

Anträge

Sachgebiete

- A Arbeit
- B Wirtschaft
- C Bildung
- D Soziales
- E Gesellschaft
- F Organisation

Inhaltsverzeichnis

A001	Faire Arbeit - Neue Zeiten denken
A002	Arbeitsmarkt zukunftsfest machen - Faire Arbeit organisieren
A003	Für gute Arbeit in einem starken öffentlichen Dienst einsetzen
A004	Gemeinsame DGB-Kampagne zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes
A005	Verbandsklagerecht für Gewerkschaften
A006	Frist zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses
A007	Zukunft der Arbeit aus der Genderperspektive
A008	Respekt gegenüber Beschäftigten des öffentlichen Dienstes
A009	Gleiche Bezahlung für Lehrkräfte an allen Schulformen
A010	Aufwertung der sozialen Berufe
A011	Entfristung von Stellen im öffentlichen Dienst
A012	Sondergenehmigungen für das Offenhalten von Verkaufsstellen an Sonntagen
A013	Gesellschaftliche Diskussion Verteilung der Arbeit
A014	Digitalisierung im öffentlichen Vergaberecht nutzen, um faire Wettbewerbsbedingungen herzustellen
A015	Keine Ausweitung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten
A016	Effektivere Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung
B001	Moderne und nachhaltige Wirtschaft der Zukunft gestalten
B002	Faire Wettbewerbsbedingungen im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) in NRW
B003	Azubi-Ticket JETZT! Günstiges bundeslandweites Nahverkehrsticket schafft Teilhabe, Gerechtigkeit und Perspektiven für arbeitsfinanzierte Mobilität
B004	Für bezahlbaren, energieeffizienten und altersgerechten Wohnungsbau in Deutschland
B005	Förderung von Wohnheimen für Auszubildende
B006	Antrag zur Schaffung eines Auszubildenden- und Studierendenwohnheims unter der Schirmherrschaft des DGB
B007	Wohnungsversorgung
C001	Chancengleichheit – mit mehr und besserer Bildung erreichen
C002	Resolution: Ausbildungsgarantie jetzt umsetzen
C003	Demokratische, offene und soziale Hochschulen gestalten
C004	Kostenfreie gewerkschaftspolitische Betätigung an NRW-Hochschulen
C005	Begleitung und Erfassung individueller Biografien von Schüler/innen
C006	Für ein #jungesNRW – Bildung muss besser werden! Und zwar für alle!
C007	Keine Unterschiede zwischen Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden/ Dual

- Studierenden beim Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)! Bildungsurlaub ohne Distanzbeschränkung
- C008 Digitalisierung in allen Bildungsbereichen gerecht gestalten
 - C009 Weiter-/Fortbildung
 - C010 Vollständige Personalvertretung von studentischen Beschäftigten!
 - C011 Ausstattung von Berufskollegs
 - C012 Wiedereinrichtung Fachhochschulstandort der Polizei in Düsseldorf
 - D001 Perspektiven für eine gute Gesundheitsversorgung im Krankenhaus und Pflegebereich in NRW entwickeln
 - D002 Erhöhung der Personalstellen im Arbeitsschutz
 - D003 Die Talfahrt des gesetzlichen Rentenniveaus stoppen
 - D004 Änderung des Rentenrechtes unter Berücksichtigung der Lebens- und Erwerbslagen von Frauen
 - D005 Gründung einer Landesarmutskonferenz NRW unter der Leitung des DGB
 - E001 Aktiver Widerstand gegen Rechts
 - E002 Einflussnahme des DGB auf die Landes- und Bundesregierung zur Menschenrettung im Mittelmeer und in Lagern außerhalb Deutschlands
 - E003 „Mobile Beratung“ als Dauereinrichtung mit unbefristeten Beschäftigten
 - F001 Constanze geht weiter! Fortführung des Projektes "Junge Frauen in der Gewerkschaft"
 - F002 DGB-Frauenquote für Haupt- und Ehrenamt in allen Ebenen
 - F003 Gewerkschaft weiblicher machen - Mitgliederkampagne "Frau Dich"
 - F004 Eigenständige Finanzausstattung/Budgetierung der frauenpolitischen DGB-Arbeit in der 3. Ebene
 - F005 Gewerkschaftliche Beratung am Grenzfunkpunkt Gronau/Glanerbrugg

A001: Faire Arbeit - Neue Zeiten denken

Laufende Nummer: 6

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Arbeit
Antragsblock:	Antragsblock A001

Faire Arbeit - Neue Zeiten denken

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Arbeiten rund um die Uhr und auch am Wochenende sowie das Aufweichen der Grenzen zwischen
- 2 Berufs- und Privatleben drohen der neue Standard zu werden. Die Beschäftigten wünschen
- 3 sich gute Arbeit und Arbeitszeiten, die planbar sind und die sie selbst stärker
- 4 beeinflussen können. Die Arbeitszeitdebatte erhält vor dem Hintergrund der Auswirkungen
- 5 der Digitalisierung, des gestiegenen Qualifizierungsbedarfs, hoher Arbeitsverdichtung
- 6 sowie Entgrenzung von Arbeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine neue
- 7 Bedeutung.
- 8 Die Zeitfrage wird somit zu einer zentralen Gestaltungsaufgabe der Tarif- und
- 9 Betriebspolitik sowie der Arbeitsorganisation. Aber auch staatliches Handeln ist gefragt,
- 10 um den Beschäftigten einen Schutz vor Überforderung und gesundheitlichen Belastungen zu
- 11 ermöglichen. Wir wollen eine positive und moderne Arbeitswelt gestalten und einen
- 12 Arbeitsalltag entwerfen, der sich mit den Vorstellungen der Beschäftigten von Leben und
- 13 Arbeit unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der Betriebe vereinbaren lässt.
- 14 Die Arbeitszeitwünsche und -realitäten der Beschäftigten sind breit gefächert: Die Modelle
- 15 zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind bunter geworden und die Wünsche an die
- 16 konkrete Zeitgestaltung sind vielfältig. Gesellschaftliche und technische Entwicklungen
- 17 haben die Arbeitswelt insgesamt verändert. Angesichts der drängenden Probleme in der
- 18 Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit und der gesundheitlichen Risiken für die
- 19 Beschäftigten, ist ein Ausgleich der Interessen unabdingbar.
- 20 Mehrarbeit und Wochenendarbeit nehmen immer mehr zu. Insgesamt leisten die Beschäftigten
- 21 fast zwei Milliarden Überstunden laut DGB-Index Gute Arbeit. Davon wird knapp die Hälfte
- 22 nicht bezahlt. Unter den Beschäftigten ist der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten sehr
- 23 ausgeprägt. Bislang hat die Flexibilisierung jedoch vielfach zu einer Verlängerung der
- 24 tatsächlichen Arbeitszeit geführt. Flexible Arbeitszeit bedeutet nicht automatisch eine
- 25 bessere Work-Life-Balance. Sie kann nur dann zu Lösungen in beiderseitigem Interesse
- 26 führen, wenn die Arbeitszeiten planbar sind und Arbeitszeitsouveränität tatsächlich
- 27 garantiert ist, also gesetzlich, tariflich oder vertraglich festgelegt. Flexible
- 28 Arbeitszeiten müssen klare Regelungen haben: zeitliche Obergrenzen, Zeiterfassung,
- 29 realistische Vorgaben für das Arbeitspensum, genug Personal und Vertretungsregeln,
- 30 verlässliche Schichtpläne und eine Sensibilisierung aller Beteiligten für die
- 31 geschlechtsspezifischen Folgen flexibler Arbeitsarrangements. Das Thema Arbeitszeit ist

32 auch wieder Gegenstand politischer Diskussionen. In NRW will die neue Landesregierung eine
33 Bundesratsinitiative starten, um das Arbeitszeitgesetz zu verschlechtern.

34 In Zeiten sinkender Tarifbindung, wenn immer mehr Menschen ohne den Schutz von
35 Tarifverträgen und Betriebsräten arbeiten, brauchen wir nicht weniger sondern mehr Schutz
36 der Beschäftigten auch durch gesetzliche Rahmenbedingungen.

37 Bisher bedeutete Flexibilität vor allem, dass sich die Menschen nach den Bedürfnissen der
38 Arbeitgeber bzw. des Betriebes richten sollten. Gewünscht sind flexible Lösungen für
39 Wochenendarbeit und die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit zugunsten einer
40 wöchentlichen Arbeit auf Abruf.

41 Flexibilität, die die Arbeitszeit-Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt, erfordert:

- 42 • Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit und der Ruhezeiten
- 43 • Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte – begründungsfreie Auszeit
- 44 • Recht der Beschäftigten auf befristete Teilzeit und
- 45 • Rückkehrrecht für Beschäftigte nach Beendigung der Teilzeit.

46 Wir wollen gesundheitsförderliche Arbeitszeitmodelle, die die Arbeitszeitwünsche der
47 Beschäftigten berücksichtigen und ihnen selbstbestimmte Arbeitszeitsouveränität
48 ermöglichen.

49 In allen Einzelgewerkschaften gibt es Konzepte und Kampagnen zum Thema Arbeitszeit. Die
50 Vielfalt und die Unterschiede spiegeln auch die differenzierten Anforderungen an die
51 Arbeitszeitgestaltung in den unterschiedlichen Branchen wider. Allen Konzepten gemeinsam
52 ist:

53 Die Beschäftigten müssen wieder mehr Selbstbestimmung über ihre Zeit bekommen. Wir
54 brauchen eine neue Arbeitszeitkultur, in der die persönlichen Zeitinteressen der
55 Beschäftigten mehr Gewicht gegenüber den Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen
56 haben.

57 Der DGB NRW wird die gesellschaftliche Debatte um Arbeitszeiten vorantreiben. In
58 Diskussionsräumen, die der DGB NRW zur Verfügung stellt, sollen die jeweiligen
59 Besonderheiten und Arbeitszeitkulturen in den Branchen und Tarifbereichen berücksichtigt
60 werden. Gleichzeitig sollen neue Impulse gegeben werden. Es gilt, die gemeinsamen Anliegen
61 der Gewerkschaften in Sachen Arbeitszeit deutlich zu machen. Wir wollen gesellschaftliche
62 Mehrheiten organisieren, damit eine neue Arbeitszeitgestaltung möglich wird.

63 Für uns steht dabei im Mittelpunkt:

- 64 • Arbeitszeitgesetz mit verbindlichen Regelungen für Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten
65 erhalten

66 Die Arbeitszeiten in Deutschland weisen ein sehr hohes Maß an Flexibilität auf.

67 Tariflich vereinbarte Arbeitszeitkonten sowie spezifisch festgelegte

68 Arbeitszeitkorridore ermöglichen eine flexible Gestaltung der Wochenarbeitszeit. Es

69 gibt zahlreiche moderne Betriebs- und Tarifvereinbarungen zu flexibler

70 Arbeitszeitgestaltung, auch international operierender Unternehmen, die zeigen, dass

71 es unnötig ist, gesetzliche Regelungen zu Pausen oder Höchstarbeitszeit abzuschaffen.

72 Eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit ist nach dem heutigen Stand

- 73 wissenschaftlicher Erkenntnisse gesundheitsgefährdend und innovationshemmend. Hier
74 müssen staatliche Kontrollen die Einhaltung des Arbeitszeit- und
75 Arbeitsschutzgesetzes in den Betrieben überwachen.
- 76 • Flexible Arbeitszeiten mit klaren Regelungen
77 Beschäftigte sind Mitsprache und Autonomie bei ihrer Arbeitszeit wichtig. Diese sind
78 jedoch bislang nur eingeschränkt gegeben. Laut DGB-Index Gute Arbeit können fast zwei
79 Drittel der Beschäftigten zwar kurzfristig einen Tag freinehmen, aber 41 Prozent
80 haben kaum Spielräume, über Lage und Dauer der Arbeitszeit mitzuentcheiden. Auch die
81 Unternehmensbefragung von Eurofound zeigt, dass nur 32 Prozent der Unternehmen dem
82 Großteil ihrer Beschäftigten anbieten, Arbeitsbeginn und -ende ihren Bedürfnissen
83 anzupassen. Spontan von zu Hause aus können 14 Prozent arbeiten. Kurzfristige
84 Änderungen der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber sind jedoch laut DGB-Index keine
85 Seltenheit: Jede/r sechste Beschäftigte gibt an, dass die Arbeitszeiten sehr häufig
86 oder oft kurzfristig durch den Arbeitgeber verändert werden - mehr als zwei Drittel
87 der Änderungen erfolgen dabei kurzfristig: am Vortag oder erst am selben Tag.
88 Unvorhersehbare Dienstzeiten erschweren die Planung des Alltags enorm, worunter vor
89 allem diejenigen leiden, die traditionell den größten Teil der Haus-, Pflege- und
90 Erziehungsarbeit übernehmen.
 - 91 • Ruhezeiten einhalten und den Sonntag als Ruhetag behalten
92 Die rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit macht sich im Arbeitsleben breit und stellt
93 zunehmend den Sonntag und die Feiertage in Frage. Die Technik macht's möglich: Mit
94 mobilen Geräten können Beschäftigte ihre Arbeit überall und immer erledigen. Viele
95 sehen darin eine Chance, Arbeit und Leben besser zu vereinbaren. Mobile Arbeit löst
96 aber nicht nur Probleme, sie kann auch neue schaffen, wenn sie nicht klar geregelt
97 wird. Die technischen Möglichkeiten zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten können
98 dagegen nur bedingt im Interesse der Beschäftigten genutzt werden. Sie müssen zwar
99 oft "always on" sein, haben jedoch nur beschränkte Möglichkeiten, von unterwegs oder
100 im Home Office zu arbeiten. Ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der
101 vereinbarten Arbeitszeiten (Log-Off) muss klar geregelt sein. Von den
102 Handelsverbänden werden aktuell mehr Sonntagsöffnungsmöglichkeiten gefordert, u.a.
103 auch mit der Begründung, des zunehmenden Onlinekaufes an Sonntagen. Wir sind strikt
104 gegen eine Ausweitung der in NRW bereits als Kompromiss gefundenen Ausnahmenregelung
105 für Sonntagssonderöffnungszeiten. Der Sonntag unterliegt einem besonderen Schutz
106 nicht nur für Arbeitnehmende, sondern für Familien sowie Freundeskreise und damit für
107 den sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.
 - 108 • Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten - Auszeit ohne negative Auswirkungen
109 Oft können Beschäftigte nicht zwischen Teilzeit und Vollzeit wechseln oder über die
110 Lage der Arbeitszeit mitentscheiden. Viele würden gerne ihre Arbeitszeit reduzieren,
111 einige - vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen - würden gern länger arbeiten. Wunsch
112 und Wirklichkeit liegen noch weit auseinander. Ein Grund hierfür ist, dass immer
113 häufiger Zeitkonflikte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auftreten. In der
114 Diskussion um Arbeitszeitreduzierung ist auch der Aspekt des gesellschaftlichen
115 Engagements für Politik, Ehrenamt, Pflege- und Sorgearbeit ein wichtiger Faktor sowie
116 ein Rechtsanspruch auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit. Hier brauchen wir
117 dringend einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit und Rückkehrrecht von Teilzeit
118 zu Vollzeit.

- 119 • Gute Arbeit und moderner wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 120 Es gilt den veränderten Bedingungen an den Arbeitsplätzen und in der Arbeitswelt
- 121 gerecht zu werden. Wir müssen ohne Einbuße der bisher erreichten Standards im Bereich
- 122 des technischen Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und des sozialen
- 123 Arbeitsschutzes auf die tatsächlichen Belastungssituationen reagieren. Mit der
- 124 Digitalisierung kommt hinzu, dass die Verfügbarkeitserwartungen der Arbeitgeber
- 125 zunehmen. Fast ein Viertel der Beschäftigten muss in der Freizeit oft erreichbar
- 126 sein. Damit nehmen die psychischen Belastungen zu. Ruhezeiten und
- 127 Tageshöchstarbeitszeit: die steigende Zahl der psychischen Erkrankungen deutet auf
- 128 den Bedarf längerer Ruhezeiten, als derzeit gefordert sind, hin. Der "Schutz vor
- 129 Überforderung und Missbrauch" muss sichergestellt werden.
- 130 • Bildung und Qualifizierung
- 131 Bildung und Qualifizierung werden für die wirtschaftliche und persönliche
- 132 Entwicklung aufgrund sich rasant verändernder Anforderungen in der Arbeitswelt immer
- 133 wichtiger. Lebenslanges Lernen soll dazu beitragen die Erwerbschancen zu erhalten und
- 134 zu verbessern. Doch Weiterbildung und Qualifizierung erfordern Zeit. Um die
- 135 Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen zu erhalten, müssen finanzielle
- 136 Mittel und Zeit zur Verfügung stehen bzw. gestellt werden. Bei der
- 137 Arbeitszeitgestaltung sind daher die notwendigen Zeitressourcen für Fort- und
- 138 Weiterbildung zu berücksichtigen.
- 139 Der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW wird in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften
- 140 für die nächsten vier Jahre eine neue gesellschaftliche Diskussion um die Verteilung von
- 141 Arbeit in Form von regionalen und landesweiten Fachveranstaltungen und Konferenzen
- 142 initiieren. Damit werden wir die gewerkschaftliche Debatte über das Volumen und die
- 143 Gestaltung der Arbeitszeitpolitik nach vorne stellen und auf die politische Agenda setzen
- 144 sowie gemeinsame Forderungen an die Landesregierung und Politik richten.

A002: Arbeitsmarkt zukunftsfest machen - Faire Arbeit organisieren

Laufende Nummer: 7

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Arbeit
Antragsblock:	Antragsblock A002

Arbeitsmarkt zukunftsfest machen - Faire Arbeit organisieren

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Wir wollen Gute Arbeit in NRW und daher atypische und prekäre Beschäftigung zurückdrängen.
- 2 Hier hat neben den Arbeitgebern die Landesregierung eine wichtige Funktion und Aufgabe.
- 3 Darum fordern wir:
- 4 • Zweite Chance Berufsabschluss
- 5 Durch die Ausbildungsplatzmisere der letzten Jahre sind viele Jüngere ohne
- 6 Ausbildung geblieben. Über 100.000 Arbeitslose unter 35 Jahren sind ohne
- 7 Berufsausbildung. Die Mehrzahl der jungen Menschen ohne Ausbildung wird im
- 8 Sozialgesetzbuch (SGB) II (Hartz IV) Bereich betreut. Für diese Personengruppe
- 9 brauchen wir ein Landesprogramm "2. Chance Berufsabschluss". Mit einer
- 10 Durchhalteprämie wollen wir Jüngere unterstützen, die eine vollqualifizierende
- 11 Berufsausbildung machen und bis zum Ende durchhalten.
- 12 • Qualifizierung
- 13 Wir brauchen eine gemeinsame Initiative von Arbeitsagenturen, Jobcentern und Land
- 14 für mehr vollqualifizierende Umschulungen statt kurzfristiger Maßnahmen. Die Zahl
- 15 der geringqualifizierten Arbeitslosen ist hoch, deren Chancen auf einen Arbeitsplatz
- 16 aber gering. Eine Berufsausbildung oder Umschulung insbesondere im Hartz IV-Bereich,
- 17 muss Vorrang vor anderen Maßnahmen haben. Erprobte Förderketten sind auszubauen und
- 18 weiter zu entwickeln.
- 19 • Modellprojekte Faire Arbeit
- 20 NRW als Land der Fairen Arbeit hat Modellprojekte zur Beratung betroffener
- 21 Beschäftigter aufgebaut. Diese teilweise bundesweit vorbildlichen Initiativen sind
- 22 zu erhalten, auszubauen und in den Regelbetrieb zu übernehmen. Hierzu gehören die
- 23 Projekte „Faire Mobilität“ und die „Hotline Zeitarbeit und Werkverträge“.
- 24 • Minijobs
- 25 Statt der Ausweitung von Minijobs durch eine Erhöhung der Verdienstgrenze brauchen
- 26 wir eine Eindämmung dieser prekären Beschäftigungsform durch eine Begrenzung der
- 27 maximalen Beschäftigungszeit auf 15 Wochenstunden. Ziel muss die volle
- 28 Versicherungspflicht ab dem ersten Euro sein. Das NRW-Projekt „Mehrwert schaffen –
- 29 Minijobs umwandeln!“ ist erfolgreich und muss endlich flächendeckend eingeführt
- 30 werden.
- 31 • Sachgrundlose Befristungen
- 32 Das Land muss eine Vorbildfunktion einnehmen und auf sachgrundlose Befristungen

- 33 verzichten. In der Praxis heißt das: Aufgaben von Dauer werden grundsätzlich in
34 unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen erledigt.
- 35 • Neuer sozialer Arbeitsmarkt
- 36 Das Land muss verstärkt aktiv werden, um Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Wir
37 brauchen einen „Neuen sozialen Arbeitsmarkt“ bei Kommunen und kommunalen Töchtern
38 analog den Programmen bei Wohlfahrtsverbänden und Unternehmen. Der „Neue soziale
39 Arbeitsmarkt“ darf keine vorhandenen Arbeitsplätze verdrängen und muss
40 gesellschaftlich notwendige und sinnvolle Arbeit generieren. Gerade in den Kommunen
41 können viele Aufgaben aus Finanznot nicht erledigt werden. Unter dem Motto „Arbeit
42 finanzieren statt Arbeitslosigkeit“ müssen die eingesparten Mittel von Bund und
43 Kommunen zur Finanzierung von Beschäftigung genutzt werden. Die Programme müssen so
44 ausgestattet sein, dass unbefristete Beschäftigung entsteht, die voll
45 sozialversichert ist und unter tariflichen Bedingungen stattfindet. Über den
46 Bundesrat muss das Land eine Initiative zur Ermöglichung des Passiv-Aktiv-Transfers
47 (PAT) ergreifen.
- 48 • Wirksame Kontrollen
- 49 Ohne wirksame Kontrollen sind Gesetze zum Schutz der Beschäftigten oft ein stumpfes
50 Schwert. Die betroffenen Beschäftigten wehren sich aus Unwissenheit oder Angst
51 meist nicht. Eine lückenlose Aufklärung von Gesetzesmissbräuchen und Umgehungen von
52 Schutzvorschriften muss das Ziel sein. Wir brauchen eine Aufgabenkritik der
53 Aufsichtsbehörden mit dem Ziel, festzustellen wer, wo, welche Betriebe überprüft, um
54 Schwachstellen aufzudecken und ein engmaschiges Netz entstehen zu lassen. Die
55 Landesregierung ist gefordert bei allen Kontrollbehörden für ausreichendes und
56 qualifiziertes Personal zu sorgen.
- 57 • Faire Beschaffung – Faire Vergabe
- 58 Bei der geplanten Novellierung des Tariftreue- und Vergabegesetzes wird der DGB NRW
59 weiterhin darauf achten, dass der Kern gesichert wird: Das Land muss garantieren,
60 dass alle Beschäftigten bei öffentlichen Aufträgen nach Tarifvertrag bezahlt werden.

Begründung

Die versicherungspflichtige Beschäftigung steigt. Anfang 2015 gab es in NRW 6.350.000 sozialversicherte Beschäftigungsverhältnisse, Anfang 2017 war die Zahl auf 6.636.000 gestiegen. Damit sind innerhalb von zwei Jahren 286.000 Arbeitsplätze hinzugekommen.

In gleichem Maße wächst aber auch die atypische und prekäre Beschäftigung, also Befristungen insbesondere die sachgrundlosen, Teilzeit mit unter 21 Wochenstunden, Leiharbeit und Werkvertragsbeschäftigung, Minijobs und Soloselbstständigkeit. 2015 waren in NRW 1,71 Millionen Menschen oder 25,4 % aller abhängigen Erwerbstätigen so beschäftigt. (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2015)

Deutlich höher ist der Anteil bei den Jüngeren. In der Altersgruppe der 15- bis 25-Jährigen sind 35,2 % atypisch beschäftigt. 616.000 Menschen in NRW sind befristet beschäftigt, davon 55 % sachgrundlos. Insbesondere Jüngere sind betroffen. Bei den Neueinstellungen sind inzwischen 47 % nur in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Die Niedriglohnbeschäftigung in NRW lag 2015 bei 19 %. Nach OECD-Definition (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) liegt die Niedriglohnschwelle bei 2.146 Euro brutto im Monat oder 12,38 Euro

Stundenlohn.

Bei den Minijobs gab es zwar durch die Einführung des Mindestlohnes am 1.1.2015 eine Umwandlung von rd. 45.000 Beschäftigungsverhältnissen in sozialversicherte Arbeit, insgesamt ist die Zahl der Minijobs aber gleichbleibend hoch. Im Juni 2016 waren 1.775.000 Minijobs registriert, davon 1.221.000 als ausschließliche Beschäftigung und 554.000 im Nebenjob.

In Leiharbeit sind in NRW aktuell durchschnittlich 200.000 Menschen beschäftigt, mit steigender Tendenz.

A003: Für gute Arbeit in einem starken öffentlichen Dienst einsetzen

Laufende Nummer: 1

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Arbeit
Antragsblock:	Antragsblock A003

Für gute Arbeit in einem starken öffentlichen Dienst einsetzen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Als Spitzenorganisation für Beamtinnen und Beamte und als Dachverband der Gewerkschaften
- 2 des öffentlichen Dienstes GdP, GEW, IG BAU, IG BCE und ver.di wird sich der DGB NRW für
- 3 gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst einsetzen. Zur Sicherung
- 4 gleichwertiger Lebensverhältnisse, sozialen Friedens und innerer Sicherheit in NRW wird er
- 5 einen starken, handlungsfähigen und bürgernahen öffentlichen Dienst einfordern.
- 6 **1. Hierfür wird der DGB NRW insbesondere die in § 93 Landesbeamtengesetz (LBG) NRW**
- 7 **gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligungsrechte aktiv nutzen und auf den kontinuierlichen**
- 8 **Ausbau seiner Beteiligungsrechte als Spitzenorganisation nach dem Prinzip „Verhandeln**
- 9 **statt verordnen“ hinwirken.**
- 10 Bezogen auf die in § 93 LBG NRW verankerten und in einer Beteiligungsvereinbarung
- 11 konkretisierten Beteiligungsrechte bei allgemeinen beamtenrechtlichen Regelungen wird der
- 12 DGB NRW gegenüber der Landesregierung weiter konsequent eine dialogorientierte,
- 13 frühzeitige Beteiligung mit dem Ziel einer sachgerechten Verständigung einfordern.
- 14 Beamtenrechtliche Regelungen wie z.B. zum Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht oder
- 15 zum Disziplinar- und Personalvertretungsrecht dürfen nicht einseitig von der
- 16 Landesregierung vorgegeben werden, sondern müssen gemeinsam in einem Prozess mit dem DGB
- 17 NRW verhandelt werden.
- 18 Daneben wird der DGB NRW auch bei anderen, für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes
- 19 im Allgemeinen relevanten, ressortübergreifenden Verwaltungsänderungen und Maßnahmen von
- 20 der Landesregierung ein dialogorientiertes Vorgehen unter Einbeziehung der zuständigen
- 21 Gewerkschaften und des DGB NRW einfordern, um bestehende Beteiligungslücken zu schließen.
- 22 In diesem Zusammenhang strebt der DGB NRW z.B. zum E-Government und der Digitalisierung im
- 23 öffentlichen Dienst eine entsprechende Vereinbarung mit der Landesregierung an.
- 24 **2. Der DGB NRW wird sich weiter für einen starken öffentlichen Dienst einsetzen und**
- 25 **Sparorgien auf Kosten der Beschäftigten ablehnen.**
- 26 Unter dem Diktat des Sparens und Kürzens und dem Stichwort „schlanker Staat“ wurde
- 27 jahrzehntelang seitens der Politik auf wichtige Investitionen besonders in Personal
- 28 verzichtet und die Privatisierung öffentlicher Aufgaben ausgebaut, anstatt staatlichen
- 29 Gestaltungsspielraum zu erhalten und die Qualität von öffentlichen Dienstleistungen zu
- 30 sichern. Obwohl die rot-grüne Landesregierung in den letzten Jahren eine Korrektur dieses
- 31 Kurses vorgenommen hat, leiden Beschäftigte, Bürgerinnen und Bürger und die Wirtschaft in

32 NRW immer noch unter den Folgen. Kaputte Straßen und marode Schulgebäude, lange
33 Wartezeiten auf Genehmigungen oder Unterrichtsausfall haben nicht ihre Ursache in zu viel
34 Staat, sondern im Gegenteil: Es fehlt am planerischen Personal zur Umsetzung von
35 öffentlichen Bauvorhaben, an ausreichend Lehrerinnen und Lehrern als Vertretungsreserve
36 und an Sachbearbeitern. Die rot-grüne Landesregierung hat vor allem für neue Aufgaben in
37 den Bereichen Inklusion, Sicherheit und Integration Stellen geschaffen. In vielen
38 Bereichen ist die Personaldecke immer noch durch die jahrzehntelange falsche
39 Personalpolitik ausgedünnt. Die ungünstige Altersstruktur im öffentlichen Dienst wird in
40 den nächsten Jahren die Situation zusätzlich verschlechtern.

41 Im Rahmen der Haushaltsdebatte und zu anderen Anlässen wird der DGB NRW von der
42 Landesregierung weiter gezielten Personalaufbau und eine Personalpolitik fordern, die
43 altersbedingte Abgänge und tatsächlich anfallende Aufgaben zur Grundlage haben.

44 Einer ehrlichen Aufgabenkritik wird sich der DGB NRW nicht verschließen, sich jedoch
45 dagegen wehren, dass diese nur als Alibi für einen Stellenabbau in der Landesverwaltung
46 zur Haushaltskonsolidierung dient. Er wird sich dafür einsetzen, ermittelte Potentiale im
47 System zu belassen.

48 Zur Bewältigung des demografischen Wandels wird sich der DGB NRW außerdem für eine
49 Ausbildungsoffensive einsetzen.

50 Einer schleichenden Privatisierung durch Ausweitung von öffentlich-privaten
51 Partnerschaften wird der DGB NRW auch in Zukunft entgegenzutreten.

52 Er wird Land und Kommunen auffordern, keine Renaissance von ÖPP (öffentlich private
53 Partnerschaft) zu betreiben und vor einer Wiederholung der Fehler der Vergangenheit
54 warnen. Ein erneutes Setzen auf "Privat vor Staat" treibt lediglich die Kosten in die
55 Höhe, laut Bundesrechnungshof kommt es den Steuerzahler rund 40 Prozent teurer als die
56 herkömmliche öffentliche Finanzierung. Es gilt daher insbesondere die Landesbetriebe als
57 öffentlich-rechtliche Einrichtungen zur Aufgabenwahrnehmung zu sichern.

58 **3. Der DGB NRW wird sich kontinuierlich für die Verwirklichung von „Guter Arbeit“ im**
59 **öffentlichen Dienst einsetzen und die öffentlichen Arbeitgeber dazu auffordern, eine**
60 **Vorreiterrolle zu übernehmen.**

61 Hoher Krankenstand, ausufernde Befristungsquoten, Überstundenberge, Anstieg von
62 tätlichen Angriffen auf Beschäftigte und eine regelmäßige Abkehr vom Grundsatz
63 „Besoldung folgt Tarif“ zeugen davon, dass es den Musterarbeitgeber öffentlicher Dienst
64 nicht mehr gibt.

