

**Beschlüsse der  
7. Ordentlichen Bezirkskonferenz  
in Potsdam  
am 20. Januar 2018**



## Inhaltsverzeichnis

A001: Leitantrag Arbeit – Gute Arbeit als Querschnittsthema .....	3
A002: Das Europa der Zukunft solidarisch gestalten - fair und gerecht! .....	7
A003: Ladenöffnungsgesetze in Berlin und Brandenburg .....	9
A004: Positionierung zur Novellierung des Brandenburgischen Ladenöffnungsgesetzes .....	9
A005: Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeit .....	10
A006: Situation und Arbeitsbedingungen von Bundesfreiwilligen thematisieren .....	10
B001: Lebenslanges Lernen verwirklichen.....	11
B002: Gelingende Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt: Zukunftssicherung für die Metropole Berlin .....	14
B003: Nachteilsausgleich für junge Menschen mit nichtdeutscher Herkunftssprache.....	17
B004: Zusätzlicher Bildungs- und Sonderurlaub für Ehrenamtliche .....	17
B006: Engagement von jungen Gewerkschafter_innen ermöglichen .....	18
C001: Leitantrag Wirtschaftspolitik .....	19
C002: Ein ausgewogener Energiemix für eine erfolgreiche Energiewende.....	23
C003: Mobilitätspolitik als Wirtschafts- und Strukturentwicklungsfaktor .....	25
C004: Mobilitätsgesetz .....	25
D001: Gute Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst .....	26
E001: Für ein weltoffenes und tolerantes Berlin und Brandenburg und eine pro-aktive Bündnispolitik.....	29
E003: Arbeiten und Leben in Berlin und Brandenburg.....	31
E004: Paritätische Beiträge zur Krankenkasse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer .....	33
E005: Rentenniveau.....	33
E006: Freies Gestaltungsrecht im Pflegezeitgesetz.....	34
E007: Effektive Mietpreiskontrolle – aber richtig! .....	34
E008: Zugangserleichterung zu öffentlich geförderten Wohnungen für Studierende und Auszubildende.....	34
E009: 8. Mai 2020 - Würdiges Gedenken zum 75 Jahrestag der Befreiung vom Faschismus .....	34
F001: Förderung der gewerkschaftlichen ehrenamtlichen Arbeit .....	35
F002: Mehr Frauen in DGB-Funktionen .....	36
F003: Hochschulpolitik und Präsenz .....	36
I 001: Solidarität mit den streikenden Studierenden in den Berliner Hochschulen.....	37
I 002: S-Bahn Berlin - Fahren und Instandhaltung in einer Hand .....	37

## **A Sachgebiet Zukunft der Arbeit**

### **A001: Leitantrag Arbeit – Gute Arbeit als Querschnittsthema**

#### **1. Situationsbeschreibung**

Tariflich geregelte Beschäftigungsbedingungen und die gute, mitbestimmte Arbeitsorganisation in den Betrieben bleiben auch im Wandel hin zu Arbeit 4.0 die wesentlichen Herausforderungen der gewerkschaftlichen Arbeitspolitik. Trotz Mindestlohn und positiver Arbeitsmarktentwicklungen sind Arbeitszeitausdehnung, steigender Leistungsdruck, der hohe Stand atypischer Beschäftigung, Leiharbeit und Werkverträge sowie die Folgen von Outsourcing und zunehmender internationaler Arbeitsteilung die Alltagsthemen der Berliner und Brandenburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Für den DGB Bezirk Berlin-Brandenburg hat der Erhalt und die Weiterentwicklung der Qualifikation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie gute, faire und gesunde Arbeit in den Betrieben politische Priorität. Um die „Neue Ordnung der Arbeit“ zu schaffen, ist die enge Zusammenarbeit mit den Landesregierungen und mit Strukturen der Bundesagentur für Arbeit weiter auszubauen.

Erwerbsarbeit hat sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich vom „Normalarbeitsverhältnis“ wegentwickelt: sie wird zunehmend heterogener. Die weitere Durchdringung der Wirtschaft, der Verwaltung und der privaten Sphäre durch die Digitalisierung wird nach allen Erwartungen zu einer weiteren Differenzierung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsformen und zur Ausbreitung von Solo-Selbständigen führen. Diese um sich greifende Entwicklung ist arbeits- und gesellschaftspolitisch fair und sozial ausgewogen zu gestalten. Was schon heute an flexiblen, einkommens- und sozial unsicheren Beschäftigungsverhältnissen vorhanden ist, bedarf künftig erst recht einer Regulierung nach den Maßstäben der Chancengerechtigkeit und dem Staatsauftrag zur Arbeitsmarktintegration.

Neben den Schutzziele zur Gewährleistung von guter Arbeit haben Gesetzgeber, Landesregierungen und die Sozialversicherungen mit dafür zu sorgen, dass die Gestaltungschancen für Arbeit 4.0 zu besseren Beschäftigungsstrukturen in den heute strukturschwachen Regionen genutzt werden. Die zunehmenden technischen Möglichkeiten für räumlich miteinander unverbundene Arbeitsplätze bzw. die orts-/zeitunabhängige Beschäftigung setzt die Versorgung der Regionen mit ausreichend leistungsfähigen Breitbandnetzen voraus.

Begleitet wird dieser ökonomisch-technische Wandel vom demografischen Wandel. Die damit u.a. verbundenen Veränderungen für die Arbeitswelt erzwingt eine Neuordnung in der betrieblichen Personalpolitik. Neben der proaktiven Personalentwicklung und der Weiterbildung ist die Gestaltung alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen sowie des Gesundheitsmanagements stärker in den Mittelpunkt der betrieblichen Arbeitsgestaltung zu rücken. Die Fachkräftesicherung als existenzsichernder Unternehmensfaktor ist noch tiefer in den regionalen, branchenbezogenen und betrieblichen Strukturen zu verankern.

Das geht nicht ohne die Beteiligung der Beschäftigten und verlangt nach Erweiterung der betrieblichen Mitgestaltung guter Arbeit, denn Mitbestimmung schafft Gute Arbeit.

Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg und die Gewerkschaften werden ihre Anstrengungen verstärken, damit der Wert der Arbeit wieder angemessen berücksichtigt wird. Es darf nicht allein darum gehen Menschen in Beschäftigung zu bringen, sondern gute Arbeit und attraktive Beschäftigungsbedingungen zu schaffen. Den Fehlentwicklungen der vergangenen Jahre, wie die Zunahme prekärer Beschäftigung oder ein sich ausbreitender Niedriglohnsektor, muss durch systematische Weiterbildung insbesondere für anspruchsvolle digitalisierte Tätigkeiten entgegen gesteuert werden.

Zu „Guter Arbeit“ gehören für uns, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsleben einschließlich der Entgeltgleichheit sowie gesundheitlich und für die Work-Life-Balance angemessene Arbeitsbedingungen. Ein Rückkehrrecht in Vollzeitbeschäftigung ist dafür unerlässlich, um vor allem weiblichen Beschäftigten einen Ausweg aus der „Teilzeitfalle“ zu ermöglichen.

Im Bundeswahlkampf 2017 haben der DGB und die Gewerkschaften einen klaren Fokus auf den neuen Ordnungsrahmen für eine solidarische Arbeitspolitik gelegt. Die Kernziele der Gewerkschaftskampagne sind:

- Offensive Mitbestimmung: Arbeit 4.0 im Sinne der Beschäftigten gestalten.
- Die Rente muss für ein gutes Leben reichen
- Weltoffenes und soziales Europa
- Steuersystem sozial gerecht gestalten

Die Arbeit des DGB-Bezirks als auch seine Anforderungen an die Landesregierungen, die Brandenburger Kommunen und die Berliner Bezirke sowie weitere für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen zuständige Stellen werden sich daran maßgeblich orientieren.

In den letzten Jahren ist die Arbeitslosigkeit bundesweit zurückgegangen. Trotz dieser insgesamt erfreulichen scheinenden Entwicklung haben Langzeitarbeitslose deutlich weniger Chancen, von den neu geschaffenen Arbeitsplätzen zu profitieren.

Hinzu kommt ein fundamentaler Wandel in der Struktur des Arbeitsmarkts und der Arbeitsbedingungen. Weiter zunehmend ist eine Entgrenzung der Arbeit und zwar nicht nur in hochvergüteten IT-Berufen oder in der Finanzindustrie festzustellen. Es sind weite Bereiche von der Ausweitung der Sonntags- und Feiertagsöffnung im Einzelhandel betroffen. Gleichzeitig leiden viele Beschäftigte unter Arbeitsverdichtung und Überstunden. Auch vor diesem Hintergrund gilt es eine erneute gesellschaftliche Debatte über eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit zu führen.

## **2. Forderung an die Landes-/Bundespolitik**

Sowohl im eigenen Zuständigkeitsbereich als auch über den Bundesrat fordern der DGB und die Gewerkschaften in Berlin und Brandenburg die Landesregierungen auf, ihre Möglichkeiten zur Neuordnung der Arbeit aktiv zu nutzen:

Politische Priorität hat für den DGB Bezirk die Forderung nach Stärkung des Tarifsystems sowie die Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns.

Auf Ebene der Bundesländer Berlin und Brandenburg sieht der DGB Bezirk mit den Mindestlohnregelungen in den Vergabegesetzen in den letzten Jahren Fortschritte gegen die ungebremste Ausweitung des Niedriglohnsektors in der Region.

Der DGB-Bezirk und die Gewerkschaften halten daran fest, dass Mindestlöhne nur die absolute Untergrenze für tariflich nicht oder nur schlecht geregelte Bereiche darstellen. Der Maßstab für eine angemessene Bezahlung im Sinne „Guter Arbeit“ bleibt der Tarifvertrag. Minijobberinnen gehören in den Schutz der solidarischen sozialen Sicherungssysteme.

Der DGB Bezirk hat in Berlin und Brandenburg Sozialpartnerschaftserklärungen mitinitiiert und unterschrieben. Er sieht sie als gute Grundlage für ein gemeinsames Verständnis der Tarifparteien und der Politik. In den nächsten Jahren wird es darum gehen, diese Vereinbarungen konsequent umzusetzen. Maßnahmen dazu sind u.a. die Stärkung der Allgemeinverbindlichkeit:

- eine Überprüfung der Zulässigkeit von OT-Mitgliedschaften, insbesondere bei den Innungen als Körperschaften des öffentlichen Rechts,
- eine öffentliche Unterstützung der Tarifbindung zum Beispiel durch systematische Einbeziehung von Betriebsräten bei Unternehmensbesuchen durch Vertreter/innen der Landesregierung oder Auszeichnungen von Unternehmen

Eine besonders prekäre Form von Beschäftigung mit hohem Missbrauchspotential sind die Minijobs; zu zwei Drittel sind davon in Berlin und in Brandenburg Frauen betroffen. Zahlreiche Minijobs sind nur deshalb für die Arbeitgeber attraktiv, weil Rechte der Arbeitnehmer/innen wie Kündigungsschutz oder Urlaubsanspruch nicht beachtet werden.

Deshalb fordert der DGB-Bezirk beide Länder auf, im Bundesrat aktiv zu werden, die geringfügige Beschäftigung nachhaltig zu reformieren, um auch für (kurze) Teilzeitarbeit eine soziale Absicherung ab der ersten Arbeitsstunde zu erreichen im Sinne des DGB-Beschlusses zur Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen. Darüber hinaus gilt es, endlich ein gesetzliches Rückkehrrecht in die Vollzeitbeschäftigung zu verankern.

Die Aufweichung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Zuge der Hartz-Reformen hat bekanntlich in den letzten Jahren zu einer dramatischen Ausweitung der Leiharbeit geführt. Den Gewerkschaften ist es mit großen Anstrengungen gelungen, die Einschränkungen von individuellen und kollektiven Arbeitsrechten in der Leiharbeit abzumildern. Dennoch bleibt die politische Re-Regulierung der Leiharbeit auf der Agenda.

Die erfolgreiche Tarifpolitik gegen Arbeitsdumping durch Leiharbeit hat dazu geführt, dass immer mehr Verleihunternehmen ergänzend auf Werkverträge setzen.

Der DGB-Bezirk und die Gewerkschaften fordern die Landesregierungen in Berlin und Brandenburg auf, sich im Bundesrat für eine scharfe Regulierung der Vergabe von Werkverträgen und Leiharbeit einzusetzen, die Vergabe von Werkverträgen im eigenen Zuständigkeitsbereich für regelmäßige Aufgaben (z.B. Musikschulen, Hochschulen, Volkshochschulen etc.) sukzessive zugunsten regulärer Beschäftigungsverhältnisse zu verringern. Für diejenigen, die freiwillig auf Werkvertragsbasis für öffentliche Einrichtungen arbeiten sind – ähnlich wie bei den „arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen“ – tarifvertragliche Vereinbarungen zu Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung abzuschließen.

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten 20 Jahren deutlich gewandelt, nach Auffassung des DGB-Bezirks kann man immer weniger von einem deutschen oder gar Berlin-Brandenburger Arbeitsmarkt sprechen, sondern vielmehr von europäischen Teilarbeitsmärkten. Dies stellt neue Anforderungen an Politik und Gewerkschaften.

Es ist notwendig, dass Betriebs- und Personalräte zur Wahrnehmung ihrer gesetzlich bestimmten Mitwirkungsaufgaben auch durch öffentlich gestützte Qualifizierung insbesondere für die Themen Arbeit 4.0, Internationalisierung der Arbeitsbeziehungen, Gleichstellungsaufgaben ertüchtigt werden.

Da nur wenige Wanderarbeiter/innen über ausreichende Kenntnisse über ihre Arbeitsrechte in Deutschland verfügen, haben DGB und Gewerkschaften in den letzten Jahren – mit finanzieller Unterstützung der Länder – erhebliche Anstrengungen unternommen, Wanderarbeiter/innen zu beraten und zu unterstützen.

Diese Arbeit muss sukzessive ausgebaut werden, sowohl im Interesse der Wanderarbeiter/innen als auch im Sinne eines fairen Wettbewerbs für Beschäftigte und Betriebe in der Region. Zudem gilt es, sie an die speziellen Bedürfnisse Geflüchteter anzupassen, die in den nächsten Jahren verstärkt in den Arbeitsmarkt eintreten werden.

