

Zukunft gestalten wir.

**Geschäftsbericht
des DGB Berlin-Brandenburg
2018 – 2021**

Herausgeber

Deutscher Gewerkschaftsbund DGB
Bezirk Berlin-Brandenburg
Kapweg 4 · 13405 Berlin
Telefon: 030/212 40-0
www.berlin-brandenburg.dgb.de

Verantwortlich: Christian Hoßbach, Bezirksvorsitzender

Redaktion: Marlis Dahne, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Bente Schmiade, Geschäftsführende Aufgaben

Layout: Steffen Wilbrandt

Stand: Dezember 2021

Inhalt

Vorwort: Zukunft gestalten wir.....	6
Die Mitglieder des Bezirksvorstands	9
Gedenken: Wir nehmen Abschied	10
Politische Entwicklung: Streiten für soziale Gerechtigkeit	12
Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik: Fokus liegt auf Guter Arbeit	15
Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik: Handlungsfähiger Staat	33
Bildungspolitik: Soziale Schieflage bleibt die Achillesferse unseres Bildungssystems	39
Jugendpolitik: Perspektive für alle braucht guten Rahmen	45
Frauen- und Gleichstellungspolitik: Brennende soziale Frage	50
Sozialpolitik: Sichere gesetzliche Rente und bezahlbares Wohnen	54
Internationale Projekte: Gegen Ausbeutung und ungleichen Lohn	59
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Kommunikation für Gute Arbeit	63
Finanzen und Personal: Grundlagen für die politische Arbeit	66
Die DGB-Regionen: Gewerkschaftsarbeit vor Ort	70
• Berlin: Gewerkschaft in den Kiezen	
• Ostbrandenburg: Mehr Arbeitsplätze müssen her	
• Südbrandenburg: Umbruch in der Lausitz hat begonnen	
• Westbrandenburg: Regionale Unterschiede	
Flecken Zechlin: Jugendbildungsstätte mit Anspruch	86
Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg:	
Bildung für Demokratie und Mitbestimmung	89



**Zukunft
gestalten wir.**

Vorwort



Deutschland 2022: Solidarität, Zusammenhalt und Mitgefühl sind unter Druck. Während die vierte Welle einer verheerenden Pandemie über die Bundesrepublik rollt, vollzieht sich in der Wirtschaft unaufhaltsam ein gigantischer Wandel zur Digitalisierung, bei dem Arbeitnehmerinteressen auf gleicher Augenhöhe verteidigt und ausgestaltet werden müssen. Ja, es ist schwieriger geworden, im Betrieb für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen, Tarifverträge durchzusetzen, Betriebsräte zu gründen oder Missstände in Unternehmen nach außen zu tragen. Aber jetzt, in Krisenzeiten, ist gewerkschaftliches Engagement für fairen Wandel, gute Tariflöhne und Mitbestimmung wichtiger denn je.

Mit dem Geschäftsbericht werfen wir einen Blick zurück auf unsere Arbeit von 2018 bis 2021. Was haben wir, der DGB Berlin-Brandenburg, bewegt? Haben wir auf neue gesellschaftliche Entwicklungen richtig reagiert, welche Schwerpunkte setzen wir?

In der politischen Lobbyarbeit waren wir in Berlin und Brandenburg erfolgreich. Fester denn je sind wir Teil der politischen Strukturen beider Bundesländer. Vertreterinnen und Vertreter des DGB nehmen regelmäßig an Parteitagen von SPD, Grünen, Linken und auch der CDU teil und pflegen Arbeitskontakte. Regelmäßig tauschen wir uns mit Mitgliedern des Abgeordnetenhauses und des Landtages aus und werden zu Anhörungen in Gesetzgebungsverfahren eingeladen. Gewerkschaftliche Forderungen sind deutlich erkennbar in die Koalitionsverträge beider Bundesländer eingeflossen.

Politische Initiativen und Mitarbeit an der Gesetzgebung – gepaart mit offensiver Öffentlichkeitsarbeit – waren in der zurückliegenden Wahlperiode die Hauptsäulen unserer Tätigkeit. Prekären Arbeitsverhältnissen, sittenwidrigen Löhnen und drohender Altersarmut setzte der DGB die Forderung nach Guter Arbeit für alle entgegen. Das Ringen um tariflich bezahlte, gut geregelte und mitbestimmte Arbeitsplätze, ist der richtige Weg hin zu gerechteren gesellschaftlichen Verhältnissen. Da mischen wir uns ein, und da sind wir ein gutes Stück vorangekommen. Wer hätte vor einigen Jahren einen allgemeinen Mindestlohn von zwölf Euro für möglich gehalten? Es gibt jetzt Tariftreueregelungen in Berlin und hoffentlich bald auch in Brandenburg.

Wir konnten dazu beitragen, dass der beschlossene Kohleausstieg durch Strukturpolitik und Investitionen gestaltet wird. Für die wirtschaftspolitische Schlüsselfrage einer stärkeren Industrie in Berlin haben wir den Ton gesetzt und den Weg ins neue Jahrzehnt beschrieben.

Die Menschen sind auf Einkommen angewiesen, mit denen sie auskommen. Dass prekäre Beschäftigung die Menschen nicht nachhaltig absichern kann, zeigte sich besonders in der Corona-Pandemie, als Zehntausende Menschen Minijobs, befristete Stellen oder Leiharbeit verloren, über Nacht ohne Einkommen dastanden. Unsere Strategie, prekäre Beschäftigung zurückzudrängen und Druck zu machen für eine starke Bindung an Tarifverträge, hat sich erneut als richtig erwiesen. In der Pandemie setzten wir vor allem vier gewerkschaftliche Themen: Kurzarbeit regeln und Kurzarbeitergeld sichern, guten Arbeitsschutz in den Betrieben gewährleisten, die Arbeit in Pflege- und Betreuungsberufen aufwerten, Ausbildung retten. Wo Arbeitsbedingungen gut geregelt waren, milderten gewerkschaftlich erkämpfte Kurzarbeitsregelungen die Folgen von Produktionsstillstand.

Die Pandemie warf ein greelles Schlaglicht auf die in Jahren der Sparpolitik gewachsenen Unzulänglichkeiten des Gesundheits- und Bildungssystems und der Infrastruktur insgesamt. Wir stellen fest: Billigstrategien und die „schwarze Null“ als Zielvorgabe der Haushaltspolitik sind von gestern, sie sind durch die Pandemie schlicht überholt.

Wir waren 2018 gut vorbereitet gestartet und mussten dann viele unvorhergesehene Probleme schultern: Auf eine organisations- und finanzpolitische Krise bei Arbeit und Leben in 2018/2019 folgte eine personalpolitische Misere 2019/2020 – und dann kam Corona. All dies haben wir solidarisch und mit großer Anstrengung aller Beschäftigter im Bezirk und in den Regionen bewältigt. Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen, die in der zurückliegenden Wahlperiode haupt- oder ehrenamtlich für Solidarität und Gerechtigkeit einstanden und gestritten haben. Es war mir eine Ehre, Euer Vorsitzender zu sein. Ich wünsche Euch alles Gute, und meinen Nachfolgenden eine glückliche Hand.

Christian Hoßbach
Vorsitzender des DGB-Bezirks
Berlin-Brandenburg

Der DGB – wichtiger Akteur in Berlin und Brandenburg

Foto: Daniel Wiesenthal



Der Bezirksvorstand: Trotz Pandemie am 1. Mai 2020 in Aktion am Brandenburger Tor in Berlin

Der Bezirksvorstand ist das zentrale Gremium des Bezirks zur internen Willensbildung der Mitgliedsgewerkschaften. Er koordiniert ihre politische Interessenvertretung gegenüber den Landesregierungen und bereitet große Aktionen und Veranstaltungen vor.

Die Mitglieder des Bezirksvorstands

	ordentliches Mitglied	stellvertretendes Mitglied
DGB	Christian Hoßbach (Bezirksvorsitzender) Sonja Staack (stellv. Bezirksvorsitzende bis 03/2021)	
IG Metall	Birgit Dietze Stefan Schaumburg (bis 09/2020) Olivier Höbel (bis 02/2020)	Bodo Grzonka Christoph Hahn
IG BCE	Oliver Heinrich	Philipp Zirzow Stefanie Albrecht-Suliak (bis 11/2021) Bodo Bastian (bis 03/2020) Stephan Enzmann († 08/2020)
NGG	Uwe Ledwig	Sebastian Riesner
IG BAU	Nikolaus Landgraf	Dirk Kuske
ver.di	Frank Wolf Susanne Stumpenhusen (bis 03/2019)	Andrea Kühnemann, Susanne Feldkötter, Roland Tremper (bis 03/2019)
GdP	Norbert Cioma Kerstin Philipp (bis 06/2018)	Jörg Göhring
GEW	Tom Erdmann	Günther Fuchs Doreen Siebernik (bis 06/2021)
EVG	Uta Trusch Regina Müller (bis 10/2021)	Lukas Völker Mathias Präg
DGB Frauen	Susanne Feldkötter Dagmar Poetzsch (bis 11/2019)	
DGB Jugend	Jim Frindert Robert Schwarze (bis 12/2019)	
Beratende Mitglieder:	Winfried Lätsch – DGB Bezirksseniorenarbeitskreis Heiko Glawe – DGB Region Berlin Evelyn Berger – DGB Region Ostbrandenburg (seit 09/2019, zuvor: Sebastian Walter) Marco Bedrich – DGB Region Südbrandenburg/Lausitz (seit 03/2020, zuvor: Marion Scheier) Hella Hesselmann – DGB Region Westbrandenburg (seit 11/2020, zuvor: Frank Techel)	

Gedenken

**Wir gedenken aller Mitglieder
der DGB-Gewerkschaften im Bezirk
Berlin-Brandenburg, die in den Jahren
2018 bis 2021 verstorben sind.**

**Wir werden ihr Andenken in Ehren
halten. Stellvertretend für alle
verstorbenen Kolleginnen und Kollegen
erinnern wir an einige von ihnen
mit einem Nachruf.**

**Du bist nicht
mehr da,
wo Du warst,
aber Du bist
überall,
wo wir sind.**

Victor Hugo

KLAUS SCHENDEL

ist am 19. Januar 2021 im Alter von 85 Jahren verstorben. Klaus Schendel war ein Gewerkschafter mit Leib und Seele, der sich immer für unsere gemeinsamen Ziele mit ganzer Kraft eingesetzt hat. Er hat wesentlichen Anteil daran, dass bereits im Jahr 1992 ein einheitlicher Tariflohn im Hotel- und Gaststättengewerbe in ganz Berlin vereinbart werden konnte. Die Gewerkschaft NGG verdankt ihm sehr viel.

OTTO STERNBERG

ist kurz nach seinem 87. Geburtstag am 13. Juli 2019 verstorben. Otto Sternberg war ein kommunikativer Kollege, der auch über den Bereich der NGG hinaus, z.B. bei der AWO Kontakte pflegte und aktiv war. Diese hat er nach seinem Ausscheiden aus seinem aktiven Berufsleben fortgeführt und sich weiterhin für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie natürlich auch der ehemaligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien eingesetzt. Seine Skattourniere waren viele Jahre ein Höhepunkt und ein fester Termin für viele Kolleginnen und Kollegen.

ULRICH THÖNE

hat die GEW Berlin von 1999 bis 2005 als Landesvorsitzender geführt. Anschließend war er von 2005 bis 2013 Vorsitzender der GEW auf Bundesebene. Auch danach blieb er in der GEW aktiv und engagierte sich für gerechte Bildungsfinanzierung und gegen Kinderarbeit. Er starb am 3. August 2021 nach schwerer Krankheit in Berlin, kurz vor seinem 70. Geburtstag.

HEIKE ZEISIG

leitete in der GEW Berlin bis zu ihrem Tod am 23. November 2018 den Vorstandsbereich Beamten- und Angestelltenpolitik. Als Personalräatin und Gewerkschafterin waren ihr die Themen Beamtenrecht und Arbeitsbelastung besonders wichtig. Heike wurde 55 Jahre alt.

STEPHAN ENZMANN

starb am 27. August 2020 im Alter von 64 Jahren. In unterschiedlichen Funktionen in der IGBCE, unter anderem als Stellvertretender Landesbezirksleiter Nordost, war er als engagierter Kollege mit Herz anerkannt. Viele Jahre war Kollege Enzmann für die IGBCE stellvertretendes Mitglied des DGB-Bezirksvorstands und wurde auch hier hoch geschätzt.

ANDREW WALDE

geboren am 28. November 1960, verstarb am 17. Februar 2020 im Alter von 59 Jahren. Er war ein weit über Berlin und Brandenburg hinaus bekannter Gewerkschaftssekretär, verantwortlich für die Vorbereitung und Durchführung von Aktionen und Veranstaltungen des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg, aber auch über seine Grenzen hinaus. Er war ein äußerst engagierter, lebensfroher und optimistischer Kollege. Sein Leben war geprägt vom Kampf für Solidarität, Gerechtigkeit und Freiheit.

MARTIN KAMP

Martin Kamp ist am 8. Oktober 2020 nach kurzer schwerer Krankheit im Alter von nur 51 Jahren verstorben. Martin Kamp kam 2010 von der CDA zur IG Metall und brachte im Berliner Büro seine Kenntnisse der Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik ein. Von 2012 bis 2015 war Martin noch einmal als Hauptgeschäftsführer für die CDA tätig, arbeitete seit 2016 wieder im Berliner Büro und wurde im April 2018 mit der Ressortleitung beauftragt. Mit Martin haben wir einen fachkundigen und sympathischen Kollegen verloren. Er war ein überzeugter Gewerkschafter, der dazu beigetragen hat, dass die IG Metall partei- und fraktionsübergreifend respektiert und gehört wird.

DIETER BOLDT

Dieter Boldt verstarb am 4. Mai 2021 mit 70 Jahren. Mit Dieter verliert die Region Ostbrandenburg einen engagierten und kämpferischen Kollegen, der eine große Lücke in das gewerkschaftliche Ehrenamt der Uckermark hinterlässt. Dieter war ein Vollblutgewerkschafter, als Betriebsratsmitglied und Mitglied in vielen Ausschüssen tätig. Dieter war lange Zeit im Ortsvorstand der IG Metall Geschäftsstelle Ostbrandenburg aktiv, in der DGB- Region und auf Kreisverbandsebene.

RONNY SEIGERSCHMIDT,

geboren am 14. August 1964. Er starb am 14. Februar 2020 im Alter von 55 Jahren. Lange Jahre war er Mitglied im Betriebsrat der Lausitz Energie Kraftwerke AG – Jänschwalde und unter anderem Sprecher im Personalausschuss sowie im Sozialausschuss und Vorsitzender des Betriebssportvereines des Kraftwerks Jänschwalde. Er war als kollegialer, respektvoller und wertschätzender Kollege bekannt.

RALF KORPJUHN

geboren am 11. September 1949, verstarb am 25. Januar 2021 im Alter von 71 Jahren. Er war ein Betriebsrat der ersten Stunde. Von 1989 bis 2005 war er Betriebsratsvorsitzender der BASF Schwarzheide GmbH und war von der Bezirksebene bis auf der Bundesebene in den verschiedensten Ehrenämtern der Gewerkschaft. Zunächst bei der IG Chemie, Papier und Keramik und dann in der IG Bergbau, Chemie, Energie engagiert und mit Herzblut unterwegs.

RAINER TEPPASSE,

geboren am 8. Mai 1949, starb am 2. August 2020. Er war Ingenieur und seit 1. Februar 1968 Mitglied der IG BAU, wo er sich ehrenamtlich engagierte. Seine Leidenschaft und Herzensangelegenheit war der Arbeits- und Gesundheitsschutz in allen Gremien der IG BAU und der Politik.

KARL-HEINZ „KALLE“ DROPMANN

Unser Kollege Karl-Heinz Dropmann ist am 21. August 2021 im Alter von 68 Jahren verstorben. „Kalle“ trat 1972 in die GdP ein und übernahm hier schon früh gewerkschaftliche Aufgaben. Sein gewerkschaftlicher Werdegang zeugt von einer seiner Charaktereigenschaften, der Beharrlichkeit. Er konnte durch seine Leistung überzeugen und durch seine absolute Zuverlässigkeit. „Kalle“ war ein aufrichtiger Gewerkschafter, der früh damit begann, sich für die Belange der Kollegenschaft einzusetzen.

ULRICH BRETTIN

Am 11. Juli 2019 ist unser Mitstreiter und guter Freund nach einem langen und schweren Krankheitsprozess im Alter von 70 Jahren von uns gegangen. Uli war Gründungsmitglied der Ortsverwaltung Berlin in der EVG-Vorgängerorganisation GdEP und bis zum Eintritt in den Ruhestand im Ortsverband der EVG aktiv. Außerdem vertrat er die Interessen der EVG im DGB-Kreisverband Ost.

Trotz Pandemie: DGB streitet für Arbeitnehmer- interessen

Politische Entwicklung

Die Auswirkungen der Pandemie überschatten seit Anfang 2020 Politik, Wirtschaft und auch die politische Arbeit des DGB. Was vorher selbstverständlich war, musste zur Eindämmung von Infektionen reihenweise ausfallen: Präsenzveranstaltungen. Im Zuge mehrerer Lockdowns schalteten auch die haupt- und ehrenamtlichen Mitstreiter:innen des DGB weitgehend um auf digitale und mobile Arbeit – in der Facharbeit, in den Gremien, bei der Öffentlichkeitsarbeit fanden wir neue digitale Formen der Arbeit und Zusammenarbeit – bis hin zum 1. Mai. Und bei aller Digitalisierung freuten sich die ehrenamtlichen DGB Stadt- und Kreisverbände, vor der Bundestagswahl zum bundesweiten Aktionstag auf die Straße zu gehen und für eine gerechte Rente einzutreten.

In der Pandemie kam ab Anfang 2020 das Wachstum der Wirtschaft ins Stocken. Die Arbeitslosigkeit nahm in Berlin und Brandenburg zeitweise spürbar zu. Kurzarbeit in großem Umfang und die vielen staatlichen Wirtschaftshilfen haben geholfen, Nachfrage zu stabilisieren und die schlimmste soziale Not zu verhindern. Wir haben uns dafür eingesetzt, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit mit guter Weiterqualifizierung zu verbinden. Große Sorge macht die Entwicklung der betrieblichen Ausbildung, besonders in Berlin.

Die Situation auf dem Wohnungsmarkt spitzt sich immer mehr zu. War in früheren Jahren vor allem die Berliner Innenstadt betroffen, weitete sich der Mangel an bezahlbarem Wohnraum bis Ende 2021 auf den „Speckgürtel“ Berlins bis tief nach Brandenburg hinein aus. Nun rächten sich jahrelange Versäumnisse bei Investitionen in den Wohnungsbau. Steigende Mietpreise stellen eine wachsende Zahl von Menschen – längst nicht mehr allein Geringverdiener - vor existenzielle Probleme.

Viele gewerkschaftliche Forderungen finden sich in den Koalitionsverträgen von Brandenburg (2019) und Berlin (2021) wieder. Wichtig und sichtbar in den Verträgen sind die Stärkung von Tarifverträgen, Tariftreue und Mitbestimmung, eine offensive Personalpolitik im öffentlichen Dienst, Investitionen beim Bau von Kitas, Schulen und Wohnungen, die Weiterentwicklung von Struktur- und Industriepolitik sowie die Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur.

Überregional bemerkte Fortschritte konnten wir bei den Vergabegesetzen erreichen. Getreu dem Motto „Öffentliches Geld darf es nur für Gute Arbeit geben“ hat das Land Brandenburg beim Vergabe-Mindestlohn Wort gehalten: 13 Euro Stundenlohn sind seit 1.5.2021 fällig, wenn ein öffentlicher Auftrag vergeben wird. Das ist Spitze im Bundesvergleich. In Berlin gelten schon ein Jahr länger 12,50 Euro und wichtiger noch: im Gesetz ist eine starke Tariftreuregelung enthalten.

In dieser DGB-Wahlperiode haben wir in Berlin und Brandenburg das 2018 gesteckte Ziel erreicht, die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes der Länder auf die Beamtinnen und Beamten wieder zum Standard zu machen. Zusätzlich wurde in beiden Ländern über Besoldungsaufschläge auf das Tarifergebnis eine deutlich bessere Beamtenbesoldung erreicht.

Die DGB-Frauen strebten vor der Pandemie die Parität in den Parlamenten an – also Gesetze, die der Hälfte der Bevölkerung die Hälfte der Macht sichern. Auch wenn dies in Brandenburg zunächst scheiterte, kommt die Parität dennoch voran, sie steht im neuen Berliner Koalitionsvertrag. Eine Lehre aus der Corona-Pandemie: Die Milliarden zur Kompensation von Lohnausfällen kamen Frauen kaum zugute. Sie gingen als Minijobberinnen oder Geringverdienerinnen mit der Lohnsteuerklasse V oft leer aus. Die Forderung der DGB-Frauen, die Verteilung der Hilfsgelder für Corona zu überprüfen, ob sie Frauen angemessen zufließen, bleibt unser Ziel.

Eine gute Nachricht zur Pandemie ist: Mit vorausschauenden Maßnahmen hat Brandenburgs Regierung dafür gesorgt, dass Tausende Pendler:innen die deutsch-polnische Grenze zur Arbeit in Deutschland passieren konnten. Insgesamt bleibt es weiter eine große Herausforderung, Geflüchtete in die Gesellschaft und den Arbeits- und Wohnungsmarkt zu integrieren. An dieser Stelle offenbaren sich bereits zuvor vorhandene Probleme in der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und der öffentlichen Daseinsvorsorge. Mit den Personalkürzungen hatten sich Berlin und Brandenburg in der Vergangenheit kaputtgespart. Hier haben wir immer wieder öffentlichkeitswirksam den Finger in die Wunde gelegt.

Strukturreform der Arbeitsgerichtsbarkeit

—

Große öffentliche Aufmerksamkeit fand die Auseinandersetzung um eine Strukturreform der Arbeitsgerichtsbarkeit in Brandenburg. Wir konnten im Bündnis mit vielen anderen die Schließungspläne der Justizministerin nicht vollständig abwehren, aber deutlich abmildern.

Gegen Gewalt, Fremdenhass und Feinde der Demokratie

—

Der DGB und seine Einzelgewerkschaften beteiligen sich an Bündnissen gegen Gewalt, Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und für eine starke und lebendige Demokratie. Beispiele sind hier das noch junge Bündnis „Unteilbar“ und das bereits seit 1993 jährlich im breiten Bündnis verliehene „Band für Mut und Verständigung“ zu nennen.

**Wir gestalten
die Arbeitswelt
von morgen mit:
Gute Arbeit
bleibt das Ziel**

Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarkt-politik

Die Wirtschafts- und Arbeitsmarktrektion Berlin-Brandenburg ist in den vergangenen Jahren immer enger zusammengewachsen und hat 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. Zeitgleich haben sich die Prozesse der Veränderung durch die rasante Digitalisierung und die klimapolitische Transformation weiter beschleunigt. Der DGB setzt sich in zahlreichen Gremien und Bündnissen, mit Aktionen und in der Öffentlichkeit für die Sicherung von Arbeitsplätzen und die soziale Gestaltung des digitalen und ökologischen Wandels ein.

Konjunkturelle Lage

Nach Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs war das Jahr 2020 von der historischen Corona-Pandemie geprägt. Die deutsche Wirtschaft erlitt im zweiten Quartal 2020 den stärksten Einbruch ihrer Geschichte. So sank das Bruttoinlandsprodukt (BIP) im

Vergleich zum Vorjahresquartal bundesweit um 9,7 Prozent, nachdem es bereits im ersten Quartal um 2 Prozent zurückgegangen war. Auf das Gesamtjahr 2020 brach das BIP zum Vorjahr um 4,6 Prozent ein. Im ersten Quartal 2021, welches ebenfalls durch Corona-Maßnahmen geprägt war, sank das BIP erneut um 1,8 Prozent gegenüber dem vierten Quartal 2020. Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) rechnet für das Jahr 2021 mit einem BIP-Wachstum von 2,6 Prozent. Für das Jahr 2022 liegt die Prognose bei 5,1 Prozent (Stand Sept. 2021).

In Berlin lag die Veränderungsrate des BIP 2020 gegenüber dem Vorjahr bei -3,3 Prozent, in Brandenburg bei -3,2 Prozent.

Die schnellen und entschlossenen wirtschaftspolitischen Hilfen verhinderten einen noch größeren Rückgang der wirtschaftlichen Aktivität. Die Bundesregierung und Landesregierungen haben schnell auf die Pandemie reagiert. Sie haben vorübergehend die Schuldenbremse für 2020 und 2021 ausgesetzt, um entsprechende Stabilisierungsmaßnahmen umzusetzen. Mit Liquiditätshilfen, Kurzarbeitergeld und Beteiligungen konnten Unternehmensinsolvenzen abgewendet und viele Arbeitsplätze erhalten werden.

Situation auf dem Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt ist seit 2020 vor allem durch die Auswirkungen der Beschränkungen aufgrund der



Corona-Pandemie geprägt. Zur Abfederung wurden die Regelungen für die Kurzarbeit gelockert. Zudem erhielten die Arbeitgeber ab dem ersten Tag der Kurzarbeit nicht nur die Lohnkosten in Höhe des Kurzarbeitergeldes erstattet, sondern auch die ansonsten von ihnen zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge. Durch die Kurzarbeit konnte ein massiver Einbruch des Arbeitsmarktes verhindert werden.

Noch nie gab es in Berlin und Brandenburg so viele Menschen in Kurzarbeit wie während der Pandemie. In der Spitze waren im April 2020 in Berlin 240.315 Beschäftigte (darunter 107.419 Frauen) in 27.939 Betrieben von Kurzarbeit betroffen, in Brandenburg waren es 112.562 Beschäftigte (darunter 52.741

Frauen) in 16.756 Betrieben. Umgerechnet in Vollzeitäquivalenten lag der Arbeitsausfall im April 2020 in Berlin bei 142.784 und in Brandenburg bei 59.881 Vollzeitarbeitsplätzen.

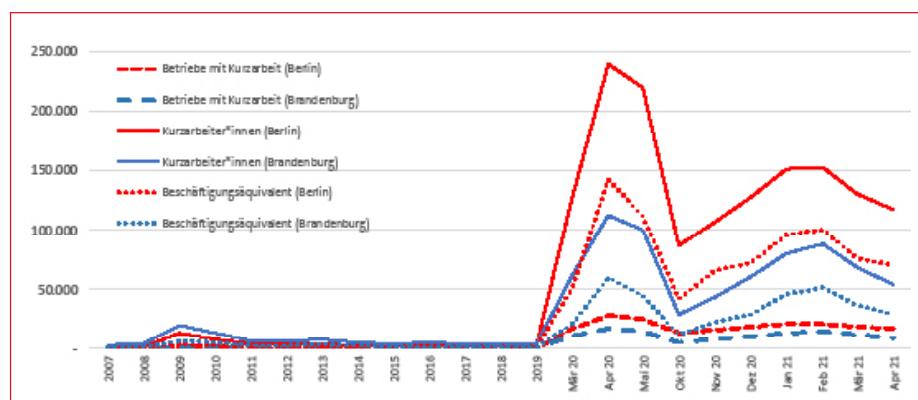
Das zeigt: Der Sozialstaat wirkt. Allerdings mussten und müssen die Beschäftigten durch Kurzarbeit zum Teil schmerzhafte Einkommenseinbußen hinnehmen. Zum ersten Mal seit der Wiedervereinigung sind in 2020 die durchschnittlichen Bruttolöhne nominal gesunken. Und nicht jeder Arbeitsplatz konnte und kann gerettet werden.

