehend geltend zu machen, dass das Verwenden von Reichs- und Reichskriegsflaggen bundesweit im öffentlichen Raum verboten wird.

## Begründung

Reichsbürger:innen, rechte Verschwörungstheoretiker:innen, aber auch manch sogenannte Corona-Leugner:innen tragen auf Demonstrationen Reichs- und Reichskriegsflaggen vor sich her oder hissen diese auf privatem Grund.

Seit den PEGIDA-Demonstrationen rücken diese Flaggen verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit, sie sind weiterhin Symbol nationalsozialistischer und ausländerfeindlicher Anschauungen und werden von rechten und rechtsextremen Gruppierungen verwendet. Auch die Verwendung dieser Flaggen bei den seit Mai 2020 an der B 96 stattfindenden unangemeldeten Demonstrationen drückt eine verfassungsfeindliche Gesinnung der Verwender:innen aus. Die Symbolik soll dort vor allem die Bundesrepublik Deutschland als solche in Frage stellen.

Spätestens, als Demonstrierende mit Reichs- und Reichskriegsflaggen versuchten, in das Reichstagsgebäude in Berlin einzudringen, werden diese Flaggen auch mit Gewaltbereitschaft verbunden. In der öffentlichen Wahrnehmung stehen Reichs- und Reichskriegsflaggen eindeutig für rechtsextremes und verfassungsfeindliches Gedankengut, und zwar unabhängig davon, wie diese Flaggen historisch eingeordnet werden.

Ihre Verwendung in der Öffentlichkeit, insbesondere, wenn dort Reichs- und Reichskriegsflaggen in Mehrzahl gezeigt werden, ist regelmäßig geeignet, eine einschüchternde Wirkung zu erzielen. Die Verwender:innen demonstrieren damit ihre ablehnende demokratische Haltung, sie treten für die Abschaffung unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung ein. Die Verwendung stellt eine nachhaltige Beeinträchtigung der Voraussetzungen für ein geordnetes staatsbürgerliches Zusammenleben und damit eine Gefahr für die öffentliche Ordnung dar. Dies gilt auch für auf Privatgrund gehisste Reichs- und Reichskriegsflaggen, die erkennbar eine Wirkung auf die Öffentlichkeit erzielen sollen.

Wir nehmen es nicht hin, dass rechte Gruppen und Personen mit Symbolen nationalsozialistischer Anschauungen den öffentlichen Raum beanspruchen.

Die Verwendung dieser Flaggen sehen wir als Angriff auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt, unseres demokratischen Zusammenlebens und als Gefahr für die öffentliche Ordnung.

## Antrag G 001: Langfristige Finanzierung der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS) auf dem aktuellen Niveau und Erhalt ihrer Eigenständigkeit

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Kreisverband Charlottenburg-Wilmersdorf
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	G - Organisation
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der Fortbestand und die Eigenständigkeit des Fördervereins gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen e.V. mit seiner Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS) wird auf der Basis des im Februar 2021 vorgelegten Zukunftskonzepts sichergestellt. Ziel ist es, die Aktivitäten, Angebote und Leistungen der KOS als sozialrechtlicher Dienstleister und politischer Akteur aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Die KOS ist auf eine gewerkschaftliche Grundfinanzierung, mindestens in Höhe der bisherigen Förderung, angewiesen.

Die gewerkschaftliche Erwerbslosenarbeit, die sich an Erwerbslose, Aufstocker:innen und prekär Beschäftigte wendet, ist und bleibt von großer Bedeutung. Die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen unterstützt diese Arbeit, indem sie die rund 700 inner- und außergewerkschaftlichen Erwerbsloseninitiativen fachlich berät und ihre Arbeit koordiniert. Dabei fungiert die KOS als Scharnier zwischen Gewerkschaften und anderen Akteuren der Zivilgesellschaft (unabhängige Vereine, Kirchen, Wohlfahrtsverbände, Parteien, ...).

Die Arbeit der KOS erleichtert den Gewerkschaften den Zugang zu Erwerbslosen, Aufstocker:innen und prekär Beschäftigten. So wird es möglich, Mitglieder auch in solchen kritischen Lebensphasen in der Gewerkschaft zu halten und zu gewinnen.

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, eine mehrjährige und tragfähige Finanzierung der KOS unter Beibehaltung ihrer Eigenständigkeit sicherzustellen.

## **Antrag G 002: Dauerhafte Finanzierung der "Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosen- gruppen" (KOS)**

<b>Antragsteller*in:</b>	ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme G001
<b>Sachgebiet:</b>	G - Organisation
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg setzt sich beim DGB-Bundesvorstand dafür ein, dass die "Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen" (KOS) dauerhaft finanziert wird.

Die "Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen" (KOS) hat folgende Aufgaben:

Sie organisiert Aktionen und koordiniert Kampagnen der Erwerbslosenprojekte. Sie vernetzt über 700 Erwerbsloseninitiativen in der Bundesrepublik und ist ein Scharnier zwischen Gewerkschaften und Erwerbsloseninitiativen.

Es werden Hilfestellungen und Serviceleistungen für Betroffene, Projekte und Akteure in der Arbeitsmarktpolitik angeboten.

Betriebs- und Personalräte können Broschüren, Ratgeber, Flyer, Plakate und Infoblätter zum Thema Erwerbslosigkeit bestellen. Die KOS ist das Informations- und Koordinierungsbüro und benötigt eine dauerhafte Finanzierung für die aufgeführten Aufgaben.

## Begründung

1987 wurde der "Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit" e.V. von erwerbslosen Gewerkschaftsmitgliedern in Lage gegründet unter dem Motto: "Kein Job ist so hart wie keiner". Inzwischen ist die KOS in Berlin und organisiert bundesweit die Erwerbsloseninitiativen. Seit Jahren wird die finanzielle Unterstützung durch den DGB immer von neuem diskutiert.

## Antrag G 003: Gleichstellung heißt fifty-fifty

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksfrauenausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	G - Organisation
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg wird aufgefordert, die Themen bis zur nächsten Konferenz nachhaltig zu verfolgen. Er wird sich gemeinsam mit allen Haupt- und Ehrenamtlichen für eine Verbesserung der Lage der Frauen in Berlin und Brandenburg einsetzen. Jeder Politikbereich des DGB Bezirks ist aufgefordert, bei jeder politischen Forderung die geschlechterspezifischen Auswirkungen mitzudenken und somit zu einer Politik zu kommen, die Frauenbelange stärker erfasst und für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen sorgt.

Das bedeutet vor allem:**Gleichstellung heißt fifty-fifty** Gleiche Chancen für Frauen und Männer in der Arbeitswelt, gleicher Lohn, gleiche Arbeitszeit, gleiche Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit, gleiche Verantwortung für Kinder und Angehörige, gleicher Freiraum für Freizeit, gleiche Präsenz in Kultur und