Der DGB und die Gewerkschaften fordern die Landesregierungen auf, sich den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu stellen und eine gleichberechtigte Willkommenskultur für Arbeitnehmer/innen und Unternehmen zu schaffen. In diesem Sinne muss die in den letzten Jahren aufgebaute Beratungsinfrastruktur verstetigt und erweitert werden.

„Kontrolle ist besser“ Gesetzliche Regelungen wie Mindestlöhne im Vergabe- und Zuwendungsrecht, die angemessene Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften müssen auch kontrolliert werden. Dazu sind zusätzliche Ressourcen ebenso notwendig wie die bessere Zusammenarbeit der Kontrollbehörden.

Der DGB und die Gewerkschaften werden sich weiter mit Nachdruck dafür einsetzen, die Kontrollen der Arbeitsschutzbedingungen in Berlin und Brandenburg zu verbessern und zudem transparenter als bisher zu gestalten. Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit von staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträgern zur Umsetzung des Präventionsgesetzes im Betrieb ist zu verbessern und durch regelmäßige Evaluierung fort zu entwickeln.

Darüber hinaus erwarten wir im Zuge der Digitalisierung aller Lebensbereiche von beiden Bundesländern, dass sie notwendige gesetzliche Reformen zur Anpassung des BetrVG zur wirksamen Mitbestimmung in der Arbeitswelt unterstützen.

### **3. Handlungsaufträge für den DGB-Bezirksvorstand 2018-2022**

Die Delegierten der siebten DGB-Bezirkskonferenz fordern den DGB auf:

- Sich weiterhin in Berlin und Brandenburg dafür einzusetzen, dass eine öffentliche Unterstützung und Finanzierung prekärer Beschäftigungsverhältnisse ausgeschlossen wird, sei es bei der Ausgliederung öffentlicher Aufgaben auf private Dienstleister, bei der öffentlichen Auftragsvergabe, der Vergabe von Zuwendungen und Wirtschaftsförderung oder bei der Jobvermittlung.
- Als wesentliche Voraussetzung für ein abgestimmtes Handeln gilt es auch weiterhin, die Arbeit in den Beiräten für Berlin und Brandenburg bei der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit sowie in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsagenturen bzw. in den Beiräten der Jobcenter zu koordinieren sowie jährliche Fachgespräche zu Arbeit 4.0 und zu den Lösungsansätzen in der Fachkräftepolitik und dauerhaften Erfahrungsaustausch sicher zu stellen.
- Sich bei den Agenturen und bei der Landespolitik dafür einzusetzen, dass zielgruppengenaue Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose und für Menschen mit Arbeitsmarkthandicaps in großem Um-

fang angeboten werden. Die Nachhaltigkeit dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist regelmäßig zu evaluieren und mit den Selbstverwaltungsgremien auf Ebene der Regionaldirektion, der Arbeitsagenturen und der Job Center zu erörtern.

- Auf qualitativ hochwertige Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen hinzuwirken und deren berufliche Aus- und Weiterbildung auf die vollständige Integration in die betrieblichen Arbeitsstrukturen auszurichten.
- Die Aufwertung bzw. Umwandlung von unsicheren/prekären Arbeitsverhältnissen in „Gute Arbeit“ (sozialversicherungspflichtig, unbefristet, tariflich entlohnt, ohne „Zwangsteilzeit“) Berlin und Brandenburg voranzutreiben.
- Sich weiterhin intensiv gegenüber der Landes- und Kommunalpolitik sowie den zuständigen Stellen für wirksamere Kontrolle von Arbeitsbedingungen einzusetzen, u.a. durch eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit zu Kontrolldefiziten,
- Eine Fortsetzung der Bündnisarbeit mit Nichtregierungsorganisationen insbesondere zu internationalen Arbeitsbedingungen und fairem Handel.
- Im Sinne eines präventiven und nachhaltigen Arbeitens einen regelmäßigen Austausch gewerkschaftlich Aktiver im Arbeitsschutz und einen jährlicher Fortschrittskongress mit Arbeitsressorts und Arbeitsschutzverwaltung zu veranstalten mit dem Tenor: „Gute und gesunde Arbeit in Berlin und Brandenburg“.
- Eine gesellschaftliche Debatte zur generellen Verkürzung der Vollzeitarbeitszeit anzustoßen.

Im Rahmen der Koordinierung der Arbeitnehmervertreter/innen in den Beiräten der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, der Verwaltungsausschüsse der Arbeitsagenturen sowie der Beiräte der Jobcenter einen dauerhaften Erfahrungsaustausch z.B. durch jährliche Fachgespräche sicherzustellen.

## **A002: Das Europa der Zukunft solidarisch gestalten - fair und gerecht!**

### **Kernaussage**

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

### **Herausforderungen**

Gute Arbeit und faire Mobilität

Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort für mobile Beschäftigte, Entsandte und Grenzgänger sowie lokale Beschäftigte muss Realität werden.

Der DGB macht sich inhaltlich und personell stark für:

- die Förderung von Guter Arbeit und die Bekämpfung von Prekärer Beschäftigung durch entsprechende Klauseln in den Fördervorgaben der Europäischen Union und den regionalen Vergabegesetzen.
- den flächendeckenden Ausbau und die öffentliche Finanzierung von Beratungsstrukturen für mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Konkret bedeutet dies: mehrsprachige Informationsangebote für Beschäftigte aus den Nachbarländern zu erarbeiten und zu publizieren, die dann auch von den Gewerkschaften und Betriebsräten eingesetzt werden können.

- die Fortsetzung der EU-Förderung der EURES-Grenzpartnerschaften, die mit Information, Beratung und Vermittlung freiwillige Mobilität unter fairen Bedingungen fördern.
- eine nachhaltige grenzüberschreitende Fachkräfteentwicklung, Aus- und Weiterbildung, um die Integration der Arbeitsmärkte unter fairen Bedingungen voranzubringen.

Menschenwürde Arbeits- und Lebensbedingungen in Hauptstadtregionen und Metropolstädten

Die Metropolregionen Europas stehen vor besonderen Herausforderungen. Sie sind gekennzeichnet durch eine hohe Dichte und Anzahl an Bewohner\_innen und einen großen Dienstleistungssektor. Ein menschenwürdiges Leben und Arbeiten in diesen Städten ist unser Ziel. Ideenaustausch und grenzüberschreitende Kooperationen um dieses Ziel zu erreichen sind ein wichtiger Aspekt für die Entwicklung der Metropolregion Berlin und sein brandenburgisches Umland.

### **Forderungen an die Landespolitik (ggf. flankiert durch Bundespolitik) und weitere Akteure**

Soziale Gerechtigkeit und starke Arbeitnehmerrechte in Europa und in den Grenzräumen durchsetzen

Der DGB setzt sich auf politischer Ebene ein für eine soziale, ökologische und ökonomisch nachhaltige Zusammenarbeit mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern auf beiden Seiten der Oder. Er entwickelt mit den zuständigen Ministerien und den Überwachungsinstanzen Programme für menschenwürdige Arbeitsplätze. Dazu gehören gemeinsame Initiativen, die die weit verbreitete Ausbeutung in Bereichen wie Hotel- und Gaststättengewerbe, Landwirtschaft, Bau und Haushalt Initiativen stoppen.

Wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt in Europa und in den Grenzräumen stärken

Zum Kampf für ein soziales Europa. Um dieses zu erhalten und auszubauen werden Mittel zur Verfügung gestellt. Auf diesen Bereich wird der DGB seine Lobbyarbeit bei den Verhandlungen um den Mehrjährigen EU-Finanzrahmen 2021+ fokussieren.

Der DGB-Bezirk setzt sich weiterhin für eine verbindliche Beteiligung der Sozialpartner an allen EU-Förderprogrammen auf europäischer, nationaler, interregionaler und regionaler Ebene zu erhalten und auszubauen.

Im Grenzraum wird der DGB-Bezirk grenzüberschreitende Programme für Arbeitnehmer\_innen entwickeln und umsetzen. Außerdem wird er sich aktiv an den Mitbestimmungsmöglichkeiten bei den EU-Strukturfonds, um wirtschaftliche Nachteile der Grenzräume auszugleichen.

### **Handlungsaufträge für den DGB-Bezirksvorstand 2018-2022**

Um diese Ziele zu erreichen, wird der DGB-Bezirk die Gewerkschaftskampagne zu den Europawahlen 2019 aktiv unterstützen, um die Wahlbeteiligung zu erhöhen und um demokratische Parteien zu stärken. Themen hierbei müssen u.a. sein:

- offensiv für gewerkschaftliche Grundwerte wie Solidarität, Chancengleichheit und Zusammenhalt in Europa eintreten
- Rassismus, Nationalismus und Europafeindlichkeit bekämpfen

Des Weiteren wird die interregionale Zusammenarbeit ausgebaut und durch konkrete Projekte vertieft. In der Arbeit der Metropolregionen Europas ist der nächste Schritt, Projekte und Lösungsansätzen für gemeinsame Probleme zu entwickeln.



Unter Einbeziehung der Regionaldirektion für Arbeit, den für Europa und für Arbeit zuständigen Landesministerien und unseren eigenen Partnerstrukturen, werden wir immer wieder die Probleme bei ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen aufzeigen und gemeinsam Lösungsansätze entwickeln.

### **A003: Ladenöffnungsgesetze in Berlin und Brandenburg**

Wir fordern Einschränkungen des Brandenburger Ladenöffnungsgesetzes und des Berliner Ladenöffnungsgesetzes. Insbesondere die vom Grundgesetz geschützte Sonn- und Feiertagsruhe darf nicht noch weiter aufgeweicht, sondern muss zugunsten der Beschäftigten im Einzelhandel wieder geschützt werden.

Die von der Brandenburger Landesregierung eingeleitete und vom Brandenburger Landtag beschlossene Ausweitung der sechs Sonntagsöffnungstage in einer Gemeinde auf maximal zehn - durch die Möglichkeit sie bezogen auf einzelne Gemeindeteile zu erlauben - lehnen wir ab.

Wir fordern den Brandenburger Landtag auf, sich mindestens über die Dimension der Sonn- und Feiertagsöffnungen einen Überblick zu verschaffen. Jährlich soll bilanziert werden für welche konkreten Anlässe wie viele Sonn- und Feiertagsöffnungen durch die Kommunen zugelassen wurden und wie viele Unternehmen die Sonderöffnungszeiten genutzt haben, außerdem wie viele ArbeitnehmerInnen zu solchen Sonderöffnungszeiten eingesetzt wurden. Wie viele Kontrollen haben durch die zuständige Landesoberbehörde für Arbeitsschutz stattgefunden, um die Einhaltung der zulässigen Beschäftigungshöchstdauer von acht Stunden einschließlich Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten sicherzustellen? Welche Ergebnisse hatten diese Kontrollen, insbesondere wie viele Verstöße wurden festgestellt? Welche Kontrollen gab es zur Einhaltung des Gesetzes durch die kommunalen Ordnungsbehörden? Ist in den Kontrollbehörden infolge der Gesetzesänderung eine Personalverstärkung vorgesehen? Wir fordern den Brandenburger Landtag auf, Wahlsonntage zur Bundes- oder Landtagswahl, bei Kommunalwahlen oder an Abstimmungstagen zu Volksbegehren oder an Tagen der Europawahl, sowie Feiertage, insbesondere den ersten Mai, ausdrücklich von den möglichen Öffnungstagen auszuschließen.

Wir fordern das Abgeordnetenhaus von Berlin auf, Wahlsonntage zur Bundes- oder Landtagswahl, bei Kommunalwahlen oder an Abstimmungstagen zu Volksbegehren oder an Tagen der Europawahl, sowie sämtliche Feiertage ausdrücklich von den möglichen Öffnungstagen auszuschließen.

Die DGB Bezirksfrauenkonferenz beauftragt den DGB Bezirksvorstand, diese Forderungen in Stellungnahmen zu Gesetzen, in Gesprächen mit Regierungen und ParlamentarierInnen und bei Wahlenforderungen für die Landtagswahlen einzubringen und mit Nachdruck zu vertreten.

### **A004: Positionierung zur Novellierung des Brandenburgischen Ladenöffnungsgesetzes**

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg lehnt die Änderungen des Brandenburgischen Ladenöffnungsgesetzes (Bbg LÖG) ab. Die Landesregierung soll die Gesetzesänderung zurücknehmen und künftig Beschäftigteninteressen mehr Beachtung schenken. Wir rufen abhängig Beschäftigte, Schüler\_innen, Erwerbslose, Senior\_innen, Studierende und Auszubildende – insbesondere Gewerkschaftsmitglieder – dazu auf, verkaufsoffene Sonntage nicht zum Einkaufen zu nutzen!

### **A005: Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeit**

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Wir fordern den DGB auf, sich weiterhin für eine Novellierung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes einzusetzen, insbesondere den Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeit. Es soll grundsätzlich ein pauschaler Rechtsanspruch auf Rückkehr von Teilzeit auf Vollzeit für alle Beschäftigten möglich sein. Das Rückkehrrecht soll darüber hinaus durch gezielte Maßnahmen reibungsloser gestaltet werden. Dazu gehört der Rechtsanspruch:

- auf Fort-/Weiterbildung während und Qualifizierung/Umschulung nach einer (längeren) fürsorgebedingten Unterbrechung.
- auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz bzw. die Definition von Kriterien für die Zuweisung einer gleichwertigen Arbeit
- auf flexible, individuell zugeschnittene Arbeits(zeit)arrangements, dass, Arbeitnehmer/-innen Lage, Dauer und Rhythmus der Arbeitszeit den familiären Verpflichtungen anpassen und die Arbeitsleistung ggf. auch von einem anderen als dem betrieblichen Arbeitsplatz aus erbringen können.

### **A006: Situation und Arbeitsbedingungen von Bundesfreiwilligen thematisieren**

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg setzt sich auseinander mit der Situation und Arbeitsbedingungen von Bundesfreiwilligendienstleistenden in Berlin und Brandenburg. Zu diesem Zweck muss der DGB mit BFD-Leistenden in Kontakt treten, dies kann durch das Auftreten auf oder das Anbieten von BFD-Seminaren erfolgen.

Im Dezember 2017 leisteten in Berlin 1.822 und in Brandenburg 1.282 Menschen einen Bundesfreiwilligendienst. Der Großteil der Freiwilligen in der Altersgruppe von 27 bis 65 Jahren, also in einer Lebensspanne, in der in der Regel einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wird.