Berlin und Brandenburg weisen seit 2015 eine weiter positive Beschäftigungsentwicklung auf. Die Zahl der sozialversicherten Beschäftigten in Berlin erhöhte sich auf 1,5 Millionen im Juni 2019, was einem Anstieg von 16,5 Prozent entspricht (vgl. Deutschland:

+8,6 Prozent). Diese langjährige Entwicklung hat sich durch die Corona-Krise deutlich verlangsamt. Zwischen Juni 2019 und Juni 2020 erhöhte sich die Beschäftigung in Berlin nur noch leicht um 0,7 Prozent. Bundesweit hingegen war ein Beschäftigungsrückgang zu beobachten (-0,3 Prozent). Zuletzt waren im August 2021 1.592.800 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 46.700 Personen mehr als im August 2020. Mit dieser Steigerung von 3,0 Prozent liegt die Region 1,5 Prozentpunkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

In Brandenburg erhöhte sich die Zahl der sozialversicherten Beschäftigten seit 2015 (Juni) auf rund 850.000 im Juni 2019, dies entspricht einem Anstieg um 6,0 Prozent. Aufgrund der Pandemie kam es zu einem Beschäftigungseinbruch von 2019 bis 2020 um -0,7 Prozent. Im August 2021 waren sogar 873.500 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 18.100 Personen mehr als im August 2020. Mit dieser Steigerung von 2,1 Prozent liegt die Region 0,6 Prozentpunkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

Trotz Wirtschaftshilfen und Kurzarbeit hat Corona massiv die Arbeitslosigkeit insbesondere in Berlin ansteigen lassen. Viele kommen aus den stark betroffenen Branchen wie Hotel- und Gaststätten, aus dem Handel sowie aus der Reise- und Tourismusbranche und zugehörigen Dienstleistungen. Drei Monate nach der Pandemie waren in Berlin – anders als in Brandenburg zu diesem Zeitpunkt – die Arbeitslosenzahlen noch am Steigen: Im Juni 2020 lag die Arbeitslosenquote in Berlin bei 10,5 Prozent (209.360 Arbeitslose). Berücksichtigt man diejenigen in



KURZARBEIT SICHERT ARBEITS- PLÄTZE IN DER PANDEMIE

Realisierte Kurzarbeit in Berlin und Brandenburg, 2007 – 2021 (ø Jahres und Monatswerte)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: Nov 2021

STARKER ANSTIEG AN (LANGZEIT-) ARBEITSLOSIGKEIT IN DER PANDEMIE

Entwicklung in Berlin und Brandenburg 2017 – 2021; Bestand an Arbeitslosen

Berlin	Juni 2018	Veränderung zum Vorjahr	Juni 2019	Veränderung zum Vorjahr	Juni 2020	Veränderung zum Vorjahr	Juni 2021*	Veränderung zum Vorjahr
sv. Beschäftigte	1.476.248	3,5%	1.527.912	3,5%	1.539.285	0,7%	1.581.900	2,8%
Arbeitslose	153.469	-7,6%	152.615	-0,6%	209.360	37,2%	199.345	-4,8%
dar. Langzeitarbeitslose	42.668	-12,2%	38.118	-10,7%	46.409	21,8%	77.534	67,1%
Arbeitslosenquote	7,9%		7,8%		10,5%		9,8%	
Brandenburg								
sv. Beschäftigte	849.148	1,7%	854.164	0,6%	848.381	-0,7%	866.100	2,1%
Arbeitslose	80.126	-10,1%	74.356	-7,2%	86.226	16,0%	77.585	-10%
dar. Langzeitarbeitslose	33.061	-13,7%	28.548	-13,7%	29.064	1,8%	34.124	17,4%
Arbeitslosenquote	6,0%		5,6%		6,5%		5,80%	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Nov. 2021); * vorläufige Zahlen

Berlin, die in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik und in kurzfristiger Arbeitsunfähigkeit sind, lag die Arbeitslosenzahl im Juni 2020 bei 254.986 Personen (ohne Kurzarbeit)! Während es in Brandenburg einen deutlichen Arbeitsmarktaufschwung gab, baut sich die Arbeitslosigkeit – insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit – nach der Pandemie nur langsam ab.

Mit Guter Arbeit durch die Krise – der DGB mischt sich ein

Der erleichterte Zugang zur Kurzarbeit und weite Teile der Sozialschutzgesetze sind Erfolge gewerkschaftlicher Politik. In den Sozialschutzgesetzen wurden u.a. die rechtliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, der erleichterte Zugang zur Grundsicherung durch die teilweise Aussetzung der Vermögensprüfung und der vorübergehenden vollen Anerkennung der Wohnkosten, der vereinfachte Zugang zum Kinderzuschlag, Entschädigungsregelungen für Eltern mit Betreuungsverpflichtungen, geregelt. Für Arbeitslose, deren Anspruch zwischen dem 1. Mai und dem 31. Dezember 2020 enden würde, wurde einmalig das Arbeitslosengeld um drei Monate verlängert.

Auch auf Landesebene hat der DGB kräftig mitgemischt: In regelmäßigen Runden mit dem

Ministerpräsidenten von Brandenburg mit Gewerkschaften und Betriebsräten wurden die Auswirkungen der Pandemie auf die Betriebe und die Situation der Beschäftigten erörtert und gemeinsam Verabredungen für politisches Handeln getroffen. Beim „Runden Tisch - Gute Saisonarbeit in Brandenburg“, an dem schwerpunktmaßig die IG BAU mitarbeitet, wurde während Corona vor allem auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Saisonarbeitsbeschäftigten eingegangen.

In Berlin fanden während der Krise zwei Arbeitsmarktgipfel statt, auf denen es beispielweise gelungen ist, Verabredungen zur Unterstützung von (künftigen) Auszubildenden und Studierenden, eine Weiterbildungsprämie für Kurzarbeiter*innen zu initiieren (siehe aktive Arbeitsmarktpolitik) oder ein Beratungsprojekt für Betriebsräte mit Unterstützung durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales auf den Weg zu bringen. Darüber hinaus war der DGB in



zahlreichen Ausschüssen und in den verschiedensten politischen Formaten als Sachverständiger zu den Auswirkungen von Corona eingeladen.

Gemeinsam mit den Unternehmensverbänden Berlin-Brandenburg hat der DGB Berlin-Brandenburg im Zuge der Diskussion um das Thema Home Office vor der zunehmenden Verschlümmierung der Pandemie mit einer gemeinsamen Erklärung zu Beginn 2021 Leitplanken gesetzt. Darin haben die Sozialpartner die Unternehmen dazu aufgerufen, den Beschäftigten wo immer es geht, mobile Arbeit zu ermöglichen. Zugleich haben sie sich für mehr Schutz für diejenigen eingesetzt, die nicht auf die Möglichkeit des Homeoffices zurückgreifen können.

Aktive Arbeitsmarktpolitik: Wir setzen auf Beschäftigungssicherung und Weiterbildung

Der DGB und die Gewerkschaften haben sich im Rahmen der Selbstverwaltung im Beirat der Regionaldirektion für Arbeit, in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsagenturen und in den Beiräten der Jobcenter zu den Arbeitsmarktprogrammen für eine Politik zur Stärkung regulärer Strukturen am Arbeitsmarkt eingesetzt. Unsere Hauptforderungen waren eine aktive Arbeitsmarktpolitik mit mittel- und langfristiger Ausrichtung und bedarfsgerechte, die Beschäftigungsfähigkeit verbessernde Eingliederungsmaßnahmen in ausreichender Zahl, die an die persönlichen Bedingungen der Arbeitssuchenden angepasst sind und gute Eingliederungsaussichten in Gute Arbeit bieten. Mit Tagungen, Austauschformaten und Informationsmaterialen unterstützt der

DGB die Arbeit der Arbeitnehmervertreter*innen in den Gremien.

Im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes (2019) und des Arbeit-von-morgen-Gesetzes (2020) sowie der Nationalen Weiterbildungsstrategie ist es dem DGB gelungen, Beratung und Förderung – auch



von Beschäftigten – in den Fokus von arbeitsmarktpolitischen Handelns zu setzen. Ziel ist die Anpassung der Beschäftigten an den digitalen und strukturellen Wandel der Arbeitswelt, zum Beispiel indem Beschäftigte grundsätzlich Zugang zur Weiterbildungsförderung auch unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße erhalten, wenn sie als Folge des digitalen Strukturwandels Weiterbildungsbedarf haben oder in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind. Darüber hinaus wurden die Förderleistungen verbessert: Neben der Zahlung von Weiterbildungskosten wurden die Möglichkeiten für Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei Weiterbildung erweitert. Beides ist grundsätzlich an eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber gebunden und in der Höhe abhängig von der Unternehmensgröße. Mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz wurden die Förderleistungen nochmals verbessert und das Recht auf Nachqualifizierung für Menschen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss eingeführt. Der DGB hat sich gezielt in den Gremien der Selbstverwaltung für die



Anpassung der Beschäftigten im Wandel eingesetzt und arbeitet hier gemeinsam eng mit der Regionaldirektion, den Agenturen für Arbeit und den Arbeitgebern zusammen.

Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz (2020) wurde die Verbindung von Kurzarbeit und Weiterbildung in der Krise erleichtert. Auch hier hat sich der DGB gezielt in Branchendialogen in den besonders von Kurzarbeit betroffenen Branchen Handel, Metall- und Elektro und Hotel- und Gaststätten für mehr Weiterbildung der Beschäftigten zur Fachkräfte sicherung eingesetzt. Auf politischer Ebene ist es in Berlin gelungen, eine finanzielle Unterstützungsleistung für Beschäftigte in Kurzarbeit, die sich weiterbilden, von bis zu 250 Euro pro Monat zu schaffen. Allerdings findet Weiterbildung in Kurzarbeit trotz anstehendem Fachkräfteengpass und Transformationsprozesse kaum statt. Die Betriebe fahren zu Lasten der Weiterbildung von Beschäftigten auf Sicht.

Das Auf- und Ab in der Weiterbildungsförderung von Arbeitslosen und Beschäftigten in Berlin und Brandenburg zeigt, dass die Arbeit der Agenturen für Arbeit und noch mehr der Jobcenter eng begleitet werden muss. In 2018 sind insgesamt 37.000 Teilnehmende in geförderte Weiterbildung eingetreten (rund -8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr). In 2019 stieg die Anzahl der Eintritte um 3,1 Prozent zum Vorjahr auf rund 38.200, darunter 1.800 Beschäftigte. Mit der Pandemie kam es 2020 erneut zu einem Einbruch um – 20 Prozent. Insgesamt traten nur noch 30.500 Teilnehmende in Maßnahmen geförderter Weiterbildung ein. Bei den Beschäftigten betrug der Einbruch – 29 Prozent (1.300 Teilnehmende). Der Rückgang der geförderten Weiterbildung stand auf dem Höhepunkt des Krisenzeitraums im diametralen Gegensatz zur steigenden Arbeitslosigkeit. Im Berichtsmonat Juli 2021 liegen die Bestandszahlen an geförderter Weiterbildung in beiden Rechtskreisen im gleitenden Jahresdurchschnitt noch bei -9 Prozent. Um Verfestigung von Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung zu vermeiden, wird der DGB Berlin-Brandenburg auch in Zukunft einen Schwerpunkt auf die aktive Arbeitsmarktpolitik setzen. Aktuell lag

Neue Fördermöglichkeiten für Langzeitarbeitslose

Zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit wurde zum 1.1.2019 auf Bundesebene das Teilhabebechancengesetz eingeführt und damit zwei neue Fördermöglichkeiten für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt geschaffen. Unternehmen, die Personen sozial-versicherungspflichtig einzstellen, die mehr als sechs Jahre arbeitslos sind und Hartz IV beziehen, erhalten einen zu Beginn 100 Prozent-, aber degressiv gestalteten Lohnkostenzuschuss über fünf Jahre (Soziale Teilhabe, § 16i SGB II). Die zweite neue Förderung richtet sich an Personen, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen, § 16e SGB II). Hier erhalten die Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss für zwei Jahre. Bei beiden Förderungen erhalten die Beschäftigten begleitend ein ganzheitliches Coaching. In Berlin waren im Juli 2021 4.848 Langzeitarbeitslose im Programm der sozialen Teilhabe gefördert worden (Bestandszahlen). Hinzu kommen 164 Personen, die im Programm Eingliederung von Langzeitarbeitslosen waren (Bestandszahlen). In Brandenburg waren zu diesem Zeitpunkt 1.830 Langzeitarbeitslose im Bestand der Programme.

Das Solidarische Grundeinkommen

Über das Teilhabebechancengesetz hinaus hat Berlin ein weiteres Instrument zur Förderung von Langzeitarbeitslosen geschaffen: das Solidarische Grundeinkommen. Insgesamt 1.000 arbeitslose Berliner*innen haben dadurch 2019 und 2020 eine dauerhafte Alternative zum Arbeitslosengeld II erhalten. Die im Rahmen des Solidarischen Grundeinkommens geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse sind unbefristet, sozialversichert und werden fair bezahlt. Im Rahmen des Solidarischen Grundeinkommens werden Aufgaben in Kindertagesstätten, Schulen und Kiezen, im Nahverkehr und im sozialen Bereich finanziert, die den Zusammenhalt in der Stadt stärken. Der DGB Berlin-Brandenburg arbeitet zusammen mit der GEW und ver.di im Beirat des Solidarischen Grundeinkommens mit und setzt sich für eine Ausweitung in der neuen Legislaturperiode ein.

Gute Arbeit: Hier setzen wir unseren Schwerpunkt

Gute Arbeit bleibt weiterhin unser Kerngeschäft. Denn der Arbeitsmarkt in Berlin und Brandenburg weist große Unterschiede in der Dynamik, in den regionalen Beschäftigungsstrukturen und in der Verbreitung prekärer Arbeit auf. Auf Landeebene aggregiert zeigt sich aber deutlich: Noch immer besteht Handlungsbedarf!

	Berlin	Brandenburg
Nur so hoch ist der Anteil der Beschäftigen mit einem Tarifvertrag (IAB-Betriebspanel 2020)	44 %	48 %
So hoch ist der Be- schäftigtenanteil im Niedriglohnsektor (weniger als 11,21 € brutto pro Stunde, SOEP 2018)	23,7 %	31,1 %
So hoch ist der An- teil an Befristungen bei Neueinstellung (3. Quartal 2020; Statistik der Bundesagentur für Arbeit)	50,8 %	41,1 %
So viele arbeiten in Leiharbeit (Juni 2020, Statistik der Bundesagentur für Arbeit)	33.621 (Ø 2019: 40.841)	16.576 (Ø 2019: 19.358)
So viele arbeiten aus- schließlich in einem 450-Euro-Job (Berechnung ohne Schüler*innen, Studierende und Rentner*innen auf der Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sept. 2020)	rd. 65.000	rd. 40.000

Mit unserem Niedriglohnreport zeigen wir: Wir brauchen Gute Arbeit statt Niedriglohn-Jobs

Bei der Publikation handelt es sich um eine Sonderauswertung auf Basis des sozio-oekonomischen Panels SOEP für den DGB Berlin-Brandenburg. Erstmals liegt eine Analyse über das untere Lohnende in Berlin und Brandenburg vor, die zugleich Startschuss für eine neue Publikationsreihe ist.

ZENTRALE ERGEBNISSE SIND:

In den Jahren 2017 – 2019 arbeiteten in Berlin pro Jahr durchschnittlich 375.000 Menschen im Niedriglohnsektor, also zu einem Stundenlohn unter 11,13 Euro (= weniger als 2/3 des mittleren Brutto-Stundenlohns in diesem Zeitraum). In Brandenburg waren es im Schnitt pro Jahr rund 280.000 abhängige Arbeitnehmer*innen, die zu diesem geringen Lohn arbeiten mussten. Das entspricht einem Anteil an 24,3 % an den abhängig Beschäftigten in Berlin und an 27,7 % an den abhängigen Beschäftigten in Brandenburg.



Nr. 01 | 22. Sept. 2021
DGB-Berzirk Berlin-Brandenburg

Gute Arbeit statt Niedriglöhne in Berlin und Brandenburg

Zentraler Standpunkt:
Faire Löhne durch Stärkung der Tarifbindung, Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro und Förderung sozialer Aufstiegsmöglichkeiten

- Der DGB Berlin-Brandenburg fordert die Stärkung der Tarifbindung, Ordnung am Arbeitsmarkt und Förderung von Aufstiegsmöglichkeiten, um wirkam gegen niedrige Löhne vorzugehen. Hier ist vor allem der Bond in der Pflicht, durch gesetzliche Regelungen die Tarifbindung zu stärken, den Mindestlohn zügig auf 12 Euro anzuheben und ein Recht auf Weiterbildung einzuführen. Aber auch die Länder sind gefordert: Das Land Brandenburg ist in der Verantwortung, die Tarifreiseklause für öffentliche Auftragsvergaben einzuführen. In Berlin muss die Tarifreiselegung umgesetzt und mit Leben gefüllt werden.
- In den Jahren 2017-2019 arbeiteten in Berlin pro Jahr durchschnittlich 375.000 Menschen im Niedriglohnsektor, also zu einem Stundenlohn unter 11,13 Euro (= weniger als 2/3 des mittleren Brutto-Stundenlohns in diesem Zeitraum). In Brandenburg waren es im Schnitt pro Jahr rund 280.000 abhängige Arbeitnehmer*innen, die zu diesem geringen Lohn arbeiten mussten. Das entspricht einem Anteil an 24,3 % an den abhängig Beschäftigten in Berlin und an 27,7 % an den abhängigen Beschäftigten in Brandenburg.
- Das Niedriglohnsektor ist ungleich verteilt und hat klare Brennpunkte: Überdurchschnittlich sind Ausländer*innen (Berlin: 30,5 %, Brandenburg: 65,4 %), Aus- und Umgekehrte (Berlin: 50,4 %, Brandenburg: 73,2 %) sowie Minijobber*innen (Berlin: 85,2 %, Brandenburg: 90,9 %) betroffen und verdienen pro Stunde weniger als 11,13 Euro (2017-2019). Die besonders in Westdeutschland immer noch herrschende besondere Betroffenheit der Frauen (dort 25,5 %) im Vergleich zu den Männern (13,8 %) findet sich in Berlin und Brandenburg so nicht wieder.
- Auch regional sind die Löhne stark ungleich verteilt: Bei den Vollzeitbeschäftigten haben die Beschäftigten im Elbe-Fläming-Kreis und im Havelland mit einem Anteil von rund 40 % ein doppelt so hohes Risiko zu einem Niedriglohn zu arbeiten, wie in Berlin. Das unterstreicht die Notwendigkeit für mehr aktive Strukturpolitik, erst recht mit Blick auf die Transformation.
- Bei der vorliegenden Publikation handelt es sich um eine Sonderauswertung auf Basis des sozio-oekonomischen Panels SOEP für den DGB Berlin-Brandenburg. Erstmals liegt hiermit eine Analyse über das untere Lohnende in Berlin und Brandenburg vor.



Das Niedriglohnrisiko ist ungleich verteilt. Überdurchschnittlich sind Ausländer*innen (Berlin: 30,5 %, Brandenburg: 65,4 %), An- und Ungelernte (Berlin: 50,4 %, Brandenburg: 73,2 %) sowie Minijobber*innen (Berlin: 85,2 %, Brandenburg: 90,9 %) betroffen und verdienen pro Stunde weniger als 11,13 Euro (2017 – 2019). Bei Frauen ist das Niedriglohnrisiko in Westdeutschland (25,5 %) fast doppelt so hoch wie das der Männer (13,8 %). In Brandenburg trifft das Risiko bei Frauen weniger stark zu. Für Berlin lässt sich diese Beobachtung nicht bestätigen.

Auch regional sind die Löhne stark ungleich verteilt: Bei den Vollzeitbeschäftigten haben die Beschäftigten im Elbe-Elster-Kreis und im Havelland mit einem Anteil von rund 40 % ein doppelt so hohes Risiko, zu einem Niedriglohn zu arbeiten, wie in Berlin. Das zeigt die Notwendigkeit für mehr aktive Strukturpolitik. Insbesondere braucht es in der Transformation auch eine starke Industriepolitik.

Stärkung der Tarifbindung: Wir nehmen uns das Vergaberecht vor

Die Tarifbindung ist in Berlin und Brandenburg weiterhin deutlich zu niedrig. Zwar hat sich die Tarifbindung in den letzten Jahren stabilisiert, doch ist für eine verbesserte und verlässlichere Entwicklung von Einkommen und Arbeitsbedingungen eine deutliche Zunahme notwendig. In Berlin ist die Tarifbindung infolge der Pandemie in 2020 erneut um -3 Prozent rückläufig.

Dem Land Brandenburg entgehen jährlich durch Tarifflucht und Lohndumping rund 1,7 Milliarden Euro für die Sozialversicherungen sowie 1,1 Milliarden Euro an Einkommensteuer. Ähnlich sieht es in Berlin aus. Hier fehlen durch Tarifflucht und Lohndumping jährlich 822 Mio. Euro für die Sozialversicherungen sowie 414 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 3,6 Milliarden Euro mehr pro Jahr im Portemonnaie. Denn die Tarifgebundenheit eines Betriebs zielt unmittelbar auf die Höhe der Löhne.

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen einen Arbeitsschwerpunkt darauf, dass in öffentlicher Zuständigkeit vergebenen Bauaufträgen, Lieferungen und Leistungen, dass die Auftragnehmer gezwungen sind, Tarife und soziale Mindeststandards einzuhalten. Das Land Berlin hat mit Wirkung zum 1. Mai 2020 das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz novelliert. Herzstück der Vergabenovelle ist, dass künftig Auftragsnehmer nicht nur verpflichtet sind, Mindestentgelte nach dem Mindestlohngesetz, nach einem allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag oder nach dem Vergabemindestlohn zu zahlen (Günstigkeitsprinzip gilt), sondern das Land an Anführungsbestimmungen arbeitet, damit künftig im Rahmen der Auftragsvergabe des Landes Berlin Arbeitnehmer*innen die Regelungen des Tarifvertrags zu gewähren sind, der im Land Berlin auf das entsprechende Gewerbe anwendbar ist. Damit nimmt das Land Berlin im Vergleich zu den anderen Bundesländern und dem Bund eine Vorreiterrolle ein.

Darüber hinaus wurde der Vergabemindestlohn von auf 12,50 Euro angehoben. Auch in Brandenburg wurde der Vergabemindestlohn zum 1. Mai 2021 auf 13 Euro angehoben. Damit haben wir in Berlin-Brandenburg die höchsten Vergabe-Mindestlohnsätze unter allen Bundesländern. In Brandenburg ist es gelungen, sich mit den Regierungsparteien darauf zu verständigen, dass bis zum 30.06.2022 eine Tariftreueklause eingeführt werden soll, ebenso soll es eine verpflichtende Regelung zur Übernahme von Personal beim Wechsel des Auftragnehmers im ÖPNV geben, weitergehende soziale und umweltbezogene Aspekte können verankert werden. Prüfaufträge bestehen u.a. bei der Anwendung von ILO-Normen. Hier werden wir uns auch im nächsten halben Jahr kräftig einmischen. Unser Leitmotiv: Öffentliches Geld darf es nur für Gute Arbeit geben!

Sozialpartnerdialoge in Brandenburg: Gemeinsam Sozialpartnerschaft und Tarifbindung stärken

Die Stärkung von Sozialpartnerschaft und Tarifbindung ist Aufgabe der Sozialpartnerdialoge in Brandenburg. An ihm beteiligen sich unter der Moderation des Wirtschafts- und Arbeitsministeriums die Vereinigung der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB), der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg, die Tarifparteien der Branchen Metall- und Elektro, Baugewerbe, Chemie, Handel, Logistik sowie des Hotel- und Gaststättengewerbes und verschiedene Landesinnungsverbände. Gemeinsam werden die Ziele „Stärkung der Tarifbindung“ und „Fachkräftesicherung“ mit Initiativen und Projekten, verstärkter Öffentlichkeitsarbeit und Fachtagungen verfolgt.

Dienstleistungspolitik setzt auf Wertschätzung – die Joboption Berlin

Der größte Teil der Wertschöpfung findet im Dienstleistungssektor statt, bundesweit und besonders in Berlin. Allerdings prägen prekäre Beschäftigungsverhältnisse viele Dienstleistungsbranchen. Im von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales geförderten Projekt „Joboption Berlin“ werden Strukturen, die prekäre Beschäftigung fördern, analysiert und beteiligungsorientiert Maßnahmen zur Umsetzung Guter Arbeit erarbeitet. Die

Joboption Berlin wird in strategischer Partnerschaft mit dem DGB Berlin-Brandenburg durchgeführt. Das Projekt konzentriert sich auf drei Dienstleistungsbranchen: Gebäudereinigung, Einzelhandel und Hotel- und Gaststättengewerbe. Gemeinsam mit den Sozialpartnern der jeweiligen Branche werden im Projekt Maßnahmen entwickelt, die prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegenwirken. Außerdem werden neue digitale Erwerbsformen wie Gig-work bzw. digital vermittelte soziale Dienstleistung in ihrer Verbreitung und Auswirkung betrachtet. Arbeitsergebnisse werden über bezirkliche Netzwerke zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung an arbeitsmarktpolitische Akteur*innen in den Berliner Bezirken weitergetragen. Die Ergebnisse der Arbeit der Joboption sind hier abrufbar: www.joboption-berlin.de/publikationen/

DGB-Index Gute Arbeit – jetzt auch für Berlin

Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine gemeinschaftliche Initiative des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Das Projekt wurde im Jahr 2006 mit dem Ziel gestartet, dem Thema Arbeitsqualität eine verstärkte Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Mit dem DGB-Index Gute Arbeit wurde eine neue Phase der Arbeitsberichterstattung in Deutschland eröffnet. Die regelmäßige wissenschaftliche Erhebung bringt eine umfassende Informationsbasis zur Qualität der Arbeit und den Entwicklungstrends in der Arbeitswelt hervor. Auf dieser Grundlage ist es möglich, aktuelle arbeits- und sozialpolitische Problemfelder



und Herausforderungen zu benennen. Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales erstmals 2018 eine Aufstockungsstichprobe für das Land Berlin in Auftrag gegeben und die Analyse der Ergebnisse veröffentlicht. Im ersten Halbjahr 2020 wurde diese Erhebung wiederholt.

Ergebnis: Insgesamt haben sich die Arbeitsbedingungen im Vergleich zur Befragung im Jahr 2018 leicht verbessert, wenngleich die Qualität der Arbeitsbedingungen noch schlechter ist als im Bundesdurchschnitt. Hinsichtlich des Einkommens sieht es besonders mau aus: Mehr als drei von vier Befragten gehen davon aus, dass ihre zu erwartende gesetzliche Rente gar nicht oder nur gerade ausreichen wird. Dass dafür auch das Einkommensniveau verantwortlich ist, lässt sich daran erkennen, dass mehr als ein Drittel der Berliner*innen angibt, dass ihr Verdienst kaum ausreichend ist. Ein weiterer zentraler Befund ist, dass 39 Prozent der Befragten angeben, ihre Tätigkeit nicht ohne Einschränkungen bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. Die Aufgaben für die neue Landesregierung und den DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften sind damit ins Hausaufgabenheft geschrieben. Hier geht's zum Index: <https://www.berlin.de/sen/arbeit/top-themen/gute-arbeit/>

Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit

Das Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit entstand 2016 auf Druck des DGB Berlin-Brandenburg und ist seitdem zentrale arbeitspolitische Gremium des Landes. Es soll das Leitbild Guter Arbeit weiter verbreiten und zur Richtschnur des gemeinsamen Handelns der Arbeitsmarktakteure machen. Dem Bündnis gehören unter der Schirmherrschaft von Ministerpräsidenten Dietmar Woidke das federführende Wirtschafts- und Arbeitsministerium (MWAE), das Gesundheits- und Sozialministerium (MSGIV) und das Bildungsministerium (MBJS), die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Unternehmensverbände Berlin und Brandenburg, die LIGA der freien Wohlfahrtsverbände sowie die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur

für Arbeit an. Das Bündnis trifft sich jährlich und hat in den vergangenen vier Jahren zu folgenden fünf Handlungsfeldern gearbeitet:

- Fachkräftesicherung: Bilden, Halten, Gewinnen
- Sicherung einer guten Ausbildung
- Stärkung der Sozialpartnerschaft und Erhöhung der Tarifbindung
- Sicheres und gesundes Arbeiten
- Arbeitsmarktintegration von benachteiligten Gruppen

Wertschätzung und Unterstützung für die betriebliche Mitbestimmung

Betriebsräte gelten neben Tarifverträgen als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Sie sind zentral für demokratische Mitbestimmung in den Betrieben. Bei Betrieben mit Betriebsrat handelt es sich vor allem um größere Betriebe; in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ist ein Betriebsrat die Ausnahme. Mit dem Betriebsrätekstärkungsgesetz (2021) wird die Gründung von Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen erleichtert und der Schutz der hieran beteiligten Arbeitnehmer*innen gestärkt. Allerdings fehlt der Schutz vor außerordentlichen Kündigungen. Ebenso werden die Mitbestimmungsrechte beim Einsatz Künstlicher Intelligenz, bei der Gestaltung mobiler Arbeit in den Betrieben erleichtert und bei Weiterbildung erweitert, wenn auch zaghaft. Die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung ist ein Erfolg gewerkschaftlicher Politik, wenngleich das Gesetz nur ein erster kleiner Schritt sein kann, um die Stärkung und Modernisierung der Betriebsratsarbeit voran zu bringen. Es bleibt noch viel zu tun! Denn bei Machtfragen der Digitalisierung muss Mitbestimmung erzwingbar sein, sie muss prozedurale Rechte für Betriebsräte vorsehen, auch in Fragen der Personalplanung.

Da Berlin und insbesondere Brandenburg klein- und mittelständisch geprägt sind, setzen wir auf Landesebene auf gezielte Projekte zur Unterstützung und Gründung von Betriebsräten.

