Anträge

Inhaltsverzeichnis

A - Demokratie und Gesellschaft

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
A001	Demokratie – Stärker mit uns DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen *angenommen in geänderter Fassung*	15
A001-Ä01	Änderungsantrag zu A001 Saskia Dördelmann (ver.di · Nr. 00077*01) *angenommen*	19
A002	Stärkung der Politischen Bildung – Stärkung der Demokratie IGBCE Nordrhein, IGBCE Westfalen *angenommen*	20
A003	Änderung des Bildungsurlaubsgesetzes NRW (AWbG) zur Angleichung an die Regelung anderer Bundesländer DGB-Stadtverband Köln *angenommen als Material zu Antrag A002*	23
A004	Bildung ist Grundlage der Demokratie IGBCE Nordrhein *erledigt bei Annahme von Antrag A002*	25
A005	Modernisierung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes NRW und Förderung der Bildungsbeteiligung IGBCE Nordrhein *angenommen als Material zu Antrag A002*	26
A006	Antrag zur Änderung des Bildungsurlaubsgesetzes NRW (AWbG) zur Angleichung an die Regelung anderer Bundesländer IGBCE Nordrhein *erledigt bei Annahme von Antrag A003*	28
A007	Konsequente Beseitigung von Angsträumen DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen in geänderter Fassung*	30
A008	Angebot von Organspendeausweisen DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen*	31
A009	Gegen das novellierte Versammlungsgesetz NRW – für uneingeschränkte Versammlungsfreiheit DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen in geänderter Fassung*	32
A010	Verbot von privatem Feuerwerk - wenn das Jahr mit Gewalt und Blut beginnt DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW*	33
A011	Modernisierung des Rundfunkbeitrags: Entlastung einkommensschwacher Personengruppen IGBCE Nordrhein *angenommen in geänderter Fassung*	34

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
A012	Demokratiebildung: Darstellung des Frauenrollenbilds in sozialen Medien IGBCE Nordrhein *angenommen in geänderter Fassung*	35

B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
B001	Investitionen in die Zukunft: NRW bleibt sozial - Wer Demokratie stärken will, darf nicht die Axt an den Sozialstaat legen! DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen *angenommen*	38
B001-Ä01	Änderungsantrag zu B001 Jörg Schledorn (ver.di · Nr. 00090*01) *angenommen*	44
B002	Die Absicherung und Beständigkeit der sozialen Sicherungssysteme DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen *nicht befasst*	45
B003	Psychische Gesundheit - mehr Kassensitze für Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen*	47
B004	Beiträge der Gesetzlichen Krankenversicherung schützen – staatliche Aufgaben staatlich finanzieren DGB-Stadtverband Mülheim an der Ruhr *nicht befasst*	48
B005	Unterstützung und Kostenübernahme der Reproduktionsmedizin IGBCE Westfalen *angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW*	49
B006	Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankentage über das 12. Lebensjahr hinaus IGBCE Westfalen *nicht befasst*	50
B007	Elterngeldhöchstsatz anpassen IGBCE Westfalen *nicht befasst*	51
B008	Ausdehnung der Elternzeit auf 12 echte Monate unter Einbeziehung des Mutterschutzes für Gebärende IGBCE Westfalen *nicht befasst*	52
B009	Erhöhung der Einkommensgrenze beim Elterngeld IGBCE Westfalen *angenommen*	53
B010	Benachteiligung von Eltern in Teilzeit während der Elternzeitphase von weiteren Kindern IGBCE Westfalen *angenommen in geänderter Fassung*	54
B011	Umsetzung Vaterschaftsurlaub IGBCE Westfalen *nicht befasst*	56
B012	Erweiterung des Anspruchs auf Elternzeit für Kinder bis zum 14. Lebensjahr IGBCE Westfalen *angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW*	57

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
B013	Inflationsausgleich für Rentner IGBCE Westfalen *abgelehnt*	59
B014	Einführung von Rentenpunkten für ehrenamtliches Engagement IGBCE Westfalen *angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW*	60
B015	Sterbevierteljahr für Erbende der verstorbenen Person IGBCE Westfalen *abgelehnt*	61
B016	Rentenentgeltpunkte für pflegende Angehörige IGBCE Westfalen *nicht befasst*	62
B017	Verhinderung einer Erhöhung des Regelrenteneintrittsalters über 67 Jahre hinaus IGBCE Westfalen *nicht befasst*	63
B018	Beibehaltung der Rente nach 45 Versicherungsjahren bei Vollendung des 65. Lebensjahres IGBCE Westfalen *nicht befasst*	64
B019	Investitionsnotstand in NRW IGBCE Westfalen *angenommen*	65

C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
C001	Den Standort NRW weiterentwickeln: Gute Arbeit zukunftsfest! Krisen überwinden, Wandel gestalten, Wertschöpfung sichern DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen *angenommen*	66
C002	Arbeitnehmer*innenfreundlicher ÖPNV – Arbeitsstellen und Freizeit erreichbar machen DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *nicht befasst*	70
C003	Kurzstreckenticket erhalten und ÖPNV Barrierefrei gestallten DGB-Stadtverband Essen *angenommen in geänderter Fassung*	71
C003-Ä01	Änderungsantrag zu C003 Cornelia Bohmholt (ver.di · Nr. 00073*01) *angenommen*	72
C004	Verbesserung der Infrastruktur im Ruhrgebiet zur Förderung des wirtschaftlichen Potenzials der Region IGBCE Westfalen *angenommen*	73
C005	Sicherung der Förderung für Beratungsstellen zur Unterstützung der industriellen und digitalen Transformation IGBCE Westfalen *angenommen*	75
C006	Standort-Chancen nutzen! IGBCE Westfalen *angenommen*	76
C006-Ä01	Änderungsantrag zu C006 Alexandra Ebert (IG Metall · Nr. 00038*01) *angenommen*	77
C007	Beteiligungsorientiertes Projekt zur Gestaltung der Transformation in den Betrieben IGBCE Westfalen *angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW*	78
C008	Transformation und Arbeitnehmerrechte IGBCE Nordrhein *erledigt bei Annahme von Antrag C005*	80
C009	Neue Arbeitsplätze und neue Wertschöpfungsketten im Rheinischen Revier schaffen IGBCE Nordrhein *angenommen*	82
C010	Aus- und Weiterbildung im Rheinischen Revier IGBCE Nordrhein *angenommen als Material zu Antrag C009*	86
C011	Stärkung der sozialen Säulen in der europäischen Nachhaltigkeitsberichtserstattungs-Richtlinie (CSRD) IGBCE Westfalen *angenommen*	87

D - Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsbedingungen

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
D001	Eine aktive Arbeitsmarktpolitik: Menschen eine Chance geben – für gute Arbeit in NRW DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen *angenommen*	89
D002	Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen *nicht befasst*	95
D003	Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten IGBCE Nordrhein *nicht befasst*	96
D004	Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit IGBCE Westfalen *angenommen*	97
D005	Interne Führungskräfteentwicklung IGBCE Westfalen *abgelehnt*	98

E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
E001	Für eine Bildungswende in NRW - der Bildungskatastrophe entgegenwirken! DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen *angenommen*	100
E002	Solidarisch, gerecht, nachhaltig und zukunftsfähig: Für eine Hochschulpolitik in gesellschaftlicher Verantwortung DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen *angenommen*	106
E003	Ausbildung präsenter machen in Schulen DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen als Material zu Antrag E001*	108
E004	Elternunabhängige Berufsausbildungsbeihilfe für alleinstehende Azubis und Dual-Studierende DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen als Material zu Antrag E001*	110
E005	Förderung des Baus von Azubiwohnheimen in Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Projekts "Junges Wohnen" IGBCE Nordrhein *angenommen als Material zu Antrag O001*	111
E006	Verbesserung der Unterstützung für Auszubildende bei der Wohnungssuche und -finanzierung IGBCE Westfalen *angenommen als Material zu Antrag E001*	113
E007	Klischeefreie Berufsorientierung IGBCE Westfalen *nicht befasst*	115
E008	Feedback für Auszubildende nach den Abschlussprüfungen Teil 1 und 2 IGBCE Westfalen *angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW*	117
E009	Vertretungsunterricht der Zukunft IGBCE Nordrhein *angenommen in geänderter Fassung*	118
E010	Regelmäßige Weiterbildung von Berufsschullehrkräften und Ausbildenden IGBCE Nordrhein *angenommen als Material an an den Bezirksvorstand*	120
E010-Ä01	Änderungsantrag zu E010 Hannah Koppetz-Mitra (ver.di · Nr. 00082*01) *angenommen als Material an an den Bezirksvorstand*	121
E011	Verbesserung der Rahmenbedingungen in Berufsschulen IGBCE Nordrhein *angenommen als Material zu Antrag E001*	122
E012	Beseitigung von Bildungsungleichheit als zentrale gesellschaftliche Aufgabe IGBCE Westfalen *angenommen als Material zu Antrag E001*	124
E013	Gesetzliche Regelung zur Entlastung von Ausbilder*innen DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen als Material zu Antrag E001*	127

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
E014	Kindergeld für das berechtigte Kind außerhalb des Elternhauses DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen als Material an den Bezirksvorstand*	128
E015	Vereinheitlichung der Kita-Platzvergabe und Abschaffung der Kita-Gebühren IGBCE Nordrhein *angenommen als Material zu Antrag E001*	129
E016	Ausbau von Betreuungsplätzen für Kinder und Jugendliche als Maßnahme und Entgegenwirkung des einsetzenden Fachkräftemangels IGBCE Nordrhein *angenommen als Material zu Antrag E001*	130
E017	Für Eltern im Berufsleben – insbesondere um Bildungsmaßnahmen durchführen zu können - kostenlose Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen IGBCE Westfalen *angenommen als Material zu Antrag E001*	132
E018	Änderung der Stichtagregelung für Betreuungsplätze – Gleichberechtigung für alle Familien IGBCE Westfalen *angenommen als Material zu Antrag E001*	133
E019	Abschaffung der Kita-Gebühren IGBCE Westfalen *angenommen als Material zu Antrag E001*	134

F - Öffentlicher Dienst

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
F001	Für die, die den Laden am Laufen halten: Zukunftsfeste Arbeitsbedingungen und echte Fürsorge im öffentlichen Dienst! DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen *angenommen*	135
F002	Novellierung des LPVG NRW - für echte Mitbestimmung auf Augenhöhe DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen als Material zu Antrag F001*	141
F003	Übernahmeregelungen für Beamtenanwärter*innen in gesetzlichen Interessensvertretungen DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen als Material an Bezirksvorstand*	142
F003-Ä01	Änderungsantrag zu F003 Hanna Schwarz (ver.di · Nr. 00093*01) *angenommen*	143
F004	Weiterführung der DGB-Kampagne „Hier arbeitet ein Mensch“ DGB-Stadtverband Mülheim an der Ruhr *erledigt bei Annahme von Antrag F001*	145

G - Gleichstellung und Gendergerechtigkeit

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
G001	#Mehrwert Gleichstellung, Gleichstellung ist Wertschätzung! DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen*	146
G002	Strukturwandel – geschlechtergerecht jetzt! DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen*	152
G003	Arbeitszeitverkürzung, Geschlechtergerechtigkeit jetzt! - gemeinsame Handlungsperspektiven erarbeiten DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen*	155
G004	Femizid GdP Nordrhein-Westfalen *angenommen*	156
G005	So nicht, Kolleg*in! - Gemeinsam gegen sexualisierte Gewalt, auch in unseren eigenen Strukturen DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen*	157
G006	Pflicht der Sicherung von Finanzierung von Frauenhäusern DGB-Stadtverband Mülheim an der Ruhr *angenommen in geänderter Fassung*	159
G007	Antrag zur Stärkung der Diversität im Betriebsverfassungsgesetz IGBCE Nordrhein *angenommen in geänderter Fassung*	160
G008	Gendergesundheit IGBCE Westfalen *angenommen*	161

H - Friedenspolitik

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
H001	Für eine Politik der Friedensfähigkeit – Militarisierung entgegentreten! DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen *angenommen*	162
H002	Frieden und Rüstung DGB-Stadtverband Köln *angenommen*	165

O - Organisationspolitik

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
O001	NRW - Lass ma‘ machen! DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen*	169
O002	Finanzierung von NGO und Jugendverbänden in NRW sichern und ausbauen DGB-Stadtverband Essen *Sonstiges Überwiesen an den DGB-Bezirksvorstand*	172
O003	Erhöhung der Freistellungskontingente für gewerkschaftliches Ehrenamt DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW*	173
O004	It's ok not to be ok - psychische Gesundheit in unserer Gewerkschaftsarbeit fördern! DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen*	174
O005	Lebensmittel spenden statt verschwenden DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen*	175
O006	Versorgung menstruierender Personen DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen *angenommen*	176
O007	Digitale Wahlen, dann aber richtig IGBCE Westfalen *Sonstiges Überwiesen an den DGB Bezirksvorstand*	177
O008	Neue Ideen und Konzepte für den 1. Mai DGB-Stadtverband Remscheid *angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW*	179
O009	Ansprachekonzepte und Angebote für Gewerkschaftsmitglieder von 27 bis 40 Jahren entwickeln und umsetzen DGB-Stadtverband Mülheim an der Ruhr *angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW*	180
O010	Ehrenamtskarte NRW für gewerkschaftliches Engagement IGBCE Nordrhein *angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW*	182

S - Satzungsändernde Anträge

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
S001	Satzungsänderung: Anerkennung von Regionsfrauenausschüssen als satzungsgemäßes Gremium DGB-Stadtverband Essen *Sonstiges Überwiesen an den DGB Bezirksvorstand*	183

I - Initiativ

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · *Empfehlung*	Seite
I01	DGB NRW kritisiert Pläne zur Verschlechterung der Personalausstattung und Bezahlung in Pflegeeinrichtungen ver.di Nordrhein-Westfalen *angenommen in geänderter Fassung*	167

Antrag A001: Demokratie – Stärker mit uns

Laufende Nummer: 1

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft
Antrag A001 Abstimmung (Akklamation)	Ja: Mehrheit

Demokratie endet nicht an der Pforte und am Dienstort – sie beginnt dort. In Zeiten, in denen autoritäre und antidemokratische Tendenzen in der Gesellschaft zunehmen, ist es unsere Aufgabe als Gewerkschaften, demokratische Prinzipien nicht nur zu verteidigen, sondern aktiv zu leben und zu stärken. Die Mitbestimmung ist dabei ein zentrales Fundament: Wo Beschäftigte über Arbeitsbedingungen, Tarifverträge und Unternehmensentscheidungen mitbestimmen, wird Demokratie im Alltag erfahrbar und konkret. Demokratie ist mehr als ein politisches System – sie ist eine Haltung. Eine Kultur des Respekts, der Solidarität und der Offenheit muss jeden Tag neu mit Leben gefüllt werden: in den Betrieben und Dienststellen, in unserer eigenen Organisation und in der gesamten Gesellschaft. Die Deutschen Gewerkschaften tragen aus ihrer Geschichte heraus eine besondere Verantwortung, diese demokratische Kultur zu fördern, zu schützen und gegen ihre Feinde zu verteidigen – laut, sichtbar und gemeinsam.

Die Einheitsgewerkschaft ist dabei ein gelebtes Beispiel für gute demokratische Kultur. Sie vereint Menschen mit unterschiedlichen politischen Überzeugungen, kulturellen Hintergründen und Lebensrealitäten unter dem gemeinsamen Ziel, die Interessen der Beschäftigten solidarisch zu vertreten. Diese Vielfalt ist unsere Stärke – sie zeigt, dass demokratischer Zusammenhalt möglich ist, wenn gemeinsame Werte wie Gerechtigkeit, Respekt und Mitbestimmung im Zentrum stehen. Als parteiunabhängige, aber politisch aktive und nicht neutrale Organisation ist die Einheitsgewerkschaft und damit der DGB ein unverzichtbares Bollwerk gegen Spaltung, Ausgrenzung und antidemokratische Ideologien.

Wir machen Demokratie mit unserer Arbeit praktisch. In Nordrhein-Westfalen prägt uns darüber hinaus eine enge Sozialpartnerschaft und politische Akteure, welche uns auf Augenhöhe begegnen. So können wir gemeinsam die politischen Rahmenbedingungen setzen und in ihnen die Arbeitswelt so gestalten, dass sie zu einer stärkeren Akzeptanz von demokratischen Prozessen und Entscheidungen führt. Nur diese Dualität aus konkreten politischen Rahmenbedingungen und starken Gewerkschaften eingebettet in einer starken Zivilgesellschaft können unsere Demokratie wirksam schützen und weiterentwickeln. Deshalb ist unabdingbar folgende Punkte anzugehen:

1. Starke Mitbestimmung in Betrieb, Dienststellen und Gesellschaft

Der Schutz und Ausbau betrieblicher Mitbestimmungsrechte ist unverzichtbar. Wir fordern eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes mit erweiterten Mitbestimmungsrechten sowie einen wirksamen Schutz von Personal- und

Betriebsrät*innen und Gewerkschafter*innen vor Einschüchterung, Kündigung oder Behinderung. Die Behinderung von Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit im Betrieb muss ein Offizialdelikt werden und von Schwerpunktstaatsanwaltschaften verfolgt werden.

2. Gute Arbeit, gute Löhne, starke Tarifbindung

Soziale Sicherheit ist die Grundlage für demokratische Teilhabe. Deshalb brauchen wir gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne. Dazu muss die Tarifbindung dringend gestärkt werden. Die Landesregierung muss einen Beitrag dazu leisten, indem sie ein Tariftreuegesetz für NRW verabschiedet und öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden, die nach Tarif bezahlen.

3. Starker und handlungsfähiger Staat

Nur ein Staat, der seine Aufgaben erfüllen kann, kann auch dazu beitragen, dass Demokratie vor Ort erlebbar wird und akzeptiert wird. Unsere Kommunen müssen entschuldet werden, damit sie öffentliche Daseinsvorsorge vorhalten und soziale Teilhabe ermöglichen können.

4. Demokratische Jugend stärken

Jugendverbände leisten unverzichtbare Arbeit für politische Bildung und Partizipation. Ihre Arbeit muss dauerhaft und auskömmlich gefördert werden – gerade in Zeiten von wachsendem Rechtspopulismus. Wir fordern die strukturelle Absicherung von Jugendverbandsarbeit in NRW und in allen Kommunen des Landes.

5. Politische Bildung stärken

Politische Bildung ist kein Zusatzangebot – sie ist demokratische Daseinsvorsorge. In Zeiten, in denen rechtsextreme Ideologien wie die der AfD an Einfluss gewinnen, braucht es mehr denn je einen handlungsorientierten Ansatz, der Wissen, Haltung und Zivilcourage fördert. Als Gewerkschaften tragen wir die Verantwortung, Räume für politische Bildung zu schaffen, sie zu sichern und sie offensiv weiterzuentwickeln – in Betrieben und Dienststellen, Berufsschulen und gesellschaftlichen Netzwerken.

Leider sehen wir, dass diese Forderungen von einer Partei im Landtag immer wieder diskreditiert werden und bestehende Rahmenbedingungen für gute Aus- und Weiterbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen als auch Demokratiebildung immer wieder angegriffen werden.

Die AfD verfolgt mit ihrer Politik und Programmatik das Ziel, unsere demokratische Gesellschaft umzubauen – weg von einer freiheitlichen, demokratischen Grundordnung hin zu einem autoritären Nationalismus. Sie hetzt gegen Migrant*innen, relativiert die Verbrechen des Nationalsozialismus, diffamiert Gewerkschaften und will betriebliche Mitbestimmung abbauen. Seit Mai 2024 wird die AfD vom Bundesamt für Verfassungsschutz als „gesichert rechtsextrem“ eingestuft – ihre Verfassungsfeindlichkeit ist offiziell belegt.

In den Betrieben und vereinzelt auch in Dienststellen versucht sie zunehmend, über sogenannte "alternative Listen" Einfluss auf Betriebsrats- und Personalratswahlen zu nehmen. Doch: Wer die Grundlagen der Demokratie ablehnt, kann keine Mitbestimmung für sich beanspruchen. Gewerkschaften sind keine neutralen Organisationen – sie stehen

für Menschenwürde, Solidarität und soziale Gerechtigkeit. Wer sich zu AfD-Positionen bekennt oder für sie kandidiert, steht außerhalb dieser Wertegemeinschaft.

Mehrere unserer Mitgliedsgewerkschaften haben bereits Unvereinbarkeitsbeschlüsse gefasst. Die Einheitsgewerkschaft lebt von Vielfalt, Respekt und der Überzeugung, dass alle Beschäftigten – unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Religion – gleiche Rechte haben. AfD-Funktionär*innen vertreten das Gegenteil. Die AfD ist mit unseren Grundsätzen unvereinbar.

Ein Verbot der AfD ist deshalb keine symbolische Maßnahme, sondern eine juristische und verfassungsrechtliche Notwendigkeit im Sinne einer wehrhaften Demokratie. Das Bundesverfassungsgericht ist dafür zuständig – aber der politische Wille muss von Bundestag, Bundesrat oder Bundesregierung formuliert werden. Wir als Gewerkschaften stehen bereit, mit unserer Haltung diesen politischen Willen zu unterstützen.

Im Umgang mit der AfD und ihren Funktionär*innen ist für uns klar:

1. **Klares Nein zur AfD und ihren Funktionär*innen:**
   Die AfD ist eine in Teilen faschistische, vom Verfassungsschutz als gesichert rechtsextrem eingestufte Partei. Ihre Funktionär*innen haben in unseren Gewerkschaften nichts zu suchen. Sie vertreten Werte, die unvereinbar sind mit den Grundsätzen der Einheitsgewerkschaft – Solidarität, Gleichheit, Antirassismus und Demokratie. Nicht jede*r AfD Wähler*in ist ein Nazi – das unterscheiden wir klar. Aber jede*r Funktionär*in der AfD weiß genau, was sie für eine Programmatik vertreten und unterstützen. Sie können nur als Feinde der Demokratie und damit als Feinde unserer gewerkschaftlichen Grundwerte bezeichnet werden.
2. **Der AfD die Räume nehmen:**
   Gewerkschaften stehen für Demokratie, Menschenwürde und Solidarität. Diese Werte sind unvereinbar mit der Programmatik der AfD. Deshalb gilt für uns: Wir gehen nicht zur AfD und wir laden sie nicht ein. Bei externen Veranstaltungen, sowie in politischen Gremien bei denen neben dem DGB NRW auch Vertreter*innen der AfD oder anderer faschistischer Organisationen eingeladen sind, wird eine Teilnahme auf Sinnhaftigkeit überprüft. Immer werden wir aber unseren Dissenz über die Anwesenheit von Faschist*innen klar und unmissverständlich äußern. Sollte die Teilnahme aufgrund der Einladung der AfD oder anderer Organisationen abgelehnt werden, soll die Begründung der Ablehnung veröffentlicht werden.
3. **AfD-Verbot vorantreiben:**
   Die AfD gefährdet den gesellschaftlichen Frieden, die Rechte von Minderheiten und die Grundlagen der Demokratie. Wir fordern den DGB auf, sich auf Bundesebene aktiv für ein Verbot der AfD einzusetzen und die politische Debatte dazu zu befördern. Auch die Landesregierung NRW muss sich z. B. im Rahmen einer Bundesratsinitiative für ein Verbot der verfassungsfeindlichen AfD einsetzen.

Wir werden auch in uns selbst diesen Auftrag annehmen, konsequent Haltung zu zeigen und für unsere Demokratie einzustehen. Wir waren und sind als DGB die größte Demokratiebewegung der Welt. Dieser Verantwortung sind wir uns sehr bewusst.

Deswegen werden wir an folgenden Punkten konsequent arbeiten:

1. **Politische Bildung als Kern gewerkschaftlicher Bildungsarbeit etablieren:**
   Politische Bildung darf kein Randthema bleiben. Wir müssen sie systematisch in unsere Bildungsarbeit integrieren – nicht nur als inhaltliches Modul, sondern als Querschnittsthema von Demokratie, Antifaschismus und Menschenrechten.
2. **Arbeitnehmer*innen fit machen gegen demokratiefeindliche Ideologien:**
   Wir brauchen Bildungsformate, die Beschäftigte und Bedienstete in die Lage versetzen, demokratiefeindliche Aussagen zu erkennen, zu kontern und im Betrieb klar Haltung zu zeigen. Das bedeutet: Argumentationstrainings, Workshops zu demokratischer Streitkultur und Sensibilisierung für rechte und weiterer antidemokratischer Narrative.
3. **Politische Bildung in Berufsschulen und Ausbildung stärken:**
   Junge Menschen in der Ausbildung sind besonders anfällig für populistische Botschaften. Gemeinsam mit unserer DGB-Jugend NRW und Berufsschullehrkräften müssen wir dafür sorgen, dass Demokratiebildung im Unterricht gestärkt wird – dauerhaft, kritisch und empowernd. Die Projekttage Demokratie und Mitbestimmung sind wertvolle Komponenten in dieser Arbeit und werden von uns weiter gestärkt.
4. **Betriebsrät*innen, Personalrät*innen und Vertrauensleute politisch stärken:**
   Sie sind die erste Linie der Demokratie in Betrieb und Dienststelle. Sie brauchen gezielte Unterstützung und Weiterbildung, um mit antidemokratischen Tendenzen souverän umgehen zu können.
5. **Klare Haltung in unseren Bildungsstätten leben:**
   Gewerkschaftliche Bildungseinrichtungen müssen sichere Orte sein – für Vielfalt, Solidarität und Respekt. Für Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus darf es dort keinen Platz geben. Wir müssen offensiv kommunizieren, dass demokratiefeindliche Narrative in unseren Häusern keinen Raum haben.
6. **AfD-Strukturen entlarven und aufklären:**
   Bildungsarbeit muss auch zur Aufklärung über Strategien der extremen Rechten beitragen – etwa wie die AfD versucht, über alternative Listen Einfluss auf Betriebs- und Personalräte zu nehmen. Wer Demokratie aushöhlen will, darf keine Mitbestimmung beanspruchen.

Antrag A001-Ä01

Laufende Nummer: 100 • Änderungsantrag zu A001

Antragsteller*in:	Saskia Dördelmann (ver.di · Nr. 00077*01)
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft

Zeile 103 - 107

nicht zur AfD ~~- aber wir gehen~~und wir laden sie nicht ein. Bei externen Veranstaltungen, sowie in politischen Gremien bei denen neben dem DGB NRW auch ~~nicht weg, wenn sie auftaucht. Denn wer Räume freimacht, überlässt sie den Falschen. Wir treten der AfD nicht durch Rückzug entgegen, sondern durch Präsenz. Wir überlassen der AfD weder die Betriebe und Behörden noch die Bühnen. Denn Schweigen ist keine Option - und Rückzug keine Strategie. Gewerkschaften stehen~~Vertreter*innen der AfD oder anderer faschistischer Organisationen eingeladen sind, wird eine Teilnahme auf Sinnhaftigkeit überprüft. Immer werden wir aber unseren Dissenz über die Anwesenheit von Faschist*innen klar und unmissverständlich äußern. Sollte die Teilnahme aufgrund der Einladung der AfD oder anderer Organisationen abgelehnt werden, soll die Begründung der Ablehnung veröffentlicht werden.

Antrag A002: Stärkung der Politischen Bildung – Stärkung der Demokratie

Laufende Nummer: 9

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein, IGBCE Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	A003, A004, A005
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft
Antragsblock:	Antragsblock - A002

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften werden beauftragt, sich auf allen Ebenen der Landespolitik für eine Stärkung der Politischen Bildung einzusetzen.

Politische Bildung ist essenziell, da sie Menschen mündig macht und emanzipiert, zur Kritik an den gesellschaftlichen wie wirtschaftlichen Verhältnissen befähigt und dadurch demokratisches Engagement und bürgerliche Partizipation ermöglicht. Das ist umso wichtiger angesichts zunehmender systematischer Bedrohungen wie eines Rechtsrucks in der Gesellschaft, zunehmenden Rassismus und Antisemitismus sowie politischer Desinformation. Eine Reduzierung der politischen Bildung auf eine reine Extremismusprävention und „Feuerwehrfunktion“ lehnen wir ab.

Dabei stehen auf Landesebene folgende drei zentrale Forderungen im Mittelpunkt:

1. Sicherstellung und Ausbau der Finanzierung von Politischer Bildung
   1. Deutlicher Ausbau der Finanzierung der Politischen Bildung.
   2. Ausbau der Finanzierung der Landeszentrale für politische Bildung, gerade aufgrund der Neustrukturierung.
   3. Weiterentwicklung der Förderinstrumente Entwicklungspauschale und Innovationsfonds.
   4. Förderung von Selbstlernformaten.
2. Sicherstellung und Ausbau der Freistellungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer*innen zur Teilnahme an Politischer Bildung
   1. Freistellungsmöglichkeiten für Tagesveranstaltungen.
   2. Freistellung ortsunabhängig ermöglichen.
   3. Freistellung für Qualifizierung für und im Ehrenamt.
3. Verzahnung von außerschulischer und schulischer politischer Bildung
   1. Zugangsberechtigung für Sozialpartner im Rahmen des Beutelsbacher Konsens zu Schulen, um politische Bildung dort zu unterstützen.
   2. Unterstützung von Schulen ihren Auftrag der politischen Bildung wahrzunehmen.
   3. Förderung der politischen Bildung im Rahmen der Lehrkräfteausbildung.
   4. Stärkung der Mitbestimmung der Schüler*innen durch Kooperationen mit außerschulischen Bildungsträgern.

Begründung

Für Gewerkschaften ist Politische Bildung ein wesentlicher Baustein für eine lebendige Demokratie, in der mündige Bürgerinnen und Bürger teilhaben und mitgestalten. In diesem Sinne haben wir einen aufklärerischen Begriff von Bildung. Wir stehen für Bildung, die befähigt und ermächtigt, die zu echter Teilhabe und Mitbestimmung führt.
Aus den bedeutenden Studien zu den Themen Demokratie und Rechtsextremismus, wie z. B. der Leipziger Autoritarismus-Studie, der FES-Mitte-Studie oder dem Demokratiebericht NRW wissen wir, dass das eigene Erleben von demokratischer Teilhabe, also das Erleben von Selbstwirksamkeit in der Demokratie, ein bedeutender Faktor für die Entwicklung von demokratischen Grundhaltungen und einer positiven Einstellung zu Demokratie ist.
In diesem Sinne stehen wir für eine Stärkung der politischen Bildung zur Stärkung der Demokratie. In der Landespolitik war zuletzt ein starker Trend zur Reduktion auf eine reine Extremismusprävention zu verzeichnen. Der Kampf gegen Extremismus ist natürlich wichtig, aber als Bildungsauftrag greift es zu kurz.
Politische Bildung ist dabei nie unpolitisch. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss der Kompass politischer Bildung stets das Grundgesetz und die darin beschriebene Wertehaltung sein.

Während in vielen öffentlichen Reden die Bedeutung von Bildung stets betont wird, haben wir es praktisch mit einer weiterbestehenden strukturellen Unterfinanzierung des Systems der politischen Bildung zu tun.

In den vergangenen Jahren wurden die Mittel für Weiterbildung zunächst um 2 % dynamisiert, in 2025 nur noch um 1 %. Diese Steigerungen reichten noch nicht einmal für den Inflationsausgleich. Für 2026 wird befürchtet, dass es keine Dynamisierung geben wird, also de facto eine Kürzung der realen Mittel. Für die Träger der Politischen Bildung ist eine verlässliche Planbarkeit so nicht gegeben.

Faktisch verzeichnen wir eine Reduzierung der Sonderförderung für politische Bildung und einen fehlgesteuerten Einsatz der neuen Förderinstrumente Entwicklungspauschale und Innovationsfonds. Die ursprüngliche Intention dieser neuen Förderinstrumente, Raum zu schaffen zur Erprobung neuer Formate, Methoden und Wege, zur Erreichung neuer Zielgruppen und Entwicklung von neuen Ansätzen wird geteilt. In der Form der Durchführung erfüllt es diesen Anspruch aber nicht, Förderkriterien sind nicht nachvollziehbar, Förderperioden zu kurz und pauschale Zuwendungen erfordern in der Praxis kleinteilige Nachweise. Auch werden nur Maßnahmen gefördert, nicht Einrichtungen. In der Praxis hemmen diese Rahmenbedingungen so, dass Entwicklung und Innovation eher selten ermöglicht werden.

Schließlich gehören zur Vielfalt der Bildungsangebote auch Selbstlernformate. Zum Teil stellen die Gewerkschaften über ihre Mitgliederportale solche bereits zur Verfügung. Selbstverständlich ersetzen sie keine Lernerfahrungen in der Gruppe, sie können aber ein kleiner ergänzender Baustein sein, z. B. für einen ersten Kurzeinblick in ein Thema oder auch zur Wiederholung eines Lerninhaltes aus einem Seminar. Aktuell gibt es für das Erstellen von Selbstlernformaten jedoch keinerlei Förderung.

Die derzeitigen Freistellungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer*innen reichen in der Praxis nicht mehr aus. Sowohl in der betrieblichen Praxis wie auch in den privaten Lebensmodellen gibt es andere Wünsche an Bildungsformate. Insbesondere gibt es immer wieder den Wunsch nach kurzen Angeboten des Bildungsurlaubs. Das AWbG setzt bisher Mindestdauer von drei Tagen für eine Freistellung fest. Diese drei Tage können zwar auf drei mal eintägige Bildungsurlaub-Veranstaltungen verteilt werden, diese müssen aber zeitlich und inhaltlich in einem Zusammenhang stehen. Eine Freistellung für ein rein eintägiges Bildungsurlaubsangebot ist bisher nicht förderfähig. Aus Sicht der Gewerkschaften ist dies die dringendste Forderung, um mehr Teilhabe an Bildungsurlaub nach AWbG zu ermöglichen.
Die Freistellung nach AWbG ist derzeit (mit Ausnahme von Veranstaltungen im Bereich der Erinnerungskultur) an eine räumliche Grenze von 500 km ab Landesgrenze gebunden. Im gewerkschaftlichen Bereich gibt es aber den Wunsch z. B. des Austausches und der Begegnung mit Arbeitnehmer*innen aus anderen Regionen über diese Grenze

hinaus. Insbesondere vor dem Hintergrund der internationalen Konflikte ist eine Stärkung von globaler Begegnung, gegenseitigem Kennenlernen und Lernen aus unterschiedlichen Kulturen gerade aus Arbeitnehmer*innensicht eine wichtige Ergänzung.

Schließlich ist eine Freistellung für Bildungsmaßnahmen zur Stärkung von ehrenamtlichem Engagement aktuell im AWbG nicht vorgesehen. Gerade vor dem Hintergrund der Rolle des Ehrenamtes in der Demokratie und der oben beschriebenen Effekte auf demokratisches Handeln von selbstwirksam erlebter Teilhabe im Kleinen, ob im Sportverein, in der Bürgerinitiative, in Kirche oder in der Gewerkschaft, ist aber Bildung zur Qualifizierung von Ehrenamt elementar.

Dem Grundgedanken des Beutelsbacher Konsenses von 1976 folgend, ist aus gewerkschaftlicher Sicht entscheidend, dass

- jene Themen, die in Wissenschaft und Politik kontrovers sind, auch in Bildungsangeboten kontrovers sein müssen.
- Die Teilnehmenden in die Lage versetzt werden müssen, eine politische Situation und die eigene Interessenlage zu analysieren.
- Die Teilnehmenden befähigt werden, nach Mitteln und Wegen zu suchen, die vorgefundene politische Lage im Sinne der Interessen zu beeinflussen.

Es gibt nach wie vor zahlreiche Schulen, die diesem Grundgedanken des Beutelsbacher Konsenses nicht mehr folgen und Gewerkschaften den Zutritt zu Schulklassen verwehren. Wir stehen zur Sozialpartnerschaft und vertreten die Auffassung, dass Schüler*innen insbesondere in Berufsausbildung und in Vorbereitung auf das Berufsleben Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften kennenlernen müssen. Unsere Bildungsangebote zu Demokratie und Mitbestimmung, zu Sozialer Marktwirtschaft und Interessengegensatz vermitteln Grundlagen, die im Grundgesetz festgehalten sind. Hier ist die Landespolitik gefordert, den Schulleitungen auf das Zugangsrecht der Gewerkschaften hinzuweisen bzw. diese zu unterstützen, es auch umzusetzen.

Wir stellen fest, dass die Politische (Willens-)Bildung immer mehr in Social Media ausgelagert, damit letztlich privatisiert wird. Damit werden für verschiedene Seiten Möglichkeiten der Manipulation geschaffen und die Erkenntnis von Zusammenhängen wird für die Konsument*innen dieser Sphären immer schwieriger, weil alles in kleine Happen fragmentiert ist. Dies trifft in hohem Maße insbesondere auf Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zu. Im Ergebnis sind die Wahlerfolge der extremen Rechten bei jungen Wähler*innen besonders ausgeprägt.

Wir sehen große Chancen in einer Verzahnung von schulischer und außerschulischer politischer Bildung als Gegengewicht gegen Social Media. Es gilt Demokratie erlebbarer zu machen in der Schule, insbesondere die Schülervertretungen zu stärken, aber auch darüber hinaus. Nur in der Schule werden alle Kinder und Jugendlichen erreicht. Gerade aktuell wird politische Bildung durch die Vorgaben und Rahmenbedingungen im schulischen Kontext nicht ausreichend priorisiert. Durch eine Kooperation mit außerschulischen Partnern kann man diesem entgegenwirken. Dabei können außerschulische Partner flexibler auf aktuelle Situationen reagieren als Lehrkräfte, die an Lehrpläne und Vorgaben gebunden sind. Außerschulische Bildung kann andere Zugänge zu jungen Menschen öffnen als Lehrkräfte, da sie in einer anderen Rolle ohne Benotungssystem stehen. Zugleich können sie auch Pluralität und Praxisbezug herstellen. Außerschulische Bildung kann junge Menschen ermuntern und sie befähigen zur Teilhabe an Demokratie. Das praktische Erleben von demokratischen Prozessen ist ein wesentlicher Baustein zur Stärkung demokratischer Haltungen. Schließlich nehmen jene Menschen, die früh mit außerschulischen Bildungsformaten in Berührung kamen, auch häufiger an Weiterbildung im Erwachsenenalter teil.

Antrag A003: Änderung des Bildungsurlaubsgesetzes NRW (AWbG) zur Angleichung an die Regelung anderer Bundesländer

Laufende Nummer: 10

Antragsteller*in:	DGB-Stadtverband Köln
Status:	angenommen als Material zu Antrag A002
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A002
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	A006
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft
Antragsblock:	Antragsblock - A002

Der DGB NRW entwickelt mit seinen Gremien einen zeitgemäßen Entwurf für ein nordrhein-westfälisches Bildungsurlaubsgesetzes (AWbG) und wirkt auf eine Änderung des AWbG ein, um Arbeitnehmer*innen die gleichen Ansprüche und Möglichkeiten im Bereich des Bildungsurlaubs zu gewähren, wie in anderen Bundesländern. Also zusätzlich auch für ehrenamtliche Weiterbildung (z. B. bei einer Vereinstätigkeit), für allgemeine Bildung und für kulturelle Bildung.

Begründung

Die aktuelle Regelung des AWbG in NRW ist im Bundesvergleich rückständig und benachteiligt Arbeitnehmer*innen in Nordrhein-Westfalen. Eine Anpassung an die fortschrittliche Gesetzgebung anderer Bundesländer ist dringend erforderlich, um Wettbewerbsfähigkeit und Chancengleichheit sicherzustellen.

Nachteile durch die derzeitige Regelung in NRW:

1. Ungleichbehandlung im Bundesvergleich

- Andere Bundesländer bieten Arbeitnehmer*innen eine wesentlich flexiblere und umfassendere Regelung des Bildungsurlaubs. In NRW schließt das Gesetz bestimmte Arbeitnehmer*innen oder kleinere Betriebe von der Regelung aus.
- Arbeitnehmer*innen in NRW sind durch diese Einschränkungen im Vergleich zu anderen Bundesländern im Nachteil. In NRW ist der Bildungsurlaub durch striktere Regelungen begrenzt, insbesondere in Bezug auf den Anwendungsbereich und die Inhalte der Weiterbildungen.

2. Eingeschränkte Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

- Der Bildungsurlaub in seiner derzeitigen Form bietet nicht genügend Anreize oder Zugangsmöglichkeiten, um politische Bildung, berufliche Weiterbildung oder persönliche Entwicklung zu fördern.

3. Verstärkung sozialer Ungleichheiten

- Insbesondere Arbeitnehmer*innen mit geringerem Einkommen oder weniger flexiblen Arbeitszeiten können nur eingeschränkt von Bildungsangeboten profitieren.

Argumente für eine Gesetzesänderung:

1. Förderung der beruflichen Weiterbildung

- Der Bildungsurlaub ermöglicht Arbeitnehmer*innen, sich in einer dynamischen Arbeitswelt weiterzuentwickeln und wichtige Zusatzqualifikationen zu erwerben.

2. Stärkung der politischen Bildung und gesellschaftlichen Teilhabe

- Bildungsurlaub fördert gesellschaftliches Engagement und stärkt das Bewusstsein für demokratische Werte.

3. Angleichung an andere Bundesländer

- Andere Bundesländer zeigen, dass ein modernes Bildungsurlaubsgesetz ein wichtiger Faktor für die Attraktivität eines Arbeitsstandortes ist.
- Die Harmonisierung der Regelungen innerhalb Deutschlands sorgt für mehr Einheitlichkeit und Fairness.

4. Investition in die Zukunft der Arbeitswelt

- Ein modernes Bildungsurlaubsgesetz unterstützt die Innovationsfähigkeit und Produktivität der nordrhein-westfälischen Wirtschaft. Außerdem schafft man durch eine inklusivere Gesetzgebung, die größere Bandbreite an Bildungsmaßnahmen und arbeitnehmerfreundliche Umsetzung mehr Chancengleichheit.