Während in der öffentlichen Wahrnehmung die positive Auffassung der Freiwilligendienste z.B. nach dem Abitur als Orientierung überwiegt und von zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen darüber diskutiert wird, wie die Wertschätzung und Anerkennung erhöht werden kann, wird nicht oder nur selten hinterfragt, warum Menschen mit abgeschlossenen Ausbildungen und Studienabschlüssen einen solchen Dienst antreten. Der Verdacht, dass diesen Entscheidungen nicht das Interesse an freiwilligem Engagement für bis zu 18 Monaten zu Grunde liegt, drängt sich auf.

Um u.a. eine Ersetzung regulärer Arbeitsplätze und einer damit verbundenen Umgehung des Mindestlohns auszuschließen sowie einer Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen entgegenzuwirken, ist es notwendig, sich mit den Rahmenbedingungen und den Freiwilligen im BFD auseinanderzusetzen.

Sichergestellt werden soll:

- Dass durch den BFD keine regulären Arbeitsplätze ersetzt werden
- Dass der gesetzliche Mindestlohn nicht durch den BFD umgangen wird
- Dass sich die Freiwilligen durch die Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst in keiner prekären Situation befinden und in keine prekäre Situation gebracht werden
- Dass sich die Freiwilligen nicht durch ihre berufliche Situation (Arbeitslosigkeit, Hoffnung auf Übernahme und schwierige Arbeitsmarktlage) dazu gezwungen sehen einen Bundesfreiwilligendienst zu leisten

## **B Sachgebiet Bildung**

### **B001: Lebenslanges Lernen verwirklichen**

#### **Kernaussage:**

Bildung eröffnet den Zugang zur Welt, zu Arbeit und Beruf. Sie bedeutet Entwicklung und ermöglicht die Entfaltung der Persönlichkeit. Bildung muss die rationale und kritische Auseinandersetzung mit der betrieblichen und gesellschaftlichen Realität ermöglichen - und somit die Grundlage für die Gestaltung und Verbesserung der Gesellschaft und der Arbeitswelt schaffen.

Für uns ist Bildung ein Menschenrecht und ein Grundpfeiler der Demokratie. Sie muss kulturelle, demokratische und soziale Teilhabe für alle sichern.

Das Menschenrecht auf Bildung erfordert ein inklusives und grundsätzlich gebührenfreies Bildungssystem von der Kindertagesstätte bis zur Hochschule. Dabei muss sowohl die pädagogische Qualität als auch die Ausstattung der Einrichtungen mit qualifiziertem Personal und angemessenen Räumen sichergestellt sein.

Durch die Digitalisierung verändern sich die Anforderungen an Bildung. Zu einer umfassenden Medienbildung gehören alte wie neue Medien gleichermaßen, basierend auf guten analogen Fähigkeiten der Lernenden und Lehrenden.

Berufliche Bildung ist ein zentrales Handlungsfeld und Voraussetzung dafür, die Beschäftigungs-, Handlungs- und Innovationsfähigkeit von Beschäftigten und Betrieben erhalten zu können. Notwendig ist ein neues Verständnis von Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Unabdingbar sind deshalb klare Strukturen, mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit in den Lernprozessen. Beschäftigte benötigen einen Anspruch auf eine Qualifizierungsberatung für unterschiedliche Formen beruflicher Weiterbildung mit rechtlich garantierten Lernzeiten, mit verlässlichen Freistellungsoptionen, einer sicheren Finanzierung, verbindlichen Unterstützungsmodellen sowie einer besseren Qualitätssicherung. Es muss darauf geachtet werden, dass der Zugang zu digitalen Medien keine weiteren Barrieren aufbaut.

#### **Herausforderungen:**

Bildung beginnt bereits im Vorschulalter. Dem Ausbau von Kita-Plätzen bei gleichzeitiger Qualitätssicherung frühkindlicher Bildung kommt deshalb auch künftig große Bedeutung bei. Dafür notwendig ist eine soziale Aufwertung des Berufs der Erzieherin, der sich finanziell niederschlagen muss. Nur so lässt sich der Fachkräftemangel beheben.

Die Digitalisierung wird Berufsbilder verändern, daher wird es auch Veränderungen von Ausbildungsberufen sowie von Inhalten und Methoden in der Weiterbildung geben. Schon heute sind digitale Inhalte integraler Bestandteil von Berufsausbildung und das Berufsbildungssystem ist kompetenzorientiert, so dass neue Ausbildungsberufe auch weiterhin eher Einzelfälle bleiben sollten.

In Berlin und Brandenburg sind der überwiegende Anteil der Ausbildungsbetriebe Klein- und Mittelständige Unternehmen, es wird eine große Herausforderung für diese Unternehmen bei den Veränderungen Schritt zu halten.

Eine wesentliche Rolle kommt deshalb dem Ausbildungspersonal zu, dies muss entsprechend qualifiziert und unterstützt werden.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt muss dazu genutzt werden, die räumliche und die methodisch-didaktische Trennung von Lern- und Arbeitsort zu überbrücken und die Orte funktional miteinander zu verzahnen. Die Stärkung des digitalen Kompetenzaufbaus und damit einhergehend der kognitiven Kompetenzen für komplexe Handlungsprozesse und Medienkompetenz der Beschäftigten müssen im Querschnittsbereich der Fort- und Weiterbildungsangebote etabliert werden. Gleichzeitig muss dafür gesorgt werden, dass Menschen mit Benachteiligungen, Alleinerziehenden, Menschen mit Behinderungen und anderen Personengruppen mit Lernhemmnissen in dem Prozess Chancen eröffnet werden und Teilhabe ermöglicht wird.

Auch die allgemeinbildenden Schulen stehen vor der Herausforderung, mit der Digitalisierung Schritt zu halten: Jugendliche müssen nach dem Verlassen der Schulen in einer digitalisierten Berufswelt erfolgreich ihr Berufsleben starten können.

Die Beruflichen Schulen spielen eine wesentliche Rolle in der Vermittlung der Inhalte und Kompetenzen der Berufsausbildung für die Auszubildenden. Wie auch die allgemeinbildenden Schulen stellen der Sanierungstau der letzten Jahre sowie der Personalmangel im Schulbereich sie jedoch vor große Herausforderung, denn zukünftig spielen die Ausstattung der Schulen und die Qualifizierung der Lehrkräfte eine noch größere Rolle.

Die Anzahl der vermuteten Analphabeten musste nach Veröffentlichung der Studie leo. – Level-One Studie im Februar 2011 deutlich nach oben korrigiert werden. Demnach haben 7,5 Millionen erwerbsfähige Menschen (Alter zwischen 18-64 Jahre) in Deutschland ernstzunehmende Schwierigkeiten mit dem Schreiben und Lesen, sie werden als „Funktionale Analphabeten“ bezeichnet, dies sind 14,5% der Erwerbsfähigen.

Angesichts bereits begonnener Veränderungen – Zunahme an komplexen Tätigkeiten im höher qualifizierten Bereich bei gleichzeitiger Reduzierung niedrig qualifizierter Tätigkeiten durch Automatisierungsprozesse; Zunahme an verschriftlichten Qualitätssicherungsprozessen etc. – steigen die Anforderungen an die Schriftsprachkompetenzen in der Arbeitswelt. Dieser Entwicklung muss in allen Abschnitten des (Aus-) Bildungsprozesses aber vor allem im Bereich des lebenslangen Lernens Erwachsener begegnet werden.

Seit 2009 ist die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft. Berlin und Brandenburg favorisieren das Konzept der integrierten Schule, in der Kinder mit und ohne Betreuungsbedarf gemeinsam den Unterricht besuchen. Noch immer wird Inklusion in beiden Ländern als zusätzliche Maßnahme, statt als grundlegendes Prinzip verstanden und steht unter einem Finanzierungsvorbehalt. Inklusion zum Nulltarif ist jedoch nicht zu haben.

Gleiches gilt für die Integration geflüchteter Kinder und Jugendlicher, sowohl in den Kitas, als auch an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen.

In Berlin und Brandenburg ist die Berufsorientierung im Schulunterricht gesetzlich festgeschrieben. Jedoch sind die überwiegenden Angebote Konzepte der Arbeitgeberseite, somit kann nicht von einer gerechten ausbalancierten Berufs- und Studienorientierung die Rede sein.

In den letzten 10 Jahren gab es einen immensen, nahezu unkontrollierten Zuwachs an privaten Berufsschulen. Inzwischen liegt die Zahl von Schüler/innen an privaten Berufsschulen allein in Berlin bei 13.060. Diese privaten Berufsschulen erheben ein Schulgeld, das zwischen 100 und 600 Euro monatlich liegt.

Des Weiteren sind die Sozialpartner nicht in den Schulkonferenzen vertreten.

Die außerschulische Bildung als Ort des politischen, kulturellen und sozialen Lernens leistet einen wesentlichen Beitrag zur Akzeptanz der demokratischen Normen des gesellschaftlichen Zusammenlebens, aber auch zur kritischen Reflexion und zur Weiterentwicklung und Modernisierung unserer Gesellschaft. Leider fehlt es an genügend öffentlicher Förderung.

Der DGB unterstützte den Aufbau einer landesweiten Jugendberufsagentur (JBA) in Berlin, leider ist die Brandenburger Landesregierung dazu nicht bereit, so gibt es zwar JBA jedoch mit unterschiedlichen Qualitätsstandards und unterschiedlichen Formen der Zusammenarbeit der Institutionen.

Der DGB setzt sich dafür ein, dass die Duale Ausbildung eine höhere Akzeptanz bekommt.

Gleichzeitig setzt sich der DGB Berlin-Brandenburg auch künftig für eine angemessene Finanzierung der Hochschulen in beiden Ländern ein, die nicht nur als Ausbildungs-, sondern auch als Arbeitsorte attraktiver werden müssen. Gleiches gilt für Volkshochschulen und andere Lernorte, denen in Zeiten lebenslangen Lernens künftig verstärktes Gewicht zukommen wird.

Forderungen an die Landespolitik (ggf. flankiert durch Bundespolitik) und weitere Akteure:

Der Kita-Ausbau muss konsequent und ohne Abstriche bei der Betreuungsqualität vorangetrieben werden.

Die Arbeit der beruflichen Schulen muss so organisiert werden, dass sie Auszubildende und kleine und mittlere Betrieben bei der Digitalisierung unterstützen können.

Das Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM) muss so ausgebaut, dass sie für allgemeinbildende und berufliche Schulen zeitgemäße und den Lerninhalten entsprechende Methoden entwickeln kann, aber auch Schulen beim Verwenden von Lernsoftware beraten und qualifizieren kann.

Berlin und Brandenburg müssen den Investitionsstau bei der Schulsanierung beenden und zusätzlich in die Erhöhung der Bildungsqualität investieren. In ein entsprechendes Investitionsprogramm müssen auch Bundesgelder fließen.

Für die zusätzlichen Anforderungen durch Inklusion und Integration müssen zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.

Der unkontrollierte Wildwuchs von privaten Berufsschulen muss vom Gesetzgeber in Berlin und Brandenburg gestoppt werden. Für bestehende private Schulen muss ein verbindliches und transparentes Kontrollsysteme geschaffen werden. Gleichzeitig müssen die öffentlichen Oberstufenzentren in Berlin und Brandenburg sowohl finanziell als auch personell gestärkt werden. Des Weiteren sollen die Sozialpartner in den Schulkonferenzen vertreten sein, genauso wie in den staatlichen Berufsschulen.

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



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

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

Die Brandenburger Landesregierung wird aufgefordert ein Landesweites Konzept für JBA einzuführen und mit der Landesstrategie für Berufs- und Studienorientierung zu verzahnen.

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

#### **Handlungsaufträge für den DGB-Bezirksvorstand 2018-2022:**

Der Bezirksvorstand entwickelt eine Arbeitshilfe für Arbeitnehmervertreterinnen in den Schulkonferenzen der beruflichen Schulen.

Der DGB unterstützt Kampagnen der Landesregierungen zur Steigerung der Attraktivität der Dualen Ausbildung.

### **B002: Gelingende Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt: Zukunftssicherung für die Metropole Berlin**

Qualifizierter Nachwuchs ist die unverzichtbare Grundlage für das Wachstum der Berliner Industrie und der Wirtschaft insgesamt. Die Zukunft des Industriestandorts Berlin braucht daher gute Bildung und attraktive Ausbildung für alle. Dies gilt umso mehr, da auf der einen Seite in den nächsten Jahren eine große Zahl älterer Kollegen\*innen aus dem Arbeitsleben ausscheiden wird. Dafür gilt es, den Abwärtstrend bei den Ausbildungsplätzen in Berlin zu stoppen und umzukehren und das Potential der betrieblichen Ausbildung stärker für die Zukunftsperspektiven der Jugendlichen und der Betriebe zu nutzen. Auf der anderen Seite ergeben sich große Herausforderungen durch die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt. Digitalisierungskonzepte die nur noch akademisch Hochqualifizierte und ungelernete Helfertätigkeiten vorsehen, gehen an den Realitäten der zukünftigen Arbeitswelt vorbei. Die duale Ausbildung schließt diese Lücke, stärkt den gesellschaftlichen Zusammenhalt und ist ein unabdingbarer Baustein für Integration und Aufstieg.

Mehr Unternehmen, die bisher nicht ausbilden, müssen als Ausbildungsbetriebe gewonnen werden. Die Ausbildungsquoten der Betriebe, die ausbilden, liegen in Berlin weit unter dem bundesdeutschen Durchschnitt und sind entsprechend anzuheben. Die Verbundausbildung in industriellen Berufen ist auszuweiten und in gemeinsamer Verantwortung des Landes und der Unternehmen zu tragen.

Berlin braucht alle Jugendlichen. Niemand darf zurückbleiben. Zu vielen jungen Menschen gelingt der Einstieg in eine Duale Berufsausbildung nicht. In 2017 lag die Zahl der Neuverträge knapp über 15.000, das waren 100 weniger als im Jahr zuvor. Auf 100 Ausbildungsplätze kamen 133 Bewerber\*innen. Trotz einer großen Zahl unversorgter Jugendlicher bleibt eine erhebliche Zahl von Ausbildungsplätzen unbesetzt. Für die Zukunft Berlins ist es wichtiger denn je, das bislang

ungenutzte Potential junger Menschen zu fördern und ihnen berufliche Perspektiven zu bieten. Dabei müssen immer noch bestehende geschlechtsspezifische Rollenbilder überwunden werden - so gilt es, Mädchen und junge Frauen auch für die industriellen Berufe zu interessieren. Anstrengungsbereitschaft und Motivation bei den Jugendlichen ist nur dann zu erwarten, wenn sie eine realistische Chance sehen, einen anerkannten Berufsabschluss erwerben zu können. Jugendliche, die aufgrund mangelnder Ausbildungsangebote keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, müssen nach erfolglosen Bewerbungen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz eine Alternative bekommen.