65 Der DGB NRW wird daher insbesondere im Anschluss an Tarifrunden der Beschäftigten des
66 öffentlichen Dienstes der Länder zur zeit- und wirkungsgleichen Übertragung auf die
67 Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommune auffordern.

68 Im Übrigen wird er auf eine gerechte Besoldungspolitik hinwirken. Hierzu gehört aus Sicht
69 des DGB NRW insbesondere der Nachvollzug der Entwicklungen im Rahmen des Bolognaprozesses
70 durch eine entsprechende Eingruppierung der Master- und Bachelorabschlüsse, die
71 Eingruppierung aller Lehrkräfte mit einem Masterabschluss in A 13 Z sowie die
72 Weiterentwicklung, erkennbare Erhöhung und Dynamisierung der Erschwerniszulagen.

73 Der DGB NRW wird auf intensivere Anstrengungen gegen Arbeitsverdichtung, hohen

74 Krankenstand und für Überstundenabbau vom Arbeitgeber Öffentliche Hand hinarbeiten. Er
75 wird sich in diesem Zusammenhang z.B. für Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und
76 Gesundheitsschutzes, die Stellung von mehr und festen Personalressourcen, die Absenkung
77 der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf Tarifniveau für die verbeamteten Beschäftigten und
78 die Entlastung besonders belastender Dienstformen (z.B. durch eine höhere Anrechnung der
79 belastenden Tätigkeit/Faktorisierung und früheren Ruhestandseintritt) einsetzen.

80 Der DGB NRW wird den Ausschluss von sachgrundloser Befristung und den Abbau von Befristung
81 im öffentlichen Dienst, öffentlichen Unternehmen und Beteiligungen der Länder und Kommunen
82 fordern und eine Vereinbarung mit der Landesregierung zum Ausschluss und zur Einschränkung
83 von Befristungsgründen anstreben.

84 Der DGB NRW wird einen Masterplan gegen Gewalt und für mehr Respekt gegenüber
85 Beschäftigten von der Landesregierung fordern.

86 **4. Der DGB NRW wird sich weiter für die Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst** 87 **einsetzen.**

88 Im öffentlichen Dienst gibt es immer noch erhebliche Defizite bei der Gleichstellung der
89 Geschlechter im Rahmen der Vergabe von Führungspositionen und höheren Ämtern. Langjährig
90 ist durch Daten belegt, dass der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchiestufe abnimmt,
91 selbst wenn in den meisten Bereichen des öffentlichen Dienstes in den Eingangsämtern mehr
92 Frauen als Männer vertreten sind.

93 Der DGB NRW wird daher die Landesregierung und die Regierungsfractionen weiter dazu
94 auffordern, effektive Maßnahmen zur Verwirklichung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 II
95 S.2 GG (Grundgesetz) zu ergreifen. Die Rückkehr zum Status Quo vor dem in der Umsetzung
96 gescheiterten Vorstoß der rot-grünen Landesregierung allein reicht nicht, um
97 Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst zu erreichen. Es bedarf dringend einer
98 höheren Verbindlichkeit und die unterschiedlichen Beurteilungsrichtlinien müssen in den
99 Blick genommen werden.

100 **5. Der DGB NRW setzt sich für eine beschäftigtenfreundliche Gestaltung der Digitalisierung** 101 **im öffentlichen Dienst ein.**

102 Eine beschäftigtenfreundliche Gestaltung der digitalen Transformation ist von zentraler
103 Bedeutung für den Erhalt der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in NRW. Die
104 Gewerkschaften werden sich daher verstärkt unter dem Dach des DGB NRW als Akteur in diesen
105 Prozess einbringen. Der DGB NRW wird sich gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften dafür
106 einsetzen, dass die Potentiale der Digitalisierung für eine humane Arbeitsgestaltung
107 ausgeschöpft werden und bei den Beschäftigten ankommen. Ebenfalls wird er sich für die
108 Begrenzung der Risiken digitalen Arbeitens einsetzen. Digitalisierung darf nicht zum
109 "Feigenblatt" für Personalabbau werden.

110 Der DGB NRW wird für eine möglichst frühzeitige Beteiligung der Spitzenorganisationen, der
111 Personalräte und der Beschäftigten bei der digitalen Transformation der öffentlichen
112 Verwaltung werben und insbesondere eine kontinuierliche und institutionalisierte
113 Beteiligung des DGB NRW am Prozess des E-Government, etwa durch Beteiligung an
114 entsprechenden Gremien oder durch eine Rahmenvereinbarung mit der Landesregierung,
115 einfordern.

116 Der DGB NRW wird sich gegenüber der Landesregierung besonders für eine
117 Qualifizierungsoffensive einsetzen und die Anpassung der Aus- und Fortbildung bei Inhalten
118 und Kapazitäten an die neuen Anforderungen durch fortschreitende Digitalisierung
119 einfordern. Es gilt Kompetenzen im öffentlichen Dienst aufzubauen, statt outzusourcen –
120 denn immer geht es um öffentliche Aufgaben und Dienstleistungen, die erfüllt werden. Und
121 für deren Erbringung, mit Qualität und Standard, hat der Staat Sorge zu tragen. Er darf
122 sich daher nicht so in die Abhängigkeit Dritter begeben oder privatisieren und auslagern,
123 dass ihm die Kontrolle entgleitet.

124 Beim DGB NRW soll ein „Kompetenzzentrum Digitalisierung des öffentlichen Dienstes“
125 gebildet werden, welches das Thema Digitalisierung im öffentlichen Dienst mit den
126 Gewerkschaften koordiniert. Dafür bilden die Gewerkschaften bei sich Arbeitszusammenhänge
127 und bestimmen Vertreter, die das Thema kontinuierlich betreuen. Treffen unter dem Dach des
128 DGB NRW sollen mit Unterstützung der Technologieberatungsstelle NRW (TBS NRW) durchgeführt
129 werden.

130 **6. Der DGB NRW wird im Rahmen einer Diskussion um die Ausgestaltung der Beihilfe weiter**
131 **für eine Wahlmöglichkeit von Beamtinnen und Beamten zwischen der Beihilfe und einem**
132 **Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Krankenversicherung werben.**

133 Aufgrund der bisherigen Situation, dass Beamtinnen und Beamte in der gesetzlichen
134 Krankenversicherung sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmeranteil zahlen müssen,
135 ist die gesetzliche Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte keine wirkliche
136 Alternative.

137 **7. Der DGB NRW wird sich auch zukünftig für eine nachhaltige Sicherung der Pensionen**
138 **einsetzen.**

139 Gegenüber der Landesregierung wird er sich dafür einsetzen, dass diese zukünftig jährlich
140 mindestens 500 Mio. € aus eigenen Mitteln aus dem Landeshaushalt zuführt. Dies entspricht
141 in etwa der Höhe der Kürzungen, die die Beamtinnen und Beamten seit 1999 durch eine
142 Verminderung der jeweiligen Besoldungs- und Versorgungsanpassungen als einen Eigenanteil
143 an der Vorsorge für zukünftige Pensionen hinzunehmen hatten. Sofern der Gesetzgeber
144 zukünftig nicht beabsichtigt, die eigentlich damals zeitlich begrenzten Kürzungen den
145 Beamtinnen und Beamten zurück zu gewähren, sollten diese nicht dem allgemeinen Haushalt
146 zufallen, sondern weiter zur Absicherung der Pensionen dienen. Der DGB NRW wird sich
147 weiter dafür einsetzen, dass die Rücklagen für spätere Zeiträume nach 2020, wenn auch
148 Pensionsspitzen zu erwarten sind, zweckgebunden zurückgestellt bleiben. In diesem
149 Zusammenhang wird sich der DGB NRW für eine eindeutige Regelung in Form eines
150 Entnahmegesetzes einsetzen, welches die Rücklagen zweckgebunden sichert und eine
151 Verwendung für andere Bedarfe als zukünftige Pensionen ausschließt. Gleichzeitig wird der
152 DGB NRW sich dafür einsetzen, dass durch klare Regelungen zur Verwaltung des Geldes auch
153 sichergestellt wird, dass Standards bei der Anlage der Gelder beachtet werden, sei es im
154 Hinblick auf die Sicherheit der Anlage oder auch aus ethischer Sicht in Bezug auf
155 Investments. Eine kostenintensive Verwaltung durch Dritte lehnt der DGB NRW ab.

156 **8. Als Spitzenorganisation für Beamtinnen und Beamte plant der DGB NRW zusammen mit den**
157 **Mitgliedsgewerkschaften alternativ oder zusätzlich zur jährlichen landesweiten**
158 **Personalrätekonferenz die Durchführung einer Veranstaltung, deren Schwerpunkt auf dem**
159 **Kontakt zum Landtag beruht und der Vernetzung dient.**

A004: Gemeinsame DGB-Kampagne zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes

Laufende Nummer: 48

Antragsteller/in:	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt Region Rheinland
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Arbeit

Gemeinsame DGB-Kampagne zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass der DGB-Bundesvorstand zusammen mit den
- 2 Mitgliedsgewerkschaften eine gemeinsame Kampagne zur Novellierung des
- 3 Betriebsverfassungsgesetzes initiiert. Die entsprechenden Gremien des DGB sind
- 4 aufgefordert, regionale Veranstaltungen zu organisieren, die zum inhaltlichen Schwerpunkt
- 5 die Diskussion zur Verbesserung des Betriebsverfassungsgesetzes haben.

Begründung

In wichtigen Teilen geht die betriebliche Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten nicht weit genug und reagiert nicht auf die veränderten Anforderungen der Betriebs- und Unternehmenspolitik für eine effektivere Tätigkeit zum Schutz der Arbeitnehmer/innen. Als Beispiele können genannt werden:

1. **Das Verbandsklagerecht** im Betriebsverfassungsgesetz zu verankern.
Betriebsräte und Gewerkschaften sollen bei Aufdeckung von Verstößen das Kollektivrecht auf Klage erhalten.
2. **Durchsetzung des Prinzips: Ein Betriebsrat – ein Wirtschaftsausschuss!**
Eine Herabsetzung der Beschäftigtengrenze für die zwingende Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses. Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses auch für Betriebe unter 100, damit auch in Klein- und Mittelbetrieben Arbeitnehmer/innen über wirtschaftliche Belange mitentscheiden können. Letztlich geht es um eine Stärkung der Wirtschaftsdemokratie.
3. **Einführung einer Stufenregelung für Freistellungsvoraussetzungen von Betriebsräten.**
Freistellungen der Betriebsräte bei unter 200 Beschäftigten (Möglich wäre bei 50 Beschäftigten eine 25-prozentige Freistellung, ab 100 Beschäftigten eine 50-prozentige, ab 150 Beschäftigten eine 75-prozentige Freistellung.) Mehr Mitbestimmungsrechte für kleinere Betriebe sichern.
4. **Deutliche Verbesserung der Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte im Insolvenzverfahren.**
Die Mitbestimmung ist gegenüber dem Insolvenzverwalter an vielen Stellen unverhältnismäßig beschnitten.

Die Veränderung in der Arbeitswelt (Stichwort Arbeit 4.0), die Veränderungen der Strukturen in der wirtschaftlichen und betrieblichen Realität im Land, wie auch die wachsenden sozialen und arbeitsrechtlichen Verschlechterungen durch wechselnde Bundesregierungen erfordern eine konsequentere Handlungsmöglichkeit von betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitnehmervertretungen. Ein Schritt kann die Verankerung von mehr Mitbestimmungsrechten durch bessere Gesetze sein.

A005: Verbandsklagerecht für Gewerkschaften

Laufende Nummer: 49

Antragsteller/in:	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt Region Rheinland
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Arbeit

Verbandsklagerecht für Gewerkschaften

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW wird beauftragt, sich zusammen mit den DGB-Einzelgewerkschaften für die
- 2 Schaffung eines gewerkschaftlichen Verbandsklagerechts einzusetzen.

Begründung

Immer häufiger werden Arbeitnehmer/innen durch ihre Arbeitgeber unter massiven Druck gesetzt, um berechtigte und wünschenswerte Klagen vor Gerichten zu vermeiden. Dies führt unter Umständen dazu, dass eine auch aus gewerkschaftlicher Sicht notwendige und anzustrebende Klärung grundsätzlicher Probleme unterbleibt.

Gesetzliche sowie tarifliche Rechte können heute vielfach nur über persönliche Einzelklagen durchgesetzt werden. Dies ist für viele unserer Mitglieder mit einer hohen Hemmschwelle sowie mit finanziellen Belastungen und persönlichen Risiken verbunden.

Ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften wird zur wünschenswerten Klärung grundsätzlicher Fragen des Arbeits- und Sozialrechts losgelöst von der direkt betroffenen Person führen.

Basis dieses Verbandsklagerechts kann das Gutachten der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahre 2002 sein, wo in ausführlicher Art und Weise auf die Notwendigkeit eines solchen Verbandsklagerechts für Gewerkschaften hingewiesen wurde.

Darüber hinaus wurde auf dem Rechtspolitischen Kongress der Friedrich-Ebert Stiftung, dem DGB und der Hans-Böckler-Stiftung dieses Thema für „notwendig und wünschenswert“ diskutiert, indem ausgeführt wurde „... Ein kollektives Klagerecht sei immer dann sinnvoll, wenn Rechtsschutz sonst nicht effektiv zu gewährleisten sei, etwa weil der Einzelne nur minimale Einschränkungen erfährt, wegen derer sich eine Klage im Einzelfall zwar nicht lohne, die in der Summe aber erhebliche Schäden anrichten können. Auch wenn keine subjektive Rechtsverletzung vorliege oder bei Groß- und Massenschäden sei eine Kollektivklage sinnvoll!“

Die Bedeutung dieses Themas wird durch die Zusammenfassung des vorgenannten Kongresses noch einmal deutlich: „Ein Verbandsklagerecht sei aufgrund des Gebotes effektiven Rechtsschutzes grundrechtlich notwendig. Das bestehende System der reinen Individualklage sei unzureichend. Dieses Instrument sei dem Arbeitsrecht auch nicht völlig fremd. Die Verbände, insbesondere die Gewerkschaften sollten daher ein Klagerecht erhalten, wobei es zur Effektivität auch gehöre, dass die Klage zur Hemmung von Verjährungs- und Ausschlussfristen führe.“

Es ist nicht einzusehen, dass Verbandsklagen im Verwaltungsrecht, im Naturschutzrecht, im Umwelt-Rechtsbehelfsgesetz, im Behindertengleichstellungsgesetz, im Tierschutz, und im Zivilrecht Eingang in unser Rechtssystem gefunden haben, während es im Arbeits- und Sozialrecht hier einen weißen Fleck auf der Karte der Gerichtsbarkeit gibt.

A006: Frist zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses

Laufende Nummer: 21

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Arbeit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 1 - 7: Ersetzung

Frist zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW fordert, dass alle ~~Gesetze, die die Regulierung von Ausbildung betreffen (wie~~
- 2 ~~§ 16 BBiG (Berufsbildungsgesetz) oder entspr. Teil KrPflG (Krankenpflegegesetz)), so~~
- 3 ~~geändert werden, dass Arbeitszeugnisse für Auszubildende und Dual-Studierende mindestens~~
- 4 , die sich in einer Ausbildung befinden, einen Rechtsanspruch auf ein
- 7 qualitatives qualifiziertes (Zwischen-) Arbeitszeugnis erhalten. Dieses muss spätestens
drei Monate vor Beendigung der Ausbildung vom Arbeitgeber ausgestellt werden.

Begründung

Ziel dieses Antrags ist es zu vermeiden, dass man nach seiner Ausbildung teilweise monatelang auf sein Arbeitszeugnis wartet oder es beim Arbeitsgericht einklagen muss. Mit einer gesetzlich festgelegten Frist gäbe es keinen Diskussionspunkt diesbezüglich mehr. Gemäß § 16 BBiG (Berufsbildungsgesetz) hat jeder Auszubildende nach Beendigung seiner Berufsausbildung Anspruch auf das Ausstellen eines Arbeitszeugnisses durch den Ausbildenden. Da, wie bereits erwähnt, keine Frist diesbezüglich definiert ist, kommt es vermehrt zu langen Wartezeiten auf dieses für weitere Bewerbungen immens wichtige Dokument. Jeder kann zwar den Arbeitgeber schriftlich auffordern, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt das Arbeitszeugnis vorzulegen und bei Nichtvorlage dieses arbeitsgerichtlich einzuklagen, aber dies ist langwierig und sehr aufwändig für alle Beteiligten.

A007: Zukunft der Arbeit aus der Genderperspektive

Laufende Nummer: 23

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A001
Sachgebiet:	A - Arbeit
Antragsblock:	Antragsblock A001

Zukunft der Arbeit aus der Genderperspektive

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 In Zeiten der Digitalisierung wird oft unter dem Stichwort Arbeit 4.0 über Berufe im
- 2 produzierenden Gewerbe diskutiert, nicht aber über „typische Frauenberufe“. Dabei ist der
- 3 digitale Wandel längst kein Branchenphänomen mehr. Ein Großteil der weiblichen
- 4 Beschäftigten arbeitet mit digitalen Technologien. Wir müssen den digitalen Wandel nutzen,
- 5 um Frauen neue Chancen zur Teilhabe in der Arbeitswelt zu bieten.
- 6 In der Diskussion um Digitalisierung darf es keine Verfestigung von Rollenklischees /
- 7 Geschlechterrollen geben, sondern sie muss als Chance zur Aufwertung weiblich dominierter
- 8 Berufe genutzt werden. Der DGB wird die Arbeit der Zukunft (Arbeit 4.0) aus Sicht der
- 9 Frauen und Männer diskutieren, gestalten sowie zukünftige Debatten zu folgenden Punkten
- 10 führen:
- 11 • Ausweitung der Forschung aus der Genderperspektive
- 12 • Mehr und besser zugeschnittene Weiterbildungsangebote
- 13 • Förderung von Medienkompetenz
- 14 • Digitalisierung kann bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ermöglichen
- 15 • Arbeitszeitsouveränität
- 16 • Gute Arbeit 4.0
- 17 • Equal Pay als Leitgedanke
- 18 • Ausweitung der Diskussion auf die Rente auch bezüglich Soloselbständiger/Crowdworker

Begründung

Um eine endgültige Gleichstellung und Gleichberechtigung herzustellen, bedarf es vieler Veränderungen. Die Ursachen für die Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern sind vielfältig, deswegen müssen wir den Problemen auf mehreren Ebenen begegnen. Die Zukunft der Digitalisierung muss für Frauen und Männer so gestaltet sein, dass der Mensch im Mittelpunkt steht und er die ethisch relevanten Entscheidungen trifft.

Damit Frauen den digitalen Wandel für sich nutzen und beruflich davon profitieren, brauchen wir endlich eine Debatte über die Zukunft der Arbeit aus der Genderperspektive.

Judy Wajcman, Professorin an der London School of Economics and Political Science sagte 1994: „Jede neue Technologie kann Anlass sein, Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln, Machtverhältnisse, Rollenzuschreibungen, Arbeitsteilung zu hinterfragen.“

A008: Respekt gegenüber Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

Laufende Nummer: 24

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Arbeit

Respekt gegenüber Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sollen besser gegen Anfeindungen, Beleidigungen und
- 2 Übergriffe geschützt werden. Daher fordert der DGB NRW von der Landesregierung:
- 3 • konsequente Strafverfolgung
- 4 • psychologische, rechtliche und finanzielle Unterstützung für die betroffenen
- 5 Beschäftigten
- 6 • Beratungsangebote in den Behörden / Institutionen
- 7 • politische Unterstützung, z. B. in Form einer breit angelegten öffentlichen Kampagne:
- 8 „Das nehmen wir nicht hin!“

Begründung

Polizistinnen, Polizisten und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes wie z. B. Lehrpersonal, Vollstreckungsbeamte, Feuerwehrleute, Rettungssanitäter/innen, sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten zunehmend Anfeindungen, Beleidigungen und Übergriffen ausgesetzt. Weibliche Beschäftigte erfahren dies besonders, da häufig noch sexistische Angriffe hinzukommen. Die Landesregierung wird deshalb aufgefordert, diesem Problem mit aller Deutlichkeit zu begegnen.

Zum einen bedarf es psychologischer, rechtlicher und finanzieller Unterstützung, sowie Beratungsangebote für die Beschäftigten und zum anderen aber auch eines wirkungsvollen Auftretens und Agierens gegenüber den Täter/innen bis hin zur strafrechtlichen Verfolgung auch bislang als geringfügig bewerteter Delikte. Des Weiteren fordern wir ein klares politisches breit in die Öffentlichkeit getragenes Signal mit der Aussage: „Das nehmen wir nicht hin!“

Die Gesamtzahl der unter dem Stichwort „Gewalt gegen Polizeivollzugsbeamte/innen (PVB)“ registrierten Vorgänge steigt kontinuierlich an. Von diesem Phänomen sind nicht nur Polizistinnen und Polizisten betroffen, sondern wie aus vielfachen Medienberichten bekannt, zahlreiche andere Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes und besonders erschreckend sogar Rettungskräfte. Ein unerhörtes Maß an Verrohung im täglichen Umgang miteinander ist festzustellen.

Bisher konnten sich die Täter/innen in relativer Sicherheit wiegen, weil sowohl von politischer als auch von justizieller Seite suggeriert wurde, dass die Beschäftigten das „eben aushalten müssten“ und man quasi ein Berufsrisiko darin sah. Diese Sichtweise muss sich ändern!!

Wer für das Funktionieren der staatlichen Stellen einsteht, muss nicht hinnehmen, dass er bespuckt, beleidigt, übel beschimpft, sexistisch angegangen oder körperlich attackiert wird. Die Beschäftigten dürfen erwarten, dass die Politik und die Arbeitgeber/innen klare Signale setzen im Interesse sämtlicher Mitbürger/innen. Eine „Woche des Respekt“ ist da zu wenig! Diesem Phänomen muss wesentlich entschiedener entgegen gewirkt werden.

A009: Gleiche Bezahlung für Lehrkräfte an allen Schulformen

Laufende Nummer: 25

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A003
Sachgebiet:	A - Arbeit
Antragsblock:	Antragsblock A003

Gleiche Bezahlung für Lehrkräfte an allen Schulformen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bezirkskonferenz fordert den DGB NRW auf, sich bei der Landesregierung dafür
- 2 einzusetzen, dass alle Lehrer/innen, egal an welcher Schulform sie unterrichten, in das
- 3 Einstiegsamt A 13 Z eingruppiert werden. Dazu gehören auch Übergangsregelungen für
- 4 Lehrer/innen, die bereits im Dienst sind. Die Änderungen beim Einstiegsamt müssen dann
- 5 auch bei der Eingruppierung von tarifbeschäftigten Lehrkräften in den Tarifvertrag der
- 6 Länder (TV-L) nachvollzogen werden.

Begründung

Bislang galt der Satz „Kleine Kinder, kleines Geld – große Kinder, großes Geld“. Begründet wurde dies unter anderem mit der ungleichen Ausbildung. Lehrer/innen an Grund-, Haupt- und Realschulen sowie in der Sekundarstufe I der Gesamt- und Sekundarschulen brauchten ein im Vergleich zu den Gymnasial- und Berufsschulkolleg/innen kürzeres Studium. Mit der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge und der neuen Lehrer/innenausbildung in NRW ist dieser Unterschied aufgehoben worden. Alle Lehrämter verlangen nun einen Master of education und daran anschließend einen 18 monatigen Vorbereitungsdienst.

Das von Prof. Dr. Brinktrine im Auftrag der GEW NRW erstellte Gutachten bestätigt die Verfassungsmäßigkeit dieser Forderung. Er kommt zu dem Ergebnis, dass sich kein sachlicher Grund (mehr) finden lässt, der eine niedrigere Besoldung von Lehrkräften an Grundschulen und in der Sekundarstufe I im Vergleich zu Lehrer/innen an Gymnasien, Berufskollegs und der Sekundarstufe II an Gesamtschulen rechtfertigen könnte.

Mit der Einführung des gleichen Einstiegsamts wäre zugleich ein wichtiger Schritt in Richtung Entgeltgleichheit getan. Auch wenn immer mehr Frauen als Lehrerinnen arbeiten, ist ihr Anteil an den verschiedenen Schulformen signifikant unterschiedlich. An den Grundschulen arbeiten zu 91,3 Prozent Frauen, an den Gymnasien ist der Frauenanteil mit 68,8 Prozent dagegen deutlich niedriger (IT NRW Oktober 2016). Die unterschiedliche Eingruppierung in die Eingangsämter A 12 bzw. A 13 Z bedeutet eine Lohnlücke von ca. 500 € monatlich zu Beginn der beruflichen Laufbahn. Aufgrund des hohen Frauenanteils an den Grundschulen entspricht die unterschiedliche Bezahlung einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen. Dies hat ein Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung aufgezeigt.

A010: Aufwertung der sozialen Berufe

Laufende Nummer: 26

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an DGB-Bezirksvorstand
Sachgebiet:	A - Arbeit

Aufwertung der sozialen Berufe

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 , dass der DGB-Bezirksvorstand eine Kampagne startet, die die Arbeit mit und am Menschen
- 2 sowohl im gesellschaftlichen Ansehen als auch in der Entgeltzahlung aufwertet.

Begründung

Noch nie haben Frauen in Deutschland ein so hohes Bildungsniveau erreicht, und doch haben sie mehrheitlich weniger Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten als gleichwertig qualifizierte Männer.

Wenn Tätigkeiten aus der unbezahlten Hausarbeit in eine Erwerbsform übergehen, z.B. Reinigung, Kinderbetreuung, Altenpflege, dann werden diese gering bezahlten Tätigkeiten vorrangig von Frauen ausgeübt, denen besondere soziale Qualifikationen nachgesagt werden. Diese Tätigkeiten unterliegen oftmals einer geschlechtshierarchischen Beziehung (z.B. medizinische Fachangestellte). In diesen Berufen wird selten dual ausgebildet. Obendrein fehlt in der vollzeitschulischen Ausbildung die Ausbildungsvergütung und oft sind stattdessen Schulgelder zu entrichten.

Die Auseinandersetzungen in der beeindruckenden großen Streikbewegung in den Erziehungs- und Sozialberufen haben gezeigt, dass mit tariflichen Mitteln allein eine angemessene Aufwertung der sozialen Arbeit offenbar nicht erreichbar ist. Obendrein heißt Aufwertung nicht nur bessere Bezahlung, sondern auch Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Durch eine Kampagne muss deshalb auf Politik eingewirkt werden, dass diese mit ihrer Gesetzgebungskompetenz den Weg für eine gesellschaftliche Aufwertung ebnet. Ein Entgeltgleichheitsgesetz sowie erhöhte Qualitätsstandards (z.B. Fallzahlen, Personalschlüsse) für die soziale und pflegerische Arbeit sind längst überfällig.

A011: Entfristung von Stellen im öffentlichen Dienst

Laufende Nummer: 27

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag A003 durch Z. 80
Sachgebiet:	A - Arbeit
Antragsblock:	Antragsblock A003

Entfristung von Stellen im öffentlichen Dienst

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass es keine Stellen mit
- 2 sachgrundlosen Befristungen im öffentlichen Dienst mehr gibt und dass die zurzeit
- 3 bestehenden befristeten Stellen entfristet werden.

Begründung

Derzeit sind die sachgrundlosen Befristungen im öffentlichen Dienst auf 24 Monate festgelegt.

Den Beschäftigten im öffentlichen Dienst kommt ein hoher Stellenwert zu.

Bei Bund, Ländern und Kommunen gibt es eine deutlich höhere Quote befristeter Stellen als in der Privatwirtschaft. Und auch die Chance, auf eine unbefristete Stelle zu kommen, ist bei öffentlichen Arbeitgebern deutlich schlechter. Das zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Studie aus 2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Quelle: www.dgb.de

Aufgrund der derzeitigen politischen Lage (Terrorgefahr, Asylverfahren, Flüchtlingskrise...) erhöhen sich nicht nur der Arbeitsaufwand, sondern auch die Anforderungen an jeden einzelnen Beschäftigten. Der Mehraufwand sowie die generell steigende Arbeitsbelastung werden in den kommenden Monaten und Jahren nicht weniger, im Gegenteil.

Weiterhin sollte der öffentliche Dienst wieder attraktiver gestaltet werden, um seine Zukunftsfähigkeit zu erhalten und auch als Arbeitgeber an sich wieder eine Vorbildfunktion zu übernehmen!

Nicht außer Acht zu lassen ist auch die persönliche Betroffenheit eines jeden Einzelnen. Es ist kaum vorstellbar, welche Ängste sich tagtäglich im Hinterkopf abspielen, wenn man jeden Tag die Arbeit antritt in dem Wissen, dass es in einem oder zwei Jahren vorbei sein wird. Auch im Umkehrschluss ist zu bedenken, dass sich gut ausgebildete Fachkräfte aufgrund besserer/unbefristeter Arbeitsverträge anderweitig orientieren und den öffentlichen Dienst verlassen.

Um die Leistungsfähigkeiten des öffentlichen Dienstes zu erhalten, müssen die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst endlich umsteuern und die Befristungen aufheben.

A012: Sondergenehmigungen für das Offenhalten von Verkaufsstellen an Sonntagen

Laufende Nummer: 28

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001 durch Z. 91 ff.
Sachgebiet:	A - Arbeit
Antragsblock:	Antragsblock A001

Sondergenehmigungen für das Offenhalten von Verkaufsstellen an Sonntagen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bezirkskonferenz beauftragt den DGB NRW, die Landesregierung aufzufordern, das
- 2 Ladenöffnungsgesetz (LÖG) nicht aufzuweichen und Sanktionen bei Verstößen gegen das Gesetz
- 3 einzuführen.

Begründung

Wir stellen fest, dass seit der letzten Änderung des LÖG am 18.05.2013, die dort u.a. aufgeführten Bedingungen, wie z.B. der Anlassbezug, max. Zeiten in der Adventszeit und auch die zwingende Einholung der Stellungnahmen der Gewerkschaften nicht immer gesetzeskonform angewandt werden. Viele Kommunen genehmigen an mehr als 4 Sonntagen im Jahr Sonderöffnungen und manche Anlässe, die als Grund für die Ausnahmen angeführt werden, sind strittig. Dieses geschieht auch, weil keine Sanktionen bei Nichteinhaltung des Gesetzes zu befürchten sind. Einsprüche, insbesondere von den Gewerkschaften, werden ignoriert.

In der letzten Zeit sind erteilte Genehmigungen nur durch Verwaltungsgerichtsurteile zurückgewiesen worden oder durch Bürgerentscheide. Dieses sind sehr hohe, aufwändige Hürden, die die gesetzeskonforme Einhaltung sicherstellen. Durch Einführung klarer Regelungen mit Sanktionen wäre die Einhaltung des Gesetzes für die Kommunen zwingend.

Von den Handelsverbänden werden aktuell mehr Sonntagsöffnungsmöglichkeiten gefordert, u.a. auch mit der Begründung des zunehmenden Onlinekaufes an Sonntagen. Wir sind strikt gegen eine Ausweitung der in NRW bereits als Kompromiss gefundenen Ausnahmeregelung für Sonntagssonderöffnungszeiten.