Antrag A004: Bildung ist Grundlage der Demokratie

Laufende Nummer: 44

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	erledigt bei Annahme von Antrag A002
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag A002
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft
Antragsblock:	Antragsblock - A002

Dass sich der DGB NRW bei der Landesregierung und in der Landespolitik dafür einzusetzt, dass das DGB-Bildungswerk NRW ausreichend und nachhaltig durch Landesmittel bezuschusst wird. Es soll darauf hingewirkt werden, dass die Fördermittel erhöht werden und dass die jährliche Anpassung der Förderhöhe an die Preissteigerungen angepasst werden.

Begründung

Die industrielle Transformation in Nordrhein-Westfalen erzeugt bei vielen Beschäftigten Unsicherheiten und Ängste:

Arbeitsplatzverlust und die persönliche Zukunftssicherheit sind zentrale Sorgen.

Überforderung und der Umgang mit Veränderungen führen zu zusätzlichem Druck.

Fehlende Antworten auf individuelle Fragen schaffen ein Vakuum, das von populistischen Gruppierungen gefüllt wird, deren Positionen oft den Grundwerten der freiheitlich-demokratischen Grundordnung entgegenstehen.

Das DGB-Bildungswerk leistet zusammen mit den Einzelgewerkschaften einen unverzichtbaren Beitrag zur politischen Bildung und Aufklärung.

Durch zielgerichtete Bildungsangebote wird:

Orientierung gegeben und Ängsten entgegengewirkt.

Aufgeklärt, Zusammenhänge vermittelt und ein demokratisches Bewusstsein gestärkt.

Ein aktiver Beitrag gegen Demokratiegegner und Populismus geleistet.

Die finanzielle und nachhaltige Förderung dieser Bildungsarbeit durch Landesmittel ist essenziell, um auch zukünftig qualitativ hochwertige Angebote sicherstellen zu können. Sie bildet einen zentralen Baustein für eine starke demokratische Gesellschaft, die den Herausforderungen der Transformation mit Zuversicht und Zusammenhalt begegnen kann.

Ursprung des Antrages
Landesbezirksvorstand Nordrhein

Antrag A005: Modernisierung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes NRW und Förderung der Bildungsbeteiligung

Laufende Nummer: 52

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen als Material zu Antrag A002
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A002
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft
Antragsblock:	Antragsblock - A002

Dass der DGB NRW sich aktiv für die Modernisierung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes NRW einsetzt. Dabei soll der Fokus auf der Abschaffung der Distanzbeschränkung für den Bildungsurlaub und der Erhöhung der Anzahl der Bildungsurlaubstage für Auszubildende auf 5 Tage pro Jahr liegen. Der DGB NRW wird aufgefordert, sich in diesem Sinne für die notwendigen Anpassungen starkzumachen. Die DGB-Jugend NRW soll diese Bemühungen durch Aktionen und Kampagnen unterstützen.

Der DGB NRW wird aufgefordert, eine Bildungsoffensive oder Kampagne zu starten, um das Thema Arbeitnehmerweiterbildung verstärkt in den Fokus zu rücken. Ziel ist es, den DGB NRW und die DGB-Jugend NRW bei ihren Aktionen zu unterstützen und gleichzeitig verstärkt auf das eigene Bildungsangebot aufmerksam zu machen. Durch diese Maßnahmen soll erreicht werden, dass mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Bildungsurlaub in Anspruch nehmen. Dies fördert die berufliche und persönliche Entwicklung der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen und trägt zur Stärkung der individuellen Weiterbildungsbereitschaft bei.

Begründung

Abschaffung der Distanzbeschränkung:

Gute Bildung sollte ortsunabhängig sein. Nach der aktuellen Regelung kann Bildungsurlaub nur für Bildungsangebote genutzt werden, die innerhalb von 500 km um NRW oder in NRW selbst stattfinden. Innerhalb von Deutschland sind nicht alle Seminarorte mit inbegriffen, was die Vielfalt und Qualität der Weiterbildungsmöglichkeiten erheblich einschränkt.

Erhöhung der Bildungsurlaubstage:

Die Anzahl der Bildungsurlaubstage soll auf 5 Tage pro Jahr erhöht werden, wie es im Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz festgelegt ist. Besonders für Auszubildende ist dies von großer Bedeutung, da sie dadurch mehrere Bildungsangebote nutzen und ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen weiterentwickeln können. Zudem soll das Ansparen von Bildungsurlaub und die Übertragung in das nächste Jahr ermöglicht werden, um auch längere Bildungsangebote in Anspruch nehmen zu können.

Diese Änderungen würden einen bedeutenden Fortschritt in der beruflichen Weiterbildung darstellen und die zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser qualifizieren. Sie tragen zur Chancengleichheit bei und ermöglichen eine flexible und umfassende Nutzung von Bildungsangeboten, unabhängig von geografischen Beschränkungen. Dieser Antrag zielt darauf ab, die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten zu erweitern und eine

flexible sowie ortsunabhängige Bildungsnutzung zu fördern.

Ursprung des Antrages:

Bezirksjugendausschuss Leverkusen

Antrag A006: Antrag zur Änderung des Bildungsurlaubsgesetzes NRW (AWbG) zur Angleichung an die Regelung anderer Bundesländer

Laufende Nummer: 57

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	erledigt bei Annahme von Antrag A003
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag A003
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft
Antragsblock:	Antragsblock - A002

Eine Änderung des nordrhein-westfälischen Bildungsurlaubsgesetzes (AWbG) herbeizuführen, um Arbeitnehmer*innen die gleichen Ansprüche und Möglichkeiten im Bereich des Bildungsurlaubs zu gewähren wie in anderen Bundesländern. Also zusätzlich auch für ehrenamtliche Weiterbildung (z. B. wenn einer im Verein tätigist), für allgemeine Bildung und für Kulturelle Bildung.

Begründung

Die aktuelle Regelung des AWbG in NRW ist im Bundesvergleich rückständig und benachteilig Arbeitnehmer*innen in Nordrhein-Westfalen. Eine Anpassung an die fortschrittliche Gesetzgebung anderer Bundesländer ist dringend erforderlich, um Wettbewerbsfähigkeit und Chancengleichheit sicherzustellen.

Nachteile durch die derzeitige Regelung in NRW:

1. Ungleichbehandlung im Bundesvergleich
   Andere Bundesländer bieten Arbeitnehmer*innen eine wesentlich flexiblere und umfassendere Regelung des Bildungsurlaubs. In NRW schließt das Gesetz bestimmte Arbeitnehmer:innen oder kleinere Betriebe von der Regelung aus. Arbeitnehmer*innen in NRW sind durch diese Einschränkungen im Vergleich zu anderen Bundesländern im Nachteil. In NRW ist der Bildungsurlaub durch striktere Regelungen begrenzt, insbesondere in Bezug auf den Anwendungsbereich und die Inhalte der Weiterbildungen.
2. Eingeschränkte Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
   Der Bildungsurlaub in seiner derzeitigen Form bietet nicht genügend Anreize oder Zugangsmöglichkeiten, um politische Bildung, berufliche Weiterbildung oder persönliche Entwicklung zu fördern.
3. Verstärkung sozialer Ungleichheiten
   Insbesondere Arbeitnehmer*innen mit geringerem Einkommen oder weniger flexiblen Arbeitszeiten können nur eingeschränkt von Bildungsangeboten profitieren.

Argumente für eine Gesetzesänderung:

1. Förderung der beruflichen Weiterbildung
   Der Bildungsurlaub ermöglicht Arbeitnehmer*innen, sich in einer dynamischen Arbeitswelt weiterzuentwickeln und wichtige Zusatzqualifikationen zu erwerben.
2. Stärkung der politischen Bildung und gesellschaftlichen Teilhabe
   Bildungsurlaub fördert gesellschaftliches Engagement und stärkt das Bewusstsein für demokratische Werte.
3. Angleichung an andere Bundesländer
   Andere Bundesländer zeigen, dass ein modernes Bildungsurlaubsgesetz ein wichtiger Faktor für die Attraktivität eines Arbeitsstandortes ist. Die Harmonisierung der Regelungen innerhalb Deutschlands sorgt für mehr

Einheitlichkeit und Fairness.

4. Investition in die Zukunft der Arbeitswelt
   Ein modernes Bildungsurlaubsgesetz unterstützt die Innovationsfähigkeit und Produktivität der nordrhein-westfälischen Wirtschaft. Außerdem schafft man durch eine inklusivere Gesetzgebung die größere Bandbreite an Bildungsmaßnahmen und arbeitnehmerfreundliche Umsetzung mehr Chancengleichheit.

Ursprung des Antrages

VL P&G

Antrag A007: Konsequente Beseitigung von Angsträumen

Laufende Nummer: 17

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft

Der DGB NRW wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass Angsträume in Städten und Kommunen unter Einbeziehung bereits vorhandener Studien und wissenschaftlicher Erkenntnisse verpflichtend und zeitnah beseitigt werden, so dass alle Bürger*innen sich im öffentlichen Raum angstfrei bewegen können. Zudem wird präventiv darauf hingearbeitet, dass diese Angsträume nicht entstehen, sei es bei der Städteplanung oder im öffentlichen Personennahverkehr.

Begründung

In der Vergangenheit wurde das Thema „Angsträume“ bereits in mehreren Studien wissenschaftlich untersucht. Es ist eindeutig belegt, dass sich Bürgerinnen und Bürger in bestimmten Gebieten des öffentlichen Raumes unwohl und unsicher fühlen, diese bewusst meiden, oder zumindest sehr ungerne aufsuchen.

Oftmals besteht an diesen Orten ein erhöhtes Kriminalitätsaufkommen, welches sich jedoch auf bestimmte Mikrosegmente (z. B. Parkanlagen) konzentriert. U. a. wurde beim Landeskriminalamt Nordrhein-Westfalen das Projekt „Mikrosegmentanalysen als Impuls für die urbane Sicherheit“ (MIKUS) in den Jahren 2021 und 2022 durchgeführt, um „Angsträume“ und deren Beseitigung ganzheitlich zu erforschen.

In Zusammenarbeit mit drei Kreispolizeibehörden, deren Kommunen, sowie externen Beraterinnen und Beratern konnte ein kriminalpräventives Programm entwickelt werden. MIKUS stellt nur ein beispielhaft genanntes Projekt dar, aus welchem ein sehr gutes Präventivprogramm entwickelt werden konnte.

Städte und Kommunen müssen dazu verpflichtet werden, Angsträume mit Hilfe schon veröffentlichter Präventionsprogramme, die auf ihre örtlichen Belange abgestimmt sind/werden, zeitnah und effektiv zu beseitigen.

Antrag A008: Angebot von Organspendeausweisen

Laufende Nummer: 19

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft

Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass Organspendeausweise im öffentlichen Raum präsenter sind. Zusätzlich wird sich dafür eingesetzt, dass Informationen über das neue Organspenderegister präsenter werden. Informationsmaterialien sollen in allen DGB-Bildungsstätten zur Verfügung gestellt werden.

Antrag A009: Gegen das novellierte Versammlungsgesetz NRW – für uneingeschränkte Versammlungsfreiheit

Laufende Nummer: 24

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft

Der DGB NRW lehnt das 2021 novellierte Versammlungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen entschieden ab. Als Gewerkschaften in NRW fordern wir unter anderem von der Landesregierung, die Rücknahme der repressiven Änderungen und setzen uns weiter für die Stärkung demokratischer Beteiligungsrechte ein.

Antrag A010: Verbot von privatem Feuerwerk - wenn das Jahr mit Gewalt und Blut beginnt

Laufende Nummer: 34

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft

Der DGB NRW und alle Mitgliedsgewerkschaften positionieren sich gegen den Verkauf und Benutzung von privatem Feuerwerk. Gemeinsam mit den unmittelbar betroffenen Gewerkschaften soll ein Konzept entwickelt werden, wie ein Verkaufsverbot durchgesetzt werden kann und gleichzeitig ein Verbot auch kontrolliert werden kann. Anschließend soll dieses Konzept umgesetzt werden.

Die Ausschreitungen und gewaltvollen Übergriffe gegen unsere Kolleg*innen im Rettungsdienst, in den Krankenhäusern, der Feuerwehr, dem Ordnungsamt, der Polizei und weiteren Einsatzkräften tolerieren wir als Gewerkschaften nicht. Der traurige Rekord an gewaltvollen Übergriffen in der Silvesternacht 2022 macht uns wütend und betroffen zugleich. Die Kolleg*innen im Einsatz geben tagtäglich ihr Bestes, um uns zu schützen, zu retten und zu pflegen - Angriffe und Beschlüsse mit Feuerwerk sind die traurige Spitze dessen, was sie bereits jeden Tag in ihrem Beruf erleben: Beleidigungen und Gewalt. Niemand sollte vergessen: Hier arbeitet ein Mensch! Das beauftragte Konzept soll daher auch Schutzmaßnahmen für unsere Kolleg*innen enthalten.

Antrag A011: Modernisierung des Rundfunkbeitrags: Entlastung einkommensschwacher Personengruppen

Laufende Nummer: 53

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft

Dass sich der DGB NRW für eine Reform des Rundfunkbeitrags starkmacht. Diese Reform soll eine einkommensabhängige Berechnung des Beitrags vorsehen, bei der insbesondere einkommensschwache Personengruppen wie Auszubildende, Studierende und geringfügig Beschäftigte entweder von der Beitragspflicht befreit oder erheblichentlastet werden.

Begründung

Der Rundfunkbeitrag, wie er derzeit erhoben wird, stellt für viele Menschen mit geringem Einkommen eine erhebliche finanzielle Belastung dar. Aktuell beträgt der monatliche Beitrag 18,36 €, unabhängig vom Einkommen oder der finanziellen Situation des Haushalts. Dies trifft besonders einkommensschwache Personengruppen wie Auszubildende und Studierende, die oftmals mit begrenzten Mitteln ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen.

Die Einführung einer einkommensabhängigen Berechnung des Rundfunkbeitrags könnte diese Ungerechtigkeit ausgleichen. In Nordrhein-Westfalen lebten zum Stichtag 31.12.2023 rund 710 Tsd. Studierende und etwa 274 Tsd. Auszubildende, die in der Regel über deutlich geringere finanzielle Mittel verfügen als andere Bevölkerungsgruppen. Eine Entlastung dieser Personengruppen durch eine reduzierte Beitragshöhe oder eine vollständige Befreiung würde nicht nur ihre finanzielle Situation verbessern, sondern auch die soziale Gerechtigkeit fördern.

Zudem könnte eine solche Reform dazu beitragen, die Akzeptanz des Rundfunkbeitrags in der Bevölkerung zu erhöhen, da sie den Beitrag fairer und an die tatsächlichen Lebensverhältnisse der Menschen angepasst gestaltet. Andere europäische Länder, wie zum Beispiel Großbritannien, bieten bereits Modelle an, die einkommensschwache Bürger*innen berücksichtigen und könnten als Vorbild dienen.

Ein solcher Schritt ist nicht nur sozial gerecht, sondern auch notwendig, um die finanzielle Belastung junger Menschen, die sich in der Ausbildung oder im Studium befinden, zu verringern und ihnen einen fairen Zugang zu öffentlich-rechtlichen Medien zu ermöglichen.

Ursprung des Antrages:
Bezirksjugendausschuss Leverkusen

Antrag A012: Demokratiebildung: Darstellung des Frauenrollenbilds in sozialen Medien

Laufende Nummer: 55

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Demokratie und Gesellschaft

Der DGB NRW wird aufgefordert, sich für eine wertschätzende und gleichberechtigte Darstellung von Frauen in den sozialen Medien einzusetzen, den Rechtsideologien auf allen Ebenen entgegenzutreten, in den sozialen Medien einzudämmen und unsere Werte multiplikativ zu verbreiten.

Begründung

Das Frauenbild der rechtspopulistischen Parteien und gerade der AFD unterscheidet sich fundamental von den Werten der IGBCE. Gerade in den sozialen Medien werden vor allem junge Menschen angesprochen. Die IGBCE steht für Gleichberechtigung, beruflichen Erfolg, Chancengleichheit, Diversität und für das Durchbrechen traditioneller Geschlechterrollen.

Gerade im männerdominierten Umfeld der Industrie und Produktion ist es wichtig, Frauen als Mitglieder und Nachwuchs für Arbeitnehmer*innenvertretungen und als Funktionär*innen zu gewinnen. Die Darstellung und Kampagnen in sozialen Medien wird zu einen als Außenwirkung der Werte der IGBCE benötigt, zum anderen zur Ansprache und zur Identifizierung mit der IGBCE.

Rassismus und Ausgrenzung haben bei uns genauso wie Diskriminierung von Frauen keinen Platz.

Wir stehen für individuelle Entfaltungsmöglichkeit und berufliche Perspektiven unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion u. a., dies muss mit Multiplikatoren gerade für die Jugend (evtl. gemeinsam mit Influencern) über Tiktok, X, Instagram etc transportiert werden.

Durch Plattformen wie Instagram und TikTok wird oft ein Bild der "perfekten" Frau, das sich stark an Schönheitsidealen orientiert, verbreitet. Diese Darstellungen können problematisch sein, weil sie unrealistische Erwartungen an Aussehen und Verhalten fördern und oft auf konventionellen Rollenbildern beruhen.

Soziale Medien fördern Diskussionen über Diversität und tragen zur Anerkennung von vielfältigen Identitäten und Erfahrungen bei.

Wir benötigen eine breit aufgestellte Kampagne, die sich mit dem Nutzen von Algorithmen und KI in der Darstellung auseinandersetzt.

Die Darstellung von Frauenbildern der IGBCE und die Position der AfD (Alternative für Deutschland) zum Thema Frauenrollen unterscheiden sich grundlegend, da sie von unterschiedlichen ideologischen und kulturellen Ansätzen geprägt sind.

1. Frauenrollenbild in sozialen Medien

In sozialen Medien wird das Frauenbild sehr vielfältig und oft widersprüchlich dargestellt. Hier gibt es nicht nur eine Darstellung von Frauen, sondern eine breite Palette von Rollenbildern, die in verschiedenen sozialen Netzwerken verbreitet werden:

- Selbstbestimmung und Empowerment:

Besonders in feministischen und progressiven Kreisen wird in sozialen Medien das Bild der unabhängigen, selbstbestimmten Frau gefördert. Themen wie Gleichberechtigung, Körperpositivität, beruflicher Erfolg und das Durchbrechen traditioneller Geschlechterrollen spielen eine wichtige Rolle. Influencer*innen, Aktivist*innen und Frauenrechtler*innen setzen sich aktiv dafür ein, Stereotypen zu hinterfragen und aufzubrechen.

- Sexualisierte und idealisierte Darstellung:
  Gleichzeitig findet man in sozialen Medien aber auch eine sexualisierte und idealisierte Darstellung von Frauen. Durch Plattformen wie Instagram und TikTok wird oft ein Bild der "perfekten" Frau, das sich stark an Schönheitsidealen orientiert, verbreitet. Diese Darstellungen können problematisch sein, weil sie unrealistische Erwartungen an Aussehen und Verhalten fördern und oft auf konventionellen Rollenbildern beruhen.
- Vielfalt und Intersektionalität:
  Ein weiterer Aspekt ist die zunehmende Sichtbarkeit von Frauen unterschiedlicher ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung und Gender-Identitäten. Soziale Medien fördern Diskussionen über Diversität und Intersektionalität und tragen zur Anerkennung von vielfältigen Identitäten und Erfahrungen bei.

2. Frauenrollenbild der AfD

Die AfD vertritt hingegen ein traditionelles und konservatives Rollenbild von Frauen, das sich stark von den progressiven Vorstellungen unterscheidet:

- Rolle als Mutter und Hausfrau:
  In ihrem Programm und ihrer Rhetorik stellt die AfD Frauen oft als primär für Familie und Haushalt verantwortlich dar. Die Partei betont die Wichtigkeit der traditionellen Familie, in der die Frau als Mutter und Erzieherin eine zentrale Rolle spielt. Dies geht einher mit einer Ablehnung moderner Geschlechterrollen oder feministischer Errungenschaften, die Frauen mehr Gleichberechtigung und Eigenständigkeit ermöglichen.
- Ablehnung feministischer Bewegungen:
  Die AfD lehnt feministische Bewegungen und die Gleichstellungspolitik oft ab, weil sie diese als Bedrohung für die traditionelle Familie sieht. Die Partei kritisiert den Gender-Mainstreaming-Ansatz und positioniert sich gegen Quotenregelungen oder Initiativen, die Frauen im Berufunterstützen sollen. Stattdessen wird der Fokus auf eine Rückkehr zu traditionellen Werten gelegt.
- Kritik an Gender-Diskursen:
  Die AfD steht auch den Diskursen rund um Geschlechtervielfalt und LGBTQ+Rechte kritisch gegenüber. Sie lehnt die "Gender-Ideologie" ab und spricht sich gegen eine gesellschaftliche Anerkennung von nicht-binären oder trans Personen aus, was wiederum Teil ihrer konservativen Vorstellung von Geschlecht und Rolle ist.

3. Vergleich: Gegendarstellung

- Progressive vs. konservative Ansichten:
  Während in sozialen Medien oft ein modernes, vielfältiges und selbstbestimmtes Frauenbild präsentiert wird, vertritt die AfD eine stark konservative Haltung. Die AfD sieht die Frau in einer traditionellen, eher häuslichen Rolle, während soziale Medien (zumindest in bestimmten Teilen) das Bild der emanzipierten, selbstbewussten Frau verbreiten.
- Vielfalt vs. Homogenität:
  Soziale Medien bieten Plattformen für Frauen aller Hintergründe, um ihre unterschiedlichen Identitäten und Lebenswege zu teilen. Die AfD hingegen fördert ein homogenes Bild der Frau als Teil einer traditionellen Kernfamilie, ohne viel Raum für alternative Lebensweisen.
- Körperbild und Schönheit:
  Ein wichtiger Punkt der Gegendarstellung betrifft auch das Körperbild. Während soziale Medien oft sowohl

Befreiung als auch Druck in Bezug auf Körperbilder bieten (mit Körperpositivität auf der einen Seite und hyperrealistischen Schönheitsstandards auf der anderen), thematisiert die AfD solche Themen wenig, legt aber implizit nahe, dass Frauen sich in ihrem traditionellen Rollenverständnis einfügen sollen, was auch konservative Vorstellungen von weiblicher Erscheinung und Verhalten beinhalten könnte.

Ursprung des Antrages:

BFA Düsseldorf

Antrag B001: Investitionen in die Zukunft: NRW bleibt sozial - Wer Demokratie stärken will, darf nicht die Axt an den Sozialstaat legen!

Laufende Nummer: 2

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Unser Sozialstaat steht unter Druck: Rechte, konservative und liberale Politiker*innen wollen Leistungen zurückfahren und wärmen das Märchen von der bequemen sozialen Hängematte wieder auf. Auch die NRW-Landesregierung plante 2024 Streichungen im Sozialhaushalt im zweistelligen Millionenbereich und behauptet weiterhin, es sei kein ausreichendes Geld mehr für Prävention und soziale Hilfestrukturen vorhanden. Wenn Angebote für Kinder, Familien, Senior*innen, Migrant*innen und Menschen mit Behinderung gestrichen werden, leidet das soziale Gefüge, welches unser NRW so stark macht.

1. Altschuldenfrage lösen – Gleichwertige Lebensverhältnisse und kommunale Investitionen ermöglichen

In den Städten und Gemeinden wird Politik für die Menschen gemacht. Was hier geschieht oder unterlassen wird, hat unmittelbare Auswirkungen auf die Einwohner*innen. Sie erfahren hier, ob die Demokratie funktioniert oder nicht. Sie sehen, vor Ort, ob ihre Stimme etwas bewirkt oder nicht. Und sie entscheiden sich vor Ort, ob sie in der Konsequenz weiterhin Demokrat*innen sind oder sich abwenden. Nicht mehr handlungsfähige Kommunen sind der beste Nährboden für die extreme Rechte.

Es ist Zeit für eine ehrliche und nachhaltige Entschuldung unserer Kommunen! Handlungsfähige Städte und Gemeinden – das bedeutet auch: Neben den Pflichtaufgaben muss es Handlungsspielraum für soziale Aufgaben geben. Schwimmbäder, Jugend- und Jugendsozialarbeit, Angebote für Senior*innen oder für eine lebenswerte Stadt sind keine Luxusausgaben, sondern wichtiger Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge.

Die Kommunen sind der Lebensmittelpunkt der Menschen. Dort werden die Arbeits- und Lebensbedingungen geprägt. Nur funktionierende Städte und Gemeinden bleiben attraktive Arbeits- und Wohnorte, nur funktionsfähige Stadt- und Gemeindeverwaltungen mit ausreichend gut qualifiziertem Personal und guten Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst schaffen es, die gegenwärtigen und die Zukunftsherausforderungen zu bewältigen.

Bei allen dringenden Digitalisierungsmaßnahmen der kommunalen Verwaltung ist ein gleichwertiger analoger Zugangsweg vorzuhalten, damit niemand verloren geht. Digitalisierung ist wichtig und richtig. Sie darf jedoch nicht zu sozialer Ausgrenzung führen. Besonders Senior*innen, Erwerbslose und sozial Benachteiligte benötigen weiterhin analoge Zugänge oder digitale Angebote, um gleichberechtigt am öffentlichen Leben teilhaben zu können.

Nicht der Staatskommissar kann entscheiden, welche Aufgaben dringlich sind oder nicht – das können nur die gewählten Stadt- und Gemeinderäte vor Ort – dazu brauchen sie

finanzielle Handlungsmöglichkeiten und die schnelle Befreiung vom Joch alter Schulden. Es bedarf für die Zukunft auch eines Mechanismus, der dafür sorgt, dass Bund und Länder nicht beliebige Aufgaben bei den Kommunen abladen können, ohne dass es dafür ausreichend finanzielle Kompensation gibt.

Unsere Forderungen:

- Wir fordern die Landesregierung und die Bundesregierung auf, Ernst zu machen mit dem Einstieg in die **Entschuldung der Kommunen**. Die Zahlen, die aktuell auf dem Tisch liegen – 250 Millionen € pro Jahr durch das Land plus einen Anteil des Bundes – sind der Beginn eines Entschuldungsprogramms. Wir begrüßen das, aber es kann nur der Beginn einer umfassenden Sanierung sein. Daher fordern wir das Land NRW auf, die rund 24 Mrd. € Altschulden ernsthaft und in absehbarer Zeit anzugehen, notfalls auch ohne weitere Hilfe durch den Bund.
- Wir fordern die Verantwortlichen in Land und Bund auf: Statt mit der Entschuldung der Städte und Gemeinden eine neue Schuldenbremse auf kommunaler Ebene einzuführen und sich damit dieselben Probleme einzuhandeln, die Investitionen durch Bund und Länder in der Vergangenheit abgewürgt hatten: Sorgen Sie dafür, dass ein **verbindliches Konnexitätsprinzip** eingeführt wird – wer den Kommunen Aufgaben zuweist, muss deren Finanzierung sicherstellen. [Bisher wurden die Kommunen aufgrund der für Bund und Länder geltenden Schuldenbremse als Sparkasse missbraucht; man hat ihnen Lasten in hohem Umfang auferlegt, was vorwiegend zu ihrer strukturellen Überschuldung geführt hat.]
- Ein wesentlicher Teil des Infrastrukturpaketes der Bundesregierung in Höhe von 500 Mrd. € muss nach NRW fließen und in den Kommunen ankommen. Die **Kommunen müssen über die Verwendung vor Ort entscheiden** können. Demokratische Prozesse in den Räten müssen wieder direkt erlebbare Auswirkungen auf die Menschen und auf ihre Lebensqualität in den Städten und Gemeinden haben.
- Wir fordern, dass das Geld aus dem Infrastrukturpaket und die erhöhten Spielräume bei der Schuldenbremse für die Landeshaushalte wirklich bei den Kommunen ankommt und nicht zur Kompensation für wegbrechende Steuereinnahmen durch die Unternehmenssteuerreform verwendet wird, was einem Nullsummenspiel gleichen würde. Für **entfallende Unternehmenssteuern muss es daher eine zusätzliche Komponente durch Bund und/oder Land** geben, um die Haushalte der Kommunen weiter zu stabilisieren.
- Eine **Grundversorgung** für Wasser, Strom, Wärme, Sicherheit und Ordnung und Nahverkehr muss in **öffentlicher Hand** bleiben oder muss wieder in die öffentliche Hand zurückgeführt werden.
- Klimawandel, Naturkatastrophen und auch mögliche militärische Bedrohungen erfordern den Wiederaufbau eines funktionierenden **Katastrophenschutzes.**
- Zur Sicherstellung der **Verteilungsgerechtigkeit** fordern wir die Landesregierung auf, sich im Bundesrat dafür stark zu machen, die Vermögenssteuer wieder zu erheben. Bei der Erbschaft- und Schenkungsteuer sowie bei der Grunderwerbsteuer müssen die Schlupflöcher geschlossen werden. Anstelle einer die Reichen entlastenden pauschalen Abgeltungssteuer sind Gewinne aus Kapitalerträgen

zukünftig wieder mit dem persönlichen Steuersatz zu versteuern.

- Wir fordern die Landesregierung auf, sich im Bundesrat für eine **Reform der Schuldenbremse** stark zu machen – die Schuldenbremse in ihrer gegenwärtigen Form hat zur verrottenden Infrastruktur und zu den Haushaltsproblemen der öffentlichen Hand geführt und die öffentlichen Institutionen oftmals handlungsunfähig gemacht.
- Der DGB hat ein umfassendes Steuerkonzept vorgelegt. Die Bezirkskonferenz des DGB NRW fordert die Entscheidungsträger*innen auf, die Finanzbeziehungen zwischen Bund, Ländern und Kommunen so zu gestalten, dass neben ausreichender Höhe der Einnahmen zur Bewältigung der vielfältigen Aufgaben auch eine entsprechende gerechte und **zukunftsfähige Verteilung der Steuererträge** entsteht. Zwischen benachbarten Kommunen darf kein „race to the bottom“ im Wettbewerb um die niedrigsten Hebesätze und die geringsten Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger entstehen.

2. Nordrhein-Westfalen ist das Land des sozialen Miteinanders.

In dem bevölkerungsreichsten Bundesland darf niemand zurückgelassen werden. In der diversen und bunten Gesellschaft in NRW braucht es starke soziale Strukturen. In den letzten Jahren erlebten wir, dass die Landesregierung zunehmend Mittel und Unterstützung in den Bereichen Familien, Senior*innen, Migrant*innen und Menschen mit Behinderung gestrichen wurden. Die Bedingungen, unter denen soziale Arbeit in NRW nun geleistet wird, sind vielerorts prekär, unterfinanziert und überhaupt nicht mehr verlässlich. Für die Betroffenen, aber auch für die vielen Beschäftigten in diesen Bereichen sind diese Entwicklungen ein fatales Zeichen.

Unsere Forderungen:

- **Langfristige und verbindliche Finanzierung von sozialen Beratungs- und Hilfsstrukturen**. Soziale Arbeit ist kein Sprint, sondern ein Dauerlauf. Damit soziale Strukturen wachsen und wirken können, braucht es langfristige Finanzierungen. Insbesondere die **Armuts- und Schuldnerberatung muss dringend gestärkt** werden. Diese Art von Sozialberatungen unterstützen Menschen, die überschuldet sind oder davon bedroht sind, sich zu überschulden.
- **Flächendeckende Beratung für Geflüchtete muss (wieder) gestärkt werden**, statt eine Debatte über Bezahlkarten für Geflüchtete zu führen. Eine Integration kann nur gelingen, wenn Menschen die Möglichkeiten haben die Sprache richtig zu lernen. Die Landesregierung wird daher aufgefordert mehr in Sprachkurse zu investieren, anstatt das Angebot zu reduzieren.
- **Berufssprachkurse für Geflüchtete müssen weiter uneingeschränkt erhalten werden.** Gerade Geflüchtete mit Berufserfahrung profitieren von den Sprachkursen, sodass sie bessere Jobaussichten haben. Zurzeit fehlt den Bildungsträgern allerdings die langfristige Planungssicherheit durch die vorläufige Haushaltsführung. Zudem hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge die Finanzierung der Kursangebote auf arbeitsplatzbezogene Kurse und einen großen Teil der B2-Kurse eingekürzt. Das restliche Kursangebot muss temporär ausgesetzt werden (BSK mit Ziel A2, B1, C1 und C2, Einzelhandel- und Gewerbe-Technik - BSK sowie

Fachpraxis-BSK). Im Vergleich zu 2024 können somit nur noch 30% der bisherigen Berufssprachkurse stattfinden.

- **Es bedarf einer Antidiskriminierungsstelle des Landes NRW als zentrale Beschwerde-, Beratungs- und Koordinierungsstelle**, sodass marginalisierte Personengruppen eine konkrete Anlaufstelle bei Problemen erhalten, egal wo sie wohnen. Durch eine landesweite Koordinierungsstelle kann die wertvolle Arbeit der regionalen Beratungsstellen entlastet und unterstützt werden. Insbesondere dort, wo es an regionalen Anlaufstellen fehlt.

3. Wohnen ist ein Menschenrecht

Wohnraum gehört zu den lebensnotwendigen Gemeingütern, die staatlich zu gewährleisten sind – jedenfalls dann, wenn der Markt versagt. Die Lage auf dem Wohnungsmarkt spitzt sich nicht mehr nur in den Ballungszentren immer weiter zu. Bezahlbarer Wohnraum ist kaum noch zu finden; die Bautätigkeit hält mit der Nachfrage nicht Schritt. Mehr als 7 Millionen Haushalte in der Bundesrepublik müssen mehr als 30 % des Einkommens für die Miete aufwenden.

Wenn aber der Markt versagt, muss der Staat regulierend eingreifen, um ungerechtfertigte Gewinne zu Lasten breiter Bevölkerungsschichten zu verhindern. Wenn der Markt es nicht schafft, genügend Sozialwohnungen zu bauen, ist es Aufgabe des Staates, das elementare Menschenrecht auf Wohnen zu sichern.

Unsere Forderungen:

- Der DGB NRW begrüßt, dass die Landesregierung NRW von den bestehenden Ermächtigungen Gebrauch gemacht hat und die Mietpreisbremse auch in weiteren Städten des Landes eingeführt hat. Zugleich fordern wir die Landesregierung auf, sich für eine **Verlängerung der Mietpreisbremse über den 31.12.2025** hinaus einzusetzen und ihre Instrumente so zu schärfen, dass Mietpreissteigerungen effektiv verlangsamt werden und das Wohnen bezahlbar bleibt. Daher sind Ausnahmetatbestände zu streichen und Verstöße strikter zu ahnden. Die bisher geltende Kappungsgrenze von 15 bzw. 20 % bei Bestandsmieten ist viel zu hoch und übersteigt die Inflation bei weitem. Sie öffnet daher Tür und Tor für ungerechtfertigte Gewinnmitnahmen.
- Überall hat sich die Privatisierung öffentlichen Wohnraums durch Verkauf an private Investoren als folgenreicher und teurer Fehler erwiesen. „Privat vor Staat“ ist auf dem Wohnungsmarkt maximal gescheitert. Der DGB NRW fordert daher die **Gründung einer Landeswohnungsbaugesellschaft**, um dauerhaft öffentliches Eigentum mit Gemeinwohlorientierung zu schaffen und die Bereitstellung der dazu erforderlichen Finanzmittel in Höhe von rund 35 Mrd. Euro in den nächsten zehn Jahren.
- Über die öffentliche Wohnungsbaugesellschaft müssen **mindestens 25.000 Wohnungen pro Jahr im Land entstehen, die in der Sozialbindung und bleiben**. Wir wollen, dass sich auch die kommunalen Wohnungsgesellschaften und die ehemals gemeinnützigen Wohnungsgenossenschaften an der Schaffung von geförderten Wohnungen beteiligen können. Hinzu müssen die Förderanreize für privaten sozialen Wohnungsbau erhalten und gestärkt werden.

4. Gute Gesundheitsversorgung in ganz NRW gewährleisten

Ein funktionierendes soziales Sicherungssystem und somit soziale Sicherheit ist unverzichtbar insbesondere eine verlässliche, wohnortnahe Gesundheitsversorgung. Unabhängig davon, ob jemand ambulant oder stationär behandelt werden muss und unabhängig vom Wohnort und dem eigenen Geldbeutel. Die aktuelle Gesundheitsversorgung sieht in NRW jedoch sehr unterschiedlich aus. Durch die Krankenhausplanung in NRW und die bundesweite Krankenhausreform wurden die Angebote der örtlichen Kliniken stark eingeschränkt. Durch Spezialisierung und Zentralisierung soll mit den Reformen eine Insolvenzwelle unter den Kliniken abgewendet werden.

In NRW sind in den letzten vier Jahren jedoch bereits 17 Krankenhäuser geschlossen worden, weitere 90 Kliniken sind von Schließung bedroht. Eine wohnortnahe und flächendeckende Versorgung wird immer schwieriger und das weitere Abhängen ländlicher Gebiete und benachteiligter Stadtteile ist zu befürchten. Eine ähnliche Situation gibt es in der ambulanten und (fach-)ärztlichen Versorgung vor Ort: fehlende Hausärzt*innen In einigen ländlichen Regionen, verzweifelte Eltern, die nach einem Kinderarzt suchen und Senior*innen, die es aufgrund der weiten Distanzen keine Termine mehr bei Fachärzt*innen wahrnehmen können.

Unsere Forderungen:

- Die Landesregierung soll sich für ein **flächendeckendes Konzept für Medizinische Versorgungszentren (MVZ) in kommunaler Trägerschaft** einsetzen. Kommunen müssen in der Lage sein diese aufzubauen. Bei diesen Einrichtungen handelt es sich um einen Zusammenschluss mehrerer ambulant tätiger Ärzt*innen – oft unterschiedlicher Fachrichtungen –, die unter einem Dach praktizieren.
- Förderung sozialer Berufe, wie Pflege, und Erziehung. **Ordentliche Löhne für Pflegekräfte** sind eine notwendige Investition in die Zukunft des Gesundheitssystems, die die Attraktivität des Berufs steigern.
- Kein Abbau von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mehr: **Non-Profit statt Renditen** Gesundheit sollte kein Geschäft sein. Hohe Renditen zu Lasten der Versicherten zuzulassen ist unsolidarisch und ineffizient. Wir fordern daher die Landesregierung auf, Non-Profit-Prinzip zu fördern – also mit guter Qualität ohne Gewinnerzielungsabsicht Projekte und Initiativen zu fördern.
- Die Landesregierung wird aufgefordert den **Ausbau professioneller und sozialraumorientierter Angebote in der Pflege** mehr zu finanzieren.Kommunen müssen dabei in die Lage versetzt werden, die notwendige soziale Infrastruktur zu planen, zu fördern und dabei mit den Pflegekassen zusammenzuarbeiten. Eine **bessere Vernetzung der Haus- und Fachärzte mit ambulanten Pflegediensten**, den stationären medizinischen und pflegerischen Einrichtungen sowie der Palliativversorgung ist dringend notwendig.

Begründung

Starke Schultern müssen endlich stärker in die Verantwortung genommen werden. Der DGB hat mit seinem Steuerkonzept genau formuliert, was nun passieren muss, indem 95 % der Beschäftigten entlastet werden und die reichsten 5 % mehr belastet werden. Somit würden endlich große Vermögen ihren Beitrag leisten und der Staat

mehr Geld für soziale Sicherheit haben.

Das Land NRW kann auch Handeln und tut es aus Sicht des DGB NRW viel zu wenig. Die letzten Landeshaushalte zeichneten sich dadurch aus, dass in den sozialen Bereichen, wie der Hilfsarbeit vor Ort, bspw. bei der Sucht-, Familien-, Schulden- und der Berufsberatung, oder bei Integrationsangeboten für Geflüchtete, stark gekürzt wurde und somit Strukturen und Angebote weggebrochen sind. Auch die Jugendangebote werden immer stärker eingestampft, wenngleich bewiesen ist, dass frühe Bildungs- und Gemeinschaftsangebote den Demokratie- und Solidaritätsgedanken junger Menschen nachhaltig stärken. Sparen wir an der Jugend, sparen wir auch an der Zukunft unseres Landes. Deswegen brauchen wir hier stabile Töpfe, die sich der Inflation entsprechend erhöhen.

Das vor allem mehrfach marginalisierte Gruppen von den Einsparungen betroffen sind, sehen wir auch an der Gewalthilfe. In den meisten sozialen Bereichen braucht es aber mehr statt weniger finanzielle Unterstützung. Die Zuwendungen für Frauenhäuser bspw. werden zwar verstetigt, es braucht aber zwingend mehr Plätze und Beratungsangebote hinsichtlich der immer weiter steigenden Bedarfszahlen. Seit vielen Jahren ist bekannt, dass es zu wenig Frauenhausplätze in NRW gibt, die Angaben zur Zahl der fehlenden Plätze schwankt zwischen 1.200 und 1.300. Eine ausbleibende Erhöhung der Zuwendungen entspricht somit einer indirekten Etatkürzung.

Antrag B001-Ä01

Laufende Nummer: 94 • Änderungsantrag zu B001

Antragsteller*in:	Jörg Schledorn (ver.di · Nr. 00090*01)
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Zeile 160

pro Jahr im Land entstehen, die in der Sozialbindung und bleiben. Wir wollen, dass sich auch die kommunalen Wohnungsgesellschaften und die ehemals gemeinnützigen Wohnungsgenossenschaften an der Schaffung von geförderten Wohnungen beteiligen können. Hinzu müssen

Antrag B002: Die Absicherung und Beständigkeit der sozialen Sicherungssysteme

Laufende Nummer: 16

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Der DGB setzt sich auf allen Ebenen und Organen der Selbstverwaltung dafür ein, dass soziale Sicherungssysteme gleichbleibend Bestand haben und Ihre Leistungsfähigkeit angesichts der transformationsbedingten Auswirkungen auf Arbeitnehmer*innen gesichert und gestärkt wird.

Dies beinhaltet auch, dass

- die Wertigkeit sozialer Sicherungsnetze besonders in Zeiten der Transformation und wirtschaftlicher Unsicherheit anerkannt wird sowie
- die Beantragung sozialer Leistungen entbürokratisiert und digitalisiert werden soll,
- der Umfang der Leistungen nicht noch weiter reduziert werden darf, sondern stabil bleibt,
- die steigenden Defizite in der Finanzierung der Sozialsicherungssysteme nicht weiter auf Kosten der Arbeitnehmer*innen kompensiert, sondern in Verantwortung der Arbeitgeber und der Politik gemeinsam abgesichert werden.
- Versicherungsfremde Leistungen der Renten- und Krankenversicherung sind zu 100 % über Steuern zu finanzieren.

