

Berlin, 03.03.2023

# Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes Berlin-Brandenburg

Zum öffentlichen Beteiligungsverfahren für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Brandenburg

Schwerpunkte der Nachhaltigkeit aus Sicht von Gewerkschaften

Sehr geehrter Herr Ministerpräsident,

hiermit erhalten Sie ergänzend zur Online-Beteiligung sowie den Diskussionsbeiträgen im Rahmen der Nachhaltigkeitsplattform eine ausführliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften zur Fortführung der Brandenburger Nachhaltigkeitsstrategie (LNHS). Als Organisation gemäß Artikel 9 GG halten wir dies für angemessen, zumal die SDG wesentliche Themen der Gewerkschaften tangieren.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften hat die nachhaltige Entwicklung einen hohen Stellenwert. Der DGB unterstützt den ganzheitlichen Ansatz der Agenda 2030, ökologische Tragfähigkeit mit inklusivem Wachstum und sozialem, geschlechtergerechtem Fortschritt zusammenzuführen. Den Ansatz der Gemeinschaftsaufgabe, den das Land Brandenburg verfolgt, teilen wir.

Als Gewerkschaften setzen wir uns dafür ein, gerecht verteilten Wohlstand mit Guter Arbeit, der Einhaltung von planetaren Grenzen und der Wahrung von Menschen- und Arbeitnehmer\*innen-rechten zusammenzubringen. Die Brandenburger Nachhaltigkeitsstrategie ist der richtige Rahmen, um die Wege dorthin zielführend und integriert zu diskutieren.

## 1. Grundsätzliche Anmerkungen: Ambitioniertere und konkretere Zielindikatoren

Gute Zielindikatoren müssen messbar und ambitioniert sein. Der Entwurf der LNHS gibt allerdings in fast allen SDGs keine konkreten **Zielindikatoren** (x Prozent) an, sondern formuliert unkonkret und wenig ambitioniert lediglich Vorgaben wie „Reduzierung“, „Steigerung“ oder Erhöhung“. Wünschenswert wären konkrete Zielindikatoren, am Ende des Schreibens haben wir Vorschläge aufgeführt.

## Tariffindung als zentrales Instrument der Nachhaltigkeitsstrategie

Die **Tariffindung** ist aus Sicht des DGB ein zentrales Instrument, um die Ziele menschenwürdige Arbeit (SDG 8) und Armutsbekämpfung (SDG 1) zu erreichen. Hierzu fehlen im Entwurf der Nachhaltigkeitsstrategie sowohl Indikatoren unter 2.5. als auch entsprechende konkrete Maßnahmen.

Bekanntnisse der Landesregierung zur Sozialpartnerschaft müssen mit Maßnahmen unterlegt werden. Eine auf Landesebene geeignete Maßnahme ist die Einführung einer Tariftreueverordnung bei öffentlichen Vergaben. Nicht zuletzt wird das Thema durch die neue EU-Mindestlohnrichtlinie auf der Agenda bleiben. Diese legt fest, dass Mitgliedsstaaten Aktionspläne zur Förderung der Tarifbindung erarbeiten müssen, wenn die Tarifbindung weniger als 80 Prozent der Beschäftigten beträgt.

## 2. Brandenburgs Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030

### 2.1 Gute Arbeit und Mitbestimmung – Basis für nachhaltige Entwicklung

Sehr wirksame gesellschaftliche Kräfte zur **Bekämpfung von Armut** (SDG 1) und zur **Reduzierung von Ungleichheit** (SDG 5, 10) sind **Betriebs- und Personalräte**, die mit starken Gewerkschaften in den Betrieben eine wirkungsvolle Tarifbindung durchsetzen und für lebendige Sozialpartnerschaft sorgen. Dies schafft die Bedingungen für gute Arbeitsbedingungen, faire Löhne, geschlechtergerechte Bezahlung und die Einhaltung von Arbeitnehmer\*innenrechten. All dies ist wiederum Grundlage für eine prosperierende Wirtschaft, die den Lebensstandard **aller** Menschen hebt. Damit wird der **Grundsatz von Guter Arbeit** (SDG 8) **zum Ausgangspunkt auf dem Weg hin zu weiteren Nachhaltigkeitszielen**.