A013: Gesellschaftliche Diskussion Verteilung der Arbeit

Laufende Nummer: 29

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme Z. 1-3 Nichtbefassung Z. 4-5
Sachgebiet:	A - Arbeit

Gesellschaftliche Diskussion Verteilung der Arbeit

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW wird aufgefordert in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften eine neue
- 2 gesellschaftliche Diskussion um die Verteilung der Arbeit zu initiieren. Die Konferenz
- 3 fordert die Eröffnung der Debatte in allen Gliederungen des DGB.
- 4 Das Ziel ist eine Reduzierung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit bei vollem
- 5 Lohnausgleich und vollem Personalausgleich zu erreichen.

Begründung

Ohne eine Arbeitszeitverkürzung wird es keine Vollbeschäftigung geben. Die steigende Arbeitsproduktivität führt zu einem ständig sinkenden gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen. Die Entwicklungen unter dem Aspekt Arbeit 4.0 verschärfen das Risiko von Arbeitsplatzverlusten.

Damit gleichwertige Teilhabe an Arbeit und Leben für Frauen und Männer möglich ist, muss eine Arbeitszeitverkürzung Vorrang haben vor einzelvertraglicher Arbeitszeitreduzierung. Somit würde es bei kurzer Vollzeit für alle weniger Teilzeitbeschäftigte geben, dafür aber eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit.

Kürzere Arbeitszeit erhöht die Lebensqualität. Das bedeutet, gesünder zu bleiben, indem Belastungen im Arbeitsleben reduziert werden.

Bei der Diskussion um Arbeitszeitreduzierung ist auch der Aspekt des gesellschaftlichen Engagements für Politik, Ehrenamt, Pflege- und Sorgearbeit ein wichtiger Faktor.

A014: Digitalisierung im öffentlichen Vergaberecht nutzen, um faire Wettbewerbsbedingungen herzustellen

Laufende Nummer: 14

Antragsteller/in:	DGB-Kreisverband Recklinghausen, DGB-Stadtverband Bottrop, DGB-Stadtverband Gelsenkirchen
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A002
Sachgebiet:	A - Arbeit
Antragsblock:	Antragsblock A002

Digitalisierung im öffentlichen Vergaberecht nutzen, um faire Wettbewerbsbedingungen herzustellen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass die Bundesregierung und die Landesregierung NRW das
- 2 Vergaberecht für öffentliche Aufträge im Hinblick auf die Einführung digitaler Verfahren
- 3 dahingehend reformieren, dass
- 4 1. qualitative Kriterien bei Vergabeentscheidungen berücksichtigt werden müssen
- 5 (Einhaltung des Mindestlohns, Berücksichtigung von Qualitäts- und
- 6 Leistungsstandards),
- 7 2. die vergebenen Aufträge systematisch zu erfassen sind und regelmäßige Überprüfungen
- 8 der Rechtmäßigkeit der Auftragsausführung erfolgen können,
- 9 3. ein erheblich verstärkter Verfolgungsdruck aufgebaut wird, um unfaire Gebote mit
- 10 Lohndumping, Schwarzarbeit, illegaler Beschäftigung und Korruption zu identifizieren
- 11 und von der Vergabe auszuschließen,
- 12 4. jährliche Berichte über Umfang und Erfolg der Kontrollen durch Bund und Land
- 13 vorgelegt werden müssen.

Begründung

Zunehmend werden immer mehr heimische, mittelständische Unternehmen aus der Vergabe von öffentlichen Ausschreibungen ausgegrenzt. Dies ist häufig in einer rigiden Finanzpolitik der Auftraggeber begründet. Unter dem Druck wirtschaftliches Verhalten zu belegen, erhält das kostengünstigste Angebot den Zuschlag, obwohl das Gebot der Wirtschaftlichkeit keinesfalls lediglich das preisgünstigste Angebot meint, sondern auch Kriterien wie Gleichbehandlung, Bieterreignung und Transparenz mit einbezieht.

In der Praxis der Vergabestellen werden die Bieterreignung und die Angemessenheit des Preises jedoch kaum geprüft. Dies hat zur Folge, dass Unternehmen, welche Tariflöhne bzw. Mindestlohn zahlen und auch qualitativ hochwertige Leistung erbringen, im Regelfall deutlich höhere Angebote kalkulieren und somit keinen Zuschlag erhalten.

Stattdessen werden Aufträge häufig an Auftragnehmer vergeben, die dann wiederum Subunternehmen beauftragen, welche lediglich prekär Beschäftigte und Scheinselbstständige unter „Vertrag“ haben. Starke Abweichungen bei den Angeboten legen die Vermutung nahe, dass Aufträge nicht mit legalen Löhnen, sondern durch Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung ausgeführt werden. Eine systematische Kontrolle und eine Ahndung finden nur in seltenen Fällen statt, im Regelfall erfolgen die Kontrollen nur punktuell.

A015: Keine Ausweitung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Laufende Nummer: 11

Antragsteller/in:	DGB-Kreisverband Recklinghausen, DGB-Stadtverband Bottrop, DGB-Stadtverband Gelsenkirchen
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A001
Sachgebiet:	A - Arbeit
Antragsblock:	Antragsblock A001

Keine Ausweitung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Änderungen am Bundesarbeitszeitgesetz müssen den Arbeitnehmer/innen und ihren Bedürfnissen
- 2 dienen. Der DGB NRW wendet sich entschieden gegen Ansinnen aus Politik und Wirtschaft,
- 3 eine Ausweitung der wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeiten oder eine Verkürzung der
- 4 wöchentlichen und täglichen Ruhezeiten gesetzlich zu ermöglichen. Weitere
- 5 Flexibilisierungen der Arbeitszeiten über das bisher schon mögliche gesetzliche Maß hinaus
- 6 sind abzulehnen. Stattdessen fordert der DGB den Gesetzgeber auf, neue Regelungen zur
- 7 arbeitszeitlichen Bewertung und Beschränkung von Arbeitsphasen in der Freizeit, wie
- 8 beispielsweise der dienstlichen Nutzung von Smartphones, zu schaffen.

Begründung

Direkt nach dem Regierungswechsel in NRW hat sich die neue Landesregierung für deutliche Aufweichungen der bisherigen Arbeitszeitbeschränkungen ausgesprochen und eine Bundesratsinitiative angekündigt. Ihre Vorschläge zielen insbesondere auf eine weitgehende Abschaffung der bisherigen Ruhezeiten für Beschäftigte ab. Dies widerspricht nicht nur den gewerkschaftlichen Forderungen zur Gestaltung einer ausgewogenen Work-Life-Balance und grundlegenden arbeitsmedizinischen Erkenntnissen zum Gesundheitsschutz, sondern steht auch den Bedürfnissen und Wünschen der Beschäftigten entgegen, die erst kürzlich durch die repräsentative Beschäftigtenbefragung der IG Metall belegt wurden.

Das Arbeitszeitgesetz beinhaltet in seiner bisherigen Form bereits ausreichende Regelungen, Arbeitszeiten sowohl an betriebliche Notwendigkeiten als auch an private Bedürfnisse der Beschäftigten anpassen zu können. Mit der Begründung, weitere Flexibilisierungen seien angesichts sich verändernder Arbeitsweisen, insbesondere durch die fortschreitende Digitalisierung (beispielsweise dienstliche Smartphone-Nutzung auch in der Freizeit) erforderlich, will die NRW-Landesregierung die Schutzmechanismen des Arbeitszeitgesetzes weitgehend aufheben. DGB und Gewerkschaften sind der Auffassung, dass gerade diese Veränderungen den gesetzlichen Schutz der Beschäftigten mehr denn je erfordern und vielmehr nicht nur die konsequentere Umsetzung der bestehenden Regeln, sondern auch neue, klare gesetzliche Regeln zur virtuellen Verfügbarkeit von Beschäftigten in deren Freizeit notwendig sind.

A016: Effektivere Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung

Laufende Nummer: 13

Antragsteller/in:	DGB-Kreisverband Recklinghausen, DGB-Stadtverband Bottrop, DGB-Stadtverband Gelsenkirchen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Arbeit

Effektivere Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW fordert den Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene auf, eine effektivere
- 2 Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung gesetzlich sicherzustellen.
- 3 Verbesserte und intensivierte Kontrollen sollen sich insbesondere auf die Einhaltung
- 4 bestehender Gesetze konzentrieren.
- 5 Die folgenden Maßnahmen sollen dafür umgesetzt werden:
 - 6 1. Die Verfolgungsbehörden müssen effektiver zusammenarbeiten und ihre jeweiligen
 - 7 Zuständigkeiten in der Öffentlichkeit transparent und bekannt gemacht werden.
 - 8 2. Die Bestimmungen des Datenschutzes müssen so weiterentwickelt werden, dass der
 - 9 zwischenbehördliche und überregionale Austausch über Feststellungen (z.B. Verstöße)
 - 10 verbessert werden kann.
 - 11 3. Es muss eine zentrale, behördenübergreifende Anlaufstelle für die Meldung von
 - 12 Beobachtungen durch Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen und Bürger/innen
 - 13 eingerichtet werden, die Anzeigen und Meldungen entgegennimmt und kurzfristig
 - 14 Überprüfungen einleitet.
 - 15 4. In allen Verfolgungsbehörden müssen Personalressourcen und Ausstattung deutlich
 - 16 verbessert werden, um umgehend und zielgerichtet handeln zu können.
 - 17 5. Kommunen müssen gesetzlich verpflichtet werden, ihre Aufgaben bei der Verfolgung von
 - 18 Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung tatsächlich wahrzunehmen. Modelle von
 - 19 interkommunaler Zusammenarbeit (IKZ) können dabei sinnvoll sein.
 - 20 6. Strafmaß und Ordnungsgelder für festgestellte Verstöße müssen drastisch angehoben
 - 21 werden.

Begründung

Schwarzarbeit, illegale Beschäftigung und Unterwanderung von Arbeits- und Sozialgesetzen sind Tatbestände, die der Volkswirtschaft einen erheblichen Schaden zufügen, jedoch aufgrund der viel zu seltenen und unsystematischen Verfolgung vergleichsweise risikolos begangen werden können. In zunehmendem Ausmaß finden Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung kriminell organisiert statt.

Geschädigte sind neben redlich arbeitenden lokalen Klein- und Mittelbetrieben, die sich bei öffentlichen und privaten Vergaben gegen Dumpingangebote kaum mehr durchsetzen können, insbesondere auch die Steuerzahler und die

Sozialkassen.

Solche kriminellen Auswüchse zu bekämpfen und faire wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte zu gewährleisten, ist eine grundlegende staatliche Aufgabe, die aktuell aber nur unzureichend wahrgenommen wird. Mit den genannten Maßnahmen soll Abhilfe geschaffen werden.

B001: Moderne und nachhaltige Wirtschaft der Zukunft gestalten

Laufende Nummer: 8

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Wirtschaft

Moderne und nachhaltige Wirtschaft der Zukunft gestalten

Die Konferenz möge beschließen:

1 Die nordrhein-westfälischen Gewerkschaften haben sich in der wirtschaftspolitischen
2 Debatte mit ihrem Programm „NRW 2020“ wirkungsvoll Gehör verschafft. Mit ihrer zentralen
3 Forderung nach der Schaffung von 500.000 sozialversicherten Arbeitsplätzen konnten sie
4 einen eigenen Akzent setzen. Gute Wirtschaftspolitik erschöpft sich nicht in der
5 Steigerung des Bruttoinlandsproduktes (BIP). Sie muss sich daran messen lassen, ob sie zur
6 Schaffung von mehr und besserer Arbeit beiträgt. Sie muss Antworten auf die Umbrüche durch
7 die fortschreitende Globalisierung, die Digitalisierung und den Übergang zu einer
8 weitgehend treibhausgasarmen Gesellschaft finden, in ökonomischer, ökologischer und
9 sozialer Verantwortung. Und sie muss auch die Unternehmen in diese Verantwortung
10 einbinden.

11 **Der DGB NRW wird sich für eine moderne und nachhaltige Wirtschaft der Zukunft mit guter** 12 **Arbeit für alle einsetzen.**

13 Unser Ziel ist ein nachhaltiger Umbau des Industrielandes NRW, der die Menschen mitnimmt
14 statt abkoppelt und der die Zukunftsfähigkeit und ein qualitatives Wachstum sichert. De-
15 industrialisierung ist nicht die Lösung; vielmehr sind im Land vorhandene Infrastrukturen,
16 die technologische Leistungsfähigkeit und das Know-how der Beschäftigten zu nutzen (z.B.
17 Pumpspeicherkraftwerke unter Tage, "Carbon to Chem-Projekt"). Eine gute Zukunft gibt es
18 nur durch Beteiligung und Mitbestimmung. Verfehlte Leitbilder wie „Wachstum um jeden
19 Preis“, „Privat vor Staat“ oder „Sozial ist, was Arbeit schafft“ gefährden die Zukunft
20 künftiger Generationen.

21 **1. Der DGB NRW wird sich dafür einsetzen, dass die Chancen der Digitalisierung im Sinne** 22 **der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genutzt werden.**

23 Mit neuen Technologien sind schon immer Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit,
24 wirtschaftliches Wachstum wie auch Einkommen gesteigert worden. Gleichzeitig wurden
25 Arbeitsplätze abgebaut, aber auch ganz neue geschaffen. Gerade im Zuge der Digitalisierung
26 sind die Gewerkschaften gefordert, die Chancen des Wandels zu nutzen und die Risiken zu
27 begrenzen. Es geht um die Zahl der Arbeitsplätze und die Höhe der Einkommen, um die
28 Qualität digitalisierter Arbeit, den Zugang zu Qualifizierung und den Schutz
29 personenbezogener Daten. Wir sehen die Chancen und werden sie nutzen, durch Mitgestaltung
30 und Mitbestimmung. Wir sehen die Risiken und werden sie begrenzen, durch erforderliche
31 Leitplanken und eine umfassende Beteiligung unserer Mitglieder.

32 Eine Lehre aus vorangegangenen Technologiewellen ist, dass sich Humanisierungsansprüche
33 niemals automatisch umsetzen. Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen gehen

34 die Frage der Gestaltung einer digitalen Arbeitswelt deshalb frühzeitig an. Dafür bedarf
35 es eines Leitbildes von guter digitaler Arbeit ebenso wie Konzepten und Instrumenten für
36 die Umsetzung in die betriebliche Wirklichkeit und geeigneter Rahmenbedingungen für die
37 Mitbestimmung.
38 Die bisherigen Erfahrungen, insbesondere im Rahmen des gewerkschaftlichen Projektes „ARBEIT
39 2020“, zeigen:

- 40 • Zwischen der betrieblichen Wirklichkeit und den Hochglanzbildern einer digitalen
41 Wirtschaft klaffen noch große Lücken. Viele Unternehmen und Behörden sind dabei,
42 ihre Prozesse mithilfe digitaler Technik zu optimieren. Viele Elemente von 4.0-
43 Technologien gibt es schon (z.B. Roboter, 3-D-Drucker usw.). Doch von der „Vision
44 4.0“, von umfassend vernetzten digitalen Strukturen und Prozessen, trennt die weit
45 überwiegende Zahl von Unternehmen noch Welten. Damit ist auch noch weitgehend
46 gestaltungsoffen, wie gute Lösungen einer digitalisierten Arbeitswelt aussehen
47 werden.
- 48 • Es gibt nicht das eine „Industrie 4.0“-Konzept. Gerade in KMU (kleinere und mittlere
49 Unternehmen) gibt es nicht die Standardlösung, sondern viele unternehmensspezifische
50 Ansätze mit ganz unterschiedlichen Auswirkungen auf Arbeitsplätze.
- 51 • Wie Technik eingesetzt wird, wie Arbeitsplätze verändert werden, entscheiden
52 weiterhin nicht Maschinen und Algorithmen, sondern Menschen. Die Effekte von
53 Digitalisierung auf Arbeit und Arbeitsqualität sind keineswegs rein technologisch
54 bestimmt, hängen von vielfältigen, auch sozialen und kulturellen Faktoren ab; das
55 bedeutet, sie werden gestaltet.
- 56 • Die Digitalisierung gelingt nicht als Konzept einer Technik, der sich Organisation
57 und Mensch schlicht anzupassen haben. Erst in der Wechselwirkung von Mensch,
58 Organisation und Technik gelingen produktive Lösungen. Hier öffnet sich ein weites
59 Handlungsfeld für die Interessenvertretungen.
- 60 • Vorausschauende Transparenz über Strategien und Konzepte der Digitalisierung für
61 Beschäftigte wie ihre Interessenvertretungen sind Voraussetzung für die Nutzung
62 dieser Potenziale, mit Vorteilen für die Menschen wie die Unternehmen und den
63 Wirtschaftsstandort und Lebensraum NRW.

64 Der Dialog zwischen Landesregierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften zur Entwicklung der
65 Digitalisierung als Gewinn für die Menschen und die Wirtschaft hat sich bewährt und ist
66 fortzusetzen. Die Mitgestaltung der Digitalisierung durch die Beschäftigten und ihre
67 Interessenvertretung ist eine Aufgabe, die auch weiterhin durch die Landespolitik zu
68 unterstützen ist. Der DGB wird die gewerkschaftliche Netzwerkarbeit unterstützen, um
69 branchen- und sektorenübergreifend über erfolgreiche Gestaltungsansätze zu informieren und
70 ihre Verbreitung zu befördern. Der DGB wird den Anspruch an die Gestaltung guter digitaler
71 Arbeit im politischen Raum und in der Öffentlichkeit vertreten und Vorschläge zur
72 Gestaltung politischer Rahmenbedingungen machen.

73 **2. Der DGB NRW wird sich für wirtschaftliche Entwicklung bei sinkender Umweltbelastung und** 74 **Einhaltung der Klimaschutzziele einsetzen.**

75 Der beschleunigte Klimawandel und wachsende Eingriffe in die natürliche Umwelt bedrohen
76 weltweit unsere bisherige Art zu leben. Der bisherige Wachstumspfad ist nicht nachhaltig.
77 Wie können wir die wirtschaftliche Entwicklung nutzen, um durch einen geringeren Energie-
78 und Ressourcenverbrauch unsere Lebensqualität zu entwickeln, aber gleichzeitig auch unsere

79 Umwelt zu bewahren?

80 Die Entkoppelung von Lebensqualität, BIP-Wachstum und einem absolut sinkenden Natur- und
81 Ressourcenverbrauch in NRW wird nur gelingen, wenn die dafür erforderlichen
82 Rahmenbedingungen geschaffen werden und die relevanten Akteure entsprechend handeln.
83 Zentrale Handlungsfelder sind der technologische Wandel, nachhaltiges Konsumieren und
84 Produzieren sowie der ökonomische Strukturwandel.

85 NRW soll Industrieland bleiben. Doch wie eine wettbewerbsfähige Transformation der NRW-
86 Industrie hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise aussehen soll, ist heute erst in
87 Ansätzen zu erkennen. Zu einem qualitativen Wachstum gehört für uns, dass das
88 Wirtschaftsmodell sozial gerecht gestaltet ist und mehr Menschen zu guten Bedingungen
89 Arbeit finden.

90 Der Übergang zu einer treibhausgasarmen Wirtschaftsweise wird viele Unternehmen aller
91 Sektoren in NRW vor große Herausforderungen stellen. Es eröffnen sich aber auch Chancen,
92 denn seit dem Pariser Klimaschutzabkommen ist klar, dass Klimaschutz ein globaler Prozess
93 ist, von dem deutsche Unternehmen auch profitieren können, indem sie ihre
94 Wettbewerbsfähigkeit durch die Entwicklung kohlenstoffarmer Produkte, Produktionsprozesse
95 und neuer Geschäftsmodelle verbessern. Produkte, Verfahren und Dienstleistungen werden
96 sich künftig durch einen effizienten und umweltschonenden Verbrauch von Ressourcen
97 auszeichnen. Die erforderlichen Wandlungsprozesse sind mitbestimmt und im Rahmen des
98 Tarifvertragssystems zu gestalten.

99 Der DGB NRW wird sich weiterhin für die auf dem Pariser Weltklimagipfel 2015 beschlossenen
100 Klimaschutzziele einsetzen. Der DGB spricht sich für eine zukünftig weitgehend
101 treibhausgasneutrale Gesellschaft aus. Energieeinsparung und Energieeffizienz müssen
102 besonders in NRW zu einer tragenden Säule der Energiewende werden. Der DGB soll im Dialog
103 mit Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft die Stimme der Arbeit einbringen.

104 **3. Wirtschaftliche Entwicklung, Wohlstand und Beschäftigung gibt es nur mit einer**
105 **bedarfsgerechten modernen Infrastruktur, einem bedarfsgerechten bezahlbaren Wohnungsbau**
106 **und zusätzlichen öffentlichen und privaten Investitionen.**

107 NRW lebt von der Substanz. Wichtige Bestandteile der Infrastruktur sind nach Jahrzehnten
108 unzureichender Investitionen in einem kritischen Zustand. Die Landesregierung hat ein
109 Jahrzehnt der Baustellen angekündigt. Nachdem sich die finanziellen Voraussetzungen
110 zuletzt deutlich verbessert haben, müssen beabsichtigte Infrastrukturvorhaben nun zügig
111 umgesetzt werden. Neben Geld und ausreichenden Planungskapazitäten bedarf es dafür auch
112 der Information und Akzeptanz der Bevölkerung. Die Landesregierung muss vorhandene
113 finanzielle Spielräume, die die Schuldenbremse noch bietet, ausnutzen. Der DGB wird sich
114 dafür einsetzen, das Verständnis für die Bedeutung einer funktionstüchtigen Infrastruktur
115 zu stärken und sich aktiv an sinnvollen landesweiten und regionalen Bündnissen für
116 zentrale Infrastrukturvorhaben zu beteiligen.

117 Wir fordern eine Verkehrspolitik, die mehr ist als Staubeseitigung. Rund die Hälfte der
118 Erwerbstätigen in NRW arbeitet nicht am Heimatort. Als Pendlerinnen und Pendler sind sie
119 von Verkehrsproblemen unmittelbar betroffen. Es fehlt ein Leitbild für eine integrierte
120 Verkehrspolitik, die Nachhaltigkeitsziele wie Verkehrssicherheit, Lärmreduzierung, Umwelt-
121 und Klimaschutz wie auch gute Arbeit enthält. Maßnahmen wie die Einführung einer Sechs-

122 Tageweche und mehr Nacht- und Sonntagsarbeit zur Baustellenbeschleunigung verschlechtern
123 die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ohne eine nachhaltige und langfristige politische
124 Strategie aufzuzeigen. Wir fordern mehr und mehr qualifiziertes Personal in den
125 Landesauftragsverwaltungen, um den großen Herausforderungen gerecht zu werden.

126 Bund, Länder und Kommunen müssen dringend ihre Anstrengungen für mehr bezahlbaren und
127 sozialen Wohnungsbau fortsetzen. Wohnen geht uns alle an! NRW war zuletzt auf einem guten
128 Weg. Die Landesregierung hatte die Fördermittel für den sozialen Wohnungsbau noch einmal
129 deutlich erhöht. Doch klar ist auch: NRW ist vom Ziel, 200.000 neue Sozialwohnungen bis
130 2020 zu bauen, noch weit entfernt. Die Landesregierung wird aufgefordert, den sozialen
131 Wohnungsbau fortzuführen und auszubauen. Für Haushalte mit Einkommen jenseits der
132 Wohnberechtigung muss ebenfalls mit öffentlicher Förderung bezahlbarer Wohnraum geschaffen
133 werden. Der DGB wird sich weiter dafür einsetzen, dass Wohnen für alle bezahlbar wird.

134 Die Bürgerinnen und Bürger erleben den öffentlichen Investitionsmangel am sichtbarsten in
135 ihren Städten und Gemeinden. In den finanzschwachen Kommunen ist ein riesiger
136 Investitionsstau entstanden. Das kommunale Investitionsvolumen beträgt heute weniger als
137 ein Drittel des Wertes von 1992. Das Volumen der teuren Kassenkredite – eigentlich nur ein
138 Instrument zur kurzfristigen Überbrückung von Liquiditätsengpässen – hat sich seit 2000
139 fast verzehnfacht. Allein die Stadt Essen führt mit über zwei Milliarden Euro mehr als
140 doppelt so hohe Kassenkredite wie die Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg, Sachsen und
141 Thüringen zusammen. Sozialausgaben steigen weiter und verschärfen das Problem noch. Auch
142 wenn die gute konjunkturelle Situation und bundes- und landespolitische
143 Unterstützungsmaßnahmen die Situation zuletzt etwas gelindert haben, bleiben die
144 strukturellen Probleme der Kommunalfinanzen in NRW ungelöst und werden sich bei
145 konjunktureller Eintrübung weiter dramatisch verschärfen. Folgen der rigiden Sparpolitik
146 vieler Kommunen sind zunehmende Arbeitsverdichtung und schlechtere Arbeitsbedingungen für
147 die Beschäftigten. Finanzschwache Kommunen, die Steuern und Gebühren anheben müssen, um
148 ihre Einnahmesituation zu verbessern, verlieren als Wirtschaftsstandort weiter an
149 Attraktivität für Unternehmen. Ausbleibende Neuansiedlungen und Abwanderungen von
150 Bestandsunternehmen sind die Folge – eine Abwärtsspirale, die die Lebensbedingungen in NRW
151 immer ungleicher macht. Der DGB wird sich für eine strukturelle Lösung der Krise der
152 Kommunalfinanzen in NRW einsetzen. Dazu gehören ein Schuldenschnitt für die verschuldeten
153 Kommunen und die Schaffung eines Entschuldungsfonds als Sondervermögen des Landes.

154 **4. Der DGB NRW wird sich dafür einsetzen, Gute Arbeit und die Rolle der Gewerkschaften in** 155 **der Strukturpolitik zu stärken.**

156 Wirtschaftliche Wandlungsprozesse sind nichts Neues in Nordrhein-Westfalen. Doch haben wir
157 es aktuell gleich mit mehreren tiefgreifenden und sich beschleunigenden und überlagernden
158 Veränderungsprozessen zu tun (technologischer Wandel, sektoraler Wandel, Globalisierung,
159 Klimawandel). Die Auswirkungen betreffen Wirtschaftsbereiche und Regionen in NRW ganz
160 unterschiedlich. Diesen Strukturwandel zu begleiten, ist die Aufgabe der Strukturpolitik.
161 Dabei geht es auch darum, Zielkonflikte zu entschärfen und negative Auswirkungen auf
162 traditionelle Wirtschaftsbereiche und Wertschöpfungsketten zu dämpfen.

163 Gerade aufgrund der großen regionalen Unterschiede in NRW gewinnt die regionale
164 Handlungsebene bei der Umsetzung von Strukturpolitik an Bedeutung. Zugleich haben sich die
165 Einflussmöglichkeiten von Gewerkschaften nach dem Ende der regionalisierten

166 Strukturpolitik 2007 und der Umstellung auf Wettbewerbsverfahren verschlechtert. Durch die
167 Orientierung des EFRE-Programms (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) auf High
168 Tech-Förderung und Start up-Unternehmen, wo Gewerkschaften kaum vertreten sind, nehmen
169 diese sogar noch weiter ab. Dadurch wird einer Verkürzung des Innovationsverständnisses
170 auf den technologischen Aspekt Vorschub geleistet; die Auswirkungen auf Arbeitsplätze und
171 Arbeitsqualität werden zu wenig berücksichtigt und spielen bei der Evaluation der
172 Programme kaum eine Rolle.

173 Der DGB setzt sich dafür ein, die Rolle der Gewerkschaften in der regionalen
174 Strukturpolitik wieder zu stärken und die Zielsetzung „Guter Arbeit“ in der
175 Strukturpolitik zu verankern. Zur Umsetzung seiner Ziele wird der DGB NRW mit
176 Unterstützung der Gewerkschaften

- 177 • Konferenzen zur Umsetzung von NRW 2020 in Regionen, Städten und Kreisen durchführen
- 178 • Maßnahmen zur Stärkung von Tarifbindung und Mitbestimmung einfordern
- 179 • und - unterstützt von dem wissenschaftlichen Beirat - eine Bilanz „NRW
180 2020“ erarbeiten.

B002: Faire Wettbewerbsbedingungen im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) in NRW

Laufende Nummer: 41

Antragsteller/in:	Eisenbahn- & Verkehrsgewerkschaft - Landesverband NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Wirtschaft

Faire Wettbewerbsbedingungen im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) in NRW

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass bei Ausschreibung und Vergabe von
- 2 Verkehrsdienstleistungen im SPNV kein Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten
- 3 ausgetragen wird. Beschäftigte in Unternehmen des SPNV haben einen Anspruch auf berufliche
- 4 Perspektiven, auch nach Auslaufen von Verkehrsverträgen. Der Personalübergang bei einem
- 5 Betreiberwechsel nach Ausschreibung von Verkehrsdienstleistungen ist bereits Bestandteil
- 6 des § 131 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) und fordert die Aufgabenträger auf,
- 7 dass in Ausschreibungsverfahren der Personalübergang bei Betreiberwechsel als Bestandteil
- 8 aufgenommen werden soll. Der DGB NRW fordert daher die Landesregierung NRW auf, diesen
- 9 Personalübergang verpflichtend im Tariftreue- und Vergabegesetz (TVgG) NRW aufzunehmen. Im
- 10 § 2 TVgG NRW soll daher folgender Absatz 3 neu aufgenommen werden:
- 11 „(3) Aufgabenträger haben im Rahmen der Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags
- 12 im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom
- 13 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur
- 14 Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1107/70 des Rates
- 15 (ABl. EU Nr. L 315 S. 1) in der jeweils geltenden Fassung Auftragnehmer auf der Grundlage
- 16 von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 dazu zu verpflichten, den
- 17 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt
- 18 wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten.
- 19 Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung des Aufgabenträgers binnen 6 Wochen dazu
- 20 verpflichtet, dem Aufgabenträger alle hierzu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu
- 21 stellen. In einem repräsentativen Tarifvertrag im Sinne von § 3 können Regelungen zu den
- 22 Arbeitsbedingungen getroffen werden, auf die im Falle einer Übernahme der
- 23 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung
- 24 (EG) Nr. 1370/2007 als vorrangig verwiesen werden kann“

Begründung

Nach Auslaufen und europaweiter Neuausschreibung von Verkehrsdienstleistungen im SPNV kommt es häufig zu einem Betreiberwechsel. Das bedeutet, dass die bisher beim alten Betreiber beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihren Arbeitsplatz verlieren können. Der Schutz des § 613 a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) greift hier nicht, da i.d.R. keine Betriebsmittel übergehen und ein klassischer Betriebsübergang nicht vorliegt. Beschäftigte des alten Betreibers müssten

sich beim neuen Betreiber um einen Arbeitsplatz bewerben. Sie tragen das Risiko von zukünftig schlechterer Bezahlung, veränderten Arbeitsbedingungen oder auch von Arbeitslosigkeit. Bei der durchschnittlichen Laufzeit von Verkehrsverträgen von 12 – 15 Jahren kann eine derartige Situation einen Beschäftigten im SPNV 2 – 3 mal im Berufsleben treffen.