Für eine lebenswerte Zukunft in der Metropole sind gelingende Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt eine zentrale Voraussetzung. Das Einstiegsalter in Ausbildung ist mit über 21 Jahren viel zu hoch. Die Einmündungen direkt nach der Schule in eine Berufsausbildung stellen eher die Ausnahme dar. Nur 3.000 Schulabgänger\*innen schaffen es, sich gegen die große Zahl älterer Bewerber\*innen – auch aus anderen Bundesländern – durchzusetzen. Auf dem Weg zu einem Ausbildungsplatz sind Umwege und lange Wartezeiten für die Mehrheit der Berliner Jugendlichen die Realität. Knapp 10.000 Jugendliche befinden sich in einer Maßnahme des Übergangssystems, die nicht direkt zu einem qualifizierenden Berufsabschluss führt, mit hohem Risiko, in Hartz IV zu landen. Immer weniger Schulabgänger\*innen sehen in der Dualen Ausbildung eine attraktive berufliche Option. Die Anzahl der Bewerbungen sinkt, nicht zuletzt auch, weil der Trend zum Abitur mit seinen vielfältigen Verwertungsoptionen geht.

Daher ist ein transparentes und gerechtes Übergangssystem „aus einem Guss“ wichtig, das den Jugendlichen frühzeitig ermöglicht, Kompetenzen für eine qualifizierte Berufswahl aufzubauen, und das vielfältige und realistische Optionen auf eine Berufsausbildung bereithält. Gute Betriebspraktika, die vielen als Sprungbrett in eine betriebliche Ausbildung dienen, sind immer noch ein Engpass. Schulen werden aufgefordert, die Ausbildung als Ziel ihrer Berufsorientierung zu stärken; Betriebe werden aufgefordert, mehr Betriebspraktika zur Verfügung zu stellen. Betriebspraktika ab Klasse 7 spielen hierbei eine zentrale Rolle. Sie müssen einer definierten Qualität entsprechen und in ausreichender Zahl für jede Klassenstufe zur Verfügung stehen, präzise eingebettet in eine über die Schuljahre gestufte Berufsorientierung. Die bilaterale Form der Kontakte zwischen Betrieben und Schulen muss zugunsten einer effizienteren, für alle Seiten gewinnbringenden Zusammenarbeit von Betrieben und Schulen im Sinne von Interessengemeinschaften für Ausbildungsperspektiven oder Konsortien verlassen werden. Der Ausbildungsstart direkt nach der Schule muss zum Normalfall werden. Unnötige Warteschleifen auf dem Weg in die Berufsausbildung sind zu vermeiden.

Um das Recht auf Ausbildung für alle umzusetzen, kommt es auf die Qualität des Berliner berufsqualifizierenden Systems an. Ein erfolgreicher Übergang endet eben nicht an der „1. Schwelle“ (Einstieg in Berufsausbildung), sondern erst dann, wenn die jungen Erwachsenen ihren Ausbildungsabschluss erreichen und in der Arbeitswelt gut angekommen sind. Eine Herausforderung für die Ausbildung bildet die wachsende Heterogenität unter den Auszubildenden (Altersspanne, Migrationshintergründe, Geflüchtete, unterschiedliche Eingangsleistungsprofile).

Deswegen muss besonderes Augenmerk auf die Qualität der Berufsausbildung selbst gerichtet werden, insbesondere auch in Hinblick auf die gewachsenen pädagogischen Herausforderungen. Dabei sind beide Lernorte der Dualen Berufsausbildung von Bedeutung, also nicht nur die Betriebe, sondern auch die Berufsschulen und insbesondere ihre pädagogische Kooperation. Die Mobilisierung des Lernorts Betrieb ist eine zentrale Zukunftsaufgabe. Die Qualität der beruflichen Schulen muss steigen; ausreichendes Lehrpersonal mit hohen, modernen, fachlichen und pädagogischen Qualifikationen ist hierfür unbedingte Voraussetzung. Die durch die zunehmende Digitalisierung vorangetriebenen Veränderungen in den Betrieben müssen auch in den beruflichen Schulen abgebildet werden können. Volls schulische, aber pädagogisch auf Berufspraxis hin ausgerichtete Angebote sind wichtig für die Bereitstellung eines ausreichenden Angebots, dürfen aber in

Hinblick auf ihre Verwertungsmöglichkeiten keine „2. Wahl“ sein. Die vielgestaltige Landschaft der beruflichen Qualifizierung ist auf den Prüfstand zu stellen, zunehmend eine gemeinsame Verständigung auf Qualitätskriterien und Verfahren. Das System muss korrektur- und innovationsfähig sein und den Anforderungen der Digitalisierung gerecht werden (Technik, Lernvoraussetzungen, Methodik).

Berlin hat einen wachsenden Anteil Jugendlicher mit Migrationsgeschichte. Doppelt so viele Schüler\*innen mit Migrationshintergrund als ohne verlassen die Schule ohne Abschluss. Der immer noch zu geringe Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund unter den Auszubildenden wird zunehmend als gesamtgesellschaftliches Problem erkannt. Die betrieblichen Eignungsfeststellungen sind in ihren Verfahren und Instrumenten nach wie vor eher auf in schulischen Kernfächern gute und im Bewerbungsgespräch überzeugende junge Leute eingestellt, nicht aber ausreichend darauf, was sie als Potenzial, Motivation und Lernbereitschaft mitbringen. Praktika müssen deshalb viel mehr als bisher auch als Erprobungsfeld aus der Sicht der Jugendlichen und der Betriebe herangezogen werden. Die Berliner Situation im Übergang Schule-Beruf ist gekennzeichnet durch eine starke Konzentration beruflicher Perspektivlosigkeit an bestimmten Schulstandorten, die durch „einen hohen Anteil von Schülern/innen nichtdeutscher Herkunftssprache (ndH)“ und aus Armutsverhältnissen“, deren Familien ihr Einkommen aus SGB II bestreiten und von der Zuzahlung zu den Lernmitteln befreit sind (Imb). Für diese Schulen bedarf es einer gemeinsamen konzertierten Initiative, man könnte sie auch als Schulen mit einem besonderen Bedarf an Berufsorientierung bezeichnen („BO-Bedarfsschulen“). Der im Öffentlichen Dienst und bei den Betrieben mit Landesbeteiligung erprobte „Konsortialansatz“, der vom Beauftragten für Integration und Migration stammenden Initiative Berlin braucht dich! wird seit 2013 auf Initiative der IG Metall Berlin und in enger Abstimmung mit dem zuständigen Arbeitgeberverband auch in der Metall- und Elektroindustrie praktiziert. Dieser Ansatz liefert einen wichtigen Beitrag zur Öffnung ungeförderter betrieblicher Berufsausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Es handelt sich bei diesem Ansatz um ein innovatives Modell der Kooperation von Betrieben und Schulen, das bei der Weiterentwicklung der Berliner Berufsorientierung zu berücksichtigen ist.

Viel hat sich in den letzten Jahren getan. Das Feld der Berufsorientierung hat sich in Berlin in den letzten Jahren dynamisch entwickelt, nicht zuletzt durch die Einführung des WAT-Unterrichts (Wirtschaft-Arbeit-Technik) in der Sekundarschule und das „Duale Lernen“. Das Landeskonzept der Berliner Berufs- und Studienorientierung wurde entwickelt und ist verabschiedet. Nun ist es zwar verbindlich, aber noch nicht Realität. Das Berliner Modell der Jugendberufsagentur (JBA) mit bezirklichen Standorten ist eingeführt und soll durch eine enge räumliche und personelle Zusammenarbeit den Zugang von Jugendlichen in Ausbildung optimieren. Auf diesen Ansätzen muss weiter aufgebaut werden. Ein kohärentes und erfolgreiches Übergangssystem ist nur mit einem gemeinsamen Verständnis und integrierter Strategie möglich. Die unterschiedlichen Modelle und Koordinierungsansätze sind weiterzuentwickeln zu einem landesweit abgestimmten Landesprogramm „neues Übergangssystem Berlin“. Die einschlägigen Fachressorts, insbesondere Bildung und Arbeitsmarktpolitik, aber auch Wirtschaft und Stadtentwicklung sowie die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit müssen enger als bisher zusammenarbeiten und arbeitsteilig und kooperativ ein solches Landesprogramm umsetzen.

Das „Neue Übergangssystem Berlin“ braucht eine dauerhafte Koordinierung. Aufgabe dieses Übergangsmangement muss es sein, die Angebote transparent zu sortieren und nach einheitlichen Qualitätsgesichtspunkten auszurichten. Prüfsteine sind, ob die Maßnahmen nach den Kriterien Gender, Migrationshintergrund und benachteiligungssensibel ausgerichtet sind. Berlin als „Metropole der Vielfalt“ braucht den Fokus Migration/Integration, der systematisch einzubeziehen ist. Der DGB schlägt vor, spätestens zur „Halbzeit“ des Berliner Senats im Frühjahr 2019 abgestimmten Entwurf für ein Landesprogramm „Neues Übergangssystem Berlin“ und das zugehörige Übergangsmangement in der Sonderkommis-



sion des Regierenden Bürgermeisters vorzulegen. Das jetzt begonnene Jahr der Bundesratspräsidentschaft des Regierenden Bürgermeisters sollte genutzt werden, um auch öffentlich einen Diskurs um die wichtige zukünftige Rolle der beruflichen Ausbildung in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu führen. Der DGB ist aufgefordert sich hieran mit seinen Mitgliedsgewerkschaften zu beteiligen und mit öffentlichen Aktivitäten wie politischen Initiativen zu unterstützen.

### **B003: Nachteilsausgleich für junge Menschen mit nichtdeutscher Herkunftssprache**

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg setzt sich bei den Landesregierungen in Berlin und Brandenburg für mehr Chancengleichheit auf dem Bildungsweg junger Menschen mit nichtdeutscher Herkunftssprache ein. Konkret bedeutet dies, die Forderung nach einem Nachteilsausgleich auch für die gymnasiale Oberstufe.

Des Weiteren soll der DGB-Bezirk in einem Dialog mit den Landesregierungen von Berlin und Brandenburg stehen, um auf Anforderungen angemessen und flexibel reagieren zu können.

### **B004: Zusätzlicher Bildungs- und Sonderurlaub für Ehrenamtliche**

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg setzt sich beim Gesetzgeber für 5 Tage zusätzlichen Bildungs- und Sonderurlaub für ehrenamtliche Gewerkschaftsmitglieder in Berlin und Brandenburg ein.

B005: Förderung von Sonderurlaub für gewerkschaftliches und gemeinnütziges Ehrenamt.

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg setzt sich verstärkt dafür ein, dass ehrenamtlich engagierte Jugendliche bessere Möglichkeiten bekommen, sich im Betrieb für ihr Ehrenamt freustellen zu lassen. Der DGB Bezirk Berlin Brandenburg setzt sich für eine Verbesserung der „Vereinbarung über die Gewährung von Sonderurlaub bei ehrenamtlicher Jugendpflegearbeit vom 17. März 1993“ zwischen der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V. und dem Deutschen Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg ein und wirkt dabei vor allen Dingen auf die Verbesserung folgender Punkte hin:

- Ausweitung des Personenkreises auf alle Personen in der Jugendpflegearbeit, unabhängig des Alters. ( Pkt. II erster Satz)
- Ausweitung des Umfangs und der Anerkennung der Tätigkeiten auf jegliche in Zusammenhang mit Jugendpflegearbeit stehenden Tätigkeiten. (Pkt.. II a) bis c))
- Denkbar wäre eine Formulierung analog § 22 Ausführungsgesetz zum 8. SGB - Kinder- und Jugendhilfe. Mindestens sollte aber auch die Mitarbeit in der außerschulischen Jugendbildung erfasst sein.
- Grundsätzliche Anerkennung der DGB-Jugend einschließlich der Jugendorganisationen der DGB-Mitgliedsgewerkschaften als förderungswürdige Organisationen im Sinne der Vereinbarung unter Pkt. II letzter Satz, um somit verstärkt ehrenamtliche Tätigkeiten beim DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften zu fördern und zu schützen.
- Erweiterung des Umfangs auf bis zu 15 Arbeitstage im Jahr und dies unabhängig davon auf wie viele Veranstaltungen dies verteilt wird. (III. 1.)
- Grundsätzliche Entgeltfortzahlung (III. 3.)
- Schaffung eines klaren Rechtsanspruchs durch die Landesregierung, für die betroffenen Personen auf den Sonderurlaub.

### **B006: Engagement von jungen Gewerkschafter\_innen ermöglichen Material zu Antrag B005**

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg setzt sich bei den Landesregierungen in Berlin und Brandenburg dafür ein, dass unsere ehrenamtlich engagierten Menschen künftig auf allen gesellschaftlichen Ebenen mehr Anerkennung für die geleistete Arbeit bekommen. Hier sind uns besonders die Rahmenbedingungen wichtig, in denen Engagement ausgeführt wird. Es müssen verbindliche Freistellungsregelungen für ehrenamtliches Engagement in (Berufs-)Schule und Hochschule geschaffen werden. Die Regelung des § 10 in der „konsolidierten Fassung des Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes“ (AG KJHG) muss auf die Bereiche (Berufs-) Schule und Hochschule erweitert werden. Für Studierende bedarf es zudem eines „Ferienschutzes“. Viele ehrenamtliche Teamer\_innen der DGB Jugend Berlin-Brandenburg sind Studierende. Im Zeitraum der jeweiligen schulischen Sommerferien sollen daher an den Berliner Hochschulen keine verpflichtenden Lehrveranstaltungen stattfinden bzw. es darf während der schulischen Sommerferien keine Pflicht zur Erbringung von Leistungsnachweisen oder zur Teilnahme an Klausuren bestehen. Darüber hinaus muss ehrenamtliches Engagement an den Hochschulen anerkannt werden. Dies umfasst die Anrechnung von ehrenamtlichen Engagement bei der Bewerbung um einen Studienplatz, als Praktikum und Creditpoints in der Hochschule, sowie die Verlängerung der Regelstudienzeit durch Wahlämter um bis zu zwei Semester. Außerdem fordern wir eine stärkere Anerkennung für ehrenamtlich Aktive in Form von geldwerten Vergünstigungen, wie z.B. den Anspruch auf eine ermäßigte Monatskarte im Berliner ÖPNV für Juleica-Inhaber\_innen. Für unsere Freiwilligendienstleistenden fordern wir, dass sie Anspruch auf ein Berlin-Ticket haben und in Brandenburg ein Ticket für Freiwilligendienstleistende geschaffen wird, unabhängig von der Dauer ihres Freiwilligendienstes.