Medien, gleicher Einfluss in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft: Gleichberechtigung in allen Lebensbereichen, das ist unser Anspruch. Dafür kämpfen wir. **Die Frauenbewegung hat Arbeit und Leben verändert** Kürzlich haben wir 100 Jahre Frauenwahlrecht gefeiert. Viele starke Frauen, unter ihnen Gewerkschafterinnen wie die Vorsitzende der Buchdruckerei-Hilfsarbeiter:innen und Berlinerin Paula Thiede, haben dafür lange und hart gekämpft. Frauen können heute in Parlamenten, Verbänden und Gewerkschaften mitbestimmen, sie können in allen Branchen arbeiten und Arbeitsverträge selbstständig schließen und kündigen. Mit der Einführung eines Elterngeldes für Frauen wie Männer, mit Frauenquoten für die Aufsichtsräte und Vorstände mit bestimmter und börsennotierter Unternehmen, mit dem Entgelttransparenzgesetz und dem Recht auf Brückenteilzeit wurden auch in den letzten Jahren wichtige Fortschritte für die Gleichstellung erzielt. Sie waren und bleiben allesamt hoch umkämpft. Und sie konnten umfassende Gleichstellung noch nicht erreichen. **Wir sind noch nicht am Ziel** Brandenburg belegt bei der Lohngerechtigkeit im bundesweiten Vergleich einen Spitzenplatz. Aber auch hier verdienen Frauen im Schnitt drei Prozent weniger pro Stunde als Männer (brutto; Amt für Statistik Berlin-Brandenburg). In Berlin beträgt dieser Gender Pay Gap 14 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Berlin unverändert. In Brandenburg hat sie sich hingegen um einen Prozentpunkt erhöht, so dass der sich bis dahin stetige Rückgang des Verdienstunterschieds nicht weiter fortsetzte. Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit, was die Lohnlücke erheblich verschärft. Sie nehmen länger Elternzeit und steigen auch anschließend häufig mit weniger Wochenstunden wieder in die Erwerbsarbeit ein als ihre Partner. Im Jahr 2019 waren 42,2 Prozent aller Mütter, deren jüngstes Kind unter drei Jahren ist, in Elternzeit; unter den Vätern traf dies nur auf 2,6 Prozent zu (Mikrozensus). Zudem arbeiten Frauen seltener in Bereichen, in denen sich Arbeitgeber über Betriebsrenten an der Altersvorsorge beteiligen. All diese Faktoren führen dazu, dass Frauen im Alter deutlich häufiger auf Grundsicherung angewiesen sind als Männer. Frauen steigen schwerer auf und sind in den Führungsetagen nach wie vor deutlich seltener vertreten als Männer. Ein Kind zu bekommen bewirkt bei Frauen immer noch häufig einen deutlichen Knick in der Karriere. Der Frauenanteil in den Vorständen der 160 größten an der Frankfurter Börse notierten Firmen liegt bei gerade einmal 10 Prozent (Allbright-Stiftung). In Berlin arbeiteten Ende 2019 117.000 Frauen in Minijobs, in Brandenburg waren es 70.000. Frauen sind damit in diesem Segment überrepräsentiert. Minijobs werden systematisch niedriger bezahlt als andere Beschäftigungsverhältnisse. Dies sozialrechtliche Konstruktion erschwert den betroffenen Kolleginnen, ihr Einkommen über die Minijob-Grenze hinweg zu steigern. Von Qualifizierung und Aufstiegsoptionen sind sie typischerweise ausgeschlossen. Die Erfahrung zeigt, dass Minijobs nicht als Brücke in reguläre Beschäftigung wirken, sondern allzu oft zur Sackgasse werden. Sie bieten zudem wenig Sicherheit: Von Dezember 2019 bis Juni 2020 haben in Brandenburg fünf Prozent, in Berlin sogar elf Prozent der Frauen ihren Minijob verloren. Es zeigt sich, dass Minijobs in der Krise als erstes unter die Räder kommen. **Gleiche Löhne für Frauen und Männer** Als Gewerkschaften kämpfen wir für gute Arbeitsbedingungen und gute Löhne für alle. Wir wollen die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen schließen. Gerade in Bereichen, in denen viele Frauen arbeiten, ist die Tarifbindung gering. Wo dagegen Tarifverträge gelten, profitieren Frauen überdurchschnittlich: Ihr Bruttostundenlohn liegt im tarifgebundenen Betrieb im Schnitt fast ein Viertel über dem von Frauen in nichttarifgebundenen Betrieben - während das Tarif-Plus bei Männern gut ein Fünftelausmaß. Zur Schließung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern gehört die Aufwertung typischer Frauenberufe. In den vergangenen Jahren haben Kolleg:innen in den Sozial- und

Erziehungsberufen wichtige Schritte zur Aufwertung ihrer Tätigkeiten erkämpft. In der Pandemie sind Gesundheits- und Pflegeberufe zunehmend in den Fokus geraten. Sie verdienen nicht nur Applaus, sondern vor allem mehr Wertschätzung durch bessere Löhne und Entlastung. Öffentlichen Krankenhäusern kommt hierbei eine Vorbildfunktion zu. Im Einzelhandel hat die Tarifbindung in den letzten Jahren dramatisch abgenommen: Fast die Hälfte der Kassierer:innen hat den Schutz von Tarifverträgen verloren. Dieser Dumping-Kurs lässt sich nur mit einem starken, allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrag aufhalten. Zum Kampf um eine höhere Tarifbindung gehört auch, dass sich mehr Frauen in Gewerkschaften organisieren. Die DGB-Gewerkschaften in Berlin und Brandenburg sind zwar deutlich weiblicher als im bundesweiten Durchschnitt (44 Prozent Frauenanteil in Berlin-Brandenburg gegenüber 34 Prozent Frauenanteil im DGB insgesamt), aber zu einer gleichen Repräsentation von Frauen auf allen Ebenen unserer Gewerkschaften sind noch einige Schritte zu gehen. Wir wollen diese so schnell wie möglich realisieren. Ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen gibt es nach wie vor auch im gleichen Betrieb und bei gleichwertiger Arbeit. Mit dem ‚eg-check‘ (Entgeltgleichheits-Check) und dem ‚gb-check‘ (Gleichbehandlungs-Check) stehen Instrumente zur Verfügung, um eine Ungleichbehandlung der Geschlechter bei Arbeitsbedingungen und Entgelt sichtbar zu machen, mögliche Ursachen zu erkennen und Maßnahmen abzuleiten. Beide Instrumente wurden von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen entwickelt. Wir rufen Arbeitgeber:innen auf, diese Instrumente zu nutzen und gemeinsam mit den Betriebs- und Personalräten entsprechende Maßnahmen einzusetzen. Wir wollen Minijobs zurückdrängen. Deshalb fordern wir vom Bund, die volle Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro herzustellen. In Berlin und Brandenburg muss systematisch darauf hingewirkt werden, dass eine Umwandlung von Minijobs in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erfolgt, sowie dass die Vermittlung in den Agenturen und Jobcentern keinesfalls auf Minijobs orientiert. Um Planungssicherheit zu gewährleisten, muss außerdem befristete Beschäftigung zurückgedrängt werden, sachgrundlose Befristung gehört verboten. **Haus- und Sorgearbeit fair verteilen** Haus- und Sorgearbeit verdienen die gleiche Anerkennung wie Erwerbsarbeit. Wir wollen, dass Männer und Frauen sich gleichermaßen um Kinder kümmern, Angehörige pflegen und den Haushalt machen. Eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Erwerbsarbeit wird sich ohne eine Umverteilung der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit nicht erreichen lassen. Wir treten für eine verkürzte Vollzeit für alle ein, damit Frauen wie Männer mehr Zeit für Kinder und Familie haben. Mit der Einführung des Elterngelds mit Partnerschaftsbonus sind Meilensteine für eine gleichstellungsorientierte Familienpolitik gesetzt worden. Frauen kehren heute häufiger und früher ins Berufsleben zurück als die Generation vor ihnen. Auch den veränderten Rollenvorstellungen vieler Väter ist durch die Einführung der Familienleistung Rechnung getragen worden. Für eine partnerschaftliche Nachspruchnahme von Elternzeit sind aber weitere Anreize notwendig. Dazu gehört beispielsweise ein Vaterschaftsurlaub rund um die Geburt eines Kindes, wie ihn die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Umfang von mindestens zehn Arbeitstagen vorsieht. Um Eltern eine möglichst uneingeschränkte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, müssen außerdem Kitas und Ganztagschulen weiter ausgebaut werden, damit sie überallwohnortnah und mit flexiblen Betreuungszeiten zur Verfügung stehen. Die Gewinnung der hierfür notwendigen Fachkräfte setzt eine weitere Aufwertung von Erziehungs- und Sozialberufen voraus. **Rote Karte für Sexismus** Jede achte Frau hat in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Das zeigt eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Gegenüber sexistischen Sprüchen, ungewünschten

Berührungen und anderen Übergriffen darf es keine falsche Toleranz geben. Dabei muss Belästigung per E-Mail oder Firmen-Chat genauso tabu sein wie sexistische Sprüche auf dem Flur. Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Mit Betriebs- und Dienstvereinbarungen können Arbeitgeber:innen und Personalvertretungen gemeinsam dazu beitragen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen. DGB und Gewerkschaften unterstützen sie dabei.