B003: Azubi-Ticket JETZT! Günstiges bundeslandweites Nahverkehrsticket schafft Teilhabe, Gerechtigkeit und Perspektiven für arbeitsfinanzierte Mobilität

Laufende Nummer: 18

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Wirtschaft
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 1 - 45: Streichung Zeile 48 - 59: Ersetzung Zeile 60 - 154: Streichung

Azubi-Ticket JETZT! Günstiges bundeslandweites Nahverkehrsticket schafft Teilhabe, Gerechtigkeit und Perspektiven für arbeitsfinanzierte Mobilität

Die Konferenz möge beschließen:

Der DGB NRW fordert einen besseren, günstigeren und perspektiv fahrscheinlosen Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Alle politischen Diskurse und Ideen der Parteien, die in diese Richtung gehen, begrüßen wir. Aber die Zeit zum Handeln ist jetzt: Nach der Landtagswahl fordern wir alle demokratischen Landtagsfraktionen sowie die neue Landesregierung auf, einen großen Sprung nach vorne zu machen! Für uns muss dieser Schritt in der Einführung eines allgemeinen, NRW-weiten und erschwinglichen Tickets liegen, das Auszubildende überall im Land erwerben können. Auszubildende stellen eine sehr große Gruppe junger Menschen dar, die mit einem finanziell engen Budget in das Arbeitsleben startet. Deshalb liegt in der Einführung eines NRW-weiten und preisgünstigen Azubi-Tickets der beste und effektivste Hebel, um die Zugänglichkeit zum ÖPNV zu verbessern. Allerdings kommt es hier auf die richtigen Bedingungen an, die u.a. sicherstellen, dass der ÖPNV insgesamt gestärkt wird und nicht Arbeitnehmende oder Andere die Leittragenden dieser Reform sind. Anforderungen an die Azubi-Ticket-Einführung, die im Sinne der Auszubildenden und Arbeitnehmenden sind, beschreibt dieser Antrag.

Azubi-Ticket JETZT! Eine Frage der Teilhabe und Gerechtigkeit

Nach dem historischen Fortschritt des NRW-Semestertickets, das Studierenden einen unbegrenzten ÖPNV-Zugang ermöglicht, ist die Umsetzung des Azubi-Tickets heute eine Frage der Teilhabe und Gerechtigkeit:

1. Stärkung der dualen Ausbildung durch finanzielle Entlastung der Azubis: Die duale Ausbildung in Betrieb und Schule ist für uns kein Auslauf, sondern ein Zukunftsmodell! Die Qualifikation der Dual-Auszubildenden ist auf den Arbeitsmärkten sehr gefragt und das Modell gilt international als Vorbild. Trotzdem nimmt die duale Ausbildung aktuell Schaden, weil in den letzten Jahren nicht mehr, sondern weniger duale Ausbildungsplätze besetzt wurden. Für uns gilt es daher, die Qualität und Attraktivität der dualen Ausbildung wieder zu stärken. Ein Mittel dazu ist, Azubis finanziell zu entlasten: Der Ausbildungsreport der DGB Jugend zeigt, dass Auszubildende im Durchschnitt 669 Euro im Jahr für Fahrtkosten im Rahmen ihrer Ausbildung aufbringen. Hinzu kommen private Fahrtkosten. Ein preisgünstiges und NRW-

29 weites Azubiticket würde also zu einer realen finanziellen Entlastung führen!

30 ~~2. Ausweitung der gesellschaftlichen Teilhabe von Azubis: Ein preisgünstiges und~~

31 ~~perspektivisch arbeitgeber/innenfinanziertes Azubi-Ticket ist weit mehr als nur~~

32 ~~praktische Umverteilung zugunsten der geringsten Einkommensbezieher/innen. Unser~~

33 ~~Azubi-Ticket ermöglicht Auszubildenden, sich gesellschaftlich, kulturell und auch~~

34 ~~z.B. politisch besser einzubringen. An vielen Stellen sticht hervor, dass Azubis~~

35 ~~insgesamt weniger Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe haben als~~

36 ~~Studierende. Mit unserem Modell würden diese Nachteile abgebaut. Das Azubi-Ticket~~

37 ~~verbessert die gesellschaftliche Teilhabe von Auszubildenden!~~

38 ~~3. Mehr besetzte Ausbildungsstellen durch höhere Mobilität: In NRW gibt es das große~~

39 ~~Problem, dass Regionen wie das Ruhrgebiet oder Ostwestfalen-Lippe einen großen~~

40 ~~„Überhang“ an Bewerber/innen haben. Hingegen bleiben in benachbarten Regionen, z.B.~~

41 ~~im Siegerland und Münsterland, einige Ausbildungsplätze unbesetzt. Unser Azubi-Ticket~~

42 ~~würde es jungen Menschen ganz praktisch ermöglichen, täglich kostenneutral z.B. von~~

43 ~~Dortmund nach Münster zu pendeln. Natürlich ist das Azubi-Ticket immer nur ein~~

44 ~~Baustein, dessen Funktionieren an andere Bedingungen geknüpft ist (z.B. ausgebauten~~

45 ~~und flächendeckenden ÖPNV).–~~

46 **Azubi-Ticket FÜR ALLE! Ein NRW-weites Angebot für alle betrieblichen und schulischen**

47 **Azubis**

48 ~~Statt eines Flickenteppichs verschiedener Förderungsstrukturen, Zuschüsse und Preise~~

49 ~~brauchen wir eine einheitliche Landeslösung, die die Landesregierung mit den Tarifparteien~~

50 ~~und anderen beteiligten Akteur/innen durchsetzt.~~

51 ~~1. Eine Landeslösung für alle Azubis: Ein landesweites Azubiticket ist von der~~

52 ~~Landesregierung in Kooperation mit den DGB-Gewerkschaften sowie den Kammern der~~

53 ~~Unternehmen zu entwickeln. Dies muss preisgünstig für betriebliche und vollschulische~~

54 ~~Auszubildende gelten und den gesamten ÖPNV im Bundesland erfassen. Außerdem muss es~~

55 ~~unbürokratisch zu erwerben sein. Bei der Entwicklung des Tickets sind die Interessen~~

56 ~~der Verkehrsverbünde und insbesondere der Nahverkehrsträger vor Ort zu~~

57 ~~berücksichtigen. Ein Beispiel kann hierfür eine Anlehnung an das NRW-Semesterticket~~

58 ~~sein. In der Einführungsperiode könnte durch Zuschüsse garantiert werden, dass der~~

59 ~~Preis niedrig bleibt.–~~

Wir brauchen eine Landeslösung für alle Azubis: Ein landesweites Azubiticket ist von der Landesregierung in Kooperation mit den DGB-Gewerkschaften sowie den Kammern der Unternehmen zu entwickeln. Dies muss preisgünstig für betriebliche und vollschulische Auszubildende gelten und den gesamten ÖPNV im Bundesland erfassen. Außerdem muss es unbürokratisch zu erwerben sein. Bei der Entwicklung des Tickets sind die Interessen der Verkehrsverbünde und insbesondere der Nahverkehrsträger vor Ort zu berücksichtigen. Ein Beispiel kann hierfür eine Anlehnung an das NRW-Semesterticket sein. In der Einführungsperiode könnte durch Zuschüsse garantiert werden, dass der Preis niedrig bleibt.

60 ~~1. Flexible Übergangsregelungen für Bundesland-Grenzregionen: Für Auszubildende, die an~~

61 ~~der Grenze zu NRW leben, aber in NRW ihrer Ausbildung nachgehen, sind~~

62 ~~Übergangslösungen zu schaffen. Ziel ist es, den Weg vom Wohnort zu den~~

63 ~~Ausbildungsstätten durch das Ticket abgelten lassen zu können. Verschiedene~~

64 ~~Semestertickets kennen ähnliche Regelungen für benachbarte Grenzregionen.–~~

Azubi-Ticket ÜBER ARBEIT FINANZIEREN! Perspektiven der Arbeitgeber/innenfinanzierung, tarifliche Umsetzung und Mitgliedergewinnung

Bisher müssen Azubis für ihren Weg zur Ausbildungsstelle selbst aufkommen. Für Arbeitnehmer/innen gilt das Gleiche. Aus unserer Überzeugung ist es jedoch weder logisch noch gerecht, dass der notwendige Weg zur Ausbildungsstelle bzw. zum Arbeitsplatz privat finanziert werden muss.

1. Perspektive der Arbeitgeber/innenfinanzierung: Für uns gehört es zu den Anforderungen an gute Ausbildung und Arbeit, dass die Kosten für Arbeitswege übernommen werden. Konkret heißt das, dass wir die Arbeitgeber/innen in der Verantwortung sehen, für die Fahrtkosten aufzukommen. Besonders gerecht lässt sich dieses Ziel mit allgemeinen, NRW-weiten Tickets erreichen — wie mit unserem Azubi-Ticket.

2. Umsetzung über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen: Die Arbeitgeber/innenfinanzierung des Azubi-Tickets möchten wir schrittweise über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erreichen. Für diesen Weg ist es entscheidend, dass bei den Verhandlungen zur Einführung des Azubi-Tickets die Tariffähigkeit sichergestellt wird.

3. Mitgliedergewinnung mit dem Azubi-Ticket: Im gesamten Prozess des Azubi-Tickets — also von dessen Einführung bis zur Arbeitgeber/innenfinanzierung — ist es die Aufgabe der Gewerkschaften und des DGB, den Aspekt der Mitgliedergewinnung mitzudenken: Das Azubi-Ticket soll Auszubildende stärken — aber es muss auch möglichst gute (zusätzliche) Gründe liefern, um Gewerkschaftsmitglied zu werden. Indem sich die Gewerkschaften mit der Einführung des Azubi-Tickets politisch durchsetzen, folgen hieraus zumindest ideelle Gründe, Gewerkschaftsmitglied zu werden. Im Prozess für das Azubi-Ticket bieten sich jedoch Anschlusspunkte, um dessen „Mitgliedswert“ zu steigern: Schon bei Einführungsverhandlungen für das Azubi-Ticket kann es daher ein Ziel sein, ein Mitgliedsplus für Gewerkschaftsmitglieder zu verhandeln. Die kostenlose Mitnahme weiterer Personen am Wochenende oder Regelungen zur Fahrradmitnahme sind denkbar. Darüber hinaus bieten Tarifverhandlungen und Betriebsvereinbarungen Optionen, die (schrittweise) Kostenübernahme klar auf gewerkschaftliche Arbeit zurückzuführen — oder z.B. die Kostenübernahme nur für Gewerkschaftsmitglieder durchzusetzen. In jedem Fall bietet das Azubi-Ticket den Gewerkschaften neue Möglichkeiten für maßgeschneiderte Kampagnen zur Mitgliederwerbung unter Auszubildenden.

Systemproblem lösen: ÖPNV-UNTERFINANZIERUNG STOPPEN!

Die Einführung des Azubi-Tickets muss den ÖPNV insgesamt befördern und strukturell stärken. Deswegen ist die Einführung nicht vernünftig zu realisieren, ohne die (Finanzierungs-)Strukturen zu verändern.

1. Unterfinanzierung stoppen: Im Bahn- und Schienennetz sowie bei den Schienenfahrzeugen haben sich in den letzten drei Jahrzehnten Investitionsdefizite in Milliardenhöhe aufgetürmt. Gerade die Ballungszentren leiden unter Ausfällen, mangelnder Infrastruktur und Kapazitätsproblemen des ÖPNV. Zwar gab es in den letzten Jahren Lichtblicke durch stärkere Investitionen in modernen Nahverkehr. Für eine nachhaltige, zukunftsfähige Verkehrsinfrastruktur, die zudem eine größere Auslastung hat, sind jedoch schnelle, zusätzliche Milliarden-Investitionen in den ÖPNV

110 notwendig. Vollkommen inakzeptabel und kontraproduktiv wäre es, wenn eine noch höhere
111 ÖPNV-Auslastung durch das Azubi-Ticket die aktuellen Probleme noch verschärfen würde.
112 Deswegen sollte mit der Azubi-Ticket-Einführung eine Trendwende für ÖPNV-
113 Investitionen einhergehen. Die Verkehrswende darf nicht ins Stocken geraten.
114 2. Arbeitnehmende stärken: Der Geldmangel und die Systemprobleme im ÖPNV werden derzeit
115 häufig auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Bei ÖPNV-Ausschreibungen gewinnen
116 teilweise Dumping-Anbieter/innen, die Beschäftigte prekär, indirekt bzw. atypisch
117 beschäftigen. Und bei den großen Verkehrsgesellschaften ist die angespannte
118 Finanzlage ein großes Hindernis für faire Tarifabschlüsse und mehr Teilhabe am
119 Arbeitsplatz. In dieser Situation darf das Azubi-Ticket nicht zu noch größeren
120 Auslastungsproblemen führen. Die Azubi-Ticket-Einführung setzt voraus, dass mehr Geld
121 ins ÖPNV-System gespült wird!

122 **Azubi-Ticket SCHAFFT KONKRETE UTOPIE eines flächendeckenden, ticketlosen, über Arbeit-** 123 **finanzierten Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV)**

124 Die Einführung unseres NRW-weiten, preisgünstigen und schrittweise
125 arbeitgeber/innenfinanzierten Azubi-Tickets bietet schnell realisierbaren und praktischen
126 Fortschritt. Diesen Wandel gilt es schnell zu gestalten. Aber unser Azubi-Ticket kann nur
127 der erste Schritt sein. Langfristig setzen wir auf eine konkrete Utopie: Wir wollen einen
128 flächendeckenden, ticketlosen und vollständig aus gesellschaftlicher Arbeit finanzierten
129 ÖPNV.

130 1. Die Verkehrswende verwirklichen: Der Klimawandel, die deshalb notwendige Energiewende
131 und weitergehende gesellschaftliche Umbrüche (z.B. neue Technologien und der
132 Bedeutungsverlust des Autofahrens für jüngere Menschen) machen es notwendig,
133 zukünftig ein breitgefächertes und leistungsfähiges ÖPNV-Netz vorzuhalten. Anders-
134 sind die CO₂-Einsparziele im Verkehrsbereich, die bisher eine große Schwachstelle
135 darstellen, nicht zu realisieren. Mit dem Azubi-Ticket wollen wir den ersten Hebel
136 dazu umlegen — aber weitere müssen folgen.

137 2. Ticketlosen ÖPNV für alle Arbeitnehmenden und die ganze Gesellschaft: Strategisch
138 gedacht ist unser Azubi-Ticket der erste Schritt zu einem ticketlosen, von den
139 Arbeitgeber/innen finanzierten ÖPNV-Zugangs. Denn die erfolgreiche Azubi-Ticket-
140 Einführung wird dazu führen, dass ausgebildete Auszubildende sowie interessierte
141 Kolleg/innen in den Gewerkschaften und der Gesellschaft für eine Ausweitung streiten:
142 Ihr Ziel wird sein, ein Solidarmodell für alle Arbeitnehmenden zu erreichen. In einer
143 Arbeitsgesellschaft meint das in letzter Konsequenz den fahrscheinlosen ÖPNV für
144 alle. Als Gewerkschaftsjugend wollen wir also den langfristigen politischen Prozess
145 mitgestalten, in dem es gilt, für alle Arbeitnehmer/innen ein günstiges und
146 bundeslandweites Ticket durchzusetzen. Damit würde eine Phase der Etablierung
147 anstehen, in der das Ticket politisch so attraktiv gehalten werden muss, dass es
148 möglichst viele abonnieren. Über die Masse ergibt sich eine höhere Kostendeckung. Für
149 die Gewerkschaften wird sich damit das Tarif- und Organizing-Gestaltungsfeld für
150 arbeitgeber/innenfinanzierte Tickets ausweiten. Wenn dieses Modell — langfristig
151 gedacht — einmal zum (gesetzlichen) Standard wird, entsteht die Perspektive, dass der
152 ÖPNV-Zugang im tariflichen Normalfall von Arbeitgeber/innen statt von
153 Arbeitnehmer/innen-Seite (mit-) finanziert wird. Im finalen Stadium einer
154 gewerkschaftlichen Verkehrswende könnten Tickets vollständig abgeschafft werden.

155

156

157 **ABK-Empfehlung: Der bisherige Antragstitel soll durch die Formulierung in Zeile 46 ersetzt**
158 **werden.**

Begründung

Der DGB NRW fordert einen besseren, günstigeren und perspektiv fahrscheinlosen Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Alle politischen Diskurse und Ideen der Parteien, die in diese Richtung gehen, begrüßen wir. Aber die Zeit zum Handeln ist jetzt: Nach der Landtagswahl fordern wir alle demokratischen Landtagsfraktionen sowie die neue Landesregierung auf, einen großen Sprung nach vorne zu machen! Für uns muss dieser Schritt in der Einführung eines allgemeinen, NRW-weiten und erschwinglichen Tickets liegen, das Auszubildende überall im Land erwerben können.

Auszubildende stellen eine sehr große Gruppe junger Menschen dar, die mit einem finanziell engen Budget in das Arbeitsleben startet. Deshalb liegt in der Einführung eines NRW-weiten und preisgünstigen Azubi-Tickets der beste und effektivste Hebel, um die Zugänglichkeit zum ÖPNV zu verbessern. Allerdings kommt es hier auf die richtigen Bedingungen an, die u.a. sicherstellen, dass der ÖPNV insgesamt gestärkt wird und nicht Arbeitnehmende oder Andere die Leittragenden dieser Reform sind. Anforderungen an die Azubi-Ticket-Einführung, die im Sinne der Auszubildenden und Arbeitnehmenden sind, beschreibt dieser Antrag.

Azubi-Ticket JETZT! Eine Frage der Teilhabe und Gerechtigkeit

Nach dem historischen Fortschritt des NRW-Semestertickets, das Studierenden einen unbegrenzten ÖPNV-Zugang ermöglicht, ist die Umsetzung des Azubi-Tickets heute eine Frage der Teilhabe und Gerechtigkeit:

1. Stärkung der dualen Ausbildung durch finanzielle Entlastung der Azubis: Die duale Ausbildung in Betrieb und Schule ist für uns kein Auslauf, sondern ein Zukunftsmodell! Die Qualifikation der Dual-Auszubildenden ist auf den Arbeitsmärkten sehr gefragt und das Modell gilt international als Vorbild. Trotzdem nimmt die duale Ausbildung aktuell Schaden, weil in den letzten Jahren nicht mehr, sondern weniger duale Ausbildungsplätze besetzt wurden. Für uns gilt es daher, die Qualität und Attraktivität der dualen Ausbildung wieder zu stärken. Ein Mittel dazu ist, Azubis finanziell zu entlasten: Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend zeigt, dass Auszubildende im Durchschnitt 669 Euro im Jahr für Fahrtkosten im Rahmen ihrer Ausbildung aufbringen. Hinzu kommen private Fahrtkosten. Ein preisgünstiges und NRW-weites Azubiticket würde also zu einer realen finanziellen Entlastung führen!
2. Ausweitung der gesellschaftlichen Teilhabe von Azubis: Ein preisgünstiges und perspektivisch arbeitgeber/innenfinanziertes Azubi-Ticket ist weit mehr als nur praktische Umverteilung zugunsten der geringsten Einkommensbezieher/innen. Unser Azubi-Ticket ermöglicht Auszubildenden, sich gesellschaftlich, kulturell und auch z.B. politisch besser einzubringen. An vielen Stellen sticht hervor, dass Azubis insgesamt weniger Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe haben als Studierende. Mit unserem Modell würden diese Nachteile abgebaut. Das Azubi-Ticket verbessert die gesellschaftliche Teilhabe von Auszubildenden!
3. Mehr besetzte Ausbildungsstellen durch höhere Mobilität: In NRW gibt es das große Problem, dass Regionen wie das Ruhrgebiet oder Ostwestfalen-Lippe einen großen „Überhang“ an Bewerber/innen haben. Hingegen bleiben in benachbarten Regionen, z.B. im Siegerland und Münsterland, einige Ausbildungsplätze unbesetzt. Unser Azubi-Ticket würde es jungen Menschen ganz praktisch ermöglichen, täglich kostenneutral z.B. von Dortmund nach Münster zu pendeln. Natürlich ist das Azubi-Ticket immer nur ein Baustein, dessen Funktionieren an andere Bedingungen geknüpft ist (z.B. ausgebauten und flächendeckenden ÖPNV).
4. Flexible Übergangsregelungen für Bundesland-Grenzregionen: Für Auszubildende, die an der Grenze zu NRW leben, aber in NRW ihrer Ausbildung nachgehen, sind Übergangslösungen zu schaffen. Ziel ist es, den Weg vom Wohnort zu

den Ausbildungsstätten durch das Ticket abgelten lassen zu können. Verschiedene Semestertickets kennen ähnliche Regelungen für benachbarte Grenzregionen.

Azubi-Ticket ÜBER ARBEIT FINANZIEREN! Perspektiven der Arbeitgeber/innenfinanzierung, tarifliche Umsetzung und Mitgliedergewinnung

Bisher müssen Azubis für ihren Weg zur Ausbildungsstelle selbst aufkommen. Für Arbeitnehmer/innen gilt das Gleiche. Aus unserer Überzeugung ist es jedoch weder logisch noch gerecht, dass der notwendige Weg zur Ausbildungsstelle bzw. zum Arbeitsplatz privat finanziert werden muss.

1. Perspektive der Arbeitgeber/innenfinanzierung: Für uns gehört es zu den Anforderungen an gute Ausbildung und Arbeit, dass die Kosten für Arbeitswege übernommen werden. Konkret heißt das, dass wir die Arbeitgeber/innen in der Verantwortung sehen, für die Fahrtkosten aufzukommen. Besonders gerecht lässt sich dieses Ziel mit allgemeinen, NRW-weiten Tickets erreichen – wie mit unserem Azubi-Ticket.
2. Umsetzung über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen: Die Arbeitgeber/innenfinanzierung des Azubi-Tickets möchten wir schrittweise über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erreichen. Für diesen Weg ist es entscheidend, dass bei den Verhandlungen zur Einführung des Azubi-Tickets die Tariffähigkeit sichergestellt wird.
3. Mitgliedergewinnung mit dem Azubi-Ticket: Im gesamten Prozess des Azubi-Tickets – also von dessen Einführung bis zur Arbeitgeber/innenfinanzierung – ist es die Aufgabe der Gewerkschaften und des DGB, den Aspekt der Mitgliedergewinnung mitzudenken: Das Azubi-Ticket soll Auszubildende stärken – aber es muss auch möglichst gute (zusätzliche) Gründe liefern, um Gewerkschaftsmitglied zu werden. Indem sich die Gewerkschaften mit der Einführung des Azubi-Tickets politisch durchsetzen, folgen hieraus zumindest ideelle Gründe, Gewerkschaftsmitglied zu werden. Im Prozess für das Azubi-Ticket bieten sich jedoch Anschlusspunkte, um dessen „Mitgliedswert“ zu steigern: Schon bei Einführungsverhandlungen für das Azubi-Ticket kann es daher ein Ziel sein, ein Mitgliedsplus für Gewerkschaftsmitglieder zu verhandeln. Die kostenlose Mitnahme weiterer Personen am Wochenende oder Regelungen zur Fahrradmitnahme sind denkbar. Darüber hinaus bieten Tarifverhandlungen und Betriebsvereinbarungen Optionen, die (schrittweise) Kostenübernahme klar auf gewerkschaftliche Arbeit zurückzuführen – oder z.B. die Kostenübernahme nur für Gewerkschaftsmitglieder durchzusetzen. In jedem Fall bietet das Azubi-Ticket den Gewerkschaften neue Möglichkeiten für maßgeschneiderte Kampagnen zur Mitgliederwerbung unter Auszubildenden.

Systemproblem lösen: ÖPNV-UNTERFINANZIERUNG STOPPEN!

Die Einführung des Azubi-Tickets muss den ÖPNV insgesamt befördern und strukturell stärken. Deswegen ist die Einführung nicht vernünftig zu realisieren, ohne die (Finanzierungs-)Strukturen zu verändern.

1. Unterfinanzierung stoppen: Im Bahn- und Schienennetz sowie bei den Schienenfahrzeugen haben sich in den letzten drei Jahrzehnten Investitionsdefizite in Milliardenhöhe aufgetürmt. Gerade die Ballungszentren leiden unter Ausfällen, mangelnder Infrastruktur und Kapazitätsproblemen des ÖPNV. Zwar gab es in den letzten Jahren Lichtblicke durch stärkere Investitionen in modernen Nahverkehr. Für eine nachhaltige, zukunftsfähige Verkehrsinfrastruktur, die zudem eine größere Auslastung hat, sind jedoch schnelle, zusätzliche Milliarden-Investitionen in den ÖPNV notwendig. Vollkommen inakzeptabel und kontraproduktiv wäre es, wenn eine noch höhere ÖPNV-Auslastung durch das Azubi-Ticket die aktuellen Probleme noch verschärfen würde. Deswegen sollte mit der Azubi-Ticket-Einführung eine Trendwende für ÖPNV-Investitionen einhergehen. Die Verkehrswende darf nicht ins Stocken geraten.
2. Arbeitnehmende stärken: Der Geldmangel und die Systemprobleme im ÖPNV werden derzeit häufig auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Bei ÖPNV-Ausschreibungen gewinnen teilweise Dumping-Anbieter/innen, die Beschäftigte prekär, indirekt bzw. atypisch beschäftigen. Und bei den großen Verkehrsgesellschaften ist die angespannte Finanzlage ein großes Hindernis für faire Tarifabschlüsse und mehr Teilhabe am Arbeitsplatz. In dieser Situation darf das Azubi-Ticket nicht zu noch größeren Auslastungsproblemen führen. Die Azubi-Ticket-Einführung setzt voraus, dass mehr Geld ins ÖPNV-System gespült wird!

Azubi-Ticket SCHAFFT KONKRETE UTOPIE eines flächendeckenden, ticketlosen, über Arbeit finanzierten Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV)

Die Einführung unseres NRW-weiten, preisgünstigen und schrittweise arbeitgeber/innenfinanzierten Azubi-Tickets bietet schnell realisierbaren und praktischen Fortschritt. Diesen Wandel gilt es schnell zu gestalten. Aber unser Azubi-Ticket kann nur der erste Schritt sein. Langfristig setzen wir auf eine konkrete Utopie: Wir wollen einen flächendeckenden, ticketlosen und vollständig aus gesellschaftlicher Arbeit finanzierten ÖPNV.

1. Die Verkehrswende verwirklichen: Der Klimawandel, die deshalb notwendige Energiewende und weitergehende gesellschaftliche Umbrüche (z.B. neue Technologien und der Bedeutungsverlust des Autofahrens für jüngere Menschen) machen es notwendig, zukünftig ein breitgefächertes und leistungsfähiges ÖPNV-Netz vorzuhalten. Anders sind die CO₂-Einsparziele im Verkehrsbereich, die bisher eine große Schwachstelle darstellen, nicht zu realisieren. Mit dem Azubi-Ticket wollen wir den ersten Hebel dazu umlegen – aber weitere müssen folgen.
2. Ticketlosen ÖPNV für alle Arbeitnehmenden und die ganze Gesellschaft: Strategisch gedacht ist unser Azubi-Ticket der erste Schritt zu einem ticketlosen, von den Arbeitgeber/innen finanzierten ÖPNV-Zugangs. Denn die erfolgreiche Azubi-Ticket-Einführung wird dazu führen, dass ausgelernte Auszubildende sowie interessierte Kolleg/innen in den Gewerkschaften und der Gesellschaft für eine Ausweitung streiten: Ihr Ziel wird sein, ein Solidarmodell für alle Arbeitnehmenden zu erreichen. In einer Arbeitsgesellschaft meint das in letzter Konsequenz den fahrscheinlosen ÖPNV für alle. Als Gewerkschaftsjugend wollen wir also den langfristigen politischen Prozess mitgestalten, in dem es gilt, für alle Arbeitnehmer/innen ein günstiges und bundeslandweites Ticket durchzusetzen. Damit würde eine Phase der Etablierung anstehen, in der das Ticket politisch so attraktiv gehalten werden muss, dass es möglichst viele abonnieren. Über die Masse ergibt sich eine höhere Kostendeckung. Für die Gewerkschaften wird sich damit das Tarif- und Organizing-Gestaltungsfeld für arbeitgeber/innenfinanzierte Tickets ausweiten. Wenn dieses Modell – langfristig gedacht – einmal zum (gesetzlichen) Standard wird, entsteht die Perspektive, dass der ÖPNV-Zugang im tariflichen Normalfall von Arbeitgeber/innen- statt von Arbeitnehmer/innen-Seite (mit-) finanziert wird. Im finalen Stadium einer gewerkschaftlichen Verkehrswende könnten Tickets vollständig abgeschafft werden.

B004: Für bezahlbaren, energieeffizienten und altersgerechten Wohnungsbau in Deutschland

Laufende Nummer: 50

Antragsteller/in:	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt Region Rheinland
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Wirtschaft

Für bezahlbaren, energieeffizienten und altersgerechten Wohnungsbau in Deutschland

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW wird beauftragt, sich zusammen mit den DGB-Einzelgewerkschaften für mehr
- 2 bezahlbaren, energieeffizienten und altersgerechten Wohnungsbau in Deutschland
- 3 einzusetzen.

Begründung

Der DGB bezieht nachfolgende Position für bezahlbaren, energieeffizienten und altersgerechten Wohnungsbau in Deutschland. Wohnen zu bezahlbaren Mieten ist ein elementares Grundbedürfnis. Es ist zugleich eine wichtige Zukunftsaufgabe. Wir wollen uns verstärkt für ausreichend bezahlbaren Wohnraum, der gleichzeitig insbesondere den klimapolitischen und demografischen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte gerecht wird und zudem tariftreue Arbeitsplätze sichert, einsetzen.

Angesichts des spürbaren und sich noch weiter vergrößernden Mangels an bezahlbaren Wohnungen in Ballungsgebieten bedarf es in den nächsten Jahren des Neubaus von mindestens 400.000 Wohnungen jährlich. Um diesen Bedarf zu decken, sind vorrangig verbesserte Abschreibungsbedingungen bzw. Investitionszulagen verbunden mit Mietobergrenzen geeignete Instrumente.

Auch der soziale Mietwohnungsbau muss unter Mitwirkung des Bundes eine wichtigere Rolle in der Wohnungsversorgung spielen.

Gleichzeitig müssen die annähernd 30 Millionen Wohnungen in Deutschland, die in energetischer Hinsicht Altbauwohnungen sind, schneller als bislang saniert werden. Hierzu sind verstärkte staatliche Fördermaßnahmen sowie Informationskampagnen notwendig. Der Wohnungsbestand muss zudem rascher als bisher an die aufgrund der demografischen Entwicklung älter werdende Gesellschaft angepasst werden – aus wirtschaftlichen wie aus sozialen Gründen.

Mit insgesamt 159.000 fertiggestellten Wohnungen hatte die Wohnungsbautätigkeit in Deutschland im Jahr 2009 einen historischen Tiefstand erreicht. Seitdem stieg die Zahl der jährlichen Fertigstellungen 2015 nur auf knapp 250.000 und auch 2016 voraussichtlich unter 300.000 Wohnungen an. Unter Berücksichtigung der Zuwanderungsentwicklung ist die Wohnungsbautätigkeit damit nun schon seit einem Jahrzehnt deutlich unter den erforderlichen Neubaubedarf von jährlich mindestens 400.000 Wohnungen abgesunken. Dadurch hat sich ein hoher Nachholbedarf von annähernd einer Million Wohnungen – vor allem im bezahlbaren Segment - aufgebaut. Dieses Defizit betrifft vor allem den Mietwohnungsbau in wirtschaftlich dynamischen Regionen und Unistädten.