## **C Sachgebiet Wirtschaft**

### **C001: Leitantrag Wirtschaftspolitik**

#### **1. Situationsbeschreibung**

Die wirtschaftliche Entwicklung in Berlin und Brandenburg ist inzwischen seit mehr als zehn Jahren überdurchschnittlich stark. Trotzdem sind unsere Bundesländer bei der Wirtschaftskraft immer noch unterhalb des Bundesdurchschnitts. Auch die Einkommen sind gestiegen – aber ein großer Teil der Beschäftigten hat an dieser Entwicklung keinen Anteil.

Die Länder Berlin und Brandenburg liegen bei den wesentlichen Kennziffern Produktivität, Einkommen, Beschäftigung nach wie vor unter dem Bundesschnitt, auch wenn sich Berlin und der metropolennahe Raum in Brandenburg mit überdurchschnittlichen Wachstumsraten entwickelt hat. Zwar hat die Einführung des Mindestlohns in den Bereichen mit niedrigen Einkommen zu einer Verbesserung geführt. Wir sind jedoch von regulärer beschäftigungsgerechter Verteilung und auskömmlichen Einkommen für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen weit entfernt.

Ganze Regionen und bestimmte Beschäftigtengruppen sind von einer gerechten Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg faktisch ausgeschlossen. Die in Berlin und in Brandenburg bestehenden Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrukturen haben unsichere und schlecht bezahlte Arbeit geschaffen, die viele Beschäftigte dauerhaft ausgrenzen. Demokratiefeindliche Politiker haben dies u.a. mit Wahlerfolgen in Berlin und Brandenburg erfolgreich instrumentalisiert.

Das Ende des Solidarpakts und die Unsicherheit über künftig bereit stehende EU-Mittel, die hohe öffentliche Verschuldung und die demnächst geltende „Schuldenbremse“ verengen in Berlin und in Brandenburg die Handlungsmöglichkeiten der öffentlichen Haushalte für die nachhaltige Ansiedelung innovativer Industrie- und Dienstleistungsunternehmen.

Die Digitalisierung führt zu tiefgreifenden Veränderungen in der Wirtschaft, in der öffentlichen Verwaltung und im gesellschaftlichen Leben von Berlin und Brandenburg. Von Berlin mit seiner großen Zahl von Startups und Technologieunternehmen gehen starke Impulse für die Weiterentwicklung von internetgestützten Geschäftsmodellen und für neue Formen der ortsunabhängigen Arbeitsteilung aus. Im Flächenland Brandenburg mit seiner ausgeprägten Kleinbetriebsstruktur ist der Ausbau der Netzinfrastruktur immer mehr die zentrale Voraussetzung für den Erhalt der Zuliefer- bzw. Kundenbeziehungen und für die Sicherung zukunftsfähiger Arbeitsplätze.

Weitere prioritäre Herausforderungen für die Gewerkschaften ergeben sich aus dem Klimawandel. In der Energieproduktion und aufgrund der Notwendigkeit zu verbesserter Energieeffizienz haben Berlin und Brandenburg gemeinsam für generationenübergreifende innovative Lösungen zu sorgen.

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

Der DGB fordert von den Landesregierungen in Berlin und Brandenburg verlässliche Rahmenbedingungen für eine ressortübergreifende, integrierende Wirtschafts- und Arbeitspolitik. Insbesondere ist es erforderlich, dass die „Neue Ordnung der Arbeit“ von der gesamten Landespolitik unterstützt wird. Zentrale politische Kernziele sind „Gute Arbeit“ und „Tarif-

liche Beschäftigungsbedingungen“ für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein besonderer Handlungsschwerpunkt sind die prekären und Niedriglohnbereiche. Durch landes- und bundespolitische Maßnahmen ist dafür zu sorgen, dass die noch ungenutzten Potenziale für das Wachstum von regulärer Beschäftigung und für die ausreichende soziale Sicherung der unteren Einkommensgruppen weiter entwickelt werden.

Für die Verwirklichung der Kernziele sollen die EU-Fonds noch stärker darauf fokussiert werden, dass „Gute Arbeit“ und gleichwertige Lebensverhältnisse in allen Regionen erreicht werden. Die EU-Mittel sollen darauf ausgerichtet werden, Rückstände in der Strukturpolitik bei den verkehrlichen, infrastrukturellen und sozialen Einrichtungen auszugleichen. Bei fortschreitender Digitalisierung in Industrie, Handwerk und Dienstleistungen ist insbesondere bei öffentlich mitgestalteten Entscheidungen konsequent auf die die Stabilisierung und die Schaffung guter Ausbildungs-, Einkommens- und Arbeitsbedingungen hinzuwirken.

Die Länder Berlin und Brandenburg bekennen sich zur sozialen Gerechtigkeit: dazu gehören günstige landespolitische Bedingungen zur Wahrung der Arbeitnehmerinteressen. Die Gewerkschaften und die Betriebsräte wollen die Herausforderungen von Arbeit 4.0 aktiv mitgestalten und durch die Mitbestimmung und durch tarifliche Regelungen den Unternehmenswettbewerb und den Wohlstand in den Ländern für die Beschäftigten positiv beeinflussen. Deshalb ist die Anwendung der Tarifverträge durch öffentliche Stellen und die Einbindung der Tarifparteien dabei von zentraler Bedeutung.

Die Landespolitik muss sich eindeutig auf die Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellen, ein „Comeback des Tarifvertragssystems“ und den Aufbau von Interessenvertretungsstrukturen aktiv unterstützen. Die Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen muss gestärkt werden, sie stärkt nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung und steht gegen kurzfristiges Denken. Die „Sozialpartner-Dialoge“ in Brandenburg und in Berlin haben sich als Kommunikationsplattform bewährt. Wir wollen sie weiterentwickeln. Dazu sind funktionsfähige, unbürokratisch und ohne zusätzliche finanzielle Eigenbeiträge anwendbare Instrumente erforderlich (ansatzweise mit der Probephase der Brandenburger Sozialpartner-Richtlinie durchgesetzt).

Der DGB fordert, dass die Perspektive der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Strategien und Einzelentscheidungen der Wirtschaftsförderung ebenso zum Tragen kommt wie beispielsweise die Perspektive von Industrie- und Handelskammern. Dies betrifft die Mitsprache in Förderausschüssen wie die Mitwirkung in Aufsichtsgremien der Wirtschaftsförderung.

Der Grundsatz „öffentliches Geld nur für gute Arbeit“ muss konsequent durchgesetzt werden – im öffentlichen Dienst selbst genauso wie in der Vergabe-, Zuwendungs- und Beihilfepolitik, in der Einzelwirtschaftsförderung, in der Ausbildungsförderung, aber auch für die Bereiche, in denen Politik und Verwaltungen über Gesetze, Verordnungen oder Richtlinien mittelbar Einfluss auf die Entgeltsituation nehmen. In der Einzelwirtschaftsförderung (GRW) und weiteren Förderprogrammen) müssen Mindestlohngrenzen und Bindung an einen repräsentativen Flächentarifvertrag verbindliche Bedingungen für Förderentscheide werden. Dort, wo die Landespolitik keine originäre Zuständigkeit hat, erwarten die Gewerkschaften Initiativen zur Veränderung von Bundesrecht.

Im Bereich des Handwerks müssen die Handwerkskammern ihrer unterstützenden Rolle besser gerecht werden. Sogenannte „OT-Mitgliedschaften (ohne Tarif)“ der Betriebe in Innungen sind zu unterbinden. Auch die Aufsichtsbehörden (Wirtschaftssenat, Wirtschaftsministerium) müssen ihrer Kontroll- und Aufsichtsfunktion stärker als bisher gerecht wer-

den. Lohndumping, Schwarzarbeit und Sozialversicherungsbetrug stehen in engem Kontext. Deshalb ist die Zusammenarbeit von Zollverwaltung/Finanzkontrolle Schwarzarbeit mit den Landesaufsichtsbehörden einschließlich Arbeitsschutzämtern und den Sozialversicherungen in feste Formen zu bringen. Beispielhaft ist das von den Sozialpartnern des Bauhauptgewerbes in Berlin eingerichtete „Weißbuch Bau“.

Die in beiden Bundesländern entwickelten Strategien zur Entwicklung sektoraler Stärken (Clusterpolitik) sind notwendig, um bestehende Netzwerke auszuweiten und insbesondere die innovationsstarken Hochschulinstitute und deren Potentiale für die arbeitnehmerorientierte Digitalisierung einzubinden.

Die etablierten Strukturen und Prozesse müssen weiter verbessert werden, insbesondere die länderübergreifende „Innovationsstrategie“. Die Arbeit der Cluster ist zu einseitig auf Unternehmensinteressen fixiert. Die Entwicklung des Arbeitsvermögens, d.h. die Sicherung eines gut ausgebildeten und gesunden Arbeitsangebotes muss deshalb stärker in den Blick genommen werden als bisher – von den grundlegenden Fragen tariflicher Bezahlung bis zur notwendigen Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes in zukunftsträchtigen Sektoren, verbesserter Kooperation von Hochschulen und Unternehmen und tarifvertraglich abzusichernden Weiterqualifizierungsangeboten.

Bei der Weiterentwicklung der gemeinsamen Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg ist darauf hinzuwirken, dass Technologie- und Wirtschaftsförderung nur bei konsequenter Beachtung der regulären Beschäftigungsbedingungen gewährt wird.

Industrienähe, soziale und medienbasierte Dienstleistungen sind bislang für sektorale Strukturpolitik zu wenig bearbeitet. Der DGB fordert deshalb auch die Weiterentwicklung der bestehenden Ansätze in der Arbeitspolitik zur Aufwertung schlecht bezahlter Dienstleistungsberufe z.B. in der Pflege.

DGB und die Industriegewerkschaften arbeiten kontinuierlich an der Fortentwicklung der Industriepolitik mit. Die Herausforderungen für Berlin, das Umland und für die metropolenfernen Regionen in Brandenburg erfordern eine Neujustierung der Clusterpolitik, insbesondere engere Zusammenarbeitsstrukturen zwischen den Ländern und mit den Sozialpartnern.

Neben der Digitalisierung ist die Umstellung der Energieversorgung die größte strukturverändernde Kraft unserer Zeit. Sie ist aus Verantwortung für Klima, Umwelt und Ressourcen notwendig. Dieser Prozess berührt alle wirtschaftlichen Sektoren und Lebensbereiche, und er wird erfolgreich sein, wenn er international gelingt. Wir unterstützen den Ausstieg aus der Atomenergie und den Ausbau der erneuerbaren Energien. Vor diesem Hintergrund fordern wir von den Bundesländern Berlin und Brandenburg, die jeweiligen Stärken in Energieerzeugung, Verbesserung der Energieeffizienz wie Energietechnik herauszuarbeiten. Gegenseitiges Vorhalten vermeintlicher Schwächen beim Ausbau erneuerbarer Energien oder beim Ausstieg aus der Kohleverstromung sind nicht sinnvoll und müssen unterbleiben. Wir fordern gemeinsame Strategiebildung im Sinne einer gerechten Strukturentwicklung (Just Transition). Dabei müssen die Eckpunkte Versorgungssicherheit, Kostenwirkung, CO<sub>2</sub>-Ausstoß und nicht zuletzt Beschäftigung überein gebracht werden. Wir unterstützen Politik für Energieeinsparung, für moderne und effektive Kraftwerke, Verkehrssysteme, Fahrzeuge und Heizungen in Gebäuden.

Wir wollen, dass alle Sektoren (Strom, Verkehr, Wärme, Betriebe) zuverlässig und vollständig durch erneuerbare Energien versorgt werden können. Um dieses wichtige Ziel zu erreichen, müssen der Ausbau der erneuerbaren Energien selbst, besonders aber Speicherlösungen und Weiterentwicklung der Netze weiter vorangetrieben werden. Wann diese Vollversorgung aller Sektoren genau möglich sein wird, ist noch nicht exakt bestimmbar, da grundlegende technische und auch



finanzielle Fragen noch nicht beantwortet sind. Deshalb ist auch die Braunkohle aus der Lausitz für die Energieversorgung derzeit noch erforderlich.

Die Lausitz ist besonders stark durch den seit Jahrzehnten laufenden Strukturwandel betroffen. Wir fordern, die Strukturentwicklung in der Lausitz durch mehr Mittel für Infrastruktur-, Innovationspolitik und regionale Initiativen zu stützen. Dafür muss auch durch die Bundesregierung bzw. EU der finanzielle Rahmen geschaffen werden.

Gerade im Rahmen der Industrie-, Dienstleistungs- und Clusterpolitik unserer Region spielt die Energie eine herausgehobene Rolle. Wir setzen uns dafür ein, dass die verschiedenen Fachpolitiken gut aufeinander abgestimmt werden, damit Wertschöpfung und Beschäftigung sich in allen Bereichen gut entwickeln können, ob im Handwerk oder in der starken energietechnischen Industrie in Berlin und Brandenburg. Wir setzen uns ebenso dafür ein, die Zukunft der speziell in Brandenburg und über mehrere Branchen verteilten stark vertretenen energieintensiven Industrie zu sichern, für die Energie ein Rohstoff ist.

Die Energieeinsparung ist gerade im Bereich von Gebäuden noch nicht weit vorangekommen. Wir fordern deshalb, die politischen Anstrengungen für Energieeinsparung im Wärmebereich zu verstärken. Dies ist der wirkungsvollste Beitrag, der gerade durch die Städte geleistet werden kann. Wir fordern integrierte Programme für Beschäftigung und Energieeffizienz, um die großen Potentiale gerade für das Handwerk zu heben, die in der Optimierung von Heizungsanlagen und der besseren Isolierung von Gebäuden liegen. Wir fordern die Weiterentwicklung der Fernwärmenetze.