Betriebsrätekonferenzen in Brandenburg

In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmer*innen, also in 56 Prozent der brandenburgischen Betriebe, ist die Einrichtung eines Betriebsrats rechtlich möglich. Tatsächlich gibt es in Brandenburg nur in 8 Prozent der Betriebe einen Betriebsrat. Beschränkt man die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist, so ergibt sich eine Reichweite von 13 Prozent. Um die Arbeit der Betriebsräte zu würdigen, führen das Land Brandenburg und der DGB Berlin-Brandenburg jährlich eine gemeinsame Betriebsrätekonferenz durch:

- **2018:**

7. Brandenburger Betriebsrätekonferenz:
„Gute Arbeit in Brandenburg –
ohne Betriebsräte nicht denkbar“

- **2019:**

8. Brandenburger Betriebsrätekonferenz:
„Gute (digitale) Arbeit ist mitbestimmt!“

- **2020:**

9. Brandenburger Betriebsrätekonferenz:
„Betriebe unter Druck“
(Online-Betriebsräteforum)

- **2021:**

10. Brandenburger Betriebsrätekonferenz:
„Gute Arbeit im digitalen und ökologischen
Wandel. Beschäftigte in Dienstleistungen
und Industrie stärken“

Gemeinsam haben das Land Brandenburg und der DGB Berlin-Brandenburg eine Broschüre für Betriebsräte in Brandenburg herausgegeben: „Für Gute Arbeit und Tarifbindung: Grundlagen, Argumente, Interviews“, siehe https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/180829ww_betriebsraete_Broschueren_WEB.pdf



IWAE Brandenburg

Brandenburgs Regierung lädt jedes Jahr Betriebsräte zum Gedankenaustausch ein. Hier die Betriebsrätekonferenz 2018

Brandenburg: „Betriebsräte für Gute Arbeit“ (BaGAMo)

Wie können Betriebsräte die Digitalisierung mitgestalten? Zu dieser Frage führten die IG BCE Berlin-Mark Brandenburg und die Project Consult GmbH (PCG) 2019 – 2020 in Zusammenarbeit mit dem DGB Berlin-Brandenburg ein zweijähriges Modellprojekt durch, um die Betriebsräte kleiner und mittlerer Unternehmen im Land Brandenburg zu unterstützen. Sie sollten eine konstruktive und aktive Rolle im Veränderungsprozess der Digitalisierung einnehmen können. Das Projekt „BaGAMo“ stellte Materialien und Videoclips zur Verfügung, die auf die betrieblichen Bedarfe zugeschnitten sind. Diese Materialien sind nun unter www.digital-in-brandenburg.de abrufbar und können auch in anderen Branchen genutzt werden. Das Projekt wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

Berlin: „Beteiligung der Beschäftigten im digitalen Wandel“ (Dialog digitale Beteiligung)

Der DGB Berlin-Brandenburg hat auf der Grundlage der guten Erfahrungen mit dem Projekt „Ba-GAMo“ ein neues Projekt zusammen mit der IG BCE, der IG Metall und der Project Consult GmbH (PCG) im Rahmen des Masterplans Industriestadt Berlin zum 1. Juli 2021 initiiert. Hintergrund des Projekts ist,



dass in Berlin digitale Innovationen von digitalen Kompetenz- und Leistungszentren vorangetrieben werden, welche bereits ein breites Beratungsangebot zu verschiedenen digitalen Themen vorhalten. Diese sogenannten Digitalakteure haben jedoch aktuell wenige Schnittmengen mit den betrieblichen Interessenvertretungen. Damit die Beschäftigten stärker an der digitalen Transformation im Betrieb beteiligt sind, die Veränderungen annehmen, weiterentwickeln und auch eigene Ideen einbringen, wollen wir die Vernetzung und den Dialog zwischen bisher unverbundenen Akteuren voranbringen: Den Betriebsräten, Gewerkschaften, ihren Bildungseinrichtungen und anderen Interessierten auf der einen Seite und den Digitalakteuren auf der anderen Seite. Dialog und Vernetzung zwischen diesen Akteuren soll dafür sorgen, dass das bestehende Beratungsangebot der Digitalakteure um weitere Zielgruppen erweitert wird: Betriebsräte der Berliner Industriebetriebe und ihre Beschäftigte sowie andere Interessierte.

Berlin: „Betriebliche Interessenvertretung in Berliner Unternehmen stärken“

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales fördert in der zweiten Jahreshälfte 2021 das Projekt „Die betriebliche Interessenvertretung in Berliner Unternehmen stärken: Unterstützende Beratungsleistungen für Betriebsräte zur Bewältigung der Herausforderungen in der COVID-19-Pandemie – Aufbau einer Fachberatungsstelle“, welches von ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH in Zusammenarbeit mit dem DGB Berlin-Brandenburg und den Gewerkschaften durchgeführt wird. Das Projekt wendet sich besonders an Betriebsräte ohne Freistellung. Fokus des Projekts liegt auf der aktuellen pandemiebedingten Ausnahmesituation und deren Folgen, um insbesondere nicht freigestellte Betriebsräte und engagierte Beschäftigte in Berlin zu stärken, die betriebliche Mitbestimmung zu fördern und bei der Umsetzung Guter Arbeit in den Betrieben zu unterstützen. Das übergeordnete Ziel lässt sich in mehrere Teile aufgliedern: Öffentlichkeitswirksam für die Gründung und Arbeit von Betriebsräten werben, Wissenstransfer und Information zu aktuellen Themen und Vernetzung, Sensibilisierung und Aufklärung zu Rechten und Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung insbesondere unter den Bedingungen der Pandemie und der Stärkung der Handlungskompetenzen von Betriebsräten. Um das genannte Ziel bzw. die Teilziele zu erreichen, wird eine entsprechende Informations- und Fachberatungsstruktur in Berlin aufgebaut, die umfassend auf die Bedarfe der betrieblichen Interessenvertretung eingeht.

Berlin und Brandenburg: Die Zukunftszentren

Als Beratungs-, Informations- und Vermittlungsstelle unterstützen die „Zukunftszentren“ Betriebe bei der Digitalisierung und der Einführung von KI-Anwendungen. Bis zu 5 Tage vertiefte Prozessberatung und passgenaue Schulungsformate können dank Förderung kostenfrei in Anspruch genommen werden. Betriebsräte und Belegschaften können ausgehend von einer Handlungsanalyse zu

individuellen betrieblichen Herausforderungen und Fördermöglichkeiten vor Ort oder online beraten und qualifiziert werden. Entwickelt werden zudem Schulungen/ Qualifizierungsmodule für Betriebsräte zu Digitalisierung und Einsatzmöglichkeiten menschenzentrierter KI-Lösungen. Die Zukunftszentren bieten Betriebsräten am konkreten Bedarf orientierte Unterstützung, um Belegschaften im digitalen und demografischen Wandel zu adressieren, Qualifizierung und digitale Arbeit zu organisieren und Beratung zur Umsetzung mit cokreativen Ansätzen zu erhalten. Dabei richten sich die Zukunftszentren vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) aller Branchen.

Hintergrund: Das BMAS fördert im gesamten Bundesgebiet "Regionale Zukunftszentren", um direkt in Unternehmen innovative und zukunftsfähige Arbeits- und Lernprozesse zu gestalten. Arbeit und Leben ist jeweils Teil der sozialpartnerschaftlich ausgerichteten Projektverbünde der Zukunftszentren in Berlin und in Brandenburg sowie im übergeordneten „KI-Wissens- und Weiterbildungszentrum“.

Proaktive Gestaltung des Strukturwandels: Deindustrialisierung entgegenwirken

Die industrielle Entwicklung liegt in Berlin und Brandenburg in Folge von Teilung und Deindustrialisierung der 1990er-Jahre unter dem Bundesdurchschnitt. Die Industrie bietet allerdings überdurchschnittlich gut bezahlte Arbeitsplätze und hat daher in der Strukturpolitik des DGB-Bezirks einen besonderen Rang. Von der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Industrie gehen zudem starke Impulse auf die Beschäftigung bei Zulieferern und Dienstleistern aus. Der DGB hat deshalb gemeinsam mit den Industriegewerkschaften die Berliner Landespolitik immer wieder unter Druck gesetzt, den vielfältigen Bekenntnissen zu einer aktiven

Industriepolitik Taten folgen zu lassen. Mit der Einrichtung einer Geschäftsstelle für den Steuerungskreis Industriepolitik (SKIP) in der vergangenen Legislaturperiode und dem in 2016 gestarteten Forschungsprojekt „Industrie in der Stadt“ der Hans-Böckler-Stiftung konnte deutlich mehr Schwung in die Industriepolitik in Berlin gebracht werden. Dass die Berliner Industrie heute noch eine Rolle für die wirtschaftliche Struktur der Bundeshauptstadt spielt, hat entscheidend mit der Arbeit des DGB, seiner Mitgliedsgewerkschaften und der Betriebsräte vor Ort sowie einer Vielzahl gewerkschaftlicher Aktivitäten zur Stabilisierung und Weiterentwicklung der Industrie zu tun.

In Brandenburg lag ein wesentlicher industrie-politischer Schwerpunkt auf der Clusterpolitik und Wirtschaftsförderung, der Begleitung des Kohleausstiegs, der Ansiedlung von Tesla sowie der Entwicklung der Leitlinien für Industriepolitik.



Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft stellen im November 2018 in Berlin Ergebnisse des Forschungsprojekts „Industrie in der Stadt“ vor

Steuerungskreis Industriepolitik: Wir stellen gemeinsam die Weichen

Berlin: Der Steuerungskreis Industriepolitik hatte sich selbst für die Jahre 2020/21 ein Arbeitsprogramm gesetzt, das die vertiefte Befassung mit Berliner Industriebranchen vorsieht, die in ganz besonderer Weise für Stärken, für Potenziale und auch für

Beiträge zur Lösung von Zukunftsfragen (Stichwort: Energiewende/Klimaschutz) stehen. Die Branchen hatten sich bereits in dem Forschungsprojekt „Industrie in der Stadt“ herauskristallisiert, durchgeführt von DIW Berlin und Sustain Consult. Die Ergebnisse waren Ende 2018 öffentlich vorgestellt und zuvor bereits im Steuerungskreis Industriepolitik erörtert worden.

Diese wurden 2020 nach Verabredung im Steuerungskreis Industriepolitik durch Sustain Consult durch eine erneute Runde von intensiven Interviews aktualisiert, anschließend in insgesamt drei Workshops vorgetragen und diskutiert. An den Workshops haben im Wesentlichen die im Steuerungskreis vertretenen Institutionen teilgenommen, aber auch einzelne betriebliche Vertreter*innen. SUSTAIN CONSULT wurde vom DGB Berlin-Brandenburg, der Industrie und Handelskammer Berlin und den Unternehmensverbänden Berlin-Brandenburg sowie der Senatskanzlei mit einer Aktualisierung der damaligen Ergebnisse beauftragt. Die Untersuchungen richten sich dabei auf die industriellen Schwerpunktbereiche Herstellung von Energietechnik und Herstellung von Mobilitätstechnik sowie industrielle Gesundheitswirtschaft. Als Ergebnis dieses Prozesses entstanden industriepolitische Impulse zur „Industrieeentwicklung in Berlin“, welche als Aufgabenbeschreibung für die nächste Etappe der Berliner Industriepolitik im laufenden Transformationsprozess und damit für das nächste Jahrzehnt angelegt sind.

Enthalten sind Vorschläge zur Weiterentwicklung der industriepolitischen Inhalte, Instrumente und Strategien angesichts von Digitalisierung und Klimawandel. Der DGB Berlin-Brandenburg hat diesen Prozess maßgeblich initiiert und koordiniert.

Darüber hinaus fand im Mai 2021 der Industriegipfel in Berlin statt, bei dem in kleiner Runde zwischen Arbeitnehmervertreter*innen, dem Land Berlin und ausgewählten Industrievertreter*innen die Frage erörtert wurde, wie die stattfindenden Transformationsprozesse in den Betrieben so begleitet werden können, dass auch in Zukunft Gute Arbeit in Berlin gesichert ist.

Zukunft für die Lausitz: Neue Perspektiven mit den Menschen vor Ort entwickeln

Die größte strukturpolitische Herausforderung stellt sich aktuell für die Gewerkschaften in der Lausitz: Der Ausstiegsbeschluss aus der Kohleverstromung wird zu großen Veränderungen in der Lausitz führen. Derzeit ist die Wirtschaftskraft der Lausitz noch stark von der Braunkohle abhängig. Der jetzt schon stattfindende Strukturwandel wird sich beschleunigen und weiter vertiefen.

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. So wie vielerorts in der Lausitz, hat sich beispielsweise der Stadtteil Hagenwerder von der Stilllegung des Kraftwerks (zu Höchstzeiten mit 3.000 Beschäftigten) in 1997 bis heute nicht erholt. Ganz im Gegenteil, es erfolgten gerade in der Region Görlitz/Zittau in Folge des Niedergangs der Textil- und Glasindustrie weitere Strukturbrüche.



Um zu verhindern, dass der Kohleausstieg einseitig auf Kosten der kohleverstromenden Regionen und ihrer Beschäftigten geschieht, hat die Bundesregierung die Gestaltung der Transformation auf die politische Agenda gehoben und im Juni 2018 die Kommission "Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung" einberufen. Die Strukturwandelkommission hat einen einzigartigen Dialogprozess in der deutschen Energie- und Klimapolitik in Gang gesetzt. Durch die umfangreiche Einbindung von unterschiedlichen Akteuren haben die von ihr empfohlenen Maßnahmen eine hohe Relevanz und Legitimität. In diesem Rahmen wurde die STARK-Richtlinie veröffentlicht. Das STARK-Programm fördert Projekte, die den Transformationsprozess zu einer ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltigen Wirtschaftsstruktur in den Kohleregionen unterstützen.

Der DGB Berlin-Brandenburg hat gemeinsam mit dem DGB Sachsen im Rahmen eines durch den DGB-Bundesvorstand koordinierten Prozess einen Antrag zur Gestaltung der Revierwende in der Lausitz initiiert. Herzstück des Projektes wird die Einrichtung eines arbeitsorientierten Büros in der Lausitz. Dieses Büro soll im Kern dazu beitragen, Ansätze zur Strukturrentwicklung aus arbeits- und arbeitnehmer- sowie beteiligungsorientierter Perspektive zu bündeln und mit den Gewerkschaften, den Beschäftigten und den betrieblichen Vertretern in der Region zu planen und eng abzustimmen. Eine erfolgreiche Strukturrentwicklung muss sich aus gewerkschaftlicher Perspektive vor allem daran messen, ob und inwieweit sie nah bei den Menschen ist und dem Ziel dient, alle Menschen einzubeziehen. Das seit September gestartete Projekt knüpft an diese Perspektive an und befindet sich im Aufbau.

Lausitzkonferenz:

Inzwischen findet die 17. DGB-Lausitzkonferenz zwischen den beiden Bezirken Berlin-Brandenburg und Sachsen statt. Auf der Lausitzkonferenz werden konkrete Auseinandersetzungen mit den politisch Verantwortlichen in Brandenburg und Sachsen ermöglicht und Menschen mit ihren Ideen für die Lausitz zusammengebracht und vernetzt.

• 2018 in Spremberg:

14. DGB-Lausitzkonferenz:
„Zukunftsdialog LAUSITZ 4.0“

• 2019 in Schwarzheide:

15. DGB-Lausitzkonferenz:
„Nach der Kommission ist vor dem Umbau“

• 2020 in Hoyerswerda:

16. DGB-Lausitzkonferenz:
„Fahrplan für Strukturwandel – jetzt und mit uns!“

• 2021 digital:

17. DGB-Lausitzkonferenz
„Revierwende – Wir wollen den Strukturwandel vor Ort mitgestalten!“

Clusterpolitik: Umsetzung der Wirtschaftsförderung – wir bringen uns ein

Zur konkreten Umsetzung der Wirtschaftsförderung haben sich die Länder Berlin und Brandenburg auf ein abgestimmtes Vorgehen verständigt. Mit der gemeinsamen Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg (innoBB 2025) leiten die Länder Berlin und Brandenburg eine neue Stufe der gemeinsamen Innovationspolitik ein. Aufbauend auf der im Jahr 2011 beschlossenen ersten länderübergreifende Innovationsstrategie „Excellence in Innovation“ wurde seither zum Slogan für eine dynamische Hauptstadtregion, die ihren Innovationsraum gemeinsam über die Bundeslandgrenzen hinweg fördert und weiterentwickelt. Es ist gelungen, die Stärken der Region weiter zu bündeln und zu schärfen und die Akteure in den neu geschaffenen Clustern noch mehr in den Austausch zu bringen. Auf diesen Ergebnissen fußt die neue Innovationsstrategie (innoBB 2025) und widmet sich den neuen Herausforderungen – insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung. Die dafür eingerichtete Cluster-Politik umfasst abgegrenzte Handlungsfelder, die durch Cluster-Beiräte der Gewerkschaften begleitet werden. Der DGB stellt den gewerkschaftlichen Informationsaustausch und die Koordinierung zwischen den Beiräten sicher.

Europäische Struktur- und Investitionsfonds: DGB setzt auf partnerschaftliche Umsetzung

Die Strukturfonds sind die wichtigsten Förderinstrumente der Europäischen Union zur Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts zwischen den Mitgliedstaaten in Europa. In der Förderperiode 2014 – 2020 richtet sich die Förderung aus den Europäischen Strukturfonds an der Europa 2020-Strategie aus. Im Zentrum der Strategie steht die Unterstützung von intelligentem, nachhaltigem und integrativem Wachstum, um die Wachstums- und Beschäftigungsschwäche in Europa zu überwinden. Zielgerichtete Investitionen in Bildung, Forschung und Entwicklung, die Ausrichtung auf eine kohlenstoffarme, energieeffiziente Wirtschaft und eine wettbewerbsfähige Industrie sowie die vorrangige Schaffung von Arbeitsplätzen und die Bekämpfung von Armut bilden die zentralen Ansatzpunkte der Förderperiode.

In der neuen Förderperiode 2021 – 2027 richtet die EU ihre Förderung auf die Ziele, eines intelligenteren Europas durch Innovation, Digitalisierung, wirtschaftliche Transformation und Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen, eines umweltfreundlicheren, kohlenstofffreien Europa, das das Pariser Abkommen umsetzt und in Energiewende, erneuerbare Energien und den Kampf gegen den Klimawandel investiert, eines vernetzteren Europas mit strategischen Verkehrs- und digitalen Netzen, eines sozialeren Europas, das die europäischen sozialen Rechte erfüllt und eine qualitativ hochwertige Beschäftigung, Bildung, Qualifikation, soziale Eingliederung und einen gleichberechtigten Zugang zur Gesundheitsversorgung unterstützt sowie eines bürgernäheren Europas, indem lokal geführte Entwicklungsstrategien und eine nachhaltige Stadtentwicklung in der gesamten EU unterstützt werden.

In der Förderperiode 2014 – 2020 stehen dem Land Berlin rund 635 Mio. Euro an Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und rund 215 Mio. Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung. In der neuen Förderperiode 2021 – 2027 erhält das Land Berlin 680 Mio. Euro für den EFRE und rund 149 Mio. Euro für den ESF.

Das Land Brandenburg verfügt in der Förderperiode 2014 – 2020 über rund 382 Mio. Euro aus dem ESF, rund 826 Mio. aus dem EFRE sowie rund 1 Mrd. Euro aus dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER). In der Förderperiode 2021 – 2027 stehen Brandenburg rund 386 Mio. Euro aus dem ESF und rund 846 Mio. aus dem EFRE. Für den ELER wurde die alte Förderperiode bis Ende 2025 verlängert.

Der DGB Berlin-Brandenburg arbeitet in den Begleitausschüssen zur partnerschaftlichen Umsetzung der Fonds mit und bringt für die Gewerkschaften relevante Themen und Projekte ein. In Brandenburg sind die Wirtschafts- und Sozialpartner zu Umsetzung des Projektes in einem Partnernetzwerk organisiert. Die Koordination und inhaltliche Unterstützung des Netzwerks übernimmt die Kontakt- und Beratungsstelle für die ESI-Fonds (KBSplus). Sie ist beim DGB Berlin-Brandenburg angesiedelt.

Handwerk

Mit rund 30.000 Betrieben in Berlin und über 39.000 Betrieben in Brandenburg ist das Handwerk einer der größten Wirtschaftsbereiche in unserer Region. Mit einer Tarifbindung von unter 15 Prozent und etwa ebensolcher Mitgliedschaft der Betriebe in Innungen werden zugleich Ursachen der drängendsten Probleme wie Fachkräftemangel, fehlende Auszubildende oder Betriebsnachfolge deutlich.

Eine wesentliche Aufgabe im Handwerk ist für den DGB daher die Stärkung der Sozialpartnerschaft, die Erhöhung der Tarifbindung, die Stärkung der Gewerkschaften in den Betrieben und die Stärkung der Innungen durch neue Mitglieder. Darüber nimmt der DGB Mitbestimmungsaufgaben in den Gremien der Handwerkskammern wahr.

Bei den Wahlen zu den Vollversammlungen der vier Handwerkskammern, die alle fünf Jahre erfolgen, ist es auch in dieser Wahlperiode gelungen, die meisten Plätze der Arbeitnehmerbänke und alle Vizepräsidentschaften in den Kammern zu besetzen. Bei der Wahl 2021 mussten in allen drei Brandenburger Handwerkskammern aus Altersgründen so viele Kolleginnen und Kollegen ersetzt werden wie nie zuvor (Cottbus: 16 von 24 Kolleginnen und Kollegen, Frankfurt (Oder): 16 von 24, Potsdam: 12 von 32).



Gesellentag in Potsdam

Mit regelmäßigen Gesellentagen, die der DGB-Bezirk und die DGB-Regionsgeschäftsstellen unterstützen, gelingt es zunehmend, Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerinteressen in den Handwerkskammern öffentlich zu machen. Der jährlich stattfindende Berlin-Brandenburger Gesellentag hat sich als politische Veranstaltung des Handwerks auch gegenüber den Landesregierungen etabliert.

Die DGB-Initiative „Zukunft des Handwerks in Brandenburg“, 2019 gemeinsam mit den Sozialpartnern des Brandenburger Handwerks der Landesregierung gestartet, hat diesen Wirtschaftsbereich stärker als zuvor in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt.

Wegen der Corona-Krise fokussierte sich die Handwerksarbeit ab Anfang 2020 in allen vier Handwerkskammern auf den Bereich Bildung und Ausbildung. Hier gelang es, die Gesellen- und Abschlussprüfungen und auch Zwischenprüfungen abzusichern.

Gewerkschaften und DGB hatten dabei den Blick darauf, dass wegen krisenbedingter Betriebsschließungen/Insolvenzen Ausbildungen nicht abgebrochen wurden, sondern Auszubildende ggf. von anderen Betrieben übernommen werden konnten.



Berlin-Brandenburger Tag des Handwerks



Die vier Arbeitnehmer-Vizepräsidenten der Handwerkskammern in Berlin und Brandenburg

**Wir sind eine
gewerkschaftliche
Spitzenorganisation
für Beamten-
angelegenheiten**

Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik

Der DGB wirkt aufgrund von spezial-gesetzlichen Rechtsgrundlagen als gewerkschaftliche Spitzenorganisation der Beamtinnen und Beamten bei der Regelung von allgemeinen beamtenrechtlichen Angelegenheiten mit. Im Rahmen von Beteiligungsverfahren nahm der DGB-Bezirk deshalb in Kooperation mit den Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes Stellung zu zahlreichen Gesetzen, Verordnungen und Rundschreiben, die die Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten in Berlin und Brandenburg betreffen.

Die Koordination der Beamtenarbeit im DGB-Bezirk erfolgte in Berlin unter anderem in der Landeskommision für Beamtinnen und Beamte und in Brandenburg im beamtenpolitischen Arbeitskreis. Im Berichtszeitraum wurden außerdem Arbeitsgruppen zu einzelnen Sonderthemen eingerichtet, z. B. zur Besoldung in Berlin oder zum Personalvertretungsgesetz in Brandenburg.

Auf der Bundesebene wurde die Beamtenarbeit im DGB in bezirklichen Arbeitstreffen des DGB und in der Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte (BkBB) koordiniert.

*) Quelle:
DGB-Besoldungsreport
2018 und 2021,
DGB Bundesvorstand,
Abteilung Öffentlicher
Dienst und Beamtenpolitik

Entwicklung der Besoldung zwischen 2018 und 2021

Der DGB hatte sich 2018 das Ziel gesteckt, die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes der Länder auf die Beamtinnen und Beamten wieder zum Standard zu machen. Dieses Ziel konnte sowohl in Berlin als auch in Brandenburg erreicht werden. Zusätzlich wurde in beiden Ländern über Besoldungsaufschläge auf das Tarifergebnis eine deutliche Verbesserung der Beamtenbesoldung in den vergangenen vier Jahren erreicht. Nach dem aktuellen DGB-Besoldungsreport rangieren Berlin und Brandenburg im bundesweiten Besoldungsranking im guten Mittelfeld. In der Eingangsbesoldung der verglichenen Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13 kommen beide Länder dem derzeitigen Besoldungsdurchschnitt sehr nah, anders als noch 2018, wo der Abstand zum Besoldungsdurchschnitt in den drei genannten Besoldungsgruppen zum Teil noch sehr deutlich ausfiel. Brandenburg und Berlin hatte 2018 im Besoldungsranking einen der hinteren Plätze belegt – Berlin teilweise sogar den hintersten Platz. Im aktuellen Ranking sind beide Länder ins Mittelfeld vorgerückt. Dabei hat Berlin sein Nachbarland Brandenburg sogar teilweise überholt.

Die Entwicklung der Besoldung in Berlin und Brandenburg stellt sich auszugsweise wie folgt dar*:

Besoldungsgruppe	Land und Durchschnitt	2018	2021
A 7	Berlin	26.981	30.560
	Brandenburg	27.596	30.091
	Bund ø	28.154	30.770
A 9	Berlin	30.897	34.984
	Brandenburg	31.701	34.568
	Bund ø	32.107	35.055
A 13	Berlin	46.491	52.402
	Brandenburg	48.052	52.397
	Bund ø	48.550	53.158

Verfassungswidrig zu niedrige Besoldung in Brandenburg und Berlin in den vergangen Jahren

Das Bundesverfassungsgericht stellte sowohl für Brandenburg als auch für Berlin fest, dass die Richterbesoldung in den vergangenen Jahren verfassungswidrig war. Brandenburg reagiert mit einem Nachzahlungsgesetz für die Richterinnen und Richter. In der Erörterung zu dem Gesetzentwurf konnten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstest erreichen, dass bei vier Besoldungserhöhungen 0,5 Prozent auf das Tarifergebnis aufgeschlagen wird.



In Berlin führte die 2020 festgestellte Verfassungswidrigkeit der Richterbesoldung zu einer breiten gesellschaftlichen Debatte. Das Bundesverfassungsgericht hatte dem Lande bescheinigt, dass es lange kaum ein Unterschied zwischen der Sozialhilfe und der niedrigsten Besoldung gab. Dieses Problem wirkte sich auf alle Besoldungsgruppen aus, inklusive der Richterbesoldung. Allerdings ignoriert der Berliner Senat die Einschätzung aus Karlsruhe und legt ein „Reparaturgesetz“ vor, das ausschließlich Richterinnen und Richter betraf.

In der Folge bildete sich in Berlin ein bundesweit einmaliges Bündnis zwischen dem DGB Berlin-Brandenburg, dem dbb Berlin, dem Deutschen Richterbund Berlin und dem Hauptpersonalrat von Berlin.

Diese Berliner Besoldungsallianz führte zahlreiche Gespräche mit der Politik und den meisten Fraktionen des Berliner Abgeordnetenhauses und rief die Berliner Beamtinnen und Beamten zu einer Protestaktion auf. Tausende Beamtinnen und Beamte forderten mit einer Postkarten- und E-Mail-Aktion von den Parlamentariern des Berliner Abgeordnetenhauses für die vergangenen Jahre eine verfassungsgemäße Besoldung.

Besoldungstabellen

Als besonderen Service für die Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes erstellte der DGB-Bezirk jährliche Besoldungsfaltkarten für die Beamtinnen und Beamten beider Länder. Die Nachfrage nach den Faltkarten, mit denen der DGB über die aktuelle Besoldungsentwicklung und wichtige politische Ereignisse informiert, ist nach wie vor groß. Die Faltkarten wurden in gedruckter Form über die Mitgliedsgewerkschaften und die DGB-Untergliederungen sowie in einer PDF-Version über die DGB-Website verbreitet.

DGB-Positionspapier „Starke öffentliche Dienstleistungen für die Menschen in Berlin“ weiter entwickelt

Der DGB begann 2013 eine kritische Analyse über den Zustand der öffentlichen Dienstleistungen im Land Berlin. Mit dem im November 2013 veröffentlichten DGB-Positionspapier „Verlässliche öffentliche Dienstleistungen für die Menschen in Berlin“ warb der DGB für einen deutlichen und zügigen Politikwechsel – weg vom Personalabbau, hin zur Personalgewinnung.

2019 hat der DGB sein Positionspapier aktualisiert und unter dem Motto „Starke öffentliche Dienstleistungen für die Menschen in Berlin“ aufgezeigt, wo Berlin fünfthalb Jahre später steht und wo noch dringender Handlungsbedarf ist.

Fazit des DGB: Der geforderte Politikwechsel ist im vollen Gange. Vieles wurde bereits angepackt. Aber leider auch Vieles viel zu spät. Weiterhin lange Warteschlangen bei den Bürgerämtern oder in den

Kfz-Zulassungsstellen, schwerfällige Verwaltungsprozesse oder länger werdende Eintreffzeiten von Polizei und Feuerwehr haben zu Unzufriedenheit bei den Bürgerinnen und Bürgern geführt, bremsen das Wirtschaftsleben und beeinträchtigen die Lebensqualität in der Stadt. Mit dem 2019 entwickelten DGB-Positionspapier setzten sich der DGB und die Gewerkschaften weiterhin für eine deutliche Stärkung der öffentlichen Dienstleistungen ein.

Pauschale Beihilfe – eine neue Form der Absicherung von Krankheitskosten für Beamten und Beamtinnen

Gesetzlich krankenversicherte Beamtinnen und Beamte mussten bislang den vollen Versicherungsbeitrag selbst tragen. Einen (hälf tigen) Arbeitgeberzuschuss, wie bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern üblich, erhielten sie bislang nicht. Dies stellte für die Betroffenen eine hohe finanzielle Belastung dar. Die Beihilfeleistungen des Dienstherrn konnten sie systembedingt neben einer gesetzlichen Versicherung nur wenig bis gar nicht in Anspruch nehmen, was eine zusätzliche Benachteiligung mit sich brachte.