Damit Wohnen gerade in Wachstumsregionen nicht zunehmend zum Luxusgut wird, braucht Deutschland dringend mehr bezahlbare und möglichst mehr altersgerechte und energieeffiziente Wohnungen. Zudem ist der Bestand im sozialen Wohnungsbau seit Jahren stark rückläufig. Trotz der inzwischen verbesserten Rahmenbedingungen werden jedoch bei weitem nicht die erforderlichen Zahlen im Wohnungsneubau erreicht.

Das trifft auch für die altersgerechte und energetische Sanierung des Wohnungsbestandes zu. Die Investitionen in die energetische Gebäudesanierung waren zuletzt stagnierend. Das von der Bundesregierung vorgegebene Ziel einer Verdoppelung der jährlichen Sanierungsrate auf 2 Prozent des Wohnungsbestandes wurde und wird so keinesfalls erreicht.

Die politischen Rahmenbedingungen für bedarfsgerechte Investitionen in den Wohnungsbestand und in den Wohnungsneubau müssen dringend verbessert werden. Bund, Länder und Kommunen müssen den Wohnungsbau zu einem zentralen Thema ihrer Arbeit machen.

Dringender Handlungsbedarf besteht vor folgendem Hintergrund:

Die Zahl der privaten Haushalte wird in den nächsten Jahren weiter ansteigen und auch danach langsamer zurückgehen als die Zahl der Wohnbevölkerung.

In vielen Ballungsgebieten, die langfristig Wirtschaftswachstum und Arbeitsplatzsicherheit versprechen, werden mehr Wohnungen nachgefragt als angeboten. Dies gilt besonders für den Mietwohnungsmarkt.

Die Nachfrage nach Wohnfläche (Quadratmeter je Bewohner) dürfte auch zukünftig im Trend noch zulegen, nicht zuletzt wegen der demografischen Entwicklung.

Viele leer stehende Wohnungen befinden sich dagegen in Städten bzw. Regionen, die bereits jetzt bzw. mittelfristig unter Abwanderung leiden. Eine Saldierung mit fehlenden Wohnungen in Zuzugsgebieten ist verfehlt, wenn Arbeitsplätze fehlen.

Ein Teil des Wohnungsbestandes ist wirtschaftlich nicht mehr sanierungsfähig (ungünstiger Zuschnitt der Wohnung, Sanierung zu teuer) und ist durch Neubau zu ersetzen.

Mit dem derzeitigen Niveau des Wohnungsneubaus nehmen Mietsteigerungen, insbesondere in Ballungsgebieten, zweistellig zu. Auch für die Wirtschaft wird es immer schwieriger, geeignete Arbeitskräfte zu finden, weil sich viele Familien in Ballungsräumen die hohen Mieten nicht mehr leisten können. Zudem steigt der Bedarf an altersgerechten Wohnungen aufgrund der demografischen Entwicklung. Auch in den sozialen Brennpunkten mit häufig unzeitgemäßen Wohnungsbeständen muss gegengesteuert werden.

Forderungen zur Wohnungsbaupolitik

Angesichts der zunehmenden Wohnungsengpässe verbunden mit kräftigen Anstiegen der Neu- und Wiedervermietungsmieten sowie sozialer Ausgrenzungen fordert die IG BAU – auch im Rahmen eines breiten Verbändebündnisses – den Bau von jährlich 60.000 bezahlbaren Wohnungen und 80.000 Sozialwohnungen.

1. Um die notwendigen 80.000 Sozialwohnungen jährlich finanzieren zu können, bedarf es einer Förderung von insgesamt rund 3 Mrd. €. Die Erhöhung der Mittel für die soziale Wohnraumförderung auf 1,5 Mrd. € bis voraussichtlich 2019 ist ein richtiger und notwendiger Schritt, der aber erkennbar bei Weitem nicht ausreicht, weil der Staat den sozialen Wohnungsbau zuvor über viele Jahre vernachlässigt hatte. Eine Grundgesetzänderung muss dafür sorgen, dass der Bund gemeinsam mit den Ländern wieder wie bis 2005 eine Kompetenz in der Wohnraumförderung erhält, damit der Bund auch nach 2019 weiterhin den Ländern Finanzmittel für die soziale Wohnraumförderung bereitstellen kann. Andernfalls entfielen mit den Bundesmitteln ab 2020 die wesentliche Finanzierungsgrundlage des sozialen Wohnungsbaus.

2. Der generelle Abschreibungssatz muss von 2 % wieder auf mindestens 3 % erhöht werden. Dieses Niveau entspricht nachweislich der durchschnittlichen Lebensdauer von Wohngebäuden aufgrund gestiegener Anteile von Ausbauleistungen mit höherem Verschleiß und würde den Mietwohnungsbau wieder attraktiver machen.
3. Gezielte Anreize durch Investitionszulagen oder durch Sonderabschreibungen sollten in Engpassregionen ergänzend auch Haushalte mit niedrigem und mittlerem Einkommen mit bezahlbarem Wohnraum versorgen. Damit eine so gezielte Förderung auch bei den Mietpreisen ankommt, muss sie an Mietpreisobergrenzen gekoppelt sein, weil eine solche gezielte Förderung keineswegs eine Weitergabe in Form niedriger Mieten – schon gar nicht in Regionen mit sehr hoher Wohnungsnachfrage - gewährleistet. Ziel ist die Umstellung von Subjektförderung zu Objektförderung.
4. Die energetische Gebäudesanierung muss trotz aktuell niedrigerer Energiekosten stärker beworben und gefördert werden, um die Klimaziele für 2050 zu erreichen. Allerdings dürfen die damit verbundenen Kosten nicht die Mieter bzw. Wohnungseigentümer überfordern. Staatlich vorgegebene Zielsetzungen bedeuten zugleich, dass der Staat auch in der Pflicht einer Kostenbeteiligung steht. Deshalb sollte die Förderung der energetischen Gebäudesanierung durch eine Aufstockung der KfW-Programme (Kreditanstalt für Wiederaufbau) für energieeffizientes Bauen und Sanieren auf kurzfristig drei und danach auf fünf Milliarden Euro jährlich verstetigt werden.
5. Das altersgerechte (Um-)Bauen muss mit mindestens 200 Millionen € jährlich nachhaltig gefördert werden. Die zunehmenden demografischen Veränderungen, der Wunsch möglichst lange in der angestammten Wohnung zu wohnen und auch die dadurch zu vermeidenden Kosten der Pflegeversicherung bzw. der Kommunen sprechen alle dafür, hier mehr Mittel, z.B. über KfW-Investitionszuschüsse, einzusetzen.
6. Auch das Thema Wohneigentumsförderung, das seit Auslaufen der (teuren) Eigenheimzulage brachliegt, sollte – ausdrücklich mit sozialen und ökologischen Kriterien – wieder in Angriff genommen werden.
7. Bezahlbarer Wohnungsbau erfordert zudem preisgünstiges Bauland. Kommunen sollten daher verstärkt Bauland bereitstellen und dabei statt des Höchstpreisgebots die klassischen Instrumente einer Vergabe nach dem Baukonzept einsetzen. Der bereits von einigen Kommunen geforderte Anteil von einem Drittel an sozial geförderten Wohnungen bei neuen Bauentwicklungsgebieten sollte zumindest in Engpassregionen flächendeckend zum Einsatz kommen. Zudem sollte der Spekulation mit unbebauten Grundstücken entgegengewirkt werden. Unbebaute Grundstücke sollten insbesondere in Engpassregionen stärker als derzeit belastet werden. Derzeit erhöhen wohnraumschaffender Dachausbau und Aufstockungen über eine höhere Grundsteuerbelastung die Mietnebenkosten.
8. Die verstärkte Förderung gemeinnützigen und genossenschaftlichen Bauens und Wohnens würde einen wichtigen Beitrag für mehr bezahlbares Wohnen liefern.
9. Eine länderübergreifende einheitliche Bauordnung würde zu kostengünstigerem Bauen beitragen. Baunormen und –auflagen wie Stellplatzverordnungen, Tiefgaragenpflicht, uneingeschränkte Barrierearmut etc. sollten jeweils auf ihre Sinnhaftigkeit vor dem Hintergrund bezahlbaren Wohnens überprüft werden.

B005: Förderung von Wohnheimen für Auszubildende

Laufende Nummer: 43

Antragsteller/in:	DGB-Kreisverband Mettmann, DGB-Stadtverband Düsseldorf, DGB-Stadtverband Krefeld, DGB-Stadtverband Mönchengladbach, DGB-Stadtverband Remscheid
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Wirtschaft

Förderung von Wohnheimen für Auszubildende

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW unterstützt die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum für Auszubildende durch die
- 2 Schaffung von Wohnheimen. Er fordert deswegen die Landesregierung und den Landtag auf, das
- 3 Gesetz zur Förderung und Nutzung von Wohnraum für das Land Nordrhein-Westfalen (WFNG NRW)
- 4 und die Studierendenwohnheimbestimmungen (SWB) in Nordrhein-Westfalen jeweils um die
- 5 Förderung von Auszubildendenwohnheimen zu ergänzen. Auf diesem Weg würde die Errichtung
- 6 neuer Wohnheime im Rahmen der Wohnungsbauförderung ermöglicht werden. Schwerpunkt sollte
- 7 dabei die Förderung von Auszubildendenwohnheimen in Ballungsräumen, Großstädten und an
- 8 Standorten großer Ausbildungsbetriebe sein.

Begründung

Insbesondere in den Ballungsräumen, Großstädten wie Düsseldorf und an den Standorten großer Ausbildungsbetriebe, die eine hohe Anziehungskraft auf junge Menschen besitzen, fehlt es an bezahlbarem Wohnraum für Auszubildende. Mit der Errichtung neuer Auszubildendenwohnheime oder einem entsprechenden Umbau von Bestandsimmobilien kann dieses Problem gelöst bzw. die Lage deutlich entschärft werden. Hierfür ist eine Ergänzung rechtlicher Rahmenbestimmungen um die Schaffung von Auszubildendenwohnheimen notwendig.

Beispielsweise ist in der Studierendenwohnheimbestimmung (im Runderlass (RdErl.) des Ministeriums für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr – IV.2.2010-63/13 vom 21.1.2013 zuletzt geändert durch RdErl. v. 19.1.2017 – IV.2-2106-05/17) in Punkt 2 der Fördergegenstand geregelt. „Zweck der Förderung ist es, an Standorten von staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in Nordrhein-Westfalen für die dort Studierenden Wohnheimplätze zu schaffen.“ Dieser Förderungszweck soll um entsprechende Wohnheime für Auszubildende erweitert werden.

Für Auszubildendenwohnheime ist eine gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr erforderlich, damit die Auszubildenden die Betriebe schnell und unkompliziert erreichen und am Leben in der Stadt teilnehmen können.

Im Mittelpunkt dabei soll ein Konzept stehen, wie auf städtischen Grundstücken im Rahmen der sozialen oder experimentellen Wohnraumförderung des Landes NRW Wohnraum für Auszubildende, Studierende unter Beteiligung von Angehörigen der Zielgruppe neu errichtet oder im Bestand umgebaut werden können.

Die Umsetzung des zu erarbeitenden Konzeptes verfolgt zwei Ziele:

Zum einen sollen Angehörige der genannten Zielgruppe auf Wohnungsmärkten günstig mit Wohnraum versorgt werden. Die Fragen der Finanzierung einer solchen Einrichtung und gegebenenfalls eine Mitbeteiligung könnten durch

Unternehmen u.a. über eine Kontingentregelung gelöst werden. Hier bedarf es der weiteren Überlegungen, welche Wege der Finanzierung gefunden werden können. Damit soll für ein für Innovationen offenes und differenziertes Wohnungsangebot in diesem Marktsegment gesorgt werden.

Das Konzept soll für Investoren/ Projektträger einen attraktiven Umsetzungsrahmen für entsprechende Wohnprojekte bieten. Das Konzept kann auch hinsichtlich der Teilgruppen der Zielgruppe differenziert werden.

Dazu sollen pädagogische Unterstützungs- und Betreuungsangebote die Eigenverantwortung, persönliche Weiterentwicklung, soziale Kompetenzen und die Eingliederung in die Arbeitswelt der Jugendlichen unterstützen. Insbesondere minderjährigen Auszubildenden kann so ein erfolgreicher Start in die Ausbildung ermöglicht werden.

B006: Antrag zur Schaffung eines Auszubildenden- und Studierendenwohnheims unter der Schirmherrschaft des DGB

Laufende Nummer: 42

Antragsteller/in:	DGB-Stadtverband Siegen-Wittgenstein
Empfehlung der ABK:	Ablehnung
Sachgebiet:	B - Wirtschaft

Antrag zur Schaffung eines Auszubildenden- und Studierendenwohnheims unter der Schirmherrschaft des DGB

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bezirkskonferenz NRW möge beschließen, sich auf Landesebene für Auszubildenden-
- 2 und Studierendenwohnheime einzusetzen, die unter der Schirmherrschaft des DGB
- 3 verantwortlich zu organisieren sind z. B. als Pilotprojekt in Siegen.
- 4 Dazu sollen in der Nähe des jeweiligen Stadtzentrums entweder bestehende Gebäude nutzbar
- 5 gemacht oder neue errichtet werden.
- 6 • Das Projekt soll je nach Objekt und Nachfrage 50-200 Auszubildenden und Studierenden
- 7 zu gleichen Teilen Platz bieten.
- 8 • Das Wohnprojekt soll für Auszubildende und Studierende Räumlichkeiten für gemeinsame
- 9 Freizeit- und Bildungsaktivitäten vorsehen.
- 10 • Das Mietpreisniveau soll auch Auszubildenden und Studierenden mit geringem Budget die
- 11 Möglichkeit bieten, von Zuhause auszuweichen und das eigene Leben selbst in die Hand
- 12 zu nehmen.
- 13 • Voraussetzung der Auszubildenden und Studierenden dort zu wohnen, soll die
- 14 Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft sein.

Begründung

Wohnen als wirtschaftliches Tätigkeitsfeld der Gewerkschaft gestern - und heute?

Der DGB hat sich in seiner Geschichte nie nur um Lohnverhandlungen und Arbeitsbedingungen gekümmert. Denn die Gewerkschaft war immer darauf bedacht, das ganze Leben ihrer Mitglieder, ja der ganzen Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung bei ihrer Politik im Blick zu behalten. Dazu gehört neben Arbeit, Gesundheit und Freizeit eben auch die immer noch virulente „Wohnungsfrage“.

Vor der neoliberalen Wende war der soziale Wohnungsbau ein Kernelement der Errungenschaften der Gewerkschaftsbewegung, die in der BRD den Herrschenden abgerungen werden konnten. Nicht nur betriebliche, genossenschaftlich organisierte und öffentlich geförderte Wohnungen boten günstigen und von Zeit zu Zeit auch attraktiven Wohnraum, der langfristig zu einer Dekommodifizierung dieses zentralen Menschenrechts beitrug. Auch die Gewerkschaften selbst boten Wohnraum an und schufen mit der „Neuen Heimat“ den größten Wohnbaukonzern Europas.

Dieser geriet jedoch Mitte der 1980er Jahre in negative Schlagzeilen. Während sich große Konzerne oft nach wenigen

Jahren von solchen Skandalen erholt haben, geriet die wirtschaftliche Tätigkeit der Gewerkschaften in Misskredit und die Neue Heimat wurde abgewickelt. Es kann aber keine Option sein, ganz auf Wohnungsbau und Initiativen in diese Richtung zu verzichten, weil in der Vergangenheit Fehler gemacht wurden. Die aktuelle Wohnungsfrage, die durch die ungebrochene Attraktivität der Städte noch verschärft wird – auch z. B. in Siegen – kann aus unserer Sicht nicht durch den Markt gelöst werden und auch nicht allein durch von Bund und Land finanziell ausgeblutete Kommunen. Hier muss auch die Gewerkschaft wieder breitere gesellschaftliche Aktivität zeigen, als dies mit einem Appell an die Verantwortlichen im Rathaus oder in der Landeshauptstadt getan wäre und im besten Falle selber als Bauherr oder Initiator aktiv werden!

Ein Haus für die jüngere Generation

Für viele ist die Zeit der Ausbildung eine prägende und wichtige Phase in ihrem Leben. Umso ärgerlicher, wenn das Geld nicht für ein eigenständiges Leben in den eigenen vier Wänden reicht; weil alle Sozialwohnungen vergeben sind und der private Wohnungsmarkt – u. a. auch in Siegen – übersteuert ist. Die selbstständigen Jugendlichen, die von Wirtschaft und Gesellschaft gefordert werden, um Europas Zukunft zu gestalten, werden dadurch in ihrer Entwicklung gehemmt und beschränkt – durch äußere Umstände. Das Wohnheim für Studierende und Auszubildende ermöglicht den jungen Menschen den Weg zur Selbstbestimmtheit, bei denen Ausbildungsvergütung, BaFög, Nebenjob oder die finanziellen Möglichkeiten der Eltern nicht ausreichen.

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist höchst unterschiedlich: Im ländlichen Raum macht sich der demografische Wandel dahingehend bemerkbar, dass Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können. Anderen Orts in den Ballungsräumen ist die Anzahl der unversorgten Schulabgänger im Überhang zu den offenen Ausbildungsstellen. Unversorgte Auszubildende könnten durch Wohnortwechsel (z. B. nach Siegen) einen Ausbildungsplatz anstreben und fänden im Auszubildenden- und Studierendenwohnheim eine Wohnung und direkt sozialen Kontakt. Letzteres dürfte auch für die Arbeitgeber und ihre Verbände interessant sein.

Ein anderer Aspekt ist die große Spaltung der Lebensentwürfe. Auf der einen Seite stehen Auszubildende, die einen durch den Arbeitsalltag und volle Stundenpläne getakteten Lebensabschnitt haben, auf der anderen Studierende, die selbstverantwortlich arbeiten und lernen müssen, aber auch Freiräume zur Verfügung haben und auf höhere Gehälter im späteren Beruf hoffen. Gerade durch den Wegfall von Wehr- und Zivildienst findet die Spaltung in Auszubildende und Studierende noch früher statt. Das schafft nicht nur Unverständnis und falsche Vorstellungen auf beiden Seiten, auch fehlt oft die Wertschätzung füreinander. Mit der Umsetzung dieses Wohnprojektes werden gerade jene Lebenswelten zusammengebracht. Das kann für einen Austausch von Erfahrungen sorgen und vielleicht auch die eine oder andere Möglichkeit bieten, den jeweils anderen Ausbildungspfad kennen zu lernen und aus der eigenen „Filterblase“ heraus zu kommen.

Neue Wege in der Stadtplanung beschreiten

Die Zukunft Europas und Deutschlands muss – soll sie eine soziale sein – auch von den Gewerkschaften mitgestaltet werden. Und das in allen relevanten Zukunftsfeldern: Dazu gehört auch die Entwicklung des städtischen Raumes und der ländlich geprägten Regionen mit ihren Lebensräumen für junge arbeitende und lernende Menschen. Positionspapiere und die Entwicklung von Politikkonzepten als Prüfsteine für unsere Mitglieder im politischen Tagesgeschäft und an der Wahlurne gehören sicher zu dieser Mitgestaltung im Rahmen einer deliberativen Demokratie. Aber zur sozialen Demokratie gehört auch, wirtschaftliche Tätigkeit nicht dem privaten Sektor zu überlassen, sondern selbst auch als Gewerkschaft tätig zu werden. Deshalb soll mit einem Pilotprojekt der Anstoß gegeben werden, wieder aktiver in die vielen sozialen Fragen einzugreifen. Gewiss hat dies Beispielcharakter.

B007: Wohnungsversorgung

Laufende Nummer: 30

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Wirtschaft

Wohnungsversorgung

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften werden aufgefordert, das Thema
- 2 Wohnraumversorgung zu einem Schwerpunkt zu machen.
- 3 Der Erhalt und Aufbau kommunaler Wohnungsbaugesellschaften sind dabei Mittel, dieses Ziel
- 4 zu erreichen. Jedwede Gelegenheit, auf Landespolitik und Landesregierung Einfluss zu
- 5 nehmen, ist dabei wahrzunehmen.
- 6 Wir fordern den DGB auf, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um weitere Privatisierungen
- 7 öffentlicher, gewerkschaftlicher, kirchlicher oder anderer sozialen Zielen verpflichteter
- 8 Wohnungsgesellschaften zu verhindern.

Begründung

In den Kernstädten NRWs und mittlerweile sogar im Ruhrgebiet haben sich die Mietentwicklung und Wohnraumversorgung dramatisch verschlechtert. Bei einem durchschnittlichen Einkommen beträgt die Mietzahlung 26,7 Prozent des Einkommens im Monat.

Dabei sind die Interessen der Mieter/innen in den Mittelpunkt zu stellen.

Neben der Bezahlbarkeit der Wohnungen ist das Augenmerk auf die Qualität des Wohnraums und des Wohnumfeldes mit seiner notwendigen Infrastruktur zu richten.

Bei Geringverdienern erhöht sich der Anteil der Wohnkosten bis auf mehr als 40 Prozent des zur Verfügung stehenden Einkommens pro Monat. Frauen sind besonders betroffen durch die häufige Beschäftigung im Niedriglohnsektor sowie durch Teilzeitarbeit. Außerdem erschwerend beträgt die Lohndifferenz (Entgeltdifferenz) zwischen den Geschlechtern immer noch 21 Prozent im Durchschnitt. Auch haben Frauen spezielle Wohnbedarfe, insbesondere wenn sie alleinerziehend sind. Beziehen sie Transferleistungen, verschärft sich die Situation um bedarfsgerechten Wohnraum, da Wohnkostenzuschüsse begrenzt sind.

Zurzeit entstehen viele neue Wohnungen im hochpreisigen Segment. Die Bautätigkeit ist so hoch wie lange nicht. Aber das gilt nicht für den öffentlich geförderten Wohnraum mit seinen Mietobergrenzen.

Uns Frauen geht es um Bezahlbarkeit von Wohnkosten, angemessene Größe und Ausstattung der Wohnungen mit lebenswertem Wohnumfeld und funktionierender Infrastruktur.

C001: Chancengleichheit – mit mehr und besserer Bildung erreichen

Laufende Nummer: 10

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Bildung
Antragsblock:	Antragsblock C001

Chancengleichheit – mit mehr und besserer Bildung erreichen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Nordrhein-Westfalen muss mit seinem Bildungssystem dafür Sorge tragen, seine Kinder, seine
- 2 Jugendlichen und Erwachsenen über alle Bereiche hinweg gut zu bilden und qualifiziert
- 3 auszubilden. Dies ermöglicht ihnen sowohl ein selbstbestimmtes Leben als auch
- 4 gesellschaftliche Teilhabe. Bildung ist für die einzelnen Menschen ebenso wie für Regionen
- 5 und die gesamte Gesellschaft unseres Landes ein wichtiger Schlüssel für eine erfolgreiche
- 6 und nachhaltige Gestaltung der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Entwicklung.
- 7 Zugleich ist sie aber auch die Grundlage dafür, dass sich das Land weiter entwickeln und
- 8 in einer globalisierten und digitalisierten Welt Bestand haben kann. Dies kann nur
- 9 gelingen, wenn wir die Chancengleichheit in den Mittelpunkt unserer bildungspolitischen
- 10 Bemühungen stellen. Nur dann können sich die individuellen und gesellschaftlichen
- 11 Potentiale voll entfalten. Wir fordern die neue Landesregierung auf, sich zum Grundsatz
- 12 der Chancengleichheit zu bekennen.
- 13 Während Chancengerechtigkeit lediglich die Aufstiegschancen von Menschen entsprechend
- 14 einer vermeintlich vorgegebenen Begabung im Fokus hat, verlangt die Chancengleichheit
- 15 gleiche Möglichkeiten in der Bildung für alle Menschen unabhängig vom sozialen Milieu, aus
- 16 dem sie stammen. Für diese Leitideen kämpfen die Gewerkschaften. Chancengleichheit ist
- 17 empirisch messbar, leistungsorientiert und betont den Anspruch auf gleichberechtigte
- 18 Teilhabe aller. Bildungsprozesse können dazu beitragen, Benachteiligungen abzubauen. Dafür
- 19 müssen sie inklusiv sein, d. h. die Unterschiedlichkeit der einzelnen Personen darf sich
- 20 nicht diskriminierend auswirken, sondern muss als Bereicherung anerkannt und gefördert
- 21 werden.
- 22 Auf der Grundlage des "Bochumer Memorandums" (von DGB und GEW) wurde an Hand bestimmter
- 23 Indikatoren die Entwicklung des Schul- und Bildungssystems bewertet. In der Bilanz der
- 24 vergangenen Jahre konstatieren die Verfasser zwar, dass der Anspruch, jedem Kind die
- 25 gleichen Chancen zu gewähren, wieder in die Politik zurückgekehrt war. Aber die Ergebnisse
- 26 waren ernüchternd. Besonders bedenklich ist es, dass der Zusammenhang von sozialer
- 27 Herkunft und Bildungserfolg in Nordrhein-Westfalen eng verknüpft bleibt. Die
- 28 wissenschaftliche Untersuchung zeigt, dass die Menschen zwar insgesamt ein höheres
- 29 Bildungsniveau erreichen. Die Kluft innerhalb der Gesellschaft verfestigt sich aber
- 30 hartnäckig.

31 Damit hier gegengesteuert werden kann, fordert der DGB NRW:

32 **1. Zusammenhang von sozialer Herkunft und Bildungserfolg endlich aufbrechen**

33 Alle Bildungsbereiche von der Kindertagesstätte (Kita) über die Schule von der Hochschule
34 bis zur Weiterbildung müssen auf den Prüfstand. Grundlage aller bildungspolitischen
35 Entscheidungen muss der Grundsatz sein: Ungleiches auch ungleich zu behandeln. Dazu bedarf
36 es einer kontinuierlichen und systematischen Bildungsberichterstattung, um Fortschritte
37 bzw. Rückschritte zu messen. Darauf aufbauend sollten die Schwerpunkte der
38 Bildungsbenachteiligung identifiziert und Strategien entwickelt werden, um hier
39 gegenzusteuern.

40 **2. Beste Bildung von Anfang an**

41 Bildungsbenachteiligungen entstehen sehr früh. In den Kindertageseinrichtungen werden die
42 Grundlagen für die weitere Bildungsgeschichte der Kinder gelegt. In sozialräumlich
43 schwierigen Lagen müssen zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden, um die
44 Bildungsvoraussetzungen für Kinder aus benachteiligten Familien zu verbessern und
45 vergleichbare Bedingungen für einen gelingenden Schulstart zu schaffen.

46 Dazu bedarf es eines systematischen Konzepts, einer entsprechenden Personalausstattung und
47 eines sachgerechten Betreuungsschlüssels in den Kitas. Ein umfassender Ausbau der
48 Kindertagesbetreuung hat dabei eine doppelte Funktion. Er bietet die Chance, im Rahmen der
49 frühkindlichen Bildung den Grundstein für die spätere Bildungskette zu legen und fördert
50 damit die Chancengleichheit, zudem erleichtert er die Rückkehrmöglichkeit von Eltern in
51 den Beruf.

52 **3. Schulbezogenen Sozialindex einführen**

53 Der DGB fordert einen schulbezogenen Sozialindex. Schulen in Stadtteilen mit besonderen
54 Erneuerungsbedarf, einem hohen Arbeitslosenanteil, vielen Migrantinnen und Migranten oder
55 einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld brauchen eine besondere Unterstützung mit mehr
56 Lehrerstellen, besseren Arbeitsbedingungen und spezialisierten Fachkräften wie
57 Schulsozialarbeitern oder Psychologen etc.

58 **4. Ganztag ausbauen**

59 Einen wichtigen Beitrag zu mehr Chancengleichheit sehen wir im konsequenten Ausbau des
60 gebundenen Ganztags. Die Landesregierung ist aufgefordert, diesen Ganztag an allen
61 Schulformen deutlich auszubauen. Nur so gelingt es, systematisch Bildungsbenachteiligungen
62 abzubauen. Versuche im Zusammenhang mit der Rückkehr zur gymnasialen Schulzeit nach 9
63 Jahren (G9) auch den Ganztag wieder einzuschränken, lehnt der DGB ab. Die Grundschulen mit
64 einem offenen Ganztagsangebot müssen zu gebundenen Ganztagssschulen werden, damit allen
65 Kindern die gleichen Chancen gewährleistet werden können. Solange es offene
66 Ganztagssschulen gibt, werden mehr Plätze benötigt, einheitliche Qualitätsstandards sowie
67 eine tarifliche Bezahlung für die Beschäftigten.

68 **5. Längeres gemeinsames Lernen vorantreiben**

69 Soziale Segregationsprozesse sind weiterhin das Merkmal unseres gegliederten Schulwesens.
70 Der DGB fordert die Landesregierung dazu auf, wieder mehr Verantwortung für die
71 Schulentwicklung in den Kommunen zu übernehmen, einheitlich landesweite Vorgaben und
72 ausreichende Ressourcen bereit zu stellen und Schulen, die längeres gemeinsames Lernen
73 ermöglichen, systematisch zu unterstützen und auszubauen. Der DGB tritt auch nach

74 Auslaufen des Schulkonsenses weiterhin für eine Schule für alle Schüler/innen ein.
75 Außerdem soll das Sitzenbleiben und Abschulen durch eine Kultur der Förderung abgelöst
76 werden.

77 **6. Inklusion zum Erfolg führen**

78 Der DGB bekennt sich zur UN-Behindertenrechtskonvention. Mit der Umsetzung der Inklusion
79 im allgemeinbildenden Schulwesen gab es tiefgreifende Veränderungen in der
80 Schullandschaft. Mit dem 9. Schulrechtsänderungsgesetz wurden die gesetzlichen Grundlagen
81 für den Einstieg in diesen Veränderungsprozess gelegt. Die Wahlmöglichkeit der Eltern, ihr
82 Kind inklusiv oder exklusiv beschulen zu lassen, führte zu Doppelstrukturen, die
83 kostenintensiv sind und den Lehrer/innenmangel in beiden Systemen befördern. Viele
84 Beteiligte fühlen sich mittlerweile überfordert. Eine erfolgreiche Umsetzung der Inklusion
85 kann aber nur gelingen, wenn die gesellschaftliche Zustimmung erhalten bleibt. Einige
86 Parteien fordern jetzt einen Stopp der Reformbemühungen und ein Festhalten an
87 Förderschulen – wie klein sie auch sein mögen. Damit wird aber kein Problem gelöst. Im
88 Gegenteil: die bestehenden Probleme werden fortgeschrieben. Die Inklusion erfordert eine
89 bessere Unterstützung durch mehr Stellen für multiprofessionelle Teams sowie Standards für
90 eine gute räumliche und sächliche Ausstattung. Erfolgreiche Inklusion bedarf der
91 landesweiten Vorgabe einheitlicher Qualitätsstandards für die sonderpädagogische
92 Förderung. Die Doppelbesetzung sollte in den inklusiven Klassen die Regel darstellen. Im
93 Fokus der neuen Landesregierung müssen zukünftig qualitativ guter inklusiver Unterricht
94 mit verbindlichen Qualitätsstandards, eine ausreichende Ressourcenausstattung, gute
95 Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und die nachhaltige Unterstützung der Schulen
96 durch die Landesregierung und die Schulträger stehen.