Es bleibt eine Herausforderung erster Ordnung den Anspruch auf gleichwertige Lebensverhältnisse offensiv zu vertreten. Dies gilt in Brandenburg im landesinternen Maßstab, insbesondere aber auf Bundesebene. Wir fordern die Landesregierungen auf, für neue bundespolitisch finanzierte Instrumente zu streiten (...), die eine aktive Wachstums- und Strukturpolitik ermöglichen und damit den wirtschaftlichen Aufholprozess nachhaltig unterstützt.

### **3. Handlungsaufträge für den DGB-Bezirksvorstand 2018 - 2022**

Der DGB hat die Aufgabe, die Anforderungen an Inhalte und Umsetzung nachhaltiger Wirtschaftsförderung weiterzuentwickeln und gegenüber der Landespolitik zu vertreten. Dazu sind regelmäßige Abstimmungen mit den Gewerkschaften erforderlich.

Der DGB unterstützt vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung der Produktion und privater und öffentlicher Dienstleistungen die Weiterentwicklung der Innovationsstrategie von Berlin und Brandenburg.

Der DGB hat die Vertretung der Gewerkschaften in den Regionalen Planungsgemeinschaften Brandenburgs sicherzustellen und diese Arbeit zu koordinieren.

Der DGB erhält den Auftrag, sich für eine effektivere Struktur der ESF-/EFRE- Begleitausschüsse einzusetzen und die Arbeit der Gewerkschaften in diesen Gremien zu koordinieren.

Der DGB erhält den Auftrag, Positionen für eine integrierte Industrie- und Dienstleistungspolitik zu erarbeiten und die Arbeit der Gewerkschaften in den Strukturen der Industrie und Dienstleistungspolitik zu koordinieren. Für die Strukturpolitik nach 2019 sollen insbesondere gewerkschaftliche Handlungsschwerpunkte im Handwerk und zur Energiepolitik entwickelt werden.

Die Handwerksarbeit in Berlin und Brandenburg ist durch den DGB sowohl regional als auch auf Bezirksebene zu koordinieren. Als Listenvertreter hat der DGB die Wahlen zu den Vollversammlungen der Handwerkskammern zu unterstützen. Gemeinsames Wirken in der Außen- und Innendarstellung über die Kammergrenzen hinweg ist auf Arbeitgeberseite seit Jahren tägliche Praxis. Auch die Gesellinnen und Gesellen müssen zukünftig stärker mit einheitlichen Standpunkten in den Kammern auftreten und so gemeinsam der Rolle als Sozialpartner gerecht werden. Inhaltlich soll dabei die Tarifbindung im Handwerk im Mittelpunkt stehen. Zur Stärkung der Außenwirkung sollen die jährlichen Gesellentage in den einzelnen Handwerkskammern durchgeführt und durch den DGB unterstützt werden. Die Initiative der Handwerkskammer-Vizepräsidenten für gemeinsame Gesellentage in Berlin und Brandenburg wird begrüßt. Der DGB erhält den Auftrag, die Realisierung politisch zu unterstützen.

### **C002: Ein ausgewogener Energiemix für eine erfolgreiche Energiewende**

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg hat beschlossen: dass der Bundesvorstand des DGB aufgefordert wird, sich weiterhin für eine Energiewende mit Vernunft, Augenmaß und sozialer Balance einzusetzen. Insbesondere geht es hierbei um die Frage der Braunkohle-Verstromung, die wir als Brückentechnologie in der Energiewende sehen.

Folgende Punkte sind dabei von zentraler Bedeutung:

1. Klimaschutz und der Stopp der Erhöhung der Welttemperatur sind für die Menschheit zentrale Ziele.
2. Dabei müssen wir die Konsequenzen für die Energieversorgung berücksichtigen. Zu beachten ist selbstverständlich auch, welche Auswirkungen eine veränderte Klimapolitik auf die Menschen in bestimmten Regionen (z.B. in der Lausitz) haben werden.
3. Der beschlossene Kompromiss zur Klimaschutzpolitik inklusive der so genannten Kraftwerksreserve führt schon zu erheblichen Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen in den Kraftwerksbetrieben und im Braunkohle-tagebau. Dieser Kompromiss muss politisch eingehalten werden und darf nicht ständig durch neue Vorschläge in Frage gestellt werden.
4. Zuerst müssen die Fragen der Energieversorgung beantwortet werden und der daraus resultierende Strukturwandel auf einen klaren Lösungsweg gebracht werden. Erst dann kann über ein Enddatum der Braunkohle-Verstromung entschieden werden.
5. Die Menschen in den Revieren brauchen genau wie die Unternehmen, für die sie arbeiten, Planungssicherheit.
6. Wir setzen uns für einen ausgewogenen Energiemix ein.
7. Die technische Weiterentwicklung von Wasser-, Wind- und Sonnenenergie ist in jedem Fall und auf allen Ebenen zu unterstützen. Insbesondere in der Elektromobilität können sich hierbei in Zeiten von strukturellem Wandel neue Beschäftigungsfelder öffnen, die unbedingt gewerkschaftlicher Organisation bedürfen. Das Gleiche gilt für die Forderungen nach einem Ausbau der Gebäudedämmung, der sowohl der CO<sub>2</sub>-Reduzierung wie auch des Sparens von Energie dient.
8. Sollte es zu einem "Kohlekonsens" über die geordnete Beendigung der Kohleverstromung kommen, müssen die betroffenen Beschäftigten umfassend abgesichert werden. Vorrangig sind Aus- und Weiterbildung zu finanzieren. Geeignet ist ein ausreichend dotierter Fonds, der aus dem Aufkommen des Emissionshandels gespeist werden könnte.
9. In der Diskussion über die heimische Braunkohle ist auch weiterhin die Forschung über die stoffliche Verwertung der Braunkohle zu unterstützen. Hier sehen wir großes Potential – auch für zukünftige Arbeitsplätze.





### **C003: Mobilitätspolitik als Wirtschafts- und Strukturentwicklungsfaktor**

Mobilitätspolitik ist ein wesentlicher Bestandteil der wirtschaftlichen Stärkung von Regionen. Menschen wollen und müssen mobil sein. Gute Mobilitätsbedingungen tragen entscheidend dazu bei, ob sich Industrie und Gewerbe ansiedeln und wo unsere Kolleginnen und Kollegen ihren Wohnort wählen.

Deshalb wird sich der Bezirksvorstand in der vor uns liegenden Arbeitsperiode stärker in Politik und Verwaltung einbringen. Die Mitwirkung in entsprechenden Gremien ist hierbei ebenso wichtig wie die Formulierung notwendiger Stellungnahmen und Entscheidungshilfen für die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in der Politik und den Verwaltungen.

Wir wollen, dass die Erfüllung der Mobilitätsbedürfnisse der Bevölkerung als wichtiger Teil der Daseinsvorsorge verstanden wird und dass dabei die ökologischen Kriterien höchste Beachtung finden. Hervorragende Mobilitätsbedingungen tragen dazu bei, dass die Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg lebenswert und ein herausragender Standort für Industrie und Gewerbe ist.

Voraussetzung ist für uns, dass die Arbeitsplätze im Mobilitätssektor stets nach dem Grundsatz der Guten Arbeit eingerichtet und angeboten werden. Dazu gehört auch die persönliche Sicherheit der dort Beschäftigten und der Fahrgäste. Wir fordern, dass bei wettbewerblichen Vergaben im Verkehrssektor soziale Standards auf hohem Niveau Berücksichtigung finden und deren Einhaltung nach der Vergabe streng kontrolliert wird. Dazu werden wir gemeinsam mit den Einzelgewerkschaften auf die Gesetzgebung in den Ländern Berlin und Brandenburg Einfluss nehmen und auch den DGB Bundesvorstand dazu auffordern, bei der Gesetzgebung des Bundes ebenfalls seinen Einfluss in dieser Richtung geltend zu machen.

Mobilitätspolitik ist ein wesentlicher Bestandteil der Wirtschafts- und Strukturpolitik und wird im DGB Bezirksvorstand auch die entsprechende Wertigkeit erfahren.

### **C004: Mobilitätsgesetz**

Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg fordert den Berliner Senat auf, zügig in eine zukunftssichere, leistungsfähige und sozial gerechte Radverkehrsinfrastruktur zu investieren und zu diesem Ziel die Vorgaben des vorgesehenen Mobilitätsgesetzes schnellstmöglich umzusetzen. Der Bevölkerungszuwachs und die einhergehende steigende Verkehrsnachfrage sowie der steigende Anteil von Beschäftigten, die zum Arbeitsplatz mit dem Fahrrad fahren, machen neue sichere und komfortable Fahrradverbindungen notwendig. Dabei ist insbesondere eine gute und durchgängige Anbindung des Stadtrands an das Zentrum zu gewährleisten.

Neben den Investitionen in die Infrastruktur sind die Schaffung angemessener Personalausstattung und Arbeitsbedingungen bei der Polizei und den Ordnungsämtern von hoher Dringlichkeit.

## **D Sachgebiet Gute Arbeitsbedingung im öffentlichen Dienst**

### **D001: Gute Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst**

#### **1. Situationsbeschreibung**

In den letzten Jahren wurde deutlich, wie wichtig ein handlungsfähiger Staat für die Menschen und das Gemeinwohl ist. Durch die seit Jahrzehnten betriebene Politik des Personalabbaus im Öffentlichen Dienst ist eine schleichende Verschlechterung der Angebotsquantität von öffentlichen Dienstleistungen festzustellen. In vielen Bereichen gehören Engpässe bei der Versorgung der Bevölkerung mit öffentlichen Dienstleistungen in ausreichender Quantität und guter Qualität bereits zum Alltag. Der vorhandene Personalnotstand in weiten Teilen des Öffentlichen Dienstes gefährdet partiell die Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes. Gleichzeitig treffen zusätzlich viele neue Herausforderungen auf einen Öffentlichen Dienst, der aufgrund des Spardiktats der vergangenen Jahre personell nicht in der Lage ist, diesen Anforderungen gerecht werden zu können.

Eine der wesentlichen Herausforderungen ist es daher, wieder verlässliche öffentliche Dienstleistungen für die Menschen in Berlin und Brandenburg zu schaffen.

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

Die Delegierten der 7. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg bekräftigen ihre Forderung, die bisherige Personalabbaupolitik sowie die Auslagerungspolitik und Fremdvergaben von Öffentlichen Dienstleistungen umgehend zu beenden und einen Politikwechsel hin zur Personalhaltung und -gewinnung zu vollziehen. Voraussetzung hierfür sind die Entwicklung und Umsetzung eines Personalkonzeptes, welches strategisch konsequent an den notwendigen Aufgaben orientiert ist und die entsprechenden personellen Ressourcen uneingeschränkt zur Verfügung stellt. Dabei sind der vollständige Ersatz der altersbedingten Personalabgänge und die Realisierung der zusätzlichen Personalbedarfe von grundlegender Bedeutung. Sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverhältnissen im Öffentlichen Dienst müssen ausgeschlossen werden.

Die Delegierten der 7. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg verstärken die Forderung nach einer Ausbildungssoffensive für den öffentlichen Dienst. Um die Zahl der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten halbwegs auszugleichen, müssen die am tatsächlichen Personalbedarf orientierten Ausbildungszahlen deutlich erhöht werden. Die für Ausbildung bereitzustellenden Haushaltsmittel müssen entsprechend steigen. Gleichzeitig müssen auch die Ausbildungskapazitäten in allen Ausbildungsstätten für den öffentlichen Dienst vergrößert werden. Das beinhaltet auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Ausbilderinnen und Ausbilder und die Bereitstellung von zusätzlichen Arbeitsplätzen.

Die Delegierten der 7. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg fordern, dass die Überstundenberge in den mehrarbeitsanfälligen Bereichen des Öffentlichen Dienstes (wie z. B. Polizei, Feuerwehr und Verwaltung) durch sofortige Einstellung von mehr Personal im Umfang der im Durchschnitt jährlich geleisteten Überstunden abgebaut werden. Mittel- und langfristig müssen durch Personalaufstockung die personellen Grundlagen geschaffen werden, um Mehrarbeit wirksam einzudämmen. In Kontroll- und Sicherheitsbehörden, u. a. in der Steuerverwaltung und bei der Polizei, muss wieder ein Personalaufbau erfolgen, um eine wirksame Aufgabenerledigung zu gewährleisten.

In den pädagogischen Berufen muss der Fachkräftemangel behoben werden, insbesondere durch die Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen und konkurrenzfähige Einkommen, den Ausbau von Ausbildungs- und Studienplätzen



für Erzieherinnen bzw. Erzieher und Lehrkräfte sowie durch hochwertige Fort- und Weiterbildungsangebote und Unterstützungssysteme für Beschäftigte mit Quer- und Seiteneinstieg.

Die Delegierten der 7. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg fordern, dass die Nachwuchsgewinnung möglichst frühzeitig erfolgt, um einen generationsübergreifenden Wissenstransfer zu gewährleisten. Die Ausbildungszahlen müssen sich an der Zahl der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten orientieren und dementsprechend erhöht werden. Auch die Ausbildungskapazitäten in den Ausbildungsstätten für den Öffentlichen Dienst müssen erhöht und die Arbeitsbedingungen für Ausbilder/innen verbessert werden.

Die Delegierten der 7. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg sprechen sich für attraktive und konkurrenzfähige Arbeits- und Entgeltbedingungen im Öffentlichen Dienst aus. Diese Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten sind für alle Beschäftigten in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu entwickeln und zu fördern. Dazu sind in den einzelnen Bereichen umfassende Konzeptionen zur Qualifizierung und Weiterbildung zu erarbeiten und umzusetzen.

Die Delegierten der 7. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg erwarten, dass der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes gelten und durchgesetzt werden muss. Auch in zuwendungs-basierten Bereichen hat eine Anbindung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bzw. den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) mit entsprechender Refinanzierung durch die Landesregierungen zu erfolgen. Im Beamtenbereich ist der Gleichklang zwischen Tarif und Besoldung weiter voranzutreiben. Die Besoldungs- und Versorgungsbezüge der Beamtinnen und Beamten in den Ländern Berlin und Brandenburg sind schrittweise zu erhöhen und müssen sich mittelfristig am Besoldungsniveau des Bundes orientieren. In diesem Zusammenhang bekräftigt der DGB noch einmal seine Forderung nach der Einführung eines einheitlichen öffentlichen Dienstrechtes für alle Beschäftigten.