Der DGB hatte es sich zum Ziel gesetzt, diese jahrzehntelange strukturelle Benachteiligung von tausenden gesetzlich krankenversicherten Beamtinnen und Beamten zu beenden. In intensiven Erörterungen mit den Landesregierungen konnte der DGB-Bezirk zuerst in Brandenburg und danach auch in Berlin erreichen, dass freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte von ihrem Dienstherrn einen Zuschuss zu den Beiträgen für ihre gesetzliche Krankenversicherung erhalten. In beiden Ländern wurde zum 1. Januar 2020 eine entsprechende Regelung eingeführt, mit der alternativ zu den klassischen individuellen Leistungen der Beihilfe im Krankheitsfall einen Zuschuss des Dienstherrn zu einer Krankenvollversicherung gezahlt wird. Die Neuregelung wird „pauschale Beihilfe“ genannt. Mit ihr kommt der Dienstherr nun endlich auch seiner Fürsorgeverantwortung gegenüber den freiwillig gesetzlich krankenversicherten Beamtinnen und Beamten in angemessener Form nach.

Der DGB hat in zahlreichen Veranstaltungen und mit länderspezifischen Broschüren über die neuen Möglichkeiten der Absicherung von Krankheitskosten für Beamtinnen und Beamten durch die pauschale Beihilfe informiert. Viele freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte nutzen dieses Angebot bereits.

Novellierung des Personalvertretungsrechts in Brandenburg

Das Land Brandenburg hat mit einem Eckpunktepapier zur Novellierung des Brandenburgischen Personalvertretungsgesetzes eine breite gesellschaftliche Debatte eröffnet. Ausgangspunkt für die geplante Novellierung ist die Vereinbarung von SPD, CDU und BÜNDNIS 90/Die Grünen im Koalitionsvertrag, wonach das Personalvertretungsgesetz insbesondere unter dem Aspekt der Anforderungen der Digitalisierung an die Beschäftigten novelliert werden soll.

Um die geplante Novellierung des Personalvertretungsgesetzes vorzubereiten, hat sich das Land Brandenburg verpflichtet, einen Weg des offenen Dialogs mit den Gewerkschaften zu gehen. In gemeinsamen Arbeitsgruppen zwischen dem DGB und dem zuständigen Ministerium werden die zentralen Punkte für die Novellierung identifiziert und die entsprechenden Handlungsfelder bearbeitet. Der Arbeitsprozess dauert an und wird den DGB voraussichtlich noch bis Mitte 2022 begleiten.

Gemeinsame Erklärung zur Gewalt gegenüber Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Berlin

Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg hat in Berlin mit dem Senat und dem dbb eine Erklärung zur zunehmenden Gewalt gegenüber Angehörigen des öffentlichen Dienstes in Berlin unterzeichnet. Ziel der Initiative ist es, eine Kultur der Gewaltfreiheit im öffentlichen Dienst zu befördern. Hintergrund ist die Zunahme von Attacken auf Angestellte und Beamte in Ämtern, Dienststellen der Polizei und Feuerwehr sowie Rettungsdiensten, Verkehrsunternehmen und Einrichtungen des Gesundheitswesens.



In der Erklärung werden konkrete Maßnahmen benannt, um der Gewalt gegen öffentlich Bedienstete entgegenzutreten. Unter anderem sollen alle strafrechtlich relevanten Fälle von physischer und psychischer Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst grundsätzlich bei den Strafverfolgungsbehörden angezeigt werden. Zugleich sollen Präventionskonzepte gegen Gewalt im öffentlichen Dienst von Berlin weiterentwickelt werden. Zudem solle Zivilcourage gefördert werden, „damit Gewalt erkannt wird und nicht unbeachtet bleibt“. Außerdem soll damit die bewusste Einhaltung sozialer Normen gefestigt und Opfern von Gewalt geholfen werden, erlittenes Unrecht zu bewältigen.

Reform der Arbeitsgerichtsbarkeit im Land Brandenburg

Das Ministerium der Justiz des Landes Brandenburg hat 2021 einen Gesetzentwurf erarbeitet, mit dem die Arbeitsgerichtsbarkeit in Brandenburg grundlegend umstrukturiert wird. Ausgangspunkt für das Reformvorhaben seien die über Jahre hinweg sinkenden Fallzahlen an den Arbeitsgerichten. So habe eine erhebliche Verringerung des Geschäftsanfalls dazu geführt, dass sich der Personalbedarf im richterlichen Dienst am Arbeitsgericht Eberswalde auf weniger als zwei Richterarbeitskräfte und an den Arbeitsgerichten Brandenburg an der Havel und Neuruppin jeweils auf weniger als drei Richterarbeitskräfte verringert habe.

Die Reform sah ursprünglich u. a. vor, die Arbeitsgerichte Eberswalde und Potsdam sowie die in Senftenberg bestehenden Kammern des Arbeitsgerichts Cottbus aufzuheben. Der DGB setzte sich für den

Erhalt der Arbeitsgerichtstandorte ein, um eine leistungsstarke und gut erreichbare Arbeitsgerichtsbarkeit in Brandenburg zu erhalten. Er kritisierte, dass die Pläne zu längeren Wegen und höheren Kosten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen wird. Besonders problematisch ist die nicht nachvollziehbare Verlegung des landesweit größten Gerichtsstandortes Potsdam nach Brandenburg an der Havel.



Foto: DGB Westbrandenburg/Fechen

Die Umstrukturierung der Arbeitsgerichte in Brandenburg wurde gegen einen breiten gewerkschaftspolitischen Widerstand weitgehend durchgedrückt. In teils dogmatisch geführten Debatten konnte der DGB immerhin erreichen, dass der Standort Eberswalde als Außenstelle von Frankfurt/Oder erhalten bleibt.

Bundesweit einmaliges Landesantidiskriminierungsgesetz in Berlin eingeführt

Die Rot-Rot-Grüne Regierungskoalition in Berlin hat es sich 2019 zum Ziel gemacht, den Diskriminierungsschutz für Menschen zu verbessern. Dazu wurde ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) geschaffen. Das Gesetz soll Menschen vor Diskriminierungen durch öffentliches Handeln des Landes Berlin schützen. Dazu wurde u.a. der Katalog von Diskriminierungstatbeständen im Vergleich zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erweitert. Betroffene Menschen sollen außerdem mit einer Beweislastreicherung ihre Rechte einfacher durchsetzen können. Zusätzlich wurde ein Verbandsklagerecht eingeführt.

Der DGB führte eine breite gesellschaftliche Debatte mit verschiedenen Akteuren der Antidiskriminierungsarbeit, den Beschäftigten im öffentlichen Dienst, der Politik und dem Abgeordnetenhaus von Berlin. Der DGB machte deutlich, dass es besonders wichtig ist, strukturelle Diskriminierungen zu bekämpfen, die für Bürgerinnen und Bürgern oft sehr belastend aber nur schwer angreifbar seien. Dafür ist das im LADG vorgesehene Verbandsklagerecht besonders gut geeignet. Er mahnte aber auch an, nicht die Augen zu verschließen vor möglichen Rechtsfolgen und Problemen, die sich aus dem LADG ergeben könnten. So führte die im Gesetz vorgesehene Beweislasterleichterung zu zahlreichen Nachfragen und Verunsicherungen bei den Beschäftigten. Der DGB plädierte dafür, sich mit den Auswirkungen des Gesetzes auf die Beschäftigten auseinander zu setzen und das verwaltungsinterne Verfahren landeseinheitlich zu regeln.

Im Nachgang zum Gesetzesbeschluss unterstützte der DGB fachlich den Abschluss einer Dienstvereinbarung zwischen dem Senat von Berlin und dem Hauptpersonalrat zur Regelung des Verwaltungsverfahrens. Mit der Dienstvereinbarung konnte auch eine unabhängige Beratungsstelle initiiert werden, an die sich Beschäftigte und Personalvertretungen mit ihren Fragen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme aus dem LADG wenden können.

Offen ist noch die im DGB zu klärende Frage, ob der DGB als klagebefugter Antidiskriminierungsverband auftreten möchte, um das Verbandsklagerecht nach dem LADG wahrzunehmen.

Herausforderungen der Corona-Pandemie

Wie überall beeinflussten die Corona-Pandemie und die daraus resultierenden Einschränkungen die Arbeit und die Abläufe in der öffentlichen Verwaltung aber auch im DGB. Seit März 2020 sind eine Reihe neuer Themen aufgekommen. Hierzu gehören u.a. Einschränkungen durch den Lockdown in der Öffentlichen Verwaltung, bei der Personalratsarbeit, bei JAV- und Personalratswahlen, neue Anforderungen durch mobiles Arbeiten und Homeoffice und an

die technische Ausstattung sowie die technische Infrastruktur hierfür, spezifische Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit Corona, insbesondere Bereitstellung von Masken, regelmäßige Testungen der Beschäftigten sowie Impfungen des Personals und die Wiederherstellung des Regelbetriebes sowie Vorbereitungen auf weitere „Corona-Wellen“.

Die Corona-Krise hat einige wesentliche Schwachstellen der öffentlichen Verwaltung insbesondere in Bezug auf Digitalisierung und technische Ausstattungen deutlich gemacht. Es hat sich gezeigt, dass auch die rechtlichen Rahmenbedingungen an vielen Stellen nicht mehr zeitgemäß sind – so zum Beispiel in Bezug auf die Durchführung von Personalratsitzungen in Form von Videokonferenzen. Für viele neue Lebenssachverhalte mussten daher neue Regelungen gefunden werden, zum Teil unter erheblichen Zeitdruck.

Auch die Gremienarbeit im DGB hat sich unter den Corona-Einschränkungen verändert. Zeitweise wurden viele Veranstaltungen und regelmäßige Arbeits treffen nur noch online durchgeführt. Damit waren auch hier neue technische Probleme und kommunikative Hindernisse verbunden. Während die technischen Fragen mit der Zeit in vielen Fällen gut gelöst werden konnten, hat sich gezeigt, dass Online-Veranstaltungen auf der kommunikativen Ebene langfristig nicht alle Bedürfnisse und Erfordernisse erfüllen können. Neben den inzwischen etablierten Online-Veranstaltungen, wünschen sich viele Kolleginnen und Kollegen nun wieder verstärkt einen direkten Austausch mit dem DGB und den Sozialpartnern in Präsenzveranstaltungen.

**Soziale Schieflage
bleibt die Achilles-
ferse unseres
Bildungssystems**

Bildungspolitik

Die soziale Schieflage bleibt die Achillesferse unseres Bildungssystems. Die Zahl der jungen Menschen ohne Schul- und ohne Berufsabschluss ist bedrückend hoch. Auch bei der Weiterbildung und im Studium öffnet sich die Schere zwischen Gewinnern und Verlierern. Zu viele Menschen blieben vom Trend zur höheren Bildung abgehängt. Das deutsche Bildungssystem ist polarisiert.

Berufsorientierung

Im Berichtszeitraum wurde in Berlin das Landeskonzept für Berufs- und Studienorientierung fortgeschrieben, in Brandenburg die Landesstrategie Berufsorientierung. Der DGB war in beiden Ländern an der Erarbeitung beteiligt. Wichtig waren für uns die Regelungen für die Schulpraktika. Unser Fokus: Wie viele Praktikumsstellen gibt es in Berlin und Brandenburg, und reichen diese aus?

Über die Sonderkommission Ausbildungsplatzsituation und Fachkräfte sicherung beim Regierenden Bürgermeister von Berlin konnten wir erreichen, dass eine Qualitätsoffensive Praktikum umgesetzt wird. Diese beinhaltet eine Standardisierung der Abläufe zwischen Schule und Betrieb und auch in der Vor- und Nachbereitung der Praktika. Leider konnte sie wegen der Corona-Pandemie nicht wie geplant im Schuljahr 2020/21 umgesetzt werden. Alle Partner haben vereinbart, dass beim Wiederanlaufen von Schulpraktika eine Testphase eingeplant und im folgenden Schuljahr die Regelung verbindlich für alle Schulen umgesetzt wird.

Der DGB Berlin-Brandenburg fordert ein Ergänzungsprogramm für Schulen mit besonderem Bedarf an Berufsorientierung. Die qualifizierte Vierstufigkeit und das notwendige flankierende Maßnahmenbündel (Akquise guter Praktika in einem ausreichend breiten Berufsspektrum, individuelle Beratung, interkulturelle Ausrichtung etc.) sollten in einem ersten Schritt in Schulen mit einem besonderen Bedarf an Berufsorientierung, den sogenannten „BO-Bedarfsschulen“, etabliert werden. Dort, wo drei

Viertel der Schüler:innen aus Armutshältnissen kommen oder nichtdeutscher Herkunft sind, sollen die Berufschancen der Jugendlichen durch professionelle Unterstützung deutlich erhöht werden. 16 Berliner Sekundarschulen aus drei Bezirken entsprechen diesen Kriterien. An den identifizierten „BO-Bedarfsschulen“ sollen Voraussetzungen geschaffen werden, um die beruflichen Perspektiven der Schüler:innen durch eine professionelle Unterstützung merklich zu verbessern.

Jugendberufsagenturen

Ein wichtiges bildungs- und arbeitsmarktpolitisches Thema sind die Jugendberufsagenturen (JBA) in Berlin und Brandenburg.

Im Landesbeirat begleiten wir nun die Arbeit der JBA Berlin und überprüfen immer wieder die Abläufe und Abstimmungen zwischen den Rechtskreisen. Die zweite Evaluierung der JBA Berlin machte deutlich, dass die Prozesse in den bezirklichen Anlaufstellen sehr unterschiedlich sind und es noch zu viele parallele oder nicht aufeinander abgestimmte Maßnahmen der Partner gibt.

In Brandenburg ist es uns nicht gelungen, das Land davon zu überzeugen, landesweite Mindeststandards für die JBA zu definieren. Es sind in Brandenburg zwar in den Landkreisen und den kreisfreien Städten JBA entstanden, die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur, den Jobcenter und den Jugendämtern ist jedoch sehr unterschiedlich geregelt.

Schule und Wirtschaft

In Berlin und in Brandenburg konnten wir erreichen, dass wir in den Gremien der Arbeitgeber und der Länder im Rahmen des Netzwerkes Schule und Wirtschaft vertreten sind. Damit sind Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Berlin die einzigen Bundesländer, in denen die Gewerkschaften an der Vernetzung von Wirtschaft und Schule beteiligt sind. So konnten wir Auditoren für den Wettbewerb „Schulen mit exzellenter Berufs- und Studienorientierung“ ausbilden und sind nun im Brandenburger „Netzwerk Zukunft“ vertreten.

Berufliche Bildung

Der Ausbildungsmarkt in **BERLIN** und **BRANDENBURG** entwickelt sich sehr unterschiedlich. Sowohl in Brandenburg als auch in Berlin stehen den Ausbildungssuchenden zu wenige Ausbildungsplätze zur Verfügung. Die Zahl der unversorgten Jugendlichen, aber auch die der unbesetzten Ausbildungsplätze, bleibt sehr hoch. Zudem ist die Beteiligung der Betriebe an der dualen Ausbildung mit 12,5 Prozent in Berlin und 14 Prozent in Brandenburg sehr gering. Auch die Zahl der vorzeitigen Vertragsauflösungen ist im Bundesvergleich in Brandenburg und Berlin mit 29 bzw. 34 Prozent am höchsten. Das macht deutlich, dass die Maßnahmen zur Berufsorientierung der Jugendlichen verbessert werden müssen, aber auch die Betriebe mehr Hilfestellung benötigen.

Neben der Berufs- und Studienorientierung und der Jugendberufsagentur sind weitere Maßnahmen wichtig, um die Ausbildungssituation zu verbessern. So ist das Instrument der „assistierten Ausbildung“ wichtig, da mit ihr sowohl der Betrieb als auch die Jugendlichen begleitet werden – und dies auch schon vor Beginn der Ausbildung. Die assistierte Ausbildung und die ausbildungsbegleitenden Hilfen müssen bekannter gemacht werden, da diese in Berlin und Brandenburg zu wenig genutzt werden.

Ein weiteres wichtiges Instrument ist aus unserer Sicht die Verbundausbildung. Diese wurde in Brandenburg und Berlin ausgebaut, und beide Länder stellen mehr Mittel zur Verfügung.

BRANDENBURG: Der Brandenburger Ausbildungskonsens ist von 2021 bis 2023 erneuert worden. Zweck des Konsenses ist es, möglichst allen Brandenburger Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten und ihnen auch eine Übernahme zu garantieren. Gemeinsames Ziel aller Beteiligten ist es, jährlich mindestens 10.000 betriebliche Ausbildungsverträge abzuschließen. Mit allen Partnern gemeinsam wurde die Kampagne „Brandenburg will Dich!“ weitergeführt. Sie soll Jugendliche davon überzeugen, ihre Ausbildung in Brandenburg zu absolvieren, sie soll aber auch in den Betrieben für die duale Ausbildung werben. Weitere Punkte sind

die Berufsschullehrerausbildung in Brandenburg, die Mobilität der Jugendlichen und der Transformationsprozess in Brandenburg.

BERLIN: Die Berliner Vereinbarung ist noch nicht erneuert worden, dies soll 2022 geschehen.

KAUSA-Servicestelle in Brandenburg

Das Land Brandenburg schrieb 2016 ihre KAUSA-Servicestelle aus. Deren Ziel ist es, junge Geflüchtete für die betriebliche Ausbildung zu gewinnen und auch Unternehmen davon zu überzeugen, mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund Ausbildungsverträge abzuschließen.

Wir konnten erreichen, dass Arbeit und Leben zusammen mit dem bbw (Bildungswerk der Wirtschaft) den Zuschlag bekamen. So konnten wir ein sozialpartnerschaftliches Netzwerk in Brandenburg aufbauen.

Die KAUSA-Servicestelle hat sich schnell und gut in Brandenburg vernetzt und ist jetzt für Jugendliche, Unternehmen und das Land Brandenburg ein verlässlicher Partner im Bereich der betrieblichen Ausbildung.

Berufliche Schulen

Die vom Land **BERLIN** geführte Reform der beruflichen Schulen ergab wenige Veränderungen. Es wurde das Berliner Ausbildungsmodell (BAM) entwickelt, hier wird in Ausbildungsberufen (nach BBiG) das erste Ausbildungsjahr vollzeitschulisch durchgeführt, und dies mit vielen Praxisanteilen in Betrieben, die sich bereit erklären, die Jugendlichen zu übernehmen.

Des Weiteren gibt es einen Schulversuch zur Lernortkooperation. Nach dem BBiG sollen die Lernorte Betrieb und Schule kooperieren. Es gibt mehrere Schulen und Betriebe, die gemeinsam unterschiedliche Formen der Lernortkooperationen testen.

Im Auftrag des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport Brandenburg wurde eine Studie zu Oberstufenzentren (OSZ) erstellt. Ziel ist es, die OSZ zu stärken und weitere Möglichkeiten der Kooperation aufzuzeigen. Die wichtigsten Aussagen sind: Die Standorte der OSZ sollen erhalten bleiben, es soll virtuelle Klassen geben, die Lehrkräfte sollen besser fortgebildet werden, es soll künftig einen Bildungsbericht geben und einen ständigen regionalen Austausch mit den zuständigen Stellen sowie den Berufsbildungsausschüssen. Das Thema Berufsschullehrerausbildung wird in der Studie leider umgangen. Trotzdem gelang es den Wirtschafts- und Sozialpartnern, dies in der politischen Debatte zu halten und zum Thema in den Koalitionsverhandlungen zu machen.

Corona-Pandemie

Im Frühjahr 2020 kam es zu Schul- und Betriebs schließungen, um die Ausbreitung des Corona-Virus zu verhindern. Dies führte zu großen Verwerfungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt und stellte alle Akteure vor neuen Herausforderungen.

In den ersten Wochen gab es viele Vermutungen, wie sich Pandemie und Lockdown auf den Ausbildungsmarkt auswirken würden. Daher wurde in Berlin die Task Force Ausbildung eingerichtet, die alle Probleme diskutierte und Lösungswege suchte. Fragestellungen waren: Wie können die Zwischen- und Abschlussprüfungen organisiert werden? Wie wird das Homeschooling umgesetzt? Stellen die Arbeitgeber die Auszubildenden für den Online-Unterricht frei? Welche Auszubildenden kommen in Kurzarbeit? Wie werden fehlende Ausbildungsinhalte vermittelt? Wie bekommen wir die Lernplattformen stabil? Wie kann eine Präsenzbeschulung organisiert werden? Wie bekommen wir die (Jugendberufs)-Agenturen wieder geöffnet?

Für Brandenburg und Berlin wurden zwischen den Wirtschafts- und Sozialpartnern, den zuständigen Ministerien oder Senatsverwaltungen und der Regionaldirektion gemeinsame Erklärungen abgeben, welche Probleme in der Pandemie anzugehen sind.

Es gab zwei Arbeitsmarkt- und Ausbildungsgipfel und zwei Sonderkommissionen für Ausbildung beim Regierenden Bürgermeister von Berlin sowie zwei Sitzungen des Bündnisses für gute Arbeit beim Ministerpräsidenten Brandenburgs.

Erste Folgen der Corona-Krise waren der Einbruch von betrieblichen Ausbildungsstellen und weit weniger Bewerber:innen, die sich bei der BA Ausbildungsplatz suchend meldeten. Schnell wurde klar, dass das Schließen der Agenturen und das Abziehen der Berufsberater:innen dazu führte, dass viele Jugendliche nicht erreicht wurden und Online-Formate kein Ersatz für die direkte Beratung waren. Daraus war gab es gemeinsame Anstrengungen, die Berufsberater:innen schnell wieder in der Regelarbeit einzusetzen.

Für alle Schulen, Lehrkräfte, Schüler:innen und Eltern war das Homeschooling eine große Herausforderung und stellte die schlechte IT-Ausstattung der Schulen in den Mittelpunkt. Das nur teilweise Funktionieren der Lernplattformen führte zu Insellösungen und zu einem großen Mehraufwand aller Beteiligten.

Dabei wurde auch klar, dass für den Hotel- und Gastronomiebereich eine besondere Unterstützung entwickelt werden musste. So wurde die Idee eines sozialpartnerschaftlich getragenen Ausbildungshotels geboren. Es soll Auszubildenden helfen, einen neuen Arbeitgeber zu finden und Ausbildungsinhalte vermitteln.

Des Weiteren entwickelten wir eine zentrale Anlaufstelle, in der alle Angebote für Ausbildung in Berlin gebündelt wurden. Die Landingpage Ausbildung.Berlin ging im Mai 2021 an den Start und ist eine gemeinsame Plattform der Wirtschafts- und Sozialpartner des Landes Berlin und der Regionaldirektion der Arbeitsagentur Berlin-Brandenburg. Sie soll zukünftig auch für Schulpraktika genutzt werden und ist jetzt schon auf Brandenburg ausgedehnt worden. Es gibt eine Image-Kampagne, um die Landingpage bekannter zu machen und für betriebliche Ausbildung zu werben.

In Brandenburg wurde die Ausbildungsoffensive weitergeführt. Um Jugendliche ohne Online-Angebote zu erreichen, wurde eine „Brandenburg will Dich!“-Bustour organisiert, an der die DGB-Jugend, die IHKn und HWKn aus Brandenburg und die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg teilnahmen. Die DGB-Jugend wurde vor Ort von den Regionen unterstützt. Damit die Ausbildungsoffensive sich diverser präsentierte, wurde sie von der KAUSA-Servicestelle unterstützt.

Duales Studium

Sowohl das Angebot dualer Studiengänge als auch die Zahl dual Studierender ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Es gibt eine Reihe von ungelösten bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Fragen. Duale Studiengänge sind ihrem Anspruch nach ein besonderes Studienformat, in dem unter Aufrechterhaltung des Anspruchs der Wissenschaftlichkeit lange betriebliche Praxisphasen in das Studium integriert werden. Hochschule und Praxispartner sollen eng zusammenarbeiten. Die Studierenden sind nicht nur in der Hochschule eingeschrieben, sondern auch vertraglich an den Praxispartner gebunden.

Oft werden die Lehrinhalte der Hochschulen und der Betriebe nicht miteinander abgestimmt, so dass Jugendliche eine komplette Ausbildung und ein komplettes Studium absolvieren. Da es auch in Berlin und Brandenburg eine Vielzahl von dualen Studiengängen gibt, gab die DGB-Jugend für beide Länder einen Wegweiser heraus, der zeigt, welche Angebote an den staatlichen Hochschulen existieren.

Hochschule

Der DGB Berlin-Brandenburg hat in den letzten vier Jahren die gewerkschaftliche Vertretung in den Hochschul-Gremien sichergestellt, in denen eine Arbeitnehmer:innenvertretung gesetzlich vorgesehen ist. Das gilt in Berlin für die (ruhenden) Kuratorien an der Technischen Universität, der Freien Universität und der Humboldt-Universität. Ebenso betrifft es die Hochschule für Technik und Wirtschaft, die Alice-Salomon-Hochschule, die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR), die Beuth-Hochschule sowie die

Universität der Künste (UDK). Außerdem vertrat der DGB die Gewerkschaften in der „Dualen Kommission“ der HWR Berlin und nahm die Benennung der betrieblichen Arbeitnehmervertreter:innen vor. Der DGB-Bezirk hat sich in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften zur Novellierung des Hochschulgesetzes in Berlin mit eigenen Stellungnahmen geäußert.

Grundbildung

Trotz Schulpflicht gibt es in Deutschland mehr als 7,5 Millionen Menschen zwischen 18 und 64 Jahren, die große Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben haben. Formulare, E-Mails, Warnhinweise oder Arbeitsanweisungen können zur Hürde werden. Fast 60 Prozent von ihnen sind erwerbstätig und somit unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben. Das Thema Grundbildung (Alphabetisierung) hat sich zu einem Dauerthema in der Bildungspolitik entwickelt.

Qualifizierung von ehrenamtlichen Arbeitsrichter:innen

Der DGB-Bezirk bietet jährlich drei Qualifizierungen an, zwei Grundlagen- und ein Aufbauseminar. Diese werden weiterhin gut angenommen und fanden auch in der Corona-Pandemie statt.

**Perspektive
für alle braucht
guten Rahmen**

Jugend-politik

Ein Kernstück der Berufsschularbeit der DGB-Jugend ist die Berufsschultour und die Durchführung der Projekttage für Demokratie und Mitbestimmung (PDM) sowie die dazugehörenden Hofstände. In den Jahren 2017 – 2019 fand die Berufsschultour jeweils immer einmal im Frühjahr sowie im Herbst statt. 2020 konnte, bedingt durch Covid-19, die Berufsschultour nur im Herbst stattfinden. Auch im Frühjahr 2021 wurde sie coronabedingt nicht durchgeführt. In einem regulären, nicht Corona-Jahr, wurden durchschnittlich ca. 100 PDMS pro Jahr durchgeführt. 2020 waren es 50, unter Einhaltung der Hygiene- und Abstandsregeln. In den letzten vier Jahren wurden rund 45 neue Teamer:innen für das PDM-Team ausgebildet. Seit 2019 gibt es ein neues bundesweites Corporate Design für die Berufsschularbeit, das die Zielgruppe zeitgemäßer anspricht.

Jeweils am Ende des Jahres fand die Veröffentlichung des Ausbildungsreports im Rahmen einer medienwirksamen Pressekonferenz statt. Der Ausbildungsreport beschäftigt sich mit der Ausbildungsqualität und gibt Auszubildenden eine Stimme, um auf Mängel und Verbesserungsbedarf in der Ausbildung hinzuweisen. Zusätzlich gibt es jedes Jahr einen besonderen Schwerpunkt. Diese waren im Berichtszeitraum folgende:

- Qualität der Berufsschulausbildung (2017)
- Arbeitszeit in der Ausbildung (2018)
- Digitalisierung und Ausbildung 4.0 (2019)
- Wohnen und Mobilität (2020)
- nächster Bericht erst 2022 zum Thema „Berufswahl/Berufsorientierung“

Neben Berichten in TV, Printmedien und Online wurden die Ergebnisse des Ausbildungsreports auch in den Gremien der Beruflichen Bildung vorgestellt, in welchen die DGB-Jugend oder der DGB-Bezirk vertreten sind.



Mitarbeiter:innen der Abteilung nehmen u.a. Termine in folgenden Gremien der Beruflichen Bildung wahr: Landesausschuss für Berufliche Bildung (LAB) Berlin und LAB Brandenburg (plus Unterausschüsse), Berufsbildungsausschuss (BBA) IHK Berlin, Jury des Ausbildungspreises des Landes Brandenburg, Beirat Duales Studium Brandenburg, BBA der HWK Potsdam.

Zusammen mit der Bundesebene wurde mehrere Jahre die Novellierung des Berufsbildungsgesetztes (BBiG) aktiv begleitet und konnten ein paar Themen (unter anderem die Mindestausbildungsvergütung) setzen.

Seit 2019 nehmen wir regelmäßig an der Ausbildungsmesse „Sei Dual“ teil.

Das Jahr 2020 war davon geprägt abzuwenden, dass die Coronakrise sich zu einer Ausbildungskrise ausweitet. Dies bedeutete viel Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit und ein enger Austausch mit den Mitgliedsgewerkschaften, aber auch DGB-intern und mit den anderen Akteur:innen der beruflichen Bildung. Zusätzlich spielte das Informieren von Azubis über ihre Rechte eine zentrale Rolle. Dies beinhaltete unter anderem die Erstellung eines digitalen FAQs, Social Media-Stories sowie natürlich die Weitervermittlung an die Mitgliedsgewerkschaften.