97 **7. Die Integration von Geflüchteten verbessern**

98 Eine gelungene Integration von Geflüchteten liegt in unser aller Interesse. Sie ist eine
99 der zentralen Herausforderungen unseres Schul- und Bildungssystems. Sobald die
100 Schulpflicht endet, steht kein systematisches, hochwertiges Bildungsangebot mehr zur
101 Verfügung. Ein Sammelsurium an Maßnahmen verhindert optimale Bildungsverläufe. Das Land
102 ist aufgefordert, ein systematisches und transparentes Bildungsangebot zu entwickeln, das
103 einen Zugang zu Ausbildung und Arbeit ermöglicht. Die Schulpflicht sollte unabhängig von
104 ihrer Bleibeperspektive mindestens zum 21. Lebensjahr verlängert und ein Schulbesuchsrecht
105 bis zum 25. Lebensjahr eingeführt werden.

106 Eine Verbesserung der Situation Geflüchteter im System des zweiten Bildungsweges muss
107 durch zusätzliche individuelle Bildungsangebote für Erwachsene sowie durch erleichterte
108 Zugangsmöglichkeiten geschaffen werden. Wichtig ist dabei, dass es nicht zu
109 Benachteiligungen von Geflüchteten oder anderen Studierenden kommen darf. Außerdem bedarf
110 es einer verbesserten Anerkennung von Schulabschlüssen und beruflichen Qualifikationen,
111 die die Geflüchteten bereits in den Herkunftsländern erworben haben.

112 **8. Das Recht auf Ausbildung endlich umsetzen**

113 Die Landesregierung muss dieses Recht in Form einer Ausbildungsgarantie dauerhaft
114 realisieren. Jedes Jahr verbleiben in NRW ca. 25.000 Jugendliche ohne Berufsausbildung.
115 Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen: Ohne eine gesetzliche Umlagefinanzierung wird es
116 nicht gehen. Freiwillige Vereinbarungen stoßen an ihre Grenzen. Deshalb müssen
117 außerbetriebliche/ partnerschaftliche Ausbildungskapazitäten für unversorgte Jugendliche

118 zur Verfügung gestellt werden.

119 Im Rahmen der Landesinitiative "Kein Abschluss ohne Anschluss" (KAOA) arbeiten die Partner
120 im Ausbildungskonsens an der Neuausrichtung der Studien- und Berufswahlorientierung sowie
121 an einem neuen Übergangssystem. Für die Finanzierung der Standardelemente wurden Mittel
122 und Konzepte aus dem Bereich der Benachteiligtenförderung herangezogen und im Gesamtsystem
123 für alle Jugendlichen eingesetzt. Dies führte zu einer Absenkung von Standards und zu
124 einer „Gleichbehandlung“ von benachteiligten und nicht benachteiligten Jugendlichen. Der
125 DGB fordert in diesem Zusammenhang eine stärkere zielgruppenspezifische Ausrichtung und
126 eine Aufstockung der Mittel für benachteiligte Jugendliche.

127 **9. Berufskollegs zukunftsfähig ausrichten**

128 Das Berufskolleg ist die größte Schulform der Sekundarstufe II. Sie leistet einen
129 wichtigen Beitrag im Zusammenhang mit der dualen Berufsausbildung und der
130 Ausbildungsvorbereitung sowie zu mehr Chancengleichheit im Bildungssystem. Dort erwerben
131 mehr Schüler/innen die fachgebundene Hochschulreife als an allen anderen Schulformen des
132 Landes. In den breiten bildungspolitischen Debatten findet diese Tatsache keinen
133 Niederschlag. Eine umfassende Evaluation dieser Schulform steht nach wie vor aus. Diese
134 sollte die Grundlage für Entscheidungen hinsichtlich möglicher Reformperspektiven sein.
135 Erst danach sollte entschieden werden, ob und wie die Eigenverantwortung ausgebaut werden
136 kann. Der DGB sieht die Berufskollegs als Teil des öffentlich verfassten Schulwesens. Neue
137 Trägermodelle dürfen keineswegs den Einstieg in die Privatisierung des berufsbildenden
138 Schulwesens darstellen. Die öffentliche Verantwortung für diese Schulform muss erhalten
139 bleiben.

140 **10. Das Recht auf Bildung gilt auch für Hochschulen**

141 Die Teilhabe möglichst vieler Menschen und die Eröffnung eines Aufstiegs durch Bildung
142 sind für die Gewerkschaften zentrale Ziele. Ein gebührenfreier Zugang zum Studium ist
143 Grundvoraussetzung. Nicht nur die Anzahl der Studienplätze, sondern auch die Qualität des
144 Studiums muss weiter verbessert werden.

145 Sowohl in der Ausbildung von Fachkräften wie auch in der Bearbeitung relevanter
146 Forschungsfragen sollen Partizipation und Durchlässigkeit helfen, gemeinsam wichtige
147 Zukunftsfragen zu beantworten und Innovationsbedarfe zu decken. Hochschulen sollen dadurch
148 zu einer guten gesamtgesellschaftlichen Entwicklung beitragen.

149 **11. Mehr und richtig in Bildung investieren**

150 Analog zum Dresdener Bildungsgipfel sollte die Landesregierung eine finanzielle
151 Selbstverpflichtung benennen, wieviel sie gemessen am Bruttoinlandsprodukt in Bildung
152 investieren will. Wir wissen, dass Bildung ein zentraler Schlüssel für einen erfolgreichen
153 Lebensweg jedes Bürgers / jeder Bürgerin ist. Zugleich ist es aber auch ein zentraler
154 Schlüssel für eine erfolgreiche Wirtschaft. Wenn wir wollen, dass Nordrhein-Westfalen eine
155 nachhaltige Entwicklung mit guter Arbeit erfährt, dann sind mehr Investitionen in die
156 Fachkräfte von morgen dringend notwendig.

157 Die Digitalisierung ist eine Herausforderung, die alle Institutionen des Bildungswesens
158 betreffen wird. Der Investitionsstau in NRW ist enorm. Das betrifft die Möglichkeiten des
159 Zugangs zum Netz sowie die Ausstattung der jeweiligen Bildungseinrichtung. Neben den
160 technischen Voraussetzungen bedarf es enormer Investitionen in Aus- und Fortbildung der

161 Lehrenden, um Fehlinvestitionen vorzubeugen. Aber auch in der Ausstattung der Lehrenden
162 sowie der Schülerinnen und Schüler darf nicht auf die Eigenfinanzierung gesetzt werden.
163 Wie auch in der Wirtschaft muss im öffentlichen Dienst gelten, dass die Arbeitsmittel
164 gestellt werden. Bei der technischen Ausstattung der Schülerinnen und Schüler darf die
165 soziale Herkunft nicht über eine Teilhabe entscheiden.

Begründung

Im Frühjahr 2017 wurde die Bilanz des Bochumer Memorandums der Öffentlichkeit präsentiert. Zehn Indikatoren waren die Grundlage für die Bewertung der Schul- und Bildungspolitik der vergangenen Legislaturperiode. In den Fokus traten dabei insbesondere die Indikatoren, in denen keine Fortschritte verzeichnet werden konnten. Das waren der Zusammenhang von sozialer Herkunft und Bildungserfolg, fehlende Kita-Plätze und die Misere am Ausbildungsmarkt. Sie sollten im Rahmen des vorgelegten Antrages erneut aufgegriffen und gegebenenfalls modifiziert werden. Leitgedanke des Antrages war die Frage, was getan werden muss, um endlich mehr Chancengleichheit im und über das Bildungssystem realisieren zu können. Aufgenommen wurden auch neue Forderungen wie die Integration von Geflüchteten.

C002: Resolution: Ausbildungsgarantie jetzt umsetzen

Laufende Nummer: 9

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Bildung

Resolution: Ausbildungsgarantie jetzt umsetzen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 „Allen Jugendlichen ist die umfassende Möglichkeit zur Berufsausbildung und Berufsausübung
- 2 zu sichern.“, so steht es in Artikel 6 Abs. 3 der Landesverfassung. Damit hat die
- 3 gewerkschaftliche Forderung nach Einführung einer Ausbildungsgarantie Verfassungsrang.
- 4 „Jeder junge Mensch, der ausgebildet werden will, wird ausgebildet!“, so lautet das
- 5 Versprechen des Ausbildungskonsenses NRW. Nach über 20 Jahren ist das Versprechen immer
- 6 noch nicht eingelöst. Merkmale des nordrhein-westfälischen Ausbildungsmarktes sind: ein
- 7 Mangel an Ausbildungsplätzen, kein auswahlfähiges Angebot, enorme regionale Unterschiede,
- 8 Jugendliche mit Hauptschulabschluss werden ausgegrenzt, am Ende eines jeden
- 9 Berufsberatungsjahres haben bis zu 25.000 Bewerber keinen Ausbildungsplatz, bis zu 20 %
- 10 eines jeden Jahrgangs verbleibt dauerhaft ohne jede berufliche Qualifikation.
- 11 Der nordrhein-westfälische DGB fordert Landesregierung und Arbeitgeber deshalb auf, den
- 12 Auftrag der Verfassung endlich ernst zu nehmen und die geforderte Ausbildungsgarantie zu
- 13 realisieren.
- 14 1. Eine Ausbildungsgarantie setzt den Staat in die Pflicht, jeder/m Jugendlichen zu
- 15 ermöglichen, eine Ausbildung mit einem anerkannten Berufsabschluss zu absolvieren.
- 16 Teilqualifikationen, Maßnahmen des Übergangssystems, Einstiegsqualifizierungen sind
- 17 keine Alternative.
- 18 2. Eine Ausbildungsgarantie berücksichtigt den Grundsatz der Berufswahlfreiheit. Weder
- 19 dem Jugendlichen noch den Betrieben nutzt es, wenn Jugendliche in Berufe oder
- 20 Branchen gezwungen werden. Matchingprobleme sind durch verbesserte
- 21 Berufsorientierungsprozesse zu lösen.
- 22 3. Eine Ausbildungsgarantie trägt dem Recht jedes jungen Menschen auf umfassende
- 23 Entwicklung Rechnung. Sie ermöglicht jedem jungen Menschen eine möglichst umfassende
- 24 Förderung, um (später) ein selbstständiges Leben führen zu können. Dieses Recht
- 25 darf keineswegs auf Grund individueller Beeinträchtigung oder sozialer
- 26 Benachteiligung eingeschränkt oder formal außer Kraft gesetzt werden.
- 27 4. Eine Ausbildungsgarantie verweist deutlich auf die Aufgaben und Pflichten der
- 28 Wirtschaft, ein auswahlfähiges Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze zur Verfügung
- 29 zu stellen. Um die Ausbildungsbetriebe zu entlasten, ist eine Umlagefinanzierung
- 30 einzuführen. Diese ist laut Bundesverfassungsgericht zulässig, wenn die Wirtschaft
- 31 ihrer selbstgesetzten Verantwortung nicht gerecht wird. An der Ausbildung beteiligen
- 32 sich nicht einmal mehr 25 % der Betriebe.
- 33 5. Wer auf dem Ausbildungsmarkt dennoch keinen Ausbildungsplatz findet, hat durch eine

- 34 Ausbildungsgarantie einen Anspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung, die so
35 realitäts- und betriebsnah wie möglich zu gestalten ist. Dafür ist die intensive
36 Zusammenarbeit von Jugendsozialarbeit, Bildungsträgern, Berufsschulen, Kammern,
37 Betrieben erforderlich. Vollzeitschulische Angebote sind als Alternative nur
38 zulässig, wenn es eine positive Arbeitsmarktprognose gibt.

C003: Demokratische, offene und soziale Hochschulen gestalten

Laufende Nummer: 4

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Bildung
Antragsblock:	Antragsblock C003

Demokratische, offene und soziale Hochschulen gestalten

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften bekennen sich zum Leitbild einer
- 2 demokratischen, offenen und sozialen Hochschule. Soziale Öffnung, Überwindung von
- 3 Diskriminierung und Durchlässigkeit im Hochschulzugang, demokratische Teilhabe,
- 4 Mitbestimmung und Transparenz, sowie gute Studien- und Arbeitsbedingungen und hohe
- 5 Qualität in Studium, Forschung und Lehre sind die wichtigsten Entwicklungsziele für die
- 6 Hochschulen in NRW. Demokratisch verfasste Hochschulen in gesellschaftlicher Verantwortung
- 7 gestalten Mitbestimmung und Partizipation ihrer Mitglieder, gewähren beste
- 8 Studienbedingungen und sorgen für gute Arbeit in Forschung und Lehre für das
- 9 Hochschulpersonal.
- 10 Mit dem Hochschulzukunftsgesetz der rot-grünen Landesregierung sind wir diesen Zielen ein
- 11 gutes Stück näher gekommen. Nach dem Regierungswechsel zeichnet sich eine massive
- 12 Kehrtwende in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik ab, zurück zur „Hochschulfreiheit“.
- 13 Mit dem Hochschulfreiheitsgesetz von 2007 zog der Staat sich weitestgehend zurück,
- 14 lediglich die pauschale Zuweisung von Steuergeldern sowie die Rechtsaufsicht blieb. Die
- 15 Hochschulen wurden in die „Autonomie“ entlassen, in der Folge wie Unternehmen geführt. In
- 16 diesem Sinne sind die Studierenden Kunden, die Rektorate Vorstände, die Hochschulräte
- 17 Aufsichtsräte und die Beschäftigten die Service-Dienstleister für alle Seiten.
- 18 Mitbestimmung und Partizipation werden als bürokratische Hindernisse kritisiert. Die
- 19 Hochschulen sollen weitestgehend ohne Abstimmung von Parlament und Landesregierung
- 20 agieren.
- 21 All dies wäre ein Rückfall in längst vergangene Zeiten und die Wiederbelebung einer
- 22 überwunden geglaubten hochschulpolitischen Ideologie. Eine solche Politik werden wir nicht
- 23 hinnehmen.
- 24 Universitäten, Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen ermöglichen als öffentliche
- 25 Bildungseinrichtungen inzwischen 763.000 Studierenden Teilhabe an akademischer Bildung und
- 26 sind Arbeitgeber für 136.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Hilfs- und Honorarkräfte
- 27 nicht mitgezählt. Wir erwarten daher, dass die neue Landesregierung sich einsetzt für
- 28 • die Sicherung und den Ausbau der Finanzierung der Hochschulen und Studierendenwerke
- 29 • die weitere soziale Öffnung der Hochschulen, dazu gehört auch der Verzicht auf
- 30 jegliche Studiengebühren
- 31 • die Förderung der Qualität von Studium und Lehre

- 32 • die Verbesserung der Betreuungssituation für Studierende durch die Erhöhung der Zahl
- 33 der Professuren und den quantitativen Ausbau aller anderen Personalkategorien
- 34 • die Schaffung unbefristeter Stellen für dauerhafte Aufgaben an der Hochschule
- 35 • die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, auch durch Veränderungen in den
- 36 Personalkategorien des Hochschulzukunftsgesetzes
- 37 • eine grundständige Reform des Studierendenwerkgesetzes
- 38 • den Ausbau der außeruniversitären Forschung und die Stärkung der Vernetzung von
- 39 außeruniversitärer und universitärer Forschung
- 40 • die Rückführung der Hochschulbeschäftigten in den Landesdienst

41 **Finanzausstattung der Hochschulen**

42 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Landesregierung auf, die
43 finanziellen Ressourcen für die hochschulische Bildung weiter auszubauen und die
44 Hochschulen in NRW weiter zu stärken. Insbesondere ist die Grundfinanzierung zu erhöhen,
45 zeitlich befristete Mittel sind zu verstetigen. Öffentliche Drittmittel sind wieder auf
46 den Forschungsbereich zurückzuführen. Notwendig ist eine neue Diskussion über die
47 Finanzarchitektur zwischen Bund und Ländern. Die Lockerung des Kooperationsverbotes war
48 ein erster Schritt, dem weitere folgen müssen. Für die Daueraufgabe Lehre lehnen wir eine
49 Steuerung über zeitlich befristete Gelder ab. Es sind weitere finanzielle Ressourcen für
50 mehr Personal erforderlich. Die Hochschulen sind aufgefordert, die ihnen zur Verfügung
51 stehenden Mittel in dauerhafte unbefristete Beschäftigung zu investieren.

52 Notwendig ist auch die Sicherung und der Ausbau der Finanzierung der Studierendenwerke.
53 Sie leisten mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für das soziale Umfeld der
54 Studierenden und sorgen damit für gute Rahmenbedingungen. Wir brauchen starke
55 Studierendenwerke für starke Studierende.

56 **Soziale Öffnung der Hochschulen und Teilhabe an akademischer Bildung**

57 Bildung ist der wichtigste Garant zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Brüchen im
58 Erwerbsverlauf. Während die Arbeitslosenquote bei Menschen ohne berufliche Qualifizierung
59 bei rund 20 Prozent liegt, beträgt sie bei Erwerbsfähigen mit dualer Ausbildung um die
60 fünf Prozent und bei jenen mit akademischem Abschluss knapp über zwei Prozent. Die
61 Abhängigkeit von sozialer Herkunft und Bildungschancen setzt sich jedoch auch in der
62 akademischen Bildung fort. Von 100 Kindern aus Akademikerfamilien studieren 77. Von 100
63 Kindern aus Facharbeiterfamilien sind es hingegen nur 23. Nur 15% der Studierenden
64 erhalten heute eine finanzielle Förderung durch Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFöG).

65 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Landesregierung deshalb auf:

- 66 • Verzicht auf jede Form von Studiengebühren. Gebühren beschränken den Zugang zum
- 67 Studium. Das Studium muss gebührenfrei sein und bleiben.
- 68 • Programme wie die Talentscouts weiter zu stärken und die Hochschulen bei Angeboten
- 69 für Jugendliche und junge Erwachsene aus sozial benachteiligten Familien zu
- 70 unterstützen.
- 71 • Die Studienwahl muss integraler Bestandteil der Berufsorientierung in allen
- 72 Schulformen sein, die zu einer Studienzugangsberechtigung führen.
- 73 • Notwendig ist auch eine Verbesserung der materiellen Durchlässigkeit durch eine
- 74 Reform des BAFöG. Die Bemessungsgrenzen müssen angehoben werden, so dass wieder mehr
- 75 junge Menschen diese Form der Förderung erhalten. Zudem sind die Leistungen an die

76 tatsächlichen Bedarfe anzupassen und eine Förderung von Teilzeitstudiengängen zu
77 ermöglichen.

78 Dabei steht für die Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen fest, dass die berufliche und
79 die akademische Bildung gleichrangig nebeneinander stehen. Beide Bildungswege ermöglichen
80 einen erfolgreichen beruflichen Werdegang. Für eine erfolgreiche und innovative Wirtschaft
81 brauchen wir sowohl beruflich qualifizierte Fachkräfte als auch akademisch Gebildete.
82 Wichtig ist eine hohe Durchlässigkeit der Bildungssysteme, so dass im Lebensverlauf immer
83 wieder Teilhabe an Bildung in den verschiedenen Bildungsbereichen möglich ist. Der DGB und
84 seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine bessere Verzahnung von beruflicher Bildung,
85 akademischer Bildung und Weiterbildung sowie eine weitere Förderung der Dualen
86 Studiengänge, die jedoch verbindlicher Regelungen bedürfen.

- 87 • Der DGB sieht noch viel Potential für ein Studium ohne Abitur für beruflich
88 Qualifizierte. Wir stehen für eine weitgehende Öffnung der Bildungseinrichtung
89 Hochschule, getragen von dem Gedanken der Teilhabe an Bildung.
- 90 • Die Landesregierung wird aufgefordert, mögliche rechtliche Optionen und notwendige
91 Rahmenbedingungen zu prüfen und konkrete Vorschläge zur weiteren Öffnung der
92 Hochschulen zu erarbeiten. Dazu gehören Fragen der Anrechnung von Qualifikationen
93 und Vorkenntnissen, von Struktur und Aufbau berufsbegleitender Studien- und
94 Unterstützungsangeboten, sowie neuen Anforderungen an die Didaktik und die Arbeit
95 der Lehrenden.
- 96 • Wir unterstützen einen weiteren Ausbau der Verbundstudiengänge an Fachhochschulen
97 sowie eine Stärkung der Fernuniversität Hagen, an der zu 80 Prozent Berufstätige
98 studieren.

99 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Stärkung der
100 Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen an Hochschulen (LASH NRW) mit
101 dem Hochschulzukunftsgesetz.

- 102 • Wir fordern Hochschulpolitik und Hochschulleitungen auf, sich weiterhin für Diversity
103 und Inklusion einzusetzen, das Thema ernst zu nehmen, mit Ressourcen zu hinterlegen
104 und aktiv für eine inklusive Hochschule zu stehen.
- 105 • Darüber hinaus sind den Schwerbehindertenvertretungen der Beschäftigten bessere
106 Mitwirkungsoptionen einzuräumen, wie sie bereits für die Vertretungen der
107 Studierenden mit Behinderung nach Hochschulzukunftsgesetz (HZG) §62b bestehen.
- 108 • Wichtig ist weiterhin der barrierefreie Ausbau der Universitäten und Fachhochschulen,
109 die DIN 18040-1 (Norm des deutschen Instituts für Normung) ist verpflichtend für die
110 Hochschulen vorzuschreiben.

111 **Gewerkschaftliche Beteiligung in der Gestaltung und Qualitätssicherung von Studium und** 112 **Lehre**

113 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nehmen eine sehr aktive Rolle in der Gestaltung
114 und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung ein. Die akademische Bildung hingegen stand
115 bislang nicht im Zentrum des Engagements. Wichtige neuere Beteiligungsfelder sind dabei
116 das gewerkschaftliche Gutachternetzwerk sowie die Beteiligung in Hochschulräten. Vor dem
117 Hintergrund der weiter steigenden Studierendenzahlen und der absehbaren Tendenz, dass
118 jede/r zweite Berufseinsteiger/in demnächst einen akademischen Abschluss hat, wächst die
119 Relevanz dieses Feldes für Gewerkschaften.

Wir werden den Diskurs über politische Handlungsoptionen zur Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre weiter vorantreiben und uns damit gegenüber den Hochschulleitungen und der Politik positionieren. Wir fordern die Landesregierung auf, der Qualität von Studium und Lehre mehr Gewicht zu geben. Die Landesregierung wird weiterhin aufgefordert, sich auf Bundesebene für eine adäquate Beteiligung der Sozialpartner in den Akkreditierungsverfahren (Verfahren zur Zulassung und Qualitätssicherung von Studiengängen) einzusetzen.

Für Gute Arbeit an Hochschulen

An den Universitäten, Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen arbeiten mehr als 136.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Wissenschaft und Kunst, Verwaltung und Technik. Leider können wir an den Hochschulen jedoch nicht von Guter Arbeit sprechen. 80 Prozent der Wissenschaftler/innen sind befristet beschäftigt, die Hälfte davon in Verträgen, die eine Laufzeit von kürzer als einem Jahr haben. Aber auch in Verwaltung und Technik hat jeder Fünfte nur einen befristeten Vertrag. Der DGB NRW spricht sich dafür aus, dass die Beschäftigten der Hochschulen und Universitätskliniken wieder zu Beschäftigten des Landes werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Landesregierung auf, den „Kodex für Gute Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen“ weiterzuentwickeln, die Arbeit der Ständigen Kommission weiterhin aktiv zu begleiten, ihre Aufsichtsfunktion noch engagierter wahrzunehmen, steuernd einzugreifen und die Evaluation vorzubereiten und schließlich durchzuführen. Darüber hinaus sind weitere Korrekturen und Initiativen notwendig:

- Wir fordern die Landesregierung auf, an den hohen Mitbestimmungsstandards mit dem aktuellen Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) festzuhalten und insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierungsprozesse in den Hochschulen die Mitbestimmung der Beschäftigten zu intensivieren.
- In der Novellierung des Hochschulzukunftsgesetzes wurde an der Differenzierung in wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Universitäten und Fachhochschulen festgehalten (§ 44 und § 45). Der DGB NRW fordert das Zusammenführen dieser Kategorien, da die Unterscheidung des Personals nach Hochschultypen spätestens seit Bologna hinfällig ist. Die Aufgaben und Tätigkeiten gleichen sich in der Praxis immer weiter an, formal wird an der Unterscheidung, verbunden mit ungleichen Entgelten, festgehalten.
- Der DGB NRW fordert die Abschaffung der Personalkategorie der „wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte mit Studienabschluss“ (§ 46). In dieser Personalkategorie werden Personen mit Bachelor- und zum Teil sogar mit Masterabschluss ohne Tarifbindung beschäftigt. Nach Ansicht des DGB ist nicht hinnehmbar, dass diese Personalkategorie beibehalten bleibt und damit weiterhin tariffreie Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit Studienabschluss aufrechterhalten werden.
- Bei der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wurde dieses Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft auf „die angemessene Dauer der Qualifikation“ begrenzt. Leider ist weder der Begriff der Angemessenheit noch der Qualifikation hinreichend definiert. Der DGB fordert die Landesregierung auf, mittels einer Bundesratsinitiative diese Ungenauigkeit zu konkretisieren und eine Mindestbefristungsdauer von drei Jahren für die Dauer der Promotion und der

- 165 Habilitation in das Gesetz zu schreiben.
- 166 • Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist in § 6 dahingehend zu überarbeiten, dass die
167 befristete Beschäftigung von Studierenden im Bachelor- und Masterstudium von den
168 Anrechnungsregeln des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes grundsätzlich auszunehmen
169 ist. Die derzeitige Regelung führt dazu, dass Bachelor-Absolvent/innen, die in der
170 Vergangenheit vor allem an Fachhochschulen bereits als tariflich beschäftigte
171 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gearbeitet haben, nur noch
172 Verträge als wissenschaftliche Hilfskräfte erhalten.
- 173 • Im internationalen Vergleich gibt es an den Hochschulen in Deutschland zu wenig
174 Professuren und zu wenig lehrendes Personal unterhalb der Professur, mit der
175 Konsequenz, dass ein/e Professor/in derzeit rund 90 Studierende zu betreuen hat. Die
176 Akademischen Räte, die vormals eine wichtige Aufgabe in der Lehre erfüllten, gibt es
177 so kaum noch. Der DGB wird beauftragt, eine Diskussion über die Personalstruktur an
178 Hochschulen zu initiieren.
- 179 • Wir fordern auch eine grundlegende Reform des Studierendenwerkgesetzes, um die
180 Arbeitsbedingungen in den nordrhein-westfälischen Studierendenwerken zu verbessern.
- 181 • Gleichstellungspolitische Maßnahmen an Hochschulen sind für alle Hochschulmitglieder
182 wichtig, in der Professur, im wissenschaftlichen Mittelbau, in Technik und
183 Verwaltung und im Studium. Für jede Gruppe stellen sich spezifische Problemlagen –
184 Maßnahmen zur Verbesserung müssen passgenau und wirksam sein. Für das akademische
185 Personal ist schon eine Menge erreicht worden, aber es ist noch nicht gut.
- 186 Insbesondere ist an den Instrumenten der Frauenförderung, wie z.B. der Quote nach
187 Kaskadenmodell festzuhalten. Die gleichstellungspolitischen Aufgaben liegen aber
188 nicht allein im Abbau einer weiblichen Unterrepräsentanz. Herausforderungen zeigen
189 sich auch für Teilzeitbeschäftigte. Chancengleichheit einer beruflichen Entwicklung
190 bzw. Wiedereinstieg nach Familienphasen sind noch ungelöste Probleme, die Frauen
191 vermehrt treffen als Männer.
- 192 • Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten muss bei allen sozialen und
193 Personalverfahren an Hochschulen mit dem im Länderbereich üblichen Standard
194 erfolgen. Für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung sind Verbesserungen
195 erforderlich. Dazu ist eine personelle Aufstockung für diese Aufgaben richtig, für
196 diese Gruppe soll ein eigenes Gleichstellungsressort geschaffen werden. Dies ist im
197 Sinne der Mitarbeiterinnen aber auch im Interesse der reibungslosen Prozessabläufe
198 in den Hochschulen nur mit einem eigenen Budget realisierbar.

199 **Forschung für die großen gesellschaftlichen Herausforderungen**

200 Vor dem Hintergrund der großen Transformationsprozesse, in denen wir uns befinden, kommt
201 der Wissenschaft eine bedeutende Rolle zu. Die Freiheit von Forschung ist für uns hohes
202 Gut. Wissenschaft muss unabhängig sein, dies gilt umso mehr in der Grundlagenforschung.
203 Aber auch für anwendungsorientierte Forschung gilt, dass sie stets friedlichen, zivilen,
204 demokratischen Zwecken zu dienen hat. Wir unterstützen daher die Einführung von
205 Zivilklauseln in allen Hochschulen.

206 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 207 • das Forschungsprogramm Fortschritt NRW fortzuführen,
- 208 • die arbeitsorientierte Forschung in Nordrhein-Westfalen weiter zu stärken,
- 209 • für die Fachhochschulen eine institutionelle Förderung von Forschung einzuführen,

- 210 • das Graduierteninstitut für kooperative Promotionen zwischen Fachhochschulen und
- 211 Universitäten weiterzuentwickeln,
- 212 • die anwendungsorientierte Forschung und den Forschungstransfer über landesseitige
- 213 Instrumente zu unterstützen,
- 214 • sowie die Kooperationsstellen Wissenschaft und Arbeitswelt zu stärken und auszubauen.

215 **Mitwirkung der Gewerkschaften – Verantwortung für Hochschulen der Zukunft**

216 Notwendig ist ein konstruktiver Diskurs aller Akteure über die gesellschaftliche
 217 Verantwortung und die Herausforderungen für die Hochschulen der Zukunft. Die
 218 Gewerkschaften haben diese Notwendigkeit erkannt und werden sich auch in den kommenden
 219 Jahren mit konstruktiven Vorschlägen einbringen. Sie werden ihre Anstrengungen in der
 220 Kooperation mit Hochschulen verstärken und die Studierendenarbeit weiter ausbauen.

C004: Kostenfreie gewerkschaftspolitische Betätigung an NRW-Hochschulen

Laufende Nummer: 12

Antragsteller/in:	DGB-Kreisverband Recklinghausen, DGB-Stadtverband Bottrop, DGB-Stadtverband Gelsenkirchen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Bildung

Kostenfreie gewerkschaftspolitische Betätigung an NRW-Hochschulen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW fordert das Ministerium für Kultur und Wissenschaft auf, den kostenfreien
- 2 Zugang für Gewerkschaften zu den nordrhein-westfälischen Hochschulen zu gewährleisten.
- 3 Insbesondere soll die Durchführung von Informations- und Werbeveranstaltungen sowie von
- 4 Infoständen im Hochschulbereich kostenfrei ermöglicht werden.