**Mehr Frauen in die Parlamente** Wir schauen mit Sorge in den Deutschen Bundestag und in die Landesparlamente, in die bei den letzten Wahlen weniger Frauen eingezogen sind als zuvor. Im Bundestag sitzen heute so wenig Frauen wie zuletzt vor 20 Jahren (31 Prozent). Auch im Berliner Abgeordnetenhaus sind nur 33 Prozent der Mandate von Frauen besetzt, im Brandenburger Landtag liegt der Frauenanteil bei 34 Prozent. Auf kommunaler Ebene ist der Frauenanteil noch geringer. Wir wollen, dass in den Parlamenten Frauen und Männern zu gleichen Anteilen vertreten sind. Nur so können die Perspektiven von Frauen und Männern gleichermaßen in die parlamentarische Willensbildung einfließen. Brandenburg hat sich mit dem Beschluss eines Paritätsgesetzes an die Spitze einer Bewegung für die paritätische Aufstellung von Wahllisten gestellt. Auch nachdem das Landesverfassungsgericht das Paritätsgesetz gekippt hat, bleibt diese Aufgabe unverändert bestehen. Wir erwarten von den Parteien, dass sie die Vereinbarkeit von politischem (Ehren-)Amt, Berufstätigkeit und Familie verbessern und zu Wahlen paritätisch besetzte Listen aufstellen.

**Neue rechte Kräfte wollen die politische Rolle rückwärts** Mit dem Erstarken neuer rechter Kräfte droht ein Gleichstellungspolitischer Roll-Back. Plötzlich wird vermehrt die traditionelle Kleinfamilie beschworen und Frauen werden auf ihre Rolle als Hausfrau und Mutter verwiesen. So behauptet etwa die AfD in ihrem Grundsatzprogramm, die zunehmende Betreuung in Kitas und Ganztagschulen untergrabe die Familie als wertegebende gesellschaftliche Grundeinheit. Wir wissen, dass das Gegenteil der Fall ist: Umfassende und qualitativ hochwertige Angebote für Kinder und Jugendliche unterstützen Familien und ermöglichen es Eltern, am gesellschaftlichen Leben wie an der Arbeitswelt in gleichem Maße teilzuhaben wie andere. Erst dadurch werden die Perspektiven von Familien in allen Bereichen gleichermaßen sichtbar. Wir werden uns einer Politik, die sich gegen erkämpfte Frauenrechte richtet, konsequent entgegenstellen.

**Die Krise darf nicht zum Rollback führen** In der Pandemie wurden Kitas und Schulen geschlossen, Familien- und Jugendzentren mussten ihre Arbeit einstellen oder drastisch reduzieren. Ergebnisse der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, dass es meistens Frauen sind, die in dieser Zeit zu Hause bleiben und Kinder betreuen. Dadurch geht die Schere zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern in der Krise weiter auf: Die Differenz zwischen den durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern ist von fünf Stunden vor der Pandemie auf sechs Stunden im Herbst 2020 gestiegen. Damit die Krise nicht zum Gleichstellungspolitischen Rollback wird, brauchen wir einen Gleichstellungs-Check für die Corona-Politik. Unerlässlich ist, dass es für die Schließzeiten von Kitas und Schulen einen bedarfsdeckenden Lohnersatz gibt. Die von Bund und Ländern vereinbarte temporäre Öffnung des Kinderkrankengeldes hat hierzugegetragen, was wir brauchen ist aber eine verlässliche Regelung, die für den gesamten Zeitraum von Schließungen trägt, unabhängig davon, ob diese zentral erfolgen oder ob für einzelne Einrichtungen zeitweise Quarantäne angeordnet wird. Eltern brauchen gerade in der Krise ein verlässliches soziales Netz. Dabei muss klar sein, dass Homeoffice nicht als Betreuungersatz gelten kann. Wir kämpfen in den Betrieben dafür, dass Kündigungen aufgrund von Ausfallzeiten während der Krise ausgeschlossen werden, sowie dass gerade Frauen nach der Krise ihre Arbeitszeit gegebenenfalls

wieder aufstocken können. Gegebenenfalls notwendige Sozialplanverhandlungen müssen anhand von geschlechtergerechten Kriterien geführt werden. Wir wollen, dass die zeitweise Arbeit im Homeoffice nach der Krisen selbstverständlicher wird als zuvor. Dabei ist entscheidend, dass die Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice für die Beschäftigten stets freiwillig ist und dass sie die Möglichkeit haben, auch vollständig in den Betrieb zurückzukehren. Damit Homeoffice einen Beitrag zu guten Arbeitsbedingungen und einer verbesserten Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben leisten kann, brauchen wir klare Regeln über die Erfassung von Arbeitszeiten und über die Grenzen der Erreichbarkeit. Dazu gehört, dass die Rahmenbedingungen von Homeoffice in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen mit den Personalvertretungen gemeinsam definiert werden. In den Monaten der Corona-Eindämmungsmaßnahmen hat die häusliche Gewalt zugenommen. Es hat sich gezeigt: Zu Hause bleiben ist besonders für viele Frauen und Kinder gefährlich. Auch in Berlin und Brandenburg suchten nach Erfahrungen von Hilfseinrichtungen mehr Frauen Beratung und Schutz in Unterkünften. Es ist unerlässlich, dass das Hilfsangebot mit dem Bedarf schutzsuchender Frauen stets Schritt hält.

## **Antrag G 004: Ehrenamt stärken, motivieren und binden**

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Kreisverband Barnim
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	G - Organisation
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

**„Die Gewerkschaft muss ihr politisches Mandat erweitern. Das bedeutet nicht, dass sie zu einer Ersatzpartei werden soll, sondern dass sie sich ihres historischen Auftrages für die gesamte gesellschaftliche Entwicklung bewusst wird. Die Gewerkschaften stehen nicht nur für die lebendige Arbeitswelt, sondern auch für Gestaltungswillen in der Gesellschaft.“**  
–Oskar Negt, 'Wozu noch Gewerkschaften?,-

### **1. Herausforderung**

Eine besondere Aufmerksamkeit muss auf die Stärkung der kommunalpolitischen Kompetenz sowohl des KV/SV-Vorstandes als Gremium als auch der einzelnen Mitglieder liegen. Verbesserte und passgenaue Qualifizierungsangebote gehören ebenso dazu wie die regelmäßige Klärung zwischen KV/SV-Vorständen und der zuständigen Regionsgeschäftsstelle, welche Rolle, Funktion und Aufgabe im Einzelfall tatsächlich von wem übernommen und ausgefüllt werden kann. Andernfalls ergeben sich Unterstützungs- und Vertretungsaufgaben durch Hauptamtliche.

Es ist dringend notwendig, die ehrenamtlichen Mitglieder in den KV.SV-Vorständen optimal auf ihre Aufgaben und Funktionen vorzubereiten, damit sie ihre Potenziale entfalten können und mit ihrer Gewerkschaftsarbeit erfolgreich in der Gesellschaft wirken und sich verankern können. Es gilt, den DGB in besonderer Weise in der Öffentlichkeit zu repräsentieren und als Brückenbauer zu zivilgesellschaftlichen Akteuren und Bündnissen weiter zu etablieren. Es gilt weiter, das Ehrenamt zu stärken, als generelle Motivation für mehr bürgerliches Engagement in den Regionen. Letztlich geht es bei der Stärkung der individuellen Kompetenzen auch immer um Selbstermächtigung und Selbstwirksamkeit.