Studierendenarbeit und Hochschulpolitik

Die Gruppe der Studierenden wird für Gewerkschaften immer relevanter, weswegen die Studierendenarbeit in den Jahren 2017 – 2021 immer bedeutender und ausgebaut wurde. Neben einer neuen Image-Kampagne der Studierendenarbeit auf Bundesebene, die seit 2019 „[juinjen] Dein Netzwerk fürs Studium“ heißt, wurden im Bezirk Berlin-Brandenburg vor allem folgende vier Säulen auf- und ausgebaut: Arbeitsrechtliche Erstberatungen, „Campus Tour“, Veranstaltungen/Ringvorlesungen und der Auf- und Ausbau von DGB-Hochschulgruppen.

So sind unter anderem zwischen 2018 und 2020 arbeitsrechtliche Erstberatungen an der TU Berlin und der HNE Eberswalde hinzukommen, ebenso wie DGB-Hochschulgruppen an der Charité, Alice-Salomon-Hochschule und der Uni Potsdam. Hier ein paar ausgewählte Themen von Veranstaltungen 2017 – 2021 an Hochschulen in Berlin und Brandenburg.

- TV-Stud- Die Auseinandersetzung um gute Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte), FU Berlin (Frühjahr 2018)
- Money, Money, Money - Das musst du beim Thema Studienfinanzierung wissen, diverse Unis (Herbst 2018+2019)
- Online-Seminar: „Arbeitsrecht für Studierende in Zeiten von Corona“
- „Wohin steuert die Lausitz“, B-TU Cottbus (Sommer 2019)
- Treuhand und Gewerkschaften: Kampf oder Kooperation, Uni Potsdam (online) (Teil 1 Herbst 2020, Teil 2 Frühjahr 2021)

Die Campus-Touren wurden jeweils im Frühjahr und Herbst zum Semesterstart durchgeführt. Es wurde angestrebt die Präsenz an Brandenburger Hochschulen zu erhöhen und auch die Gruppe der Dual Studierenden zunehmend in den Fokus genommen. Die Campustouren ab 2020 waren von der Corona-Pandemie beeinflusst – sie konnten nicht wie gewohnt in Präsenz stattfinden, stattdessen gab es einige digitale Veranstaltungen.

Zusammen mit der Kooperationsstelle ZEWK an der TU Berlin wurde eine gemeinsame Ring-Vorlesung zum Thema „Transformation der Arbeitswelt“ erstmals im Wintersemester 2018/2019 durchgeführt, die im Sommersemester `21 weitergeführt wurde.

Im Wintersemester 2018/2019 und im Sommersemester 2019 wurde eine Zeitung mit dem Titel „Campus News“ herausgegeben, die im Rahmen der Campus Tour verteilt wurde.

Um die Koordinierung, Vernetzung und die strategische Ausrichtung besser zu gewährleisten, wurde ein Steuerungskreis für Hochschulpolitik und Studierendenarbeit ins Leben gerufen.

An hochschulpolitischen Themen waren vor allem der Arbeitskampf um „TV-Stud III“ und die Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes zentral.



Foto: DGB

Jugendkonferenz im Mai 2021 virtuell:
Sogar das Präsidium war zeitweise leer

Schüler:innenarbeit

Durch den Aufbau der Landesnetzstelle des Netzwerkes für Demokratie und Courage (NDC) konnte die Schüler:innenarbeit ausgebaut werden. So fanden ab 2018 zunehmend anti-rassistische und anti-sexistische Projekttage (so genannte ABC/S-Tage) vor allem an allgemeinbildenden Schulen sowie Argumentations- und Handlungstrainings für Multiplikator:innen und Lehrkräfte statt. 2018 – 2021 fanden circa 80 – 100 Projekttage dieser Art statt und 2020 konnten noch die Projekttage VWZ für

Grundschüler:innen der 5. und 6. Klasse eingeführt werden.

Die Projekttage „Berufsorientierung“ und „Bewerbungsstraining“ wurden 2019/2020 konzeptionell überarbeitet, neue Teamer:innen hierfür ausgebildet und erste Projekttage dazu wieder durchgeführt.

Im Herbst 2020 wurde im BezJA ein Antrag verabschiedet, welcher vorsieht, dass die DGB-Jugend Berlin-Brandenburg ihre Schüler:innenarbeit weiter ausbaut.

Themen von A wie Anti-Rassismus bis Z wie Zukunftsdialog

ANTI-RASSISMUS UND ANTI-FASCHISMUS

Neben unserer Bündnisarbeit und Mitorganisation von anti-rassistischen Demonstrationen und Veranstaltungen sowie einer klaren Positionierung, bildet hierbei für uns in Berlin und Brandenburg das Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC) eine wichtige Säule. In folgenden Bündnissen bringen wir uns dabei momentan unter anderem aktiv ein: Unteilbar, Potsdam bekennt Farbe, Schöner Leben ohne Nazis (vom LJR Brandenburg). Auch das Rhythm Against Racism Festival, kurz RARF, das jährlich am 30.04. in Potsdam stattfindet, ist ein wichtiges politisches Statement. Leider musste das RARF 2020 und 2021 coronabedingt abgesagt werden.

ARBEIT

Gute Arbeits- und Lebensbedingungen sind unsere Kernthemen und werden überall mitgedacht. Neben prekären Beschäftigungsformen (gerade bei jungen Menschen), Arbeitsausbeutung und Jugendarbeitslosigkeit, ist auch das Thema Berufsorientierung noch mehr in den Fokus gerückt.

BILDUNGSPROGRAMM

Um mit dem jährlich erscheinenden Bildungsprogramm mehr Leute zu erreichen und den gewerkschaftlichen Bedarfen besser gerecht zu werden, wurde die Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften ausgebaut.

GEDENKEN UND MAHNUNG

2018 war eine zum KZ Ravensburg und KZ Sachsenhausen geplante, ebenso wie eine 2020 nach Oświęcim und Krakau. Beide mussten aber leider abgesagt werden, einmal mangels Teilnehmenden, das andere Mal aufgrund von Covid-19.

Darüber hinaus appellieren der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften aber mit Nachdruck an die Politik, den 8. Mai zu einem bundesweiten Feiertag zu erklären.

GLEICHSTELLUNG UND SEXUELLE SELBSTBESTIMMUNG

2018 wurde der Arbeitskreis (AK) LSBTIQ* ins Leben gerufen. Dieser AK arbeitet seitdem regelmäßig. Ein Kernprojekt war das Queere Sommercamp „Gemeinsam queer, gemeinsam stark“, welches 2019 erstmals stattfand. Zusätzlich haben wir in den Jahren 2018 und 2019 am CSD Berlin und dem Motz-Straßenfest teilgenommen und eine Broschüre zum Thema „Diskriminierung und Outing am Arbeitsplatz“ herausgebracht. Der internationale Frauenkampftag am 8. März wurde 2017 – 2021 aktiv begleitet. Das Thema sexuelle und körperliche Selbstbestimmung haben wir durch die aktive Begleitung der Kampagne/Debatte in Bezug auf die Abschaffung des §218 des StGB gesetzt.

INTERNATIONALES

Im Herbst 2019 fand ein „polnisch-deutscher Austausch“ mit knapp 15 Kolleg_innen aus Polen und Deutschland statt. Im Netzwerk „Nordic Capitals“ wird seit 2019 die Jugendarbeit und -vernetzung ausgebaut, welche regelmäßige Treffen und einen Austausch bedeutet.

LANDESJUGENDRINGE

Wir pflegen eine enge Zusammenarbeit mit den Landesjugendringen der Länder Berlin und Brandenburg. Unsere Jugendbildungsreferent:innen vertreten die Gewerkschaftsjugend in den Vorständen der Landesjugendringe und bringen unsere Positionen dort ein.

1. MAI

In den Jahren 2018 und 2019 wurde ein eigener Jugendblock in der gewerkschaftlichen Demo organisiert und die Gewerkschaftsjugend war mit Redebeiträgen auf der Hauptbühne vertreten. 2020 gab es einige kleine Aktivitäten auf der Straße (Sprühkreideaktion, Wunschbaum), ein Aktionspaketpaket (mit Postern, Stickern, Bannern und Postkarten) für Aktive und eine verstärkte Online-Präsenz. 2021 wurde zusätzlich eine Fahrraddemo der Gewerkschaftsjugend durchgeführt.



PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Der Ausbau der Öffentlichkeits- und Social Media-Arbeit war ein zentrales Anliegen. Neben der Erschließung neuer Plattformen, dem Ausprobieren von Formaten wie Podcasts, Videoclips und Stories, bedeutete dies auch eine Professionalisierung dieser Arbeit durch persönliche Weiterbildungen/Schulungen, die Nutzung von Bildbearbeitungs- und Schnittprogrammen und regelmäßigen Redaktionssitzungen. Alle Kanäle werden regelmäßig bespielt. Zusätzlich wurde 2020 ein Legefilm zum Thema „Was machen eigentlich Gewerkschafter?“ in unserem Auftrag erstellt. Bei einem Legefilm werden einfach auf einem weißen Hintergrund ausgedruckte Bilder ins Bild rein und raus geschoben und dabei wird eine Geschichte erzählt oder ein Sachverhalt erläutert.

SEENOTRETTUNG

Das Thema Seenotrettung, die nicht hinnehmbaren Zustände im Flüchtlingslager Moria und das Sterben im Mittelmeer haben uns die letzten Jahre sehr

beschäftigt. Für uns ist klar, dass die tödliche Politik an den europäischen Außengrenzen beendet werden muss, und wir stehen an der Seite von Sea-watch, Seebrücke und anderen Organisation. Unter anderem waren wir 2020 Teil der Demo „Volle Solidarität voraus“ in Potsdam und Hermannswerder.

UMWELT- UND KLIMAPOLITIK

Der Klimawandel ist eines der zentralsten Themen der letzten Jahre und eine Konstante in unserer Arbeit. Neben Seminaren und Veranstaltungen zu dem Thema, bedeutete dies für uns auch aktiv in die Mitgestaltung zu kommen und die Themen der Gewerkschaftsjugend dazu zusetzen. Hierzu wurden auch Gespräche mit Klimabewegungen wie Fridays for future vorangetrieben und Teile von uns haben sich an den Protesten beteiligt. Insbesondere der Strukturwandel in der Lausitz ist dabei ein Thema, wo es für uns gilt mitzugestalten.

VERKEHR

Wir haben uns in den letzten Jahren für das Azubi- und Schüler:innen-Ticket in Berlin und Brandenburg eingesetzt; ebenso für ein kostengünstigeres Semesterticket. Das Azubiticket für 365 Euro im Jahr ist dabei ein erster Erfolg.

WOHNEN

Das Thema Wohnen war zentral für uns. So fand z.B. im Herbst 2018 eine Veranstaltung „Bezahlbarer Wohnraum für Azubis“ u.a. mit Sebastian Scheel statt, die Debatte um das Thema „Azubi-Wohnheime/Azubi-Apartments“ wurde vorangebracht (war auch Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2020) und wir standen an der Seite der vielen Mieter:inneninitiativen. Seit Februar 2021 unterstützen wir aktiv die Initiative „Deutsche Wohnen & Co enteignen“.

ZUKUNFTSDIALOG

Als Gewerkschaftsjugend sind wir Teil des Zukunftsdialoges des DGB. Im Frühjahr 2019 wurde im Rahmen dessen eine kleine Aktion zum Thema „Bezahlbarer Wohnraum“ von uns am Leopoldplatz zusammen mit der Region Berlin organisiert.

**Nur gleich-
berechtigt ist
gerecht!**

Frauen- und Gleichstellungs-politik

Frauenausschuss

Der Frauenausschuss als Vertretung der Frau*en im DGB Berlin-Brandenburg vereint Kolleginnen aus allen Gewerkschaften und tagte im Berichtszeitraum regelmäßig. Susanne Feldkötter löste im Januar 2020 die langjährige Vorsitzende Dagmar Poetzsch ab.

Frauenpolitik

Neben internationalem Frauentag, Equal Pay day und dem Girls' day ging es 2018 um die Frage, wie mehr Frauen in die Parlamente kommen können. Entgeltgleichheit und Altersarmut bei Frauen waren in den frauenpolitischen Räten Berlin und Brandenburgs weitere viel diskutierte Themen.



Das ganze Jahr über begleitete die Gewerkschaftsfrauen das Thema „100 Jahre Frauenwahlrecht“.

Den Internationalen Frauentag prägten die inzwischen etablierten Verteilaktionen der DGB-Ehrenamtlichen in Einkaufszentren, vor Betrieben und auf Straßen und Plätzen. Text und Produktion von Klappkarten wurden 2019 erstmals von der Bezirksfrauensekretärin Nina Lepsius verantwortet und mit den Regionen koordiniert. Für Berlin wurde das bundesweite Frauentags-Thema „Wir für ein soziales Europa“ in den Vordergrund gestellt, für Brandenburg

wurde die Wort-Bild-Marke „Wir verändern“ verwendet, verbunden mit der Forderung nach einer Aufwertung sozialer Berufe. Am Girls' Day beteiligte sich der DGB mit einem eigenen Angebot für Schülerinnen – zur Frage „Was machen eigentlich Gewerkschafterinnen?“ Im Rahmen des Berliner Beirats für Familienfragen findet 2019 die Erarbeitung des Familienberichts zur laufenden Wahlperiode statt. Der DGB wirkte in der Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von



Familie und Beruf“ mit. Wie üblich beteiligte sich der Bezirksfrauenausschuss auf Arbeitstreffen und in Telefonkonferenzen an der bundesweiten Koordinierung der Frauen- und Gleichstellungspolitik und unterstützte die bundesweite Fachpolitik regional.

2020 nahm die Corona-Krise Fahrt auf. Maßnahmen der Politik gegen die Corona-Pandemie und die daraus entstehenden Herausforderungen trafen Frauen schwerer als Männer. Wegen geschlossener Schulen und Betreuungseinrichtungen leisteten vor allem Frauen noch mehr Familienarbeit als sonst. Um den Anforderungen der Krise gerecht zu werden, mussten in erster Linie Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren und auf Einkommen verzichten. Dazu tauschte sich der Bezirksfrauenausschuss mehrfach aus und positionierte sich öffentlich. Die DGB-Frauen in Berlin und Brandenburg unterstützten die bundesweite Social-Media-Mitmachaktion des DGB zur Familiensoforthilfe als verlässliche und auskömmliche Lohnersatzleistung. Außerdem befasste sich der Bezirksfrauenausschuss mit der paritätischen Repräsentation von Frauen in Parlamenten in Berlin und Brandenburg.

Zur Umsetzung des Bezirkskonferenzbeschlusses F002 erarbeitete der Bezirksfrauenausschuss Vorschläge zur besseren Repräsentation von Frauen im DGB. Wichtige Aufgabe waren die satzungsmäßigen Vorbereitungen für die Bezirksfrauenkonferenz 2021.

Öffentliche Aktionen und geplante Vernetzungstreffen rund um den Internationalen Frauentag mussten wegen pandemiebedingter Einschränkungen absagen werden, ebenso weitere für das zweite Halbjahr angesetzte gleichstellungspolitische Veranstaltungen.

Gegenüber der Landespolitik vertrat der BFA in einer Anhörung im Berliner Abgeordnetenhaus die fachpolitischen Positionen des DGB. Vor dem Ausschuss für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung bezog der BFA Stellung zur geschlechtergerechten Gestaltung der Digitalisierung. In Brandenburg gab es eine Beteiligung an Workshops zur Formulierung des neuen Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms.

Außerdem hat der Bezirksfrauenausschuss noch einen Gleichstellungscheck erarbeitet und veröffentlicht, indem gefordert wird, die Krise nicht auf dem Rücken der Frauen auszutragen.

Corona bestimmte auch das Jahr 2021: Die Pandemie verstärkte Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten, die schon zuvor bestanden, bis zur Unerträglichkeit. Das hielt die Kolleg:innen der Regionsgeschäftsstellen, der Kreis- und Stadtverbände in Berlin und Brandenburg Anfang 2021 nicht davon ab, auf der Straße „Superheldinnen“ zu ehren – unter dem Motto „Superheldinnen am Limit – mehr Gewerkschaft, mehr Gleichstellung, mehr denn je!“

Bereits im ersten Pandemiejahr 2020 zeigte sich die Schieflage bei der Geschlechtergleichstellung in unserer Gesellschaft. Frauen wurden und werden mehr gefordert und verfügen dabei über noch weniger Geld und Erholungszeiten. Ein Zustand, der nicht haltbar ist, und gegen den wir entschieden kämpfen – und zwar 24 Stunden am Tag, sieben Tage in der Woche und 365 Tage im Jahr!

Multitasking hat seit 2020 für Frauen an jedem Tag der Seuche ein noch nie dagewesenes Ausmaß angenommen. Sie mussten Aufgaben ihres Jobs erfüllen und zugleich Lehrerin, Pädagogin, Pflegerin und Hausfrau sein. All dies wurde begleitet durch Existenzängste und finanzielle Unsicherheit infolge der Corona-Krise, besonders mit Blick auf zunehmende Kurzarbeit. Wir nehmen nicht hin, dass es wieder die Frauen sind, die am Ende die Zeche bezahlen müssen.

Der internationale Frauentag 2021 fand dennoch mit zahlreichen kleinen Veranstaltungen und unter Einhaltung der Abstandsregeln statt. Das gewerkschaftliche Aktionsmotto dazu war: Wir holen dir das, was dir zusteht: „Mehr Freizeit, mehr Geld, mehr Sicherheit, mehr du selbst!“

Wandel ist weiblich: Frauenkonferenz des DGB Berlin-Brandenburg

Transformation und Digitalisierung treiben in Wirtschaft und Gesellschaft einen tiefgreifenden Wandel voran, der Frauen neue Chancen eröffnet – beim beruflichen Aufstieg ebenso wie bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wie diese Möglichkeiten genutzt werden können, diskutierten die Delegierten der Frauenkonferenz des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg am 2. Juni 2021 in Berlin.

„Die sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise belasten berufstätige Frauen am stärksten. Die über ein Jahr anhaltende Ausnahmesituation hat viele Probleme, die zuvor schon existierten, verschärft und ins öffentliche Bewusstsein gerückt“, sagte die stellvertretende Bundesvorsitzende des DGB, Elke Hannack. Die Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses Berlin-Brandenburg, Susanne Feldkötter, unterstrich: „Diese Krisenerfahrungen haben bewirkt, dass Frauen aller DGB-Gewerkschaften in unserer Region mit geschärften Sinnen ihre Ansprüche so konsequent wie nie vertreten.“

Die Präsidentin des Brandenburger Landtags, Prof. Dr. Ulrike Liedtke, machte sich auf der Konferenz für die gleichberechtigte Vertretung von Frauen in der



Frauen sind das W in „Wandel“: Erste digitale Bezirks-Frauenkonferenz am 2. Juni 2021 in Berlin

Politik stark: „Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern sollte das Parité-Gesetz bringen. Hätte dieses Gesetz bei der Landtagswahl 2019 schon gegolten, läge der Frauenanteil in unserem Landtag heute bei 41 Prozent.“ Das Parité-Gesetz bleibe bundesweit auf der politischen Tagesordnung. „Es wird auch hier kommen“, sagte Brandenburgs Parlamentspräsidentin.

Die Pandemie hat mit Homeoffice und Kurzarbeit Spuren bis in den privaten Bereich hinterlassen, betonte der Vorsitzende des DGB Berlin-Brandenburg, Christian Hoßbach, in einem Grußwort an die Delegierten. „Ihr könnt Euch darauf verlassen, dass wir als DGB Berlin-Brandenburg alle Facetten einer guten Politik für Frauen auf der Agenda haben. Gesellschaftlichen Fortschritt wird es nur mit gleichzeitigem Fortschritt in der Gleichstellung geben.“

In der Aussprache auf der Konferenz wurde deutlich: Der coronabedingte Rückschlag bei der Gleichstellung muss schnell überwunden werden. Gleicher Lohn und Rote Karten für Sexismus am Arbeitsplatz sind nicht genug. Gebraucht werden klare Strategien für die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen. Lohngerechtigkeit, also gleicher Verdienst für Frauen bei gleichwertiger Arbeit, bleibt ein Hauptziel der Gewerkschafterinnen – unverzichtbar vor allem deshalb, um die Erwerbsarbeit und die unbezahlte Sorgearbeit zu Hause zwischen Männern und Frauen gerecht aufzuteilen zu können.

Öffentliche Investitionen und Konjunkturprogramme nach der Krise müssen Frauen ermöglichen, mit Männern in Wirtschaft und Gesellschaft gleichzu ziehen. Dies gelte vor allem für Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Im gleichen Maße müsse der Niedriglohnsektor, in dem sehr viele Frauen beschäftigt sind, auf ein Minimum zurückgeführt werden. Rednerinnen betonten: Gute Arbeit, tariflich bezahlt und sozial abgesichert, bleibt eine wesentliche Forderung der Frauen in den DGB-Gewerkschaften. Dies gelte besonders für die Arbeitsbedingungen in Pflege- und Gesundheitseinrichtungen sowie für haushaltsnahe Dienstleistungen. „Schluss mit der Schwarzarbeit und 24-Stunden-Ausbeutung von osteuropäischen Haushaltshilfen und Pflegerinnen“, forderten die DGB-Frauen.

Das fiel auf:
Geballte Frauenpower
der Berliner Senatorinnen
auf dem Neujahrsempfang
des DGB 2020.
Von links: Sonja Staack,
stellv. DGB-Bezirksvor-
sitzende, Elke Breitenbach,
Arbeits senatorin, Sandra
Scheeres, Bildungssenatorin,
Christian Hoßbach, DGB-Vor-
sitzender Berlin-Branden-
burg, Wirtschaftssenatorin
Ramona Pop und Umwelt-
senatorin Regine Günther



Foto: DGB

Risiken des Lebens berechenbarer machen

Sozialpolitik

Gewerkschaftliche Sozialpolitik stellt die wichtigsten persönlichen und gesellschaftlichen Lebensrisiken in den Mittelpunkt und bietet den Menschen bei Krisen Schutz. Auch jene sollen ein verlässliches und abgesichertes Leben führen können, die keine großen Vermögen im Rücken haben. Dafür braucht es einen starken Sozialstaat und eine Daseinsvorsorge auf der Höhe der Zeit. Beides war in der Corona-Pandemie besonders gefordert. Einerseits wurden die Verlässlichkeit der Gesetzlichen Rentenversicherung sowie die Flexibilität der Gesetzlichen Krankenversicherung unter Beweis gestellt. Andererseits sind die schon lange vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften beklagten Defizite jetzt allen auf die Füße gefallen: sei es der abgemagerte öffentliche Gesundheitsdienst, sei es der Pflegenotstand, seien es die unterbesetzten Arbeitsschutzbehörden und unzureichende Pandemiepläne in den Betrieben. Gleichzeitig blieben Themen wie das bezahlbare Wohnen und die Zukunft der Gesetzlichen Rentenversicherung in der Wahlperiode auf der Tagesordnung.



Rente: Eine gute Absicherung nach dem Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit gehört zu den wichtigsten sozialpolitischen Zielen des DGB. Nicht zuletzt durch den anhaltenden Druck der Gewerkschaften konnte eine Reihe von Verbesserungen bundesweit erzielt werden: Das Rentenniveau wurde bis 2025 stabilisiert, die Grundrente wurde eingeführt und die Erwerbsminderungsrente deutlich verbessert. Doch für eine Rente, die sicher für ein gutes Leben reicht fehlen noch weitere Schritte. Darauf hat der DGB Berlin-Brandenburg mit handfesten Zahlen in seinen Rentenreporten 2020 und 2021 hingewiesen. Darin wurde gezeigt, welche Lücken bei den Neurenten entstanden sind durch die Ausweitung der prekären Beschäftigungsverhältnisse, durch die Massenarbeitslosigkeit zu Beginn der 2000er und durch die rentenrechtlichen Verschlechterungen der letzten Jahrzehnte. Als Folge steigt die Altersarmut. Deshalb fordert der DGB die Landes- und die Bundespolitik beharrlich zu entschlossenen Gegenmaßnahmen auf: Dazu gehört die Stärkung tarifgebundener Arbeit und der Kampf gegen Niedriglöhne und prekäre Arbeitsverhältnisse. Gute Arbeit führt zu hohen Versicherungsbeiträgen und erhöht damit direkt die Renten. Und die langfristige Anhebung des Rentenniveaus verkleinert den Abstand zum früheren Erwerbseinkommen. Mit Blick auf die unsichere Absicherung von Soloselbständigen untermauerte der DGB die Forderung nach einer Weiterentwicklung der Gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung. Die gute Aufbereitung der regionalen Zahlen wurde in vielen Presseberichten großflächig aufgegriffen.

Der DGB Berlin-Brandenburg wirkt auch auf dem Feld der **Gesundheits- und Pflegepolitik**. So wurde in der Kommentierung zum Brandenburger Krankenhausplan gegenüber der Landesregierung die vollständige Übernahme der Investitionskosten für die Krankenhäuser angemahnt. Das Ziel ist eine flächendeckende und bedarfsgerechte Versorgung mit guter Qualität. Gleichzeitig wurden gute Arbeitsbedingungen und verstärkte Ausbildungsanstrengungen eingefordert. Als Sachwalter der Interessen der Versicherten beharrt der DGB Berlin-Brandenburg darauf, die Versichertengelder für die Versorgung der Versicherten und nicht für die Erzielung hoher Renditen privater Krankenhausbetreiber zu verwenden.



Foto: Stefan Meißner

Tagung der Selbstverwalter am 30. September 2019. Zu sehen sind von links nach rechts: Frank Meier, Knut Lambertin, Harald Weinberg, Boris Velter, Lisa Paus, Christian Hoßbach

Im Bereich der Pflege setzt sich der DGB langfristig für eine Pflegebürgervollversicherung sowie für tarifliche Entlohnung der in der Pflege Beschäftigten ein. Viele zu pflegende Menschen können die hohen Eigenbeiträge nicht mehr bezahlen und sind auf öffentliche Fürsorgeleistungen angewiesen. Dem stehen zu hohe Arbeitsbelastungen und schlechte Bezahlung auf Seiten der Beschäftigten in der Pflege gegenüber. Auch der fehlende Tarifvertrag in der Altenpflege verschärft die Personalnot. Dies wurde beispielsweise gegenüber der Brandenburger Landesregierung bei der Verfassung des Pakts für Pflege deutlich gemacht. In Kooperation mit der Verbraucherzentrale Brandenburg wurde ein weiteres Pflegerechtsberatungsangebot für die Versicherten vorgeschlagen, das mit einer arbeitsrechtlichen Beratung für ausländische Pflegepersonen in Privathaushalten verknüpft sein sollte.

Die Corona-Pandemie hat die Mängel beim **Arbeitsschutz** ins Rampenlicht geholt. Der DGB Berlin-Brandenburg setzte sich gegenüber den Landesregierungen dafür ein, dass die Arbeitsschutzkontrollbehörden gerade jetzt leicht erreichbar und niederschwellig ansprechbar sein müssen. Für das Arbeitsschutzkontrollgesetz wurde auf Landesebene Druck gemacht, damit in der Fleischindustrie neue Standards gesetzt werden und für alle Branchen die Unterbringung besser geregelt wird. Gegenüber den Landesministerien dringt der DGB Berlin-Brandenburg auf die nötige Personalaufstockung der Arbeitsschutzbehörden und die Erhöhung der Kontrolldichte in den Betrieben. Um den

Arbeitsschutz zu unterstützen, werden landesrechtliche ergänzende Regelungen mit Wohnraumschutzgesetzen gefordert. Ziel ist es, Kontrolllücken bei Unterkünften für ausländische Beschäftigte so weit wie möglich zu minimieren und eine Zusammenarbeit zwischen Wohnungsaufsicht und Arbeitsschutz zu etablieren. Der DGB hat am Runden Tisch für Gute Saisonarbeit in Brandenburg auf die Bedeutung regelmäßiger Kontrollen hingewiesen und gleichzeitig eine Intervention der Landesregierung gegen die Ausweitung der sozialversicherungsfreien Beschäftigung angemahnt.

Mit der Verbreitung der Pandemie wurde die Frage der Absicherung von Beschäftigten virulent, die am Arbeitsplatz an Covid-19 erkrankten. Hierzu hat der DGB Berlin-Brandenburg eine Onlineveranstaltung mit Vertretungen der Unfallkassen Berlin und Brandenburg sowie der Senatsverwaltung Integration Arbeit und Soziales durchgeführt. Dabei ging es ertens um die rechtliche Absicherung, zweitens um die praktische Umsetzung und drittens um nötige rechtliche Anpassungen.