Begründung

Es gibt Hochschulen, die den Gewerkschaften Standgebühren für Informations- und Werbestände sowie politische Veranstaltungen abverlangen. Dies ist aus gewerkschaftlicher Sicht eine Beeinträchtigung der gewerkschaftlichen Betätigung in öffentlichen Einrichtungen sowie ein Hindernis in der politischen Arbeit der Gewerkschaften an Hochschulen.

Angesichts des zunehmenden politischen Desinteresses an wirtschaftlichen und sozialen Vorgängen im Land ist die Aktivierung gewerkschaftlichen Bewusstseins unter Studierenden ein wichtiger Baustein zur Stärkung des Demokratieverständnisses in Wissenschaft, Forschung und Hochschule.

C005: Begleitung und Erfassung individueller Biografien von Schüler/innen

Laufende Nummer: 16

Antragsteller/in:	DGB-Stadtverband Dortmund
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung als Material an den DGB-Bezirksvorstand
Sachgebiet:	C - Bildung
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 1: Ergänzung Zeile 2: Streichung

Begleitung und Erfassung individueller Biografien von Schüler/innen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW ~~wirkt auf die~~ prüft den Vorschlag der Einführung und Zulässigkeit einer individuellen Erfassung von Schüler/innen-
- 2 Biographien ~~hin~~, mit dem Ziel, den Bildungsweg eines Kindes/Jugendlichen von der
- 3 Grundschule bis zum Einstieg in Ausbildung/Arbeit nachzuzeichnen, um Handlungsbedarfe
- 4 transparenter zu machen. Selbstverständlich muss der Datenschutz nach außen gewahrt
- 5 bleiben, aber die individuellen Schüler/innen-Daten müssen dem inneren System von Schule
- 6 zur Verfügung stehen.

Begründung

In Nordrhein-Westfalen wurde die Einführung der Schüler-Identifikationsnummer (ID) aus Datenschutzgründen nicht beschlossen. Aktuell werden Daten zu bestimmten Bildungsstationen/Bildungsübergängen erfasst und können nur anonymisiert ausgewertet werden: Daten der Schuleingangsuntersuchung, Daten zu den Bildungsübergängen – Kindertageseinrichtung-Grundschule, Grundschule-weiterführende Schule und Übergänge aus der Sekundarstufe II in Ausbildung bzw. weiterführende Bildung. Eine individuelle Erfassung von Daten würde transparent machen, welche Ursachen für Erfolg und Scheitern von Bildungsverläufen ausschlaggebend sind und welche sozialräumlichen Handlungsoptionen eröffnet werden müssen, um die Bildungschancen zu verbessern.

Das Übergangsmontoring nach der Sekundarstufe I wurde in Dortmund 2009 vom Regionalen Bildungsbüro mit dem Ziel entwickelt, Schulabgänger beim Übergang von der Schule in den Beruf besser zu unterstützen. Erstmals wurden damals die Anschlussperspektiven von 3.924 Jugendlichen der Abschlussklassen 9 und 10 (ohne 32 Gymnasien) erhoben. Das Übergangsmontoring wurde in den folgenden Jahren auf Grundlage der Einführung des zentralen Anmeldesystems „Schüler Online“ weiterentwickelt. Seit 2011 können Aussagen darüber getroffen werden, welche Schüler/innen mit welchem Schulabschluss aus welcher Schulform welche Anschlussperspektive haben. Mit diesem Instrument kann auch ermittelt werden, wie viele Schüler/innen keinen Anschluss finden konnten, oder dass nur 12.5. % dieser Schüler/innen in duale Ausbildung kommen.

C006: Für ein #jungesNRW – Bildung muss besser werden! Und zwar für alle!

Laufende Nummer: 17

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag C001
Sachgebiet:	C - Bildung
Antragsblock:	Antragsblock C001

Für ein #jungesNRW – Bildung muss besser werden! Und zwar für alle!

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist seit vielen Jahren angespannt. Trotz sinkender
- 2 Zahlen von Schulabgänger/innen und einer wachsenden Anzahl von jungen Menschen, die ein
- 3 Studium einer beruflichen Erstausbildung vorziehen, gelingt es nicht, die Lücke zwischen
- 4 Bewerber/innen und den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen zu schließen. So landen
- 5 jedes Jahr mehr als 20.000 Jugendliche in Maßnahmen des sogenannten „Übergangssystems“
- 6 oder haben sich mangels eines Ausbildungsplatzes selber eine Alternative gesucht.
- 7 Unverändert gering zeigt sich die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, von denen nur
- 8 noch etwas mehr als ein Fünftel ausbildet. Dies passt nicht zu den zeitgleichen Klagen
- 9 über den vermeintlichen Fachkräftemangel.
- 10 Der DGB NRW fordert die Landesregierung auf, die Ausbildungsgarantie für alle jungen
- 11 Menschen einzulösen. Die Landesregierung ist aufgefordert, die Wirtschaft in die
- 12 Verantwortung zu nehmen und bei ihnen mehr duale Ausbildungsplätze einzufordern. Dies kann
- 13 nur durch die Einführung einer Ausbildungsplatzumlage für NRW gelingen. Diese belohnt die
- 14 vorbildlichen Unternehmen, die seit Jahren ausbilden und nimmt die Nutznießer finanziell
- 15 stärker in die Pflicht. Dieser Effekt wird für ausreichend Ausbildungsplätze sorgen.
- 16 Der DGB NRW fordert deutlich höhere Investitionen im Bereich der beruflichen Bildung. Das
- 17 System der dualen Ausbildung sichert jungen Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt. Wer bei
- 18 den Berufskollegs spart, um einen ausgeglichen Haushalt abzusichern, der verkennet deren
- 19 Bedeutung im dualen Ausbildungssystem und gefährdet dessen Stellenwert bei der
- 20 Fachkräftesicherung von morgen. Willkürliche Geldspritzen in einzelne Vorhaben, wie die
- 21 Investitionen in die digitale Infrastruktur der Schulen, gleichen Schönheitskorrekturen.
- 22 Es braucht umfassende Investitionsprogramme für die beruflichen Schulen. Angefangen von
- 23 der Bausubstanz, über eine zeitgemäße technische Infrastruktur bis hin zu Programmen für
- 24 digitales Lernen. Individualisierte Lernprozesse und Bildungsbiographien brauchen
- 25 Lernbegleiter sowie pädagogisch qualifiziertes Fachpersonal. Lehrer/innen an
- 26 berufsbildenden Schulen bringen ein hohes persönliches Engagement ein, um ihren
- 27 Schüler/innen diese Begleitung bereitzustellen. Um den Lehrer/innenberuf auch an
- 28 Berufskollegs attraktiv zu gestalten, braucht es Berufsaussichten mit Perspektiven. Der
- 29 DGB NRW fordert deshalb unbefristete Stellen für alle Lehrer/innen, um die langfristige
- 30 Betreuung der Schüler/innen und die Planungssicherheit der Schulen zu gewährleisten.

31 Viele Berufskollegs klagen über einen Fachlehrer/innenmangel. Oftmals fehlt insbesondere
32 den Fachlehrer/innen, die über einen Quereinstieg an die Berufskollegs kommen, eine
33 intensive pädagogische Ausbildung. Immer weniger junge Menschen entscheiden sich für das
34 Lehramt am Berufskolleg. Für Expert/innen aus den Betrieben stellt insbesondere im
35 gewerblichen Bereich der Wechsel an die Schule keine attraktive Alternative dar. Die
36 Landesregierung muss hier dringend nachsteuern und in die Aus- und Weiterbildung von
37 Lehrkräften, insbesondere für die beruflichen Fachlehrer/innen investieren und die
38 Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen.

39 Bildung dient nicht nur der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit, sondern befähigt junge
40 Menschen auch dazu, die Gesellschaft, in der wir leben, mitzugestalten. Sie ist zudem ein
41 wesentlicher Faktor, um am Wohlstand dieser Gesellschaft teilzuhaben. Momentan werden die
42 formalen Bildungssysteme Schule, duale Ausbildung und Hochschule diesem Anspruch nicht für
43 alle jungen Menschen gerecht. Bildung ist immer noch abhängig von dem sozioökonomischen
44 Status. Das muss sich ändern. Wir fordern echte Chancengleichheit im Bildungssystem! Das
45 bedeutet, insbesondere eine stärkere Durchlässigkeit des Bildungssystems, berufsbildende
46 Abschlüsse, im Rahmen der dualen Ausbildung, müssen zu einem Studium an einer Hochschule
47 befähigen.

C007: Keine Unterschiede zwischen Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden/ Dual Studierenden beim Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)! Bildungsurlaub ohne Distanzbeschränkung

Laufende Nummer: 19

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung als Material an den DGB-Bezirksvorstand
Sachgebiet:	C - Bildung
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 1 - 2: Ersetzung Zeile 3 - 5: Ersetzung

Keine Unterschiede zwischen Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden/ Dual Studierenden beim Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)! Bildungsurlaub ohne Distanzbeschränkung

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der ~~DGB NRW fordert die Landesregierung dazu auf,~~ DGB-Bezirksvorstand prüft Möglichkeiten,
wie das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz
- 2 ~~dahingehend zu ändern,~~ (AWbG) weiterentwickelt werden kann, so dass Unterscheidungen
zwischen Arbeitnehmer/innen, Dual
- 3 Studierenden und Auszubildenden beseitigt sind. ~~Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass die~~
- 4 ~~Landesregierung NRW das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz dahingehend ändert, dass die~~
- 5 Dazu gehört auch, dass die Distanzbeschränkung für den Bildungsurlaub ~~abgeschafft~~ geändert wird.

C008: Digitalisierung in allen Bildungsbereichen gerecht gestalten

Laufende Nummer: 20

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag C001
Sachgebiet:	C - Bildung
Antragsblock:	Antragsblock C001

Digitalisierung in allen Bildungsbereichen gerecht gestalten

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Für den beruflichen und sozialen Alltag ist digitale Bildung in unserer Gesellschaft ein
- 2 zentraler Bestandteil. Der Zugang zu diesen notwendigen Fähigkeiten ist jedoch in unseren
- 3 Bildungseinrichtungen sehr ungleich verteilt. Dies verschärft die Gefahr einer „digitalen
- 4 Selektion“. Daher muss der Umgang mit der digitalen Realität in allen Bildungsbereichen
- 5 für alle gleichermaßen umgesetzt werden, damit gleiche Chancen auf eine kreative und
- 6 produktive Beteiligung in der digitalen Gesellschaft wahrgenommen werden können.
- 7 Der DGB NRW vertritt daher gegenüber Politik und Landesregierung folgende Forderungen:
- 8 • Umfassende Fortbildungsangebote für alle in der Bildung Beschäftigten.
- 9 • Berücksichtigung von Inhalten der digitalen Bildung in der Ausbildung aller
- 10 Beschäftigten im Bildungsbereich.
- 11 • Besondere Aufmerksamkeit ist bei der Digitalisierung auch im Bildungsbereich auf die
- 12 Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu richten.
- 13 • Der Umgang mit den digitalen Medien darf nicht zur Entgrenzung der Arbeits- und
- 14 Lernzeit führen.
- 15 • Bedarfsgerechte Verteilung der finanziellen Mittel seitens der Landesregierung zur
- 16 zeitgemäßen Ausstattung von Bildungseinrichtungen, insbesondere der technischen.

C009: Weiter-/Fortbildung

Laufende Nummer: 31

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Bildung

Weiter-/Fortbildung

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften werden aufgefordert, sich für eine alters-
- 2 und bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung sowie auch familiengerechte
- 3 Qualifizierungsmaßnahmen einzusetzen.

Begründung

Zurzeit finden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ohne Rücksichtnahme auf ältere Mitarbeiter/innen statt. Im Zuge der technischen Innovation sind jugendliche Arbeitnehmer/innen besser auf die technischen/digitalen Herausforderungen vorbereitet. Um den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden, ist eine altersgerechte und bedarfsgerechte Qualifizierung unbedingt erforderlich.

Wir erwarten vom DGB, dass unsere Forderungen politisch und sozialpolitisch umgesetzt werden.

C010: Vollständige Personalvertretung von studentischen Beschäftigten!

Laufende Nummer: 40

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung als Material zu Antrag C003
Sachgebiet:	C - Bildung
Antragsblock:	Antragsblock C003
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 4: Streichung

Vollständige Personalvertretung von studentischen Beschäftigten!

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW fordert die Landesregierung dazu auf, sich gegen die prekären
- 2 Arbeitsbedingungen von studentisch Beschäftigten an den Universitäten und Hochschulen
- 3 einzusetzen. Dafür muss die Landesregierung den Rahmenkodex "Gute Arbeit" konsequent
- 4 umsetzen. Zudem wird eine ~~vollwertige~~ Personalvertretung der studentischen Hilfskräfte
- 5 gefordert.
- 6 Den neu eingeführten SHK (studentische Hilfskraft)-Räten fehlen die gesetzlichen
- 7 Instrumente, um die Arbeitnehmenden umfassend zu schützen. Die Landesregierung soll die
- 8 Möglichkeiten schaffen, damit studentische Beschäftigte in den Tarifvertrag für den
- 9 öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) aufgenommen werden können.
- 10
- 11
- 12 **ABK-Empfehlung: Im Antragstitel soll das Wort "Vollständige" gestrichen werden**

C011: Ausstattung von Berufskollegs

Laufende Nummer: 44

Antragsteller/in:	DGB-Kreisverband Mettmann, DGB-Stadtverband Düsseldorf, DGB-Stadtverband Krefeld, DGB-Stadtverband Mönchengladbach, DGB-Stadtverband Remscheid, DGB-Stadtverband Wuppertal
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag C001 durch Z. 149 ff.
Sachgebiet:	C - Bildung
Antragsblock:	Antragsblock C001

Ausstattung von Berufskollegs

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW soll sich bei der Landesregierung für eine bessere materielle und personelle
- 2 Ausstattung der Berufskollegs in NRW einsetzen.

Begründung

Die Berufskollegs sind unverzichtbare Säule im System der dualen Ausbildung. Sie stehen vor großen Herausforderungen: Eine heterogene Schülerschaft, ein sich verschärfender Mangel an Lehrkräften und sich wandelnde Anforderungen durch die Digitalisierung. Dazu sind verlässliche Rahmenbedingungen notwendig. Nur eine gesicherte und ausfinanzierte Ausstattung beim Personal und in der IT-Infrastruktur kann die Berufskollegs in die Lage versetzen, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Auch bei der Gebäudesanierung müssen die Berufskollegs gleichrangig mit den allgemeinbildenden Schulen behandelt werden.

C012: Wiedereinrichtung Fachhochschulstandort der Polizei in Düsseldorf

Laufende Nummer: 45

Antragsteller/in:	DGB-Stadtverband Düsseldorf
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand
Sachgebiet:	C - Bildung

Wiedereinrichtung Fachhochschulstandort der Polizei in Düsseldorf

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW fordert den Innenminister des Landes NRW auf, sich für einen neuen
- 2 Fachhochschulstandort der Polizei in Düsseldorf einzusetzen.
- 3 Dieses Anliegen zum Aufbau eines Fachhochschulstandortes (FHÖV) Düsseldorf steht unter dem
- 4 Vorbehalt, dass die aktuelle Fachhochschulstruktur (FHÖV) erhalten bleibt.

Begründung

Düsseldorf ist seit 1995 eine der zehn Ausbildungsbehörden für Studenten/innen des Fachbereiches Polizei in NRW. In der Vergangenheit wurden die Studierenden der Ausbildungsleitung Düsseldorf und Duisburg in der FHöV Duisburg ausgebildet. Derzeit bildet das Land wieder verstärkt aus. Vor dem Hintergrund steigender Ausbildungszahlen bei der Polizei und den kommunalen Behörden ist ein zusätzlicher Standort in Düsseldorf dringend geboten. Aktuell werden jährlich 2.300 Neueinstellungen bis 2023 angestrebt. Die Anzahl sprengt die räumlichen Kapazitäten der FHöV Duisburg. Um dieses Problem zu lösen, wurde eine Kooperation mit der Hochschule Ruhr West (HRW) in Mülheim an der Ruhr eingegangen.

Der Standort der HRW ist vornehmlich für die Studierenden der Polizei vorgesehen. Die HRW hatte bis zum Bezug neuer Gebäude den Studienbetrieb in Containern aufrechterhalten. In diesen Containern werden aktuell weiterhin bis zu 1.000 Studierende der Polizei untergebracht. Die dort herrschenden Bedingungen für die Studierenden sind für einen ordnungsgemäßen Ausbildungsverlauf nicht hinreichend zufriedenstellend. Die Mietverträge für das Grundstück und die Container laufen im Jahr 2020 aus.

Gemeinsam mit dem Oberbürgermeister der Stadt Düsseldorf regen die Gewerkschaft der Polizei (GdP) und der DGB an, die Ausbildung der Polizeianwärter/innen an einer am Standort Düsseldorf verorteten Fachhochschule zu initiieren.

Düsseldorf hatte in den neunziger Jahren eine FHöV an der Heesenstraße. Damals waren die Einstellungszahlen (ca. 100 - 120 Studenten/innen) relativ gering.

D001: Perspektiven für eine gute Gesundheitsversorgung im Krankenhaus und Pflegebereich in NRW entwickeln

Laufende Nummer: 5

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	D - Soziales
Antragsblock:	Antragsblock D001

Perspektiven für eine gute Gesundheitsversorgung im Krankenhaus und Pflegebereich in NRW entwickeln

Die Konferenz möge beschließen:

1 Das Thema Gesundheitsversorgung betrifft alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In der
2 gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind wir als Versicherte Beitragszahler und
3 nutzen die Leistungen im Falle von Krankheit, Pflege oder Rehabilitation. Die
4 Rentenversicherungsträger sind ebenfalls Träger des Gesundheitswesens. Sie sorgen mit
5 ihrem Angebot für Teilhabe am Arbeitsleben durch entsprechende Maßnahmen und Reha-
6 Angebote. Viele Versicherte kommen durch einen Krankenhausaufenthalt mit dem
7 Gesundheitssystem in Kontakt. Hier wird in besonderer Weise die Leistungsfähigkeit des
8 Gesundheitssektors deutlich. Tatsächlich ist Gesundheitsversorgung ein Thema, das sich
9 durch den gesamten Lebenslauf eines Menschen zieht und daher von hoher Bedeutung ist. Dazu
10 kommt, dass die Gesundheitswirtschaft ein großer, expandierender Arbeitsmarkt ist. Mit
11 fast 1,3 Mio. Beschäftigten ist die Gesundheitswirtschaft die beschäftigungsstärkste
12 Branche in Nordrhein-Westfalen. In den letzten fünf Jahren gab es einen
13 Beschäftigungszuwachs von 9,25%.

14 Der vorliegende Antrag formuliert Erwartungen, Arbeitsaufträge und auch Forderungen an die
15 Landesregierung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Krankenhäusern und auf der Pflege.

16 **Solidarische Gesundheitspolitik ist ein Thema für alle Ebenen: Rückkehr zur paritätischen** 17 **Beitragsfinanzierung**

18 Viele Fragen im Gesundheitswesen müssen auf der bundespolitischen Ebene gelöst werden. Das
19 darf uns nicht davon abhalten, diese Themen auch landespolitisch zu begleiten. Für die
20 Gesundheitspolitik heißt das: Die Rückkehr zur paritätischen Beitragsfinanzierung in der
21 Krankenversicherung sowie die Weiterentwicklung der Krankenversicherung zu einer
22 Bürgerversicherung müssen schrittweise aufgegriffen werden. Auch in der Pflege bedarf es
23 einer Umstellung hin zu einer Bürgerversicherung "Pflege". Außerdem ist für uns die
24 Pflegevollversicherung, die das Pflegerisiko voll absichert, das Modell für die Zukunft.

25 Der Zusammenhang zwischen Rente und Gesundheit erschließt sich durch mehrere Aspekte: Zum
26 einen wird durch die Beitragszahlungen der Rentnerinnen und Rentner in die
27 Krankenversicherung das System der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) gestützt, zum
28 anderen erbringt die Deutsche Rentenversicherung mit ihren Leistungen zur Rehabilitation
29 und zur Teilhabe am Arbeitsleben ebenfalls Gesundheitsleistungen.

30 **Gesundheit - Einkommen - Rente**

31 Eine stabile Gesundheit hängt auch vom Einkommen ab, das beweisen zahlreiche Studien zu
32 dem Thema. Zu diesem Thema leisten die Gewerkschaften mit dem Abschluss von Tarifverträgen
33 einen wichtigen Beitrag. Im Alter spielt die Höhe der Rente eine wichtige Rolle. Doch das
34 Rentenniveau ist im Sinkflug, und schon bald wird es nur noch schwer möglich sein, die
35 steigenden Gesundheitskosten in Form von Zusatzbeiträgen in der Gesetzlichen
36 Krankenversicherung sowie die Zuzahlungen für Medikamente und Gesundheitsleistungen zu
37 stemmen. Deswegen müssen die gewerkschaftlichen Forderungen zu einer auskömmlichen Rente
38 mit dem Themenfeld Gesundheit verknüpft werden. Um die Rente zu stabilisieren, müssen
39 unsere Forderungen auch in diesem Zusammenhang formuliert werden. Um Armutsrenten nach
40 einem Leben voller Erwerbsarbeit zu verhindern, müssen wir uns deshalb auf allen Ebenen
41 für einen Kurswechsel in der Rentenpolitik einsetzen, mit dem Ziel, die gesetzliche Rente
42 zu stärken. Denn, wenn alles so bleibt, wie es ist, wird das Rentenniveau bis 2045 auf 42%
43 sinken. Und das wird auch Auswirkungen auf den individuellen Gesundheitszustand der
44 Rentnerinnen und Rentner haben.

45 **Kurswechsel in der Rentenpolitik heißt für uns:**

- 46 1. Die Rente muss den Lebensstandard sichern.
- 47 2. Das Rentenniveau muss jetzt stabilisiert werden. In weiteren Schritten ist es
48 anzuheben.
- 49 3. Mehr Solidarität in der Rentenversicherung: Wer lang erwerbslos war oder von einem
50 geringen Lohn leben musste, muss sich auf die Solidarität der Gemeinschaft verlassen
51 können.
- 52 4. Zeiten von Aus- und Weiterbildung, Kindererziehung und Pflege dürfen keine Lücken in
53 die Altersversorgung reißen.
- 54 5. Die Erwerbsminderungsrente muss weiter verbessert werden.

55 **Die Gesundheitsversorgung sichern und weiterentwickeln**

56 **Ambulante Versorgung: Problemzone ländlicher Raum**

57 Gesundheitsversorgung spielt für junge und alte Menschen eine zentrale Rolle. Vor allem in
58 ländlichen Räumen wird es immer schwieriger, einen Hausarzt zu erreichen und in der Nähe
59 zu haben. Der DGB NRW fordert Landes- und Kommunalpolitiker dazu auf, ihren Teil dazu
60 beizutragen, dass auch die ländlichen Regionen attraktiv bleiben und werden, z.B. durch
61 eine gute Infrastruktur sowie Kultur-, Freizeit- und Schulangebote. Dies ist ein wichtiger
62 Beitrag für die nähere Zukunft, damit sich auch dort Ärztinnen und Ärzte niederlassen, wo
63 ein dringender Bedarf besteht, und die ambulante Versorgung im ländlichen Raum verbessert
64 wird.

65 Obwohl es nicht Aufgabe der Landesregierung ist, die hausärztliche Versorgung zu sichern,
66 sondern die der kassenärztlichen Vereinigung, konnten in der jüngsten Vergangenheit
67 erfolgreich Anreize für die "Ansiedlung" von Hausärzten gesetzt werden. Dies gilt es vor
68 dem Hintergrund der demographischen Entwicklung der Bevölkerung und der Ärzteschaft in der
69 kommenden Legislaturperiode unbedingt beizubehalten und auszubauen, damit genügend
70 Hausärzte zur Verfügung stehen.

71 **Stationäre Versorgung: Chronisch unterfinanziert**

72 Träger der stationären Versorgung sind die Krankenhäuser. In einer bundesweiten Umfrage
73 hatte ver.di bereits 2013 festgestellt, dass insgesamt 162.000 Stellen in den deutschen

74 Krankenhäusern fehlen, allein 70.000 davon in der Pflege. In NRW fehlen 38.500 Stellen.
75 Dazu kommt, dass viele Stationen nachts teils gefährlich unterbesetzt sind. Es ist keine
76 Seltenheit, dass nachts eine Pflegekraft für 25 Patienten allein zuständig ist. Das führt
77 zur Überbelastung der Pflegenden und einer unsicheren Versorgung von Patientinnen und
78 Patienten. Wir fordern die neue Landesregierung auf, sich für eine bundeseinheitliche
79 gesetzliche Personalbemessung im Krankenhaus einzusetzen. Zudem soll sie als
80 Sofortmaßnahme im Landeskrankenhausplan NRW verbindliche Personaluntergrenzen festlegen,
81 welche die adäquate Versorgung der Patientinnen und Patienten und gute Arbeitsbedingungen
82 für die Beschäftigten sicherstellen.

83 Eine weitere "Baustelle" in der Krankenhausversorgung sind die sogenannten
84 Investitionskosten. Die Investitionskosten von Krankenhäusern werden grundsätzlich von den
85 Bundesländern finanziert. Doch der Anteil der Investitionsfinanzierung des Landes NRW
86 sinkt seit Jahren, während die Krankenhausaussgaben stetig ansteigen. Vor dem Hintergrund
87 der Unterfinanzierung steigt bei den Krankenhäusern der Anreiz zur Leistungsausweitung, um
88 die Kosten decken zu können. Dies ist nicht im Interesse der Versicherten, denn die
89 Krankenhausleistungen dienen der Wiederherstellung der Gesundheit und nicht der
90 Finanzierung der Krankenhäuser. Wir erwarten von der Landesregierung eine 100%ige
91 Finanzierung der Krankenhausinvestitionen, um den erheblichen Investitionsstau abzubauen,
92 die Versorgung in der Stadt und auf dem Land zu sichern und die unsachgemäße Finanzierung
93 von Infrastruktur durch Personalkürzungen und Kosteneinsparungen auf dem Rücken der
94 Beschäftigten zu beenden.

95 **Pflege: Risiko in der "Gesellschaft des langen Lebens"**

96 **Mehr Pflegebedürftige brauchen in Zukunft gute pflegerische Betreuung**

97 Derzeit sind rund 650.000 zumeist ältere Menschen auf Pflege angewiesen. Rund drei Viertel
98 davon werden entweder durch Familienangehörige, allein oder unterstützt durch
99 Pflegedienste, versorgt, und ca. 165.000 Personen erfahren Pflege in stationären
100 Einrichtungen. Bereits 2025 werden voraussichtlich 950.000 Menschen in NRW pflegebedürftig
101 sein. Allein durch diese Zahl steigt die Herausforderung, die auf die Altenpflege zukommt.
102 Die Arbeitsbelastung für alle Beschäftigten in der Altenpflege nimmt zu, für das
103 Pflegepersonal sind die Belastungsgrenzen längst überschritten. In stationären
104 Einrichtungen hat sich die Struktur der Bewohnerinnen und Bewohner verändert. Immer mehr
105 sind hochbetagt, mehrfach erkrankt oder leiden an Demenz, wenn sie von der häuslichen
106 Pflege in die stationäre wechseln. Gute Pflege aber braucht qualifiziertes Personal, das
107 die pflegebedürftigen Menschen ganzheitlich versorgt. Dazu gehören neben dem wachsenden
108 Bedarf an Behandlungspflege auch professionelle Zuwendung und Zeit für Gespräche. Eine
109 entsprechende personelle Besetzung, bei Tag und bei Nacht, ist hierfür die Voraussetzung.
110 Im Ausbau von zweijährigen Assistenzbildungen sehen wir keine Alternative.

111 Zur Sicherstellung zukunftsorientierter Pflege im ambulanten und stationären Bereich, muss
112 die Pflegeversicherung dringend mehr finanzielle Mittel bereitstellen.

113 Von der Landesregierung erwarten wir

- 114 • eine Bundesratsinitiative zur Weiterentwicklung des Vergütungsrechts der
- 115 Pflegeversicherung mit dem Ziel, dass in den Vergütungsverhandlungen das benötigte
- 116 Personal und die damit verbundenen Kosten nach dem tatsächlichen Versorgungsbedarf
- 117 der Bewohner/innen verhandelt werden

- 118 • unter Beteiligung der Interessenvertretungen der Beschäftigten in der Pflege eine
- 119 unterstützende Begleitung bei der Entwicklung eines Personalbemessungssystems auf
- 120 Bundesebene
- 121 • Initiativen, die vorab und zeitnah in NRW eine Anpassung der aus den 90er Jahren
- 122 stammenden Personalschlüssel für alle Funktionsbereiche in den stationären
- 123 Pflegeeinrichtungen in NRW bewirken.
- 124 • ein Festhalten an der Fachkraftmindestquote und Weiterentwicklung zu einer
- 125 einheitlichen Fachkraftmindestquote für den Tag- und den Nachtdienst im Wohn- und
- 126 Teilhabegesetz (WTG)
- 127 • die alsbaldige Initiierung von Initiativen und Projekten zur Gewinnung von
- 128 Pflegefachkräften.
- 129 • Entwicklungen der Quartiere, um den Menschen die Möglichkeiten zu geben so lange wie
- 130 möglich in ihren Quartieren zu leben.

131 Dazu gehören:

- 132 • Haushaltsnahe Dienstleistungen (Hausmeisterdienste, z.B. Schneefegen)
- 133 • Lebensmittelversorgung
- 134 • Wohnungen für Wohngemeinschaften oder anderen Formen des Zusammenlebens
- 135 • Quartiernetzwerke zur Unterstützung und gegen die Vereinsamung
- 136 • Quartierstützpunkte von ambulanten Pflegeangeboten

137 **Gute pflegerische Versorgung: Wir nehmen die Politik in die Verantwortung**

138 **Eine Pflegekammer löst die Probleme nicht!**

139 Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Steuerzuschüsse in das
 140 Gesundheitssystem bilden die finanzielle Grundlage für den Anspruch der Versicherten, eine
 141 gute pflegerische Versorgung auf aktuellem fachlichem Niveau zu erhalten. Einer
 142 Pflegekammer diese hoheitlichen Aufgaben zu übertragen und die Pflegekräfte dafür bezahlen
 143 zu lassen, lehnen wir ab. Wir möchten unsere gewählten Politikerinnen und Politiker auch
 144 zukünftig für die Versorgung der Menschen in NRW in die Verantwortung nehmen können und
 145 diese Aufgabe nicht an eine Pflegekammer übertragen sehen, auf die wir keinen Einfluss
 146 haben.

147 Eine Politik, die auf die Verbesserung der Pflege durch die Organisationsform einer Kammer
 148 setzt, die für selbständige Berufe geschaffen wurde, wird damit die zentralen Probleme der
 149 Pflege nicht lösen. Hierzu brauchen wir Entscheidungen der Politik und der Arbeitgeber.
 150 Pflege in NRW braucht keine Kammer sondern mehr Personal. Nur so gelingt es, Überlastungen
 151 abzubauen, mangelnde Praxisanleitung der Auszubildenden zu beseitigen, Freizeit wieder
 152 planbar zu machen und Überstunden auf Ausnahmen zu beschränken.