## **2. Handlungsauftrag an den DGB-Bezirksvorstand**

Der DGB-Bezirksvorstand entwickelt ein Konzept für die Qualifizierung der ehrenamtlichen Mitglieder in den KV/SV-Vorständen und sorgt für die Durchführung der Schulungen durch Arbeit und Leben e.V.. Das Angebot orientiert sich an den Zielen des DGB und den Bedürfnissen und Wünschen der Ehrenamtlichen. Teilnehmerfeedback und die Abfrage der Bedarfe geben dabei Aufschluss über den Weiterbildungsbedarf und führt zur Anpassung des Angebotes.

### **Vorschlag für einen inhaltlichen Aufbau:**

#### **Grundlagen**

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
  - Aufgaben und Funktion
- Die Satzungsebenen
  - Wechselwirkung und Hierarchie
- Die KV.SV
  - Formale Grundlagen
- Die Regionsgeschäftsstelle
  - Arbeitsweise und Schnittstellen

#### **Inhaltliche Themensetzung/ Schwerpunkte der Arbeit**

- Formaler Auftrag nach Satzung und Richtlinie und aktuelle kommunalpolitische Schwerpunkte

#### **Kampagnen- und Projektarbeit**

- Am Beispiel des Zukunftsdialoges

#### **Interessenvertretung**

- Gremienarbeit
- Initiativen & Bündnisse
- Lobbyarbeit

#### **Öffentlichkeitsarbeit/ Medienpräsenz**

- Vernetzung
- Pressemitteilung
- Pressegespräch

- Soziale Medien

### **Demokratiearbeit und Politische Orientierung geben**

- Seminare gegen rechts
- Argumentationstraining

### **Begründung**

Der 19. Ordentliche DGB-Bundeskongress 2010 leitete eine Organisationsreform ein. Neben Bund und Bezirken wurden die DGB-Kreis- und Stadtverbände (KV.SV) als neue Satzungsebene aufgebaut. Damit wurden einige Funktionen und Aufgaben aus der hauptamtlichen DGB-Regionsebene auf die nun ehrenamtlich arbeitenden Kreis- und Stadtverbandsstrukturen verlagert.

Der ehrenamtlichen Arbeit des DGB erwächst damit neue Verantwortung. Die Entscheidung zur Schaffung der Ebene der Kreis- und Stadtverbände und damit nach wie vor flächendeckend kommunal vertreten zu sein, erweist sich als wichtige Weichenstellung für das politische Mandat des DGB.

Je mehr zivilgesellschaftliche Akteure sich aus der Fläche zurückziehen, desto bedeutsamer wird die Rolle der KV.SV vor Ort. Strukturen sollen erhalten und gestärkt werden, wo Gewerkschaften immer schwächer werden. Zudem soll gewerkschaftliche Solidarität nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Lebenswelt der Menschen sichtbar und spürbar sein. Vor Ort gilt es, sich für demokratische Werte und Beteiligung einzusetzen.

## **Antrag G 005: Ehrenamt stärken, motivieren, binden – Aufbau einer DGB-Ehrenamtsakademie**

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Kreisverband Treptow-Köpenick
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von G004
<b>Sachgebiet:</b>	G - Organisation
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

**»Die Gewerkschaft muß ihr politisches Mandat erweitern. Das bedeutet nicht, daß sie zu einer Ersatzpartei werden soll, sondern daß sie sich ihres historischen Auftrages für die gesamte gesellschaftliche Entwicklung bewußt wird.  
Die Gewerkschaften stehen nicht nur für die lebendige Arbeitswelt, sondern auch für Gestaltungswillen in der Gesellschaft.«**  
(Oskar Negt, 'Wozu noch Gewerkschaften?')

## **1. Situation**

Der 19. Ordentliche DGB-Bundeskongress 2010 leitete eine Organisationsreform ein. Neben Bund und Bezirken wurden die DGB-Kreis- und Stadtverbände (KV.SV) als neue Satzungsebene aufgebaut. Damit wurden einige Funktionen und Aufgaben aus der hauptamtlichen DGB-Regionsebene auf die nun ehrenamtlich arbeitenden Kreis- und Stadtverbandsstrukturen verlagert.

Der ehrenamtlichen Arbeit des DGB erwächst damit neue Verantwortung. Die Entscheidung zur Schaffung der Ebene der Kreis- und Stadtverbände und damit nach wie vor flächendeckend kommunal vertreten zu sein, erweist sich als wichtige Weichenstellung für das politische Mandat des DGB.

Je mehr zivilgesellschaftliche Akteure sich aus der Fläche zurückziehen, desto bedeutsamer wird die Rolle der KV.SV vor Ort. Strukturen sollen erhalten und gestärkt werden, wo Gewerkschaften immer schwächer werden. Zudem soll gewerkschaftliche Solidarität nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Lebenswelt der Menschen sichtbar und spürbar sein. Vor Ort gilt es, sich für demokratische Werte und Beteiligung einzusetzen.

## **2. Herausforderung**

Eine besondere Aufmerksamkeit muss daher auf der Stärkung der kommunalpolitischen Kompetenz sowohl des KV.SV-Vorstandes als Gremium als auch der einzelnen Mitglieder liegen. Verbesserte und passgenaue Qualifizierungsangebote gehören ebenso dazu wie die regelmäßige Klärung zwischen KV.SV-Vorständen und der zuständigen Regionsgeschäftsstelle, welche Rolle, Funktion und Aufgabe im Einzelfall tatsächlich von wem übernommen und ausgefüllt werden kann. Andernfalls ergeben sich Unterstützungs- und Vertretungsaufgaben durch Hauptamtliche.

Es ist dringend notwendig, die ehrenamtlichen Mitglieder in den KV.SV-Vorständen optimal auf ihre Aufgaben und Funktionen vorzubereiten, damit sie ihre Potenziale entfalten können und mit ihrer Gewerkschaftsarbeit erfolgreich in der Gesellschaft wirken und sich verankern können. Es gilt, den DGB in besonderer Weise in der Öffentlichkeit zu repräsentieren und als Brückenbauer zu zivilgesellschaftlichen Akteuren und Bündnissen weiter zu etablieren. Es gilt weiter, das Ehrenamt zu stärken, als generelle Motivation für mehr bürgerliches Engagement in den Regionen. Letztlich geht es bei der Stärkung der individuellen Kompetenzen auch immer um Selbstermächtigung und Selbstwirksamkeit.

## **3. Handlungsauftrag an den DGB-Bezirksvorstand**

Der DGB-Bezirksvorstand entwickelt ein Konzept für eine ‚Ehrenamtsakademie‘ und sorgt für die Durchführung der Schulungen. Das Angebot orientiert sich an den Zielen des DGB und den Bedürfnissen und Wünschen der Ehrenamtlichen. Teilnehmerfeedback und die Abfrage der Bedarfe geben dabei Aufschluss über den Weiterbildungsbedarf und führt zur Anpassung des Angebotes.

## **Vorschlag für einen inhaltlichen Aufbau:**

### **Grundlagen**

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
  - Aufgaben und Funktion
- Die Satzungsebenen
  - Wechselwirkung und Hierarchie
- Die KV.SV
  - Formale Grundlagen
- Die Regionsgeschäftsstelle
  - Arbeitsweise und Schnittstellen

### **Inhaltliche Themensetzung/Schwerpunkte der Arbeit**

- Formaler Auftrag nach Satzung und Richtlinie und aktuelle kommunalpolitische Schwerpunkte

### **Kampagnen- und Projektarbeit**

- Am Beispiel des Zukunftsdialoges

### **Interessenvertretung**

- Gremienarbeit
- Initiativen & Bündnisse
- Lobbyarbeit

### **Öffentlichkeitsarbeit/ Medienpräsenz**

- Vernetzung
- Pressemitteilung
- Pressegespräch
- Soziale Medien

### **Demokratiearbeit und Politische Orientierung geben**

- Seminare gegen rechts
- Argumentationstraining

## **Antrag G 006: Erstellung eines Aus- und Weiterbildungskonzeptes für Kreis- und Stadtverbände**

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Kreisverband Elbe-Elster
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor

<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von G004
<b>Sachgebiet:</b>	G - Organisation
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg erarbeitet schnellstmöglich ein Aus- und Weiterbildungskonzept für die ehrenamtlichen Kreis- und Stadtverbände.