Die Delegierten der 7. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg fordern, dass die Arbeitsplätze im Öffentlichen Dienst an die technischen und sozialen Standards angepasst werden. Besonders die (technische) Ausstattung sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst verbessert werden, dies gilt besonders für die Bereiche der Polizei und Bildung. Die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen an die digitalisierte Arbeitswelt angepasst werden. Um gesundes Arbeiten mit IT und an Computerarbeitsplätzen zu gewährleisten, sind die Qualitätsstandards bei Soft- und Hardwareergonomie einzuhalten und die Beschäftigten kontinuierlich und umfassend zu qualifizieren. Es sind regelmäßig oder anlassbezogen Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, insbesondere bei grundlegenden Änderungen der Arbeits- und Ablauforganisation und im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technik. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist durch berufsspezifische Maßnahmen zu ergänzen sowie ausreichend finanziell auszustatten und personell abzusichern.

Die Delegierten der 7. Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg verlangen bei den Umgestaltungsprozessen eine bessere und wirksamere Einbeziehung der Beschäftigten über ihre betrieblichen Interessenvertretungen und die Gewerkschaften. Die Mitbestimmung der Personalvertretungen bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden im Rahmen der Informations- und Kommunikationstechnik sowie der Änderung oder Ausweitung dieser Arbeitsmethoden muss verbessert werden.

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

Der DGB Bezirk wird beauftragt, die politische und gesellschaftliche Debatte darüber fortzuführen, was die Bürgerinnen und Bürger an öffentlichen Dienstleistungen erwarten können, zu welcher Qualität und zu welchen Konditionen.

Der DGB Bezirk setzt sich für „Gute Arbeit“ im öffentlichen Sektor ein, die eine faire und angemessene Bezahlung aller Beschäftigten beinhaltet, das sind für uns Tarifverträge. Der DGB Bezirk macht sich dafür stark, dass die zeit- und inhalts-gleiche Übernahme der Tarifabschlüsse im Besoldungsbereich wieder zur Grundlage wird.

Der DGB setzt sich für die Durchführung einer Personalrätekonferenz in Brandenburg entsprechend der Brandenburger Betriebsrätekonferenz ein

Der DGB Bezirk begleitet zusammen mit dem DGB Bund die vorgesehene bundesweite Einführung von E-Government und gestaltet den Umsetzungsprozess auf der Landesebene aktiv mit.

## **E Sachgebiet Gesellschaftspolitik**

### **E001: Für ein weltoffenes und tolerantes Berlin und Brandenburg und eine pro-aktive Bündnispolitik.**

#### **Kernaussage**

Die 7. DGB Bezirkskonferenz Berlin Brandenburg setzt sich für ein weltoffenes, tolerantes und solidarisches Zusammenleben aller Menschen in Berlin und Brandenburg ein. Sie bekennt sich klar zur aktiven Demokratie und lehnt sämtliche Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, wie Rassismus, Antisemitismus, Nationalismus, Antiziganismus, anti-muslimischen Rassismus, Sexismus, Homophobie sowie jegliche andere Diskriminierungsformen ab.

Der DGB wird auch weiterhin jede Erscheinungsform menschenverachtender Einstellungen bekämpfen. Antirassistische Arbeit bleibt ein notwendiger Schwerpunkt der Gewerkschaftsarbeit in Betrieben, Dienststellen, (Berufs-und Hoch-)Schulen und in der Gesellschaft.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren die Verschärfung des Asylrechts. Eine gerechte und solidarische Flüchtlingspolitik für Deutschland muss alle Menschen, mit ihren individuellen Schicksalen, ihren Kompetenzen, Erfahrungen und Förderbedarfen sowie ihren Wünschen und Interessen in den Blick nehmen.

#### **Herausforderungen**

Menschen fliehen vor Kriegen, vor politischer oder rassistischer Verfolgung, vor Armut und fehlenden Zukunftsperspektiven aufgrund der globalen Ungleichverteilung von Ressourcen.

Viele von ihnen suchen zunächst Schutz in Nachbarregionen und Nachbarländern, aber auch in westlichen Industrieländern.

Angriffe auf Flüchtlingsunterkünfte, rechtspopulistische Diskurse in den Medien und deren teilweise Übernahme durch Politikerinnen und Politiker demokratischer Parteien sowie die Erfolge rechtsradikaler bzw. rechtspopulistischer Parteien in Deutschland und anderen europäischen Ländern prägen die aktuelle gesellschaftliche Diskussion. Hinzu kommen weiterhin hohe Zustimmungswerte zu rassistischen und antidemokratischen Einstellungen, auch bei Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern.

Rassismus und Rechtspopulismus gefährden unseren sozialen Zusammenhalt. Ausgrenzung von Minderheiten und Andersdenkenden oder Hassreden ermutigen Rassistinnen und Rassisten zu staatsfeindlichen und rassistischen Straftaten. Sie sind eine ernsthafte Bedrohung für unser demokratisches und soziales Gemeinwesen in Deutschland und Europa. Für Alle gilt: „Nicht wegzuschauen, sondern sich einzumischen!“ Dafür bedarf es eines gefestigten Hintergrundwissens über die Strategien von Rechtspopulisten und -extremisten sowie eines klaren Kurses für den alltäglichen Umgang mit ihnen und ihrem gegenwärtigen parteipolitischen Sammelbecken, der Partei „Alternative für Deutschland“ (AfD).

#### **Forderung an die Landespolitik (ggf. flankiert durch Bundespolitik) und weitere Akteure**

Die 7. DGB Bezirkskonferenz Berlin Brandenburg fordert von der Bundesregierung eine Ausweitung ihres Engagements zu Bekämpfung von Fluchtursachen, die darüber hinausgehen muss, weitere Länder per Dekret zu „sicheren Herkunftstaaten“ zu erklären, und eine wesentliche Stärkung der Arbeit des UNHCR. Deutschland und die gesamte Europäische Union müssen mehr Mittel zur Verfügung stellen.

Der DGB fordert, das Asylverfahren anhand der individuellen Fluchtgründe, unabhängig vom Herkunftsland durchzuführen und Voraussetzungen für eine zeitnahe Antragstellung und zügige Verfahren zu schaffen.

Flüchtlinge aus Kriegs- und Krisengebieten müssen weiterhin einen Schutzstatus nach Genfer Flüchtlingskonvention erhalten. Die derzeit stattfindende Absenkung des Schutzstatus vor allem bei Geflüchteten aus Syrien behindert die Integration und ein gemeinsames Familienleben.

Der DGB fordert eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den betroffenen Dienststellen und helfenden Trägerorganisationen. Dazu gehören auch unbefristete Arbeitsverhältnisse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Qualifizierung, die Einhaltung der Grundsätze zum Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung von Behörden und Organisationen.

Der DGB ist überzeugt, dass die Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union, die Aufnahme von Flüchtlingen und der Familiennachzug zu den wesentlichen Grundrechten gehören, die ohne Einschränkungen erhalten bleiben müssen.

Der DGB fordert Maßnahmen zur Beratung von Flüchtlingen und anderen ausländischen Staatsangehörigen verstärkt zu fördern. Erforderlich ist die Förderung von Information und Beratung für Drittstaatsangehörige insgesamt für Flüchtlinge.

Der DGB ist überzeugt, dass eine erfolgreiche Integration von Flüchtlingen eine Begleitung voraussetzt. Das gilt für das Asylverfahren genauso wie für den Zugang zu Sprachkursen, der beruflichen Ausbildung und der Aufnahme einer Beschäftigung.

Der DGB fordert eine nachhaltige Entlastung der Kommunen bei der Unterbringung von SGB-II-Leistungsempfängern sowie bei der Integration von Flüchtlingen.

Der DGB ist überzeugt, dass der Bund diese Kosten übernehmen muss, vor allem auch um ungleiche Lebensverhältnisse und mangelnde Integrationschancen auszugleichen sowie besondere Lasten für einzelne Kommunen zu verhindern. Dazu schlägt der DGB die Schaffung eines aus Bundesmitteln finanzierten Zukunftsprogrammes vor.

Die derzeitige Integrationspolitik, für die vor allem das Bundesinnenministerium zuständig ist, wird bislang von sicherheits- und innenpolitischen Interessen überlagert. In der Folge werden beispielsweise Flüchtlinge aus bestimmten Herkunftsländern von Integrationsmaßnahmen ganz oder teilweise ausgeschlossen, obwohl sie häufig über lange Zeiträume in Deutschland verbleiben. Zudem bleiben längerfristige positive gesellschaftliche, wirtschaftliche und entwicklungspolitische Effekte vielfach unberücksichtigt.

Der DGB fordert eine eigenständige bundesgesetzliche Grundlage für die Förderung von Maßnahmen zur Demokratieentwicklung, zur Bekämpfung von Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsradikalismus und zur Auseinandersetzung mit Rechtspopulismus.

Das Bundesprogramm „Demokratie leben ...“ stärkt die Arbeit der Kommunen und zivilgesellschaftlicher Organisationen in ihrer Arbeit für Weltoffenheit und Demokratie. Rechtsgrundlage des Programms, welches in kurzer Zeit entwickelt wurde, ist allerdings das Kinder- und Jugendhilferecht. Dies führt dazu, dass vor allem Maßnahmen mit Jugendlichen und



Multiplikatoren und Multiplikatorinnen gefördert werden und die Träger eine Anerkennung als Träger der Jugendhilfe benötigen. Auf dieses Problem haben die zivilgesellschaftlichen Organisationen bereits in der Entwicklung hingewiesen. Deshalb muss das Programm auf bundesgesetzlicher Grundlage weiterentwickelt werden.

### **Handlungsaufträge für den DGB-Bezirksvorstand 2018-2022**

Der DGB Berlin Brandenburg soll das vom ihm und anderen Organisationen initiierte Bündnis für ein weltoffenes und tolerantes Berlin weiterausbauen. Das Bündnis soll weiterhin mit dem „Ratschlag für Demokratie“ und der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR) vernetzt und Partner des berlinweiten Mobilisierungsnetzwerks „Berlin gegen Nazis“ sein.

Band für Mut und Verständigung soll mit den beteiligten Organisationen weiterentwickelt und in die Arbeit des Bündnisses für ein weltoffenes und tolerantes Berlin integriert werden.

Der DGB Berlin Brandenburg unterstützt weiterhin das vom Brandenburger Ministerpräsidenten initiierte Bündnis für Brandenburg und arbeitet aktiv im Toleranten Brandenburg mit.

### **E003: Arbeiten und Leben in Berlin und Brandenburg**

#### **Kernaussage**

Berlin und Brandenburg sind ein gemeinsamer Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensraum.

In Berlin und Brandenburg gibt es große regionale Unterschiede - aber niemand darf für seine Heimat bestraft werden. Dem Verfassungsziel gleichwertiger Lebensverhältnisse muss mehr Geltung verschafft werden. Daher bedarf es auch weiterhin eines politischen Ausgleichs, im Rahmen der Bundesrepublik wie auch innerhalb der Bundesländer.

#### **Herausforderungen**

Bis zum Jahr 2030 wird sich nach allen Prognosen die Konzentration der Bevölkerung auf die Städte fortsetzen. Die Bevölkerung Berlins soll danach um mehr als 250.000 Personen zunehmen, das sind rd. 7,5 Prozent.

Das Durchschnittsalter erhöht sich von 42,9 Jahren in 2014 auf 44,3 Jahre in 2030.

Der im Jahr 2001 begonnene Bevölkerungsrückgang im Land Brandenburg wird sich den Prognosen zufolge bis zum Jahr 2030 stetig fortsetzen und bis zu diesem Zeitpunkt eine Größenordnung von rund -252.600 Personen (-10%) gegenüber 2010 erreicht haben. Gleichzeitig findet ein Konzentrationsprozess rund um Berlin statt, in vielen metropolfernen Gebieten ergibt sich eine extrem geringe Bevölkerungsdichte. Das Durchschnittsalter in Brandenburg steigt, so wird ab dem Jahr 2027 bereits mehr als ein Drittel der Bevölkerung 65 Jahre und älter sein.

Deutschlandweit den größten Zuwachs an Pendler/innen verzeichnet Berlin. Hier ist die Zahl der Pendler/innen seit der Jahrtausendwende um 53 Prozent auf 274 000 gestiegen.



Deutschland und ganz besonders Berlin leiden seit Jahren unter einem massiven Investitionsstau. Vor allem öffentliche, insbesondere kommunale Investitionen wurden in der Vergangenheit zurückgefahren. Öffentliche Ausgaben wurden gekürzt, viele öffentliche Dienstleistungen sind dem Rotstift zum Opfer gefallen oder wurden privatisiert, Gebühren wurden angehoben und Nutzerentgelte eingeführt. Viele öffentliche Dienstleistungen wurden dadurch für Geringverdiener unerschwinglich.

In Berlin und Brandenburg zeigt sich ein negativer Trend zu verbreiteter Altersarmut. Die Rentenzugänge erhalten im Durchschnitt nur geringe gesetzliche Renten. Die Ursache liegt in den bundesweit geltenden Gesetzesentscheidungen zur Absenkung des Rentenniveaus und in den hohen Anteilen prekärer und niedrig bezahlter Beschäftigungsverhältnisse, jahrzehntelanger Massenarbeitslosigkeit und unterdurchschnittlichem Lohnniveau.

In vielen Regionen Brandenburgs droht ein Mangel an pflegerischem und medizinischem Personal. Mit am stärksten wird es an der hausärztlichen Versorgung mangeln.

Brandenburg bleibt das Schlusslicht in der medizinischen Versorgung. 2013 stand pro 1.624 Einwohner/innen nur ein Hausarzt zur Verfügung. Bei der fachärztlichen Versorgung sieht es nicht besser aus, dies gilt auch für mehrere Regionen in Berlin.

Die Versorgung mit bezahlbarem Wohnraum ist besonders in Berlin, aber auch in den Brandenburger Städten zum drängendsten sozialpolitischen Problem geworden.