Begründung

Mit voranschreitender Transformation und wirtschafts-politischen Unsicherheit geraten die sozialen Sicherungssysteme zunehmend unter Druck. Dazu kommen weitere Herausforderungen wie bspw. Demografischer Wandel, schleppende Digitalisierung sowie Fachkräftemangel, durch die die sozialen Sicherungssysteme zusätzlich in Ungleichgewicht geraten. Nicht zuletzt entstehen allmählich Defizite in der Finanzierung dieser Systeme.

In der Vergangenheit wurde den Finanzierungsdefiziten teils über die Anhebung der Sozialabgaben sowie über die Reduzierung des Umfangs der Leistungen entgegengewirkt. So wurde zum Beispiel in der gesetzlichen Krankenversicherung immer mehr Einzelleistungen aus dem Umfang rausgenommen, die durch Arbeitnehmer*innen infolge privat zu zahlen sind.

Nimmt man Sozialabgaben in Gänze, so zahlen Arbeitnehmer*innen insgesamt im Schnitt 21,5 % des Einkommens. Im Jahr 2030 müssten die Sozialabgaben sogar i.H.v. mind. 22,6 % der beitragspflichtigen Einkommen abgeführt werden. Nimmt man Finanzierungsdefizite der Kranken- sowie Pflegeversicherung als Beispiel, so wurden diese dadurch ausgeglichen, dass die Beiträge vom Einkommen immer wieder erhöht wurden. Diese Mehrkosten belasten vor allem alleinverdienende Frauen mit und ohne Kinder, die immer noch im Schnitt weniger verdienen als Männer.

Da unter den oben genannten Herausforderungen Arbeitnehmer*innen zunehmend mehr unter Druck geraten, und an ihrer Kaufkraft verlieren, und hier insbesondere Frauen, sind hier andere Lösungen als bisher vorgenommene

unabdingbar. So sollen die Defizite durch den Staat ausgeglichen werden.

Dazu kommt, dass die Inanspruchnahme vieler Unterstützungsleistungen sehr bürokratisch und aufwendig ist. Die fehlende Kommunikation zwischen einzelnen Behörden, wenn man die staatlichen Leistungen als Beispiel nimmt, erschwert den Prozess zusätzlich. Das schafft unnötige Zugangshürden und führt dazu, dass viele Anspruchsberechtigte die Leistungen erst nicht beanspruchen. Hier würde die Vereinfachung in der Beantragung sowie Digitalisierung der Antragsprozesse zum besseren und schnelleren Zugang zu den Leistungen beitragen und damit zur besseren Absicherung der Arbeitnehmer*innen führen.

Antrag B003: Psychische Gesundheit - mehr Kassensitze für Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen

Laufende Nummer: 31

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Der DGB NRW setzt sich unter anderem gegenüber der Landesregierung für eine Erhöhung der Kassensitze für Psychotherapeut*innen ein, um eine flächendeckende Gesundheitsfürsorge der Bevölkerung zu erreichen.

Antrag B004: Beiträge der Gesetzlichen Krankenversicherung schützen – staatliche Aufgaben staatlich finanzieren

Laufende Nummer: 39

Antragsteller*in:	DGB-Stadtverband Mülheim an der Ruhr
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Die Bezirkskonferenz NRW beschließt, dass sich der DGB NRW dafür einsetzt, Eingriffe der Politik in die Finanzmittel der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zu verhindern, um die Gesundheitsversorgung der Menschen in der Bundesrepublik Deutschland langfristig zu sichern.

- Sicherstellen, dass Beiträge ausschließlich für die im SGB V vorgesehenen Aufgaben der GKV genutzt werden.
- Festhalten am Prinzip der paritätischen Beitragsfinanzierung.
- Auskömmliche Finanzierung der versicherungsfremden Leistungen durch den Staat.
- Auskömmliche Finanzierung der Krankenversicherung der Bürgergeldempfänger.

Begründung

Die Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen erfolgt ausschließlich durch Beiträge. Für die Abwicklung versicherungsfremder Leistungen, die die Krankenkassen in Dienstleistung für den Staat abwickeln, zahlt der Staat einen Zuschuss in den Gesundheitsfonds. Dieser Zuschuss beträgt seit seiner Festlegung in 2009 14,5 Mrd. € und wurde seitdem - trotz steigender Kosten - nicht angepasst.

Zusätzlich werden bereits heute folgende staatliche Aufgaben an die GKV abgewälzt:

Die Krankenhausinfrastruktur mit 4,5 Mrd. € pro Jahr. Die Länder, die für die Infrastruktur zuständig sind, kommen dem seit Jahrzehnten nicht nach und wälzen dies auf die GKV ab.

Die Krankenversicherung Bürgergeldempfänger mit jährlich 9 Mrd. €, hier ist der Staat verantwortlich, doch seit dem Übergang der Transferleistungsempfänger in die GKV zahlt der Staat keine ausreichenden Beträge in die GKV. Trotz anderer lautender Vereinbarungen in den Koalitionsverträgen der letzten 3 Bundesregierungen hat es hier keine Umsetzung einer ausreichenden Finanzierung gegeben.

Künftige Herausforderung wird die Krankenhausreform. Hier soll in den nächsten 10 Jahren ein Fonds in Hohe von 50 Mrd. € zur Verfügung gestellt werden. Der Bundestag hat beschlossen, die Hälfte des Fonds aus Beitragsmitteln der GKV zu finanzieren.

Alle diese Kosten werden nur von den Beiträgen der GKV-Versicherten gedeckt, nicht von den Privatversicherten. Hier passt das Solidarprinzip nicht, das alle für alle einstehen. Hier wird gesetzlich eine Gruppe benachteiligt.

In der Pandemie wurden staatliche Leistungen von der sozialen Pflegeversicherung vorfinanziert. Trotz der seinerzeit erfolgten Zusagen der Bundesregierung wurden die Kosten in Hohe von 9 Mrd. € bis heute nicht erstattet.

Antrag B005: Unterstützung und Kostenübernahme der Reproduktionsmedizin

Laufende Nummer: 74

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass der DGB NRW seinen politischen und sozialen Einfluss geltend macht, damit die gesetzlichen Krankenkassen die Behandlung bei einer positiven Behandlungserwartung der Reproduktionsmedizin für gesetzlich Versicherte, egal ob verheiratet oder in einer eheähnlichen Gemeinschaft lebend, übernehmen.

Begründung

Aufgrund des demokratischen Wandels sollten die Kosten für kinderwillige Eltern bei einer positiven Prognose komplett von den Krankenkassen übernommen werden.

In Deutschland werden zu wenig Kinder geboren, um dem demokratischen Wandel entgegenzutreten.

Vielen kinderlosen Paaren bleibt der Kinderwunsch auf natürlichem Weg verwehrt. Oftmals hilft eine medizinische Behandlung in einer sogenannten Reproduktionsklinik (Kinderwunschklinik). Die Kosten müssen bis dato von den Paaren zu min. 50 % selber getragen werden.

Hierbei wird unter anderem unterschieden, ob die Paare verheiratet sind oder nicht.

Dies passt nicht mehr in unsere moderne Zeit. Die Kosten sollten für alle Partnerschaften von den Krankenkassen übernommen werden.

Ursprung des Antrags:
Vertrauenskörper Vivawest Wohnen GmbH

Antrag B006: Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankentage über das 12. Lebensjahr hinaus

Laufende Nummer: 79

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass sich der DGB NRW dafür einsetzt, dass der Anspruch auf Kinderkrankentage über das 12. Lebensjahr hinaus bei schwerer oder chronischer Erkrankung des Kindes ausgeweitet wird.

Begründung

Gemäß der aktuellen gesetzlichen Regelung (§ 45 SGB V) besteht der Anspruch auf Kinderkrankentage für gesetzlich versicherte Eltern nur für Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr. Diese Altersgrenze wird jedoch der Realität vieler Familien nicht gerecht, in denen Kinder über 12 Jahren aufgrund schwerer oder chronischer Erkrankungen, intensiver Pflege und Betreuung durch ihre Eltern bedürfen.

Kinder ab 12 Jahren sind trotz ihres Alters in vielen Fällen noch nicht in der Lage, bei schweren Erkrankungen selbstständig zurechtzukommen. Eltern werden dabei mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert, die durch berufliche Verpflichtungen erschwert werden. Insbesondere bei chronischen oder langfristigen Erkrankungen entsteht eine hohe Belastung für die gesamte Familie, die durch den begrenzten Anspruch auf Kinderkrankentage nicht ausreichend berücksichtigt wird.

Bitte um Prüfung und Zustimmung zu diesem Antrag.

Ursprung des Antrags:
Landesbezirksfrauenausschuss

Antrag B007: Elterngeldhöchstsatz anpassen

Laufende Nummer: 63

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass sich der DGB NRW dafür einsetzt, dass der Elterngeldhöchstsatz, der seit 2007 bei 1.800 € liegt, korrigiert wird, mindestens unter Berücksichtigung der Inflationsraten seit Einführung eben jener Lohnersatzleistung. Der neue Betrag muss sowohl die Preissteigerungsrate kompensieren als auch die Kaufkraft steigern.

Begründung

Die Anpassung des Elterngeldhöchstsatzes wurde über Jahre versäumt und hat somit zur Folge, dass gut ausgebildete Menschen ein großes Delta zum ursprünglichen Gehalt, welches Grundlage zur Berechnung ist, verschmerzen müssen. Gedeckelt ist das Elterngeld derzeit bei 1.800 €, hier sind ganz konkret häufig Beschäftigte, Frauen sowie Männer in unseren Tarifbereichen betroffen.

Insgesamt führt die Situation dazu, dass knapp 80 % der Elterngeld beziehenden Männer zwei Monate Elternzeit genommen haben (heute nicht mehr möglich) und 92 % der beziehenden Frauen 10 bis 12 Monate.

Im Sinne einer positiven Zukunft in einer familienfreundlichen Gesellschaft ist dies ein existenzielles Thema. Es ist mehr als ein Signal - es ist regelrecht eine längst überfällige Anpassung, um jungen Familien finanzielle Entlastung zu verschaffen und darüber hinaus Teilhabe mit weniger Sorgen zu ermöglichen. Grundsätzlich ist hier auch festzuhalten, dass im Sinne der Chancengerechtigkeit dieses Thema allen Geschlechtern einen Gewinn bringt und überdies eine Chance für den Standort Deutschland in vielfältigen Dimensionen bietet, hier profitieren alle auf privater, wirtschaftlicher und politischer Ebene.

Ursprung des Antrages
BFA Recklinghausen

Antrag B008: Ausdehnung der Elternzeit auf 12 echte Monate unter Einbeziehung des Mutterschutzes für Gebärende

Laufende Nummer: 64

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass sich der DGB NRW auf politischer Ebene dafür einsetzt, dass die Elternzeit in Deutschland auf 12 tatsächliche Monate des Kindes ausgeweitet wird, wobei die 12 Monate Elternzeit erst nach dem Mutterschutz für Gebärende beginnt.

Begründung

Derzeit wird die Elternzeit in Kalendermonaten berechnet, was dazu führt, dass Eltern bei Geburten im späteren Verlauf eines Monats nicht die vollen 12 Monate Elternzeit genießen können. Darüber hinaus wird der Mutterschutz, der im Regelfall 8 Wochen nach der Geburt dauert, bei der Elternzeit nicht berücksichtigt, sodass dieser effektiv von der Elternzeit abzogen wird. Dadurch haben insbesondere die gebärenden Mütter weniger Zeit mit ihrem Kind.

Der Mutterschutz dient jedoch primär der gesundheitlichen Erholung der gebärenden Mutter nach der Geburt und sollte daher nicht auf die Elternzeit angerechnet werden. Eine Ausweitung der Elternzeit auf 12 echte Lebensmonate – gerechnet ab dem Geburtsdatum des Kindes – unter zusätzlicher Anrechnung des Mutterschutzes würde sicherstellen, dass Eltern die vollen 12 Monate Elternzeit erhalten, unabhängig vom Geburtsdatum. Darüber hinaus wird die besondere Schutzfunktion des Mutterschutzes nicht mit der Elternzeit vermengt.

Dieser Schritt würde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidend verbessern und die Belastung von Müttern und Vätern reduzieren.

Wir bitten daher die Bezirksdelegiertenkonferenz, diesen Antrag zu unterstützen und an die zuständigen Entscheidungsgremien der IGBCE sowie an die politischen Partner weiterzuleiten.

Aktuell wird die Elternzeit in Kalendermonaten berechnet, wodurch Eltern, deren Kind im späteren Verlauf eines Monats geboren werden, nicht die vollen 12 Monate Elternzeit erhalten. Zudem wird die Zeit des Mutterschutzes nach der Geburt von der Elternzeit abgezogen, was insbesondere Mütter benachteiligt. Der Mutterschutz dient primär der gesundheitlichen Erholung der Mutter und sollte nicht auf die Elternzeit angerechnet werden.

Die Ausweitung der Elternzeit auf 12 echte Lebensmonate- gerechnet ab dem Geburtsdatum- in Verbindung mit einer flexibleren Gestaltung der Stichtagsregelung für Betreuungsplätze würde sicherstellen, dass:

1. Eltern die volle Elternzeit nutzen können, unabhängig von Geburtsdatum.
2. Eine Nahtlose Betreuung des Kindes nach der Elternzeit möglich ist, ohne monatelange Übergangslücken oder zusätzliche finanzielle Belastungen.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, die Belastung von Familien zu reduzieren und die Chancengleichheit für Mütter und Väter zu stärken.

Wir bitten die Bezirksdelegiertenkonferenz, diesen Antrag zu unterstützen und an die zuständigen Entscheidungsgremien der IGBCE sowie an politische Partner weiterzuleiten.

Ursprung des Antrages
VK Vestolit

Antrag B009: Erhöhung der Einkommensgrenze beim Elterngeld

Laufende Nummer: 66

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass sich der DGB NRW seinen politischen Einfluss geltend macht, damit die Einkommensgrenze beim Elterngeld wieder auf den Stand ab dem 1. September 2021 bis einschließlich 31. März 2024 festgelegt wird.

Begründung

„Das Elterngeld gehört zu den Familienleistungen in Deutschland, die von der Bevölkerung am meisten geschätzt werden. Es sichert die wirtschaftliche Existenz der Familien und hilft Vätern und Müttern, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Es soll den Eltern ermöglichen, sich Zeit für ihr Kind zu nehmen.“ (Quelle 1)

In 2021 wurde für alle Eltern von Kindern, die ab dem 01.09.2021 geboren wurden, die Einkommensgrenze beim Elterngeld auf 300.000 € pro Paar und 250.000 € für Alleinerziehende heraufgesetzt. „Ziel ist es, Familien mehr zeitliche Freiräume zu verschaffen und die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienzeit zwischen den beiden Elternteilen weiter zu unterstützen.“ (Quelle 2)

Änderungsempfehlung:

Um die strikten Sparvorgaben des ehemaligen Bundesfinanzministers (Lindner) und des Bundeskanzlers (Scholz) der Bundesregierung aus SPD, FDP und Bündnis 90/Die Grünen (sog. Ampel-Koalition) umzusetzen, war das Bundesfamilienministerium gezwungen, Einschnitte beim Elterngeld umzusetzen, da das Elterngeld der größte Einzelposten im Haushalt des Bundesfamilienministeriums ist. So wurde die Einkommensgrenze ab dem 01.04.2024 bereits auf 200.000 € zu versteuerndes Einkommen und für Geburten ab dem 01.04.2025 auf 175.000 € zu versteuerndes Einkommen herabgesetzt.

Wir fordern, dass die Einkommensgrenze wieder auf 300.000 € pro Paar und 250.000 € für Alleinerziehende heraufgesetzt wird, damit die wirtschaftliche Existenz der Familien gesichert wird und es Vätern und Müttern hilft, Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

Ursprung des Antrages:
VK Evonik Industries Gemeinschaftsbetrieb Marl Quellen:

Quelle 1: https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-73752#:~:text=Eltern%20mit%20h%C3%B6heren%20Einkommen%20erhalten

Quelle 2: https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/familie/familienleistungen/neuregelungen-beim-elterngeld-fuer-geburten-ab-1-april-2024-sowie-ab-1-april-2025-228588

Alle Quellen von der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Antrag B010: Benachteiligung von Eltern in Teilzeit während der Elternzeitphase von weiteren Kindern

Laufende Nummer: 68

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass der DGB NRW und seine Gremien ihren politischen Einfluss geltend machen, um die Benachteiligung von in Teilzeit arbeitenden Eltern bei der Berechnungsgrundlage des Elterngeldes bei weiteren Kindern abzuschaffen.

Wir fordern eine Änderung der Berechnungsgrundlage. Es darf bei der Berechnung nicht pauschal nur das Gehalt der letzten 12 Monate berücksichtigt werden, sondern es muss auch die Arbeitszeit vor Geburt des ersten Kindes in die Berechnungsgrundlage einfließen.

Begründung

Das Elterngeld wird nach dem Einkommen der letzten 12 Monate berechnet. In der heutigen Zeit ist es nicht unüblich, dass Eltern nach der Geburt des ersten Kindes ihre Arbeitszeit reduzieren, um sowohl ihrer familiären Verpflichtung als auch ihrer beruflichen Entwicklung nachzukommen. Kommt ein weiteres Kind zur Welt, berechnet sich das Elterngeld nach dem Einkommen der letzten 12 Monate, in denen bereits durch die Teilzeitarbeit finanzielle Einbußen zu verzeichnen sind.

Folglich reduziert sich nach der Geburt eines weiteren Kindes das Elterngeld während der Elternzeit. In Deutschland liegt eine negative demografische Bevölkerungsentwicklung vor, auch leidet Deutschland unter einem Fachkräftemangel. Familien stehen in der aktuellen Situation vor großen Herausforderungen und einem innerlichen Zerwürfnis (Karriere vs. Geld vs. Familie).

Es müssen für Familien Anreize geschaffen werden, um all dem gerecht zu werden.

Daher fordern wir eine Änderung der Berechnungsgrundlage. Es darf bei der Berechnung nicht pauschal nur das Gehalt der letzten 12 Monate berücksichtigt werden, sondern es muss auch die Arbeitszeit vor Geburt des ersten Kindes in die Berechnungsgrundlage einfließen.

Rechenbeispiel aktuell:

Vor dem ersten Kind 100 % Arbeitszeit:
E6/6 Nordrhein ab 01.04.2025:
4.235 €/Monat

Während der Elternzeit (65 % Elterngeld max. 1.800 €)
2.752,75 € / Monat
Hier: 1.800 €/Monat

Nach der Elternzeit arbeiten in 50 % Teilzeit:
2.117,50 €/Monat

Erneute Schwangerschaft, 50 % Teilzeit:
2.117,50 €/Monat

Während der Elternzeit (65 % Elterngeld max. 1.800 €)

1.376,38 €/Monat

Rechenbeispiel Zukunft:

E6/6 Nordrhein, Teilzeit 50 %:

2.117,50 €/Monat

Während der Elternzeit (65 % Elterngeld von Arbeitszeit vor der Geburt des ersten Kindes):

2.752,75 €/Monat

Hier: 1.800 €/Monat

Ursprung des Antrages

VK Evonik Industries Gemeinschaftsbetrieb Marl

Antrag B011: Umsetzung Vaterschaftsurlaub

Laufende Nummer: 70

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass der DGB NRW die Bundesregierung auffordert, die EU-Richtlinie 2019/1158 zügig und vollständig umzusetzen, um allen Arbeitnehmern in Deutschland einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens 10 Arbeitstagen unmittelbar nach der Geburt eines Kindes zu ermöglichen. Dieser Urlaub soll unabhängig von der Elternzeit geregelt sein und mindestens mit dem Durchschnittsgehalt der letzten drei Monate vergütet werden.

Begründung

Die EU-Richtlinie 2019/1158 sieht einen verpflichtenden bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens 10 Tagen vor, der auch in Deutschland umgesetzt werden muss. Während andere EU-Mitgliedsstaaten die Regelung bereits umgesetzt haben, ist dieses in Deutschland bislang nicht geschehen, obwohl dieses bereits im Jahr 2022 hätte passieren müssen.

Ein bezahlter Vaterschaftsurlaub bietet den Vätern die Möglichkeit, in der sensiblen Phase nach der Geburt Verantwortung zu übernehmen und die Familie zu unterstützen. Gleichzeitig trägt er zur Gleichstellung der Geschlechter und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Die IGBCE sollte sich dafür einsetzen, dass Deutschland die EU-Vorgaben nicht nur erfüllt, sondern im Sinne der Arbeitnehmer*innen ein Vorbild wird und faire Bedingungen für Familien schafft.

Ursprung des Antrages
VK Vestolit

Antrag B012: Erweiterung des Anspruchs auf Elternzeit für Kinder bis zum 14. Lebensjahr

Laufende Nummer: 80

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass sich der DGB NRW für die Erweiterung des Anspruchszeitraums für Elternzeit bis zum 14. Lebensjahr des Kindes einsetzt.

Begründung

Der Anspruch auf Elternzeit ist bislang auf die Zeit bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beschränkt. Diese Regelung berücksichtigt jedoch nicht, dass auch in späteren Entwicklungsphasen eines Kindes eine intensive elterliche Unterstützung erforderlich sein kann.

Der Beginn der Pubertät ist eine Phase erheblicher körperlicher, emotionaler und sozialer Veränderungen. Viele Kinder und Jugendliche sind in diesem Zeitraum vermehrt auf die aktive Präsenz und Unterstützung ihrer Eltern angewiesen. Dabei können folgende Aspekte eine Rolle spielen:

1. Psychosoziale Entwicklung:
   Jugendliche entwickeln ihre Identität und Selbstständigkeit, stehen jedoch häufig vor Herausforderungen wie Unsicherheiten, Leistungsdruck oder sozialen Konflikten. Eine engere Begleitung durch die Eltern kann helfen, diese Herausforderungen besser zu bewältigen und psychischen Belastungen vorzubeugen.
2. Schulische Unterstützung:
   In der Pubertät fallen oft wichtige Entscheidungen für den weiteren Bildungsweg. Der Übergang zu höheren Schulformen, die Vorbereitung auf Abschlussprüfungen oder berufliche Orientierung erfordern eine erhöhte Aufmerksamkeit und Begleitung durch Eltern.
3. Familieninterne Herausforderungen:
   In vielen Familien treten in der Pubertät der Kinder vermehrt Konflikte auf, die durch die zusätzliche berufliche Belastung der Eltern verstärkt werden können. Zeitliche Entlastung durch Elternzeit könnte helfen, familiäre Stabilität und eine positive Entwicklung der Kinder sicherzustellen.
4. Gesundheitliche Aspekte:
   Psychische Belastungen wie Depressionen oder Angststörungen treten bei Jugendlichen häufiger auf. Auch körperliche Veränderungen können zu Problemen führen, die eine intensivere elterliche Fürsorge notwendig machen.
5. Gesellschaftlicher Wandel:
   In einer zunehmend komplexen und von Unsicherheiten geprägten Welt wird die elterliche Begleitung auch in späteren Entwicklungsphasen immer wichtiger. Traditionelle Vorstellungen, dass nur Kleinkinder intensiver Fürsorge bedürfen, müssen daher überdacht werden.

Vorschlag zur Umsetzung:

Es wird beantragt, die gesetzliche Regelung zur Elternzeit (§ 15 BEEG) dahingehend anzupassen, dass der Anspruchszeitraum erweitert wird. Eltern sollten die Möglichkeit haben, auch für Kinder über das achte Lebensjahr hinaus Elternzeit zu nehmen, bis zum vollendeten 14. Lebensjahr. Dabei könnte eine flexible Gestaltung erfolgen,

sodass Eltern diese Zeit nach individuellen Bedürfnissen aufteilen können.

Ziel des Antrags:

Mit dieser Erweiterung soll gewährleistet werden, dass Eltern auch in späteren Entwicklungsphasen ihrer Kinder aktiv zur Unterstützung, Förderung und Stabilisierung der familiären Beziehung beitragen können. Dadurch werden nicht nur die Familien, sondern auch die langfristige Entwicklung der Kinder gestärkt.

Bitte um wohlwollende Prüfung und Zustimmung zu diesem Antrag.

Ursprung des Antrags:
Landesbezirksfrauenausschuss

Antrag B013: Inflationsausgleich für Rentner

Laufende Nummer: 62

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	abgelehnt
Empfehlung der ABK:	Ablehnung
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Der DGB wird aufgefordert, sich bei der Bundesregierung dafür einzusetzen, dass aufgrund der hohen Inflation die Arbeitnehmer*innen, die sich im Vorruhestand, Anpassungsmaßnahmen oder in der Altersrente befinden, einen Inflationsausgleich oder eine Ausgleichszahlung erhalten.

Begründung

Die Auswirkungen der Energiekrise und der damit verbundenen hohen Inflation dürfen nicht dazu führen, dass ehemalige langjährige Beschäftigte, die sich im Vorruhestand, Anpassungsmaßnahmen und Altersrente befinden, finanziell benachteiligt werden.

Es ist von großer Bedeutung, dass Maßnahmen ergriffen werden müssen, um einen Reallohnverlust bzw. Realeinkommen zu verhindern. Dies kann durch Gewährung von einem Inflationsausgleich, Ausgleichszahlungen oder Zuschüssen geregelt werden.

Viele Kolleginnen und Kollegen aus unserem Organisationsbereich befinden sich im Vorruhestand, Anpassungsmaßnahmen oder in Altersrente.

Sie sehen sich mit der Herausforderung konfrontiert, dass sie trotz Inflation und gestiegener Energiepreise keinen Inflationsausgleich oder Ausgleichszahlung erhalten haben. Dies hat zu einer enormen finanziellen Belastung geführt. Diese finanzielle Benachteiligung ist auszugleichen.

Ursprung des Antrags:
IGBCE-Ortsgruppe Weddinghofen

Antrag B014: Einführung von Rentenpunkten für ehrenamtliches Engagement

Laufende Nummer: 67

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass sich der DGB NRW auf politischer Ebene dafür einsetzt, dass ehrenamtliches Engagement stärker gewürdigt wird, indem für ehrenamtliche Tätigkeiten Rentenpunkte angerechnet werden. Hierbei sollen insbesondere Tätigkeiten berücksichtigt werden, die einen wesentlichen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und der Unterstützung von Arbeitnehmer*innen leisten.

Begründung

Ehrenamtliches Engagement ist ein zentraler Bestandteil unserer Gesellschaft. Viele Menschen investieren einen erheblichen Teil ihrer Freizeit in ehrenamtliche Tätigkeiten - sei es in der Gewerkschaftsarbeit, in sozialen Bereich oder in der Gemeinwesenarbeit. Diese Tätigkeiten sind oft mit erheblichem zeitlichem Aufwand und persönlichen Kosten verbunden, ohne dass daraus ein finanzieller oder rentenrechtlicher Vorteil entsteht.

Angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Mangels an ehrenamtlichen Kräften ist es unerlässlich, ehrenamtliches Engagement attraktiver zu gestalten. Eine Anrechnung von Rentenpunkten für ehrenamtlich Tätige wäre ein wichtiges Signal der Anerkennung und Wertschätzung, das zugleich einen Anreiz für mehr Menschen schafft, sich zu engagieren.

Die IGBCE sollte sich dafür einsetzten, dass politische Lösungen auf den Weg gebracht werden, die Ehrenamtliche besser absichern und unterstützen.

Daher fordern wir die IGBCE auf, dieses Anliegen bei der Bundesregierung, im Rahmen des DGB sowie in den entsprechenden sozialpolitischen Gremien voranzutreiben.

Ursprung des Antrages
VK Vestolit

Antrag B015: Sterbevierteljahr für Erbende der verstorbenen Person

Laufende Nummer: 71

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	abgelehnt
Empfehlung der ABK:	Ablehnung
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass sich der DGB NRW seinen politischen Einfluss geltend macht, um darauf hinzuwirken, dass das Sterbevierteljahr nicht nur dem/der Witwe*r zusteht, sondern den Erbenden, wenn die verstorbene Person keine*n Ehepartner*in hatte.

Begründung

Das Sterbevierteljahr erhält der/die Witwe*r, wenn der/die sich in Rente befindende Ehepartner*in verstorben ist. Dies beinhaltet drei volle Renten und wird in der Regel für eine würdevolle Bestattung aufgebracht.

Stirbt jedoch der/die Witwe*r, müssen die Erbenden (häufig die Nachkommen ersten Grades) für die Beisetzung aufkommen. Dies kann zu finanziellen Problemen bei den Nachkommen führen und das Leben der Angehörigen in Schieflage bringen.

Daher sollte das Sterbevierteljahr nicht nur dem/der Witwe*r zustehen, sondern den Erbenden, um die verstorbene Person würdevoll zu bestatten.

Ursprung:
Landesbezirksjugendausschuss Westfalen

Antrag B016: Rentenentgeltpunkte für pflegende Angehörige

Laufende Nummer: 72

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass sich der DGB NRW in der Sozialversicherungspolitik auf Bundesebene dafür einzusetzt, dass die gesamtgesellschaftliche Aufgabe von Pflege, insbesondere von betriebstätigen pflegenden Angehörigen mit Entgeltpunkten bei der finanziellen Auswirkung der Rente honoriert wird.

Begründung

Der aktuelle Stand stellt sich wie folgt dar:

Pflegepersonen können Rentenpunkte sammeln, wenn sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Die zu pflegende Person hat mindestens Pflegegrad 2.
- Die Pflegeperson darf nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich arbeiten.
- Die Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen überweist Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung der Pflegeperson.
- Die Rentenpunkte werden zusätzlich zur bisherigen Rente ausgezahlt, wenn die Pflegetätigkeit endet und die Pflegeperson auf Vollrente wechselt.

In der heutigen Zeit gehen die Menschen von der Brutpflege in die Altenpflege. Die Pflegeheime sind überlastet, Personalmangel ist der normale Alltag in der Pflege. Wir möchten unsere Angehörigen in guten Händen zu wissen haben und übernehmen auch nach dem Vollzeitjob die Pflege. Wir fordern eine Wertschätzung und eine Gleichstellung mit Teilzeitkräften. Dies bedeutet, die Rahmenbedingungen anzupassen. Auch für pflegende Angehörige in Vollzeit muss jährlich eine Anpassung der Rentenpunkte analog zur Anpassung der Teilzeitkräfte erfolgen. Dies sehen wir als Wertschätzung und Würdigung und zugleich als Entlastung der Pflegeheime und Pflegekräfte an. „Die Würde des Menschen ist unantastbar!“ Unser Grundgesetz steht für unsere Werte. Wir fordern Rentenpunkte für ALLE pflegenden Angehörigen!

Ursprung des Antrags:
Bezirksfrauenforum Gelsenkirchen

Antrag B017: Verhinderung einer Erhöhung des Regelrenteneintrittsalters über 67 Jahre hinaus

Laufende Nummer: 77

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass der DGB NRW sich mit allen zur Verfügung stehenden politischen Mitteln dafür einsetzt, dass das gesetzliche Regelrentenalter in Deutschland nicht über das derzeit festgelegte Alter von 67 Jahren hinaus angehoben wird. Der DGB NRW soll darüber hinaus aktiv Maßnahmen unterstützen, die darauf abzielen, das Renteneintrittsalter in seiner jetzigen Form zu stabilisieren und auf absehbare Zeit keine weiteren Erhöhungen zuzulassen.

Begründung

Eine Erhöhung des Rentenalters über 67 Jahre hinaus würde die ohnehin hohe Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter steigern. Besonders in den von der IGBCE vertretenen Branchen, die häufig durch physisch und psychisch anspruchsvolle Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind, ist eine Verlängerung der Arbeitszeit über das 67. Lebensjahr hinaus unzumutbar. Studien zeigen, dass viele Beschäftigte insbesondere in handwerklichen und industriellen Berufen, gesundheitlich nicht in der Lage sind, bis zum Erreichen des aktuellen Rentenalters uneingeschränkt zu arbeiten.

Bereits jetzt sind viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht in der Lage, bis zum 67. Lebensjahr vollzeitbeschäftigt zu bleiben. Faktisch würde dann eine vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente nur zu einer weiteren, nicht mehr hinnehmbaren Rentenkürzung führen.

Ursprung des Antrags:
Vertrauensleute INEOS Phenol GmbH, Gladbeck

Antrag B018: Beibehaltung der Rente nach 45 Versicherungsjahren bei Vollendung des 65. Lebensjahres

Laufende Nummer: 78

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass sich der DGB NRW politisch dafür einsetzt, die abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren bei Vollendung des 65. Lebensjahres beizubehalten.

Begründung

Die Rente nach 45 Versicherungsjahren bei Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. der Stufen dahin ist eine essenzielle Errungenschaft des deutschen Rentensystems. Sie bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die über viele Jahrzehnte hinweg unter teils erschwerten Bedingungen gearbeitet und somit einen wesentlichen Beitrag zur Stabilität und zum Wohlstand unserer Gesellschaft geleistet haben, eine verlässliche Perspektive für ihren Ruhestand. Diese Regelung stellt sicher, dass langjährig Beschäftigte die Möglichkeit haben, mit einem gerechten Renteneintrittsalter in den wohlverdienten Ruhestand zu treten, ohne Einbußen hinnehmen zu müssen.

- Schutz der sozialen Gerechtigkeit.
- Anerkennung der Lebensleistung.
- Vermeidung von Altersarmut.
- Politische Verantwortung der IGBCE.

Für viele Beschäftigte, insbesondere in den von der IGBCE vertretenen Branchen, ist die Arbeit körperlich und psychisch besonders belastend. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Chemieindustrie, im Bergbau, in der Energieversorgung und verwandten Industrien sind oftmals früher von Verschleißerscheinungen betroffen als Beschäftigte in weniger belastenden Berufen. Für sie ist die Möglichkeit, spätestens nach 45 Beitragsjahren mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen, eine Frage der sozialen Gerechtigkeit.

Die Lebensleistung langjährig Versicherter darf nicht durch Änderungen im Rentensystem entwertet werden. Viele unserer Mitglieder haben ihr Leben lang hart gearbeitet und zu unserer sozialen Sicherheit beigetragen. Die Beibehaltung der bestehenden Regelung zur Rente nach 45 Versicherungsjahren ist ein wichtiges Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung ihrer Lebensleistung.

Eine Abkehr von dieser Regelung würde das Risiko der Altersarmut insbesondere für Beschäftigte in körperlich anspruchsvollen Berufen erhöhen. Viele unserer Mitglieder sind auf eine frühzeitige Rente angewiesen, da sie aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können. Abschläge bei einem vorgezogenen Renteneintritt wären für diese Menschen existenzbedrohend.

Die IGBCE hat sich stets für die Interessen ihrer Mitglieder und für ein sozial gerechtes Rentensystem eingesetzt. In Zeiten, in denen die Rente zunehmend unter politischen Druck gerät, ist es umso wichtiger, dass die IGBCE sich weiterhin entschlossen für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzt.

Lasst uns weiterhin gemeinsam für eine gerechte und sichere Rente kämpfen!

Ursprung des Antrags:
Vertrauensleute INEOS Phenol GmbH, Gladbeck

Antrag B019: Investitionsnotstand in NRW

Laufende Nummer: 83

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Sozialstaat und Investitionen, Sozialpolitik

Dass der DGB NRW sich mit Nachdruck bei der Landesregierung NRW dafür einsetzt, den Investitionsstau zu beseitigen.

Investitionsnotstand in NRW beenden!

Kaputte Brücken, marode Schienen, bröckelnde Schulgebäude prägen das Bild von NRW und erschweren den Alltag der Menschen. Die Landesregierung in Nordrhein- Westfalen kann und muss deutlich mehr investieren, um sich für die Zukunft gut aufzustellen. In Nordrhein-Westfalen erleben wir eine seit Jahren andauernde Strukturschwäche. Allein für die Bereiche Klima, Infrastruktur, Wohnen, Gesundheitswesen und Bildung sind in den nächsten 10 Jahren öffentliche Investitionen von rund 156 Milliarden € notwendig, um den Anschluss an die deutsche Entwicklung nicht weiter zu verlieren. Die Finanzpolitik in NRW muss sich endlich ehrlich machen und feststellen, dass die zu bewältigenden Aufgaben im gegebenen Finanzrahmen nicht lösbar sind. NRW müsse endlich die bereits vorhandenen finanzpolitischen Möglichkeiten besser nutzen und mehr Bundeshilfen einfordern.

Die Zukunft muss gestaltet werden - anstatt weiterhin nur den Mangel zu verwalten.

Begründung

Anstatt Deutschland und NRW immer weiter in die Krise zu reden, brauchen wir den gesellschaftlichen und politischen Willen, die Herausforderungen anzupacken. Mit der aktuellen Sparpolitik laufen wir in eine Sackgasse. Wenn Soziales gegen Investitionen und Klimaschutz gegen Wachstum gestellt wird, wird sich der Investitionsnotstand weiter verschärfen. Wir brauchen keine Entweder-oder-Politik, sondern eine Sowohl-als-auch-Politik.

Damit die Investitionsquote auf ein angemessenes Maß steigt und NRW wieder handlungsfähig wird, sind mehrere Maßnahmen notwendig. Erstens muss die Landesregierung die vorhandenen finanzpolitischen Instrumente stärker nutzen. Mit der NRW- Bank und dem Bau- und Liegenschaftsbetrieb verfügt NRW bereits jetzt über zwei starke Instrumente zur Stärkung der öffentlichen Investitionen, weitere Investitionsgesellschaften, wie zum Beispiel eine landeseigene Wohnungsbaugesellschaft, müssten gegründet werden. Zweitens müssen die Interessen Nordrhein-Westfalens in Berlin offensiver vertreten werden. Das gilt für den Länderfinanzausgleich ebenso wie für die Entschuldung der NRW- Kommunen. Und drittens muss endlich eine Politik überwunden werden, die sich dogmatisch an die Schuldenbremse klammert.

Die gute Nachricht ist: Die Probleme sind lösbar. Die Landesregierung darf sich aber nicht weiter davor drücken, sie anzugehen. Wer will, dass Sozialausgaben sinken und die Wirtschaftsleistung anzieht, muss Geld in die Hand nehmen und in Infrastruktur und Bildung investieren!

Ursprung des Antrages
OG Herne-Sodingen

Antrag C001: Den Standort NRW weiterentwickeln: Gute Arbeit zukunftsfest! Krisen überwinden, Wandel gestalten, Wertschöpfung sichern

Laufende Nummer: 3

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel

Geopolitische Probleme und Krisen überlagern sich, verschärfen einander und bilden zusammen eine „Stapelkrise“. Der voranschreitende Klimawandel wird uns zu weiteren Maßnahmen drängen. Dabei hat schon die Corona-Pandemie tiefe Spuren hinterlassen und soziale Ungleichheiten im Land verschärft. Noch während wir versuchen, die Folgen der Pandemie zu bewältigen, erschüttert der russische Angriffskrieg die europäische Friedensordnung. Neben dem menschlichen Leid nehmen wir seitdem verstärkte politische und ökonomische Verunsicherungen wahr.

Folgen sind u. a. gestiegene Energiepreise und schwelende Zoll- und Welthandelskonflikte. Diese Umstände wirbeln die sinnvollen und wichtigen Pläne einer sozialen, ökologischen und demokratischen Transformation durcheinander. Im öffentlichen Diskurs schieben Unternehmen und Wirtschaftsvertreter die Verantwortung dafür oftmals auf die Beschäftigten. Das entbehrt jeder Grundlage und wir treten solchen faulen Schuldzuweisungen entschieden entgegen. Als Gewerkschaften wollen wir uns auf unsere Solidarität, Stärken und erreichten Erfolge besinnen und gestalten, was wir in der eigenen Hand haben. Das Recht auf Gute Arbeit gilt gerade in Zeiten von Krisen, der beschleunigten digitalen Veränderungen und des sozial-ökologischen Umbaus. Um die rasanten gesellschaftlichen Veränderungen an den Interessen der Beschäftigten auszurichten, stellen wir fest und fordern:

Ziele und Forderungen:

1. Krisen überwinden

Schon die jüngste Vergangenheit hat gezeigt: Bei der Krisenbewältigung war die Beteiligung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften von zentraler Bedeutung. Hierbei waren unsere Mitglieder die Quelle unserer politischen Gestaltungskraft. Dafür haben wir an Strategien und Krisenpaketen des Landes mitgearbeitet. Nun ist das Land gefordert, die gemeinsam abgestimmten Leitlinien in Taten umzusetzen. Und gerade in der weiterhin angespannten Lage sind wir als DGB gefordert, konsequent um gute Arbeitsplätze, wettbewerbsfähige Betriebe und zukunftsweisende politische Rahmenbedingungen im Land zu ringen. Das werden wir mit aller Kraft weiterverfolgen.

Die Beschäftigten und Betriebe dürfen mit den multiplen Herausforderungen im Wandel und den Krisen nicht allein gelassen werden. Wir sehen, dass öffentliche Gelder insbesondere zur Gestaltung der Transformation und Strukturmittel zur Stärkung der betrieblichen Resilienz und zur Krisenbekämpfung zentral sind. Wir werden uns deshalb weiterhin für starke Krisen- und (präventive) Strukturmittel im Land, über die EU und im Bund sowie deren soziale Konditionierung stark machen.

Wir werden bei Wirtschaftsverbänden und Politik entschieden dagegen antreten, die Ursachen und Folgen der Krisen den Beschäftigten in die Schuhe zu schieben. Die Behauptungen, dass zu wenig gearbeitet wird und die Löhne zu hoch sind, haben nichts mit der Realität zu tun. Gleiches gilt für die zunehmenden Angriffe auf die Mitbestimmung und skandalöse Äußerungen von vermeintlich leistungsunwilligen Belegschaften. Solche Erzählungen zielen nur auf den Rückbau mühsam errungener Fortschritte ab. Vielmehr waren es die vielfachen Unternehmensentscheidungen, den Bau moderner Anlagen außerhalb Europas anzuschieben und Investitionen in Deutschland zurückzufahren. Dies führt zu sinkender Produktivität und volkswirtschaftlichen Einbußen.