## Begründung

Entsprechend der Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Einstufung der Kreis- und Stadtverbände als 3. eigenständige Arbeitsebene, haben die KV/SV umfangreiche politische und gewerkschaftspolitische Arbeit zu leisten und dabei die Ziele der Gewerkschaften zu berücksichtigen und auch die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder durchzusetzen.

Um eine derartige Arbeit zu ermöglichen, ist es allerdings absolut notwendig die KV/SV in die Lage zu versetzen sich kommunalpolitisch, gewerkschaftspolitisch und auch kommunikativ öffentlich darzustellen. Das bedeutet, nur mit einer umfassenden Weiterbildung können wir in der Öffentlichkeit bestehen. Überall wird von Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung gesprochen; beim DGB gibt es einen Weiterbildungskalender, der allerdings nur für Hauptamtliche gilt. Für die ehrenamtlichen Strukturen sind die Bezirke allein zuständig. In vergangenen DGB-Beschäftigtenklausuren ist das Thema auch bereits angerissen worden. Aber dabei ist es auch geblieben. Nachfolgend nur einige Weiterbildungsthemen:

### **Öffentliche Auftragsvergabe in Berlin und Brandenburg – Anforderungen,**

### **Auswirkungen und Inhalte**

### **Kommunalpolitik verstehen und Einfluss nehmen**

### **Das Tarifsystem Allgemeinverbindlichkeit besonders im Handwerk**

### **Konfliktmanagement**

### **Rechtsextremismus und Populismus**

### **Lebensbedingungen in der Region – Daseinsvorsorge**

### **Rente und soziale Systeme**

Das sind nur einige wichtige Themen, mit denen sich die KV/SV regional beschäftigen sollen, was auch in ihrem Rahmen gelingt.

Auch hierbei kann eine Arbeitsgruppe helfen. Die Arbeitsgruppe, welche auch die politische Planung erarbeiten soll, kann sich diesem Rahmen auch mit einem Aus- und Weiterbildungskonzept beschäftigen und vorab einen Qualifizierungsbedarf feststellen und danach ein Konzept erarbeiten. Mit einer qualifizierten politischen Einmischung kann der DGB wieder ein starkes öffentliches Gesicht bekommen.

**Wir bitten deshalb, unseren Antrag positiv zu beschließen.**

## Antrag G 007: Erstellung eines Arbeitskonzeptes für Kreis- und Stadtverbände

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Kreisverband Elbe-Elster
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	G - Organisation
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Für die Arbeit der Kreis- und Stadtverbände wird vom DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg ein Arbeitskonzept erarbeitet und mit den Kreis- und Stadtverbänden diskutiert und gemeinsam beschlossen.

### Begründung

Entsprechend der Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Einstufung der Kreis- und Stadtverbände als 3. eigenständige Arbeitsebene, haben die KV/SV umfangreiche politische und gewerkschaftspolitische Arbeit zu leisten, dabei die Ziele der Gewerkschaften zu berücksichtigen und auch die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder durchzusetzen. Allerdings, so die Einschätzung der Mitglieder des KV Elbe-Elster, gibt es kein Konzept, an dem man sich ergebnisorientiert abarbeiten kann.

Seit Jahren gibt es unterschiedliche Formate der politischen Planung. Vielmehr ist diese Planung, vor allem für die KV/SV, lediglich eine Planung von Aktionen im Rahmen bundesweiter und regionaler Themen. Es fehlt eine gewerkschaftspolitische und auch politische Konzeption für die KV/SV. Nur mit einer solchen Konzeption ist es möglich, sich kommunalpolitisch und auch öffentlich wieder entscheidend darzustellen.

Eine solche Konzeption ist allerdings nicht ohne die Vorstände der KV/SV möglich. Es sollte eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der KV/SV und dem Bezirk gegründet werden, die dann eine politische Planung für die Arbeit der KV/SV erarbeitet und dabei die unterschiedlichen regionalen Gegebenheiten berücksichtigt. Das entlastet den DGB-Bezirk und schafft auch die Möglichkeit, überregionale Aktionen durchzuführen und schnell auf landespolitische Probleme zu antworten.

**Wir bitten deshalb, unseren Antrag positiv zu beschließen.**

## Antrag G 008: Pauschalierte Aufwandsentschädigung für die Vorsitzenden der Kreis- und Stadtverbände

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Kreisverband Elbe-Elster
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Ablehnung
<b>Sachgebiet:</b>	G - Organisation
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg entschädigt die ehrenamtlichen Vorsitzenden der Kreis- und Stadtverbände für die Aufwendungen und Arbeit, neben den Fahrkosten- und Sachmittelaufwendungen, mit einer Pauschale in Höhe von mindestens 150,00 € pro Monat.

## Begründung

Die Kreis- und Stadtverbände des Deutschen Gewerkschaftsbundes üben ihre Arbeit ehrenamtlich und somit auch unentgeltlich aus. Dabei haben die Vorsitzenden der KV/SV den Hauptteil der Arbeit zu verrichten. Vor Allem die Vorbereitung von Sitzungen und Klausuren der Vorstände, Einladungen schreiben und Suche von Lokation für die Sitzungen nebst Absprachen mit den Betreibern der Sitzungsstätten, Teilnahme an Sitzungen der unterschiedlichsten Gremien und Institutionen, Recherchen zu unterschiedlichen politischen und gewerkschaftspolitischen Themenkomplexen sowie Ausarbeitung von Texten für Stellungnahmen und Redebeiträgen der Kreis- und Stadtverbände. Das bedeutet naturgemäß einen erheblichen Arbeitsaufwand und auch einen nicht immer abschätzbar finanzielten Aufwand, der nicht immer abrechenbar ist.

Viele der ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen sind oftmals nicht mehr berufstätig und beziehen Rente oder im schlimmsten Fall Lohnersatzleistungen, sodass es den Kolleginnen und Kollegen sehr schwer fällt, auch für abrechenbare Aufwendungen, in Vorleistung zu gehen.

Die Ehrenamtler in vielen bekannten, nicht gewerkschaftlichen Gremien erhalten für ihre Aufwendungen eine Entschädigung in Form von Tagegeld u.ä.. beim DGB ist es allerdings nicht möglich für nicht abrechenbare Aufwendungen, eine solche oder ähnliche Entschädigung zu erhalten. Nur für solche Aufwendungen ist die beantragte Entschädigung vorgesehen. Das bedeutet nicht nur eine Erleichterung von finanziellen Lagen der Ehrenamtsträger, sondern erhöht natürlich auch die Wertschätzung der Arbeit der Kreis- und Stadtverbände und vor allem der Vorsitzenden.

Wir bitten deshalb, unseren Antrag positiv zu beschließen.

## Antrag G 009: Technische Ausstattung der Vorstände von Kreis- und Stadtverbänden

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Kreisverband Elbe-Elster
--------------------------	------------------------------

<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Ablehnung
<b>Sachgebiet:</b>	G - Organisation
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Für die Arbeit der Kreis- und Stadtverbände werden vom DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg alle notwendigen Sachmittel zur Verfügung gestellt. Das sind im Besonderen: die notwendigen IT Mittel – Laptop (besonders mit der entsprechenden Software Windows 10, Office Paket, Internetzugang, Citrix Zugang), Bildschirm, Drucker, Mobiltelefon.