Der Brandenburger **Sozialpartnerdialog** sowie das **Bündnis für Gute Arbeit** sind passende Instrumente, um die verschiedenen Perspektiven der Akteure zu diskutieren und Projekte zu entwickeln, die Tarifbindung und Mitbestimmung fördern. Beide Strategien sollten enger mit der LNHS Brandenburg verzahnt und unter SDG 8 aufgeführt werden.

Insgesamt sollte die **Qualität der Beschäftigung** stärker in der Brandenburger Nachhaltigkeitsstrategie verankert und durch Indikatoren beurteilt werden. Der Indikator *Erwerbstätigenquote* zur Erfassung von Guter Arbeit im Rahmen des SDG 8 reicht nicht aus. Zudem spielt die **Nachhaltigkeit von Arbeitsmarktmaßnahmen** kaum eine Rolle. Nach wie vor werden Arbeitsuchende zu häufig in kurzlebige Beschäftigung vermittelt. Auch die auf **Abschlüsse orientierte Weiterbildung** befindet sich auf zu niedrigem Niveau. Um die Qualität von Arbeitsbedingungen besser abzubauen, sollte folgerichtig der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen im Land berücksichtigt werden.

Die **Erwerbstätigenquote sollte nach Geschlecht** betrachtet werden. Denn die Frauenerwerbstätigkeit liegt wegen der hohen Teilzeitquote dem Volumen nach auch in Brandenburg inzwischen deutlich unter der von Männern und ist seit Jahren in ihrem Stundenumfang nicht nennenswert gestiegen. (SDG 5)

**Strukturpolitik unter Gleichstellungsgesichtspunkten** fehlt völlig (SDG 9 und SDG 5).

In eine „ganzheitliche Strukturpolitik“ sollten auch Geschlechteraspekte einfließen, da Frauen viel stärker als Männer von schlechter Infrastruktur betroffen sind.

## 2.2 Transformation: Erfolgreich nur mit den Beschäftigten

Ein **Wandel von Arbeit und Wirtschaft durch Innovation** ist nur erfolgreich, wenn die Beschäftigten in ihren Arbeitsstätten und Betrieben aktiv mitbestimmen können. Daher ist es notwendig, die **Gründung von Betriebsräten** zu unterstützen. Eine Verhinderung der Wahl von Betriebsräten darf es nicht mehr geben. Daher könnte die Anzahl von Betriebsräten im Land ein guter Indikator für Gute Arbeit sein. (SDG 8, 9)

Die **Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft findet in den Betrieben** statt. Deshalb müssen **Betriebsräte stärker in Nachhaltigkeitsthemen** einbezogen werden. Das verbessert eine zielgerichtete Politik und baut mögliches Misstrauen ab. Betriebsräte müssen auch einbezogen werden, um Qualifizierungslücken in den Belegschaften frühzeitig zu entdecken. (SDG4, 8)

Das **betriebliche Vorschlagswesen** wird in Brandenburger Betrieben noch zu wenig als **Innovationstreiber** genutzt. Es sind eben nicht nur die externen Wissenschaftler\*innen, deren Ideen die Firmen voranbringen. Südwestdeutsche Betriebe nutzen die Ideen ihrer Belegschaften und stehen deshalb im Wettbewerb mit anderen besser da, obendrein mit einer deutlich höheren Patent-Quote. (SDG9)