Wir werden weiterhin die Stärkung der Tarifbindung in den Fokus nehmen, auch um den Binnenkonsum anzuschieben. Dazu setzen wir die politischen Kampagnen mit dem DGB-Bundesvorstand fort, entwickeln diese weiter und spitzen sie für NRW zu. Wir wollen uns als DGB NRW mit der Bundesebene für eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte und ein modernisiertes Betriebsverfassungsgesetz einsetzen. Wir wollen uns im Land dafür stark machen, dass die Interessen und die Expertise von Gewerkschaften, der Betriebs- sowie Personalräte Gehör finden und stärker berücksichtigt werden.

Und schließlich werden wir uns für einen handlungsfähigen Staat auf allen Ebenen und die langfristige Sicherung der kommunalen Daseinsvorsorge einsetzen. Das ist ebenso soziale wie wirtschaftliche Krisenprävention. Für ein zukunftsfähiges NRW muss der jahrelange Investitionsstau gelöst werden. Wir werden uns deshalb weiterhin für eine solidarische Entschuldung der NRW-Kommunen einsetzen. Wir wollen deshalb auch im Land darauf hinwirken, dass in NRW die Mittel aus dem Sondervermögen Infrastruktur des Bundes gezielt und bedarfsgerecht eingesetzt werden. Dies betrifft besonders die Kommunen, weil diese die Zahnräder im Motor aller Modernisierungsmaßnahmen sind. Hier werden Planungsverfahren für Windräder, Photovoltaik oder Pipelines organisiert und Bürger*innen beteiligt. Das kann nur gut gelingen, wenn sie personell, technisch und finanziell entsprechend ausgestattet sind.

2. Wandel gestalten

Poltische Schlingerkurse führen dazu, dass die Transformation in Nordrhein-Westfalen verschleppt wird und sozial unausgewogen stattfindet. Statt Zögern und Aussitzen braucht es jetzt eine klare Stoßrichtung, Planbarkeit und verlässliche Rahmenbedingungen. Das schafft in Zeiten des Wandels und der Krisen Perspektiven und Sicherheit für Betriebe, Verwaltungen und Beschäftigte.

- Wir wollen ein klares, gewerkschaftliches Zukunftsbild für unser Land im Wandel zeichnen, das Gute Arbeit in den Mittelpunkt stellt. Daran müssen sich künftige Leitbilder der Landesregierung messen lassen. Wir werden uns für deren stringente Umsetzung im Sinne Guter Arbeit und starker Wirtschaft stark machen.
- Grundlage für eine erfolgreiche Modernisierung unserer Wirtschaft ist eine günstige, verlässliche und klimafreundliche Energieversorgung. Wir werden uns für international wettbewerbsfähige Preise bei Strom und Gas einsetzen. Diese Unterstützung muss gleichzeitig im großen Industriekomplex, in der Backstube, den vielen anderen Handwerksbetrieben, den Dienstleistungsbranchen als auch bei

den privaten Haushalten wirken. Gerade die betrieblichen Entlastungen können einen Beitrag leisten, um finanzielle Spielräume für sinnvolle Investitionen in Zukunftstechnologien oder Produktionsverfahren zu eröffnen.

- Dazu ist auch aus Klimaschutzgründen ein massiver Ausbau der erneuerbaren Energien unerlässlich. Wir wollen uns im Land und bei den Kommunen dafür einsetzen, entsprechende Planungs- und Genehmigungsverfahren zu beschleunigen, Versorgungsnetze und Speicherkapazitäten zu erweitern, den Wasserstoffhochlauf in NRW und den Ausbau aller Träger der Energiewende voranzutreiben. Dazu sind wir als DGB bereits in Initiativen wie dem Klimadiskurs oder der Landesgesellschaft NRW.Energy4climate tätig. Das wollen wir verstetigen und vertiefen.
- Wir werden auch in Zukunft Forderungen und Konzepte für die gelingende Transformation aus Beschäftigtenperspektive entwickeln. Eine Grundlage dafür sind unsere guten Erfahrungen und Erfolge aus gewerkschaftlichen Transformationsprojekten wie „Arbeit 2020 in NRW“ oder „Transformation gestalten“ der TBS. Wir werden uns in Zukunftsfeldern wie der Kreislaufwirtschaft, KI und Digitalisierung einbringen und machen uns dafür stark, dass Beschäftigungspotenziale in neuen Branchen gehoben werden und Gute Arbeit für alle Qualifikationsstufen verankert wird.
- Im Innenverhältnis wollen wir die Zusammenarbeit der DGB-Regionen und der Mitgliedsgewerkschaften, wie etwa im Rheinischen Revier, weiter ausbauen. Dazu werden wir die Ressourcen des Projekts Revierwende nutzen. Wir wollen über die Mitarbeit in den Gremien zur Gestaltung des Strukturwandels gezielt Projekte identifizieren, anstoßen und unterstützen, die die Schaffung von Wertschöpfung und guten Beschäftigungsmöglichkeiten in den NRW-Regionen ermöglichen.
- Wo bestehende Unterstützungsangebote für Betriebs- und Personalräte nicht ausreichen oder im Zuge des Wandels neue Bedarfe entstehen, werden wir uns mit den Gewerkschaften für zusätzliche Angebote beim Land einsetzen. Wir werden mit den Gewerkschaften verstärkte Aufmerksamkeit für die Erfolge und Beiträge der TBS, von Revierwende, den Branchennetzwerken und sozialpartnerschaftlichen Projekten wie etwa dem Zukunftszentrum KI NRW schaffen. So soll eine Perspektive zur Fortführung dieser wichtigen Ressourcen geschaffen werden.

3. Wertschöpfung der Zukunft sichern

Nordrhein-Westfalen zeichnet sich durch einen bedeutenden Verwaltungs-, Hochschul-, und Dienstleistungssektor aus. Die Grundlage hierfür schafft ein breit aufgestellter industrieller Sektor, den es zu schützen gilt. Er umfasst Grundstoffindustrien, Stahl oder Chemie, die Bau- und Nahrungsmittelindustrie bis hin zur hochspezialisierten Fertigung im Anlagen- und Maschinenbau. Die daraus entstandenen Wertschöpfungsketten bilden das Potential für Innovationen.

- Unsere wirtschaftliche und soziale Basis gilt es durch eine aktive Industrie-Strukturpolitik und soziale wie technologische Innovationspolitik abzusichern. NRW muss ein starkes Industrieland im Verbund mit seinen Dienstleistungen und zahlreichen Handwerksbetrieben bleiben. Der gezielte Hochlauf von grünen

Leitmärken, Zukunftsindustrien im Verbund mit industrienahen Dienstleistungen sowie Bildungs- und Forschungsreinrichtungen muss vorangetrieben werden. Dafür machen wir uns stark und werden, wo nötig, auf Lücken und strategische Handlungsfelder (z. B. Raffineriestrategie, regionale Transformationsnetzwerke, Finanzierungsinstrumente etc.) hinweisen.

- Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, dass die Produktion von Industriegütern verlagert wird, sobald die notwendigen Grundstoffe aus dem Ausland importiert werden müssen. Insofern ist auch die Grundstoffproduktion zu erhalten, um unsere Wertschöpfungsketten in Gänze am Laufen zu halten. Die Auslagerung der CO2-intensiven Grundstoffproduktion mag auf den ersten Blick klimabilanziell positive Effekte haben, führt aber letztendlich zum Verlust von Wertschöpfung und unterm Strich höheren Emissionen, da die Verlagerung in Drittstaaten mit geringeren Umwelt- und auch Sozialstandards erfolgt. Wir machen uns dafür stark, industrielle Wertschöpfungsketten aller Branchen in Gänze zu schützen und in eine grüne Zukunft zu überführen, indem sie mit den Beschäftigten und deren Interessensvertretungen transformiert werden.
- Unsere Infrastruktur ist ein wichtiger Standortfaktor, der zu lange vernachlässigt wurde. Deshalb muss der massive Ausbau von ÖPNV und der Schieneninfrastruktur für den Güter- und Personenverkehr forciert werden. Außerdem bedarf es der vielfachen Sanierung von Straßen, Brücken und des Baus von Infrastrukturen, wie etwa einem Pipelinenetz für den Wasserstoffhochlauf. Wir wollen Beschaffungsstrategien propagieren, die dem heimischem bzw. europäischem Kontext Vorrang geben. Brücken, Gebäude und technische Infrastrukturen müssen aus emissionsarmen Stahl und Zement gebaut werden, damit nachhaltige Produkte ihren Absatz finden und sich grüne Leitmärkte entwickeln können.
- Mobilität muss den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Menschen in Stadt und Land Rechnung tragen. Wir setzen uns für ein bezahlbares Deutschlandticket mit verlässlicher Finanzierung ein. Darunter dürfen weder die Qualität des Angebots noch die Beschäftigungsbedingungen leiden. Wir wollen außerdem Konzepte wie Carsharing, E-Mobilität oder bedarfsorientierte Mobilitätsangebote unterstützen. Vielerorts muss die Radinfrastruktur weiter ausgebaut werden und bei kommunalen Verkehrsplanungen mitgedacht werden.

Zusammenfassend:

Es muss landesseitig mehr geschehen, um unseren Wirtschaftsstandort, die Arbeitsplätze und Wertschöpfungsketten zukunftsfest aufzustellen. Der DGB ist die Schutzmacht der Beschäftigten. Wir werden nicht zulassen, dass die Kosten der Transformation weiter einseitig zu Lasten der Beschäftigten gehen. Wir werden unsere starke Stimme, Konzepte und Forderungen dazu einbringen.

Antrag C002: Arbeitnehmer*innenfreundlicher ÖPNV – Arbeitsstellen und Freizeit erreichbar machen

Laufende Nummer: 20

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel

Der DGB NRW setzt sich an den entsprechenden Stellen für einen Ausbau des ÖPNV ein, der die Möglichkeit bietet, dass jede*r Arbeitnehmer*in seine*ihre Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen kann. Des Weiteren soll der ÖPNV als Mittel für die Gestaltung der Freizeit und Erholung außerhalb der Arbeit zuverlässig ausgebaut werden.

Antrag C003: Kurzstreckenticket erhalten und ÖPNV Barrierefrei gestallten

Laufende Nummer: 42

Antragsteller*in:	DGB-Stadtverband Essen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel

Die Bezirkskonferenz NRW beschließt, dass der DGB NRW sich gegenüber Politik, Verkehrsverbünden und Kommunen dafür einzusetzen wird,

- dass das Kurzstreckenticket erhalten bleibt, bzw. wieder eingeführt wird.
- dass der Ausbau des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) konsequent barrierefrei gestaltet wird, dass Barrierefreiheit nicht nur baulich, sondern auch im Zugang zu Informationen und beim Erwerb von Fahrscheinen gewährleistet wird, also sowohl mit Bargeld als auch bargeldlos, ohne eine ausschließliche Bindung an digitale Lösungen oder Smartphone-Apps.

Begründung

Viele Personengruppen haben in der Vergangenheit von dem Kurzstreckenticket profitiert. Z. B. Seniorinnen und Senioren sind in besonderem Maße auf den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) angewiesen, um ihre Mobilität, Selbstständigkeit und gesellschaftliche Teilhabe zu sichern.

Das Kurzstreckenticket ist für viele Menschen eine wichtige und bezahlbare Möglichkeit, kurze Wege innerhalb ihrer Stadt oder Gemeinde zurückzulegen. Eine Abschaffung oder Einschränkung würde die Lebensqualität dieser Bevölkerungsgruppe erheblich beeinträchtigen.

Darüber hinaus muss der ÖPNV konsequent barrierefrei gestaltet werden. Barrierefreiheit bedeutet dabei nicht nur den Abbau baulicher Hindernisse (z. B. stufenlose Einstiege, Aufzüge, abgesenkte Bordsteine), sondern auch die einfache Nutzbarkeit im Alltag. Dazu gehört ausdrücklich, dass Fahrkarten sowohl bargeldlos (z. B. mit Karte) als auch mit Bargeld erworben werden können. Eine reine Beschränkung auf digitale Lösungen und Smartphone-Apps würde viele ältere Menschen ausschließen und ist mit echter Barrierefreiheit nicht vereinbar.

Zielsetzung:
Mit diesem Antrag soll sichergestellt werden, dass Personen auch künftig ein bezahlbares Kurzstreckenticket nutzen können und ihre Mobilität im Alltag nicht eingeschränkt wird. Gleichzeitig soll der ÖPNV so gestaltet werden, dass er für alle Menschen unabhängig von Alter, Behinderung oder technischer Ausstattung nutzbar ist. Barrierefreiheit bedeutet dabei sowohl den Abbau baulicher Hindernisse als auch den uneingeschränkten Zugang zu Informationen und Bezahlsystemen. Ein modernes ÖPNV-Angebot muss deshalb stufenlos, verständlich, sicher und sowohl mit Bargeld als auch bargeldlos zugänglich sein. Ziel ist ein öffentlicher Nahverkehr, der echte Teilhabe ermöglicht und niemanden ausschließt.

Antrag C003-Ä01

Laufende Nummer: 99 • Änderungsantrag zu C003

Antragsteller*in:	Cornelia Bohmholt (ver.di · Nr. 00073*01)
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel

Zeile 3

- ~~dass das Kurzstreckenticket erhalten bleibt,~~dass das Kurzstreckenticket erhalten bleibt, bzw. wieder eingeführt wird.

Antrag C004: Verbesserung der Infrastruktur im Ruhrgebiet zur Förderung des wirtschaftlichen Potenzials der Region

Laufende Nummer: 85

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel

Dass der DGB NRW die Verantwortlichen in Bund, Ländern und Kommunen auffordert, gemeinsam mit den Gewerkschaften und anderen demokratischen Akteuren ein umfassendes Infrastrukturpaket für das Ruhrgebiet zu entwickeln und umzusetzen. Dieses muss klar priorisierte Maßnahmen, verbindliche Zeitpläne und ausreichende finanzielle Mittel enthalten, um die Wettbewerbsfähigkeit und Lebensqualität in der Region nachhaltig zu sichern.

Begründung

Das Ruhrgebiet war historisch eine der zentralen Industrieregionen Deutschlands und verfügt über enormes wirtschaftliches und soziales Potenzial. Doch die Region steht vor einer entscheidenden Herausforderung:

Die bestehende Infrastruktur, sei es im Bereich Verkehr oder der Digitalisierung, ist nicht mehr ausreichend, um den aktuellen und zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

Problemstellung:

1. Verkehrsinfrastruktur:
   Der Zustand vieler Straßen, Brücken und Schienen ist marode. Staus und Verzögerungen gehören zum Alltag, was sowohl die Lebensqualität der Menschen als auch die wirtschaftliche Produktivität erheblich beeinträchtigt.
2. ÖPNV und Klimaziele:
   Der öffentliche Nahverkehr ist vielerorts unzureichend ausgebaut, unzuverlässig und teuer. Dies widerspricht den Zielsetzungen einer nachhaltigen Mobilität und der Reduktion von CO2-Emissionen.
3. Digitalisierung:
   Eine leistungsfähige digitale Infrastruktur fehlt in weiten Teilen der Region. Dies hemmt Innovationen, erschwert den Zugang zu modernen Arbeitsplätzen und benachteiligt Unternehmen im globalen Wettbewerb.
4. Attraktivität des Standorts:
   Ohne Investitionen in Infrastruktur verliert das Ruhrgebiet zunehmend an Attraktivität für Unternehmen und Fachkräfte, was die wirtschaftliche Zukunft der Region gefährdet.

Forderungen:

1. Investitionen in die Verkehrsinfrastruktur:
   - Dringende Sanierung von Straßen, Brücken und Schienennetzen.
   - Ausbau der Autobahnen mit modernen Verkehrssteuerungssystemen.
   - Förderung des Radwegenetzes zur Verbesserung der umweltfreundlichen Mobilität.
2. Stärkung des öffentlichen Nahverkehrs:
   - Ausbau und Modernisierung des ÖPNV, insbesondere in Randgebieten.
   - Einführung eines einheitlichen, kostengünstigen Tarifsystems, um den ÖPNV attraktiver zu gestalten.

- Förderung innovativer Mobilitätskonzepte wie E-Busse, Sammeltaxis oder Carsharing.

3. Digitale Infrastruktur:
   - Ausbau des Glasfasernetzes und Einführung flächendeckender 5G-Technologie.
   - Förderung digitaler Bildungsinitiativen, um die Bevölkerung und Unternehmen auf die Anforderungen der digitalen Zukunft vorzubereiten.
4. Energieversorgung und Klimaschutz:
   - Förderung erneuerbarer Energien zur Sicherung einer nachhaltigen Energieversorgung.
   - Modernisierung der Netzinfrastruktur zur besseren Integration von Wind- und Solarenergie.

Die wirtschaftliche Zukunft des Ruhrgebiets hängt entscheidend von einer funktionierenden Infrastruktur ab. Nur wenn die Region über moderne Verkehrs-, Energie- und Kommunikationssysteme verfügt, kann sie ihr Potenzial als innovativer und lebenswerter Standort entfalten. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften, um die notwendigen Investitionen und Maßnahmen schnell und effektiv umzusetzen.

Ursprung des Antrags:
Vertrauensleute STEAG

Antrag C005: Sicherung der Förderung für Beratungsstellen zur Unterstützung der industriellen und digitalen Transformation

Laufende Nummer: 87

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	C008
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel
Antragsblock:	Antragsblock - C005

Der DGB NRW möge sich dafür einsetzen, dass die geplanten Kürzungen der Förderung wichtiger Institutionen wie z. B. der Technologieberatungsstelle (TBS) verhindert werden. Die institutionelle Förderung soll mindestens auf dem aktuellen Niveau erhalten bleiben, um die Qualität und den Umfang der Beratungs- und Unterstützungsangebote für Beschäftigte und Unternehmen in Bereichen wie der industriellen Transformation, Digitalisierung und sozialverträglicher Arbeit zu sichern.

Begründung

Die aktuellen Haushaltsplanungen der Landesregierungen und der Bundesregierung sehen drastische Kürzungen bei der Förderung wichtiger Institutionen vor, die einen wesentlichen Beitrag zur Unterstützung von Betriebsräten und Unternehmen leisten. Diese Kürzungen betreffen unter anderem Beratungsstellen, die eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der industriellen Transformation, der Digitalisierung und der Entwicklung einer zukunftsfähigen Arbeitswelt spielen.

Allerdings stehen diese Reduzierungen im Widerspruch zu den erklärten Zielen der Landesregierungen/ Bundesregierung, die wirtschaftliche Transformation voranzutreiben, Arbeitsplätze zu sichern und die Arbeitswelt nachhaltig zu gestalten. Für diese Transformation sind unterstützende Akteure und eine starke Sozialpartnerschaft unverzichtbar.

Die betroffenen Institutionen bieten qualitätsgesicherte Beratungs- und Bildungsangebote in Schlüsselbereichen wie z. B. Arbeitsgestaltung und Digitalisierung inklusive künstlicher Intelligenz. Ihre Arbeit ist in der digitalen Transformation von hoher Bedeutung für die Gestaltung einer sozialverträglichen und zukunftsfähigen Arbeitswelt.

Etwaige Kürzungen würden zu einer Verringerung der Qualität und des Umfangs dieser Angebote führen, was sich negativ auf die Beschäftigten und Unternehmen auswirken würde, insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben.

Wir fordern daher, dass diese Kürzungen verhindert werden und die Förderung dieser wichtigen Institutionen mindestens in der bisherigen Höhe erhalten bleibt. Nur so kann die notwendige Unterstützung für die Transformation der Arbeitswelt und die Begleitung der Beschäftigten in Zeiten des Wandels sichergestellt werden.

Ursprung des Antrags:
Landesbezirksfrauenausschuss

Antrag C006: Standort-Chancen nutzen!

Laufende Nummer: 82

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel

Dass der DGB NRW den engen Verbund verschiedenster Industrieunternehmen, Produktion , Handwerk und Gewerbe in NRW weiter stärkt.

- Bei Umnutzung ehemaliger Zechengelände ist darauf zu achten, dass eine industrielle Nutzung bevorzugt wird. Diese Flächen sind infrastrukturell erschlossen und genießen bereits in der Nachbarschaft Akzeptanz. Als Gewerkschaft treten wir dazu mit den örtlichen politischen Entscheider*innen in einen Dialog.
- Neue Industrieflächen für Großansiedlungen sind im dicht besiedelten NRW selten und umso bedeutsamer. Wir fordern die Landesregierung auf, ihren Verpflichtungen aus dem Landesentwicklungsplan für diese Flächen nachzukommen und die Erschließung zu fördern.

Begründung

Die Verbundwirtschaft in NRW und ihr starker industrieller Kern im Ruhrgebiet ist ein Wettbewerbsvorteil aus kurzen Wegen und voneinander abhängigen Stoffströmen. Ihr Erhalt unter sich veränderten Rahmenbedingungen braucht Investition und Neuansiedlungen von Zukunftsbranchen.

Politik hat Stellschrauben dafür, die Gegebenheiten positiv zu beeinflussen. Im Ruhrgebiet sind auf den Zechenbrachen und bei newPark wesentliche genehmigungsrechtliche Hürden bereits genommen. Es braucht mehr industriepolitischen Willen, um aus Planungsrecht auch Arbeitsplätze und Wertschöpfung zu machen.

NRW bietet Standort-Vorteile wie kaum eine andere Region Europas. Deshalb müssen wir Chancen für die Ansiedlung neuer Unternehmen, die diesen Verbund ergänzen, mit aller Kraft vorantreiben.

Ursprung des Antrages
Bezirksvorstand IGBCE Bezirk Recklinghausen

Antrag C006-Ä01

Laufende Nummer: 93 • Änderungsantrag zu C006

Antragsteller*in:	Alexandra Ebert (IG Metall · Nr. 00038*01)
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel

Zeile 1

Dass der DGB NRW den engen Verbund verschiedenster Industrieunternehmen, Produktion , Handwerk und Gewerbe in NRW weiter stärkt.

Antrag C007: Beteiligungsorientiertes Projekt zur Gestaltung der Transformation in den Betrieben

Laufende Nummer: 86

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel

Dass der DGB NRW sich dafür einsetzt, dass die Landesregierung Nordrhein-Westfalen ein Förderprogramm für die beteiligungsorientierte Gestaltung der Transformation in den Betrieben initiiert und an das erfolgreiche Projekt “Arbeit2020 in NRW” anknüpft.
Das geförderte Projekt vereint die folgenden Punkte:

- Betriebsspezifische Analyse und Beratung zur Gestaltung von Transformationsprozessen.
- Berücksichtigung der Interessen von Arbeitnehmer*innen durch direkte Beteilung.
- Mitwirkung der Betriebsräte und Gewerkschaften.
- Sozialpartnerschaftliche Ausrichtung.

Adressat des Projektes soll der Betrieb als Ganzes sein. Einschließlich Betriebsrat, Personalverantwortliche und Management.

Begründung

Der Begriff Transformation steht mit allen Facetten für einen grundlegenden Wandel, den wir in der Wirtschaft und in unseren Betrieben seit Jahren erleben. Dabei finden Veränderungen gleichzeitig und doch so unterschiedlich statt, dass die Transformation sich in jedem Betrieb, jeder Abteilung und für jeden Beschäftigten anders auswirkt. Wir stellen fest, dass die Veränderung auch mit Blick auf Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung und Deglobalisierung an Intensität gewonnen hat. Um diese Veränderungen im Sinne unserer Mitglieder zu gestalten, ist eine betriebsspezifische Analyse und Beratung durch Expert*innen notwendig. Die Erfahrungen aus dem geförderten Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ zeigen, dass ein beteiligungsorientierter Projektansatz durch ein besseres Verständnis der Transformation in den Betrieben und das Sichtbarmachen von Handlungsansätzen viel Vorteile bringt. Exemplarisch seien hier genannt:

- Schaffen eines Überblickes über konkrete betriebliche Problemstellungen und Themen der Transformation.
- Betriebsräte gestalten proaktiv betriebliche Veränderungen auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern.
- Aufbau von fachlichem Know-how in Bezug auf die Arbeitssituation und der Veränderungen/-prozesse.
- Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten erhöht die Nähe zu unseren Mitgliedern und schafft eine bessere Vertrauensbasis auch in die Veränderungsaktivitäten.
- Erhöhtes Verständnis und Solidarität zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen.
- Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.
- Erhöhung der Zukunftsfähigkeit der Industrie und der Arbeitsplatzsicherheit.
- Funktionärsentwicklung profitiert vom Kompetenzaufbau der Betriebsräte und Beschäftigten in der Transformation.

Für eine erfolgreiche Umsetzung eines solchen Projektes bedarf es externer Unterstützung, daher ist die Förderung durch Landesmittel oder ähnliche Stellen wie den Europäischen Sozialfonds unerlässlich. Als mögliche Unterstützungspartner ist die Transformationsagentur zu nennen. Durch die Einbeziehung der Arbeitgeber*innen erhöht sich auch das Commitment derer für die konkrete und mitbestimmte Umsetzung von Veränderungen durch ein solches Projekt.

Ursprung des Antrags:
Landesbezirksvorstand Westfalen

Antrag C008: Transformation und Arbeitnehmerrechte

Laufende Nummer: 45

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	erledigt bei Annahme von Antrag C005
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag C005
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel
Antragsblock:	Antragsblock - C005

Dass sich der DGB NRW bei der Landesregierung und in der Landespolitik dafür einsetzt, dass die Technologieberatungsstelle NRW (TBS) weiterhin in ausreichendem Maße über Landeszuwendungen bezuschusst wird. Dazu sollen die um 33 % gekürzten Zuwendungen von zurzeit 1,2 Mio. € aus den Landesmitteln mindestens wieder auf das vorherige Niveau von 1,765 Mio. € zurückgeführt werden.

Begründung

Die Transformation der Industrie in Nordrhein-Westfalen bringt tiefgreifende Veränderungen mit sich: neue Arbeitsweisen, veränderte Arbeitsstrukturen und der Einsatz hoch entwickelter Technologien, einschließlich KI-basierter Systeme, stellen Mitarbeitende und Unternehmen vor immense Herausforderungen.

Die Motivation der Beschäftigten, diese Umbrüche aktiv mitzugestalten, hängt entscheidend davon ab, dass ihre Rechte gewahrt und sie bei der Anpassung an neue Arbeitsrealitäten unterstützt werden. Die Konsequenz einer Abkopplung der Beschäftigten von diesen notwendigen Veränderungen wäre Verweigerung und würde die Produktivität des Industriestandorts NRW vermeidbar verschlechtern.

Die Technologieberatungsstelle NRW (TBS) spielt dabei eine zentrale Rolle:

Sie bietet Beratung bei der Einführung neuer Technologien.

Sie qualifiziert und informiert Mitarbeitende über technische und organisatorische Veränderungen.

Sie unterstützt Betriebe bei der Beantragung von Fördermitteln, um die finanziellen Belastungen der Transformation zu bewältigen.

Sie berät und begleitet Transformation mir einem „menschzentrierten“ Blickwinkel und macht dadurch Veränderung für die Mitarbeitenden leistbar.

Sie leistet damit einen unverzichtbaren Beitrag, die immensen Veränderungen unserer Industrien zu begleiten und dafür zu sorgen, dass sich die Mitarbeitenden mitgenommen und nicht abgekoppelt fühlen.

Ohne eine ausreichende Bezuschussung der TBS durch Landesmittel würde ein wertvolles Instrument zur Begleitung der Transformation und zur Wahrung von Arbeitnehmer*innenrechten geschwächt.

Die aktuelle Finanzierung der TBS reicht nicht aus, um perspektivisch die wahrscheinlich größer werdenden Ausgaben für die Zukunft zu planen und strukturiert umzusetzen. Eine Finanzierung des bereits bestehenden Ausfalls von Landesmitteln in Höhe von 565.000 € über andere Einnahmen bzw. eine Erhöhung der Beiträge der Mitgliedsgewerkschaften des DGB ist nicht darstellbar.

Die ursprüngliche Ankündigung der Landesregierung, die Landesmittel um insgesamt 765.000 € und damit um 44 % kürzen zu wollen, hat bei den Beschäftigten der TBS alles gut ausgebildete Fachkräfte für Verunsicherung gesorgt. Für die TBS wird es aufgrund dieses vom Land skizzierten politischen Willens und damit der fraglichen Zukunft der TBS immer schweres gutes, notwendiges Personal zu halten und zu akquirieren.

Es ist daher essenziell, die Finanzierung der TBS nachhaltig zu sichern, um den Beschäftigten und Unternehmen in NRW auch künftig eine verlässliche Unterstützung zu bieten.

Ursprung des Antrages
Landesbezirksvorstand Nordrhein

Antrag C009: Neue Arbeitsplätze und neue Wertschöpfungsketten im Rheinischen Revier schaffen

Laufende Nummer: 58

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	C010
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel
Antragsblock:	Antragsblock - C009

Neben der Frage der Schaffung von Arbeitsplätzen steht für uns im Revier vor allem auch der Ersatz der Wertschöpfung für den auslaufenden Braunkohlenbergbau und Braunkohlenverstromung im Fokus. Ohne neue Wertschöpfung durch Ansiedlung von Unternehmen ist der Wohlstand der Menschen und Kommunen im Revier in Gefahr und ohne Ersatz an Wertschöpfung entstehen auch keine neuen Arbeitsplätze. Im Revier muss alles dafür getan werden, dass neben der Braunkohle nicht noch weitere Industrien in Gefahr geraten, hier ist allen voran die energieintensive Industrie gefährdet. Wenn es nicht gelingt, diesen Industrien ausreichend Energie in Form von bezahlbarem Strom und Prozesswärme zur Verfügung zu stellen, wie bisher mit der Braunkohle gewährleistet, werden diese Industrien ihre Wettbewerbsfähigkeit verlieren und abwandern oder Werke schließen. Für die Region müssen positive Entwicklungen geschaffen werden, diese sind zum Beispiel:

- Ausweisung von ausreichenden Gewerbeflächen im Revier zur Ansiedlung von Industrie.
- Qualifizierung von jungen Menschen ohne Schulabschluss und von Zugewanderten, um dem Fachkräftebedarf, der im Zuge der demografischen Entwicklung immer größer werden wird und immer mehr zum Standortfaktor wird, zu begegnen. Gerade im Revier darf kein Mensch zurückgelassen werden.
- Energieerzeugende Industrien im Revier müssen besonders gefördert werden, um die Energiesicherheit und eine bezahlbare Energieversorgung zu gewährleisten und die Transformation in eine nachhaltige Produktion zu fördern.

Die verbliebenen Finanzmittel für den Strukturwandel dürfen nur noch in Projekte fließen, die einen wesentlichen Beitrag zur Wertschöpfung in der Region leisten und Arbeitsplätze generieren.

Die Ansiedlung von neuen Industrien im Revier muss gefördert werden. Das DGB-Projekt „Revierwende“ muss fortgeführt werden, damit die Beschäftigten im Revier weiterhin eine starke Stimme haben. Der DGB NRW soll sich auch zukünftig im Sinne des Strukturwandels aktiv einbringen.

Die Landesregierung muss sich stärker für die Schaffung von Arbeitsplätzen und Wertschöpfung in der Region einsetzen und Prozesse im Sinne einer aktiven Industrie- und Ansiedlungspolitik steuern.

Die Bundesregierung muss die gesetzliche Grundlage für einen erfolgreichen Strukturwandel in der Region schaffen. Hierzu gehört einerseits der Einsatz für ein EU-Beihilferechtsrahmen, dass eine aktive Industriepolitik im Revier ermöglicht als auch eine Gesetzgebung im Bund, die mit Blick auf die Strukturmittel auch eine Mittelverwendung im Sinne der Schaffung von Arbeitsplätzen ermöglicht, z. B. durch eine direkte Unternehmensförderung.

Begründung

Der Strukturwandel im Rheinischen Revier ist ein zentrales Thema, das nicht nur die wirtschaftliche Zukunft der Region, sondern auch das Leben und die Perspektiven der hier lebenden Menschen maßgeblich beeinflusst. Insbesondere die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Braunkohle stehen vor enormen Herausforderungen, die durch den beschleunigten Kohleausstieg und die damit verbundenen Veränderungen in der Energiepolitik Deutschlands bedingt sind. Das durch die Medien geprägte gesellschaftliche Meinungsbild hat in den letzten Jahren zunehmend den Fokus auf nachhaltige Energien und den Klimaschutz gelegt, was letztlich zu einem breiten Konsens über die Notwendigkeit des Kohleausstiegs geführt hat. In diesem Kontext haben sich Bund, das Land NRW und das Unternehmen RWE auf einen nochmals früheren Kohleausstieg von 2038 auf 2030 verständigt.

Diese Entscheidung ist nicht nur ein bedeutender Schritt in Richtung einer klimaneutraleren Energiezukunft, sondern stellt auch die betroffenen Arbeitnehmer insbesondere aufgrund der nur noch verbleibenden Zeit von knapp 6 Jahren vor neue Herausforderungen.

Mit der Veröffentlichung der neuen Richtlinie zum Anpassungsgeld (APG 2.0) und dem Tarifvertrag 2.0 zur sozialverträglichen Gestaltung des vorgezogenen Kohleausstiegs sind wichtige Rahmenbedingungen geschaffen worden, um den Übergang für die Beschäftigten zu erleichtern.

Für die zum Zeitpunkt des kohleausstiegsbedingten Arbeitsplatzentfalls nicht anpassungsgeldberechtigten Beschäftigten wurde ein umfangreicher Qualifizierungs- und Vermittlungsprozess vereinbart. Das Unternehmen ist verpflichtet, die Betroffenen entsprechend zu qualifizieren, um sie von guter Arbeit in gute Arbeit zu transferieren – primäres Ziel muss eine neue Jobperspektive innerhalb des eigenen Unternehmens, der RWE sein.

Grundsätzlich sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen. Dies setzt allerdings eine Mitwirkungspflicht der betroffenen Beschäftigten voraus.

RWE hat sich in den letzten Jahren verstärkt in verschiedenen Projekten engagiert, die auf erneuerbare Energien setzen, darunter Geothermie, Photovoltaik, Windkraft, Biogaskraftwerke, Klärschlammverbrennung und Wasserstoff. Diese Initiativen sind ein Schritt in die richtige Richtung. Es bleibt wichtig, dass RWE sich weiterhin aktiv und verantwortungsvoll in den Strukturwandel einbringt. Schließlich hat das Unternehmen über ein Jahrhundert hinweg die Region geprägt und von ihr profitiert.

Es ist mehr als richtig, dass die Schaffung neuer, zukunftssicherer Arbeitsplätze bei RWE einen höheren Stellenwert erlangt.

Die Ansiedlung neuer Firmen aus Industrie, Handwerk und Dienstleistung, die neben guten Arbeitsbedingungen und guter Entlohnung auch eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten, sind von großer Bedeutung. Hierfür braucht es ausreichend große Flächen und die nötigen infrastrukturellen Rahmenbedingungen.

Der Strukturwandel im Rheinischen Revier betrifft nicht nur die direkt Beschäftigten bei RWE, sondern hat auch weitreichende Auswirkungen auf Zulieferfirmen und Partnerunternehmen. Diese Unternehmen, oft kleine und mittelständische Betriebe, sind in hohem Maße von den Aufträgen abhängig. Mit dem vorgezogenen Kohleausstieg drohen diese Aufträge wegzufallen, was nicht nur die wirtschaftliche Stabilität dieser Firmen gefährdet, sondern

auch die Existenz vieler Arbeitsplätze in der Region.

Hierzu kommen Löhne und Gehälter der Beschäftigten bei RWE, welche für die Wertschöpfung und Kaufkraft in der Region zusätzlich unerlässlich sind.

Im Gegensatz zu RWE sind viele dieser Zulieferfirmen nicht in der Lage, einen Personalabbau sozialverträglich zu gestalten. Dies stellt eine ernsthafte Bedrohung für die wirtschaftliche Basis des Rheinischen Reviers dar. Daher ist es von größter Wichtigkeit, dass hier mit Nachdruck Maßnahmen geschaffen werden, Sozialverträglichkeit auch für Beschäftigte von klein- & mittelständigen Unternehmen zu ermöglichen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Region auch in Zukunft eine lebens- und liebenswerte Heimat bleibt.

Die Schaffung eines tragfähigen Rahmens für die betroffenen Unternehmen und deren Mitarbeiter ist unerlässlich, um die negativen Auswirkungen des Strukturwandels abzufedern. Dies könnte durch gezielte Förderprogramme, Unterstützung bei der Diversifizierung der Geschäftsfelder und den Zugang zu neuen Märkten geschehen. Zudem ist es wichtig, dass alle Akteure (Politik, Unternehmen, Gewerkschaften, Mitbestimmung etc.) zeitnah gemeinsam an Lösungen arbeiten, die nicht nur den Beschäftigten von RWE, sondern auch den vielen Menschen in den Zulieferer- und Partnerfirmen eine Perspektive bieten.

Auch unsere Papierindustrie und andere energieintensiven Industrien stehen vor großen Herausforderungen. Die Umstellung der Wärmeversorgung in der Papierindustrie von Braunkohle auf alternative Energiequellen ist ein wichtiger Schritt in Richtung Nachhaltigkeit. Die Papierindustrie ist dabei, auf erneuerbare Energien wie Biomasse, Solarthermie oder Abwärme aus anderen industriellen Prozessen umzusteigen. Diese Optionen reduzieren die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen. Die Vorsorge zu Gasmangellagen stellt die Industrie vor neue Herausforderungen, um die Energieversorgung zu sichern. Dazu gehören der Einsatz von Wasserstoff und anderen synthetischen Brennstoffen. Die Entwicklung von Notfallplänen und die Schaffung von Puffersystemen können helfen, Engpässe in der Energieversorgung zu überbrücken. Die Schaffung von den Puffersystemen ist mit sehr aufwendigen Genehmigungsprozessen verbunden, insbesondere mit den Bezirksregierungen in NRW. Auch der Fachkräftemangel, insbesondere bei Schichtarbeit wird immer größer werden. Der Fachkräftemangel stellt die Papierindustrie vor weitere große Herausforderungen. Hierbei spielt auch die Demografie eine große Rolle. Gerade wenn die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen, wird es eine große Lücke auf dem Arbeitsmarkt geben. Die Umstellung der Wärmeversorgung in der Papierindustrie ist ein komplexer, aber notwendiger Prozess, der sowohl technologische als auch personelle Herausforderungen mit sich bringt. Eine proaktive Herangehensweise an die Energieversorgung und die Fachkräfteentwicklung wird entscheidend sein, um die Branche zukunftssicher zu machen.

Die Zukunftsagentur Rheinisches Revier (ZRR) ist das zentrale Instrument der Region und der Landesregierung, um den Strukturwandel in Folge des Ausstiegs aus der Braunkohleverstromung zu gestalten. Neben Kommunen, der Landesregierung und RWE sind auch die IGBCE und der DGB im Aufsichtsrat und der Gesellschafterversammlung der ZRR vertreten und entscheiden über die Verteilung von 14,8 Mrd. € Strukturmitteln für NRW mit. In diesem Rahmen vertreten DGB und IGBCE engagiert die Interessen der Beschäftigten im Revier.

In den vergangenen Jahren ist es gelungen, wesentliche Rahmenbedingungen mitzugestalten. So setzten sich die Gewerkschaften erfolgreich für die Priorisierung von arbeitsplatzwirksamen und wirtschaftsnahen Projekten ein. Tarifbindung und Mitbestimmung wurden als wesentliche Indikatoren für gute Strukturwandelprojekte verankert. Dies ist auch in der zentralen Vereinbarung Strukturwandel – dem sog. Reviervertrag 2.0 – zwischen Landesregierung und Region so verankert. Unterstützt wurden die Akteure im Aufsichtsrat und der Gesellschafterversammlung durch das Projekt Revierwende, welches durch die Gewerkschaften ins Leben gerufen wurde und den Arbeitnehmenden im Revier eine Stimme verleiht.

Allerdings lässt sich feststellen, dass die Förderung von konkreten Projekten mit der Zielrichtung, Wertschöpfung

und Arbeitsplätze zu schaffen, mit Herausforderungen konfrontiert ist – obwohl Prozesse verschlankt und beschleunigt wurden. Aufgrund der EU-Beihilferechtsrahmen, der langwierigen bundespolitischen Gesetzgebungsverfahren und dem fehlenden Gestaltungswillen der Landesregierung sind Projekte, die konkret Wertschöpfung und Arbeitsplätze schaffen sollten, bisher auf der Strecke geblieben. Stattdessen floss ein Großteil der bisher verausgabten Strukturmittel insbesondere in Sowieso-Aufgaben von Kommunen, Land und Bund sowie Prestigeprojekte wie der Chio-Pferdesportstätten. Die Verkürzung des Ausstiegs von 2038 auf 2030 hat den Druck, Arbeitsplätze zu schaffen und den Strukturwandel zu meistern, zusätzlich massiv erhöht.

Die Schaffung neuer, tarifgebundener & mitbestimmter Arbeitsplätze muss auch für Politik an erster Stelle stehen.

Insgesamt ist es entscheidend, dass der Strukturwandel im Rheinischen Revier nicht nur als Herausforderung, sondern auch als Chance betrachtet wird. Durch eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten – von der Bundes- und Landesregierung über Unternehmen bis hin zu den betroffenen Arbeitnehmer*innen – kann eine nachhaltige und zukunftsfähige Entwicklung der Region gestaltet werden. Der Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Förderung von Innovationen und die Sicherstellung eines hohen Lebensstandards sind die Grundvoraussetzung für einen funktionierenden Strukturwandel und dafür, ihn nicht zu einem Strukturbruch werden zu lassen.

Ursprung des Antrags:
Bezirksvorstand Alsdorf

Antrag C010: Aus- und Weiterbildung im Rheinischen Revier

Laufende Nummer: 59

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen als Material zu Antrag C009
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag C009
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel
Antragsblock:	Antragsblock - C009

Dass im Sinne der Transformation im Rheinischen Revier die Ausbildungszentren der RWE Power AG weiter im Sinne der Aus- und Weiterbildung genutzt werden.