## Begründung

Um ihre ehrenamtliche, satzungsgemäße gewerkschaftspolitische Arbeit zu verrichten, ist es unumgänglich, den Vorständen die dafür notwendigen Arbeitsmittel bereitzustellen. Nicht nur, dass die ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen Arbeit aus den Regionen leisten, was diese sehr gern und mit viel Herzblut tun, es wird von ihnen auch, wenn auch indirekt, verlangt, in ihren eigenen Räumen, da in den meisten Fällen kein Büro für die KV/SV angemietet werden kann, und auch mit ihren eigenen Sachmitteln, diese gewerkschaftspolitische Arbeit abzuleisten. Nicht überall ist es möglich, die Vorstände der KV/SV in der Nähe der DGB-Regionssitze einzurichten, was fast immer zu langen und verlustvollen Kommunikationswegen führt.

Mit den vom DGB Bezirk bereitgestellten IT-Geräten könnte auch der DGB-eigene Arbeitszugang – Citrix – und damit auch alle notwendigen Informationen für die KV/SV sichergestellt werden. Auch die Kommunikation mit den unterschiedlichsten DGB-Gremien würde eine Bereicherung der ehrenamtlichen Arbeit darstellen.

Wenn der Deutsche Gewerkschaftsbund in seiner Satzung die 3. Ebene als eine ehrenamtliche Institution einführt, dann sollte er auch dafür sorgen, dass diese 3., eigenständige, Ebene auch entsprechend erfolgreich arbeiten kann.

Wir bitten deshalb, unseren Antrag positiv zu beschließen.

## Antrag G 010: Digitalisierung der Beschlüsse

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Bezirksjugendausschuss
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme und Weiterleitung an den Bundeskongress
<b>Sachgebiet:</b>	G - Organisation
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen, dass ein bundesweit einheitliches digitales Tool integriert wird, welches ermöglicht, die Beschlüsse und Anträge der Konferenzen digital und leichter zugänglich abzubilden. Dieses Tool soll es ermöglichen, Beschlüsse und Anträge anhand von Schlagwörtern suchen und filtern zu können. Das Tool führt zu einem Mehrwert bei der Repräsentation der verschiedenen Gremien auf allen Ebenen sowie deren Beschlüsse für anderweitige Gremien. Dabei soll der Zugriff allen Gremien, die Anträge stellen können, ermöglicht werden. Durch diesen direkten Zugriff wird die Informationsbeschaffung verkürzt und hauptamtliche Gewerkschaftsressourcen anderweitig nutzbar. Nach Bereitstellung dieses Tools sollen die Anträge der letzten drei Konferenzen digitalisiert und eingepflegt werden. Nach Möglichkeit sollte es eine Schnittstelle zum Konferenzsystem geben, damit das Einpflegen erleichtert wird.

## Begründung

Der DGB ist seit einiger Zeit ein Triebmotor für eine digitale Arbeitswelt (bspw. „Arbeiten 4.0“). Damit ist es auch unerlässlich den DGB intern digitaler zu gestalten. Um weiterhin zukunftsorientiert zu handeln, ist ein konstanter und effektiver Wandel in der Arbeits- und Abstimmungsweise erforderlich. Im Zuge der Transformation sind neue digitale Systeme hinzugekommen, allerdings wurde die Dokumentation der Beschlüsse nicht ausreichend digitalisiert. Dafür braucht es für eine transparente Verfolgung eine Antrags- und Beschluss-Datenbank. Kontinuierlich stellt sich den Gremien die Frage, welche Anträge im letzten Konferenzmodus gestellt wurden und welchen Stand die jeweiligen Anträge haben. Um Redundanzen zu vermeiden und Kapazitäten und Ressourcen für weitere Themen zu schaffen, ist es notwendig, eine aktuelle und historische Auflistung der bestehenden Anträge schnell durchsuchen und finden zu können. Um neue Konferenzthemen zu platzieren, müssen wir wissen, welche Themen bereits bearbeitet wurden. Es passiert hierbei häufig, dass Themen mehrfach bearbeitet werden. Ziel muss es sein, mit den Anträgen effektiv, transparent und ergebnisorientiert zu arbeiten. Des Weiteren würde die Gremienarbeit enorm vereinfacht werden.

## Antrag G 011: Regionalentwicklung: DGB-Arbeitskreis Lausitz

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Kreisverband Spree-Neiße
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Material an den Bezirksvorstand
<b>Sachgebiet:</b>	G - Organisation
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB-Bezirksvorstand Berlin-Brandenburg wird aufgefordert, im Rahmen der Strukturentwicklung in der Lausitz einen DGB-Arbeitskreis Lausitz (Südbrandenburg/Lausitz und Ostsachsen) mit allen in den Regionen vertretenen Mitgliedsgewerkschaften wieder neu zu bilden, um gemeinsam auf der Grundlage der bereits durchgeföhrten sechzehn DGB-Lausitzkonferenzen (1995 – 2020) eine sozial gerechte Mitbestimmung, auch in ökologischer Hinsicht, durch den DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien zu erreichen.

## Begründung

Bis Mitte 2017 existierte bereits sehr erfolgreich ein derartiger DGB-Arbeitskreis zur Vorbereitung und Durchführung der Lautsitzkonferenzen zwischen den DGB-Bezirken Berlin-Brandenburg und Sachsen, um die Lautsitz im Dreiländereck Deutschland – Polen – Tschechien als „Ganzes“ und als „Europäische Modellregion“ unter Mitbestimmung der Gewerkschaften nachhaltig zu entwickeln. Das Handlungsfeld „Arbeit und soziale Gerechtigkeit“ wurde dabei vom DGB als wichtiges Kriterium auf die Agenda gesetzt.

Die Lautsitz braucht eine gemeinsame industriepolitische Perspektive! Die Bergbau- und Energiewirtschaft, die Chemie-, Glas-, Textil-, Metall- und Elektroindustrie, die Ernährungs-, Land und Forstwirtschaft und vor allem auch das Handwerk haben die Lautsitz mit ihren Menschen seit Jahrzehnten entscheidend geprägt, gerade auch wenn es darum geht, gleichwertige Lebensverhältnisse und Arbeitsbedingungen zu entwickeln.

Die Verantwortung für die Herstellung „gleichwertiger Lebensverhältnisse“ in der Fläche ist in Deutschland ein Kernelement des Sozialstaates und im Grundgesetz (Art. 20, Art. 72 GG) sowie in der Verfassung des Landes Brandenburg (Art. 44, Art. 48) verankert. Dieses Leitbild von Bund und Ländern zielt auf die gleichmäßige Entwicklung von Teirläufen und bezieht sich vor allem auf die Einkommens- und Erwerbsmöglichkeiten sowie die öffentliche Daseinsvorsorge (z.B.: ÖPNV, Internet, Bildung, Kunst und Kultur, Wohnen, Gesundheit und Pflege, Ernährung).

Für die Umsetzung dieser Zielstellung sind in der brandenburgischen Lautsitz auch die Gemeinsame Landesplanungsabteilung Berlin/Brandenburg (GL) ([www.gl.berlin-brandenburg.de](http://www.gl.berlin-brandenburg.de)) und die Regionale Planungsgemeinschaft Lautsitz-Spreewald ([www.region-lautsitz-spreewald.de](http://www.region-lautsitz-spreewald.de)) verantwortlich.

Die Strukturentwicklung in der Lautsitz kann nur gelingen, wenn die verantwortlichen Akteure in Wirtschaft und Wissenschaft sowie Politik und Verwaltung auch die sozialen und ökologischen Notwendigkeiten mit im Blick haben und langfristig gut funktionierende Wertschöpfungsketten und Wirtschaftskreisläufe entstehen. Die Wirtschaft ist für den Menschen da und hat zukünftig dem Gemeinwohl zu dienen.