Bezahlbares **Wohnen** ist mit Blick auf stetig steigende Mieten das wichtigste Anliegen des DGB Berlin-Brandenburg im Bereich der Wohnungspolitik. Auch weiterhin sind für Beschäftigte, Studierende,



Aktionstag Mietenstopp am 19.06.2021 vor dem Büro des Bundestagsabgeordneten Jan-Marco Luczak (CDU), zu sehen sind unter anderem: Christian Hoßbach, Peter Dietrich, Peter Witt, Roghieh Gorban, Raoul Didier, Maximilian Fuhrmann

Azubis oder Senioren bezahlbare Wohnungen in Berlin und im Umland knapp. Trotz deutlicher Lohnzuwächse steigen die Angebotsmieten deutlich schneller. Deshalb drängt der DGB Berlin-Brandenburg die Landesregierungen dazu, dieses vielschichtige Problem durch entschlossenes Handeln anzugehen. Deshalb hat der DGB die Einführung des Berliner Mietendeckels in Anhörungen und Stellungnahmen unterstützt. Dabei wird betont, dass zugleich der Neubau der fehlenden Wohnungen vorangetrieben wird und dass diese neuen Wohnungen dauerhaft bezahlbar sind. Auch der Bestand an Sozialwohnungen muss gesichert und wieder ausgebaut werden. Besonders schwierig stellt sich die Lage für SeniorInnen und Menschen mit Handicap dar, eine barrierefreie Wohnung zu finden. Deshalb setzt der DGB dieses Thema gemeinsam im Berliner Sozialgipfelbündnis 2019 auf die Tagesordnung. In Brandenburg interveniert der DGB Berlin-Brandenburg gemeinsam mit dem Deutschen Mieterbund Brandenburg, als die Verordnungen zur Mietpreisbremse und zur abgesenkten Kappungsgrenze ohne adäquate Nachfolgeregelung auszulaufen drohen. Zumindest für einen Teil der betroffenen Gemeinden kann eine Anschlussregelung erreicht werden, gleichwohl sind sehr viel mehr Gemeinden von stark steigenden Mietpreisen betroffen. Aus diesem Grund beteiligt sich der Bezirk am bundesweiten Aktionstag Mietensstopp am 19.6.2021.

Für das sozialpolitische Wirken des DGB spielen Bündnisse eine wichtige Rolle. In Berlin bringt sich der DGB Berlin-Brandenburg aktiv im Berliner Sozialgipfelbündnis ein. Gemeinsam mit Ver.di, der NGG, dem SoVD, der Volkssolidarität, der AWO, dem VdK und dem Berliner Mieterverein fordert der DGB gegenüber hochrangigen Politiker:innen aus Stadt und Bund soziale Absicherungen und eine funktionierende soziale Infrastruktur, die den Menschen in der Stadt gerecht wird. Neben der bereits angesprochenen Veranstaltung zum Wohnen für Ältere und Menschen mit Handicap machte 2018 der Berliner Sozialgipfel auf die Probleme im Bereich Kita und Schulen aufmerksam. 2020 hat sich das Sozialgipfelbündnis mit einem Krisenpapier zur Corona-Politik zu Wort gemeldet und die wichtigsten Punkte mit Entscheidungsträger:innen im Ausschuss für

Foto: Juliane Elbhardt



Sozialgipfel im September 2021: Corona dämpfte die Teilnehmerzahl, aber nicht die rege Diskussion

Integration, Arbeit und Soziales sowie mit dem Senator für Stadtentwicklung und Wohnen Sebastian Scheel debattiert. 2021 meldete sich das Bündnis zum Internationalen Frauentag am 8. März zu Wort, ebenso wurde eine öffentliche Diskussionsrunde mit den Spitzenkandidat:innen zur Abgeordnetenwahl organisiert.

Kolleg:innen des DGB sowie der Mitgliedsgewerkschaften vertreten in der selbstverwalteten Gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung die Versicherten. Der DGB Berlin-Brandenburg koordiniert in den Sozialversicherungsträgern AOK Nordost, IKK Brandenburg und Berlin sowie in der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg als Listenträger die **Sozialwahlen**. Um für die kommenden Sozialwahlen 2023 gut aufgestellt zu sein, gab es 2020 zur Halbzeit der Wahlperiode ein Austausch im Arbeitskreis Sozialwahlen sowie ab Frühjahr 2021 erste Absprachen zur Vorbereitung des nächsten Wahlprozesses. Abgesehen vom Corona-Jahr 2020 wurde jährlich in Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern Selbstverwaltertagungen organisiert, um die entsandten Kolleginnen und Kollegen über aktuelle Themen zu informieren. Für die Versichertenältesten in der Rentenversicherung wurden ebenso Schulungs- und Informationstagungen zu gewerkschaftlichen Themen durchgeführt.



Foto: Andrew Walde

Eröffnung der 5. Bezirksseniorenkonferenz am 25.10.2018,
Es spricht Winfried Lätsch, Vorsitzender des Bezirkssenioren-
arbeitskreises.

Für die vom DGB benannten ehrenamtlichen **Sozialrichterinnen und Sozialrichter** richtet der DGB Berlin-Brandenburg in der Regel einmal jährlich eine Fortbildungstagung aus. Beteiligt darin ist die Sozialgerichtsbarkeit, die DGB Rechtsschutz GmbH übernimmt die inhaltliche Schulung. An den Berliner und Brandenburger Sozialgerichten sind insgesamt mehr als 350 von den Gewerkschaften vorgeschlagene ehrenamtliche Sozialrichterinnen und Sozialrichter tätig.

Im **DGB-Bezirksseniorenarbeitskreis** tauschen sich die Ehrenamtlichen der DGB-Mitgliedsgewerkschaften regelmäßig über die Arbeit in den Seniorengremien der Mitgliedsgewerkschaften und der bezirklichen Seniorenvertretung aus. Er wird hierbei durch den DGB Berlin-Brandenburg unterstützt, arbeitet jedoch auch sehr selbstständig. In der letzten Amtsperiode beteiligte sich der Arbeitskreis an der Berliner Seniorenwoche bis 2019 an der Berliner Seniorenwoche. Die 2020 geplante Seniorenkonferenz wird nach der Überwindung der Pandemie durchgeführt.

Grenzüber- schreitende Gewerkschafts- arbeit

Internationale Projekte und Beratungsangebote

Der Interregionale Gewerkschaftsrat Viadrina hat sich bis zum Ausbruch der Pandemie regelmäßig ausgetauscht. Neben den Sitzungen des Präsidiums fanden zwei Konferenzen statt.

Am 12.10.2018 stand die Konferenz in Eisenhüttenstadt unter dem Thema „Zukunft der Arbeit – Solidarität grenzenlos“ mit dem Schwerpunkt Jugend und Arbeiten im Grenzbereich. Dies war zugleich auch die satzungskonforme Konferenz, die alle vier Jahre stattfindet (Geschäftsbericht für 2014 – 2018 liegt in beiden Sprachen vor).

Am 5.3.2020 fand die durch die Arbeit im Präsidium vorbereitete Konferenz „Arbeitsrechte in grenzüberschreitender Beschäftigung durchsetzen – Erfahrungen und Potentiale der Beratung mobiler Arbeitnehmern:innen in der Euroregion Viadrina“ statt.

Foto: F.Tiechen/DGB



Besucher der Konferenz am 5. März 2020 in Frankfurt Oder

In Workshops und Fachvorträgen diskutierten über 50 Teilnehmende intensiv über die Beratungslage für migrantische Beschäftigte auf beiden Seiten der Grenze in den Räumlichkeiten des Collegium Polonicum der Universität Viadrina. Die Teilnehmenden kamen u.a. von der Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg, deutschen und polnischen Gewerkschaften, der Agentur für Arbeit Berlin-Brandenburg, der Beratungsstelle der OPZZ in Warschau und Lehrenden der Universität Viadrina.

Ein Ergebnis dieser Konferenz ist ein neues Projekt, das zum Ziel hat, einen Wegweiser durch die Beratungslandschaft zu erstellen. Das dient der besseren Vernetzung und Zusammenarbeit. Auch sollen Lücken in der Beratung aufgezeigt werden. Ratsuchende sollen ab 2022 besser und schneller die richtigen Ansprechpersonen finden.

Das Präsidium des IGR Viadrina setzte in seiner Sitzung im Mai ein klares Signal für Europäische Union und die Teilnahme an der Europawahl. Mit einem gemeinsamen Foto an der Oderbrücke in Frankfurt/Słubice und einem Plakat bekannte sich der IGR Viadrina zu einem sozialen Europa.

Ein weiterer inhaltlicher Punkt aus dem Vierjahresplan ist die Aufnahme der Zusammenarbeit der Jugend der drei Mitgliedsbünde. Hier konnte durch die Bezirksjugend Ende Oktober 2019 eine mehrtägige Studienfahrt in Brandenburg und Lubuskie umgesetzt werden.

Finanziell ermöglicht wurden sowohl die Arbeit des Präsidiums als auch die Konferenzen und Reisen durch den Kleinprojektfonds des EU-Programms für grenzüberschreitende Zusammenarbeit INTERREG bzw. das deutsch-polnische Jugendwerk.

Hauptstadtnetzwerk und Netzwerk der Nordischen Hauptstadtgewerkschaften:

Es fanden seit der letzten Bezirkskonferenz drei Konferenzen des Netzwerkes European Capital Trade Union Network (ECTUN) statt (eine virtuell). Der DGB hat an folgenden Konferenzen teilgenommen:

- **31.1. – 2.2.2018**

“How trade unions of the European capital cities can approach the issue of pay rise” in La Valetta, Malta

- **18. – 20.3.2019**

“Transport and mobility in European capitals for the improvement of living and working conditions” in Sofia, Bulgarien

- **18. – 19.2.2020**

“Trade Unions climate action for the future of workers in the capital cities” in Helsinki, Finnland

In Malta wurde ein neues Präsidium gewählt, das Mandat für die nordischen Länder ging vom DGB über an SAK Helsinki. Innerhalb des Netzwerkes der nordischen Mitglieder (Helsinki, Oslo, Stockholm, Kopenhagen, London und Berlin) kam vor einigen Jahren anhaltenden Debatten, wie aus dem der ECTUN Konferenz auch ein Nutzen gezogen werden könnte außer der Begegnung. Die nordischen Gewerkschaften haben gemeinsam ein Papier mit konkreten Vorschlägen aufgesetzt. Diese wurde aber von der Konferenzleitung komplett ignoriert, so dass die meisten der Nordics ihre Teilnahme an der 2021 stattgefundenen Online-Konferenz abgesagt haben.

Die Nordics haben dagegen beschlossen, ihre jährlichen Treffen weiterzuführen. Nach 2018 in Helsinki und 2019 in Oslo musste das Treffen in Berlin erst einmal auf unbestimmte Zeit verschoben werden, bis wieder alle Reisen ohne Quarantänegefahr möglich sind. In Oslo 2019 kam es auch zum ersten Mal zu einem Austausch der Gewerkschaftsjugend, auch dieser Austausch soll nicht nur virtuell, sondern auch real erfolgen, sobald es wieder möglich ist. Während der Pandemie kam es virtuell zu einem

Austausch der Auswirkungen von Covid-19 auf junge Beschäftigte, ebenso zu einem Austausch an Grußworten zum 1. Mai 2020 und 2021.

Das Treffen in Berlin soll mit dem Schwerpunkt Beratung von migrantischen Arbeitnehmer:innen stattfinden, sobald es wieder möglich ist.

Europäische Struktur- und Investitionsfonds: DGB setzt auf partnerschaftliche Umsetzung

Die Strukturfonds sind die wichtigsten Förderinstrumente der Europäischen Union zur Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts zwischen den Mitgliedstaaten in Europa. In der Förderperiode 2014 – 2020 richtet sich die Förderung aus den Europäischen Strukturfonds an der Europa 2020-Strategie aus. Im Zentrum der Strategie steht die Unterstützung von intelligentem, nachhaltigem und integrativem Wachstum, um die Wachstums- und Beschäftigungsschwäche in Europa zu überwinden. Zielgerichtete Investitionen in Bildung, Forschung und Entwicklung, die Ausrichtung auf eine kohlenstoffarme, energieeffiziente Wirtschaft und eine wettbewerbsfähige Industrie sowie die vorrangige Schaffung von Arbeitsplätzen und die Bekämpfung von Armut bilden die zentralen Ansatzpunkte der Förderperiode.

In der neuen Förderperiode 2021 – 2027 richtet die EU ihre Förderung auf die Ziele eines intelligenteren Europas durch Innovation, Digitalisierung, wirtschaftliche Transformation und Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen, eines umweltfreundlicheren, kohlenstofffreien Europa, das das Pariser Abkommen umsetzt und in Energiewende, erneuerbare Energien und den Kampf gegen den Klimawandel investiert, eines stärker vernetzten Europas mit strategischen Verkehrs- und digitalen Netzen, eines sozialeren Europas, das die europäischen sozialen Rechte erfüllt und eine qualitativ hochwertige Beschäftigung, Bildung, Qualifikation, soziale Eingliederung und einen gleichberechtigten Zugang zur Gesundheitsversorgung unterstützt sowie eines bürgernäheren Europas, indem lokal geführte Entwicklungsstrategien und eine nachhaltige

Stadtentwicklung in der gesamten EU unterstützt werden.

In der Förderperiode 2014 – 2020 stehen dem Land Berlin rund 635 Mio. Euro an Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und rund 215 Mio. Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung. In der neuen Förderperiode 2021 – 2027 erhält das Land Berlin 680 Mio. Euro für den EFRE und rund 149 Mio. Euro für den ESF.

Das Land Brandenburg verfügt in der Förderperiode 2014 – 2020 über rund 382 Mio. Euro aus dem ESF, rund 826 Mio. aus dem EFRE sowie rund 1 Mrd. Euro aus dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER). In der Förderperiode 2021 – 2027 stehen Brandenburg rund 386 Mio. Euro aus dem ESF und rund 846 Mio. aus dem EFRE. Für den ELER wurde die alte Förderperiode bis Ende 2025 verlängert.

Der DGB Berlin-Brandenburg arbeitet in den Begleit-ausschüssen zur partnerschaftlichen Umsetzung der Fonds mit und bringt für die Gewerkschaften relevante Themen und Projekte ein. In Brandenburg sind die Wirtschafts- und Sozialpartner zu Umsetzung des Projektes in einem Partnernetzwerk organisiert. Die Koordination und inhaltliche Unterstützung des Netzwerks übernimmt die Kontakt- und Beratungsstelle für die ESI-Fonds (KBSplus). Sie ist beim DGB Berlin-Brandenburg angesiedelt.

Eine Sonderrolle übernimmt der INTERREG VA als grenzüberschreitender Fonds Brandenburg-Polen: Die Förderperiode des INTERREG VA endete offiziell 2020, viele Projekte wurden aber verlängert, nicht zuletzt wegen der Pandemie. Seit Ende 2020 wird unter Hochdruck in Videokonferenzen die neue Förderperiode für die EU-Fonds 2021 – 2027 vorbereitet. Hierzu wurde auch eine Arbeitsgruppe zur Zukunft der Förderperiode 2021 – 2027 eingesetzt, an der der Bezirk aktiv teilnimmt. Erreicht werden konnte auch, dass es in der kommenden Periode zu einer gleichberechtigten Mitgliedschaft – inklusive Stimmrecht – der Umwelt-, Sozial- und Wirtschaftspartner kommen wird.

Der Fonds wird in der nächsten Förderperiode über 8 Mrd. Euro verfügen, mit einer Förderfähigkeit von 80 Prozent. Schwerpunkte werden ein wettbewerbsfähigeres und intelligenteres Europa, ein grüneres, CO2-armes und resilientes Europa, ein stärker vernetztes Europa (Verkehr), ein sozialeres und inklusiveres Europa sowie bessere Governance der Zusammenarbeit (behördliche und institutionelle Zusammenarbeit).

Der DGB ist nach wie vor im Ausschuss für die Vergabe der Gelder aus dem Kleinprojektfonds vertreten, in der Euroregion Viadrina. Hier können grenzüberschreitende Projekte mit bis zu 25.000 Euro beantragt werden.

Gewerkschaftliche Positionen in die Medien tragen

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Das ist Aufgabe der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des DGB-Bezirks. Entsprechend haben wir die politischen Initiativen und Forderungen des DGB begleitet und propagiert.

Unsere Pressestelle ist eine etablierte Partnerin der Redaktionen von Presse, Hörfunk, Fernsehen und Online-Medien. Neben unmittelbarer Veröffentlichung geht es auch um Kontaktpflege zu Journalistinnen und Journalisten, um gewerkschaftliche Perspektiven in der Berichterstattung über Arbeit und Wirtschaft nachhaltig zu stärken.

Pressearbeit ist auch interne Kommunikation: Unsere Informationen senden wir ebenso über interne Verteiler. Auch für Gewerkschaftsmitglieder sind ta gesaktuelle Nachrichten aus gewerkschaftlichen Kanälen oft die beliebtere Informationsquelle. Deutlich wird dies an wachsenden Zugriffen auf unsere Nachrichten auf der Homepage des Bezirks sowie auf Twitter, Facebook und Instagram. Die Verstärkung des Presseteams bei den sozialen Medien hat 2021 eine deutliche Verbesserung bei der Reichweite unserer Informationen gebracht und die Zahl der Follower vervielfacht.



Wichtige Themen, mit denen wir 2021 auch den Wahlkampf zum Berliner Abgeordnetenhaus begleiteten, waren der Arbeits- und Ausbildungsmarkt,



Aktionstag Wohnen im Rahmen des Zukunftsdialogs am 25.3.2019



Aktionstag am 21. September 2021 an Bahnhöfen

Gute Arbeit und Forderungen nach Eindämmung prekärer Arbeit zu schlechten Bedingungen. Der Wandel der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung wurde von uns ebenfalls medial begleitet – mit dem Fokus auf neue Anforderungen an eine moderne Industriepolitik im Interesse der Arbeitnehmer:innen und der Gesellschaft. Mit der Pandemie trat 2020 die Wahrung der Interessen von Arbeitnehmer:innen unter erschwerten Bedingungen in den Vordergrund.

Eine große Rolle spielt neben eigenen Initiativen die reaktive Pressearbeit. Mit oder ohne Pandemie ist die Pressestelle für Redaktionen und Partner aus der Politik gut erreichbar und besonders bei vom DGB bearbeiteten aktuellen Themen reaktionsschnell und sprachfähig. Auf Anfrage lieferten wir Einschätzungen etwa zur Entwicklung von Tarifbindung, Einkommen und Beschäftigung in der Region und zur geschlechtsspezifischen Entgeltlücke. Regelmäßig konnten wir Interviews und O-Töne vermitteln,

beispielsweise der rbb-Abendschau, Brandenburg aktuell, rbb-Inforadio, der Märkischen Allgemeinen (MAZ), der Märkischen Oderzeitung (MOZ), taz und dem Neuen Deutschland.

Daneben unterstützten wir journalistische Recherchen. Das ist Teamarbeit und ohne Hilfe der Fachsekretäre und der Regionen nicht zu leisten. Danke dafür! In telefonischen und persönlichen Gesprächen erläuterten wir Hintergründe, vermittelten Gesprächspartner:innen, präsentierten und interpretierten Daten. Grundsätzlich befindet sich der DGB Berlin-Brandenburg in starker Konkurrenz zu anderen Akteuren und Themen, das gilt vor allem für Berlin als Regierungssitz mit seiner Vielzahl von Ereignissen, Initiativen und Verbänden. Dies zeigt sich nicht zuletzt bei der Berichterstattung zum 1. Mai.

Reports, Publikationen, Veranstaltungen

Die Pressesprecherin übernahm die Redaktion von Publikationen aus dem Haus – das betraf etwa die Anforderungen an die künftige Landespolitik in Berlin (2021). Eine Gegenüberstellung der Positionen der Parteien zur Abgeordnetenhauswahl, die auch auf der Homepage erschien, fand intern und extern interessierte Leser:innen. Eigene Veröffentlichungen wie der Niedriglohnreport, der Rentenreport und der Ausbildungsreport sind für Journalisten wertvolle Quellen der Berichterstattung geworden.

Mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen, Demonstrationen und Veranstaltungen macht der DGB auf seine Anliegen und politischen Forderungen aufmerksam. Die Resonanz war gut – bis Corona kam. Prägnantes Beispiel ist der 1. Mai.

1. Mai – Tag der Arbeit

Die Bilanz zum Tag der Arbeit war im Berichtszeitraum zweigeteilt: Nahmen bis 2018 rund 30 000 Menschen jährlich an den Veranstaltungen, Demonstrationen und Kundgebungen des DGB in Berlin und Brandenburg teil, blieben die Straßen und Plätze am 1. Mai 2020 und 2021 wegen der Corona-Pandemie leer. 2021 setzten wir am Brandenburger Tor in Berlin mit einer der Pandemie angepassten Veranstaltung ein Zeichen. Aber ein Volksfest mit Festmeile, Essen, Trinken, Diskutieren mit Freunden und Familie war es nicht. Das fehlte auch in Cottbus, Eberswalde, Potsdam, Frankfurt (Oder) und Brandenburg/Havel – ein Hinweis darauf, wie wichtig gewerkschaftliche Traditionen in Berlin und Brandenburg sind.



1. Mai 2021 (oben) und 2018:
Die Pandemie macht den großen Unterschied

**Gutes
Management
ist die Grundlage
unserer politischen
Arbeit**

Finanzen und Personal

Finanzen: Solider Haushalt

Eine gute Finanzausstattung und ein gutes Personalmanagement sind Grundlage unserer politischen Arbeit.

Im Haushalt des DGB Berlin-Brandenburg werden die Sachmittel des Bezirkes verwaltet. Hinzu kommen die direkt durch den DGB-Bund verwalteten Personalmittel sowie die Mittel für die zweckgebundenen, öffentlich geförderten Beratungs- und Jugendprojekte des DGB-Bezirks.

Die Finanzen sind für unsere Arbeit eine wesentliche Ressource, über deren Verteilung in der Haushaltplanung der Bezirksvorstand beschließt. Jeweils zu Beginn des Jahres wird ein Haushaltsentwurf dem Bezirksvorstand vorgelegt und mit ihm besprochen. Nach dem Jahresabschluss des Vorjahres wird dann der endgültige Haushalt in diesem Gremium beschlossen. Die Haushaltskommission wird jeweils vorbereitend einbezogen, so dass viele Nachfragen schon hier geklärt werden können. Trotz kaum steigender Finanzmittel konnte der DGB-Bezirk die anstehenden Aufgaben angehen. Die vom Bundesvorstand zugewiesenen Mittel sind in den letzten Jahren leicht gestiegen, für 2021 blieben sie auf dem Niveau des Vorjahrs.

Die vom Bundesvorstand getragenen Personalkosten betrugen 2021 etwa 3,1 Millionen Euro, die Sachkosten beliefen sich auf 969 Millionen Euro. Die perspektivisch steigenden Mietkosten erfordern, alle Ausgaben des Bezirks auf den Prüfstand zu stellen. Die Corona-Pandemie hat zu geringeren Ausgaben als geplant geführt. Diese gingen aber weniger stark zurück als zunächst erwartet – technische Anschaffungen wurden nötig, und die wenigen Konferenzen, die stattfinden konnten, waren aufgrund der Corona-Auflagen relativ teuer.

Die Entwicklung des Haushalts wurde von der Haushaltskommission des Bezirksvorstandes begleitet. Für die konstruktive Mitarbeit gilt den Mitgliedern der Haushaltskommission besonderer Dank.

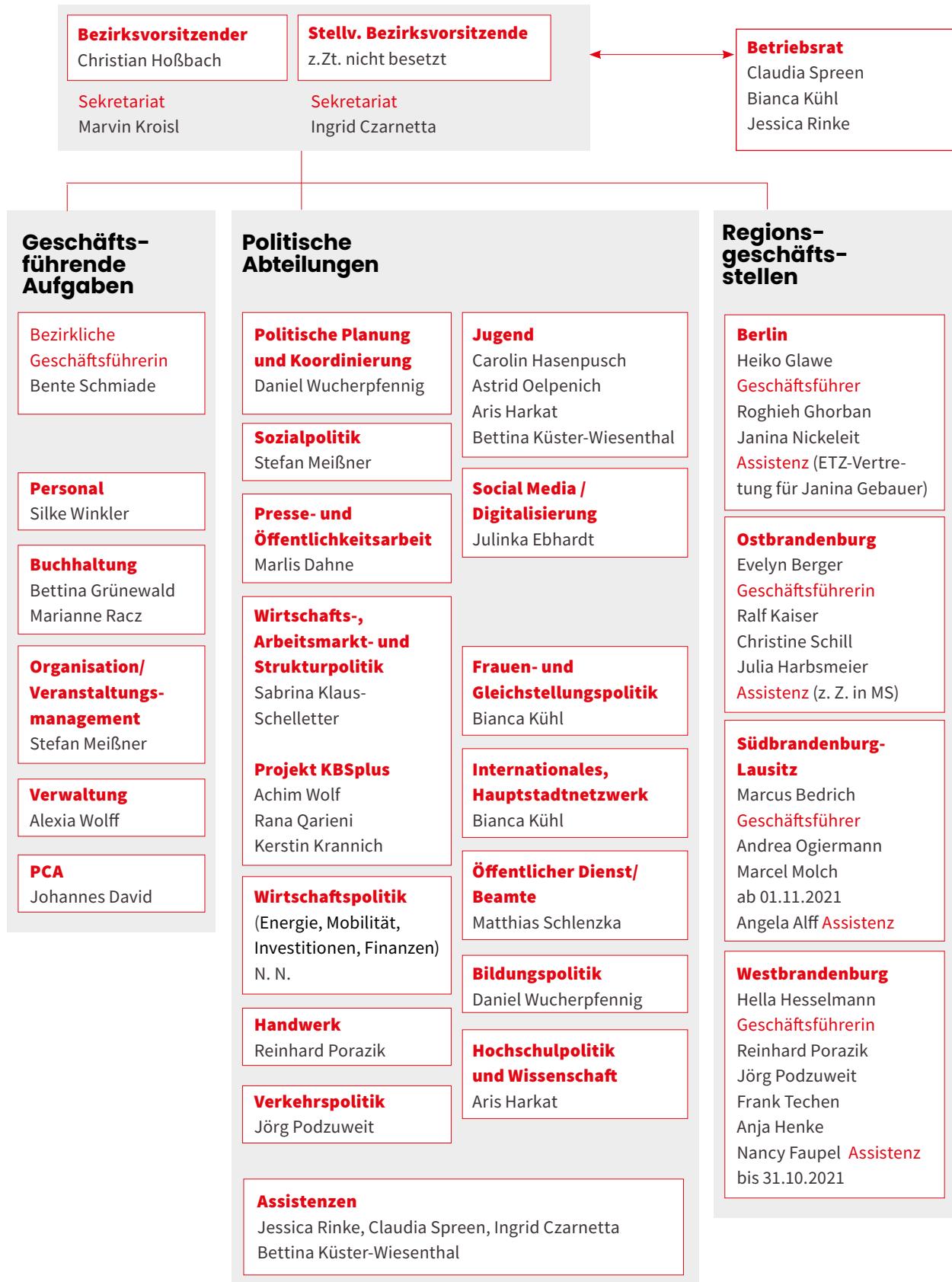
Personal: Stabile Entwicklung

Die Anzahl der Personalstellen im Bezirk im Berichtszeitraum schwankt um die vom Bundesvorstand vorgegebene Sollstärke von 33,5 Vollzeit-Stellen. Hinzu kommen derzeit 5,2 öffentlich geförderte Stellen sowie drei Auszubildende. Insgesamt betrug das Personalkontingent von 2018 bis 2021 rund 43 Vollzeitstellen, die sich im Schnitt auf 49 Beschäftigte aufteilten.

Die Beschäftigten, die in Projekten aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, haben besondere Aufgaben von öffentlichem Interesse, zum Beispiel das Projekt der Kontakt- und Beratungsstelle KBS-Plus. Sie sind zeitlich befristet für die Dauer des Projektes. Darüber hinaus werden 2,4 Stellen im Bereich der Jugendarbeit im Rahmen der öffentlich geförderten Jugendverbandsarbeit finanziert.

Der Bezirk bildet weiterhin in der Regel zwei bis drei Auszubildende zu Kaufleuten für Büromanagement aus (ein/e Auszubildende/r pro Ausbildungsjahr). Die Übernahme der Ausgelernten ist für zwölf Monate nach bestandener Abschlussprüfung gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung „Gute Ausbildung und Übernahme beim DGB“ garantiert. Häufig ist eine Weiterbeschäftigung in der Bundesvorstandsverwaltung des DGB möglich.

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg



Im Berichtszeitraum verließen zahlreiche Kolleginnen und Kollegen den Bezirk. Ihnen allen gilt unser besonderer Dank für die gute Arbeit:

Dilivya Aggül, Niklas Becker, Antonio Centonza, Lutz Glasewald, Julia Görlitz, Tomasz Gorski, Carolin Gröger, Lea Herzig, Edith Hirschberger, Lothar Judith, Annika Klose, Walter Kuhn, Nina Lepsius, Christine Lösche, Frank Meissner, Katharina Neumann, Hartwig Paulsen, Christin Richter, Marion Scheier, Fabian Schmidt, Jana Schwedler, Sonja Staack, Andreas Sult, Marcel Voges, Daniel Wiesenthal.

Betriebsrat: Konstruktive Zusammenarbeit

Betriebsrat und Geschäftsführung des DGB-Bezirks arbeiteten auch im Berichtszeitraum konstruktiv zusammen. Gemeinsam wurde eine Reihe von Regelungen und Projekten vereinbart, gestaltet und durchgeführt. Dabei ging es u. a. um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Büroräumen im Ausweichquartier am Kapweg 4 sowie die Gestaltung

der Arbeit unter den Bedingungen der Corona-Pandemie. Angefangen vom Schutz der Beschäftigten vor dem Virus über die volle Ausschöpfung aller Möglichkeiten des mobilen Arbeitens unter Anwendung digitaler Medien zum Erhalt der Gesundheit aller Beschäftigten und der politischen Handlungsfähigkeit des DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg

An dieser Stelle danken wir den Kolleg:innen des Betriebsrats für ihr Engagement bei der nicht immer leichten Aufgabe, sich als Interessenvertreter:innen der Beschäftigten innerhalb einer Gewerkschaftsorganisation richtig zu positionieren und ihre Anliegen im Sinne der Kolleg:innen und des DGB erfolgreich zu vertreten. Dass dies in den vergangenen Jahren ohne größeren oder gar gerichtlichen Streit möglich war, zeugt von einer beidseitig kooperativen Haltung zum Konfliktmanagement.