Diese gut ausgestatteten Einrichtungen müssen mit qualifiziertem Ausbildungspersonal aktiv den Strukturwandel unterstützen und Fachkräfte ausbilden. Ausbildung ist das Fundament für eine starke zukunftsorientierte Industrie. Durch Verbundausbildung können auch kleine- und mittelständige Unternehmen die Möglichkeit bekommen auszubilden.

Besonders in den vom Strukturwandel betroffenen Regionen müssen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen und Ausbildungsplätze erhalten.

Fachkräfte sind der Wirtschaftsmotor Deutschlands und der muss von gut ausgebildeten Fachkräften am Laufen gehalten werden.

In dem Zuge soll sich der DGB NRW sowie die Landesregierung darum bemühen, eine Nachnutzung sicher zu stellen. Mit einer gut ausgearbeiteten Strategie können über 700 Menschen jährlich im Rahmen der Aus- und Weiterbildung in den Ausbildungszentren geschult werden.

So kann man dem Fachkräftemangel entgegenwirken und vorhandene Fachkräfte an einem zentralen Ort für neue Technologien umschulen und weiterbilden.

Begründung

In einer Region, die jahrzehntelang von guten Arbeitsbedingungen und qualifizierter Ausbildung geprägt war, bedroht nun ein noch nie da gewesener Strukturwandel. Dies betrifft nicht nur die 7500 Mitarbeitenden der RWE Power AG, sondern auch eine kaum zu beziffernde Zahl von umliegenden Mitbewohnern. Jeder Zulieferer, der sich in den letzten Jahren und Jahrzenten im Rheinischen Revier etabliert hat, steht nun vor der Frage, ob sein Auftragsvolumen anders erreicht werden kann. Andere Stakeholder stehen vor der gleichen Herausforderung.

Ursprung des Antrages:
Landesbezirksjugendausschuss Nordrhein

Antrag C011: Stärkung der sozialen Säulen in der europäischen Nachhaltigkeitsberichtserstattungs-Richtlinie (CSRD)

Laufende Nummer: 81

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Transformation und Wirtschaft, Verkehr, Strukturwandel

Dass der DGB NRW dich dafür einsetzt, dass die sozialen Säulen in der europäischen Nachhaltigkeitsberichtserstattungs-Richtlinie (CSRD) nicht nur konsequent eingehalten werden, sondern auch auf eine frühzeitige und verstärkte Einbeziehung der Mitbestimmungsorgane in die Wesentlichkeitsanalyse zu fordern ist.

Begründung

Am 05.01.2023 ist die europäische Nachhaltigkeitsberichterstattungs-Richtlinie (CSRD) in Kraft getreten. Sie ersetzt die „nicht finanzielle Berichterstattung“ und wertet diese inhaltlich auf. Für die Mitbestimmung eröffnen sich neue Möglichkeiten, über die Einflussnahme auf die Berichterstattung die Unternehmenspolitik mitzugestalten:

1. Für unsere Mitbestimmer*innen besteht hier die Chance, insbesondere die sozialen Themen aus den Standards „eigene Arbeitskräfte“ und „Beschäftigte in der Wertschöpfungskette“ in den Fokus zu nehmen.
2. Zu den meisten Inhalten muss aber nur berichtet werden, wenn die Aspekte von wesentlicher zu den meisten Inhalten muss aber nur berichtet werden, wenn die Aspekte von wesentlicher Bedeutung für das Unternehmen sind. In den Wesentlichkeitsbewertungsprozess „sollten“ die Arbeitnehmer*innen und ihre Vertretungen nach den Vorgaben der ESRS einbezogen werden. Hier müssen wir uns dafür starkmachen, dass die Berichterstattung über Arbeitnehmer*innenbelange zum Standard wird.
3. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird als Bestandteil des Lageberichts unter Beteiligung der Bedeutung für das Unternehmen sind. In den Wesentlichkeitsbewertungsprozess „sollten“ die Arbeitnehmer*innen und ihre Vertretungen nach den Vorgaben der ESRS einbezogen werden. Hier müssen wir uns dafür starkmachen, dass die Berichterstattung über Arbeitnehmer*innenbelange zum Standard wird. Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat geprüft. Arbeitnehmervertreter*innen in den Aufsichtsräten haben über ihre Überwachungsfunktion also direkten Einfluss darauf, dass über die Belange der Belegschaft transparent und wahrheitsgemäß berichtet wird. Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter*innen bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts einzubinden. Das ist die Chance für die Vertreter*innen der Beschäftigten, deren Perspektive und Erfahrungen einzubringen. Nachhaltigkeit ist bei einem global aufgestellten Unternehmen an allen Standorten und nicht nur in Deutschland zu gewährleisten. Dies hilft, „Sozial- und Ökodumping“ zu vermeiden und stärkt damit auch die deutschen Standorte. In dieser neuen Aufgabe steckt die große Chance für unsere Mitbestimmungsgremien, die soziale Dimension der Nachhaltigkeit zu stärken.

Für die Mitbestimmung besonders wichtig ist der Artikel 19a, Absatz 5 RL 2013/34/EU Artikel 19a i.d.F. 29.04.2024: „Die Unternehmensleitung unterrichtet die Arbeitnehmervertreter*innen auf geeigneter Ebene und erörtert mit ihnen die einschlägigen Informationen und die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen. Die Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter*innen wird gegebenenfalls den zuständigen Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen mitgeteilt.“

Der Deutsche Gewerkschaftsbund interpretiert diesen Artikel als Pflicht, im deutschen Kontext

Betriebsratsmitglieder und Gewerkschaften bereits während der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsberichte einzubeziehen. In mitbestimmten Aufsichtsräten werden Arbeitnehmervertreter*innen überwachen, ob die Betriebsräte angemessen in die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsprozesse einbezogen werden. Und sie werden die Einschätzungen der Betriebsräte in ihre eigene Arbeit im Aufsichtsrat einfließen lassen.

Dazu zählt insbesondere der Bereich *Soziales, wobei* zu folgenden Themen Berichterstattung verlangt wird:

- Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, etwa in Form von Geschlechtergerechtigkeit und gleichem Lohn bei gleichwertiger Arbeit, bei Ausbildung und Kompetenzentwicklung, durch Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie Vielfalt;
- Arbeitsbedingungen, darunter Aspekte wie sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Löhne, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten, Tarifverhandlungen einschließlich des Anteils der Arbeitnehmer*innen, für die Tarifverträge gelten, Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmenden, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Gesundheit und Sicherheit;
- Achtung der Menschenrechte, Grundfreiheiten, demokratischen Grundsätze und Standards, die in der Internationalen Charta der Menschenrechte und anderen grundlegenden Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationenfestgelegt sind.

Da jedes Unternehmen eine sogenannte Wesentlichkeitsanalyse durchführen muss, um die für das Unternehmen spezifischen Nachhaltigkeitsthemen zu ermitteln, müssen wir als IGBCE die Einbindung der Mitbestimmung vom ersten Moment an sicherstellen.

Herkunft:
Bezirksvorstand Dortmund-Hagen

Antrag D001: Eine aktive Arbeitsmarktpolitik: Menschen eine Chance geben – für gute Arbeit in NRW

Laufende Nummer: 4

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	D - Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsbedingungen

Die Arbeitslosigkeit in NRW steigt und das, obwohl gleichzeitig viele Unternehmen einen Arbeits- und Fachkräftemangel beklagen. Es vergeht kaum ein Tag, an dem nicht über Unternehmensschließungen, Standortverlagerungen oder Arbeitsplatzabbau berichtet wird. Das betrifft besonders die Industrie und die dazugehörigen industriellen Dienstleistungen. Viele Menschen in NRW haben Existenzängste.

Wir brauchen eine Arbeitsmarktpolitik, die diesen Herausforderungen gerecht wird und der paradoxen Situation von Fachkräftemangel und gleichzeitig steigender Arbeitslosigkeit entgegenwirkt. Politik muss handeln und bessere Rahmenbedingungen schaffen. Dabei bringen uns Diskussionen über längere Arbeitszeiten und ein höheres Renteneinstiegsalter nicht weiter, im Gegenteil. Lockerungen bei der wöchentlichen Höchstarbeitszeit führen nicht zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit, sondern schwächen nur das Arbeitspotential der Beschäftigten. Deswegen fordern wir: **Hände weg vom Arbeitszeitgesetz**!

Die Anwerbung von qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland ist nur ein kleiner Baustein, um den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen und unser soziales Sicherungssystem auskömmlich zu finanzieren. Vor allem sollten wir uns darauf konzentrieren, inländische Fachkräftepotenziale endlich stärker zu heben. Viele Menschen in NRW warten darauf, endlich eine faire Chance auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen und diese sollten wir ihnen geben!

Das bedeutet:

1. Die Landesregierung muss ein Tariftreuegesetz einführen, um faire Arbeitsbedingungen und Gute Arbeit in NRW zu sichern.
2. Die Landesregierung muss entschieden dagegenhalten, die Arbeitszeiten von Beschäftigten zu verlängern.
3. Die Arbeitsmarktpolitik in NRW muss aktiv und zielgerichtet auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt reagieren.
4. Der DGB NRW wird dazu seine Aktivitäten im Land und in den Regionen noch stärker bündeln und abstimmen und auf allen Ebenen der Arbeitsmarktpolitik stärker zusammenarbeiten.
5. Die Kampagne „Gleichstellung? Jetzt umsetzen!“, die gezielt auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben abzielt ist hierfür ein entscheidender Baustein.

Nur durch das entschlossene Engagement des DGB NRW und die enge Zusammenarbeit aller relevanten Akteure können die Herausforderungen des Fachkräftemangels, der

Transformation der Arbeitswelt und der sozialen Gerechtigkeit in NRW erfolgreich bewältigt werden. DGB NRW wird weiterhin Impulse setzen, innovative Lösungen vorantreiben und die Interessen der Beschäftigten konsequent vertreten, damit NRW ein starker und solidarischer Arbeitsstandort bleibt. Dabei lassen wir uns von folgenden Aspekten leiten:

1. Alle Jugendlichen in Ausbildung bringen

Das größte Potenzial im Kampf gegen den Fachkräftemangel liegt bei den jungen Menschen. Derzeit hat fast jeder fünfte junge Erwachsene in NRW keine abgeschlossene Berufsausbildung. Das ist gleichzeitig die größte Gefahr für ein Leben in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder Langzeitarbeitslosigkeit.

Mit dem Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) versucht das Land eine systematische Berufsorientierung für Schüler*innen ab der Klasse 8 zu implementieren. Insgesamt fehlt es jedoch an einer umfassenden Wirkungsanalyse von KAoA. Der DGB NRW setzt sich für eine ehrliche **Bilanz mit dem Ziel ein, zu einer Weiterentwicklung der Berufsorientierung** zu kommen.

Jugendliche müssen umfassend darin gestärkt werden, eine geeignete Berufswahl zu treffen. Die **Jugendberufsagenturen** unterstützen zielgruppenorientiert und rechtkreisübergreifend den Übergang zwischen Schule und Beruf und müssen strategisch weiterentwickelt und gestärkt werden.

Damit alle jungen Menschen tatsächlich eine faire Chance auf dem Ausbildungsmarkt bekommen, braucht es deutlich mehr betriebliche Ausbildungsplätze. Der DGB NRW fordert deshalb einen „**Zukunftsfonds Ausbildung“,** also eine umlagefinanzierte Ausbildung, damit sich alle Unternehmen an den Kosten der Ausbildung beteiligen oder selbst verstärkt ausbilden. Die **Ausbildungsgarantie** des Bundes muss in NRW umgesetzt und **das Übergangssystem reformiert werden**, damit die jungen Menschen am Ende tatsächlich in einer betrieblichen Ausbildung landen.

2. Tarifbindung stärken, prekäre Beschäftigung abbauen

Wir brauchen deutlich größere Anstrengungen von Politik und Unternehmen, um die Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren und um „Armut trotz Arbeit“ zu verhindern. Der Fachkräftemangel ist in vielen Branchen auch auf schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne zurückzuführen. Die Kurier-Express- & Paketdienstbranche boomt in den letzten Jahren und die Essens-Lieferdienste sind an 365 Tagen im Jahr bei Wind und Wetter unterwegs. Die Arbeitsbedingungen sind häufig prekär: lange Arbeitszeiten, schwere Pakete, befristete Arbeitsverträge, Zeitdruck und dazu noch eine schlechte Bezahlung. Arbeitsrechtliche Verstöße gibt es häufig da, wo Subunternehmen eingesetzt werden, oder über Scheinselbstständigkeiten gearbeitet wird. Der DGB NRW soll sich für ein Verbot von Subunternehmen in der Kurier-, Express-, Lieferdienst- und Paketdienstbranche einsetzten. Das Verbot von Subunternehmen in der Fleischverarbeitung kann dazu ein Vorbild sein.

Der DGB NRW bekräftigt seine Forderung nach einer Tarifwende, um die Tarifbindung zu erhöhen und fordert einen **Aktionsplan des Landes zur Stärkung der Tarifbindung.** Dazu gehört u. a. die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung, die Einschränkung von OT-Mitgliedschaften für Arbeitgeber **und ein flächendeckendes**

Tariftreuegesetz.

Das Land muss dafür Sorge tragen, dass Unternehmen und Gesellschaften, an denen es beteiligt ist, tarifgebunden sind. Um prekäre Arbeit einzudämmen, fordert der DGB NRW die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung und Initiativen, um Minijobs zu reduzieren.

3. Beschäftigte weiterbilden, Langzeitarbeitslose unterstützen

Eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt gelingt nur, wenn wir den einzelnen Menschen genau die Unterstützung zukommen lassen, die sie brauchen. Die Landesregierung muss dringend ihr Koalitionsversprechen umsetzen und den **sozialen Arbeitsmarkt in NRW stärken**.

Vorschläge dazu liegen lange auf dem Tisch, vieles scheitert daran, dass weder der Bund noch das Land Mittel zur Verfügung stellen. Dabei lohnt sich diese Investition: Langzeitarbeitslose bekommen mit dem sozialen Arbeitsmarkt eine Chance auf ein selbstbestimmtes Leben, Unternehmen gewinnen neue Arbeits- und Fachkräfte und der Staat spart mittel- und langfristig bei den Bürgergeldzahlungen.

Stattdessen setzt die sogenannte Vermittlungsoffensive der Landesregierung auf eine schnelle Vermittlung von Langzeitarbeitslosen und Geflüchteten in jede Art von Arbeit. **Wir lehnen einen einseitigen Vermittlungsvorrang ab**, denn die Erfahrungen zeigen, dass solche Vermittlung wenig nachhaltig ist.

Auch in vielen Betrieben wird das Thema Weiterbildung noch stiefmütterlich behandelt. Hier braucht es ein Umdenken. **Die Instrumente der Weiterbildung müssen gestärkt** und weiterentwickelt werden. Dazu müssen die **Beratungsangebote** für Beschäftigte und Betriebe verbreitet und die Beratungsstruktur bei der Agentur für Arbeit ausgebaut werden. Ebenso müssen **Teilqualifizierungen** auf den Erwerb eines Berufsabschlusses ausgerichtet werden. Zudem braucht die **öffentlich geförderte Weiterbildung** in NRW dringend eine bessere und wirksamere Finanzierung.

4. Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen

Wir brauchen Bedingungen für eine gute Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf, damit Frauen ihren fairen Anteil am Arbeitsmarkt erhalten und ihre oft überdurchschnittlichen Qualifikationen besser einbringen können. Rechtliche und finanzielle Fehlanreize müssen überwunden werden. Dazu gehört die Abschaffung von Steuerklasse V, die Reform des Ehegattensplittings und die Einschränkung von Minijobs.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, müssen Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote ausgebaut und verbessert werden. Zudem müssen Anreize zur gleichberechtigten Verteilung von Haus- und Sorgearbeit geschaffen werden, etwa durch die Einführung der zehntägigen bezahlten Freistellung von Vätern und zweiter Elternteile nach der Geburt, die Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld und die Einführung einer steuerfinanzierten Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige.

Für Frauen und Männer gilt: Sie brauchen Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Hier sind die Arbeitgeber gefordert, endlich für Frauen und Männer individuellere Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen, wie z. B. verkürzte Vollzeit. Der DGB NRW fordert

deshalb Vereinbarkeitslots*innen in den Betrieben, um die Arbeitsstätten familienfreundlich zu gestalten und die Arbeitgeber sensibel für individuelle Lebensphasen und Probleme zu machen

Der DGB NRW macht mit seiner Kampagne „Gleichstellung? Jetzt umsetzen!“ auf das große Fachkräftepotenzial von Frauen aufmerksam und fordert die Landesregierung sowie Arbeitsgeber auf, die Erwerbsbeteiligung von Frauen gezielt zu erhöhen.

5. Eingewanderte und Menschen mit internationaler Familiengeschichte gleichberechtigt in den Arbeitsmarkt eingliedern

Menschen mit internationaler Familiengeschichte müssen faire Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Entscheidend sind ein einfacherer Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt, gute Arbeitsbedingungen und eine tatsächliche Willkommenskultur.

Leider landen Menschen mit Migrationshintergrund immer noch überproportional oft in schlechten und unsicheren Arbeitsverhältnissen mit niedrigen Löhnen. Wer mehr Integration will, wer Fachkräfte für den Arbeitsmarkt gewinnen will, der setzt auf Qualifizierung, Spracherwerb und Gute Arbeit für Menschen mit Migrationsgeschichte. Besonders wichtig ist hierbei dafür zu sorgen, dass ausländische Fachkräfte unter den gleichen Arbeitsbedingungen arbeiten, wie inländische Arbeitnehmer*innen. Auch deshalb muss die Tarifbindung gestärkt werden.

Die Potentiale bereits eingewanderter Menschen müssen anerkannt werden. Um das zu ermöglichen, braucht es eine schnelle und unbürokratische Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, Berufsabschlüssen und beruflicher Erfahrung. Aus diesem Grund müssen Anerkennungsverfahren beschleunigt und verbessert werden, sowie Nachqualifizierungsangebote ausgebaut werden. Zudem sollen die Kosten für Anerkennungsverfahren umfassend und regelhaft im SGB II und SGB III förderfähig sein. Menschen ohne formale Grundqualifikation benötigen bessere Angebote, um diese zu erlangen. Darüber hinaus müssen Deutsch- und Berufssprachkurse weiter ausgebaut werden, um eine erfolgreiche Integration zu unterstützen.

6. Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten nutzen

Die Digitalisierung muss so gestaltet werden, dass sie die Beschäftigten spürbar entlastet und bei ihrer täglichen Arbeit unterstützt. Gerade durch den gezielten Einsatz von Künstlicher Intelligenz kann z. B: bei einfachen organisatorischen Aufgaben – wie der Zuordnung, Sortierung, Dokumentenablage oder der Bearbeitung von Texten – wertvolle Zeit gewonnen werden. Damit dieser technologische Fortschritt tatsächlich zu einem Mehrwert für die Beschäftigten wird, braucht es eine klare Neuausrichtung der Mitbestimmung, die digitale Arbeitsprozesse aktiv mitgestaltet und Beschäftigtenrechte sichert.

Weiterbildung, Qualifizierung, Arbeitsorganisation und Datenschutz müssen unter Einbeziehung der Mitbestimmung und der Sozialpartner weiterentwickelt werden. Die Technologieberatungsstelle NRW muss deshalb wieder gestärkt und Sozialpartnerprojekte zur Unterstützung der Transformation im Betrieb müssen fortgesetzt und aufgebaut werden.

7. Vermittlung von Arbeit in Arbeit

Der DGB NRW fordert eine aktive und aktivierende Industriepolitik damit gute Arbeit für alle Qualifikationsstufen erhalten und neu geschaffen wird. Arbeitsmarktdrehscheiben können dabei ein sinnvolles Instrument sein, um langfristig gut qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten zu generieren. Das Weiterbildungsgesetz mit seinen Verbesserungen zur Förderung der Weiterbildung und dem Qualifizierungsgeld muss konsequent und regelhaft in die Ausgestaltung des Strukturwandels einbezogen werden.

Im Mittelpunkt der Vermittlung sollten die Qualifizierung und individuelle Beratung der Beschäftigten stehen. Die Politik ist gefordert, hierfür attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen. Gleichzeitig muss die Bundesagentur für Arbeit die Prozesse so gestalten, dass Sozialpartner*innen und ihre Rechte gewahrt werden.

8. New Work – Gute Arbeit von Anfang an

Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik müssen besser miteinander verzahnt werden. Bei der Neuanwerbung und Ansiedlung von Unternehmen und bei der Förderpolitik darf nicht einseitig auf den wirtschaftlichen Effekt gesetzt werden und Investoren, Gründer*innen und Ansiedelungen dürfen nicht um jeden Preis vorangetrieben werden Stattdessen fordert der DGB NRW, das Werben um Start-ups-Gründungen und Neuansiedelungen sowie die Förderung von Unternehmen mit dem Anspruch an Kriterien „Guter Arbeit“ zu verbinden.

Ebenfalls muss in den Arbeitsschutz investiert werden. Es gibt zu wenig Kontrolleur*innen für zu viele Fälle und nötigen Betriebsprüfungen. Verschweißte Notausgänge, unzumutbare Sanitäranlagen, menschenunwürdige Gemeinschaftsunterkünfte, oder mangelhafter Schutz vor gesundheitsgefährdenden Chemikalien. Die Liste der Missbräuche im Arbeitsschutz ist lang. Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass der Arbeitsschutz in NRW personell und finanziell besser ausgestattet wird, damit zeitnah und nachhaltig reagiert werden kann. Dabei muss auch die sogenannte Plattformarbeit in den Blick genommen werden. Hier bieten zunehmend Menschen ihre Arbeitskraft auf digitalen Plattformen an und niemand kontrolliert und sanktioniert Missbrauch und Gesetzesbruch von arbeitsrechtlichen Schutzfaktoren.

9. Teilhabe ist ein Menschenrecht - Wir setzen uns für einen inklusiven Arbeitsmarkt in NRW ein

Der Arbeitsmarkt ist längst nicht inklusiv und Menschen mit Behinderung sind immer noch stark benachteiligt – Daran hat sich in den letzten Jahren nichts geändert. Im Gegenteil: Vor allem die Langzeitarbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung in NRW steigt stetig an. Wir können und wollen aber auf niemanden verzichten. Deshalb ist die Inklusionsinitiative des Landes NRW ein gutes Signal, aber sie darf nicht zu einer Schaufensterinitiative werden. Es müssen daraus konkrete Handlungen und Initiativen entwickelt werden, die dazu führen, dass Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt nicht weiter diskriminiert werden.

Die Arbeitgeber sind vor allem gefordert, endlich ihre eigenen Barrieren abzubauen. Fest steht: Mitbestimmte Betriebe sind besser darin, schwerbehinderte Menschen in Arbeit zu integrieren. Betriebs- und Personalräte sowie deren Schwerbehindertenvertretungen brauchen deshalb mehr Ressourcen und Unterstützung bei

ihrer Arbeit. Der inklusive Arbeitsmarkt muss für die Landesregierung ein weiteres Argument mehr für ein Tariftreue- und Vergabegesetz, das wirkt, sein.

Antrag D002: Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten

Laufende Nummer: 15

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	D003
Sachgebiet:	D - Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsbedingungen
Antragsblock:	Antragsblock - D002

Der DGB setzt sich auf allen Ebenen für bessere gesetzliche Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten von zu Hause aus ein. Zu den besseren Rahmenbedingungen gehört ein Recht auf mobiles Arbeiten von zu Hause aus in den Tätigkeitsfeldern, in denen es organisatorisch möglich ist. Ein „FairTeilen“ der Aufwendungen für mobiles Arbeiten von zu Hause aus, muss geregelt werden. Außerdem fordern wir Maßnahmen für eine Arbeitszeiterfassung und Gesundheitsschulungen. Das Arbeitszeitgesetz ArbZG mit seinen Schutzregelungen insbesondere der Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf 8 Stunden muss erhalten bleiben. Zudem müssen Teambildungsmaßnahmen gefördert werden, um den Zusammenhalt im Team trotz physischer Distanz zu stärken.

Begründung

Mit der voranschreitenden Digitalisierung hat ortsunabhängiges Arbeiten wesentlich an Bedeutung gewonnen. Mobiles Arbeiten insbesondere von zu Hause aus ist in der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Einen gesetzlichen, beziehungsweise tariflichen Rahmen gibt es für diese Arbeitsform bislang jedoch nicht. Somit werden viele Aspekte, die in der Verantwortung von Arbeitgeber*innen liegen, in die Eigenverantwortung von Arbeitnehmer*innen verlagert.

Die Flexibilität des mobilen Arbeitens ist in der modernen Arbeitswelt unerlässlich, insbesondere angesichts des Fachkräftemangels. Sie ermöglicht Mitarbeitenden, ihre Arbeitsweise an persönliche Bedürfnisse anzupassen, was zu höherer Zufriedenheit und Produktivität führen kann.

Zudem ist der Gesundheitsschutz von großer Bedeutung. Durch spezifische Trainings zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Stressbewältigung können Unternehmen aktiv zur psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden beitragen.

Ein benutzerfreundliches, digitales Zeiterfassungssystem fördert die Transparenz und Einhaltung von Arbeitszeitregelungen. Klare Richtlinien vermeiden Unsicherheiten.

Der Datenschutz muss bei der Implementierung von Zeiterfassungssystemen höchste Priorität haben. Vorgesetzte sollten umfassend geschult werden, um ihre Fürsorgepflicht effektiv wahrzunehmen.

Teambildungsmaßnahmen müssen gefördert werden, um den Zusammenhalt im Team trotz physischer Distanz zu stärken.

Antrag D003: Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten

Laufende Nummer: 60

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	D - Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsbedingungen
Antragsblock:	Antragsblock - D002

Der DGB NRW soll sich für besser gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten von zu Hause aus einsetzen. Zu den besseren Rahmenbedingungen gehören u. a. tarifliches Recht auf mobiles Arbeiten von zu Hause aus in den Tätigkeitsfeldern, in denen es organisatorisch möglich ist. Ein „FairTeilen“ der Aufwendungen für mobiles Arbeiten von zu Hause aus muss geregelt werden. Außerdem fordern wir Maßnahmen für eine Arbeitszeiterfassung und Gesundheitsschulungen.

Begründung

Mit der voranschreitenden Digitalisierung hat ortsunabhängiges Arbeiten wesentlich an Bedeutung gewonnen. Mobiles Arbeiten insbesondere von zu Hause aus ist in der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Einen gesetzlichen beziehungsweise tariflichen Rahmen gibt es für diese Arbeitsform bislang jedoch nicht. Somit werden viele Aspekte, die in der Verantwortung von Arbeitgebern liegen, in die Eigenverantwortung von Arbeitnehmer*innen verlagert.

Die Flexibilität des mobilen Arbeitens ist in der modernen Arbeitswelt unerlässlich, insbesondere angesichts des Fachkräftemangels. Sie ermöglicht Mitarbeitenden, ihre Arbeitsweise an persönliche Bedürfnisse anzupassen, was zu höherer Zufriedenheit und Produktivität führen kann.

Zudem ist der Gesundheitsschutz von großer Bedeutung. Durch spezifische Trainings zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Stressbewältigung können Unternehmen aktiv zur psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden beitragen.

Ein benutzerfreundliches digitales Zeiterfassungssystem fördert die Transparenz und Einhaltung von Arbeitszeitregelungen. Klare Richtlinien vermeiden Unsicherheiten.

Der Datenschutz muss bei der Implementierung von Zeiterfassungssystemen höchste Priorität haben. Vorgesetzte sollten umfassend geschult werden, um ihre Fürsorgepflicht effektiv wahrzunehmen.

Teambildungsmaßnahmen müssen gefördert werden, um den Zusammenhalt im Team trotz physischer Distanz zu stärken.

Bessere Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten von zu Hause aus würden nicht nur zu mehr Produktivität führen, sondern auch den Unternehmen einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels verschaffen.

Ursprung des Antrages
Landesbezirksfrauenausschuss Nordrhein

Antrag D004: Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit

Laufende Nummer: 90

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	D - Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsbedingungen

Der DGB NRW soll seinen politischen Einfluss nutzen, um ein Recht auf Nichterreichbarkeit der Arbeitnehmer*innen in der Freizeit in den Unternehmen gesetzlich zu regeln.

Begründung

Die Arbeitsbelastung in den Betrieben steigt stetig durch Personalabbau und Verlagerung der Tätigkeiten auf die verbleibenden Mitarbeiter*innen. Damit einher ist auch ein Anstieg der psychischen Belastung zu verzeichnen. Umso wichtiger ist ein Abschalten in der Freizeit. Als Gewerkschaft stehen wir für gute Arbeit mit fairen Löhnen und einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein. Wir fordern, dass jede*r Mitarbeiter*in so gesund wie man zur Arbeit kommt, auch wieder nach Hause gehen kann.

Die französische Regierung hat bereits seit 2017 größere Unternehmen verpflichtet, ihren Mitarbeitern ein „Recht auf Abschalten“ einzuräumen. (Quelle 1)

Das Europäische Parlament fordert bereits im Jahr 2021 ein Recht auf Nichterreichbarkeit. (Quelle 2)

Auch hat die australische Regierung bereits einen ersten Schritt in die richtige Richtung begangen und ein neues Gesetz hierzu verabschiedet. Die Reform stelle sicher, „dass Menschen, die nicht 24 Stunden am Tag bezahlt werden, auch nicht 24 Stunden am Tag arbeiten müssen“, sagt Premierminister Anthony Albanese. (Quelle 3)

Deutschland hat international ein hohes Ansehen, was den Arbeits- und Gesundheitsschutz angeht.

Diesem sollten wir gerecht werden, indem wir ebenfalls ein Gesetz auf den Weg bringen, welches allen Arbeitnehmer*innen ermöglicht, in ihrer Freizeit von der Arbeit abzuschalten, um sich geistig davon zu erholen. Es wäre ein wichtiger Schritt, um die Gesundheit der Mitarbeiter*innen bestmöglich zu erhalten.

Ursprung des Antrages
VK Evonik Industries Gemeinschaftsbetrieb Marl Quellen:

Quelle 1: Spiegel https://www.spiegel.de/karriere/australien-arbeitnehmer-haben-kuenftig-ein-recht-auf-nichterreichbarkeit-a-62c43a5a-f5bb-493c-a425-f025bd8a3d6d

Quelle 2: Europäisches Parlament https://www.europarl.europa.eu/topics/de/article/20210121STO96103/auch-mal-abschalten-konnen-parlament-fordert-recht-auf-nichterreichbarkeit

Quelle 3: Tagesschau https://www.tagesschau.de/ausland/ozeanien/australien-gesetz-nichterreichbarkeit-100.html

Antrag D005: Interne Führungskräfteentwicklung

Laufende Nummer: 91

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	abgelehnt
Empfehlung der ABK:	Ablehnung
Sachgebiet:	D - Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsbedingungen

Der DGB NRW soll auf Unternehmen einwirken, interne Mitarbeiter*innen in den Betrieben in Führungspositionen zu entwickeln und zu befördern.

Begründung

1. Interne Kontinuität und Stabilität:
   Interne Beförderungen fördern die Stabilität und Kontinuität innerhalb des Unternehmens. Mitarbeiter*innen, die bereits mit der Unternehmenskultur, den Prozessen und den internen Abläufen vertraut sind, benötigen weniger Zeit, um sich in ihre neuen Rollen einzuarbeiten. Dies minimiert potenzielle Unterbrechungen oder negative Auswirkungen auf den Regelbetrieb.
2. Motivation und Mitarbeiter*innenbindung:
   Die Entwicklung von Mitarbeiter*innen in Führungspositionen kann die Mitarbeiter*innenbindung und -motivation stärken. Wenn Mitarbeiter*innen sehen, dass sie interne Aufstiegsmöglichkeiten haben, werden sie eher dazu neigen, sich langfristig dem Unternehmen zu verpflichten. Dies führt zu einer höheren Mitarbeiter*innenzufriedenheit und reduziert die Fluktuationsrate.
3. Erfahrung und Unternehmenswissen:
   Interne Kandidat*innen bringen oft ein tiefes Verständnis für die spezifischen Herausforderungen, Chancen und Werte des Unternehmens mit sich. Sie haben bereits Erfahrungen gesammelt, die für den Erfolg in einer Führungsposition von Vorteil sind, und sind vertraut mit den aktuellen Marktbedingungen sowie den Bedürfnissen der Kund*innen. Dieses Unternehmenswissen kann einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil bieten.
4. Vertrauen und Teamdynamik:
   Durch die Beförderung interner Mitarbeiter*innen in Führungspositionen wird das Vertrauen innerhalb des Teams gestärkt. Mitarbeiter*innen kennen und respektieren bereits die Fähigkeiten und Arbeitsweise ihrer Kolleg*innen, was zu einer positiven Teamdynamik führt. Dies kann die Zusammenarbeit verbessern und die Effizienz steigern.
5. Kostenersparnis:
   Externe Einstellungen für Führungspositionen können teuer sein, sowohl in Bezug auf Rekrutierungs- als auch Einarbeitungskosten. Interne Beförderungen können diese Kosten reduzieren, da weniger Ressourcen für die externe Rekrutierung aufgewendet werden müssen und die Einarbeitungszeit oft verkürzt ist.
6. Aufwertung der Aus- und Weiterbildung:
   Wenn ein Unternehmen bei der Besetzung der Führungspositionen verstärkt auf interne Mitarbeiter*innen setzt, so stellt dies auch eine Aufwertung der Bereiche Aus- und Weiterbildung dar. Angesichts des Fachkräftemangels ist dies nicht nur aus Sicht der Auszubildenden in den Betrieben, sondern auch gesamtwirtschaftlich betrachtet eine erstrebenswerte Maßnahme.

Insgesamt ist die Förderung von internen Mitarbeiter*innenn in Führungspositionen eine strategisch kluge Entscheidung, die langfristig das Wachstum und die Stabilität des Unternehmens fördern kann. Es ermöglicht eine

nachhaltige Entwicklung von Talenten und schafft eine Atmosphäre des Vertrauens und der Loyalität innerhalb der Belegschaft.

Durch diesen Ansatz stärken wir die Stabilität und Kontinuität in Unternehmen, erhöhen die Mitarbeiter*innenbindung und nutzen das wertvolle Wissen und die Erfahrung, die bereits im Unternehmen vorhanden sind. Indem wir Talente entwickeln und klare Aufstiegsperspektiven schaffen, legen wir den Grundstein für nachhaltigen Erfolg, eine vertrauensvolle Unternehmenskultur und eine starke Mitarbeiter*innenloyalität.

Ursprung des Antrags:
Bezirksjugendausschuss Gelsenkirchen

Antrag E001: Für eine Bildungswende in NRW - der Bildungskatastrophe entgegenwirken!

Laufende Nummer: 5

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	E003, E004, E006, E009, E011, E012, E013, E015, E016, E017, E018, E019
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - E001

Bildung ist der Schlüssel zu individuellen Lebenschancen und zur gleichberechtigten Teilhabe in unserer Gesellschaft. Doch in Nordrhein-Westfalen hängt der Bildungserfolg noch immer viel zu stark von der sozialen Herkunft ab. Über Bildung können Armutsverhältnisse nachhaltig durchbrochen werden. Die chronische Unterfinanzierung des Bildungswesens ist ein gesellschaftlicher Skandal und gefährdet langfristig die Fachkräftesicherung, die soziale Integration und den wirtschaftlichen Zusammenhalt unseres Landes. Die öffentliche Bildungsinfrastruktur ist vielerorts überlastet.

Es braucht ein entschlossenes Umsteuern in der Bildungspolitik – hin zu mehr Chancengleichheit, einer besseren personellen und materiellen Ausstattung, verbindlichen Ausbildungsperspektiven und einer starken Weiterbildungskultur. Angesichts zunehmender politischer Polarisierung ist politische Bildung heute wichtiger denn je – sie ist unerlässlich, um demokratische Werte zu stärken und gesellschaftlichen Zusammenhalt sowie Wohlstand zu sichern.

Es ergeben sich folgende Forderungen für die einzelnen Bildungsbereiche:

Mehr Chancengleichheit: Bildungserfolg darf nicht von der sozialen Herkunft abhängen

1. Frühkindliche Bildung

Die frühkindliche Bildung in Nordrhein-Westfalen befindet sich in einem dramatischen Zustand. Zu wenige Plätze im U3-Bereich erschweren den berechtigten Anspruch auf ein zuverlässiges Bildungsangebot für die Kleinsten unserer Gesellschaft. Große Gruppen und eine unzureichende Relation zwischen Kindern und Erzieher*innen senken die pädagogische Qualität zwangsläufig. Unattraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen führen zu einem eklatanten Fachkräftemangel in Kindertagesstätten. Dabei haben Kitas eine wichtige Funktion, wenn es darum geht, Chancengleichheit voranzutreiben, Kinder in ihren Persönlichkeiten und Potenzialen Raum zur Entfaltung zu geben sowie auf die weitere Bildungskette vorzubereiten und Eltern eine Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen. Eine verlässliche und bedarfsgerechte Kinderbetreuung ist Voraussetzung dafür, dass Eltern und vor allem Mütter erwerbstätig sein können.

Deswegen fordert der DGB:

- Eine **Ausweitung der Ausbildungskapazitäten und Schulplätze für Erzieher*innen**

und Kinderpfleger*innen, eine angemessene Refinanzierung der praxisintegrierten Ausbildung (PIA) sowie eine Festlegung und Refinanzierung von zeitlichen Mindestressourcen für die Praxisanleitung von Auszubildenden in den Kitas. Die Anleitung und Ausbildung von neuen Fach- und Ergänzungskräften muss hohe Priorität haben.

- Im Rahmen der Offensive für mehr Erzieher*innen die Einführung und Refinanzierung von verbindlichen, wissenschaftlich begründeten **Fachkraft-Kind-Schlüsseln** (inkl. mehr Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit, Einrechnung von Urlaub, Krankheit, Fortbildung, Zeiten für Anleitung) über die Standards im KiBiz hinaus. Dadurch würde auch die Attraktivität des Berufes gesteigert und die extreme Überlastung und der hohe Krankenstand würden verringert werden.
- Zur Entlastung der Fachkräfte ist eine Überführung der Finanzierung von **Alltagshelfer*innen** in das Kinderbildungsgesetz (KiBiz) umzusetzen sowie die Regelfinanzierung von hauswirtschaftlichen und verwaltungstechnischen Kräften für die Kitas über das KiBiz sicherzustellen.

Noch schwieriger gestaltet sich die Situation in den Grundschulen und Förderschulen im Primarbereich: Es finden sich zu wenige Plätze in den Angeboten des offenen Ganztages (OGS). Zudem herrschen unattraktive Arbeitsbedingungen für die Kolleg*innen und es fehlen gesetzliche Regelungen, u. a. zur Qualifikation der eingesetzten Kolleg*innen.

Der DGB fordert deshalb:

- Ein Landesausführungsgesetz zur **Umsetzung desRechtsanspruches auf Ganztag** ab 2026, mit verbindlichen, auskömmlichen Standards zu u. a. Fachkraft-Kind-Relationen, Qualifikation des Personals und Pro-Kopf-Ausgaben pro Kind.

2. Schule

Die Bildungssituation in Nordrhein-Westfalen ist alarmierend und geprägt von Lehrkräftemangel, maroden Schulgebäuden und wachsenden Herausforderungen. Die Zustände an Schulen (etwa kein funktionierendes WLAN, defekte Toiletten …) sind ein Armutszeugnis für die Bildungspolitik. Aus der Misere kommt man nicht durch Wegducken heraus, sondern nur, wenn Bildung als Gemeinschaftsaufgabe verstanden wird, um die sich alle verantwortlich kümmern.

Besonders gravierend ist, dass soziale Ungleichheit den Zugang zu guter Bildung systematisch erschwert. Kinder aus einkommensschwachen oder nichtakademischen Haushalten haben deutlich geringere Chancen auf schulischen und beruflichen Erfolg. Bildung darf nicht von der Postleitzahl abhängen, sondern sie muss für gleichwertige Lebensverhältnisse sorgen können.

Der DGB fordert deshalb:

- Der **Sozialindex** muss verbindlich und dynamisch ausgestaltet sowie mit ausreichenden finanziellen und personellen Ressourcen unterlegt werden. Schulen mit besonderen sozialen Herausforderungen brauchen dauerhaft mehr Unterstützung. Der Sozialindex darf kein reines Verteilungsinstrument bleiben, sondern muss als

Steuerungsinstrument für mehr Chancengleichheit wirksam gemacht werden.

- **Schulen** personell und finanziell besser ausstatten. Um den Lehrkräften zu ermöglichen, sich auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren, bedarf es eines weiteren Ausbaus zusätzlicher Fachkräfte in multiprofessionellen Teams sowie einer Reform der Schulfinanzierung. Dazu gehört, dass die Kommunen nicht mit der Finanzierung von Aufgaben der Schulträger allein gelassen werden und sowohl der Bund als auch das Land NRW mehr Verantwortung übernehmen müssen. Daneben halten wir es für sinnvoll, wenn die unbesetzten Lehrer*innenstellen, für die im Haushalt ja Gelder hinterlegt sind, nicht in den gesamten Haushalt zurückfließen, sondern für die Schulen verwendet werden können.
- Die **Arbeitsbedingungen für Lehrer*innen** müssen verbessert werden, z. B. durch eine Entlastung von administrativen Aufgaben und die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen für Sonderaufgaben. Lehrkräfte leisten täglich strukturelle Mehrarbeit, und deshalb ist eine Arbeitszeiterfassung politisch notwendig.
- **Weiterentwicklung des Schulsystems.** Längeres gemeinsames Lernen bis zum Ende der Sekundarstufe I ermöglichen, dazu gehört die Fortführung und Ausweitung der PRIMUS-Schulen. Zudem müssen Abschulungen verhindert werden: Jede Schule behält die Schüler*innen, die sie aufgenommen hat,und führt sie mindestens zu einem ersten Schulabschluss. Perspektivisch sollten Sekundarschulen weiterentwickelt und stärker mit Gesamtschulen und Berufskollegs vernetzt werden – für flexible Bildungswege ohne frühe Selektion. Eine Konkurrenzsituation zwischen den Schulformen, wie z. B. zwischen Sekundarschule und Realschule, sollten vermieden werden.