153 Daher schlagen wir der Landesregierung vor, die geplante Befragung unter repräsentativ
 154 ausgewählten Pflegekräften zur Errichtung einer Pflegekammer zu verschieben. Stattdessen
 155 sollten die nächsten Jahre dafür genutzt werden, die Erfahrungen mit der Pflegekammer in
 156 Rheinland-Pfalz zu analysieren und aufgrund dieser Erkenntnisse zu entscheiden, ob Pflege
 157 in NRW eine Pflegekammer braucht.

158 **Fachkräfte und Fachkraftausbildung stärken statt Ausbau der Assistenz Ausbildung!**

159 Der Pflegeberuf ist ein anspruchsvoller und sehr facettenreicher Beruf. Unsere
 160 Gesellschaft erwartet für eine verantwortungsvolle Versorgung in den Einrichtungen des

161 Gesundheitswesens genügend gut ausgebildete Fachkräfte, die eine dreijährige Ausbildung
162 absolviert haben. Im neuen NRW-Koalitionsvertrag heißt es, dass die bundesgesetzlichen
163 Vorgaben zur Ausbildung in den Pflegeberufen zeitnah umgesetzt werden sollen. Weiter soll
164 auch die Assistenz Ausbildung in der Pflege gestärkt und weiterentwickelt werden. Das
165 kürzlich verabschiedete Bundesgesetz zur Regelung der Ausbildung in den Pflegeberufen
166 (Pflegeberufsgesetz, ab 2020) sieht vor, dass nach absolvierten zwei Jahren der
167 dreijährigen Ausbildung eine Zwischenprüfung abgelegt werden soll. Eine mögliche
168 weiterführende Gesetzgebung auf Landesebene in NRW kann nach Ablegen dieser
169 Zwischenprüfung eine Berufsfähigkeit zur Pflegeassistenz bescheinigen. Das lehnen wir ab,
170 denn wir benötigen mehr gut ausgebildete Fachkräfte in den Krankenhäusern und den
171 Pflegeheimen. Zudem existiert bereits eine Ausbildungsmöglichkeit zur Pflegeassistenz mit
172 Dauer von einem Jahr in Vollzeit. Es ist auch nicht absehbar, welche Auswirkungen die im
173 Koalitionsvertrag angekündigte Stärkung der Assistenz Ausbildung auf das Verhältnis von
174 Fachkräften und Assistenzkräften auf den Stationen in den Krankenhäusern und in den
175 Pflegeheimen haben wird. Wir befürworten einen ganzheitlichen verantwortungsvollen
176 Pflegeprozess, und keine kleinteilige Arbeitsteilung auf den Stationen, in der die
177 Fachkräfte letztendlich nur noch die Abläufe steuern.

178 Wir fordern daher die Landesregierung auf, die Fachkraft Ausbildung weiter in den Fokus zu
179 stellen und kein Sparmodell über kleinteilige Arbeitsteilung und mehr Assistenzkräfte zu
180 befördern.

D002: Erhöhung der Personalstellen im Arbeitsschutz

Laufende Nummer: 15

Antragsteller/in:	DGB-Stadtverband Dortmund
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	D - Soziales

Erhöhung der Personalstellen im Arbeitsschutz

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW setzt sich für die Aufstockung des Personals im Arbeitsschutz ein, damit
- 2 Kontrollen, die nicht anlassbezogen (Beschwerden, REACH (Europäische Chemikalienverordnung
- 3 zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe) oder Umwelt)
- 4 oder im Rahmen der GDA Strategie (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) durchgeführt
- 5 werden, wieder möglich sind.

Begründung

„Die Arbeitsschutzdezernate der Bezirksregierungen können auf Grund der geringen Personalkapazitäten die Überwachung der Betriebe nicht mehr im angemessenen Umfang durchführen. Für eine regelmäßige Überwachung nach einem risikobasierten Konzept unter Einbeziehung der Gewerbeärzte wird zusätzliches Personal für die Arbeitsschutzdezernate der Bezirksregierungen und für die gewerbeärztliche Tätigkeit beim Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes NRW (LIGA) erforderlich.“ So steht es in der fachaufsichtlichen Bewertung nach dem ENVIO Skandal 2011. Fakt ist aber, dass das Personal im Arbeitsschutz nicht aufgestockt wurde, sondern nur ausgeschiedene Mitarbeiter ersetzt wurden. Das reicht bei weitem nicht aus, um den starken Personalabbau seit 2000 aufzufangen. Mit dem bestehenden Personal würden Unternehmen nur ca. alle 12 Jahre kontrolliert werden können. Vor Ort erhalten wir immer öfter Beschwerden über Verstöße gegen Arbeitsschutzmaßnahmen, die aufzeigen, dass die Sicherheit vor mangelnden Kontrollen Verstöße erst ermöglichen.

D003: Die Talfahrt des gesetzlichen Rentenniveaus stoppen

Laufende Nummer: 32

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag D001 durch Z. 46 ff.
Sachgebiet:	D - Soziales
Antragsblock:	Antragsblock D001

Die Talfahrt des gesetzlichen Rentenniveaus stoppen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW wird aufgefordert, sich weiter dafür einzusetzen, dass die weitere Absenkung
- 2 des gesetzlichen Rentenniveaus gestoppt wird.

Begründung

Altersarmut entwickelt sich insbesondere für Frauen zu einer tickenden Zeitbombe. Dies gilt mittlerweile auch für den öffentlichen Dienst. Die Rente ist ein Spiegelbild des Erwerbslebens. Immer noch haben Frauen nicht die gleichen Einkommenschancen wie Männer.

Dies liegt zum einen an ihrer Erwerbsbiographie. Durch Kindererziehungszeiten und Pflege von Angehörigen fehlen wichtige Beitragsjahre. Jahrelange Teilzeitarbeit vermindert den Rentenanspruch. Zum anderen haben Frauen immer noch schlechter bezahlte Jobs als ihre männlichen Kollegen.

Laut einer WSI Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans Böckler-Stiftung sind Frauen deutlich stärker armutsgefährdet als Männer.

Zurzeit liegt das Rentenniveau bei ca. 47 % und soll bis zum Jahre 2030 auf 43 % gesenkt werden. Die durchschnittliche Rente wegen Alters liegt bei etwa 1.100 Euro. Um diese Durchschnittsrente zu erhalten, muss der Bruttoverdienst bei 2.500 Euro liegen. Und dies Jahr für Jahr. Wenn Teilzeit- oder Unterbrechungszeiten vorliegen, kann diese Durchschnittsrente nicht erreicht werden.

In der Zeit von 2003 – 2016 stieg die Anzahl derer, die Grundsicherung als Rentnerin/Rentner beziehen, um 106 %. Die Anzahl der Minijobs stieg im gleichen Zeitraum um 64 %.

Um ein wirklich existenzsicherndes Auskommen im Rentenalter zu erreichen, muss die weitere Absenkung des Rentenniveaus gestoppt werden.

D004: Änderung des Rentenrechtes unter Berücksichtigung der Lebens- und Erwerbslagen von Frauen

Laufende Nummer: 33

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag D001
Sachgebiet:	D - Soziales
Antragsblock:	Antragsblock D001

Änderung des Rentenrechtes unter Berücksichtigung der Lebens- und Erwerbslagen von Frauen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bezirkskonferenz fordert den DGB NRW und den DGB-Bundesvorstand auf, auf die
- 2 Politik einzuwirken, bestehende Rentenbemessungsgrundlagen so zu ändern, dass Lebens- und
- 3 Erwerbslagen von Frauen berücksichtigt werden, mit dem Ziel, gerechtere und
- 4 existenzsichernde Renten zu erreichen.

Begründung

Die Frauenkonferenz des DGB-Ostwestfalen-Lippe vom 24. September 2016 hat sich dazu bekannt, dass die gesetzliche Rente gestärkt und ausgebaut werden muss, damit jeder Frau ein menschenwürdiges Leben im Alter und damit auch die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht wird.

Durch Zeiten der Kindererziehung und/oder Pflegezeiten von Familienangehörigen kommt es für Frauen sehr häufig zu relativ langen Erwerbsunterbrechungszeiten. Außerdem arbeiten Frauen sehr häufig lange in Teilzeit und im Niedriglohnbereich.

Da die Rentenberechnung für Frauen auch fast ausschließlich auf Grundlage von durch Erwerbsarbeit erworbenen Rentenpunkten basiert, entsteht somit für Frauen, bedingt durch stark abweichende Erwerbsbiografien, eine zunehmende Schieflage im Vergleich zu denen der Männer. Dadurch sind zunehmend mehr Frauen von Altersarmut bedroht.

Hinzu kommt die per Gesetz erfolgte Absenkung des Rentenniveaus, die grundsätzlich zu niedrigerer Rente führt und damit insbesondere Frauen trifft.

Die Gesetzgebung muss sich der veränderten Lebens- und Arbeitswelt anpassen und daher wie folgt eingeleitet und umgesetzt werden:

- Einführung einer Grundrente über dem Hartz-IV-Satz für alle Rentenberechtigten
- Das Rentenniveau ist auf mindestens 50% festzulegen
- Wiedereinführung der Rente nach Mindestentgeltpunkten, wie es sie schon für die Zeiten vor 1992 gibt
- Zeiten von Erwerbslosigkeit müssen grundsätzlich anerkannt werden, auch wenn kein Leistungsbezug aus ALG II besteht
- Die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Rentenpunkte richtet sich nach ausgewählten 25 Jahren der Berufstätigkeit.

D005: Gründung einer Landesarmutskonferenz NRW unter der Leitung des DGB

Laufende Nummer: 39

Antragsteller/in:	DGB-Kreisverband Mettmann, DGB-Kreisverband Viersen, DGB-Stadtverband Düsseldorf, DGB-Stadtverband Krefeld, DGB-Stadtverband Mönchengladbach, DGB-Stadtverband Remscheid, DGB-Stadtverband Wuppertal
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand
Sachgebiet:	D - Soziales

Gründung einer Landesarmutskonferenz NRW unter der Leitung des DGB

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Wir beantragen die Gründung einer Landesarmutskonferenz NRW unter der Schirmherrschaft des
- 2 DGB mit den großen Sozial- und Wohlfahrtsverbänden in NRW.

Begründung

In NRW gibt es noch keine Landesarmutskonferenz, die die Lücke zwischen den kommunalen Armutskonferenzen und der nationalen Armutskonferenz schließen kann.

Die Armutssituation in NRW spitzt sich zu:

- Immer mehr Menschen sind von Einkommensarmut, bedingt durch Scheidung, Niedrigrenten, geringe Erwerbseinkommen etc. betroffen
- Überschuldung und drohender Ausschluss aus dem Kreditsystem greifen bereits bis in mittlere Einkommensschichten
- Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbslosigkeit führen zu einer zunehmenden Spaltung der Gesellschaft
- Wohnungslosigkeit ist für einen zunehmend größer werdenden Personenkreis Bestandteil einer oft ausweglosen Armutskarriere
- Die hohe Zahl der Migranten belastet den Arbeits- und Wohnungsmarkt zusätzlich

Dieser Entwicklung gegenzusteuern kann zentrale Aufgabe der „Landesarmutskonferenz NRW“ sein.

Die Dramatik der gegenwärtigen Entwicklung, in der Betroffene eher Diffamierung und Ausgrenzung als Solidarität erfahren, erfordert die Bündelung und Abstimmung der politischen Akteure, die sich für soziale Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft einsetzen. Neue institutionelle Arrangements der Kooperation, Koordination und Selbstorganisation sind notwendig. Hierzu gehört die Institutionalisierung einer Landesarmutskonferenz in NRW. Sie soll ein neues Instrument gemeinsamer Aktionen sein, als politische Initiatorin, Moderatorin und Koordinatorin wirken. Gemeinsam mit den Betroffenen, den regionalen und örtlichen Initiativen soll deren sozialpolitischen Forderungen auch landespolitisch ein besonderes Gewicht gegeben werden.

Für uns ergibt sich die Rolle des DGB aus seiner Satzung. Der DGB beschreibt in seiner Satzung unter 3 c) die Aufgabe: „In der Sozialpolitik:

- die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer – einschließlich der Erwerbslosen – in der nationalen, europäischen und internationalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, in den Sozialversicherungen einschließlich

der sozialen Selbstverwaltung sowie im Arbeits- und Gesundheitsschutz und im Arbeits- und Sozialrecht;

- die Vertretung der Interessen der Seniorinnen und Senioren und die Wahrung ihrer Mitwirkung bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens, in der Sicherung und Entwicklung ihrer ökonomischen und sozialen Belange;“

E001: Aktiver Widerstand gegen Rechts

Laufende Nummer: 35

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	E - Gesellschaft

Aktiver Widerstand gegen Rechts

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW setzt sich weiterhin dafür ein, dass der DGB mit seinen
- 2 Mitgliedsgewerkschaften praktisch und aktiv Widerstand gegen faschistoide und
- 3 rechtsradikale Parteien und Organisationen leistet.

Begründung

Im DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften gibt es eine sehr umfassende und gute Bildungsarbeit gegen Rassismus und besonders gegen die AfD (Alternative für Deutschland). Diese Partei ist frauenfeindlich, rassistisch, aber auch feindlich gegenüber der arbeitenden Bevölkerung.

Wir sollten aber nicht bei der Aufklärung stehenbleiben, sondern der AfD entschlossen entgegenreten. Dazu benötigt es entsprechende Aufklärungsarbeit sowie einen breiten zivilgesellschaftlichen Gegenkonsens. Die AfD muss als gesamtgesellschaftliches Problem erkannt werden. Der DGB ist aufgefordert, hier einen deutlichen Beitrag zu leisten und sich aktiv in Bündnisse einzubringen, die sich der Bedrohung durch die AfD stellen.

E002: Einflussnahme des DGB auf die Landes- und Bundesregierung zur Menschenrettung im Mittelmeer und in Lagern außerhalb Deutschlands

Laufende Nummer: 52

Antragsteller/in:	DGB-Stadtverband Remscheid, DGB-Stadtverband Solingen
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	E - Gesellschaft
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 3 - 4: Streichung

Einflussnahme des DGB auf die Landes- und Bundesregierung zur Menschenrettung im Mittelmeer und in Lagern außerhalb Deutschlands

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der Stadtverband fordert den Bezirksvorstand auf, seine politische Einflussnahme darauf
- 2 auszurichten, dass Menschen welche nach Europa kommen wollen, menschenwürdig behandelt
- 3 werden und deren Gesundheitsversorgung ~~in Deutschland~~ sichergestellt wird und in den
- 4 Lagern ~~außerhalb Deutschlands~~ durch verschiedene NGO's (Nicht-Regierungsorganisationen)
- 5 zugelassen wird.

Begründung

Auf dem Mittelmeer geraten viele Menschen in Seenot und ertrinken, weil ihre Schiffe oder Boote nicht seetauglich sind. Obwohl die italienische Küstenwache und Marine, internationale Handelsschiffe, Frontex und die „Eunavfor Med“ - Mission (Marineinsatz der EU) viele Menschenleben retten, sind die Nicht-Regierungs-Organisationen (NGO's) mit ihren wendigen Schiffen die effektivsten, welche mehr als alle anderen Organisationen Leben retten. Durch die völkerrechtswidrige Androhung Libyens NGO-Schiffe notfalls gewaltsam mit Kriegsschiffen von der Menschenrettung abzuhalten, können die NGO's nicht mehr aufs Mittelmeer fahren und hängen in den Häfen fest; es ist einfach zu gefährlich!

Des Weiteren wird Helfenden untersagt, in den Lagern z.B. in Libyen die Menschen medizinisch zu versorgen. Dies ist alles keine Kostenfrage, sondern ein Menschenrecht: „Jeder hat das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person“ (Artikel 3).

Da sich der DGB im § 2 seiner Satzung dazu verschrieben hat, sich „der Erhaltung des Friedens und der Freiheit im Geiste der Völkerverständigung“ einzusetzen, möchten wir, dass der DGB alles in seiner Macht Stehende macht, um Menschenleben zu retten, indem er die Politiker auffordert, dass wieder Schiffe der NGO's dauerhaft fahren können und diese Organisationen ihre Arbeit in den Lagern verrichten können.

E003: „Mobile Beratung“ als Dauereinrichtung mit unbefristeten Beschäftigten

Laufende Nummer: 54

Antragsteller/in:	DGB-Kreisverband Coesfeld, DGB-Stadtverband Münster
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	E - Gesellschaft

„Mobile Beratung“ als Dauereinrichtung mit unbefristeten Beschäftigten

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bezirkskonferenz NRW beschließt, dass sich der DGB NRW in Land und Bund dafür
- 2 einsetzt, dass im Rahmen eines „Demokratieförderungsgesetzes“ das Projekt „Mobile Beratung
- 3 gegen Rechtsextremismus und für Demokratie“ in eine Dauereinrichtung umgewandelt wird und
- 4 die Anstellungsverträge der Beschäftigten entsprechend entfristet werden.

Begründung

„Mobile Beratung“ unterstützt vor Ort demokratische Initiativen, Institutionen, Parteien und Einzelpersonen, die sich für die Stärkung einer menschenrechtsorientierten demokratischen Kultur einsetzen. Sie hat sich in den vergangenen 25 Jahren zum nachhaltigsten Präventions- und Interventionsansatz in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus in Deutschland entwickelt. Inzwischen gibt es in allen 16 Bundesländern mobile Beratungsteams, die mit ihren umfassenden und passgenauen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten, ihrer menschenrechtsorientierten Haltung und ihrem spezifischen Blick auf Ressourcen und Selbstwirksamkeitspotenziale im Gemeinwesen für viele zivilgesellschaftliche Akteure in Städten und Gemeinden zu einem unersetzlichen Partner geworden sind. Trotz mehrfach positiver Evaluierung hat das Beratungsangebot zur Stärkung der Demokratie lediglich Projektcharakter.

Nach wie vor sind jedoch Übergriffe auf Geflüchtete und ihre Unterkünfte an der Tagesordnung. Die Zivilgesellschaft muss sich mit Demonstrationen, Propaganda und Raumergreifungsstrategien von Neonazis auseinandersetzen. Gleichzeitig verroht das gesellschaftliche Klima zusehends. Viele lassen hemmungslos ihren Ressentiments gegenüber Minderheiten freien Lauf, und nicht zuletzt ist eine offensichtlich fremdenfeindliche und rassistische Partei in den Bundestag eingezogen.

Die konkrete Arbeit in den Regionen darf nicht länger von politischen Konjunkturen und dem jährlichen Rhythmus von Mittelbeantragung, -abruf und -verwendungsnachweis geprägt sein. Es braucht ein „Demokratieförderungsgesetz“ des Bundes, das Rahmen und grundlegende Strukturen festlegt, das Engagement des Bundes verstetigt und Probleme in der föderalen Zusammenarbeit löst. Dieser Prozess ist die Voraussetzung für eine Entfristung der Arbeitsverträge der Beratungsteams, damit die Beschäftigten endlich die Wertschätzung und Anerkennung ihrer gesellschaftlichen Tätigkeit bekommen, die sie im Rahmen ihrer „guten Arbeit“ mit einer verlässlichen Berufsperspektive auch verdienen.

F001: Constanze geht weiter! Fortführung des Projektes "Junge Frauen in der Gewerkschaft"

Laufende Nummer: 22

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen, DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	F - Organisation
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 3: Ergänzung

Constanze geht weiter! Fortführung des Projektes "Junge Frauen in der Gewerkschaft"

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW wird aufgefordert, das Projekt zur „Lebens-, Berufsweg- und Karriereplanung
- 2 junger Frauen und Männer“ / „Constanze“, das auf den Antrag VII/75 , der 20. DGB-
- 3 Bezirkskonferenz (13. - 14. Dezember 2013) zurückgeht, weiterzuführen. 2019 ist dem DGB-Bezirksvorstand eine Auswertung des Projektes vorzulegen, die darlegt, welche Ziele in fünf Jahren Projektlaufzeit erreicht wurden.

Begründung

Ziele des Projektes sind:

- Aktivierung junger Menschen für Themen der Lebens-, Berufsweg- und Karriereplanung
- Stärkung der Personengruppenarbeit
- Verankerung von Themen der Geschlechtergerechtigkeit (z.B. Equal Pay, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Karriereplanung junger Frauen und Männer, geschlechtsspezifischer Diskriminierung) in der Zielgruppe
- Durchführung von zentralen und regionalen Aktionen und Veranstaltungen mit und durch die Zielgruppe sowie mit Unterstützung der hauptamtlich Beschäftigten des DGB in den einzelnen Regionen
- Mitgliedergewinnung in der Gruppe junger Frauen
- Vernetzung der frauenpolitisch interessierten ehrenamtlichen Gewerkschafter/innen.

F002: DGB-Frauenquote für Haupt- und Ehrenamt in allen Ebenen

Laufende Nummer: 36

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	F - Organisation

DGB-Frauenquote für Haupt- und Ehrenamt in allen Ebenen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Nur eine Beteiligung von Frauen in allen Ebenen ermöglicht eine gerechte Teilhabe von
- 2 Männern und Frauen in unserer Organisation und bei allen gesellschaftlichen und
- 3 arbeitsrechtlichen Aspekten. Ziel der Gesamtorganisation sollte es sein, Frauen auf allen
- 4 gewerkschaftlichen Ebenen und in allen Bereichen zu beteiligen. Daher werden die
- 5 Gewerkschaften, die DGB-Führungskräfte und der/die DGB-Bezirksvorsitzende NRW
- 6 aufgefordert, intern und extern, bei Besetzung von Gremien, Ausschüssen, Aufsichtsräten,
- 7 Arbeitsagenturen, Kammern und Konferenzen, ehrenamtlichen Richter/innen und
- 8 Stellenausschreibungen dafür Sorge zu tragen, dass der Anteil der Frauen mindestens gemäß
- 9 dem Anteil der weiblichen Mitglieder entspricht. Eine transparente Darstellung der
- 10 Entscheidungsprozesse bei der Besetzung von Positionen ist dabei erforderlich.

Begründung

Bei allen Themen muss die Perspektive von Frauen mitgedacht werden. Frauen müssen stärker in die Gremien integriert und Informationen geschlechtergerecht kommuniziert werden. Bei den Delegationen zu DGB-Gremien und Konferenzen muss darauf geachtet werden, dass der Anteil der Frauen mindestens ihrem jeweiligen Mitgliederanteil entspricht. Frauen sind in vielen Ebenen der Organisation unzureichend beteiligt. In den örtlichen Gremien sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Somit werden viele Themen aus dem ausschließlich männlichen Blickwinkel betrachtet. Auch auf Veranstaltungen und Konferenzen sind Frauen oft in der Unterzahl. In der Kommunikation nach Außen und Innen wird nicht durchgehend auf die Perspektive von Frauen geachtet. Frauenpolitische Elemente in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit sind nicht stark ausgeprägt. Die Teilnahme von Kolleginnen an regionalen und zentralen Seminaren muss verbessert werden. Das Bildungsprogramm muss um Angebote zu frauenpolitischen Themen und Geschlechtergerechtigkeit erweitert werden. Bei der Benennung der Delegierten für Konferenzen und Stadt- und Kreisverbände müssen die zuständigen Hauptamtlichen vor Ort das starke Interesse kommunizieren und dazu motivieren, auch ausreichend Kolleginnen zu entsenden.

F003: Gewerkschaft weiblicher machen - Mitgliederkampagne "Frau Dich"

Laufende Nummer: 37

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand
Sachgebiet:	F - Organisation

Gewerkschaft weiblicher machen - Mitgliederkampagne "Frau Dich"

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB NRW wird aufgefordert, mehr Frauen für die Arbeit in den Gewerkschaften zu
- 2 gewinnen. Mit einer gezielten Ansprache und Mitgliederkampagne soll der Anteil von Frauen
- 3 in unserer Organisation erhöht werden.
- 4 Unter Beachtung folgender Punkte:
- 5 • Themen gleichwertig angehen und sie nicht nach Frauen- oder Männerthemen bewerten
- 6 • geschlechtergerechte Formulierung
- 7 • gezielte Ansprache, die auf den jeweiligen Personenkreis inhaltlich abgestimmt ist
- 8 • Botschaften allgemein verständlich erklären und mit einem guten Layout breiter in die
- 9 sozialen Netzwerke tragen, Zielformulierungen äußern
- 10 • Angebote erweitern wie etwa Seminare für Frauen: Rhetorik und Inhalte, Wissenspool,
- 11 Argumentationsunterstützung, bessere Vernetzung der Gewerkschaftsfrauen

Begründung

Nur eine Beteiligung von Frauen in allen Ebenen ermöglicht eine gerechte Teilhabe von Männern und Frauen in unserer Organisation und bei allen gesellschaftlichen und arbeitsrechtlichen Aspekten. Ziel der Gesamtorganisation sollte es sein, Frauen auf allen gewerkschaftlichen Ebenen und in allen Bereichen zu beteiligen.

F004: Eigenständige Finanzausstattung/Budgetierung der frauenpolitischen DGB-Arbeit in der 3. Ebene

Laufende Nummer: 38

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand
Sachgebiet:	F - Organisation

Eigenständige Finanzausstattung/Budgetierung der frauenpolitischen DGB-Arbeit in der 3. Ebene

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bezirkskonferenz beschließt, dass der DGB-Bezirksvorstand NRW sich in einer der
- 2 nächsten Sitzungen mit der eigenständigen Budgetierung der politischen Frauenarbeit auf
- 3 Ebene der DGB-Kreis- und Stadtverbände in NRW beschäftigt und Lösungen erarbeitet.

Begründung

Bis zum Bundeskongress 2010 mit seinen Satzungsänderungen zu den bis dahin bestehenden Satzungsstrukturen und den damit verbundenen Richtlinien, wurde die politische Frauenarbeit innerhalb der DGB-Ebenen durch unterschiedliche Budgetierungsformen, auch innerhalb der ehrenamtlichen Ebene vor Ort gewürdigt und gefördert. Diese Budgetierung wurde in die entsprechenden Regionshaushalte eingestellt und stand den Frauen für die Durchführung gewerkschafts-politischer Frauenarbeit auf der DGB-Ebene vor Ort zur Verfügung, verwaltet von den Regionsgeschäftsstellen.

Die aktuelle DGB-Satzung sowie die Richtlinien zur inzwischen seit 2012 aktiv arbeitenden 3. Ebene der Kreis- und Stadtverbände sowie die seit dem 4. Dezember 2012 gültige Richtlinie „Personengruppe Frauen im DGB“ bekennen sich klar zur gewerkschaftspolitischen Arbeit von Frauen in den DGB-Ebenen.

Die seit 2012 gültige Richtlinie Frauen sagt in Ziffer 3.1.1 (Stadt- und Kreisverbände) klar aus, „... in jedem Stadt- und Kreisverband ist die Gründung eines Kreis- bzw. Stadtfrauenausschusses zu fördern ...“ und „... entscheidet selbst über seine Arbeitsform und seine Arbeitsinhalte.“ Unter Ziffer 3.1.3 sind die Aufgaben der Frauenausschüsse in den Stadt- und Kreisverbänden festgelegt, die einen gewissen Umfang und Verantwortungsbewusstsein beinhalten.

Das ist auch gut so und wird in den Frauenausschüssen auch entsprechend umgesetzt, allerdings nach wie vor ohne ein eigenes Budget bzw. der entsprechenden Aufstockung des Stadt- und Kreisverbands-Budgets in jenen Einheiten der 3. Ebene, die aktive gewerkschaftliche Frauenarbeit fördern. Wer aber beide Richtlinien (Frauen, ehrenamtliche Stadt- und Kreisverbände) weiter liest und – denkt, wird schnell feststellen, dass erstmals seit 1996 für regionale Frauenarbeit außerhalb der Bundes- und der Landesebene keine eigenständige Budgetierung mehr vorgesehen ist.

Darüber hinaus werden die Richtlinien für die 3. Ebene unisono so ausgelegt, dass in jedem Stadt- und Kreisverband ein Etat in gleicher Höhe zur Verfügung steht, unabhängig davon, ob vor Ort ein DGB-Frauenausschuss existiert oder nicht.

Das bedeutet: jeder Stadt- oder Kreisverband, in dem ein Frauenausschuss vorhanden ist, muss aus seinem festgelegten Etat die Frauenarbeit mitfinanzieren. Jenen Stadt- und Kreisverbände aber, in denen keine Frauenausschüsse arbeiten, steht der volle Etat zur Verfügung. Hier liegt nach Ansicht der Antragsteller/innen eine Ungleichbehandlung bei der finan-

ziellen Ausstattung innerhalb der 3. Ebene vor. Die Erfahrungen der letzten 5 Jahre aktiver Mitarbeit von Frauenausschüssen in der 3. Ebene haben deutlich gezeigt, dass eine gewisse Eigenständigkeit, auch finanziell, für die Frauenausschüsse unabdingbar ist.

F005: Gewerkschaftliche Beratung am Grenzüfopunkt Gronau/Glanerbrug

Laufende Nummer: 53

Antragsteller/in:	DGB-Kreisverband Borken
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	F - Organisation

Gewerkschaftliche Beratung am Grenzüfopunkt Gronau/Glanerbrug

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bezirkskonferenz NRW beschließt, dass der DGB NRW sich für den Aufbau eines
- 2 Grenzüfopunkts Gronau/Glanerbrug einsetzt und in diesem eine hauptamtlich besetzte
- 3 gewerkschaftliche Beratungsstelle für die Grenzpendler/innen einrichtet.

Begründung

Die DGB-Region Münsterland und der Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV - Niederländischer Gewerkschaftsbund) in Hengelo begrüßen gemeinsam das Projektvorhaben der EUREGIO (deutsch-niederländischer Zwecksverband zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit) für hinsichtlich der Einrichtung eines Grenzüfopunktes am Standort Gronau/Glanerbrug.

Die EUREGIO bietet an der deutsch-niederländischen Grenze, mit ihrer vielfältigen Wirtschaftsstruktur und einer starken Wissenschaftslandschaft, ein großes Entwicklungspotenzial. Die Öffnung der Grenzen hat die Identität der Menschen beidseits der Grenze als „Grenzländer“ in den vergangenen Jahrzehnten gestärkt. Umso wichtiger ist es, für die weitere Entwicklung der Grenzregionen bestehende Barrieren zu identifizieren und zu beseitigen. Gerade die Grenzbereiche sind für die Menschen auf beiden Seiten zu einem Lebens-, aber auch Arbeitsraum geworden. Diese Entwicklung gilt es im Interesse der abhängig Beschäftigten zu gestalten und ihnen beratend zur Seite zu stehen.

Bei allen grundsätzlichen Ähnlichkeiten des niederländischen und deutschen Gesellschaftssystems zeigen sich in der Praxis deutliche Unterschiede im Detail. Unterschiedliche Steuer-, Arbeitsrechts- und Sozialsysteme machen das grenzüberschreitende Arbeiten zu einer besonderen Herausforderung. Hier wäre die Etablierung eines örtlichen Grenzüfopunktes mit barrierefreier Beratung sowie mit verlässlichen Servicemöglichkeiten für Grenzpendler ein sinnvolles und notwendiges Angebot. In diesem Grenzüfopunkt sollte neben der Vermittlung von Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Nachbarländern selbstverständlich auch die Beratung zu arbeits-, sozial- sowie tarifrechtlichen Fragen von gewerkschaftlicher Seite gehören.