Nach den Wahlen im Frühjahr 2018 gehörten folgende KollegInnen dem Betriebsrat an: Marcel Voges, Julia Görlitz, Janina Gebauer, Bianca Kühl, Niklas Becker, Jessica Rinke.



**Stark vor Ort
für starke Regionen**

DGB-Region Berlin

Flächendeckende Gründung von DGB-Kreisverbänden abgeschlossen

Auch in der vergangenen Wahlperiode stand die Gründung neuer DGB-Kreisverbände zunächst im Fokus der DGB-Regionsgeschäftsstelle.

Bereits ein halbes Jahr nach der letzten Bezirkskonferenz im Januar 2018 konstituierten sich in Friedrichshain-Kreuzberg, Mitte und Charlottenburg-Wilmersdorf drei neue Kreisverbände.



Trotz Pandemie konnte im November mit der (online-)Gründung des DGB-KV Pankow auch die letzte Lücke in den Berliner Bezirken geschlossen werden. Seitdem ist der DGB mit ehrenamtlichen Kreisverbänden (3. Ebene) flächendeckend vertreten.



Flächendeckende Präsenz schafft neue Handlungsspielräume

Die wachsende Stärke der DGB-Kreisverbände in den Bezirken zeigte sich auch in ihren Veranstaltungen. Gute Kontakte zur Bezirkspolitik, zu Bürgermeister:innen, Stadträt:innen und Fraktionen sind heute eher die Regel als die Ausnahme. Das gilt zunehmend auch für Abgeordnete auf Landesebene, die ihren Wahlkreis im Bezirk haben, wie der Berliner Finanzsenator Kollatz, der auf dem Maiempfang 2018 des DGB-KV Steglitz-Zehlendorf sprach.

DGB-Zukunftsdialog vor Ort greifbar machen

2018 beschloss der DGB-Bundeskongress, über vier Jahre einen Zukunftsdialog mit der Gesellschaft zu führen, um gewerkschaftliche Themen wieder stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken. Dazu wurden Themenschwerpunkte definiert, die vor Ort vor allem von der 3. Ebene, den Kreis- und Stadtverbänden, umgesetzt wurde.



Foto: Christian von Polenz / Transit Fot

„Wohnen – Bezahlbar ist die halbe Miete“ wurde in Berlin mit einer zentralen Aktion auf dem Leopoldplatz in Wedding unterstützt. Die Bewohner:innen des Bezirks leiden seit Jahren unter den besonders hohen Mietpreissteigerungen. Die hohe Bedeutung des Themas „Bezahlbarer Wohnraum“ in Berlin wurde deshalb im Kampagnenzeitraum immer wieder aufgegriffen, zuletzt am 1. Mai 2021

Kampagne „Kein Schulessen zum Hungerlohn“

Im zweiten Halbjahr 2019 war der Schwerpunkt „Stärkung der Tarifbindung“. Die DGB-Regionsgeschäftsstelle hat gemeinsam mit den Gewerkschaften NGG und GEW eine Konzept entwickelt, um am Beispiel Schulcatering deutlich zu machen, dass eine Stärkung der Tarifbindung nicht nur theoretisch im öffentlichen Interesse sein sollte, sondern auch ganz praktisch durch öffentliche Auftragsvergabe erfolgen kann und muss.

Anlass war die Entscheidung des Berliner Senats im Frühjahr 2019, die Kosten für das Schulessen an Grundschulen komplett zu übernehmen. Durch diese sozialpolitisch durchaus sinnvolle Entschei-

Jahr hinweg mit zahlreichen Aktionen, Gesprächen mit Politiker:innen bis hin zu parlamentarischen Initiativen (Einwohner:innen-Anfragen) Druck aufgebaut, die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Bezahlung, der Beschäftigten bei Caterern zu verbessern. Zumindest haben diese gewerkschaftlichen Aktionen dazu geführt, dass kurz vor dem Inkrafttreten des neuen Vergabegesetzes mit einer Lohnuntergrenze von 12,50€/h, nahezu alle Ausschreibungen von Schulessen, die noch einen Vergabe-Mindestlohn von 9,00€ vorgaben, gestoppt korrigiert wurden.

Bei der Zukunftsdialog-Konferenz des DGB-Bundesvorstands im Februar 2020 in Leipzig wurde die Kampagne „Kein Schulessen zum Hungerlohn“ als Beispiel zur Umsetzung des Themenschwerpunkts Tariftreue des Bezirks vorgestellt. Die Präsentation erfolgte im Übrigen prominent durch den GEW-Landesvorsitzenden, Tom Erdmann, und den Regionalleiter der NGG, Sebastian Riesner, was die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen haupt- und ehrenamtlichen DGB-Strukturen und zuständigen Gewerkschaften deutlich gemacht hat.

Ob alle Beschäftigten die 12,50 Euro Vergabemindestlohn tatsächlich bekommen, war unter Pandemiebedingungen mit der starken Einschränkung von Präsenzunterricht kaum zu kontrollieren. Daher soll die Kampagne fortgesetzt werden, sobald der Regelbetrieb an den Schulen wieder aufgenommen wird.

Tarif(un)treue von Schulcaterern im öffentlichen Auftrag wurde in anderen Teilen der Republik ebenfalls von der NGG thematisiert und auch in die Kampagne „Echt gerecht“ zur Bundestagswahl integriert.



dung wurde allerdings die Diskrepanz gegenüber den Beschäftigten der Schulcaterer noch deutlicher als zuvor. Kein einziges Unternehmen, das Berliner Schulen mit Essen beliefert ist tarifgebunden. Unter dem Motto: „100% öffentliche Finanzierung, 0% Tarifbindung – kein Schulessen zum Hungerlohn“ haben die DGB-Region, die zuständigen Gewerkschaften und die DGB-Kreisverbände über fast ein

Rekommunalisierung der Schulreinigung

2019 startete die Bürger:innen-Initiative „Schule in Not“ in Neukölln ein Bürger:innen-Begehr mit der Forderung, die Schulreinigung wieder in bezirkliche Verantwortung zu übernehmen. Dreckige Schulen sind seit Jahren ein Dauerthema in Berlin. Da die Schulreinigung bereits seit langem komplett an private Firmen ausgelagert wurde, gab es immer wieder Zusagen der Verwaltungen, die Ausschreibungen zu verbessern. Mit dem Bürger:innen-Begehr zur Rekommunalisierung machte die Initiative deutlich, dass sie diesen Zusagen nicht mehr vertraut und stattdessen einen „Systemwechsel“ will. In kürzester Zeit wurde diese Forderung von Schüler:innen, Eltern und Pädagog:innen in anderen Bezirken übernommen und auch von DGB-Kreisverbänden unterstützt.

Im Herbst 2019 luden die DGB-Regionsgeschäftsstelle und die DGB-Kreisverbandsvorsitzenden Vertreter:innen von „Schule in Not“ zu ihrer Jahrestagsklausur ein und verabredeten eine enge Zusammenarbeit. Diese Kooperation des DGB mit einer eher kleinen Bürger:innen-Initiative, aus der inzwischen das gewerkschaftlich-zivilgesellschaftliche „Bündnis Saubere Schulen“ hervorgegangen ist, erwies sich als überaus erfolgreich. Sieben Bezirksverordnetenversammlungen haben inzwischen beschlossen, die Schulreinigung zu rekommunalisieren. Alle drei Senatsparteien forderten die Rekommunalisierung in ihren Wahlprogrammen.

Wie bereits bei der Kampagne Schulessen hat die kontinuierliche Abstimmung mit den zuständigen Gewerkschaften, in diesem Fall GEW, IG BAU und ver.di, und ihre aktive Unterstützung (u.a. gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit) maßgeblich zum Erfolg der Kampagne beigetragen.

Im Juni 2021 hat ein aktiv beteiligter Kollege der IG BAU die Arbeit des Bündnisses Saubere Schulen auf der Vergabetagung des DGB-Bundesvorstands als positives Beispiel vorgestellt

Kreativ in der Pandemie

FIRST OF MAY: SPRAY!

Besonders bitter waren die Kontaktbeschränkungen zum 1. Mai. Am Tag der Arbeit, an UNSEREM Feiertag, nicht auf der Straße für gewerkschaftliche Forderungen demonstrieren zu können, keine Kolleg:innen im direkten Kontakt sehen zu können, das war für sehr viele Kolleg:innen kaum zu ertragen.

Allerdings hatten DGB-Regionsgeschäftsstelle und Kreisverbände bereits vor der Pandemie überlegt, wie sie dezentral in den Bezirken zur Mobilisierung für den 1. Mai beitragen können. So entstand die Idee vor und am 1. Mai mit Sprühkreide und Schablonen gewerkschaftliche Slogans auf Bürgersteige und Plätze zu sprühen. Auch am Bauzaun des neu entstehenden DGB-Hauses stand nach dem 1. Mai 2020 nicht mehr „Jesus lebt“, sondern „Systemrelevant: Tarifvertrag“ oder „You’ll never work alone“!



Die Sprühaktionen kamen sowohl bei Kolleg:innen als auch vielen Bürger:innen sehr gut an, wurden zum 1. Mai 2021 wiederholt und werden sicherlich auch über die Pandemie hinaus fortgeführt.

GUTE ARBEIT, GUTES LEBEN IM KIEZ! – (K)EIN THEMA IM BEZIRKS-WAHLKAMPF?

Der 26.09.2021 war in Berlin ein Superwahltag. Neben dem Bundestag wurden auch die Abgeordneten für das Berliner Abgeordnetenhaus die Bezirksverordnetenversammlungen (BVV) neu gewählt. 2016 hatte der DGB-Bezirksvorstand erstmals eigene Anforderungen an die Bezirkspolitik gestellt. Die „Wahlprüfsteine“ wurden damals von den Parteien in den Bezirken nur wenig beachtet. Statt heute elf gab es damals nur fünf DGB-Kreisverbände.

Das hat sich geändert. Der DGB ist inzwischen flächendeckend präsent und wird als wichtiger Akteur der Bezirkspolitik wahrgenommen. Im Sommer 2020 wurden die Anforderungen des DGB an die Bezirkspolitik gemeinsam entwickelt und teilweise auch mit bezirksspezifischen Themen ergänzt. Zentrale Anliegen, wie die Rekommunalisierung der Schulreinigung oder die Schaffung von Beauftragten für Gute Arbeit wurden von Parteien aufgenommen und finden sich in zahlreichen BVV-Wahlprogrammen.

FRAU GEHT VOR(AN) – EHRENAMTLICHES GEWERKSCHAFTER: INNEN-NETZWERK IM AUFBAU

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses haben 2018 beschlossen, dass der Frauenanteil auch in ehrenamtlichen Gremien dem Mitgliederanteil in den Gewerkschaften entsprechen sollte. Die DGB-Regionsgeschäftsstelle hat in Berlin ein ehrenamtliches Gewerkschafterinnen-Netzwerk initiiert. Der geplante Start im März 2020 verschoß sich pandemiebedingt auf August 2020 – im Netz, als Seminar mit der Direktorin des WSI, Bettina Kohlrausch. Inzwischen haben fünf Online-Feminare stattgefunden.



Das Netzwerk, u.a. mit Betriebs- und Personalräatinnen und Frauenbeauftragten, umfasst inzwischen ca. 60 Teilnehmerinnen. Wir danken der Bundesfrauensekretärin des DGB, Anja Weusthoff, und der ehemaligen stellvertretenden Vorsitzenden des DGB Berlin-Brandenburg, Sonja Staack, für ihre Unterstützung.

Fazit und Ausblick

Die vorrangige Aufgabe der DGB-Regionsgeschäftsstelle Berlin war in der aktuellen Wahlperiode der Aufbau und die Unterstützung der ehrenamtlichen DGB-Kreisverbände. Diese sind heute in allen Berliner Stadtbezirken präsent und zunehmend in der Lage, Impulse für Gute Arbeit in der Bezirkspolitik zu setzen. Die enge, themenbezogene Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Gewerkschaften trägt zu einer positiven Wahrnehmung der DGB-Kreisverbände in den Mitgliedsgewerkschaften bei. Für die Amtsperiode 2021 – 2025 wurden so viele Mitglieder wie noch nie seit der DGB-Satzungsreform benannt.

Es bleibt noch viel zu tun, aber die Voraussetzungen für eine flächendeckend erfolgreiche Interessenvertretung der Beschäftigten auch in der Bezirkspolitik konnten in der Wahlperiode 2018 – 2022 deutlich verbessert werden.



Bei minus zehn Grad auf der Straße: Bezirks-Aktionstag 2018 rief die Beschäftigten zu den Betriebsratswahlen

Foto: DGB

DGB-Region Ostbranden- burg

**Gewerkschaft macht
den Unterschied!**

Solidarisches Arbeiten und Leben in Ostbrandenburg

2018

BETRIEBSRATSKAMPAGNE:

Die Wahlperiode begann mit der Kampagne zu den Betriebsratswahlen. Mit einem Aktionstag am 28.2. unter dem Motto „Betriebsräte kämpfen für Gute Arbeit. Damit du nicht zu kurz kommst.“ riefen wir alle Beschäftigten auf, sich an dieser wichtigen demokratischen Wahl zu beteiligen. Mit Unterstützung von ehrenamtlich aktiven Gewerkschaftsmitgliedern kamen wir bei Verteilaktionen mit Pendlern an den Bahnhöfen Eberswalde und Strausberg ins Gespräch. Weitere Stationen unserer Kampagne waren Schwedt/Oder, GLG (Klinikum Eberswalde), TIMM-Verpackung Eberswalde, Weber Automotive Bernau, Beeskower Holzwerkstoffe GmbH und Walter Services sowie Astronergy in Frankfurt (Oder).



OSTBRANDENBURG „WIR VERDIENEN MEHR!“

Das Erbe der Wende wiegt schwer in der Region Ostbrandenburg: Es wird wenig verdient, die Tarifbindung sinkt, Zahl prekär Beschäftigter steigt immer weiter. Fast jede Erwerbsbiografie ist von Verwerfungen der Nachwendezeit betroffen. Die „Billiglohnpolitik“ ging einher mit dem Zurückdrängen von Arbeitsnehmerinteressen.

Wir als DGB kämpfen, um die Arbeits- und Lohnbedingungen zu verbessern. Die Stärkung der Tarifbindung, die Ausweitung der Mitbestimmung und entsprechender Druck auf die Politik sind unsere Mittel.

Wir widmen uns den Themen prekäre Beschäftigung, Mitbestimmung und Tarifbindung, um die Interessenvertretung in den Betrieben zu stärken. Wir wollen in Erscheinung treten – als gesellschaftspolitische Akteure für ein besseres Leben in Ostbrandenburg.



2018

DEMOKRATIETOUREN ZUR EUROPA-, KOMMUNAL- UND LANDTAGSWAHL

2019 fanden in Brandenburg Kommunalwahlen und die Europawahl am 26. Mai sowie die Landtagswahl am 1. September statt. Wir wollten junge Menschen dazu bewegen, sich stärker zu engagieren, mehr zu beteiligen und an dem, was in unserer Gesellschaft passiert, mitzuwirken.

Mit kommentierten Theatervorführungen in Eberswalde, Prenzlau, Schwedt, Strausberg und Eberswalde und einem großen Demokratiekonzert



thematisierten wir Wahlen, Mitbestimmung, Beteiligung, Rechtsextremismus und Rassismus und machten auf Gefahren für die Demokratie deutlich

ZUKUNFTSDIALOG

Die Idee und den Beschluss des DGB für einen breiten gesellschaftlichen Zukunftsdialog wurde in unseren Kreis- und Stadtverbänden seit 2019 hervorragend aufgegriffen. In Eberswalde bauten wir zum Thema Wohnen im Frühjahr ein mobiles Wohnzimmer auf und zeigten einen Film in Eberswalde. Um Tarifbindung ging es ab November in einer kommunalpolitischen Aktion. Wir fragten über 60 Bürgermeister:innen, Landräte:innen, Gemeinde- und Stadtverwaltungen, nach welcher Praxis sie öffentliche Aufträge vergeben. Ergebnis: Meist geht der Auftrag an den Billigsten – Anlass für uns, unsere Forderungen nach Tariftreue zu unterstreichen.

2020:

WECHSEL DER GESCHÄFTSFÜHRUNG UND NEUSTRUKTURIERUNG DER GESCHÄFTSSTELLE

Seit Januar ist das Team Ostbrandenburg wieder komplett – Christine Schill verstärkt uns als neue Gewerkschaftssekretärin. Die Neustrukturierung der Regionsgeschäftsstelle steht seitdem im Mittelpunkt der Arbeit: die damit verbundene Neuverteilung der Aufgaben und veränderte Besetzung der verschiedenen Gremien ist abgeschlossen. Neben der Stärkung der ehrenamtlichen DGB-Strukturen bleibt die Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften eine Herausforderung. Nur noch ver.di und IG Metall haben hauptamtliche Strukturen in unserer Region. Wir suchen nach Wegen, damit wir

mit den Themen Mitbestimmung, Tarifbindung und Unterstützung bei der Mitgliedergewinnung unsere Gewerkschaften unterstützen können, einen Mehrwert für sie bedeuten.

KREIS- UND STADTVERBÄNDE:

Ihre Arbeit war Anfang 2020 geprägt von den Vorbereitungen der vielen Aktionen und Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag in Fürstenwalde, Wriezen, Strausberg, Eberswalde, Frankfurt/O. und Schwedt. Die KV.SV besuchten die Betriebe in der Region und gratulierten den Frauen mit Blumen und thematischem Flyer. Auch den 1. Mai machten wir trotz Corona auf den Straßen in Ostbrandenburg sichtbar – mit kreativen Sprühaktionen und Spaziergängen.



ZUKUNFTSDIALOG:

Die Dauerbrenner TARIFFBINDUNG und ALTERSCHERUNG sollten unseren Zukunftsdialog 2020 richtig in Fahrt bringen. Corona brachte im März 2020 das Aus für alle Planungen. Dennoch rückten wir zum Frauentag und am 1.Mai das Thema Tarifbindung in den Mittelpunkt.

Die jetzt angebotenen digitalen Formate müssen sich in der Realität unserer eher älteren Ehrenamtlichen erst bewähren.

PROJEKTE

Mitarbeit in den Arbeitsgruppen des DGB-Bezirkes zu den Themen ‚Social Media‘, ‚Neue Veranstaltungsformate‘ und ‚Stärkung Ehrenamt‘: Erstellung eines Imageflyers zur Selbstdarstellung der Regionen, Produktion einer Imagebroschüre zur



Darstellung der Arbeit aller KV.SV im Bezirk in der letzten Wahlperiode.

GEWERKSCHAFTEN

Wir pflegten weiterhin einen engen Austausch bei Regionaltreffen der KV.SV-Vorsitzenden mit den Gewerkschaftsvertreter:innen, unterstützten Kolleg:innen bei Tarifkonflikten (11.09.: Aktionstag von NGG und DGB vor dem Fleischwerk Eberswalde gegen Werkverträge; 01.10.: Unterstützung des Warnstreiks der Busfahrer der Barnimer Busgesellschaft und der Uckermärker Verkehrsgesellschaft für Tariferhöhungen; 08.12.: Unterstützung der Protestveranstaltung der IGM gegen die Schließung von ThyssenKrupp Rothe Erde in Eberswalde; 10.12.: Solidaritätserklärung mit den Beschäftigten von Haribo Wilkau-Haßlau gegen die Schließung des letzten ostdeutschen Werkes).

2021:

—

KREIS- UND STADTVERBÄNDE:

pandemiebedingt starteten die KV.SV mit großer Unsicherheit in die Planung ihrer Aktionen und Veranstaltungen. Mit neuen Ideen und Abstand konnten wir dennoch den Internationalen Frauentag feiern – an der digitalen Veranstaltung am 7. 3. nahmen mehr als 20 Frauen teil. Am 8.3. verteilten wir vor Krankenhäusern, Schulen und im Einzelhandel in Schwedt, Eberswalde und Strausberg Flyer. Auch am 1.Mai war der DGB auf der Straße sichtbar: mit Sprühaktionen, Reden und Demozügen in Eberswalde und Frankfurt (Oder).

GRUNDLAGEN- UND WEITER-BILDUNGSANGEBOT FÜR KV.SV

Mit der Satzungsänderung durch den 19. Ordentlichen Bundeskongress des DGB 2010 wurde die dritte Satzungsebene, Kreis- und Stadtverbände (KV.SV), aufgebaut und eine gewisse Konsolidierung abgeschlossen.

Eine besondere Aufmerksamkeit liegt auf der Stärkung der kommunalpolitischen Kompetenz sowohl des KV.SV als Gremium als auch einzelner Mitglieder. Verbesserte und passgenaue Qualifizierungsangebote gehören ebenso dazu wie die regelmäßige Klärung zwischen KV.SV-Vorständen und der zuständigen Regionsgeschäftsstelle, welche Rolle und Aufgabe im Einzelfall tatsächlich von wem ausgefüllt werden kann. Unser Ziel ist es, dass der DGB in besonderer Weise in der Öffentlichkeit repräsentiert und als Ansprechpartner gesucht und respektiert wird.

REFORM DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT IN BRANDENBURG:

Unser Kampf für den Erhalt des Arbeitsgerichtes Eberswalde hatte Erfolg.

VERWALTUNGSAUSSCHUSS ARBEITSAGENTUR FRANKFURT (ODER) – ERKLÄRUNG ZUR STÄRKUNG DER TARIFBINDUNG

Vertreter der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Öffentlichen Bank unterzeichneten am 23.06. die gemeinsame Erklärung „Gute Einkommen – starke Wirtschaft – gemeinsam für Ostbrandenburg“ zur Stärkung der Tarifbindung in Ostbrandenburg. Das hat in der Region besondere Bedeutung, da sich mit Tesla ein Großunternehmen der Autoindustrie ansiedelte



SOMMERFEST

Das jährliche Sommerfest der DGB-Region Ostbrandenburg war auch 2021 ein Höhepunkt unserer vielen Veranstaltungen – eine gute Gelegenheit, mit Vertreter*innen der Gewerkschaften, unseren ehrenamtlichen Mitglieder in den Kreis- und Stadtverbänden zusammenzukommen und Kontakte mit Bündnispartner:innen aus Gesellschaft und Vertreter aus Politik, Kammern und Verbänden zu erneuern.

Auch die Bundestagswahl war ein wichtiges Thema in unserer Region. Wir boten eine Dialogplattform für Bürger:innen und Politik an. Unsere Frage war: Welche gewerkschaftlichen Forderungen hat der DGB, wie verhalten sich die Parteien dazu? Wir wollen Menschen motivieren, sich einzumischen, diese Demokratie mitzugestalten.



DGB-Region Südbrandenburg

Strukturwandel in der Lausitz – Zukunft gestalten

Die Lausitz steht als Kohle- und Energieregion vor tiefgreifenden Veränderungen. Die Wirtschaftskraft der Lausitz ist derzeit noch stark von der Braunkohle abhängig. Im Lausitzer Revier hängen heute noch 7.500 Arbeitsplätze unmittelbar von der Braunkohle ab. Viele Unternehmen sind als Zulieferer oder Dienstleister für die Braunkohleindustrie tätig. Nach Schätzungen kommen hier ca. 16.000 Arbeitsplätze hinzu, die direkt oder indirekt von der Kohle und Energiewirtschaft abhängig sind. Der von der Kommission für Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung (KWSB) ausgearbeitete Ausstiegspfad aus der Kohleverstromung bis spätestens 2038 fordert die Region nun erneut. Der Strukturwandel, den die Lausitz mit dem Kohleausstieg weiter durchlaufen muss, wird sich über viele Jahre erstrecken. Als Gewerkschaften gestalten wir den Strukturwandel vor Ort aktiv mit. Die KWSB hat im Januar 2019 ihren Abschlussbericht vorgelegt und einen Fahrplan



für den Schrittweisen Ausstieg aus der Kohleverstromung festgelegt. Aufgabe der Kommission war aber nicht nur den Kohleausstieg festzulegen, sondern vor allem einen sozialverträglichen Strukturwandel in den betroffenen Regionen zu skizzieren. Der DGB hat gemeinsam mit der IG BCE und der ver.di in der

Kommission dafür gekämpft ernsthafte Perspektiven für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu schaffen. Mit Erfolg. In Summe werden den Kohlerevieren 40 Mrd. Euro für die Bewältigung des Strukturwandels bereitgestellt. Die Lausitz erhält davon mit 45 Prozent den größten Teil. Vor Ort stehen wir in der Verantwortung den angestoßenen Strukturwandel zu begleiten und sozialverträglich zu gestalten. Als DGB vernetzen wir uns mit allen relevanten Partnern in der Region und streiten in den begleitenden Ausschüssen für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Strukturwandel. Wir begleiten aktiv die Werkstätten der Wirtschaftsregion Lausitz, den Braunkohlenausschuss des Landes Brandenburg und entsprechende Begleitausschüsse. Wir sprechen vor Ort mit den Parteien und Abgeordneten und bringen unsere Sicht der Dinge ein. Die Verteilung der Strukturmittel in der Region und die geförderten Projekte sind aus unserer Sicht nicht immer im Sinne der Strukturentwicklung und der Menschen vor Ort. Um den Finger in die Wunde legen zu können haben wir gemeinsam mit regionalen Partnern die Lausitzkommission gegründet. Unser Ziel ist die Vergabe der Strukturmittel kritisch zu hinterfragen und darauf hinzuwirken, dass das Geld für sinnvolle Projekte in der Lausitz ausgegeben wird. Unser Ziel wird auch in den nächsten Jahren klar bleiben: Die Menschen in der Lausitz brauchen verlässliche Perspektiven mit guten Arbeitsbedingungen in der Lausitz!



Für eine liebens- und lebenswerte Region!

Die Lausitz steht vor großen Umbrüchen in den nächsten Jahren. Allerdings bieten sich in diesem Prozess vor allem Chancen. Zwischen Berlin und Dresden liegt die Region im Herzen Europas und wird mit einer klugen Entwicklung in den nächsten Jahren enorm davon profitieren können. Voraussetzung dafür sind entsprechende Investitionen in die Infrastruktur und in die Vorsorge für die Menschen. Gemeinsam mit der Handwerkskammer, der Industrie- und Handelskammer und der Agentur für Arbeit gestalten wir diese Prozesse und fordern immer wieder lautstark die positive Entwicklung der Region ein.

Wir sehen den Fachkräftemangel in der Region (speziell im Gesundheitsbereich und im Handwerksbereich) und geben den Arbeitgebern unsere Forderung für eine Lösung des Problems an die Hand. Es wird in Südbrandenburg in den nächsten Jahren vor allem darauf ankommen Arbeitsplätze mit hoher Qualität zu schaffen, um dem Fachkräftebedarf begegnen zu können. Hohe Qualität bedeutet in der Region zuallererst ein ordentlicher Tariflohn. Das Gehaltsniveau ist nach wie vor zu niedrig. Das Werben um Fachkräfte wird nur mit guten Gehältern und Arbeitsbedingungen erfolgreich sein. Dafür kämpfen wir. Auch beim Thema Ausbildung stellen wir eine neue Entwicklung fest: In Südbrandenburg waren im Frühjahr 2021 3.500 Ausbildungsstellen ausgeschrieben. Dem gegenüber standen allerdings nur 2.500 gemeldete Bewerber. Der Wegzug der jungen Menschen aus der Region rächt sich also langsam am Arbeitsmarkt. Auch die immer weiter steigende Akademisierung trägt ihren Teil dazu bei. Als DGB versuchen wir dieser Entwicklung entgegenzuwirken und beteiligen uns an zahlreichen Rückkehrer-Projekten. Gemeinsam mit Partnern in der Stadt Cottbus ist es uns gelungen einen Wettbewerb um den „attraktivsten Arbeitgeber der Stadt“ zu starten.

Gemeinsam mit der Euroregion Spree-Neiße-Böber versuchen wir, die zentrale Lage in Europa und die Nähe zu Polen zu einem Vorteil für die Region zu machen. Corona und die damit einhergehenden Grenzschließungen haben uns in der Pandemie

ausgebremst, aber wir werden auch in den nächsten Jahren weiter am Ball bleiben.

Als Region wehren wir uns mit allen Mitteln gegen Nazis und Populisten. Südbrandenburg wird sich nur positiv entwickeln, wenn wir es schaffen Menschen und Unternehmen aus aller Welt mit offenen Armen zu empfangen. Der Strukturwandel wird nur mit klugen Menschen aus aller Welt gelingen. Es ist unsere Verantwortung als Gewerkschaften den Populisten entgegen zu treten.

Wir mischen uns ein!

Als DGB-Region mischen wir uns immer wieder in Tagesaktuelle Themen in Südbrandenburg ein. Über unsere Aktivitäten in den Medien versuchen wir der Öffentlichkeit unsere Positionen näher zu bringen. Darüber hinaus haben wir zwei neue Kanäle geschaffen. Zum einen sind wir jetzt mit einer eigenen Seite bei Facebook präsent und gehen mit der Zeit. Zum anderen haben wir im Juli 2021 einen Newsletter gestartet und informieren unsere ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen einmal im Quartal zu den aktuellsten Themen. Gemeinsam mit Radio Cottbus haben wir eine „Themenwoche Gewerkschaften“ im Radio präsentiert und stehen dem Radiosender bei Arbeitnehmerthemen als Fachleute für Interviews zur Seite.