3. Ausbildung/Berufliche Bildung
Alle jungen Menschen, die ausgebildet werden wollen, ausbilden!

Jeder fünfte junge Erwachsene in NRW hat nie eine Berufsausbildung absolviert und die Zahl steigt seit Jahren an. Dabei können wir nicht länger tatenlos zusehen und müssen den Jugendlichen, die sich in schulischen Warteschleifen befinden, eine ernsthafte Perspektive bieten. Wir brauchen ein Ausbildungssystem, das keine jungen Menschen zurücklässt und das Nachholen von Berufsabschlüssen vereinfacht.

Damit alle Jugendlichen tatsächlich eine faire Chance bekommen, braucht es deutlich mehr betriebliche Ausbildungsplätze. Es ist ein Armutszeugnis, dass Arbeitgeber über den Fachkräftemangel klagen, aber nur jedes fünfte Unternehmen in NRW überhaupt ausbildet. Es müssen zusätzliche Angebote geschaffen werden.

Deshalb fordert der DGB:

- Die Einführung eines „**Zukunftsfonds Ausbildung**“ in NRW, damit sich alle Unternehmen an den Kosten der Ausbildung beteiligen oder selber verstärkt ausbilden, wie am Beispiel des Ausbildungsunterstützungsfonds in Bremen.
- Die **Ausbildungsgarantie** der Bundesregierung umzusetzen. Die Landesregierung ist in der Pflicht, dort Rahmenbedingungen zu schaffen, wo der Markt versagt. In den Regionen, in denen zu wenig betriebliche Ausbildungsplätze angeboten werden, müssen außerbetriebliche Ausbildungsplätze (BaE) geschaffen werden.

Im Ausbildungsreport der DGB-Jugend 2022 gab gerade einmal ein Viertel der Befragten an, die schulische Berufsorientierung hätte ihnen geholfen. Fast die Hälfte sagte, sie hätte gar nicht geholfen. Auch die Berufsorientierungs- und Beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit werden zu wenig in Anspruch genommen. Die Initiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) versucht, die Berufsorientierung in NRW zu systematisieren, aber erfolgreicher wird diese dadurch auch nicht. Im Gegenteil, die Zahl der unversorgten Bewerber*innen nimmt seit Jahren zu.

Der DGB fordert deshalb:

- Die **Berufsorientierung zu verbessern**. Dazu bedarf es einer grundsätzlichen Evaluierung der KAoA-Angebote zur Berufsorientierung.
- Einen flächendeckenden Ausbau der **Jugendberufsagenturen** als zentrale Anlaufstellen beim Übergang Schule-Beruf.

Viele der unversorgten Jugendlichen landen im sogenannten Übergangssystem an den Berufskollegs. Hier endet der Berufseinstieg häufig, bevor er überhaupt begonnen hat. Das Übergangssystem muss daher so umgestaltet werden, dass es endlich hält, was es verspricht: einen systematischen Übergang in die Berufsausbildung!

Die Studie „Jugendliche im Übergangssektor“ der Bertelsmann Stiftung zeigt, dass 2/3 der Jugendlichen im Übergangssystem sofort in eine Ausbildung wechseln könnten.

Der DGB fordert deshalb:

- Das **Übergangssystem** muss auf den Prüfstand gestellt werden, weil es viel zu oft zu Warteschleifen in den Ausbildungsvorbereitungskursen kommt, stattdessen müssen diese Klassen in eine betriebliche Ausbildung münden. Dafür braucht es mehr Zeit und eine größere Bereitschaft der Betriebe mehr Ausbildungsplätze zu schaffen.
- Die **Digitalisierung** voranzutreiben. Dazu müssen sowohl die Technikausstattung als auch die Zugänge für Auszubildende flächendeckend und branchenübergreifend ermöglicht werden.

4. Qualifizierung und Weiterbildung vorantreiben

In Zeiten der Transformation ist es unerlässlich, dass wir in die Zukunft unserer Arbeit und unserer Beschäftigten investieren. Weiterbildung und Qualifizierung sind der Schlüssel zu einer erfolgreichen und nachhaltigen Entwicklung der Arbeitswelt.

Der DGB fordert deshalb:

- **Instrumente der Weiterbildung zu stärken und weiterzuentwickeln.** Dafür ist es zwingend erforderlich, dass die Beratungsangebote für Beschäftigte und Betriebe verbreitet werden und insbesondere die Beratungsstruktur bei der Agentur für Arbeit ausgebaut wird. Ebenso müssen Teilqualifizierungen auf den Erwerb eines Berufsabschlusses ausgerichtet werden.
- **Fördermöglichkeiten bei der Weiterbildung** auszubauen. Die aktuellen Fördermöglichkeiten bleiben oft ungenutzt. Es braucht transparente Förderstrukturen mit klaren Förderkriterien. Die bestehende Landesförderung aus ESF-Mitteln für berufliche Weiterbildung muss fortbestehen und ausgebaut werden.

Vereine und Organisationen der Zivilgesellschaft sind ein wichtiger Teil unserer Demokratie und aktives Engagement ist entscheidend für die Aufrechterhaltung demokratischer Funktionsfähigkeit und Teilhabe. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten die Aus- und Weiterbildung für Ehrenämter und für Mandate in Vereinen und Organisationen für den Erhalt unserer Zivilgesellschaft für notwendig.

Der DGB fordert deshalb:

- Weiterbildung für das Ehrenamt in das **Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)** aufzunehmen sowie deren Verbindung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten die Aus- und Weiterbildung für Ehrenämter und für Mandate in Vereinen und Organisationen für den Erhalt unserer demokratischen Zivilgesellschaft für unerlässlich. Bislang dient Arbeitnehmerweiterbildung nach dem AWbG NRW ausschließlich der beruflichen und der politischen Weiterbildung sowie deren Verbindung. § 1 (2) sollte demnach wie folgt erweitert werden:
  "Arbeitnehmerweiterbildung“ dient der beruflichen oder der politischen Weiterbildung sowie der Weiterbildung für das Ehrenamt und deren Verbindung."
- Die Finanzierung der **politischen Bildung** zu sichern und auszubauen. In einer zunehmend komplexen Arbeitswelt braucht es nicht nur fachliche, sondern auch politische Bildung. Gerade in Zeiten gesellschaftlicher Umbrüche, demokratiefeindlicher Tendenzen und wachsender Ungleichheit ist politische Bildung zentral für eine solidarische und gerechte Gesellschaft.

5. Integration durch Bildung – Bildung durch Integration

Nordrhein-Westfalen ist eines der vielfältigsten Bundesländer Deutschlands: Über 30 % der Bevölkerung haben eine Migrationsgeschichte, in vielen Städten liegt der Anteil deutlich höher. Gleichzeitig ist das Bildungssystem weiterhin stark von sozialer Selektivität geprägt. Kinder mit Zuwanderungsgeschichte, insbesondere aus benachteiligten Herkunftsfamilien, sind überdurchschnittlich häufig von Bildungsarmut betroffen. Sie haben schlechtere Chancen auf höhere Schulabschlüsse und berufliche Perspektiven.

Integration durch Bildung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie gelingt nur, wenn alle Bildungseinrichtungen – von der Kita bis zur Hochschule – inklusiv, chancengleich und diskriminierungsfrei gestaltet sind. Dafür braucht es einen politischen Kurswechsel in NRW: Weg von einer defizitorientierten hin zu einer ressourcenorientierten, solidarischen Bildungspolitik. Der DGB NRW fordert die Landesregierung auf, Integration stärker als zentrales Ziel der Bildungspolitik zu verankern.

Der DGB fordert deshalb für alle Bildungsbereiche:

- Bessere Personalausstattung und Qualifizierung im Bereich interkultureller Kompetenz und Mehrsprachigkeit.
- Stärkere Verankerung interkultureller Bildung im Schulcurriculum und in der Lehrkräfteausbildung.
- Ausbau von Berufsorientierung mit Fokus auf Jugendliche mit

Zuwanderungsgeschichte.

- Ausbau niedrigschwelliger Bildungsangebote für Erwachsene mit Migrationsgeschichte.
- Kostenfreie und wohnortnahe Integrations- und Sprachkurse mit anschließenden Qualifizierungsangeboten.

Antrag E002: Solidarisch, gerecht, nachhaltig und zukunftsfähig: Für eine Hochschulpolitik in gesellschaftlicher Verantwortung

Laufende Nummer: 7

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung

Die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen stehen nach wie vor vor enormen Herausforderungen: Absehbare Kürzungen im Landeshaushalt, prekäre Beschäftigung und Einsparungen auf dem Rücken befristet Beschäftigter, soziale Barrieren beim Zugang zum Studium, zunehmende Drittmittelfinanzierung und fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten für Beschäftigte und Studierende gefährden nicht nur Gerechtigkeit des Hochschulsystems, sondern auch dessen Qualität.

Der DGB NRW fordert eine Wende in der Hochschulpolitik, die sich an den Prinzipien soziale Gerechtigkeit, demokratische Teilhabe und Gute Arbeit orientiert.

Wir stellen fest:

- Bildung ist ein öffentliches Gut und keine Ware.
- Hochschulen haben nicht nur eine ökonomische, sondern vor allem eine gesellschaftliche Verantwortung. Ihre Steuerung muss daher nach demokratischen Prinzipien erfolgen.
- Beschäftigte wie Studierende brauchen verlässliche Rahmenbedingungen, faire Teilhabe und eine Stimme bei der Gestaltung ihrer Hochschulen.
- Die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sind nicht nur unter dem Aspekt umfassender Bildung und Ausbildung junger Menschen für künftige gute Arbeit in NRW von zentraler Bedeutung, sondern sie sind auch unter Beschäftigungsaspekten wichtige Pfeiler des Arbeitsmarktes.

Daher fordern wir:

1. Verlässliche Grundfinanzierung statt Drittmittelabhängigkeit

Die Grundfinanzierung der Hochschulen muss sichergestellt sein, um die Lehre zu stärken, zukunftswichtige Forschung nachhaltig zu fördern und die Abhängigkeit von Drittmittelfinanzierungen zu reduzieren. Die Hochschulen brauchen langfristige Planungssicherheit statt Wettbewerbsdruck. Universitäten dürfen nicht gegen Hochschulen für angewandte Wissenschaft ausgespielt werden.

2. Gute Arbeit in der Wissenschaft und Verwaltung

Prekäre Beschäftigung ist kein Zukunftsmodell und darf im öffentlichen Dienst nicht vorkommen. Wir fordern weitgehend entfristete Stellen mit Entwicklungsperspektiven statt Kettenbefristungen. Wir fordern den Erhalt und die Weiterentwicklung des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen.

3. Demokratisierung der Hochschulen

Hochschulgremien müssen paritätisch besetzt und Entscheidungsprozesse demokratisiert

werden. Beschäftigte und Studierende brauchen reale Mitbestimmung und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Eine zu weitgehende Autonomie der Hochschulen, die den Einfluss des gewählten Landtags und der gewählten Landesregierung beschneidet, lehnen wir ab. Wir wollen mittelfristig die Rückkehr zur Gruppenhochschule und den Rückbau des Einflusses von Hochschulräten.

4. Soziale Öffnung des Studiums

Der DGB NRW bekräftigt seine Position, dass wir Studiengebühren – auch für „Bildungsausländer*innen“ – entschieden ablehnen – egal in welcher Form. Der Zugang zum Studium darf nicht vom sozialen Hintergrund abhängen.

5. Hochschulen als Orte gesellschaftlicher Verantwortung stärken

Hochschulen sollen Orte des kritischen Denkens und gesellschaftlichen Engagements sein – und nicht ausschließlich Dienstleister für Wirtschaft und Arbeitsmarkt.
Deshalb müssen Themen wie Nachhaltigkeit, Demokratiebildung, soziale Gerechtigkeit und Antidiskriminierung feste Bestandteile von Studium, Lehre und Forschung sein. Die Hochschulen müssen sich eindeutig zu ihrer Verantwortung für eine friedliche und nachhaltige Zukunft bekennen. Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass die Zusammenarbeit von Hochschulen und Gewerkschaften gestärkt wird, um Wissenschaft in gesellschaftlicher Verantwortung und Antworten auf die zentralen Zukunftsfragen weiterzuentwickeln.

Antrag E003: Ausbildung präsenter machen in Schulen

Laufende Nummer: 21

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen als Material zu Antrag E001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag E001
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - E001

Der DGB setzt sich dafür ein, das verstärkt Werbung für Ausbildungsberufe an Schulen gemacht wird, um damit zu brechen, dass eine Ausbildung eine "Bildung zweiter Klasse" sei und nicht mit einem Studium gleichwertig ist.

Wir fordern die Organisation regelmäßiger Schulbesuche, bei denen erfahrene Ausbilder*innen, junge Fachkräfte und Auszubildende über ihre Erfahrungen und Karrieremöglichkeiten berichten. Diese Veranstaltungen sollen praxisnah gestaltet sein und durch interaktive Elemente wie Workshops, Fallstudien und direkte Gespräche die vielfältigen Vorteile einer Ausbildung verdeutlichen.

Wir fordern den Aufbau langfristiger Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben, die Ausbildungsplätze anbieten. Diese Partnerschaften könnten Praktika, Schnuppertage, Betriebsbesichtigungen und gemeinsame Projekte umfassen, um Schüler*innen frühzeitig mit der Berufswelt vertraut zu machen und ihnen reale Einblicke in verschiedene Ausbildungsberufe zu geben.

Wir fordern die Entwicklung und Durchführung gezielter Werbekampagnen in Schulen, die auf die Attraktivität und die Karrierechancen von Ausbildungsberufen hinweisen. Diese Kampagnen können sowohl klassische Materialien wie Plakate und Broschüren als auch digitale Medien wie Social Media, Videos und Online-Workshops umfassen. Ein Austausch mit den Kammern zu bestehenden Kampagnen und eine mögliche Zusammenarbeit soll ebenfalls geprüft werden.

Wir fordern die Verbesserung der Information und Schulung von Lehrkräften und Schulberater*innen über die Vorteile der dualen Ausbildung, um eine objektive und ausgewogene Berufsberatung zu gewährleisten.

Wir fordern die Einführung eines jährlichen „Azubi-Tages“ für Schüler*innen der Sekundarstufe I in Schulen, an dem Auszubildende direkt mit Schüler*innen ins Gespräch kommen, ihre Berufe vorstellen, ihre Erfahrungen teilen und praxisnahe Einblicke ermöglichen. Der "Azubi-Tag" sollte erneut in der Sekundarstufe II angeboten werden.

Wir fordern die Organisation und Unterstützung von Karrieremessen und Ausbildungstagen, die speziell auf Ausbildungsberufe ausgerichtet sind. Diese Events sollten regional oder schulübergreifend durchgeführt werden, um eine breite Zielgruppe zu erreichen und sowohl Schüler*innen als auch Eltern direkt anzusprechen. Zudem müssen Schüler*innen für den Besuch von Karriere- und Ausbildungsmessen freigestellt werden.

Wir fordern die Etablierung von Mentoring-Programmen, bei denen Schüler*innen von Auszubildenden oder jungen Fachkräften begleitet werden, um Vorurteile abzubauen,

Ängste zu nehmen und ein realistisches Bild von den Möglichkeiten und Herausforderungen einer Ausbildung zu vermitteln.

Antrag E004: Elternunabhängige Berufsausbildungsbeihilfe für alleinstehende Azubis und Dual-Studierende

Laufende Nummer: 22

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen als Material zu Antrag E001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag E001
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - E001

Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) unabhängig vom Einkommen und von der Entfernung zum Wohnort der Eltern berechnet wird.

Alleinstehende Auszubildende und dual Studierende müssen Miete, Lebenshaltungskosten und Fahrtkosten selbst stemmen – oft ohne Unterstützung der Eltern. Dennoch wird bei der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) das Einkommen der Eltern angerechnet. Das ist realitätsfern und ungerecht.

Antrag E005: Förderung des Baus von Azubiwohnheimen in Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Projekts "Junges Wohnen"

Laufende Nummer: 50

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen als Material zu Antrag O001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag O001
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - O001

Dass der DGB NRW sich nicht nur dafür einsetzt, dass die Landesregierung Nordrhein-Westfalen die vom Bund im Rahmen des Projekts "Junges Wohnen" bereitgestellten Gelder vollständig abruft und für den Bau von Azubiwohnheimen verwendet, sondern dieses Anliegen auch aktiv unterstützt.

Der DGB NRW soll Aktionen, Umfragen, Unterschriftensammlungen und weitere Kampagnen initiieren, um den Bedarf an Azubiwohnheimen zu ermitteln und den politischen Druck zu erhöhen. Des Weiteren soll geprüft werden, wie das Anliegen politisch weiter vorangebracht und noch mehr Gewicht erhalten kann.

Begründung

Der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum für Auszubildende in Nordrhein-Westfalen ist in den letzten Jahren signifikant gestiegen. Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung (2022) ist das Durchschnittsalter von Auszubildenden in Deutschland mit rund 20 Jahren relativ jung, und viele von ihnen sind aufgrund ihrer Ausbildung gezwungen, von zu Hause wegzuziehen. Gleichzeitig sind die Mietpreise insbesondere in Ballungsräumen wie Köln, Düsseldorf und dem Ruhrgebiet stark angestiegen. Dies führt dazu, dass viele Auszubildende erhebliche finanzielle Belastungen tragen müssen, die nicht durch die Ausbildungsvergütung gedeckt werden können.

Der Bund hat im Rahmen des Projekts "Junges Wohnen" finanzielle Mittel bereitgestellt, um die Bundesländer bei der Schaffung von Wohnraum für junge Menschen, insbesondere Auszubildende, zu unterstützen. Diese Mittel müssen nun von Nordrhein-Westfalen abgerufen und in den Bau von Azubiwohnheimen investiert werden. Azubiwohnheime bieten nicht nur bezahlbaren Wohnraum, sondern fördern auch den sozialen Austausch und die Vernetzung unter den Auszubildenden.

Eine Analyse des Forschungsinstituts der Bundesagentur für Arbeit (IAB) zeigt, dass fehlender oder unbezahlbarer Wohnraum ein Grund für den Abbruch von Ausbildungen sein kann. Azubiwohnheime könnten hier einen wichtigen Beitrag leisten, um die Ausbildungsabbrüche zu reduzieren und gleichzeitig die Attraktivität des Ausbildungsstandorts Nordrhein-Westfalen zu erhöhen.

Die Umsetzung dieses Projekts trägt somit sowohl zur Entlastung der Auszubildenden als auch zur Stärkung der dualen Ausbildung bei, was langfristig positive Effekte für die gesamte Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen haben wird. Um diese Ziele zu erreichen, ist es jedoch entscheidend, dass die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen diese Gelder nicht nur vollständig abruft, sondern auch zielgerichtet einsetzt. Damit dieses Anliegen die nötige Aufmerksamkeit und Unterstützung erhält, sollten der IGBCE-Landesbezirksjugendausschuss und andere Jugendorganisationen in Nordrhein aktiv werden. Durch gezielte Aktionen, die Erfassung relevanter Daten und das Sammeln von Unterschriften kann der tatsächliche Bedarf an Azubiwohnheimen deutlich gemacht werden. Gleichzeitig kann durch diese Aktivitäten der politische Druck auf die Landesregierung erhöht werden, die Mittel entsprechend zu nutzen und das Projekt zügig voranzutreiben.

Indem der IGBCE-Landesbezirk Nordrhein eine führende Rolle bei der Unterstützung dieses Anliegens übernimmt, kann sichergestellt werden, dass die Bedürfnisse der Auszubildenden in den politischen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden und langfristig zu besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen für junge Menschen in Nordrhein-Westfalen führen.

Ursprung des Antrages:
Landesbezirksjugendausschuss Nordrhein

Antrag E006: Verbesserung der Unterstützung für Auszubildende bei der Wohnungssuche und -finanzierung

Laufende Nummer: 84

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen als Material zu Antrag E001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag E001
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - E001

Der DGB NRW soll sich für eine umfassendere und gerechtere Unterstützung von Auszubildenden bei der Wohnungssuche und -finanzierung einsetzen. Insbesondere sollen im Fokus dabei sein:

- Die Reform der Berufsausbildungsbeihilfe.
- Gleichzeitiger Anspruch auf BAB und Wohngeld.
- Förderung von Wohnheimplätzen für Auszubildende.
- Schaffung einer Beratungsstelle für Auszubildende in Bezug auf Wohnungs- und Finanzierungsfragen.

Begründung

1. Reform der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB):
   Die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ist eine staatliche Unterstützung für Auszubildende, die nicht mehr bei ihren Eltern wohnen und deren eigenes Einkommen sowie das ihrer Eltern nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu finanzieren. Die Reform der Beihilfe soll folgende Punkte aufgreifen.
   1. Elternunabhängige Berufsausbildungsbeihilfe zur Sicherung der Wohnraumfinanzierung für alle Menschen in Ausbildung.
   2. Anpassung der Förderhöchstgrenzen an die regionalen Mietspiegel, insbesondere in Großstädten und Ballungsräumen, um die gestiegenen Wohnkosten realistisch abzubilden.
   3. Vereinfachung des Antragsverfahrens sowie schnellere Bearbeitungszeiten, um Auszubildenden rechtzeitig finanzielle Unterstützung zu ermöglichen.
2. Gleichzeitiger Anspruch auf BAB und Wohngeld:
   Aktuell schließt der Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) den Anspruch auf Wohngeld aus. Dies führt dazu, dass Auszubildende, die nur eine geringe BAB erhalten, dennoch keinen Anspruch auf Wohngeld haben. Wir fordern, dass diese Regelung geändert wird, sodass eine Kombinierung von BAB und Wohngeld möglich ist, um insbesondere Auszubildende in Regionen mit hohem Mietniveau zu entlasten. Hierbei sollte eine Anpassung des Wohngeldgesetzes in Betracht gezogen werden.
3. Förderung von Wohnheimplätzen für Auszubildende:
   Während es in vielen Städten Studierendenwohnheime gibt, fehlt es an vergleichbaren Angeboten für Auszubildende. Wir fordern den Ausbau von speziell für Auszubildende vorgesehenen Wohnmöglichkeiten, insbesondere in Regionen mit hoher Nachfrage nach günstigen Wohnungen. Dies sollte durch Förderprogramme auf Landes- und Bundesebene durch Wohnungsunternehmen unterstützt werden.
4. Schaffung einer Beratungsstelle für Auszubildende in Bezug auf Wohnungs- und Finanzierungsfragen:

Diese Beratungsstelle sollte als unabhängige und kostenlose Anlaufstelle fungieren, um Auszubildende über bestehende Fördermöglichkeiten wie BAB, Wohngeld, KfW-Darlehen oder sonstige Förderprogramme aufzuklären und sie bei der Antragstellung zu unterstützen. Ziel sollte es sein, bürokratische Hürden zu verringern und den Zugang zu diesen Unterstützungsmaßnahmen zu erleichtern. Die aktuelle Situation auf dem Wohnungsmarkt ist für viele Auszubildende nicht tragbar. Vor allem in städtischen Regionen steigen die Mietpreise seit Jahren deutlich an, während die Ausbildungsvergütungen oft nicht ausreichen, um die hohen Wohnkosten zu decken. Beispielsweise stiegen die Mieten in vielen Großstädten in den letzten zehn Jahren um mehr als 30 %. Gleichzeitig stößt das bestehende System der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) an seine Grenzen. Die Förderhöchstgrenzen sind in vielen Fällen zu niedrig, um die realen Mietkosten zu decken, insbesondere in Großstädten und Ballungsräumen. Zudem sorgt der Ausschluss von Wohngeld bei gleichzeitiger BAB für finanzielle Engpässe, da viele Auszubildende nur geringe BAB-Sätze erhalten und dennoch keinen Anspruch auf Wohngeld haben. Eine Umfrage der DGB-Jugend aus dem Jahr 2020 zeigt, dass etwa 25 % der befragten Auszubildenden angaben, große Schwierigkeiten bei der Finanzierung ihrer Unterkunft zu haben. Dies führt dazu, dass viele Auszubildende gezwungen sind, während ihrer Ausbildung in prekären Wohnverhältnissen zu leben oder weite und kostenintensive Pendelstrecken in Kauf zu nehmen. Die finanzielle Belastung erhöht die Gefahr von Ausbildungsabbrüchen, da die Wohnkosten neben der geringen Ausbildungsvergütung nicht tragbar sind. Durch eine Erweiterung der BAB, die Möglichkeit zur Kombination mit Wohngeld sowie den Ausbau von Wohnheimplätzen und Beratungsangeboten können wir die Ausbildungssituation verbessern und jungen Menschen eine erfolgreiche Ausbildung ermöglichen, ohne dass sie an finanziellen Hürden scheitern. Es ist unerlässlich, dass wir als Gewerkschaft für gerechtere und umfassendere finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten eintreten, um Auszubildenden eine faire Chance auf eine erfolgreiche Ausbildung zu geben, unabhängig von ihrer sozialen oder finanziellen Herkunft. Die Gewerkschaft hat die Aufgabe, sich für ihre Mitglieder stark zu machen und politische Verhandlungen zu führen, die das Leben von Auszubildenden verbessern. Ein Ausbau der bestehenden Förderstrukturen und zusätzliche Maßnahmen im Bereich Wohnen sind hierbei von zentraler Bedeutung.

Ursprung des Antrags:
Bezirksjugendausschuss Gelsenkirchen

Antrag E007: Klischeefreie Berufsorientierung

Laufende Nummer: 88

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	nicht befasst
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung

Dass der DGB eine zukunftsorientierte und gerechte Berufsorientierung, die frei von Geschlechterklischees und sozialen Vorurteilen ist, einfordert. In einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt ist es entscheidend, dass junge Menschen die Möglichkeit erhalten, ihre Talente und Interessen unabhängig von Stereotypen und Rollenbildern zu entfalten. Stereotypische Geschlechterrollen und gesellschaftliche Vorurteile schränken die Berufswahl von jungen Menschen ein, verhindern Chancengleichheit und führen zu einer unnötigen Trennung zwischen vermeintlich "männlichen" und "weiblichen" Berufen. Dies wirkt sich nicht nur negativ auf die persönliche Entfaltung der Jugendlichen aus, sondern verschärft den Fachkräftemangel in wichtigen Branchen. Eine klischeefreie Berufsorientierung schafft es hingegen, alle Talente zu fördern, Berufsfelder für alle Geschlechter zu öffnen und Vielfalt in der Arbeitswelt zu stärken.

Wir fordern daher, dass der DGB NRW sich auf allen Ebenen – politisch, gesellschaftlich und innerbetrieblich – für eine klischeefreie Berufsorientierung einsetzt und entsprechende Projekte, Initiativen und gesetzliche Regelungen vorantreibt.

Dazu braucht es:

1. Verstärkte Aufklärung in Schulen über geschlechtsneutrale Berufsbilder durch Workshops, Projekte und Kooperationen mit Betrieben, die Diversität fördern.
2. Schulungen für Lehrkräfte, Ausbilder*innen und Berufsberater*innen, um unbewusste Vorurteile abzubauen und junge Menschen unabhängig von Geschlechterklischees zu beraten.
3. Vorbildkampagnen, die junge Menschen ermutigen, Berufe zu ergreifen, die außerhalb der stereotypen Norm liegen, etwa Frauen in technischen Berufen oder Männer in sozialen Tätigkeiten.
4. Maßnahmen in Betrieben, um stereotype Darstellungen in Ausbildungsmarketing und Werbung zu vermeiden.

Begründung

Noch immer prägen überholte Rollenbilder die Berufswahl junger Menschen. Junge Frauen werden in soziale oder kreative Berufe gedrängt, während jungen Männern häufiger technische oder handwerkliche Tätigkeiten nahegelegt werden. Diese Einengung verhindert nicht nur die freie Entfaltung individueller Potenziale, sondern sorgt auch für eine ungleiche Verteilung in der Arbeitswelt, die geschlechtsspezifische Ungleichheiten verstärkt.

Eine klischeefreie Berufsorientierung ist daher nicht nur ein Schritt zu mehr Gerechtigkeit, sondern auch ein zentraler Baustein zur Fachkräftesicherung. Sie ermöglicht es jungen Menschen, ihre Talente unabhängig von

Geschlechterstereotypen zu entfalten und trägt zur Modernisierung der Arbeitswelt bei.

Ursprung:

Landesbezirksjugendausschuss Westfalen

Antrag E008: Feedback für Auszubildende nach den Abschlussprüfungen Teil 1 und 2

Laufende Nummer: 89

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung

Dass der DGB mit ihren zuständigen Ausschüssen und Gremien auf die zuständigen Kammern einwirkt, dass alle Auszubildenden auf Anfrage die Möglichkeit bekommen sollen, nach Abschluss der Teil 1- und Teil 2-Prüfungen ein ausführliches Feedback zu erhalten (z. B. Eine Aufschlüsselung der erreichten Punkte von einzelnen Prüfungsaufgaben, besonders gute und verbesserungswürdige Leistungen). Dieses Feedback könnte mithilfe der Notizen und Mitschriften der Prüfer*innen erstellt werden und in einem Gespräch von dem zuständigen Ausbilder*innen an den Auszubildenden weitergegeben werden.

Das Feedback sollte zeitnah nach Bekanntgabe der Noten erfolgen. Dies würde gewährleisten, dass die Auszubildenden die Informationen nutzen können, während die Prüfungserfahrungen noch frisch sind.

Das Ziel dieser Maßnahme ist es, die Qualität der Ausbildung zu verbessern und den Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, ihre Stärken und Schwächen klar zu erkennen. Ein detailliertes Feedback unterstützt die Auszubildenden dabei, ihre Leistungen zu reflektieren und gezielt an den Bereichen zu arbeiten, die Verbesserungspotenzial aufweisen.

Dieser Bericht soll Prüfer*innen keinen Mehraufwand bringen und kann daher möglicherweise durch Transparenz ersetzt werden. Diese Transparenz könnte durch Aushändigen von Erwartungshorizonten oder Bewertungskriterien oder ähnliches erreicht werden.

Begründung

Aktuell bekommen Auszubildende in ihren Abschlussprüfungen einzig und allein das Feedback, mit welcher Note die Prüfung absolviert wurde. So hat der Auszubildende keine Möglichkeit zu erfahren, in welchen Bereichen der Prüfung ein Defizit besteht. Die aktuelle Situation führt häufig zu Frust bei den Auszubildenden, da das Prüfungsergebnis nicht nachvollziehbar ist. Durch die Einführung dieser Feedback-Maßnahmen können wir die Ausbildungsqualität erhöhen und die berufliche Entwicklung unserer Auszubildenden gezielt fördern. Wir sind überzeugt, dass diese Maßnahmen einen positiven Beitrag zur Weiterbildung und Motivation der Auszubildenden leisten werden.

Außerdem möchten wir den ehrenamtlichen Einsatz von Prüfer*innen nicht groß erhöhen. Stattdessen möchten wir, falls ein*e Prüfer*in keinen Mehraufwand leisten kann, Transparenz einfordern.

Ursprung des Antrags:
Landesbezirksjugendausschuss Westfalen

Antrag E009: Vertretungsunterricht der Zukunft

Laufende Nummer: 46

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung

Dass der DGB NRW sich der Thematik der Unterrichtsausfälle an unseren Berufsschulen widmet. Es soll festgestellt werden, wie drastisch und einschneidend die Lage für unsere Auszubildenden an den Berufsschulen ist.

Es soll außerdem geprüft werden, ob Ausbilder*innen als Vertretungspersonal eingesetzt werden können.

Begründung

Als Gewerkschaft ist es nicht mehr nur ein Privileg, sondern unsere Verantwortung, die Ausbildung der Zukunft mitzugestalten, deshalb ist es unerlässlich, dass sich die IGBCE Nordrhein intensiv mit der Problematik der ständigen Unterrichtsausfälle an unseren Berufsschulen sowie dem Mangel an qualifiziertem Fachpersonal zur Vertretung auseinandersetzt. Diese Thematik ist von zentraler Bedeutung für die Qualität der Ausbildung unserer Auszubildenden und hat weitreichende Auswirkungen auf deren berufliche Zukunft.

Laut dem Statistischen Bundesamt gab es im Jahr 2022 in Deutschland über 1,5 Millionen Auszubildende, die auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung angewiesen sind (Destatis, 2022). Die ständigen Unterrichtsausfälle an Berufsschulen gefährden nicht nur den Lernerfolg, sondern auch die Motivation der Auszubildenden. Eine Umfrage des Bayerischen Rundfunks aus dem Jahr 2021 ergab, dass über 30 % der Auszubildenden angaben, dass sie aufgrund von Unterrichtsausfällen nicht ausreichend auf ihre Prüfungen vorbereitet sind (Bayerischer Rundfunk, 2021).

Um die Dimension des Problems zu verstehen, ist es notwendig, die Menge und Art der ausgefallenen Unterrichtsstunden systematisch zu erfassen. Dies umfasst sowohl die Fächer, in denen der Unterricht ausfällt, als auch die Gründe für die Ausfälle. Eine detaillierte Aufschlüsselung dieser Daten wird es uns ermöglichen, die Situation an den Berufsschulen besser zu analysieren und gezielte Maßnahmen zu entwickeln.

Zusätzlich ist es wichtig, die Menge und die fachliche Eignung des zur Verfügung stehenden Vertretungspersonals zu erfassen. Nur qualifiziertes Personal kann sicherstellen, dass die Qualität des Unterrichts trotz Vertretung aufrechterhalten bleibt. Hierbei sollten wir auch die Rückmeldungen der Berufsschulen einbeziehen, um ein umfassendes Bild zu erhalten.

Ein weiterer Aspekt ist die Erfassung der verfügbaren Kapazitäten und der Bereitschaft des ausbildenden Personals in unseren Ausbildungszentren und Betrieben, um gegebenenfalls als Vertretung an den Berufsschulen einzuspringen. Eine Umfrage unter den Ausbildungsbetrieben könnte aufzeigen, ob und in welchem Umfang Personal zur Verfügung steht.

Sollte sich herausstellen, dass freie Kapazitäten vorhanden sind, ist es notwendig, die rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zu prüfen, um das ausbildende Personal effektiv zur Vertretung an den Berufsschulen einsetzen zu können. Hierbei sind auch die Interessen der Betriebe zu berücksichtigen, um eine Win-win-Situation zu schaffen.

Zusammenfassend ist es von großer Bedeutung, dass wir uns dieser Thematik annehmen, um die

Ausbildungssituation für unsere Auszubildenden zu verbessern.

Ursprung des Antrages

Landesbezirksvorstand Nordrhein

Antrag E010: Regelmäßige Weiterbildung von Berufsschullehrkräften und Ausbildenden

Laufende Nummer: 49

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen als Material an an den Bezirksvorstand
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an an den Bezirksvorstand
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung

Ändere den Titel in: Regelmäßige Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Bildung und Ausbilder*innen

Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass Lehrkräfte in der beruflichen Bildung und Ausbilder*innen stärker frequentierte Fortbildungsmaßnahmen durchlaufen sollen, vor allem in Bezug auf pädagogische Inhalte, um die Ausbildung von jungen Menschen zu verbessern.

Da die Zahl der gelernten Pädagog*innen deutschlandweit rückläufig ist, muss die Menge an gut ausgebildeten Lehrkräften durch Förderprogramme ausgeglichen werden. Schon heute sind an Berufsschulen rund ein Drittel der dortigen Lehrkräfte keine ausgebildeten Berufsschullehrer*innen – mit all den Schwierigkeiten, die damit verbunden sind, wie etwa mangelnde pädagogische Erfahrung. Daher ist es notwendig, gerade die Quer- und Seiteneinsteiger*innen systematisch zu qualifizieren und dafür bundesweit einheitliche und verbindliche Standards einzuführen.

Auch die fortlaufende Qualifizierung von Ausbilder*innen fordert mehr Aufmerksamkeit. Diese muss verpflichtend und durch die Arbeitgeber finanziert eingeführt werden. Hierfür benötigt es eine Aktualisierung der Ausbildereignungsverordnung, diese ist zudem auch veraltet und entspricht nicht mehr dem aktuellen Zeitgeist.

Um zudem die Spanne zwischen den Generationen zu verringern, ist ein engerer Kontakt zwischen Lehrenden und der Gewerkschaft notwendig. Ziel des Antrages ist es, besonders Seminare in Themen wie zum Beispiel Gen Z, Ausbildung & Gesellschaft zu etablieren.

Begründung

Auszubildende verdienen es in ihrer Ausbildungszeit optimal auf anstehende Prüfungen vorbereitet zu werden und sowie auf das spätere Berufsleben. Ein ausschlaggebender Faktor zum Erfolg hierfür ist der Umgang der Lehrenden und Ausbildenden mit den Auszubildenden. Sie sind mitverantwortlich, um eine reibungslose Ausbildung zu ermöglichen und jungen Menschen nachhaltig eine Stütze zu sein.

Zielführend hierfür ist auch eine Aktualisierung der Ausbildereignungsverordnung, da diese veraltet ist und nicht mehr dem aktuellen Zeitgeist entspricht.

Fachkompetenz allein ist in der heutigen Zeit mit den vielfältigen Herausforderungen (Lernschwächen, Lese- und Rechtschreibschwächen, Autismus etc.) nicht mehr ausreichend und führt zu Komplikationen zwischen Lehrenden und Schüler*innen. Schüler*innen fühlen sich dann missverstanden und nicht gehört und die Lehrenden wissen nicht korrekt mit den Konflikten umzugehen.

Antrag E010-Ä01

Laufende Nummer: 102 • Änderungsantrag zu E010

Antragsteller*in:	Hannah Koppetz-Mitra (ver.di · Nr. 00082*01)
Status:	angenommen als Material an an den Bezirksvorstand
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an an den Bezirksvorstand
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung

Zeile 1

Ändere den Titel in: Regelmäßige Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Bildung und Ausbilder*innen

Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass ~~Berufsschullehrkräfte und Ausbildende~~Lehrkräfte in der beruflichen Bildung und Ausbilder*innen stärker
frequentierte Fortbildungsmaßnahmen durchlaufen sollen, vor allem in Bezug auf pädagogische Inhalte, um die Ausbildung von jungen Menschen zu verbessern.

Zeile 10

Da die Zahl der gelernten Pädagog*innen deutschlandweit rückläufig ist, muss die Menge an gut ausgebildeten Lehrkräften durch Förderprogramme ausgeglichen werden. Schon heute sind an Berufsschulen rund ein Drittel der dortigen Lehrkräfte keine ausgebildeten Berufsschullehrer*innen - mit all den Schwierigkeiten, die damit verbunden sind, wie etwa mangelnde pädagogische Erfahrung. Daher ist es notwendig, gerade die Quer- und Seiteneinsteiger*innen systematisch zu qualifizieren und dafür

bundesweit einheitliche und verbindliche Standards einzuführen.

Auch die fortlaufende Qualifizierung von Ausbilder*innen fordert mehr Aufmerksamkeit. Diese muss verpflichtend und durch die Arbeitgeber finanziert eingeführt werden. Hierfür benötigt es eine Aktualisierung der Ausbildereignungsverordnung, diese ist zudem auch veraltet und entspricht nicht mehr dem aktuellen Zeitgeist.

Antrag E011: Verbesserung der Rahmenbedingungen in Berufsschulen

Laufende Nummer: 51

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen als Material zu Antrag E001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag E001
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - E001

Der Deutsche Gewerkschaftsbund in Nordrhein-Westfalen soll dafür sorgen, dass in allen Berufsschulen bundesweit umfassende Verbesserungen in verschiedenen Bereichen umgesetzt werden. Es ist notwendig, eine ganzheitliche Förderung und Verbesserung der Lernbedingungen zu erreichen, um den Schülerinnen und Schülern eine gerechte, qualitativ hochwertige und zukunftsfähige Ausbildung zu bieten.

Der Antrag umfasst folgende Kernpunkte:

1. Investitionsstau endlich beenden!
2. Förderung von Anti-Mobbing- und Rassismus Kampagnen.
3. Positives Lernumfeld, moderne Lehrmethoden und gut bezahlte Lehrkräfte.
4. Sicherstellung von Hygieneartikeln in Berufsschulen.

Begründung

1. Für eine gute Lernumgebung braucht es auch die passenden Rahmenbedingungen. Dazu gehört, dass die Schulgebäude und –Ausstattung auf dem neusten Stand sind. Wer aber einen Blick in die nordrhein-westfälischen Berufsschulen wirft, wird schnell feststellen, dass wir diesem Anspruch in der Breite nicht gerecht werden. Von der veralteten digitalen Infrastruktur bis hin zu baufälligen Schulgebäuden ist abzulesen, dass in den letzten Jahrzehnten nicht genug in den Erhalt und die Modernisierung unserer Berufsschulen investiert wurde. Auf den gesamten Bildungssektor bezogen, hat der DGB in NRW in seiner Studie “Investieren jetzt” einen Investitionsstau von 22,7 Mrd. € bis 2032 festgestellt. Diese Summe können für die Infrastruktur der Schulen zuständigen Kommunen nicht alleine stemmen. Wir fordern das Land NRW dazu auf, mit Investitionen die Kommunen bei dieser Mammutaufgabe zu unterstützen und unsere Berufsschulen für die Zukunft fit zu machen.
2. Leider gehören Diskriminierungs- oder Mobbingerfahrungen immer noch zum Alltag in deutschen Schulen. Die PISA-Studie 2022 hat gezeigt, dass in Deutschland knapp sieben Prozent aller 15-jährigen Schülerinnen und Schüler sehr häufigem Mobbing ausgesetzt sind. Leider gehören Rassismus und Diskriminierung für viele unserer Kolleg*innen auch in der Berufsschule zum Alltag. Die NaDiRaKurzstudie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) hat rassistische Diskriminierung in Schulen untersucht und zeigt, dass Schüler*innen mit Migrationshintergrund in den Fächern Deutsch und Mathematik bei gleicher Leistung durchschnittlich schlechter benotet werden als ihre Mitschüler*innen ohne Migrationshintergrund. Unsere gewerkschaftlichen Werte verpflichten uns dazu, gegen Menschenfeindlichkeit, Mobbing und Diskriminierung einzustehen. Es muss gewährleistet werden, dass in Schulen eine Kultur der Toleranz und Vielfalt gepflegt wird. Wir als IGBCE Bezirk Düsseldorf wollen mit der DGB-Jugend Bergisch Land die nächsten 4-Jahre Ideen entwickeln, wie wir eine positive Kultur in der Berufsschule stärken können und damit aktiv auf die Berufsschulen zugehen.
3. Viele Auszubildende sind insgesamt zufrieden mit ihrer Ausbildung an Berufsschulen in NRW. Sie schätzen besonders die praxisnahe Vermittlung von Wissen und die Unterstützung durch engagierte Lehrkräfte. Es gibt

jedoch auch Kritikpunkte. Einige Auszubildende bemängeln die Aktualität der Lehrinhalte und nicht alle Auszubildenden fühlen sich gleichermaßen gut betreut. Insbesondere die didaktischen Methoden in der Berufsschule werden häufig kritisiert. Einige Schüler*innen wünschen sich modernere und abwechslungsreichere Unterrichtsmethoden, die stärker auf die Praxis ausgerichtet sind. Wir finden, dass dieser Wunsch absolut gerechtfertigt ist. Ein positives Lernumfeld, moderne Lehrmethoden, motivierte und gut bezahlte Lehrkräfte sind die Grundlage für eine gute Ausbildung in der Berufsschule. Der BJA Düsseldorf soll sich in der nächsten Wahlperiode mit best-Practice Beispielen für moderne Berufsschulen beschäftigen und konkrete Problemlagen in den Berufsschulen im Bezirksgebiet thematisieren.