Im Sinne der siebzehn Ziele der UN-Nachhaltigkeitsstrategie und der damit verbundenen Klimaziele wird es darauf ankommen, wie der jetzigen und den künftigen Generationen gleichermaßen eine lebenswerte Perspektive geboten werden kann.

Der von der Bundesregierung politisch initiierte Strukturwandel der Energieversorgung in den vier Braunkohlerevieren muss gerade bei dem Thema „Gute Arbeit“ aktiv durch den DGB in allen drei Ebenen (Bund, Bezirk, Region = Kreise) begleitet werden. Nur so können die davon betroffenen

Reviere, wie im Abschlussbericht der sogenannten „Kohle-Kommission“ festgelegt, zu „Europäischen Modellregionen“ mit einer klimaneutralen Industriegesellschaft entwickelt werden.

Bei der Realisierung dieser Vision sind die Gewerkschaften bereit eine bedeutsame Verantwortung zu übernehmen. Das haben die bereits erzielten Ergebnisse der vergangenen DGB Lausitzkonferenzen klar zum Ausdruck gebracht.

So wurden nach der dritten DGB-Lausitzkonferenz vom April 1999 die Forderungen der Gewerkschaften nach einer länderübergreifenden Kooperation zur Strukturentwicklung der Lausitz von den Wirtschaftsministern der Länder Brandenburg und Sachsen aufgegriffen und erste Umsetzungsschritte vereinbart:

- Gründung der „Grenzüberschreitenden Lausitzinitiative“ mit einem Büro bei der LMBV in Senftenberg ([www.lmbv.de](http://www.lmbv.de))
- „InnoLausitz“: länderübergreifendes Innovationskonzept für die brandenburgische und sächsische Lausitz im Rahmen des InnoRegio-Wettbewerbes vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im August 1999 mit der Gründung der Vereine LUTKI e.V. in Brandenburg und ELDORADO e.V. in Sachsen sowie des KooperationsAnstiftung e.V. in Lauchhammer ([www.kooperationsanstiftung.de](http://www.kooperationsanstiftung.de))
- Entwicklung der Lausitzer Seenkette – Projekt: IBA „Fürst-Pückler-Land“ (2000 – 2010) (nach 2010 siehe [www.studierhaus.de](http://www.studierhaus.de))
- Gründung Lausitzmanagement in Brandenburg (mit Regionale Planungsgemeinschaft Lausitz-Spreewald ([www.region-lausitz-spreewald.de](http://www.region-lausitz-spreewald.de)), Projekt IBA „Fürst-Pückler-Land“, Projekt Regionale Agenda Lausitz-Spreewald, Projekt Regionalmanagement) durch einen Beschluss der Regionalversammlung der Planungsgemeinschaft Lausitz-Spreewald (Entschließung vom 31.01.2002)
- länderübergreifende Internetseite [www.lausitz.de](http://www.lausitz.de)  
(infolge des Fördermittelauslaufes Gründung des Förderverein Lausitz e.V., Januar 2007)  
Weiteres folgte:
- Gründung Energieregion Lausitz GmbH (Juli 2009) in der brandenburgischen Lausitz, November 2017 Überführung der Energieregion in Wirtschaftsregion Lausitz GmbH [www.wirtschaftsregion-lausitz.de](http://www.wirtschaftsregion-lausitz.de)  
(bis Dezember 2020 Wirtschaftsregion mit den sächsischen Landkreisen Görlitz und Bautzen)
- Wirtschaftsinitiative Lausitz e.V. (Februar 2009) [www.wil-ev.de](http://www.wil-ev.de)
- Pro Lausitzer Braunkohle e.V. (2011) [www.pro-lausitz.de](http://www.pro-lausitz.de)
- Lausitzrunde (März 2015) [www.lausitzrunde.de](http://www.lausitzrunde.de)
- länderübergreifendes kommunales Bündnis mit Gründung der Lausitz-Kommission (10. Juni 2021) [https://www.pro-lausitz.de/index.php/News-leser\\_o/lausitz-kommission-will-beimstrukturwandel-genau-hinschauen.html](https://www.pro-lausitz.de/index.php/News-leser_o/lausitz-kommission-will-beimstrukturwandel-genau-hinschauen.html)
- Innovationsregion Lausitz GmbH (Januar 2016) <https://www.innovationsregionlausitz.de>
- Zwischen der Innovationsregion und der Wirtschaftsregion Lausitz GmbH besteht seit 26.06.2020 eine Kooperationsvereinbarung

- Kirchliches Zentrum für Dialog und Wandel (September 2017) <https://zdw.ekbo.de/startseite.html>

## **Antrag H 001: Änderung der DGB-Satzung – Vertretung von Migrant:innen in der Organisation des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)**

<b>Antragsteller*in:</b>	ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Ablehnung
<b>Sachgebiet:</b>	H - Satzung
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

§7 (Bundeskongress) Nr. 5 ändern in:

„Die Delegierten zum Bundeskongress und ihre Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter werden von den Gewerkschaften nach demokratischen Grundsätzen und nach ihren satzungsrechtlichen Regelungen gewählt. Dabei sollen die Frauen, die Jugend und die Migrant:innen entsprechend ihrem Mitgliederanteil in der jeweiligen Gewerkschaft vertreten sein. Näheres regelt eine Richtlinie.“

§7 (Bundeskongress) Nr. 9 ändern in:

„Anträge an den Bundeskongress können gestellt werden von:  
den Vorständen der Gewerkschaften,  
dem Bundesvorstand,  
den Bezirksvorständen,  
dem Bundes-Frauenausschuss,  
dem Bundes-Jugendausschuss,  
dem Bundes-Migrationsausschuss.“

§7 (Bundeskongress) Nr. 12 ändern in:

„Die Mitglieder des Bundesausschusses, des Bundesvorstandes, der Revisionskommission, die Bezirksvorsitzenden sowie je drei Vertreterinnen bzw. Vertreter des Bundes-Frauen-, Bundes-Jugend- und Bundes-Migrationsausschusses nehmen mit beratender Stimme am Bundeskongress teil.“

§8 (Bundesausschuss) Nr. 2, vorletzten Satz ändern in:

„Bei der Benennung der zu entsendenden Mitglieder der Gewerkschaften sollen die Frauen, die Jugend und die Migrant:innen entsprechend ihrem Mitgliederanteil in der jeweiligen Gewerkschaft vertreten sein.“

§8 (Bundesausschuss) Nr. 3 ändern in:

„Je eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Bundes-Frauen-, Bundes-Jugend- und Bundes-Migrationsausschusses nimmt an den Sitzungen mit beratender Stimme teil.“

**§11 (Bezirke) Nr. 8 ändern in:**

„Die Bezirkskonferenzen finden alle vier Jahre, aber spätestens drei Monate vor dem jeweiligen Bundeskongress statt. Sie bestehen aus 100 Delegierten der Gewerkschaften. Dabei sollen die Frauen, die Jugend und die Migrant\*innen entsprechend ihrem Mitgliederanteil in der jeweiligen Gewerkschaft vertreten sein. Näheres regelt eine Richtlinie. Die Mitglieder des erweiterten Geschäftsführenden Bezirksvorstandes, die Revisionskommission und je zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter des Bezirks-Frauen-, Bezirks-Jugend- und Bezirks-Migrationsausschusses nehmen mit beratender Stimme an den Bezirkskonferenzen teil.“

**§11 (Bezirke) Nr. 12 ändern in:**

„Anträge an die Bezirkskonferenzen können gestellt werden von:  
den Vorständen der Gewerkschaften auf Bezirks- und Landesebene,  
dem Bezirksvorstand,  
dem Bezirks-Frauenausschuss,  
dem Bezirks-Jugendausschuss,  
dem Bezirks-Migrationsausschuss,  
den Kreis- und Stadtverbandsvorständen im Bezirk.“

**§11 (Bezirke) Nr. 14, ersten Satz ändern in:**

„Die Bezirksvorstände bestehen aus der bzw. dem Bezirksvorsitzenden, der bzw. dem stellvertretenden Bezirksvorsitzenden, je einer Bezirksleiterin bzw. einem Bezirksleiter der im Bezirk vertretenen Gewerkschaften und einer Vertreterin des Bezirksfrauenausschusses sowie je einem/r Vertreter/in des Bezirksjugend- und Bezirksmigrationsausschusses.“

**Richtlinie**

Es ist eine „Richtlinie Personengruppe Migration im DGB“ zu erarbeiten, die die Arbeitsstrukturen für Migrant\*innen innerhalb der verschiedenen Ebenen des DGBs regelt.