In Cottbus und Senftenberg unterstützen wir die regionalen Aktivitäten gegen die AfD und organisieren regelmäßig Gegenveranstaltungen mit. Beim Tag der Vielfalt in Cottbus waren wir 2021 erstmalig dabei und haben als DGB die Charta der Vielfalt unterschrieben.

An der Brandenburgischen Technischen Universität (BTU) arbeiten wir an der Umsetzung einer Kooperationsstelle zwischen Wissenschaft und Arbeit und wollen die Forschungsarbeit schon früh aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begleiten. Die BTU wird ein großer Motor für den Strukturwandel sein und über die Forschung und Entwicklung neue Unternehmen hervortun. Aus unserer Sicht müssen diese neuen Unternehmen schon in ihrer Entstehung für gute Arbeitsbedingungen



sensibilisiert werden. Diese Herausforderung wollen wir mit der Kooperationsstelle angehen.

Die Corona-Pandemie hat auch in Südbrandenburg ihre Spuren hinterlassen. In Summe sind wir glimpflich durch die Pandemie gekommen. Aber speziell im Tourismus und bei den Gaststätten haben wir auch in Südbrandenburg die Einschnitte gespürt. Der Tourismus spielt speziell im Spreewald und im Lausitzer Seenland eine große Rolle für die Wertschöpfung. Auch die vorübergehenden Grenzschließungen zu Polen haben zu großen Verwerfungen geführt. Speziell die vielen polnischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zur Arbeit nach Deutschland pendeln, waren stark von den Auswirkungen der Pandemie betroffen.

Erfolgreiche Veranstaltungen

Die Corona-Pandemie hat uns vor große Herausforderungen gestellt. Unsere gängigen Formen der Veranstaltungen waren nicht mehr möglich, oder zumindest nur schwer umsetzbar. Große Kundgebungen fielen uns schwer und stellten während der Pandemie immer eine Gefahr für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dar. Gewerkschaften verlieren ohne Demos aber ihre stärkste Waffe. Wir waren schon immer am stärksten, wenn wir unzählige Menschen auf die Straße und vor das Werkstor gebracht haben und mit lauten Trillerpfeifen für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gekämpft haben. Unsere Botschaften sind immer dann am stärksten, wenn Städte durch Demos lahm gelegt werden und am Abend die Tagesschau darüber berichtet. All das war für uns während der Pandemie nicht möglich. Trotzdem haben wir mit Kreativität

und Einsatz erfolgreiche Veranstaltungen durchführen können.

LAUSITZKONFERENZEN

Unsere jährliche Lausitzkonferenz konnte trotz Pandemie auch 2020 und 2021 stattfinden. Die Lausitzkonferenz gewinnt mehr und mehr an Bedeutung, da wir einmal im Jahr den bisherigen Verlauf des Strukturwandels abrechnen können.

1. MAI AM 1. OKTOBER

Der 1. Mai 2020 musste bundesweit ausfallen. Das wollten wir nicht einfach hinnehmen und haben kurzerhand den 01. Oktober zum neuen 01. Mai erklärt und die Zeit zwischen den Corona-Wellen für eine zentrale Veranstaltung in Cottbus genutzt.



1. MAI IM AUTOKINO

Für 2021 sahen die Voraussetzungen ebenfalls nicht gut aus. Wir wussten um die Verantwortung, dass wir unsere Kolleginnen und Kollegen keiner Ansteckungsgefahr aussetzen dürfen. Als Lösung haben wir den 01. Mai 2021 im Autokino stattfinden lassen. Von der Idee war auch Bundesfinanzminister Olaf Scholz angetan, sodass wir ihn von einem Auftritt in Cottbus überzeugen konnten.

FRAUENTAG IM KRANKENHAUS

Eine klassische Rosenübergabe war nicht möglich. Stattdessen haben unsere Superwoman übernommen. Mit 1.000 Rosen und der Unterstützung der ver.di konnten wir den Kolleginnen in vier Lausitzer Krankenhäusern eine Freude bereiten.



TAG DER VIELFALT

Als Neuunterzeichner der Charta der Vielfalt haben wir auch am Tag der Vielfalt in Cottbus teilgenommen.

ZUKUNFTSTAG

Vor allem die jungen Menschen in der Region brauchen verlässliche Perspektiven in ihrer Heimat. Gemeinsam mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung der LEAG haben wir einen Zukunftstag mit Demozug und Kundgebung in Cottbus organisiert.

COTTBUS IM DREIVIERTELTAKT

Speziell die Kulturszene wurde in der Pandemie schwer gebeutelt. Um auf die Situation der Kulturschaffenden aufmerksam zu machen haben wir mit der Clubkommission eine Kundgebung in Cottbus organisiert und gemeinsam Walzer für den guten Zweck getanzt.



COTTBUS IST BUNT

Am 15. Februar jährt sich die Bombardierung von Cottbus im zweiten Weltkrieg. Lange Zeit haben Nazis diesen Tag für ihre Zwecke missbraucht. Ein breites Bündnis hat sich dem mit Erfolg entgegen gestellt. 2021 konnten wir mit einer digitalen Menschenkette für ein weltoffenes Cottbus werben.

BUNDESTAGSWAHL

Die bundesweiten Aktionstage zu den Themen Mietenstopp, Rente und Frauen liefen super. Den Kandidatinnen und Kandidaten haben wir in den jeweiligen Wahlkreisen auf den Zahn gefühlt.

Umbruch in der Regionsgeschäftsstelle

Die letzten vier Jahre haben in der Region gleich eine ganze Reihe an personellen Veränderungen gebracht.

Den Anfang macht der Wechsel in der Regions geschäfts führung. Marion Scheier ging im Frühjahr 2020 in Rente. Ihr Nachfolger wurde zum 1. März 2020 Marco Bedrich.

Im Oktober 2020 kam es zum nächsten Wechsel im Team. Lutz Glasewald trat seine wohl verdiente Rente an und übergab seine Aufgaben an unsere neue Kollegin Andrea Ogiermann.

Im August 2021 ging auch der Kollege Lothar Judith in seinen verdienten Ruhestand, sodass auch diese Stelle mit einer neuen Kollegin/Kollegen nachbesetzt wird.

DGB-Region Westbrandenburg

Die DGB-Region Westbrandenburg mit Sitz in Potsdam umfasst die sechs Landkreise Prignitz, Ostprignitz-Ruppin, Oberhavel, Havelland, Potsdam-Mittelmark, Teltow-Fläming sowie die zwei kreisfreien Städte Landeshauptstadt Potsdam und Stadt Brandenburg an der Havel.

REGIONSGESELLSCHAFTSFÜHRUNG:

Der amtierende Regionsgeschäftsführer Frank Techen wurde in der Bezirksdelegiertenversammlung am 20. Januar 2018 wiedergewählt. Aus gesundheitlichen Gründen musste er im Juli 2020 von seinem Amt zurücktreten und ist seit dem 1.8.2021 als Gewerkschaftssekretär tätig. Seit November 2020 liegt die Geschäftsführung der Region Westbrandenburg in den Händen von Hella Hesselmann.

BETREUUNG DER KREIS- UND STADTVERBÄNDE:

Zu den Kernaufgaben der DGB-Region mit den Kreis- und Stadtverbänden gehörten die jährlichen thematischen Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag am 8. März, zum Tag der Arbeit am 1. Mai und zum Welttag für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober.

Schwerpunktorte zu den 1.-Mai-Feierlichkeiten waren neben vielen Aktivitäten die Landeshauptstadt Potsdam, Hennigsdorf (Oberhavel) und die Brandenburg an der Havel, zu denen wir jeweils Hauptredner:innen aus Gewerkschaften und Politik gewinnen konnten.

Neben den quartalsweise stattfindenden Sitzungen der Vorstände fand auch jährlich die Regionsklausur mit allen Stadt- und Kreisverbänden statt.

Einige Politische Arbeitsschwerpunkte

WAHLEN 2019 UND 2021:

Im Wahljahr 2019 luden der Kreisverband Oberhavel (Europawahl) zur Podiumsdiskussion zum Thema „Ein starkes Parlament für ein soziales Europa“, der Stadtverband Potsdam (Landtagswahlen) zur Podiumsdiskussion zum Thema „STADT – LAND – FAIR!“ und der Stadtverband Brandenburg an der Havel (Kommunalwahl) zur Diskussion sveranstaltung ein. Im Bundestagswahljahr 2021 fanden Aktionstage zu den Themen Mietenstopp, Rente oder Gleichstellung statt. Drei Kreisverbände luden ihre Ehrenamtlichen zur Diskussion mit Spitzenkandidaten in Potsdam ein.

UNION BUSTING:

Eine Gemeinsame Tagesveranstaltung mit den IG Metall-Geschäftsstellen Oranienburg und Potsdam in Zusammenarbeit mit der DGB Rechtsschutz GmbH, der ver.di Potsdam-Nordwestbrandenburg, der NGG Berlin-Brandenburg sowie den Rechtsanwälten Benedikt Hopmann und Reinhold Niemerg fand 2019 zum Thema „Stopp Union Busting – Hilfe bei Betriebs- und Personalratsmobbing“ statt. Teilgenommen haben über 80 Betriebs- und Personalräte sowie interessierte Gewerkschafter:innen.

FRAUEN UND GLEICHSTELLUNG / PROJEKT „FRAUENARBEIT“:

Das Ausstellungsprojekt „Frauenarbeit - Frauenalltag - Frauenrechte“ mit Zeitzeuginnen aus Brandenburg wurde auf Initiative des Kreisverbandes Potsdam-Mittelmark im Jahre 2014 ins Leben gerufen.

Am 8.März 2018, dem Internationalen Frauentag, wurde die Ausstellung in der Kreisstadt Bad Belzig unter Anwesenheit vieler Gäste eröffnet. Die Ausstellung stieß auf sehr großes Interesse - auch weit über unsere Landesgrenze hinaus. In Hamburg und München war sie noch im gleichen Jahr zu sehen. Schnell wurde der Projektgruppe zur Frauenausstellung klar, dass mit einer Ausstellung allein der Bedarf nicht gedeckt werden kann. Für die Verdopplung der Ausstellung und für ihre Weiterentwicklung konnten an geeigneter Stelle weitere Fördermittel akquiriert werden.

Große finanzielle Unterstützung hat das Projekt vom Fonds Neue Länder der IG Metall erhalten. Weitere Unterstützung erhielt das Projekt vom DGB Bundesvorstand sowie vom DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg.

Arbeitsfelder und weitere Veranstaltungen

KREIS- UND STADTVERBÄNDE:

Während der vergangenen vier Jahre haben sich die Kolleg:innen der KV/SVen politisch eingemischt. Auch wenn es in der Pandemiezeit mit sehr wechselhaften Bestimmungen nicht leicht war, haben doch viele Veranstaltungen, Stammtische, Vorträge, Demonstrationen und Diskussionsrunden zu aktuellen Themen wie Rente, Union Busting, Tarifbindung und Unterstützung von Streiks stattgefunden.

Alle Sitzungen der KV/SV-Vorstände, Beschlüsse, Planungen und Durchführungen von Veranstaltungen wurden vom gesamten Team der Region als Hauptaufgabe personell und organisatorisch unterstützt und begleitet. Die Neukonstituierungen der Vorstände sowie die Wahl der Vorsitzenden erfolgten im Sommer 2021.

WÜRDIGUNG DES EHRENAMTLICHEN ENGAGEMENTS:

Im Zuge der Neukonstituierung in den Vorständen der Kreis- und Stadtverbänden wurden langjährige aktive Kolleg:innen gewürdigt und auch gebührend verabschiedet. Das jährliche Hoffest der DGB-Region in Potsdam war nach wie vor ein fester Bestandteil des Gewerkschaftslebens. Damit wurde den ehrenamtlichen KollegInnen in den KV/SVen, den Gremien und Selbstverwaltungen für deren gewerkschaftliches Engagement gedankt. 2020 haben wir das Hoffest auf Grund der der Pandemie durch die Versendung von Dankesgrüßen auf einer Postkarte ersetzt.

BRANDENBURGTAG:

Der Brandenburgtag am 25. und 26.08.2018 in Wittenberge stellte einen besonderen Höhepunkt in unserer Region dar. Alle Kreis- und Stadtverbände unserer Region, aber auch der weiteren DGB Regionen in Brandenburg, verstanden es als eine

gemeinschaftliche Aufgabe, die Gewerkschaften hier zu präsentieren. Mit vielen interessanten Talkrunden zu Arbeitnehmerthemen, mit Präsentationen sowie Filmen und Slideshows der Gewerkschaften, mit der Frauenausstellung „Frauenarbeit – Frauenalltag – Frauenrecht“ sowie mit dem Duo „Nah.Dran“ ist es gelungen, zwei Tage ein unterhaltsames wie interessantes und informatives Programm anzubieten, welches viele Gäste in den DGB Pavillon zog.

BERUFSBILDUNG:

Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in der Region ist seit Jahren rückläufig und zeigt damit dem Hilferuf der Betriebe an Landesregierung und Kammern zum „Fachkräftemangel“ die eigentlichen Ursachen. Deshalb war die Arbeitnehmer:innen-Bank bestrebt, mit den Betrieben und Innungen ins Gespräch zu kommen, die bereit waren, an der Situation positive Veränderungen vorzunehmen. Als Schwerpunkt wurde hier die Stärkung der Innungen sowie der Gewerkschaften angestrebt, um die Tarifbindung – auch im Bereich der Ausbildung – im Handwerk deutlich zu erhöhen.

In den Corona-Jahren 2020 und 2021 wurde durch die „Lockdowns“ auch die Ausbildung an den Berufsschulen sowie die Bildung an den allgemeinbildenden Schulen stark heruntergefahren. Damit entwickelten sich Probleme, welche längere Zeit am Ausbildungsmarkt Wirkung zeigen werden, wie die fehlende Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen. Die Handwerkskammer sowie die Industrie- und Handelskammer waren bestrebt, zumindest die Abschlussprüfungen erfolgreich durchzuführen. Zudem wurde alle Kraft darauf verwendet, neue Auszubildende zu gewinnen. Damit zeigt sich, dass diejenigen, welche sich gerade mitten in der Ausbildung befinden – etwa die derzeitigen 2. Lehrjahre – ein wenig „aus dem Blickfeld“ geraten sind. Es ist noch nicht absehbar, wieviel an Lernstoff hier verloren ging und wie dies ggf. aufgeholt werden kann, um auch diese Auszubildenden zu erfolgreichen Prüfungsabschlüssen zu bringen.

HANDWERK

Die inzwischen schon traditionellen und wichtigen thematischen Potsdamer Gesellentage fanden bei Kolleg:innen aus Betrieben, Gewerkschaften sowie Landespolitik und -verwaltung großen Zuspruch und beförderten intensive Diskussionen zu besonders in Brandenburg notwendigen Entwicklungen des Handwerks unter den Maßgaben von Guter Arbeit.

Zu den Wahlen zur Vollversammlung im Oktober 2021 werden alle Anstrengungen unternommen, um die Arbeitnehmerbank der Vollversammlung wieder mit Gewerkschaftskolleg:innen zu besetzen.

An den jährlichen „Tagen des Handwerks“ der HwK Potsdam beteiligten sich Arbeitnehmer:innen und Gewerkschaften und machten darauf aufmerksam, dass das Handwerk nur erfolgreich mit den Gesell:innen vorangebracht werden kann.

WEITERE GREMIEN:

Kolleginnen und Kollegen der DGB-Region und aus Gewerkschaften waren in den Verwaltungsausschüssen der beiden Agenturen für Arbeit in Potsdam und Neuruppin ebenso tätig wie in den Beiräten der Jobcenter.

Trotz abnehmender Arbeitslosenzahlen waren Langzeitarbeitslosigkeit, Qualifizierung und die Integration Geflüchteter Schwerpunktthemen. Auch die Corona-Jahre 2020 und 2021 führten nicht zu dramatisch steigenden Arbeitslosenzahlen. Die Nutzung des erweiterten Kurzarbeitergeldes hat den erwarteten wirtschaftlichen Einbruch in unserer Region einigermaßen abgefangen.

Mit beratender Stimme waren wir im Beirat der Regionalplanungsgemeinschaft (RPG) „Havelland-Fläming“ tätig, jedoch nicht in der RPG „Prignitz-Oberhavel“.

Die Auswirkung der Schließung einiger Arbeitsgerichte in Brandenburg ist noch nicht abzusehen. Die sehr engagierten Arbeitsrichter:innen müssen ab 2023 neu aufgestellt bzw. neu strukturiert werden.

INTERNATIONALES:

Seit über 15 Jahren nutzt die DGB-Region die Städtepartnerschaften von Potsdam mit Opole (Polen) und Hennigsdorf mit Kralupy (Tschechien) für den grenzüberschreitenden Austausch. Coronabedingt haben wir in Absprache mit unseren Kooperationspartnern die geplanten Seminare für 2020 und 2021 abgesagt.

Wir haben acht Veranstaltungen abwechselnd in der Region, Polen und Tschechien durchgeführt. Im Rahmen des Deutsch-Polnischen Dialogs realisierten wir fünf Seminare. Gefördert wurden die Deutsch-Polnischen-Begegnungen von der Friedrich-Ebert-Stiftung in Warschau sowie dem DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg.

An den Seminaren teilgenommen haben Betriebsräte vom Brandenburger Elektrostahlwerk, Personalräte aus der Kreisverwaltung Potsdam-Mittelmark, junge Gewerkschafter:innen von der IG Metall sowie Gewerkschafter:innen aus der Region Opole von der Gewerkschaft NSZZ Solidarność.

Die trinationalen Veranstaltungen fanden 2018 in Prag zum Thema „Gewerkschaften und Rechtsextremismus in Europa“ sowie 2019 in Hennigsdorf zum Thema „Ein starkes Parlament für ein soziales Europa“, statt. Gefördert wurden die Seminare von der Otto-Brenner-Stiftung. Mitglieder der DGB-Kreisverbände sowie Gewerkschafter:innen aus der Region Kralupy und der Slowakei haben an den Veranstaltungen teilgenommen.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

Die Homepage ist gut strukturiert und wird wöchentlich mit aktuellen Beiträgen ergänzt. Seit März 2020 ist die DGB-Region Westbrandenburg mit einer eigenen Seite auf Facebook und seit November 2020 auch auf Instagram präsent. Die Mitglieder der Stadt- und Kreisverbände, aber auch Interessierte, bekommen einmal wöchentlich eine kompakte Info-mail mit aktuellem von DGB Bund, -Bezirk, aus der Politik und Presse, aus den Mitgliedsgewerkschaften und Lese-, Audio-, Video- und Veranstaltungstipps.

FAZIT:

Die Kolleginnen und Kollegen der DGB-Regionsgeschäftsstelle waren 2018 bis 2021 intensiv für GUTE ARBEIT in Westbrandenburg engagiert. Kernaufgabe war die politische, inhaltliche und organisatorische Zusammenarbeit der DGB-Kreisverbände und Gewerkschaften mit Politik, Verwaltungen, Parlamenten und Verbänden zu gewerkschaftlichen Themen für eine hohe Tarifbindung, Mitbestimmung, soziale Gerechtigkeit und eine demokratische Gesellschaft. Vieles ist gelungen, manches braucht auch in der nächsten Periode große Anstrengungen!

Jugendbildungs- stätte mit gewerk- schaftlichem Profil

Flecken Zechlin

Jugendbildungsstätte mit gewerkschaftlichem Profil

Gewerkschaften sind nicht allein zum Streiken da. Sie tun einiges mehr. In der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin hören viele Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene aus Berlin und Brandenburg davon zum ersten Mal. Seit 1993 kommen jährlich 4000 von ihnen hierher.

Das Profil der Arbeit dort ist klar: Es geht um arbeitsorientierte politische Bildung und Berufsorientierung. Es geht nicht darum, die jugendliche Zielgruppe funktional für den Ausbildungsmarkt verwertbar zu machen, sondern sie für ihre Rechte als Azubis zu sensibilisieren und Jugendlichen, die sich noch nicht in der Ausbildung befinden, einen kritischen Blick auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen zu eröffnen. Fragen der Interessenvertretung und Organisierung spielen durchgängig eine zentrale Rolle in der außerschulischen Jugendbildungsarbeit.

Die Jahre 2017-2019 waren im Wesentlichen durch die betriebswirtschaftliche Konsolidierung geprägt. Nach 2016 gelang es auch in den Jahren 2017-2019 und damit in vier aufeinanderfolgenden Jahren, ein positives Ergebnis nach Abschreibung zu erwirtschaften und damit verbunden auch Rücklagen zu bilden, die für die bauliche Sanierung des Hauses dringend benötigt wurden.

Nach der Sanierung des Daches 2016 folgten der komplette Austausch der Wasserrohre, die Umrüstung auf eine Pellet-Solarthermie-Heizung, die Sanierung der angrenzenden Bungalows und zuletzt der Austausch sämtlicher Heizkörper, eine neue Großküche und zahlreiche Renovierungen. Insgesamt wurden zwischen 2016 und 2021 mehr als 800 000 Euro verbaut.



Im Dezember 2018 gründete der DGB-Bezirksvorstand die Betreibergesellschaft DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin gGmbH und vollzog damit einen wichtigen Schritt des Sanierungskonzepts von 2015. Die Immobilie wurde vom operativen Geschäft getrennt und das Haus so dauerhaft für die gewerkschaftliche Jugendbildung gesichert. In der Coronakrise erwies sich dies als Richtungsentscheidung von unschätzbarem Wert.

Die Jahre 2020-2021 waren ganz wesentlich durch die Pandemie geprägt. 2020 musste ein Belegungseinbruch in Höhe von 75 Prozent im Vergleich zu 2020 verkraftet werden, im Jahr 2021 mindestens ein Einbruch um 60% im Vergleich zu 2019. Die Einnahmeverluste aus Belegungen betrugen 2020 mehr als 300T€, das Personal befand sich 18 Monate in Kurzarbeit. Coronahilfen der Länder Brandenburg, Berlin sowie des Bundes haben dem Haus das Überleben gesichert, Rücklagen konnten 2020 selbstverständlich nicht gebildet werden und sind auch für 2021 nicht zu erwarten.

Die Jugendbildungsarbeit konnte pandemiebedingt kaum stattfinden. Auch die zahlreichen Kooperationsprojekte mit den Gewerkschaftsjugenden waren davon betroffen. Seit Juli 2021 laufen die Kooperationen wieder an, insbesondere auch in der Beratung von Jugendauszubildenden-vertretungen (gemeinsam mit den jeweiligen Gewerkschaften) in Berlin hat die Jugendbildungsstätte ein weiteres Standbein aufgebaut. Auch die eminent wichtigen Seminare mit Schüler:innen und Azubis fangen langsam wieder an, die Nachfrage nach den

Bildungsangeboten des Hauses nimmt jetzt in allen Bereichen massiv zu. Die Stabilisierung erfolgt im Moment noch auf niedrigem Niveau, ist aber deutlich spürbar. Eine vollständige Normalisierung des Geschäftsbetriebes erwarten wir dennoch erst zum Jahr 2023. Die Zukunft des Hauses ist nicht gefährdet, allerdings hat die Pandemie wichtige Jahre gekostet, so dass wir auch im Bildungsbereich zum Teil vor einem Neuanfang stehen. Alte Konzepte müssen überarbeitet und neue entwickelt werden. Gerade als gewerkschaftliche Jugendbildungsstätte dürfen wir nicht so tun, als wäre in der Pandemie mit Schülern:innen und Azubis nichts passiert. Sie haben alle massiv unter der Pandemie gelitten und waren zahlreichen Beschränkungen unterworfen, die an ihnen nicht spurlos vorüber gegangen ist. Innovative, fortschrittliche, gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit kann und darf das nicht ignorieren.

Niedrigschwellige berufliche und allgemeine Weiterbildung

Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg – DGB/VHS e.V.

Digitalisierung sollte mehr Vor- als Nachteile für Beschäftigte haben, und wenn sie sich diesbezüglich weiterbilden, ist der gute alte Bildungsurwahl immer noch eine Spaltenidee. Bildung, speziell auch politische Bildung ist sowieso eine gute Idee, erst recht in Zeiten von Verschwörungsmythen. Der Verein Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg hilft seit über 70 Jahren, sie in die Tat umzusetzen.

Die Aktivitäten des Vereins im Berichtszeitraum standen im Zeichen der Bewältigung einer finanziellen Krise des Vereins. So wurde im März 2018 Überschuldung und drohende Zahlungsunfähigkeit festgestellt. Um diese abzuwenden, beschlossen die Träger des Vereins sowie der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben Maßnahmen zur Liquiditätssicherung. Außerdem wurde der Verein von der Finanzierung her und auch organisatorisch neu aufgestellt. Hierzu erarbeitete die neue Geschäftsführung Ende 2019 ein Sanierungskonzept erarbeitet und begann, die im Konzept entwickelten Maßnahmen umzusetzen. Die Maßnahmen umfassten insbesondere die Sicherung einer Basisfinanzierung, die Beendigung nicht wirtschaftlicher Geschäftsbereiche,



Die beiden Vorsitzenden von Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg, Susanne Roggenhofer (VHS) und Christian Hoßbach (DGB) zur 70-Jahr-Feier im September 2021.

umfangreiche Maßnahmen zur Organisationsentwicklung sowie die Vorbereitung der Gründung einer gemeinnützigen GmbH.

Die Maßnahmen zur Organisationsentwicklung zielten auch darauf ab, die fachlich-inhaltlichen Aktivitäten des Vereins neu zu strukturieren, um dem Verein ein klareres Profil zu geben. Die Basis hierfür bildete ein gemeinsames Positionspapier der Träger des Vereins, des DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg und seiner Gewerkschaften sowie der Berliner Volks hochschulen. Im Ergebnis wurde der Fachbereich Internationale Bildung aufgelöst und die Fachbereiche Bildung und Digitalisierung sowie Arbeit und Qualifizierung zusammengelegt. Die fachlich-inhaltliche Ausrichtung des Vereins basiert nunmehr auf drei Säulen:

- Politische Bildung
- Migration und Gute Arbeit
- Arbeit und Bildung



Die Politische Bildung bei Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V. unterscheidet sich in Regelangebote der politischen Erwachsenenbildung und der politischen Jugendbildung. Sowohl in der Jugend- als auch in der Erwachsenenbildung bestehen Angebote in Berlin und in Brandenburg. Deutsch-Französische Jugendbegegnungen ergänzen das Angebot der Jugendbildung. Die auf Arbeitnehmer*innen orientierte Perspektive der Bildungsarbeit äußert sich dabei auch in der Realisierung von Grundlagen- und Spezialschulungen für Betriebs- und Personalräte. In diesem fachlichen Kontext wurde auch die erfolgreiche Kooperation mit der IG Metall Geschäftsstelle fortgesetzt, die weiterhin einen wichtigen Baustein der politischen Bildungsarbeit von ARBEIT UND LEBEN e.V. Berlin-Brandenburg bildet. Weiterhin etablierten sich mit „Gemeinsam in Tempelhof-Schöneberg – Demokratie leben“ und „Berliner Demokratie verstehen und gestalten“ zwei Projekte im Fachbereich Politische Bildung. Die vertrauensvolle Kooperation der beiden Träger des Vereins, Gewerkschaften und Volkshochschulen, ist nach wie vor der entscheidende Faktor für die erfolgreiche Bildungsarbeit in der Politischen Bildung. So werden bereits im Vorfeld der Planung von Bildungsseminaren mit Gewerkschaften Programmabsprachen und Programmausschreibungen verabredet und die Seminare gemeinsam beworben.

Im Fachbereich Migration und Gute Arbeit wurden die bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Beratungsangebote für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund im Berichtszeitraum weiter ausgebaut. Die über die Beratung und die Netzwerkaktivitäten gemachten Praxiserfahrung zum Thema Migration und Gute Arbeit werden sowohl in die

Gewerkschaften, als auch in Wissenschaft, Behörden und Politik zurückgespiegelt, um auch strukturell zu positiven Veränderungen beizutragen. Die Vermittlung von gesellschaftsrelevantem und rechtlichem Wissen in Bezug auf Migration findet zudem in Schulungen, Seminaren der politischen Bildung, Sprachkursen und öffentlichen Veranstaltungen statt.

Im Fachbereich Arbeit und Bildung erhalten Beschäftigte, Betriebsräte und Unternehmen niedrigschwellige Weiterbildungsangebote der beruflichen und allgemeinen Bildung. Im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt und der Einführung KI-gesteuerter Arbeitsprozesse wird die o.g. Zielgruppe außerdem dabei unterstützt, betrieblich Veränderungsprozesse beteiligungsorientiert zu begleiten und mitzugestalten.



Foto: Arbeit und Leben

Beratung von Migrant:innen über ihre Arbeitnehmerrechte in Deutschland ist seit Jahren ein Kernthema. Eine wichtige Zielgruppe sind Erntehelper:innen, die als Saisonkräfte kommen.

Auf einen Blick

(jährliche Durchschnittswerte
bezogen auf den Berichtszeitraum)

- Umsatz: 5,6 Mio. Euro
- Anzahl Beschäftigte: 68
- Anzahl durchgeföhrter Seminare/ Schulungen: 370
- Dabei erreichte Teilnehmende: 5.380
- Anzahl Workshops und Tagungen: 54
- Dabei erreichte Teilnehmende: 1.650
- Durchgeföhrte arbeits- und sozialrechtliche Beratungen: 6.230

www.berlin-brandenburg.dgb.de