Insgesamt findet in der bisherigen Strategie der **Dienstleistungssektor** zu wenig Beachtung. Dieser Bereich verdient eine gesonderte Strategie. **Nachhaltigkeit in der Gesundheitswirtschaft** etwa hat großes Potenzial hinsichtlich Guter Arbeit, sozialer Teilhabe und Gleichstellung. So könnte das Land Brandenburg bei der Bewirtschaftung von Kantinen und im Gesundheitsmanagement oder bei der Fuhrparkwartung von Ministerien nur noch tarifgebundene Betriebe beauftragen. Gerade in der Dienstleistungswirtschaft besteht ein hohes Innovationspotenzial, das nicht ausgeschöpft wird. (SDG 3, 5, 8, 9)

In den Themenkomplex Wirtschaft, Arbeit, Innovation gehört aus Sicht des DGB eine **stabile Datenlage zur Gesamtsituation**. Wenn das Land das Ziel „Gute Arbeit für Alle“ hat, dann sollte auch erhoben werden, wie weit das bisher gelungen ist. Der **DGB-Index „Gute Arbeit“** ist ein solches Instrument, dessen Daten weit über die der Arbeitsagenturen oder Kammern hinausreichen. Wissenschaftlich fundiert werden die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten festgestellt und quantitativ hinterlegt. (SDG 3, 5, 8)

Im **Nachhaltigkeitsbeirat** ist aus unserer Sicht **arbeitswissenschaftliche Fachkenntnis** absolut notwendig. Die Ziele und Maßnahmen der LNHS haben Auswirkungen auf Erwerbstätige und ihre Arbeit. Diese **Folgenabschätzung** hat zurzeit im Beirat keine Stimme. Gleichmaßen wird das Potenzial der Beschäftigten zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele nicht beachtet und daher nicht ungenutzt. Diese Chance sollte nicht vergeben werden. (SDG 8)

## 2.3 Gesellschaftlichen Zusammenhalt bewahren

Vor allem Strukturen, die für den gesellschaftlichen Zusammenhalt entscheidend sind, wie lebenswerte Kommunen, bezahlbarer Wohnraum, gut ausgebauter Nahverkehr, Krankenhäuser oder ein hochwertiges Bildungssystem, besteht weiterhin **hoher Investitionsbedarf**. Die Energiepreiskrise hat den Strukturwandel nicht gebremst, sondern bestehende Trends und Fliehkräfte der Transformation verstärkt. (SDG 3, 5, 10)

Investitionen in klimafreundliche und klimawiderstandsfähige Infrastruktur, innovative Technologien, in Energieeffizienz, erneuerbare Energien, den Ausbau des (grenzüberschreitenden) Bahnverkehrs sowie neue klimaschonende Mobilitätsformen schaffen die Voraussetzungen, Klimaziele zu erreichen. Sie tragen auch maßgeblich dazu bei, gegenüber den Folgen geopolitischer Entwicklungen und des Klimawandels deutlich widerstandsfähiger zu werden. Wirtschaft und Umwelt im Gleichgewicht zu halten, heißt auch, die **Vergabe öffentlicher Mittel** nicht nur von der Emissionsminderung abhängig zu machen. Auch Kriterien wie **Standortentwicklung, Beschäftigungssicherung und Gute Arbeit in der Transformation** sollten Entscheidungsgrundlagen sein. (SDG 8, 9)

Die Anpassung des **Vergabehandbuchs** hinsichtlich guter, emissionsarmer Arbeit ist ein positiver erster Schritt. Er betont die Verantwortung der Akteure der öffentlichen Auftragsvergabe für gute Arbeits- und Lebensbedingungen. Dies sollte ebenso für die **Beschaffung** des Landes Brandenburg gelten. Dazu ist ein passender Kontrollmechanismus mit entsprechenden Indikatoren notwendig. Eine **Tariftreueklausel** im Vergabegesetz würde fairen Wettbewerb unterstützen und Gute Arbeit verbindlicher verankern. (SDG 8, 9)