**Begründung**

Im DGB bestehen bereits Strukturen für Frauen und für die Jugend, allerdings keine für Migrant\*innen. Im Zuge der Gleichstellung und Integration, sollten Migrant\*innen nicht außen vorgelassen werden.

Menschen mit Migrationshintergrund sind im Arbeitsleben mit besonderen Problemen konfrontiert, z. B. mit rassistischer Diskriminierung u.a. bei der Stellenvergabe und im Arbeitsalltag, fehlender oder erschwerter Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, Sprachproblemen oder fehlenden Arbeitserlaubnissen für Migrant\*innen mit bestimmtem Aufenthaltsstatus. Bis heute arbeiten Ausländer\*innen im Vergleich zu Deutschen häufiger als Hilfskräfte und seltener als Fachkräfte, Spezialist\*innen oder Expert\*innen.

Quelle: <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864184/1864564/478a>

[%206d7d9cd3fc2c18131ebfcfef3dac/12-integrationsbericht-data.pdf?download=1](#) S. 199, Stand

12.4.2021, 10:00 Uhr

Die lokale Zusammenarbeit von aktiven Migrationsausschüssen der Einzelgewerkschaften zeigt, dass es branchenübergreifende gewerkschaftliche Themen von Migrant\*innen gibt, die im DGB verfolgt werden sollten.

Hier möchten wir gerne DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel anlässlich des Integrationsgipfels vom 09.03.2021 zitieren:

„Integrationsprobleme werden nicht durch kleinteilige Projekte gelöst, sondern durch eine feste Verankerung integrativer Maßnahmen in bestehende Infrastruktur“ <https://www.dgb.de/themen/++co+6d044928-80e1-11eb-95d6-001a4a160123>

Stand 11.3.2021 17:24 Uhr

Wir fordern den DGB auf, diesem Ausspruch auch in der eigenen Struktur nachzukommen.

## **Antrag H 002: Erhöhung der Transparenz in der Personalauswahl der Regionsgeschäftsleitung und aktive Mitgestaltung der Kreisverbände im Entscheidungsprozeß**

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Kreisverband Treptow-Köpenick
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Ablehnung
<b>Sachgebiet:</b>	H - Satzung
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

**»Drum prüfe, wer sich ewig bindet, ob sich nicht was Besseres findet.«**

(Dt. Redewendung frei nach Friedrich Schiller)

### **1. Situation**

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Kreisverbänden und der Regionsgeschäftsleitung ist ein wichtiger Bestandteil für einen erfolgreichen DGB vor Ort. Bei der Auswahl der Regionsgeschäftsleitung wird gegenwärtig den jeweiligen Kreisverbänden laut Kapitel 4.6 der Richtlinie über ehrenamtliche Kreis- und Stadtverbände im DGB gemäß §12 Ziffer 4 der DGB-Satzung lediglich die Möglichkeit gegeben, je einen Vorschlag in den Hut zu werfen.

Die Kenntnis über andere Vorschläge/Bewerber wird jedoch vorenthalten, sowie der Auswahlprozess intransparent hinter verschlossenen Türen durchgeführt. Lediglich ein Vorschlag wird gegenwärtig vom Bezirksvorstand der Bezirkskonferenz zum „Absegnen“ aus besagtem Hut hervorgezaubert. Obwohl in

§11 Ziffer 18 Aufz. j der DGB-Satzung von Vorschlägen die Rede ist. Eine echte Wahl für das Wahlamt des Regionsgeschäftsführers findet durch die Bezirkskonferenz nicht statt.

## **2. Herausforderung**

Ohne eine echte Mitbestimmungsmöglichkeit der Kreisverbände haben diese nach der Wahl mit dem neuen Amtsinhaber zusammenzuarbeiten. Das kann mitunter gut ausgehen, oder aber auch nicht. Daher ist es angeraten, den Auswahlprozess in allen seinen Schritten transparenter zu gestalten und die Kreisverbände in den eigentlichen Auswahlprozess der jeweiligen Region enger mit einzubeziehen.

## **3. Handlungsauftrag an die DGB-Bezirkskonferenz**

Wir, der DGB-Kreisverband Treptow-Köpenick fordern die satzungsgebenden Gremien des DGB auf, die Richtlinie über ehrenamtliche Kreis- und Stadtverbände im DGB gemäß §12 Ziffer 4 der DGB-Satzung bzw. die DGB-Satzung selbst dahingehend zu ändern, den Kreis- und Stadtverbänden eine basisdemokratische Mitwirkungsmöglichkeit in diesem Prozess der Auswahl des Regionsgeschäftsführers einzuräumen.

Dazu zählen u. a.:

- Eine Auskunft über alle Kandidaturen
- Der Austausch mit den Kandidatinnen und Kandidaten im Kreise der KV-Vorsitzenden
- Die Möglichkeit einer befürwortenden Stellungnahme zur/zum geeigneten Kandidatin/Kandidaten gegenüber dem Bezirksvorstand bzw. der Bezirkskonferenz

# **Antrag H 003: Aktive Mitgestaltungsmöglichkeiten des Ehrenamtes ausbauen – Stimmberechtigte Delegierte der Kreisverbände in den Bezirkskonferenzen**

<b>Antragsteller*in:</b>	DGB Kreisverband Treptow-Köpenick
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Ablehnung
<b>Sachgebiet:</b>	H - Satzung
<b>Entscheidung:</b>	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

**»Das Ehrenamt ist keine Arbeit, die nicht bezahlt wird.**

**Es ist Arbeit, die unbezahlbar ist.«**

(unbekannt)

## **1. Situation**

Die ehrenamtlich agierenden Mitglieder der Kreisverbände bilden das Fundament der örtlichen Präsenz des DGB. Dabei sind die Kreisverbände derzeit jedoch ausschließlich ausführende Organe der Weisungen der Bezirksvorstände (§11 Ziffer 18 Aufz. h) und dabei an die Beschlüsse von Bundeskongress, Bundesausschuss, Bundesvorstand, Bezirkskonferenz und Bezirksvorstand gebunden. (§12 Ziffer 3)

## **2. Herausforderung**

Als satzungsgemäßes und antragsberechtigtes Gremium innerhalb der DGB-Struktur sehen wir es als notwendig an, auch über politische Themen und die von uns eingebrachten Anträge abstimmen zu können. Da die DGB-Kreisverbände als politische Vertreter in den Bezirken gewerkschaftliche Arbeit leisten und den DGB nach außen hin vertreten, sollten wir auch über die politischen Richtungen und Themen im Bezirk mitbestimmen dürfen.

## **3. Handlungsauftrag an die DGB-Bezirkskonferenz**

Wir, der DGB-Kreisverband Treptow-Köpenick, fordern die satzungsgebenden Gremien des DGB auf, eine Änderung der Richtlinie über ehrenamtliche Kreis- und Stadtverbände im DGB gemäß §12 Ziffer 4 der DGB-Satzung bzw. die DGB-Satzung selbst dahingehend herbeizuführen, es den DGB-Kreisverbänden zu ermöglichen, bei den zukünftigen Bezirkskonferenzen stimmberechtigte Delegierte zu entsenden.