### **Forderungen an die Landespolitik (ggf. flankiert durch Bundespolitik) und weitere Akteure**

Von herausragender Bedeutung für unseren Sozialstaat sind die Sorge und die Absicherung für ältere Menschen. Es sind politikfeldübergreifende Konzepte und Maßnahmenprogramme für die Öffentliche Infrastruktur zur Betreuung Älterer notwendig. Die Sozialpolitik für Ältere ist ein Teil der Anpassung und Fortentwicklung der Sozialen Infrastruktur, mit der insbesondere die Gesundheitsversorgung mit ausreichend ambulanten und stationären Einrichtungen in der Fläche abzusichern ist.

Der DGB erwartet, dass die Landesregierungen ihre Anstrengungen für eine soziale Wohnungs- und Mietpolitik verstärken. Notwendig sind Wohnungsbauprogramme und Initiativen gegen den Mietenanstieg.

Angesichts des steigenden Anteils älterer Menschen an der Bevölkerung und angesichts der zunehmenden Altersarmut müssen auf Landesebene - unter Einschluss der Vertreter aus den Regionen und der Sozialverbände - die örtlichen Bedarfslagen neu ermittelt werden. Darauf aufbauend sind für die Gemeinden und Landkreise die Strukturmaßnahmen für die soziale, gesundheitliche, verkehrliche und kulturelle Versorgung auszuarbeiten und bereit zu stellen.

Neben der gesetzlichen Alterssicherung und zur Stabilisierung eines auch finanziell selbstbestimmten Lebens nach dem Erwerbsleben sind ergänzende Strukturen auszubauen. Der DGB erwartet Initiativen der Landesregierung zur Stärkung betrieblicher Altersversorgung.





Die Gesundheitsversorgung muss in allen Regionen gewährleistet werden, dazu muss die Kooperation von öffentlichen, ambulanten und stationären Leistungen neu gestaltet werden. Das Land muss durch insgesamt attraktive Lebensbedingungen wie auch durch gezielte Förderung dazu beitragen, dass sich wieder mehr Ärzte vor allem für die ländlichen Räume und ärmeren Bezirken ansiedeln.

Um die notwendige Steuerlast für Investitionen gerecht zu verteilen, sollten die bisherigen Steuerprivilegien für sehr hohe Vermögen, Einkommen und Erbschaften wieder rückgängig gemacht und mit den erzielten Mehreinnahmen öffentliche Investitionen bereitgestellt werden. Der DGB erwartet von den Landesregierungen eine entsprechende Bundesratsinitiative. Außerdem ist es sinnvoll, die Schuldenbremse zu modernisieren, damit sie nicht zur Investitionsbremse wird. Hierzu kann man auf den Vorschlag des Sachverständigenrates zurückgreifen und öffentliche Investitionen in die Infrastruktur von der Schuldenbremse ausnehmen.

### **Handlungsaufträge für den DGB-Bezirksvorstand 2018-2022**

Der DGB Berlin-Brandenburg entwickelt gemeinsam mit den Gewerkschaften ein Positionspapier zum ÖPNV.

Der DGB unterstützt und initiiert Aktivitäten zum Thema Wohnungspolitik.

Der DGB Berlin-Brandenburg führt die seine Brandenburg-Konferenzen fort, mit dem besonderen Blick auf regionale Ausgewogenheit.

Der DGB Bezirk unterstützt die Kreis- und Stadtverbänden bei der Erarbeitung von Anforderungen an regionale Strukturpolitik.

Der DGB setzt sich für die finanzielle Handlungsfähigkeit der Kommunen sowie Förderprogramme für regional- und strukturpolitische Initiativen.

### **E004: Paritätische Beiträge zur Krankenkasse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

Die DGB-Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg möge beschließen:

Der DGB setzt weiterhin dafür ein, die Krankenkassenbeiträge wieder zu gleichen Teilen (paritätisch) von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezahlt werden. Dadurch werden die Arbeitnehmer entlastet und die Kaufkraft direkt gestärkt. Das kommt über die Ankurbelung der Binnenkonjunktur dem Arbeitsmarkt zu gute. Ebenso sollen alle Zusatzbeiträge paritätisch aufgeteilt werden. Zusätzliche Leistungen kommen durch bessere Vorsorge nicht nur den Versicherten sondern auch dem Arbeitgeber durch besseren Erhalt oder wieder Erreichen der Arbeitsfähigkeit auch dem Arbeiter zu gute.

### **E005: Rentenniveau**

Im Kampf gegen die wachsende Altersarmut treten wir gegen eine weitere Absenkung des Rentenniveaus ein und fordern sogar eine Erhöhung. Das Rentenniveau müsse auf 50 % angehoben und dort stabilisiert werden.

### **E006: Freies Gestaltungsrecht im Pflegezeitgesetz**

Wir fordern den DGB auf, sich weiterhin dafür einzusetzen, dass das bestehende Pflegezeit- und Pflegestärkungsgesetz novelliert wird. Und zwar so, dass für pflegende Angehörige (oder nahestehende Personen) ein auf die Dauer der Pflege begrenzter Rechtsanspruch auf Teilzeit, der mit einem finanziellen Ausgleich und der Garantie auf Rückkehr zum Vollzeit-arbeitsverhältnis verbunden ist, besteht. Darüber hinaus muss das „einmalige Gestaltungsrecht“ zum „mehrfachen Gestaltungsrecht“ werden, um bedürfnis- und bedarfsgerecht auf die notwendige Pflege und Betreuung eingehen zu können. Der/die Arbeitnehmer/in soll das Recht haben, die ihm/ihr zur Verfügung stehenden Pfl egetage oder Pflegemonate individuell einsetzen zu können und diese durch eventuelle Unterbrechungen frei gestalten zu können.

### **E007: Effektive Mietpreiskontrolle – aber richtig!**

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg setzt sich weiterhin bei allen entscheidenden politischen Akteuren für einen bezahlbaren Wohnraum – für alle gesellschaftlichen Schichten hindurch – in Berlin ein. Dabei soll eine effektive Mietpreiskontrolle dafür Sorge tragen, die Verdrängung, insbesondere für finanziell schwache Menschen und Familien, zu verhindern. Speziell eine Korrektur des bestehenden Gesetzes zur Mietpreisbremse sowie die Schaffung einer effektiven und sinnvollen Kontrollmaßnahme zur Stärkung des Mieterschutzes sollen hierbei im Fokus stehen.

### **E008: Zugangserleichterung zu öffentlich geförderten Wohnungen für Studierende und Auszubildende**

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg setzt sich bei den Landesregierungen Berlin und Brandenburg dafür ein, den Zugang zu bezahlbarem Wohnraum für Studierende und Auszubildende in Berlin und Brandenburg zu erleichtern. Studierenden, denen eine Förderung nach dem Berufsausbildungsförderungsgesetz und Auszubildende, denen eine Förderung nach § 56 SGB (Berufsausbildungsbeihilfe) zusteht, sollen zukünftig ohne zusätzlichen Antrag, der nach § 5 des WoBindG bzw. nach § 27 WoFG erforderlich ist, einen Wohnberechtigungsschein erhalten, der ihnen ermöglicht, eine Wohnung zu beziehen, die durch öffentliche Mittel gefördert wird.

### **E009: 8. Mai 2020 - Würdiges Gedenken zum 75 Jahrestag der Befreiung vom Faschismus**

Die DGB Bezirkskonferenz fordert den DGB-Bezirksvorstand auf, sich im Vorfeld des 75. Jahrestages der Befreiung vom Faschismus am 8. Mai 2020 gegenüber den Landesregierungen von Berlin und von Brandenburg für ein dauerhaft würdiges Gedenken dieses Tages einzusetzen.

## **F Sachgebiet Organisationspolitik**

### **F001: Förderung der gewerkschaftlichen ehrenamtlichen Arbeit**

#### **Kernaussage**

Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gute Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherung, Teilhabe und Mitbestimmung, sind im Interesse der Gesellschaft und einer nachhaltigen ökonomischen Entwicklung. Deshalb ist die Bildung und Beratung von Arbeitnehmervertretungen (BR, PR, MAV, JAV und SchwBV) öffentlich zu fördern.

Die Förderung von Bildung und Beratung von Arbeitnehmervertretungen zu gesellschaftlich zu unterstützenden Themen hat zu 100 % zu erfolgen, da die Arbeitgeber ggf. die Mitfinanzierung verweigern und damit die Möglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen beschränken. Gerade in schwach entwickelten Bereichen ist durch die 100 % Förderung die Arbeit der Arbeitnehmervertretungen zu stärken.

Die Bildung von gesetzlichen Arbeitnehmervertretungen ist nicht nur Auftrag für die Gewerkschaften sondern ein gesetzlicher und gesellschaftlicher Auftrag an die Politik und die Unternehmen.

#### **Herausforderungen**

Zurzeit gibt es in Berlin und Brandenburg keine Statistik über die Verbreitung der gesetzlichen Arbeitnehmervertretungen. Diese wäre günstig um besser die gegebenen Lücken festzustellen und entsprechende Werbung für die Bildung von Arbeitnehmervertretungen betreiben zu können.

Wie im Geschäftsbericht dargelegt ist das gewerkschaftliche ehrenamtliche Engagement im Bereich des DGB-Bezirks sehr vielfältig:

Ehrenamtliche Richter/innen, Mitglieder von berufsbildenden Prüfungsausschüssen, Arbeitnehmervertreter/innen in den Handwerkskammern, Beiräte/Vertreterinnen bei den Krankenkassen, DRV und Arbeitsagenturen, Vertreter in Hochschulgremien, Teamer/innen in der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit, Mitglieder in der Kreis- und Stadtverbänden des DGB-Bezirks, Mitglieder von DGB-Ausschüssen, viele weitere Gremien auf kommunaler- und Landesebenen, usw.. Hinzu kommen noch viele weitere Ehrenamtliche in den Gewerkschaften.

Der DGB unterstützt im Rahmen seiner Möglichkeiten die Ehrenamtlichen durch Qualifizierung und Organisationunterstützung. Dabei ist diese ehrenamtliche Arbeit auch im Interesse der Gesellschaft. Deshalb ist es richtig, wenn da wo gesellschaftliche Aufgaben betroffen sind, die jeweiligen öffentlichen Institutionen die Ausbildung der Ehrenamtlichen fördern.

Gleichzeitig wird es zunehmend schwierig, für diese ehrenamtliche Arbeit die Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben freizustellen. Hier ist auch der Gesetzgeber gefordert.

### **Forderungen an die Landesregierung**

Zur Stärkung der Interessenvertretungen in den Betrieben und Einrichtungen werden die Landesregierungen in Brandenburg und Berlin aufgefordert, die gesetzlichen Arbeitnehmervertretungen zu fördern. Die Landesregierungen können insbesondere für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen werben und das Vorhandensein von Arbeitnehmervertretungen zur Voraussetzung von Förderung von arbeitnehmervertretungsfähigen Betrieben/Unternehmungen/Einrichtungen machen.

Darüber hinaus werden die Landesregierungen aufgefordert die Arbeit der Arbeitnehmervertretungen zu unterstützen, indem adäquate Beratungs- und Ausbildungsangebote gefördert werden. Über die Form der Angebote sollte es ein Einvernehmen mit den Gewerkschaften hergestellt werden. Dabei sollten diese Angebote für die Arbeitnehmervertretungen kostenlos sein. Diese Angebote dürfen nicht an der Mitfinanzierung durch die Arbeitgeber geknüpft sein.

Die Landesregierungen werden weiter aufgefordert das Landesamt für Statistik zu beauftragen eine öffentliche Statistik im Rahmen des Betriebspanels über die Verbreitung von gesetzlichen Arbeitnehmervertretungen zu erstellen.

Im Bereich von im öffentlichen Interesse arbeitenden gewerkschaftlich Benannten, wie ehrenamtliche Richter oder Beiräte öffentlicher Gremien (Jobcenter, Krankenkassen, DRVen usw.) fordern wir von den Landesregierungen eine verstärkte Förderung der Ausbildung. Gleichzeitig sind insbesondere auch die Freistellungsregelungen für ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit zu verbessern.

Insbesondere soll das Bundesfinanzministerium die steuerliche Gleichstellung der gewerkschaftlichen ehrenamtlichen Arbeit mit der ehrenamtlichen Arbeit von gemeinnützigen Organisationen sicherstellen. Hierfür wird der DGB-Bundesvorstand aufgefordert sich mit dem Bundesfinanzministerium auseinanderzusetzen.

### **F002: Mehr Frauen in DGB-Funktionen**

Die Bezirkskonferenz möge beschließen:

Der Anteil von Frauen in allen Wahlmandaten in Berlin und Brandenburg des DGB soll erhöht werden und mindestens dem weiblichen Mitgliederanteil der Gewerkschaften auf der jeweiligen Gliederungsebene entsprechen. Auch unter den Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären soll diese Repräsentanz sichergestellt werden. Bei Neueinstellungen ist dies zu berücksichtigen. Der Bezirksvorstand wird aufgefordert, über geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele im Bezirk Berlin-Brandenburg zu beraten. Über den Stand der Zielerreichung soll regelmäßig berichtet werden.

### **F003: Hochschulpolitik und Präsenz**

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg setzt sich für eine verstärkte Präsenz des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften an den Berliner und Brandenburger Hochschulen ein. Insbesondere während der Orientierungswoche zu Semesterbeginn sollten der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften bei den Einführungsveranstaltungen vertreten sein.

## **I      Initiativanträge**

### **I 001: Solidarität mit den streikenden Studierenden in den Berliner Hochschulen**

Die Bezirkskonferenz des DGB Berlin-Brandenburg erklärt sich solidarisch mit den streikenden studentischen Beschäftigten der Berliner Hochschulen. Sie fordert die Hochschulen als Arbeitgeber auf, endlich ein verhandlungsfähiges Angebot vorzulegen, das den beträchtlichen Lohnverfall der letzten 17 Jahre anerkennt und eine dynamische Anbindung an die Lohnentwicklung der hauptberuflichen Beschäftigten der Hochschulen vorsieht. Der Wert studentischer Arbeit in Betrieb, Wissenschaft und Gesellschaft muss endlich angemessen honoriert werden.

### **I 002: S-Bahn Berlin - Fahren und Instandhaltung in einer Hand**

Die Bezirkskonferenz möge beschließen: Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg setzt sich im Ausschreibungsverfahren der S-Bahn Teilnetze "Stadtbahn" und "Nord-Süd" für ein Gesamtpaket der Verkehrsleistung und der Fahrzeuginstandhaltung ein.