Nicht zuletzt sollte die **Verteilungsgerechtigkeit** stärker als roter Faden in die LNHS eingewoben werden. Schließlich verbrauchen die wenigen Vermögenden erheblich mehr Ressourcen als Normalbürger. Damit sind sie klare Emissionstreiber und verstärken die gesellschaftliche Spaltung in Arm und Reich weiter. Besonders mit Blick auf Potsdam und die Brandenburger Steueroasen sollte dieser Aspekt nachdrücklich beachtet werden. (SDG 1, 10)

### **3. Zentrale Indikatoren zur Zielkontrolle in der Nachhaltigkeitsstrategie**

Aus Sicht des DGB fehlen im Entwurf der Nachhaltigkeitsstrategie mehrere relevante Indikatoren, die für die Zielerreichung zentral sind. Der DGB spricht sich für die Aufnahme der im Folgenden aufgelisteten Zielindikatoren in die Strategie aus.

SDG	Landesspezifisches Ziel	Indikator
SDG 1: Keine Armut	Verringerung der Armutsgefährdung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchschnittseinkommen im Vergleich zu West</li> <li>• Armutsgefährdungsquote</li> <li>• Kinderarmutsquote</li> </ul>
SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen	Verringerung der Morbidität	Quote der Frühverrentungen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
SDG 4: Hochwertige Bildung	Stärkung der dualen Berufsausbildung	Ausbildungsquote (5%)
	bedarfsgerechte Personalausstattung der Bildungseinrichtungen (allgemeinbildende Schulen, Berufs- und Hochschulen)	Betreuungsschlüssel Schüler*innen/Studierende-Lehrende
	Weiterbildungsbeteiligung erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildungsquote gesamt</li> <li>• Weiterbildungsquote nach Geschlecht</li> <li>• Weiterbildungsquote von Hilfsarbeiter*innen</li> </ul>
SDG 5: Geschlechtergleichstellung	Gesetze und Programme des Landes leisten einen Beitrag zur Gleichstellung	Gleichstellungsscheck: Alle Gesetze und Förderprogramme werden auf ihre gleichstellungspolitischen Effekte geprüft
		Erwerbslosen-, Erwerbstätigen- und Unterbeschäftigungsstatistik nach Geschlechtern
	Landesregierung leistet einen Beitrag zur Schließung des Gender Care Gaps	Angleichung der Teilzeitquoten von Männern und Frauen
SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie	Auf- und Ausbau eigener Produktionskapazitäten für die Energie- (Solar- und Windenergie) und Mobilitätswende (Bahnindustrie, Elektromobilität)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformations-Standortmonitoring: Ansiedlungen, Erweiterung, Modernisierung für klimaschutzrelevante Industrie</li> </ul> <p>Quote der von fossiler Energie abhängenden Arbeitsplätze</p>

SDG	Landesspezifisches Ziel	Indikator
SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	Stärkung der Tarifbindung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarifbindung 80% der Brandenburger Beschäftigten</li> <li>• Tarifbindung von 50% der Brandenburger Betriebe</li> </ul> Tariftreue bei 100% der Bau- und Dienstleistungen im öffentlichen Auftrag
	Arbeitsschutz wird umgesetzt und kontrolliert	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung des Anteils der Betriebsbeschäftigungen (über 5%)</li> </ul>
	Mitbestimmung stärken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quote mitbestimmter Betriebe (mit Betriebsräten + JAV): 50%</li> </ul>
	Verbesserung der Arbeitsqualität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGB Index Gute Arbeit (Verbesserung im Zeitverlauf)</li> </ul>
SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur	Ausbau nachhaltiger Verkehrsinfrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualität und Quantität des ÖPNV-Angebots</li> <li>• Ladestationen für Elektromobilität</li> <li>• Zahl der Patente aus Betrieben</li> </ul>

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

Katja Karger  
 Vorsitzende  
 Deutscher Gewerkschaftsbund  
 Berlin-Brandenburg  
 Keithstr. 1, 10787 Berlin