4. In allen Berufsschulen muss der Zugang zu grundlegenden Hygieneartikeln wie Seife, Desinfektionsmitteln, Toilettenpapier und Menstruationshygieneprodukten kostenfrei gewährleistet werden. In einigen Kommunen wie der Stadt Hamm wurden in Pilotprojekten kostenlose Menstruationsprodukte auf allen Schultoiletten zur Verfügung gestellt. Wir begrüßen diese Projekte und werden damit auch auf die Berufsschulen unserer Auszubildenden zugehen.

Ursprung des Antrages:
Bezirksjugendausschuss Düsseldorf.

Antrag E012: Beseitigung von Bildungsungleichheit als zentrale gesellschaftliche Aufgabe

Laufende Nummer: 75

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen als Material zu Antrag E001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag E001
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - E001

Dass der DGB mit all seinen politischen Möglichkeiten darauf hinwirkt, dass die Beseitigung von Bildungsungleichheit als zentrale gesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen wird. Durch gezielte Maßnahmen zur Unterstützung benachteiligter Kinder und junger Erwachsener können wir nicht nur Chancengleichheit herstellen, sondern auch einen enormen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gewinn erzielen. Es liegt in unserer Verantwortung, die Weichen für eine gerechtere Zukunft zu stellen, in der jedes Kind und junge*r Erwachsene*r die Möglichkeit hat, sich unabhängig von seiner Herkunft bestmöglich zu entwickeln.

Begründung

Bildung ist ein Grundpfeiler unserer Gesellschaft und spielt eine entscheidende Rolle für die individuelle und gesellschaftliche Entwicklung. In Deutschland existieren jedoch nach wie vor erhebliche Ungleichheiten im Bildungswesen, die maßgeblich durch den sozioökonomischen Hintergrund, den Migrationshintergrund sowie regionale Unterschiede geprägt sind. Diese Bildungsungleichheit verhindert, dass alle – unabhängig von ihrer Herkunft – die gleichen Chancen haben, ihre Fähigkeiten zu entfalten und ihr Potenzial auszuschöpfen.

Problemstellung:

Zahlreiche Studien haben belegt, dass Kinder aus sozial benachteiligten Familien häufiger Schwierigkeiten in der Schule haben und seltener höhere Bildungsabschlüsse erreichen. Dieser Umstand führt nicht nur zu individuellen Nachteilen, sondern schwächt langfristig auch den sozialen Zusammenhalt sowie die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung unseres Landes. Wenn wir es nicht schaffen, diese Ungleichheiten zu beseitigen, werden die Folgen für zukünftige Generationen in Form von Armut, sozialer Ausgrenzung und fehlenden Fachkräften spürbar sein.

Ziel:

Unser Ziel ist es, durch gezielte Maßnahmen zur Beseitigung von Bildungsungleichheit beizutragen, um allen Kindern und jungen Erwachsenen die gleiche Chance auf Bildungserfolg zu ermöglichen. Es soll sichergestellt werden, dass alle unabhängig von ihrer sozialen Herkunft oder ihrem familiären Hintergrund auf ihrem Bildungsweg bestmöglich unterstützt werden.

Vorschläge für konkrete Maßnahmen:

1. Frühkindliche Förderung:
    1. Ausbau von kostenfreien Betreuungsplätzen in Kitas und eine verstärkte Förderung von sozial benachteiligten Familien.
    2. Einführung von Programmen zur frühzeitigen Sprachförderung und kognitiven Entwicklung.

2. Schulische Unterstützung:
   1. Bereitstellung zusätzlicher Förderangebote in Schulen, wie etwa Nachhilfe und individuelle Lernförderung für benachteiligte Kinder.
   2. Ausbau der Ganztagsschulen, um Chancengleichheit zu fördern und eine intensive Betreuung außerhalb der Schulstunden zu gewährleisten.
   3. Zusätzliche Förderangebote, die die jungen Erwachsenen gezielt beim Übergang von der Schule in die Ausbildung oder ins Studium begleiten.
   4. Förderung der dualen Ausbildung: Ausbau von Ausbildungsförderprogrammen für benachteiligte junge Erwachsene, um eine höhere Ausbildungsquote und Chancengleichheit in der beruflichen Bildung zu erreichen.
3. Digitale Chancengleichheit:
   1. Sicherstellung des Zugangs zu digitalen Lernmitteln für alle Schülerinnen und Schüler.
   2. Implementierung von gezielten Programmen, um digitale Kompetenzen zu stärken und alle auf eine zunehmend digitalisierte Welt vorzubereiten.
4. Elternbildung und Unterstützung:
   1. Schaffung von Angeboten, die Eltern helfen, ihre Kinder in ihrer schulischen Laufbahn besser zu unterstützen, insbesondere in Familien mit sprachlichen oder kulturellen Hürden.
5. Zusammenarbeit zwischen Schulen und sozialen Diensten:
   1. Eine engere Kooperation zwischen Schulen und Jugendämtern sowie sozialen Diensten, um gefährdete Kinder besser zu begleiten und zu unterstützen.
6. Unterstützung von Jugendzentren als alternative Bildungseinrichtungen:
   1. Schaffung von Angeboten für junge Erwachsene einen außerschulischen Lernort zu erfahren und ihre Freizeit in einem geschützten Raum zu verbringen. Sozialarbeiter*innen sind für junge Erwachsene wichtige Ansprechpartner*innen und Wegbegleiter*innen.

Die Investition in die Bildung von Kindern und jungen Erwachsenen ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um den sozialen Aufstieg zu ermöglichen und die Gesellschaft insgesamt zu stärken. Wenn Bildungsungleichheit beseitigt wird, profitieren wir als Gesellschaft auf vielfältige Weise:

1. Sozialer Zusammenhalt:
   Chancengleichheit im Bildungswesen trägt maßgeblich zu einer gerechteren und solidarischeren Gesellschaft bei. Heranwachsende, die gleichen Chancen erhalten, können sich unabhängig von ihrer Herkunft weiterentwickeln und so zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen.
2. Wirtschaftlicher Nutzen:
   Eine gut ausgebildete Bevölkerung ist das Fundament für Innovation, wirtschaftliches Wachstum und Wohlstand. Durch eine bessere Bildung aller Kinder schaffen wir die Grundlage für eine zukunftsfähige und wettbewerbsfähige Gesellschaft, die im globalen Wettbewerb bestehen kann.
3. Reduktion sozialer Kosten:
   Durch eine frühzeitige und gezielte Förderung von benachteiligten Kindern werden langfristig Kosten im Sozial- und Gesundheitssystem gesenkt. Gut ausgebildete Menschen sind seltener von Armut, Arbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung betroffen.
4. Fachkräftemangel entgegenwirken:
   Gerade in Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ist es essenziell, das Potenzial aller Kinder und junger Erwachsener auszuschöpfen.

Eine gerechtere Bildungspolitik trägt dazu bei, dass kein Talent ungenutzt bleibt.

Fazit:

Die Beseitigung von Bildungsungleichheit ist eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe. Durch gezielte Maßnahmen zur Unterstützung benachteiligter Kinder und junger Erwachsener können wir nicht nur Chancengleichheit herstellen, sondern auch einen enormen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gewinn erzielen. Es liegt in unserer Verantwortung, die Weichen für eine gerechtere Zukunft zu stellen, in der alle Heranwachsenden die Möglichkeit haben, sich unabhängig von seiner Herkunft bestmöglich zu entfalten.

Ursprung des Antrags:
Bezirksfrauenforum Gelsenkirchen

Antrag E013: Gesetzliche Regelung zur Entlastung von Ausbilder*innen

Laufende Nummer: 25

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen als Material zu Antrag E001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag E001
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - E001

Der DGB NRW setzt sich gegenüber der Landesregierung dafür ein, dass es einen gesetzlich verankerten Anspruch von Ausbilder*innen und Praxisanleiter*innen auf Entlastung gibt. Eine alleinige finanzielle Gratifikation ist dabei als nicht zielführendes Mittel auszuschließen.

Antrag E014: Kindergeld für das berechtigte Kind außerhalb des Elternhauses

Laufende Nummer: 27

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen als Material an den Bezirksvorstand
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den Bezirksvorstand
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung

Der DGB NRW fordert, dass das Kindergeld ohne Abzweigungsantrag an das berechtigte Kind ausgezahlt wird, sofern es außerhalb des elterlichen Haushaltes wohnt.

Antrag E015: Vereinheitlichung der Kita-Platzvergabe und Abschaffung der Kita-Gebühren

Laufende Nummer: 54

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen als Material zu Antrag E001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag E001
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - E001

Dass sich der DGB NRW für eine landesweit einheitliche Vergabe von Kitaplätzen in Nordrhein-Westfalen einsetzt. Zudem sollen Kita-Gebühren in NRW landesweit abgeschafft werden, um gleiche Chancen für alle Kinder zu gewährleisten, unabhängig vom Wohnort der Eltern.

Begründung

Die Vergabe von Kitaplätzen innerhalb Nordrhein-Westfalens ist derzeit stark von der jeweiligen Kommune abhängig, was zu erheblichen Unterschieden bei den Vergabekriterien führt. Selbst auf den gleichen Plattformen gelten von Kommune zu Kommune unterschiedliche Vorgaben, die für Eltern oft unübersichtlich und schwer nachvollziehbar sind. Darüber hinaus variieren die Kita-Gebühren ebenfalls erheblich je nach Wohnort – von vollständig gebührenfreien Angeboten bis hin zu hohen Kostenbelastungen. Eine einheitliche Regelung würde nicht nur mehr Transparenz schaffen, sondern auch dafür sorgen, dass alle Familien in NRW unabhängig von ihrem Wohnort gleichbehandelt werden. Zudem sollten Kita-Gebühren landesweit abgeschafft werden, um allen Kindern den gleichen Zugang zu frühkindlicher Bildung zu ermöglichen, ohne finanzielle Hürden.

Ursprung des Antrages
Bezirksfrauenausschuss der IGBCE Niederrhein

Antrag E016: Ausbau von Betreuungsplätzen für Kinder und Jugendliche als Maßnahme und Entgegenwirkung des einsetzenden Fachkräftemangels

Laufende Nummer: 56

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen als Material zu Antrag E001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag E001
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - E001

Der DGB NRW wird aufgefordert, sich für die Förderung von Betreuungsplätzen in erweiterten Uhrzeiten (vor 8:00 und nach 17:00 Uhr) einzusetzen.

Begründung

Die Ausweitung von Betreuungszeiten ist erforderlich, um Frauen und Männer eine gesicherte Arbeitszeit zu ermöglichen. Gerade im Schichtbereich ist dies nicht lückenlos gewährleistet und führt zu Teilzeit und auch Wechsel in den Tagschichtbereich. Gerade für junge Frauen und Männer führt dies zu einem Ausstieg aus dem Schichtbetrieb. Schichtbesetzungen sind mittlerweile so knapp besetzt, dass keine flexible Personalplanung in Teilzeit möglich ist.

Dies führt gerade in der Industrie schon bei der Entscheidung für einen Ausbildungsberuf von vornherein zu einer Ablehnung des gewünschten Berufs.

Da die Betreuung nicht nur im Kindergarten, sondern auch in den Schulen nicht flächendeckend gewährleistet ist, ist die Rückkehr in ein Schichtsystem über die Grundschule hinaus nicht möglich.

Von dieser Betreuungslücke sind über die Industrie hinaus sämtliche Schichtberufe betroffen (Pflege, Krankenhaus, Feuerwehr etc).

1. Frühkindliche Bildung und Entwicklung
2. Chancengleichheit
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
4. Bekämpfung von Fachkräftemangel
5. Wirtschaftliche Vorteile
6. Soziale Integration
7. Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden

Eine Ausweitung des Kindergartenbetreuungssystems stellt somit nicht nur einen sozialen Gewinn für die Familien dar, sondern bringt auch umfassende gesellschaftliche und wirtschaftliche Vorteile mit sich.

Die Ausweitung des Kindergartenbetreuungssystems sollte aus verschiedenen wichtigen Gründen befürwortet werden:

1. Frühkindliche Bildung und Entwicklung
   Kindergärten sind mehr als nur Betreuungseinrichtungen; sie fördern die soziale, emotionale, kognitive und motorische Entwicklung der Kinder. Eine erweiterte Betreuung ermöglicht es, diese Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für mehr Kinder zugänglich zu machen. Frühe Bildung hat nachweislich positive

Auswirkungen auf die spätere schulische und berufliche Laufbahn.

2. Chancengleichheit
   Eine Ausweitung des Systems ermöglicht Kindern unabhängig von ihrer sozialen und wirtschaftlichen Herkunft Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung. Dies fördert Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit, indem es benachteiligte Familien unterstützt und Kinder aus einkommensschwächeren Haushalten besser auf die Schule vorbereitet.
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
   Eine umfassendere Kindergartenbetreuung entlastet Eltern, insbesondere Mütter, und ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies ist entscheidend, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu fördern und die Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen.
4. Bekämpfung von Fachkräftemangel
   Eine gut ausgebaute Betreuungseinrichtung ermöglicht es Eltern, früher und flexibler wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Dies könnte zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beitragen, da gut ausgebildete Eltern ihre beruflichen Kompetenzen besser nutzen können.
5. Wirtschaftliche Vorteile
   Investitionen in frühkindliche Bildung haben langfristig auch wirtschaftliche Vorteile. Kinder, die früh in ihrer Entwicklung gefördert werden, haben bessere Bildungschancen, was später zu höheren Qualifikationen, besseren Arbeitsmarktchancen und einem höheren Einkommensniveau führt. Dies wirkt sich positiv auf das gesamte Wirtschaftswachstum aus.
6. Soziale Integration
   Ein erweitertes Kindergartenbetreuungssystem fördert auch die Integration von Kindern mit Migrationshintergrund oder besonderen Bedürfnissen. Durch frühe Betreuung und Bildung wird die soziale Eingliederung erleichtert, und potenzielle sprachliche oder kulturelle Barrieren können abgebaut werden.
7. Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden
   Die Kindertagesstätten bieten nicht nur Bildungsangebote, sondern legen auch Wert auf gesunde Ernährung, Bewegung und soziale Interaktion. Durch den Ausbau solcher Einrichtungen wird ein gesunder Lebensstil von klein auf gefördert, was sich langfristig positiv auf das körperliche und psychische Wohlbefinden der Kinder auswirkt.

<u>Ursprung des Antrages:</u>
BFA Düsseldorf

Antrag E017: Für Eltern im Berufsleben – insbesondere um Bildungsmaßnahmen durchführen zu können - kostenlose Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen

Laufende Nummer: 61

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen als Material zu Antrag E001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag E001
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - E001

Dass der DGB NRW sich für eine gesetzliche Grundlage einsetzt, die sicherstellt, dass für berufstätige Eltern bei Bildungsmaßnahmen eine kostenlose Kinderbetreuung möglich ist.

Begründung

Die Anzahl der Frauen und Männer mit Kindern im Berufsleben steigt, zugleich nimmt die Zahl der geborenen Kinder durch berufstätige Mütter ab.

Es gilt, den Rahmen zu schaffen, um die Erwerbstätigkeit und vor allem die berufliche Weiterentwicklung von Eltern zu erhöhen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Damit werden die Grundlagen geschaffen, um den demografischen Wandel zu bewältigen.

Um ein berufliches Vorankommen zu ermöglich, müssen Eltern die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten wie Arbeitnehmende ohne Familie bekommen, damit ein Leben im Alter mit einer kompletten Erwerbsbiografie finanziert werden kann.

Kinder müssen gut und kompetent betreut werden. Eine gute Betreuung darf nicht von den finanziellen Möglichkeiten der Eltern abhängig sein.

Herkunft:
Ortsgruppe DMT

Antrag E018: Änderung der Stichtagregelung für Betreuungsplätze – Gleichberechtigung für alle Familien

Laufende Nummer: 65

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen als Material zu Antrag E001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag E001
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - E001

Dass der DGB NRW sich auf allen Ebenen dafür einsetzt, dass:

1. Eine flexible und familienfreundliche Stichtagsregelung eingeführt wird, die sicherstellt, dass alle Kinder, unabhängig von ihrem Geburtsmonat, die gleichen Chancen auf einen Betreuungsplatz erhalten.
2. Die Vergabe von Betreuungsplätzen monatlich oder vierteljährlich erfolgt, um die starre Fixierung auf ein Betreuungsjahr zu überwinden.
3. Individuelle Familiensituationen bei der Platzvergabe stärker berücksichtigt werden, um allen Familien die gleichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bieten.

Begründung

Die aktuelle Stichtagsregelung für Betreuungsplätze benachteiligt insbesondere Kinder, die in den Wintermonaten geboren wurden. Diese Kinder können oft erst mit erheblicher Verzögerung einen Betreuungsplatz in Anspruch nehmen. Dadurch entstehen nicht nur Nachteile für die frühkindliche Entwicklung der Kinder, sondern auch erhebliche Belastungen für ihre Familien.

Besonders betroffen sind Familien, die auf eine frühzeitige Betreuung angewiesen sind, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen. Diese Ungleichbehandlung steht im Widerspruch zum Grundsatz, dass alle Familien unabhängig vom Geburtsmonat ihrer Kinder die gleichen Möglichkeiten erhalten sollten.

Mit dieser Änderung soll sichergestellt werden, dass alle Kinder die gleichen Chancen auf frühkindliche Bildung und Förderung erhalten und Familien nicht durch eine starre Stichtagsregelung benachteiligt werden.

Ursprung des Antrages
VK Vestolit

Antrag E019: Abschaffung der Kita-Gebühren

Laufende Nummer: 69

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen als Material zu Antrag E001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag E001
Sachgebiet:	E - Bildung, Schule, Hochschule, Berufliche Bildung
Antragsblock:	Antragsblock - E001

Dass der DGB NRW sich sowohl politisch als auch in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Verbänden – für eine bundesweite Abschaffung der Kita-Gebühren einzusetzt und entsprechenden Maßnahmen unterstützt. Ziel ist es, allen Familien einen kostenfreien Zugang zu frühkindlicher Bildung und Betreuung zu ermöglichen.

Begründung

Die Abschaffung der Kita-Gebühren ist ein wichtiger Schritt, um allen Kindern unabhängig von der finanziellen Situation der Eltern gleiche Bildungs- und Betreuungsmöglichkeiten zu bieten. Frühkindliche Bildung legt den Grundstein für die persönliche und schulische Entwicklung und darf nicht von finanziellen Barrieren abhängig sein.

Derzeit gibt es in Deutschland je nach Bundesland und Kommune erhebliche Unterschiede bei den Kita-Gebühren. Eine bundesweite Abschaffung würde für einheitliche und gerechte Bedingungen sorgen.

Außerdem sind die Kosten für die Betreuung in Kitas für viele Familien eine erhebliche finanzielle Belastung. Gerade in Zeiten steigender Lebenserhaltungskosten ist es wichtig, Eltern zu entlasten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

Kostenfreie Kitas sind eine wichtige Investition in die Zukunft Deutschlands. Sie fördern die soziale Integration und ermöglichen es Eltern, schneller und uneingeschränkt in den Arbeitsmarkt zurückzukehren, was auch zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beiträgt.

Ursprung des Antrages
VK Vestolit

Antrag F001: Für die, die den Laden am Laufen halten: Zukunftsfeste Arbeitsbedingungen und echte Fürsorge im öffentlichen Dienst!

Laufende Nummer: 6

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	F002, F004
Sachgebiet:	F - Öffentlicher Dienst
Antragsblock:	Antragsblock - F001

Der öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen steht unter hohem Druck: Fachkräftemangel, Arbeitsverdichtung, zunehmende Aufgabenvielfalt, wachsende gesellschaftliche Erwartungen und sich schnell ändernde politische Rahmenbedingungen prägen den Arbeitsalltag der Beschäftigten. Gleichzeitig bleiben strukturelle Verbesserungen und politische Umsetzungsschritte häufig hinter dem tatsächlichen Bedarf zurück. Wer den „Laden am Laufen hält“, verdient nicht nur symbolische Anerkennung, sondern konkrete und spürbare Verbesserungen.

Als Gewerkschaftsdachverband fordert der DGB eine nachhaltige Stabilisierung des öffentlichen Dienstes auf Kommunal- und Landesebene als Grundlage für sozialen Zusammenhalt und Demokratie. Er setzt sich für faire Arbeitsbedingungen, gute Bezahlung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst ein. Gemeinsam mit Partner*innen aus Politik, Verbänden und Zivilgesellschaft arbeitet der DGB an tragfähigen Lösungen und einer finanziell starken kommunalen Infrastruktur. Privatisierungstendenzen lehnt der DGB entschieden ab.

Der DGB fordert daher mit den nachfolgenden Punkten eine nachhaltige Kurskorrektur zur Stärkung des öffentlichen Dienstes und zur Sicherung guter, zukunftsfester Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst:

1. Zentrale Voraussetzung ist eine Stärkung der Beteiligungsrechte des DGB als Spitzenorganisation für Beamt*innen

Die Beteiligung als Spitzenorganisation für Beamt*innen gem. § 93 LBG NRW muss dringend über ein rein formales Anhörungsrecht der Spitzenverbände hinausgehen. Hierfür wird sich der DGB weiter mit Nachdruck gegenüber Politik und Landesregierung einsetzen. Die Regelungen zur Beteiligung der Dachverbände müssen entsprechend fortentwickelt werden und die Beteiligungspraxis so gestaltet sein, dass sie tatsächlich der verfassungsrechtlich vorgegebenen Pflicht einer Sicherung der Rechte und Interessen der Beamt*innen bei der Ausarbeitung neuer Regelungen nachkommt und das Fehlen des Rechts auf Tarifverhandlungen und das Streikverbot kompensieren. Der DGB muss frühzeitig, transparent und mit tatsächlicher Mitwirkung bei Entscheidungsprozessen eingebunden werden. Gesetzesinitiativen und Regelungen, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beamt*innen betreffen, sind nur dann legitim, wenn die Perspektiven des DGB als Spitzenorganisation für Beamt*innen ernsthaft berücksichtigt werden.

Als Dachverband der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes setzt sich der DGB NRW – wo es erforderlich ist – für gute und verlässliche Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes unabhängig von ihrem Status ein.

2. Modernisierung der Arbeitsumgebung und Arbeitsbedingungen

Der DGB bekräftigt seine bisherige Beschlusslage aus dem Leitantrag 2021 und hebt an dieser Stelle besonders die bestehenden Forderungen zur Rückführung der Wochenarbeitszeit, mindestens auf das Niveau der Tarifbeschäftigten des Landes (39h 50min) und zur Einführung moderner Arbeitsformen im öffentlichen Dienst hervor. Ein Kulturwandel ist überfällig: Weg von Kontrolle und Misstrauen – hin zu selbstbestimmtem, flexiblem Arbeiten auf Augenhöhe.

Der DGB fordert daher außerdem von öffentlichen Arbeitgebern:

- Die Förderung von Jobsharing, mobiler Arbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen, ohne engmaschige Kontrolle durch Führungskräfte.
- Eine Weiterentwicklung bestehender Modelle wie des Langzeitarbeitszeitkontos, um individuelle Lebensphasen besser abbilden zu können.
- Die Digitalisierung und Modernisierung von Arbeitsumgebungen konsequent voranzutreiben. Sie ist kein Selbstzweck, sondern Voraussetzung für effizientes, gesundes und modernes Arbeiten. Hierbei darf der Fokus nicht nur auf technischer Ausrüstung liegen, sondern auch auf modernen Dienstgebäuden, guter Erreichbarkeit und ÖPNV-Anbindung.

3. Arbeits- und Gesundheitsschutz konsequent umsetzen

In Zeiten unbesetzter Stellen, steten Aufgabenzuwachses und eines hohen Durchschnittsalters der Beschäftigten muss der Dienstherr den Arbeits- und Gesundheitsschutz dringend ernst nehmen und finanziell und personell angemessen ausstatten. Der DGB setzt sich daher insbesondere ein für

- die Umsetzung der gesetzlichen Pflicht des Dienstherrn zur Erfassung der Arbeitszeit entsprechend den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben des Europarechts und der Rechtsprechung des BAG (1 ABR 22/21), um die tatsächliche Arbeitsbelastung aller Beschäftigter zu erfassen und zu dokumentieren.
- Eine gute personelle Ausstattung der Arbeitsschutzbehörden, die eine regelmäßige Kontrolle der Einhaltung der Schutzbestimmungen ermöglicht.
- Die Sicherung von Überstunden und Mehrarbeit. Diese dürfen zukünftig nicht mehr verfallen. Auch die sog. Bagatellgrenzen muss abgeschafft werden.
- Die Errichtung gesunder Arbeitsorte, sei es bei Instandhaltung oder Neubau.

4. Die fachliche Qualifikation der Beschäftigten, vor allem im Hinblick auf die Vielzahl an bevorstehenden Pensionierungen muss aktiv gestärkt werden

Der DGB fordert eine landesweite Evaluation von Fortbildungsbedarfen und eine gezielte Ausweitung entsprechender Angebote in allen Dienststellen. Fortbildung muss integraler Bestandteil von Personalentwicklung sein – unabhängig von Laufbahngruppe, beruflichem Status oder Einsatzbereich. Berufliche Weiterentwicklung darf kein Zufall, sondern muss strukturell gesichert sein.

5. Politisch zentrale Themen bringt der DGB kontinuierlich und mit Nachdruck gegenüber der Landesregierung ein

Im Fokus stehen dabei unter anderem:

- Der Ausschluss von Kürzungen und Sparmaßnahmen zulasten der Beamt*innen und der Tarifbeschäftigten.
- Die zügige Umsetzung angekündigter Maßnahmen aus dem Koalitionsvertrag – insbesondere die Einführung einer pauschalen Beihilfe als Wahlmöglichkeit für Bestandsbeamt*innen und neue Beamt*innen.
- Die Änderung der Beihilfeverordnung Tarifbeschäftigte (BVOTb NRW) mit dem Ziel, die Stichtagsregelung aufzuheben. Künftig sollen auch Tarifbeschäftigte, die nach dem 01.01.1999 in den Landesdienst eingetreten sind, einen Anspruch auf Beihilfe erhalten – sofern sie die übrigen Voraussetzungen der BVOTb NRW erfüllen. Der DGB sieht darin keinen Widerspruch zur Einführung der pauschalen Beihilfe. Der zentrale Punkt beider Forderungen ist die Wahlfreiheit und Gleichbehandlung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst – unabhängig vom Status.
- Die Forderung des DGB nach einer Anpassung der Hinterbliebenenversorgung an moderne Familienmodelle, damit auch im Todesfall eine diskriminierungsfreie und angemessene Versorgung gewährleistet ist. Erforderlich ist dafür die sofortige rechtliche Absicherung von Witwengeld für alle Personen in langjährigen, eheähnlichen Partnerschaften – ungeachtet einer Eheschließung oder eingetragenen Lebenspartnerschaft. Denn angemessene Versorgung darf nicht vom Trauschein abhängen.
- Die Planung bei politischen Entscheidungen, wie der vorgezogene Kohleausstieg von 2045 auf 2030, stellt eine große Herausforderung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst dar, denn sie müssen in der Regel für deren Umsetzung sorgen. Der DGB fordert von der Politik daher Planungsverfahren so zu gestalten, dass sie für die Beschäftigten Verlässlichkeit bieten und eine stabile Personal- und Einsatzplanung ermöglichen. Auch die Polizei braucht verlässliche Planungszeiträume, etwa bei ausgeweiteten Grenzkontrollen, die die Unterstützung der Landespolizei benötigen. Politische Entscheidungen, die zu Veränderungen und Ausweitungen von Aufgaben für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst führen, brauchen nicht nur ausreichend Zeit, sondern müssen auch mit genügend personellen Ressourcen ausgestattet werden. Obwohl die Kolleg*innen in vielen Bereichen bereits völlig überlastet sind, fehlt es hieran immer wieder, wie sich z. B. bei Maßnahmen des Schulministeriums im Rahmen des sog. Handlungskonzepts Unterrichtsversorgung und des Schulkompass NRW 2030 zeigt.

6. Kampagnen stärken den öffentlichen Diskurs

Es braucht eine öffentliche Debatte über den Wert staatlicher Arbeit. Der DGB setzt sich dafür ein, bestehende gewerkschaftliche Kampagnen zur Sichtbarkeit und Wertschätzung des öffentlichen Dienstes zu verstetigen und auszubauen. Die Kampagne „Damit der Traum vom Beruf nicht platzt“ adressiert wirksam die Nachwuchsgewinnung und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, um dem Problem der Stellenbesetzung

entgegenzuwirken, während „Vergiss nicht: hier arbeitet ein Mensch“ den Fokus auf Anerkennung und Arbeitsrealität legt. Beide Kampagnen sollen fortgeführt, zielgruppengerecht weiterentwickelt und stärker digital verbreitet werden.

7. Gewalt gegen Beschäftigte sichtbar machen – Dunkelfelder aufhellen, Schutz verbessern

Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst ist ein wachsendes Problem – und sie betrifft längst nicht mehr nur Einsatzkräfte im Außendienst wie Polizei, Feuerwehr oder Rettungsdienste. Auch Beschäftigte in Dienststellen, Personal an Schulen, Mitarbeitende in Bürgerbüros, Jobcentern, Sozialämtern, Justizvollzugseinrichtungen, Krankenhäusern oder anderen öffentlichen Einrichtungen sind zunehmend verbalen und physischen Übergriffen ausgesetzt. Dabei handelt es sich nicht um Einzelfälle, sondern um ein strukturelles Problem, das bislang noch zu häufig im Dunkeln bleibt.

Um das tatsächliche Ausmaß sichtbar zu machen, fordert der DGB NRW die Einführung eines einheitlichen, flächendeckenden und niedrigschwelligen Gewalterfassungssystems für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen. Dieses System muss sämtliche Berufsgruppen einschließen und darf sich nicht auf einzelne Berufsgruppen oder bestimmte Einsatzsituationen beschränken. Es geht darum, die Realität in den Dienststellen vollständig abzubilden – von der Schule bis zur Verwaltung, vom Krankenhaus bis zum Bürgeramt.

Darüber hinaus braucht es begleitende Dunkelfeldforschung, die auch das Nichtmelden von Vorfällen beleuchtet: Warum wird Gewalt nicht angezeigt oder dokumentiert? Welche Hürden und Ängste bestehen? Nur wenn die tatsächlichen Belastungen bekannt sind, können wirksame Maßnahmen ergriffen werden – präventiv wie reaktiv. Die Beschäftigten müssen ermutigt, geschützt und aktiv unterstützt werden, wenn sie Gewalt erfahren. Das bedeutet klare Meldeverfahren, Schutz vor Repressalien und eine Kultur der Anerkennung, die das Thema ernst nimmt.

Die Landesregierung ist gefordert, zusammen mit Gewerkschaften, Personalvertretungen und öffentlichen Arbeitgebern tragfähige Konzepte zum Schutz der Beschäftigten zu entwickeln. Dazu gehören systematische Schulungen, Sensibilisierungsmaßnahmen, verbindliche Schutzstandards, verlässliche Nachsorgeangebote für Betroffene sowie klare politische Signale: Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte wird nicht hingenommen – egal, an welchem Ort sie geschieht.

8. Gerechte und verfassungsgemäße Besoldung sicherstellen

Der DGB NRW setzt sich für eine faire, amtsangemessene und attraktive Besoldung aller Beamt*innen und ihrer Familien ein. Ziel ist eine Besoldungsstruktur, die der Verantwortung der Tätigkeit, der finanziellen Wertschätzung und den Anforderungen der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit gleichermaßen gerecht wird. Die Besoldungsordnungen in NRW müssen im Lichte der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts grundlegend überarbeitet und strukturell weiterentwickelt werden.

Klar ist: Die Herstellung verfassungskonformer Besoldung ist eine gesetzgeberische Pflicht – keine individuelle Auseinandersetzung. Es darf nicht sein, dass Beamt*innen diese Verantwortung über Einzelklagen selbst durchsetzen müssen oder im Unklaren

gelassen werden, ob ihre Besoldung verfassungsgemäß ist. Der DGB NRW fordert, zu bewährten Verfahren zurückzukehren – etwa zur Ruhendstellung von Widersprüchen bei Zweifeln an der Verfassungsmäßigkeit der Besoldung. Die Einschätzung verfassungsrechtlicher Zweifel obliegt dabei nicht dem für das Gesetzgebungsverfahren zuständigen Ressort, sondern erfordert eine unabhängige rechtliche Bewertung im Lichte der Gewaltenteilung. Es braucht wieder Rechtssicherheit und verlässliche Verfahren statt eines Systems der Rechtsunsicherheit auf dem Rücken der Betroffenen. Die Beschäftigten dürfen durch rechtliche Grauzonen, aufgeschobene Entscheidungen oder komplexe Widerspruchsverfahren nicht zusätzlich unter Druck geraten.

Der DGB NRW erwartet, dass Fragen der Besoldung künftig in einem verbindlichen, regelmäßigen Austausch mit der Landesregierung beraten werden. Nur wenn der Dialog zwischen Spitzenorganisation und Landesregierung ernsthaft geführt wird, können tragfähige und sozial gerechte Lösungen im Sinne der Beschäftigten erreicht werden.

9. Mitbestimmung stärken – Demokratie beginnt in der Dienststelle

Demokratie im öffentlichen Dienst beginnt am Arbeitsplatz. Starke Personalvertretungen und ein zeitgemäßes Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) sind zentrale Bausteine dafür. Mitbestimmung ist kein bürokratisches Hindernis, sondern Ausdruck von Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten – und damit ein wesentlicher Beitrag zu Arbeitszufriedenheit, Motivation und einer konstruktiven Verwaltungskultur.

Wo Beschäftigte echte Mitgestaltungsmöglichkeiten haben, wächst nicht nur die Identifikation mit der eigenen Arbeit, sondern auch die Bereitschaft, Veränderungsprozesse aktiv mitzutragen. Das stärkt das demokratische Verständnis im öffentlichen Dienst und trägt zu einer offenen, solidarischen und resilienten Dienststellenkultur bei.

Deshalb setzt sich der DGB NRW für die konsequente Beachtung der bestehenden Mitbestimmungsrechte durch den Dienstherrn und eine Weiterentwicklung des LPVG ein, die Beteiligung auf Augenhöhe sichert, Mitbestimmungspraxis erleichtert und den demokratischen Anspruch des öffentlichen Dienstes in der Fläche stärkt.

10. Künstliche Intelligenz im öffentlichen Dienst – ethische Leitlinien, Weiterbildung und Mitbestimmung

Die zunehmende Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) im öffentlichen Dienst eröffnet große Chancen, bringt aber auch erhebliche Herausforderungen mit sich, die aus gewerkschaftlicher Sicht sorgfältig diskutiert und gestaltet werden müssen. Der DGB NRW fordert die Entwicklung landesweiter verbindlicher ethischer Grundsätze durch die Landesregierung für den Einsatz von KI, die Transparenz, Fairness und den Schutz der Beschäftigten sicherstellen.

Ein zentraler Punkt ist die Weiterbildung der Beschäftigten: Sie müssen umfassend und praxisnah über die Funktionsweisen, Einsatzmöglichkeiten sowie die Rechte und Pflichten im Umgang mit KI informiert werden. Dies schließt auch klare Vorgaben zu Verboten ein, etwa bei diskriminierenden oder unfairen Anwendungen. Ein besonderes Augenmerk gilt der Datensicherheit und dem Schutz personenbezogener Daten, die bei KI-Systemen verarbeitet werden.

Die Mitbestimmung der Personalräte muss von Anfang an fest verankert werden, um die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten und technologische Entwicklungen kritisch begleiten zu können. Dabei ist eine vorausschauende und kontinuierliche Beteiligung aller relevanten Akteure – einschließlich Gleichstellungs- und Schwerbehindertenvertretungen sowie Arbeitsschutzakteur*innen – unerlässlich. Es braucht prozedurale Mitbestimmung, die den gesamten Einführungsprozess von der Planung über die Anwendung bis zur Evaluation von KI-Systemen umfassen.

KI-Systeme im öffentlichen Dienst sollen technologieoffen implementiert werden – ohne voreilige Festlegung auf einzelne Produkte oder spezifische Anwendungen –, um Flexibilität und Anpassungsfähigkeit zu gewährleisten. Vor dem Hintergrund der digitalen Souveränität der NRW-Landesverwaltung sehen wir die von der Landesregierung geplante umfassende Zusammenarbeit mit Microsoft zur Schulung der NRW-Bediensteten kritisch. Gleichzeitig sind verpflichtende betriebliche Folgenabschätzungen bei jeder KI-Einführung notwendig, um Risiken für Beschäftigung, Arbeitsorganisation und Grundrechte frühzeitig zu erkennen und entgegenzuwirken.

Aus gewerkschaftlicher Sicht gilt es zudem, folgende Herausforderungen zu adressieren: Vermeidung von Arbeitsplatzabbau durch Automatisierung, Sicherstellung von Transparenz in Entscheidungsprozessen, Schutz vor Überwachung und Kontrolle durch KI-Systeme sowie Wahrung der menschlichen Arbeitsautonomie. Der Einsatz von KI darf nicht zu Leistungsdruck, Entgrenzung oder einem schleichenden Abbau von Mitbestimmungsrechten führen. Prädiktive Leistungsprognosen und die anlasslose Verhaltenskontrolle durch KI sind auszuschließen.

Nur durch eine verantwortungsvolle, ethisch orientierte und mitbestimmte Nutzung von KI kann die digitale Transformation im öffentlichen Dienst zum Vorteil aller Beschäftigten gestaltet werden. Der DGB NRW wird diesen Prozess kritisch begleiten und die Rechte und Bedürfnisse der Beschäftigten konsequent vertreten.

Begründung

Die Funktionsfähigkeit des Staates hängt wesentlich von den Menschen ab, die ihn gestalten und am Laufen halten. Ihre Arbeitsbedingungen, ihre Absicherung und ihre Mitbestimmung sind ein Spiegel politischer Prioritätensetzung. Ein starker öffentlicher Dienst fällt nicht vom Himmel – er ist das Ergebnis bewusster politischer Entscheidungen. Wer Verlässlichkeit vom öffentlichen Dienst erwartet, muss ihn personell, finanziell und strukturell so ausstatten, dass er seiner Verantwortung gerecht werden kann – heute und in Zukunft.

Wer den öffentlichen Dienst stärken will, darf nicht bei Lippenbekenntnissen stehen bleiben. Es braucht mutige und nachhaltige politische Entscheidungen, die für sichere Arbeitsplätze, angemessene Bezahlung, umfassende Fürsorge und echte Mitbestimmung sorgen. Nur so lässt sich die Leistungsfähigkeit des Staates langfristig sichern und gesellschaftlicher Zusammenhalt fördern.

Dieser Antrag setzt genau hier an: Er fordert klare, verbindliche Maßnahmen zur nachhaltigen Aufwertung des öffentlichen Dienstes – im Interesse der Beschäftigten und aller, die auf funktionierende staatliche Leistungen angewiesen sind. Dazu gehören insbesondere der dringend erforderliche Personalaufbau, eine amtsangemessene Besoldung, eine verbesserte Versorgung und Beihilfe sowie die Stärkung der Mitbestimmungsrechte.

Antrag F002: Novellierung des LPVG NRW - für echte Mitbestimmung auf Augenhöhe

Laufende Nummer: 29

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen als Material zu Antrag F001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag F001
Sachgebiet:	F - Öffentlicher Dienst
Antragsblock:	Antragsblock - F001

Der DGB NRW setzt sich für eine Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW ein. Diese Novellierung beinhaltet unter anderem:

- Mitbestimmung bei Ablehnung von Höhergruppierungen.
- Die Einführung von Einigungsstellenverfahren bei Initiativanträgen in Fällen des § 72 Abs. 1 LPVG NRW.
- Die Stärkung der JAVen als eigenständiges Gremium in der Dienststelle.

Die genaue Ausgestaltung und weiteren Forderungen soll in einer Arbeitsgruppe mit den betroffenen Mitgliedsgewerkschaften erarbeitet werden.

Antrag F003: Übernahmeregelungen für Beamtenanwärter*innen in gesetzlichen Interessensvertretungen

Laufende Nummer: 33

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen als Material an Bezirksvorstand
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an Bezirksvorstand
Sachgebiet:	F - Öffentlicher Dienst

Das Beamtenverhältnis von Anwärterinnen und Anwärtern (Beamte auf Widerruf) endet Kraft Gesetzes mit Bestehen der Abschlussprüfung. Sie müssen aktiv in das Beamtenverhältnis auf Probe neu ernannt werden.

Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass

- Der Geltungsbereich des § 7 LPVG NRW auf verbeamtete Mitglieder der gesetzlichen Interessenvertretungen ausgeweitet wird. Übernahmeregelungen für Beamtenanwärter*innen, die in der gesetzlichen Interessensvertretung aktiv sind bzw. waren, müssen gesetzlich verankert werden. Beamtenanwärter*innen sollen demnach nicht schlechter gestellt werden als Auszubildende in einem Berufsausbildungsverhältnis (nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz).
- die Informationspflicht gegenüber Beamtenanwärter*innen, welche in einer gesetzlichen Interessensvertretung aktiv sind oder waren, vor Beendigung der Anwartschaft analog der Regelungen des § 7 Abs. 2 LPVG NRW für Auszubildende in einem Berufsausbildungsverhältnis (nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz) zu implementieren.

Antrag F003-Ä01

Laufende Nummer: 103 • Änderungsantrag zu F003

Antragsteller*in:	Hanna Schwarz (ver.di · Nr. 00093*01)
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	F - Öffentlicher Dienst

Zeile 1

Das Beamtenverhältnis von Anwärterinnen und Anwärtern (Beamte auf Widerruf) endet Kraft Gesetzes mit Bestehen der Abschlussprüfung. Sie müssen aktiv in das Beamtenverhältnis auf Probe neu ernannt werden.

Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass

Zeile 2 - 6

1. ~~die Übernahmeregelungen für Beamtenanwärter*innen gesetzlich zu verankern, die in der gesetzlichen Interessensvertretung aktiv sind bzw. waren. Beamtenanwärter*innen sollen demnach nicht schlechter gestellt werden als Auszubildende in einem Berufsausbildungsverhältnis (nach z. B. dem Berufsbildungsgesetz, dem Pflegeberufegesetz oder dem Hebammengesetz).~~

Zeile 7 - 10

2. ~~die Informationspflicht gegenüber der Beamtenanwärter*innen vor Beendigung der Anwartschaft entsprechend der Auszubildenden in einem Berufsausbildungsverhältnis (nach dem Berufsbildungsgesetzt, dem Krankenpflegegesetzt oder dem Hebammengesetz) zu implementieren.~~

Zeile 11 - 15

3. ~~Übernahmeregelungen für Beamtenanwärter*innen, die in der gesetzlichen Interessensvertretung aktiv sind bzw. waren, gesetzlich zu verankern. Beamtenanwärter*innen sollen demnach nicht schlechter gestellt werden als Auszubildende in einem Berufsausbildungsverhältnis (nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz).~~

- Der Geltungsbereich des § 7 LPVG NRW auf verbeamtete Mitglieder der gesetzlichen Interessenvertretungen ausgeweitet wird. Übernahmeregelungen für Beamtenanwärter*innen, die in der gesetzlichen Interessensvertretung aktiv sind bzw. waren, müssen gesetzlich verankert werden. Beamtenanwärter*innen sollen demnach nicht schlechter gestellt werden als Auszubildende in einem Berufsausbildungsverhältnis (nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz).

Zeile 16 - 20

4. ~~die Informationspflicht gegenüber Beamtenanwärter*innen, welche in einer gesetzlichen Interessensvertretung aktiv sind oder waren, vor Beendigung der~~

~~Anwartschaft analog der Regelungen für Auszubildende in einem Berufsausbildungsverhältnis (nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz) zu implementieren.~~

- die Informationspflicht gegenüber Beamtenanwärter*innen, welche in einer gesetzlichen Interessensvertretung aktiv sind oder waren, vor Beendigung der Anwartschaft analog der Regelungen des § 7 Abs. 2 LPVG NRW für Auszubildende in einem Berufsausbildungsverhältnis (nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz) zu implementieren.

Antrag F004: Weiterführung der DGB-Kampagne „Hier arbeitet ein Mensch“

Laufende Nummer: 37

Antragsteller*in:	DGB-Stadtverband Mülheim an der Ruhr
Status:	erledigt bei Annahme von Antrag F001
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag F001
Sachgebiet:	F - Öffentlicher Dienst
Antragsblock:	Antragsblock - F001

Die Bezirkskonferenz NRW beschließt, dass der DGB NRW die Kampagne "Hier arbeitet ein Mensch" fortführt, weiter ausbaut und in allen Regionen Nordrhein-Westfalens stärker sichtbar gemacht wird.

Begründung

Die Kampagne **„Hier arbeitet ein Mensch“** ist ein zentrales Instrument, um die Würde der Arbeit, faire Löhne und respektvolle Arbeitsbedingungen in der Öffentlichkeit zu thematisieren. Sie macht deutlich, dass hinter jeder Leistung Menschen stehen, die Rechte, Anerkennung und Schutz verdienen.

Die Fortführung der Kampagne ist besonders wichtig, weil: Sie das öffentliche Bewusstsein für die Bedeutung fairer Arbeitsbedingungen erhöht, ehrenamtliche und gewerkschaftliche Mitglieder gestärkt und in ihrer Arbeit sichtbar unterstützt werden, sie eine Grundlage für weitere Kampagnen und Initiativen zu Arbeitsrechten, Tarifbindung und Mitbestimmung schafft und sie die gewerkschaftliche Präsenz vor Ort und in der Öffentlichkeit nachhaltig stärkt.

Zielsetzung:
Die Kampagne soll flächendeckend in NRW weitergeführt, regional angepasst und auf allen Kommunikationskanälen (online, Print, Veranstaltungen, lokale Aktionen) aktiv beworben werden. Dies soll dazu beitragen, die öffentliche Wahrnehmung zu erhöhen und die Mitgliederbindung zu stärken.

Vorschlag zur Umsetzung:

- Fortführung der zentralen Kampagnenmaterialien (Plakate, Flyer, digitale Inhalte).
- Unterstützung der Stadt- und Kreisverbände bei lokalen Aktionen und Veranstaltungen.
- Entwicklung von Zielgruppenformaten, die besonders junge Erwerbstätige und neue Mitglieder ansprechen.
- Dokumentation und Austausch von Best-Practice-Beispielen aus den Regionen.
- Regelmäßige Evaluation der Wirkung der Kampagne zur Optimierung der Maßnahmen.

Antrag G001: #Mehrwert Gleichstellung, Gleichstellung ist Wertschätzung!

Laufende Nummer: 12

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	G - Gleichstellung und Gendergerechtigkeit

Ziel unserer gleichstellungsorientierten Gewerkschaftsarbeit ist die eigenständige Existenzsicherung von Frauen. Das geht nur mit einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen. Sie sichert nicht nur deren ökonomische Unabhängigkeit, sondern auch die wirtschaftliche Stabilität von Familien und ist darüber hinaus ein wichtiger Beitrag zur Sicherung von Fachkräften, die in NRW dringend gebraucht werden. Dabei ist klar: Sie ist kein Selbstläufer und kann nur erreicht werden, wenn Frauen im Erwerbsleben die gleichen Chancen haben wie Männer.

Aber Frauen sehen sich nach wie vor vielen Hürden gegenüber: Sie verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen, übernehmen mehr Haus- und Sorgearbeit als ihre Partner und sind damit stärker auf eine bedarfsgerechte Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur angewiesen, sie reduzieren ihre Arbeitszeit oder bleiben dem Arbeitsmarkt komplett fern – mit unmittelbaren Folgen für ihr kurz- und langfristiges finanzielles Auskommen.

Diese Hürden müssen überwunden werden: Nur mit einer fairen und auskömmlichen Entlohnung vor allem in den frauendominierten Branchen, guten Arbeitsbedingungen, eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie mit mehr Mitspracherecht der Beschäftigten bei den Arbeitszeiten wird die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen erreicht und ein großes Fachkräftepotenzial gehoben.

Fest steht: In den letzten Jahren ist dafür zu wenig passiert. Hinzukommt das Erstarken von rechten Kräften, die sich für ein veraltetes Familien- und Frauenbild einsetzen. Deswegen ist es höchste Zeit, die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf die politische und betriebliche Agenda zu rufen und die Verantwortlichen in Politik, Betrieben und Verwaltung zum Handeln zu bewegen!

Es ist an der Zeit! Arbeitszeiten, die zum Leben passen, zu ermöglichen.

Auch wenn die Erwerbsbeteiligung von Frauen bundesweit und in NRW steigt, arbeiten doch deutlich mehr Frauen in (kleiner) Teilzeit. Die hohe Teilzeitquote ist Ausdruck eines großen Vereinbarkeitsproblems: Neben der unverlässlichen Kinderbetreuungsangebote sind starre Arbeitszeiten, verbreitete Präsenzpflichten sowie fehlende Möglichkeiten mobil zu arbeiten, Überstunden und begrenzte Möglichkeiten, das Arbeitsvolumen an die Lebensphasen anpassen zu können, die Gründe dafür. Hinzukommt, dass die Betreuung von Kindern und insbesondere von Kindern mit erhöhtem Betreuungsbedarf, die Pflege der Eltern oder der Haushalt schlichtweg Zeit benötigt, an der es bei einer Vollzeitbeschäftigung fehlt. Neben arbeitnehmer*innenfreundlichen Arbeitszeiten kann eine reduzierte Vollzeit mit einem Zeitkorridor von 30 bis 35 Stunden Abhilfe schaffen. Dieser Bedarf an reduzierter

Vollzeit und flexiblen Arbeitszeitarrangements spiegelt sich am Arbeitsmarkt kaum wider. Einige potenzielle Beschäftigte, darunter viele Frauen und Alleinerziehende, bleiben deswegen dem Erwerbsleben gänzlich fern oder stehen vor einer permanenten Zerreißprobe, die nicht selten zur mentalen und körperlichen Überlastung und Krankheitsausfällen führt.

Unsere Forderungen:

Tarifverträge bieten neben höheren Löhnen flexiblere Arbeitszeitmodelle und bessere Vereinbarkeitsangebote.

- Deswegen fordern wir **von der Landesregierung** ein Tariftreuegesetz zu verabschieden, damit öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden, die nach Tarif bezahlen. Bei der Gesetzesentwicklung ist ein Gleichstellungscheck anzuwenden, um sicherzustellen, dass Frauen von den Gesetzesvorteilen profitieren.
- Deswegen fordern wir von der Landesregierung, sich im Bundesrat für familienfreundliche Arbeitszeitarrangements einzusetzen, wie etwa eine Brückenteilzeit unabhängig der Unternehmensgröße und ein echtes Aufstockungsrecht für Teilzeitbeschäftigte.
- Deshalb fordern wir von der Landesregierung sich im Bundesrat für den Erhalt des Arbeitszeitgesetzes ArbZG mit seinen Schutzregelungen insbesondere der Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf 8 Stunden einzusetzen.
- Deswegen fordern wir **von der Landesregierung** eine zeitnahe Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes mit dem Ziel, mehr und bessere Arbeitszeitmodelle einzuführen, die den Beschäftigten mehr Arbeitszeitsouveränität ermöglichen. Neben der Forderung nach einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitsstunden braucht es Arbeitszeiten, die zum Leben passen.
- Eine Arbeitsorganisation zu fördern, die es Arbeitnehmer*innen ermöglicht, ihre Arbeitszeit – sofern es die Beschäftigungsform zulässt – besser an ihre Lebenssituation anpassen zu können. Dabei geht es auch darum, ausreichend Personal sicherzustellen und klare Vertretungsregelungen einzuführen.
- Reduzierte Vollzeit verstärkt anzubieten.
- Die Aufstockung der Arbeitszeiten aus Teilzeit zu ermöglichen und gleichzeitig für Entlastung zu sorgen, indem zum Beispiel als Zusatzleistung bzw. Boni die Kosten für tarifgebundene haushaltsnahe Dienstleistungen übernommen werden.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten bieten die Chancen, den Bedürfnissen je nach familiärer Situation gerecht zu werden.

Der öffentliche Dienst ist ein wichtiger Arbeitgeber für Frauen, doch ihre Teilzeitquote verharrt auch hier auf einem hohen Niveau.

Arbeitgeber*innen können die Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten und damit Fachkräftepotenziale heben.

Deswegen fordern wir **von Arbeitgeber*innen, dem hohen Stellenwert gerecht werden! Eine bessere Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.**

Die frühkindliche Bildung in Nordrhein-Westfalen befindet sich in einem dramatischen Zustand. Zu wenig Plätze im Bereich der unter Dreijährigen, unpraktische Öffnungszeiten und zum Teil hohe Gebühren, bringen Eltern zur Verzweiflung und erschweren massiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie den berechtigten Anspruch auf ein zuverlässiges Bildungsangebot für die Kleinsten unserer Gesellschaft. Große Betreuungsgruppen und eine unzureichende Relation zwischen Kindern und Erzieher*innen senken die pädagogische Qualität zwangsläufig. Unattraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen führen zu einem eklatanten Fachkräftemangel in Kindertagesstätten. Dabei haben Kitas eine wichtige Funktion, wenn es darum geht, Chancengleichheit voranzutreiben, Kinder in ihren Persönlichkeiten und Potentialen Raum zur Entfaltung zu geben, sowie auf die weitere Bildungskette vorzubereiten und Eltern eine Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen. Eine verlässliche und bedarfsgerechte Kinderbetreuung ist Voraussetzung dafür, dass Eltern und vor allem Mütter und Alleinerziehende erwerbstätig sein können.

Noch schwieriger gestaltet sich die Situation in den Grundschulen: Es finden sich zu wenig Plätze in den Angeboten des Offenen Ganztages (OGS). Zudem herrschen unattraktive Arbeitsbedingungen für die Kolleg*innen. Erzwungene Teilzeit und fehlende gesetzlichen Regelungen, u. a. zur Qualifikation der eingesetzten Kolleg*innen, führen in vielen Fällen zu Frustration bei den Eltern, den Kindern und den Fachkräften sowie dem weiteren Personal. Eltern, die in geringer oder keiner Beschäftigung sind, erhalten in den seltensten Fällen einen OGS-Platz. So ist die Aufstockung von Stunden oder die (Wieder-)Aufnahme einer Berufstätigkeit, insbesondere für Frauen, stark eingeschränkt bis unmöglich.

Unsere Forderungen:

Deswegen fordern wir **von der Landesregierung**

- zur Entlastung der Fachkräfte eine Überführung der Finanzierung von Alltagshelfer*innen in das Kinderbildungsgesetz (KiBiZ) umzusetzen sowie die Regelfinanzierung von hauswirtschaftlichen und verwaltungstechnischen Kräften für die Kitas über das KiBiZ sicherzustellen.
- zur Gewinnung von Fachkräften:
  - im Rahmen der Offensive für mehr Erzieher*innen die Einführung und Refinanzierung von verbindlichen, wissenschaftlich begründeten Fachkraft-Kind-Schlüsseln (inkl. mehr Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit, Einrechnung von Urlaub, Krankheit, Fortbildung, Zeiten für Anleitung) über die Standards im KiBiZ hinaus. Dadurch würde auch die Attraktivität des Berufes gesteigert und die extreme Überlastung und der hohe Krankenstand verringert werden.
  - ein Landesprogramm zur Förderung der Teilzeitausbildung für Erzieher*innen. Dabei kann sich an das Landesprogramm Teilzeitberufsausbildung in der ambulanten und stationären Pflege (TEP) orientiert werden.
  - eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten und Schulplätze für Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen, sowie eine Festlegung und Refinanzierung von zeitlichen Mindestressourcen für die Praxisanleitung von

Auszubildenden in den Kitas. Die Anleitung und Ausbildung von neuen Fach- und Ergänzungskräften muss hohe Priorität haben.

- ein Landesausführungsgesetz zur Umsetzung des Rechtsanspruches auf Ganztag ab 2026, mit verbindlichen, auskömmlichen Standards zu u.a. Fachkraft-Kind-Relationen, Qualifikation des Personals und Pro-Kopf-Ausgaben pro Kind.

Neben der Betreuungsinfrastruktur kommt es darauf an, dass der Arbeitsalltag nicht zur täglichen Zerreißprobe für Menschen mit Familienverantwortung wird. Deswegen fordern wir **von der Landesregierung**

- ein Landesprogramm auf den Weg zu bringen, das sogenannte Vereinbarkeitslots*innen in den Betrieben und Verwaltungen fördert, die Beschäftigte und Arbeitgeber*innen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene unterstützen.
- die Finanzierung der Kompetenzzentren Frau und Beruf zu verstetigen, die Sozialpartner bei der inhaltlichen Schwerpunktplanung zu beteiligen und einen stärkeren Fokus auf die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt zu legen.

Arbeitgeber*innen haben ein eigenes Interesse daran, dass Beschäftigte entlastet und bei den Herausforderungen, Familie und Beruf zu vereinbaren, unterstützt werden. Deswegen fordern wir **von Arbeitgeber*innen**

- neben einer tarifgerechten Bezahlung die Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Systems Kita und OGS, damit die Fachkräfte nicht in andere Tätigkeiten wechseln oder sich ganz aus dem Beruf zurückziehen.
- ein familienfreundliches Arbeitsumfeld bereitzustellen, z. B. durch familienorganisatorische Unterstützungsangebote, wie Belegrechte für Mitarbeiter*innen in Kitas, finanzielle Beteiligung von Betriebskitas und finanzielle Zuschüsse, wie zusätzliche betriebliche Sozialleistungen.
- zusätzliche Freistellungstage unter Fortzahlung der Bezüge oder eine Notfallbetreuung anzubieten, wenn die Betreuungseinrichtung keine Betreuung leisten kann. Hierfür sollten Tarifverträge oder Personal- und Betriebsvereinbarungen die Grundlage bilden.

Den Mehrwert nutzen! Frauen aus der Minijobfalle befreien.

Viele Frauen sehen in einem Minijob die einzige Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. Nicht existenzsichernde Löhne, eine fehlende Absicherung und eine finanzielle Abhängigkeit von sozialstaatlichen Leistungen und dem Partner sind die Folgen. Zudem verharren viele Minijobber*innen für längere Zeiten in der geringfügigen Beschäftigung und schaffen keinen Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Ein Fachkräftepotenzial bleibt hier nahezu ungenutzt liegen.

Im Bund fordert der DGB seit langem eine Sozialversicherungspflicht ab dem 1. €. Solange die Bundesregierung aber an dem bestehenden Modell festhält, müssen in NRW alle Akteur*innen aktiv werden und Minijobs vermeiden oder dabei helfen, in reguläre Beschäftigung zu finden.

Unsere Forderungen

In den Arbeitsagenturen, aber vor allem in den Jobcentern ist es gängige Praxis,

Frauen (und Männer) in Minijobs zu vermitteln.

- Deswegen fordern wir **von der Landesregierung** ein landesweites Projekt für alle Arbeitsagenturen und Jobcenter einzuführen, das zum Ziel hat, gemeinsam mit den Sozialpartnern, den Kammern und weiteren örtlichen Akteur*innen Minijobber*innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überführen. Das erfolgreiche, aber beendete Projekt „Mehrwert schaffen. Minijobs umwandeln.“ kann als Grundlage genutzt werden.
- Deswegen fordern wir **von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit**, die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit stärker einzubinden und sie im Sinne einer Multiplikator*innenfunktion zur Beratung und Wissensvermittlung der Berater*innen heranzuziehen.

In den Jobcentern und Arbeitsagenturen werden die Beauftragten für Chancengleichheit zu wenig in das operative Geschäft eingebunden. In der Folge mangelt es den Berater*innen in der Arbeitsverwaltung an umfänglicher Gleichstellungskompetenz.

Minijobber*innen bieten auch für Arbeitgeber*innen ein wichtiges Fachkräftepotenzial. Über Fachkräftemangel jammern, aber an Minijobs festhalten, passt nicht zusammen.

- Deswegen fordern wir **von den Arbeitgeber*innen**, bestehende Minijobverhältnisse in Unternehmen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überführen und nicht mehr geringfügig einzustellen. Eine Beteiligung des Betriebs- oder Personalrates ist dabei dringend geboten, der u. a. über die Vorteile einer regulären Beschäftigung aufklärt.

Den Wert anerkennen! Gleichstellungspolitik der Landesregierung vorantreiben.

Trotz vieler Absichtserklärungen fehlt es der aktuellen Landesregierung an einer klaren Orientierung, wie sie die Erwerbsbeteiligung von Frauen verbessern möchte. Hinzukommt, dass verpflichtende Instrumente wie das Gendermainstreamingprinzip, das in der Geschäftsordnung des Landes (GGO § 2 Abs. 2) festgeschrieben ist, in NRW keine gängige Praxis ist. Wir müssen also feststellen: Die Gleichstellungspolitik nimmt in NRW keinen großen Stellenwert ein, was allein angesichts des großen Erwerbspotenzials von Frauen fatal ist.

Es fehlte bis vor kurzem noch an einer Beratungsstruktur, wie sie in vielen Politikbereichen gängig ist. Die Landesregierung hat nun auf Drängen des DGB NRW eine Arbeitsgruppe u. a. mit den Sozialpartnern eingerichtet. Neben einem beratenden Gremium fehlt es der Landesregierung an einer ganzheitlichen Strategie für mehr Gleichstellung. Zudem lässt sich eine ressortübergreifende Kooperation zwischen den zuständigen Landesministerien bisher kaum erkennen.

- Deswegen fordern wir **von der Landesregierung** die Expertise der Arbeitsgruppe zu nutzen, um eine Gleichstellungsstrategie mit konkreten Handlungskonzepten für die Landesregierung zu formulieren. Dem muss eine regelmäßige Analyse über die Erwerbsbeteiligung von Frauen in NRW vorausgehen.
- Deswegen fordern wir **von der Landesregierung** das Prinzip des Gender Budgetings konsequent anzuwenden und damit einen geschlechterorientierten Haushalt sicherzustellen. Dem muss eine geschlechterdifferenzierte Analyse der

Haushaltspläne vorausgehen.

In Zeiten angespannter Landeshaushalte gewinnt das Gender Budgeting zunehmend an Bedeutung. Das Ziel von Gender Budgeting ist die Gleichstellung der Geschlechter bei der Ressourcenverteilung bzw. Haushaltsplanung. Das betrifft zum Beispiel die Mittelbereitstellung für Projekte und Programme, die explizit Frauen und Familien zugutekommen vor allem für die Bereiche Wohnen, Bildung, die Unterstützung von berufstätigen Familien und Gewalt gegen Frauen. Mit Blick auf den aktuellen Sparzwang muss deswegen dringend geprüft werden, wie sich Kürzungsmaßnahmen auf Mittel auswirken, von den Frauen im besonderen Maße betroffen sind.

Antrag G002: Strukturwandel – geschlechtergerecht jetzt!

Laufende Nummer: 13

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	G - Gleichstellung und Gendergerechtigkeit

Durch den vorgezogenen Kohleausstieg und die zugehörige Dekarbonisierung steht das Rheinische Revier tiefgreifenden Veränderungen gegenüber, geschlechterspezifische Aspekte erhalten dabei bisher jedoch wenig Aufmerksamkeit. Der primäre Grund: Die Beschäftigten in der Kohleindustrie sind überwiegend männlich. Hinzukommt, dass der Fokus der strukturpolitischen Maßnahmen von Seiten der politischen Entscheidungsträger*innen und der regionalen wirtschaftlichen Akteur*innen auf den derzeit -überwiegend männlichen- Beschäftigten im Energiesektor und der Industrie liegt. Frauen, die in anderen Branchen arbeiten oder sich der Sorgearbeit widmen, bleiben unberücksichtigt.

Unser gewerkschaftspolitischer Anspruch ist es, dass alle Menschen im Rheinischen Revier von den Chancen des Strukturwandels profitieren. Das heißt: Auch die Lebenswelten von Frauen gehören in den Handlungsfokus der verantwortlichen Akteur*innen.

Es gibt viele Gründe, warum die Geschlechterperspektive eine wichtige Rolle für die Zukunft des Rheinischen Reviers spielt:

Erstens: Sollten die Beschäftigten und Ehemänner oder Väter keine adäquat vergütete Anschlussbeschäftigung finden, gewinnt das Familieneinkommen und damit das Einkommen der Ehefrau und Mutter an Bedeutung. Mit Blick auf die hohe Teilzeitquote von Frauen heißt das, es müssen Entscheidungen zur Aufstockung der Arbeitszeit getroffen werden. Damit unmittelbar hängt eine bedarfsgerechte Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zusammen.

Zweitens: Die Alltagsmobilität von Frauen und Männer unterscheidet sich. Die Pendlerströme innerhalb des Rheinischen Reviers und aus diesem heraus zeigen, dass Männer für die Ausübung ihres Berufs oft weitere Wege zurücklegen. Viele Frauen haben mehrmals täglich kurze sogenannte Versorgungsfahrten zurückzulegen, oftmals für und mit ihren Kindern. Deswegen sind sie in ihrer Erwerbstätigkeit stärker ortsgebunden.

Drittens: Der Anteil von Frauen in Berufen im technischen, mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich ist deutlich geringer als der von Männern. Insbesondere in allen Branchen rund um den zukunftsweisenden Sektor der erneuerbaren Energien wird es viele, auch neu zu schaffende, Ausbildungs- und Beschäftigungsfelder im MINTBereich und dem Handwerk geben. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, besteht eine Chance, mehr Frauen für die Arbeit in „Green Jobs“ zu gewinnen. Dabei muss sichergestellt werden, dass Frauen in relevanten Ausbildungs- und Studiengängen gefördert werden. Unternehmen, die Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen, sollten entsprechende Anreize bekommen.

Viertens: Durch den nachhaltigen Umbau der Produktionsprozesse und Verwaltungsabläufe

entstehen neue Arbeitsanforderungen. Der Bedarf, sich für eine sichere Beschäftigungsperspektive entsprechend weiterzubilden oder zu qualifizieren nimmt zu. Frauen nehmen aber weniger an Fort- und Weiterbildungen teil als Männer. Um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Arbeitswelt von morgen sicherzustellen, müssen Weiterbildungs- und Qualifikationsangebote an ihren Bedarfen ausgerichtet werden. Die Ansprache von Weiterbildungsangeboten muss zielgerichtet an Frauen ausgerichtet werden und Weiterbildung auch in Teilzeit und wohnortsnah angeboten werden.

Fünftens: Bei der Fördermittelvergabe spielen geschlechtsspezifische Aspekte bisher keine Rolle. So beziehen sich viele Projektideen auf technische, anstatt auf soziale oder gesundheitsfördernde Innovationen. Damit werden viele Chancen vertan, den anstehenden Strukturwandel auch auf diese gesamtgesellschaftlich wichtigen Themen auszubreiten.

Sechstens: Wenn über Frauen und Strukturwandel im Rheinischen Revier gesprochen wird, ist eines der größten Probleme die nicht vorhandenen Kenntnisse zu den unterschiedlichen Auswirkungen des Strukturwandels auf Frauen und Männer. Gäbe es ein geschlechtsspezifisches Monitoring, das zahlengestützt Zusammenhänge darstellt, könnten daraus Ansatzpunkte für politische Handlungsempfehlungen oder gar eigene Programme und Angebote für Frauen abgeleitet werden.

Siebtens: Der Erwerb von Sprachkenntnissen sowie die Integration wird durch Erwerbstätigkeit gefördert. Bisher ist der Anteil von Frauen in Erwerbstätigkeit geringer. Um den Einstieg in neue Arbeitsverhältnisse für nicht deutschsprechende Personen zu unterstützen, sollen insbesondere Frauen in den Fokus gerückt werden. Dabei müssen Angebote zu Beginn einer neuen Tätigkeit in Zusammenarbeit mit den Arbeitergeber*innen geschaffen, sowie Maßnahmen im Vorfeld ausgebaut und angepasst werden, um über theoretische Sprachkenntnisse hinaus die Integration in Arbeitsverhältnisse zu stärken.

Wir fordern vom DGB NRW und seinen Mitgliedsgewerkschaften, die Geschlechterperspektive konsequent in seiner politischen Arbeit rund um den Strukturwandel im Rheinischen Revier mit einzubinden und im politischen Raum einzufordern.

Wir fordern von der Landesregierung, der Zukunftsagentur Rheinisches Revier und den politischen Entscheider*innen vor Ort:

- ein geschlechtersensibles Monitoring in der Regionalentwicklung und bei der Vergabe von Fördergeldern.
- Chancengerechtigkeit im Zugang und bei der Verteilung von Fördermitteln und bei Maßnahmen.
- eine geschlechtsspezifische Finanzplanung.
- eine Kopplung klimapolitischer Investitionshilfen und Wirtschaftsförderung an Tarifbindung, Mitbestimmung und Gleichstellung.
- bereits etablierte Netzwerke und Initiativen sowie regionale Vernetzungen von Frauen (finanziell) zu fördern.

- eine überregionale Trägerstruktur, die sich für eine gleichstellungsorientierte Perspektive im Strukturwandel einsetzt.
- Förderung des gleichberechtigten Zugangs für Frauen und Männer im Rheinischen Revier in barrierearmen und transparenten Beteiligungsprozessen.
- Paritätische Vertretung aller Geschlechter in beratungs- und entscheidungsrelevanten Gremien.
- Ausbau weicher Standortfaktoren wie z. B. Ausbau von Kita-Plätzen mit Randzeitenbetreuung und Verfügbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel in ländlichen Gebieten zu Schichtzeiten.
- Diversifizierung des Wirtschaftsstandortes, wie z. B. frauendominierte Berufssegmente mitdenken.
- Angebote zum Erwerb fehlender Sprachkenntnisse schaffen und ausbauen.

Wir fordern von Arbeitgeber*innen:

- die Schaffung von adäquaten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen unter Berücksichtigung weicher Standortfaktoren.
- Frauen für neue Berufsfelder (MINT/Green Jobs/Handwerk) zu gewinnen und zu stärken.
- eigene Programme und Angebote gezielt für Frauen zu entwickeln.
- lebensphasenbezogene Arbeitsmodelle für alle Menschen, um Frauen als Fachkräfte zu stärken.
- die Entwicklung fachlicher Weiterbildung entlang der Interessenslage von Frauen.
- die Aufwertung frauendominierter Berufe.
- Chancen für Frauen mit fehlenden Sprachkenntnissen zu verbessern.

Antrag G003: Arbeitszeitverkürzung, Geschlechtergerechtigkeit jetzt! - gemeinsame Handlungsperspektiven erarbeiten

Laufende Nummer: 14

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	G - Gleichstellung und Gendergerechtigkeit

Der DGB-Bezirk NRW wird aufgefordert, die Diskussion über Arbeitszeitverkürzung in jeglicher Form, zum Beispiel die Einführung der 4-Tage-Woche unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften zu führen.

Dazu soll insbesondere den in den Mitgliedsorganisationen des DGB NRW organisierten Frauen eine Plattform geboten werden, Informationen zu den unterschiedlichen Tarifverträgen und über die Beschlusslage in den Mitgliedsgewerkschaften zum Thema Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung im Kontext der aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen auszutauschen.

Inhalt der Diskussion soll es sein, gemeinsame Zielvorstellungen und Handlungsperspektiven zu entwickeln.

Die Bildung eines Netzwerkes „Arbeitszeitverkürzung, Geschlechtergerechtigkeit jetzt“ ist zu fördern und zu unterstützen.

Begründung

Die Fachkräfteoffensive der Bundesregierung im August 2024 setzt die Arbeitszeit und den damit verbunden Gender Gap noch einmal neu auf die Tagesordnung. Der DGB hat im Laufe seiner Geschichte viele Erfahrungen in Bezug auf die Verankerung, zum Beispiel der 5-Tage-Woche (Am Samstag gehört Vati mir), in der Gesellschaft gemacht. Aktuelle Begleitstudien zur Verkürzung der Arbeitszeit in Island, England und Portugal zeigen, dass es hilfreich ist, die Situation in den unterschiedlichen Branchen zu erfassen und zu analysieren, um dann in der Gesellschaft dafür zu werben, die Arbeitszeit zu verkürzen.

Alle eingeführten Modelle der Arbeitszeitverkürzung in Europa zeigen, dass es nur durch die Nutzung zweier Leitplanken (Gesetz und Tarifvertrag) gelingen kann, dauerhaft die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich zu kürzen. In allen Branchen und Arbeitsbereichen sehen die Rahmenbedingungen und die Realitäten anders. Da dies auch mit dem Wissen, um die Chancen zu tun hat, ist es ein erster Schritt, einen Austausch und Abgleich zu ermöglichen.

Antrag G004: Femizid

Laufende Nummer: 18

Antragsteller*in:	GdP Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	G - Gleichstellung und Gendergerechtigkeit

Die DGB NRW wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass Maßnahmen ergriffen werden, um Gewaltdelikte zum Nachteil von Frauen aufzuklären und zu verhindern.

Begründung

Sexismus und Misogynie sind anhand von Sprache, Benachteiligungen und Gewalttaten in unserer Gesellschaft klar sichtbar.

Fast jeden Tag wird eine Frau* in Deutschland getötet, weil sie eine Frau* ist. Jede dritte Frau* wird mindestens einmal in ihrem Leben Opfer von physischer und/oder sexualisierter Gewalt.

Die Täter*innen müssen Adressaten von Maßnahmen werden. Dazu gilt es Misogynie, Sexismus und Femizide als Phänomene zu untersuchen, um fördernde Bedingungen und Schwachstellen aufzuzeigen und ihnen entschlossen entgegenzuwirken.

Gleichzeitig müssen deren Ursachen analysiert werden, um die gesamten Auswirkungen patriarchaler Strukturen sichtbar zu machen und das immer noch auf (cis) Männer ausgerichtete System zu korrigieren und für alle gerecht zu machen.

Bezeichnungen wie „Familiendrama“ gilt es abzuschaffen und diese Delikte als das zu benennen, was sie sind: Tötungsdelikte zum Nachteil von Frauen*, weil sie Frauen* sind - Femizide. Und diese müssen sich auch im StGB als eigenen strafverschärfenden Straftatbestand wiederfinden.

Antrag G005: So nicht, Kolleg*in! - Gemeinsam gegen sexualisierte Gewalt, auch in unseren eigenen Strukturen

Laufende Nummer: 32

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	G - Gleichstellung und Gendergerechtigkeit

Sexualisierte Gewalt ist in unserer Gesellschaft ein sehr weit verbreitetes Phänomen. Besonders Frauen und Mädchen sind betroffen, laut Umfragen bilden sie über 90 % der Betroffenen ab. So erleben ein Drittel aller Frauen seit ihrem 15. Lebensjahr körperliche und/oder sexualisierte Gewalt, über 60 % der Frauen erleben sexualisierte Belästigung und mindestens eine von 20 Frauen wird im Laufe ihres Lebens mindestens einmal vergewaltigt.

Die Täter*innen bei sexualisierter Gewalt kommen dabei in den meisten Fällen aus dem direkten Umfeld der Betroffenen; sie sind nicht nur dem Opfer selbst bekannt, sondern auch der Familie und Freund*innen. Und obwohl das Thema noch immer tabuisiert ist, ist es vor allem auch für junge Menschen allgegenwärtig. In einer 2022 veröffentlichten Studie gaben fast 80 % der Jugendlichen in beruflichen Schulen an, bereits einmal sexualisierte Gewalt beobachtet zu haben.

Selbstverständlich sollte also sein, dass wir als größte Organisation der arbeitenden Menschen uns diesem so drängenden Thema annehmen und uns auch der Frage stellen, welche Risiken in unseren eigenen Strukturen bestehen. 2021 hat die DGB-Jugend NRW bereits ein Präventions- und Schutzkonzept beschlossen. Ihr Grundsatz seitdem lautet: Wir wollen unsere Angebote als angenehme Zeit für alle Teilnehmenden gestalten und sie damit befähigen, sich unbeschwert und frei weiterbilden zu können.

Dabei steht immer die Präventionsarbeit im Vordergrund: Sexualisierte Gewalt und Diskriminierung sollen verhindert werden, bevor sie überhaupt auftreten. Die im Präventions- und Schutzkonzept festgehaltenen Maßnahmen, wie etwa das Angebot von PSG-Schulungen für Teamer*innen und Hauptamtlichkeit, wurden 2024 durch ein bezirkseigenes Awarenesskonzept ergänzt. Damit erweiterte die DGB-Jugend ihr Verständnis verschiedener Diskriminierungsformen um Dimensionen wie Rassismus oder Ableismus. Um die Bemühungen weiter zu professionalisieren und zu intensivieren, wurde darüber hinaus 2024 eine Teilzeitstelle in der Abteilung Jugend und Demokratie geschaffen. Diese Teilzeitstelle wird durch das von der Landesregierung ins Leben gerufene Projekt #sichereSache – Prävention sexualisierter Gewalt gefördert und beschäftigt sich sowohl mit dem Themenbereich PSG als auch mit diskriminierungsärmerer Jugendverbandsarbeit.

Nun gilt es, dieses Selbstverständnis unseres Jugendverbands, in dem jegliche Form von Diskriminierung und Gewalt nicht toleriert wird, auszubauen und zu verstetigen. Gemeinsam wollen wir Maßnahmen entwickeln, die abweichendes Verhalten früher erkennen und ein Einschreiten ermöglichen, als auch unsere Ansprechstellen professionalisieren. Nicht nur in der Jugendarbeit – sondern in der gesamten

Organisation.

Deshalb fordern wir für unsere Strukturen:

- Eine fortlaufende Evaluation des Präventions- und Schutzkonzeptes sowie des Awarenesskonzeptes der DGB-Jugend, auch unter Einbeziehung aktiver Kolleg*innen und Prüfung, wie diese Erkenntnisse im gesamten DGB NRW umgesetzt werden können.
- Die Verstetigung einer professionellen Betreuung des Arbeitsschwerpunktes Prävention sexualisierter Gewalt innerhalb des DGB NRW.
- Die Entwicklung von datenschutzkonformen Dokumentationsverfahren in Fällen von Gewalt und Diskriminierung innerhalb unserer internen Ansprechstellen.
- Die Etablierung von Präventions- und Schutzkonzepten sowie die Schaffung von transparenten und vertraulichen Ansprechstellen innerhalb des DGB.

Innerhalb unserer politischen Bemühungen fordern wir darüber hinaus:

- Die Verstetigung des Projektes #sichereSache durch eine ausreichende Finanzierung durch das Land NRW.

Für uns als DGB NRW steht fest: Sexualisierte Gewalt in der Gesamtbevölkerung können wir nur erfolgreich bekämpfen, wenn wir auch vor der Auseinandersetzung in unseren eigenen Strukturen nicht zurückschrecken. Gemeinsam wollen wir ins Handeln kommen und alle Kolleg*innen befähigen, im Zweifel einzuschreiten, wenn Gewalt und Diskriminierung auftritt. Unser Ziel ist und bleibt, eine Bewegung zu sein, in der sich alle frei und unbeschwert bewegen können.

Antrag G006: Pflicht der Sicherung von Finanzierung von Frauenhäusern

Laufende Nummer: 38

Antragsteller*in:	DGB-Stadtverband Mülheim an der Ruhr
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	G - Gleichstellung und Gendergerechtigkeit

Die Bezirkskonferenz NRW beschließt, dass sich der DGB NRW gegenüber der nordrhein-westfälischen Landesregierung und dem Landtag NRW dafür einsetzt, eine zukunftssichere Finanzierung von Frauenhäusern zu garantieren. Die Finanzierung muss durch das Land NRW getragen werden, während die Verwaltung und Umsetzung weiterhin kommunal geregelt sein soll. Ziel ist es, die Existenz und den Betrieb von Frauenhäusern dauerhaft und verlässlich sicherzustellen, unabhängig von kommunaler Haushaltslage oder politischen Mehrheiten vor Ort oder im Land.

Begründung

Jede dritte Frau in Deutschland ist mindestens einmal in ihrem Leben von physischer und/oder sexualisierter Gewalt betroffen. Frauenhäuser bieten betroffenen Frauen und ihren Kindern Schutz, Zuflucht und die Chance auf einen sicheren Neuanfang. Sie sind ein unverzichtbarer Teil der kommunalen Daseinsvorsorge und des Gewaltschutzes.

Trotz dieser gesellschaftlichen und gesetzlichen Bedeutung ist die Finanzierung vieler Frauenhäuser in NRW nicht gesichert. Sie sind oft auf unsichere Projektmittel, Spenden oder wechselhafte kommunale Zuschüsse angewiesen. Das führt zu Überlastung, zu Aufnahmestopps und im schlimmsten Fall dazu, dass Frauen in akuten Notlagen abgewiesen werden müssen.

Zwar ist der Schutz vor Gewalt ein Menschenrecht, doch die praktische Umsetzung hängt heute noch zu oft vom guten Willen der Kommunen oder der Leistungsfähigkeit einzelner Träger ab. Diese strukturelle Unsicherheit ist nicht hinnehmbar.

Denn Schutz vor Gewalt darf kein Zufall sein und keine Frage des Wohnorts.

Zielsetzung:
Der DGB NRW macht sich dafür stark, dass eine dauerhafte, verlässliche und flächendeckende Versorgung von Frauen in Gewaltsituationen gesichert wird, unabhängig von der Haushaltslage einzelner Kommunen oder des Landes. Frauenhäuser sollen als Teil der Daseinsvorsorge anerkannt und strukturell abgesichert werden.

Antrag G007: Antrag zur Stärkung der Diversität im Betriebsverfassungsgesetz

Laufende Nummer: 47

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	G - Gleichstellung und Gendergerechtigkeit

Der DGB NRW setzt sich auf allen Ebenen dafür ein, dass das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), die Landespersonalvertretungsgesetze (LPVG), das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) sowie die Mitarbeitervertretungsgesetze dahingehend modernisiert werden, dass die „Dritte Option“ (divers) und "Vierte Option" (keine Angabe) entsprechend der
gesellschaftlichen Entwicklungen in das BetrVG, LPVG, BPersVG sowie MVG aufgenommen werden. Hierzu sollen insbesondere, aber nicht ausschließlich, folgende Änderungen erforderlich sein:

1. Anpassung des BetrVG, des BPersVG sowie der MVG und der Wahlordnung: Berücksichtigung aller Geschlechtsidentitäten in Paragrafen, Formularen und Wahlunterlagen.

2. Anpassung des § 87 BetrVG, sowie analog die Paragrafen der Landespersonalvertretungsgesetze, des Bundespersonalvertretungsgesetzes und der Mitarbeitervertretungsgesetze: Die Mitbestimmungsrechte, des Personalrats als auch der Mitarbeitervertretung des Betriebsrats werden um Maßnahmen zur Förderung von Diversität in Bezug auf Geschlechter erweitert.

Begründung

Laut dem Deutschen Ethikrat identifizieren sich etwa 80.000 Menschen in Deutschland als weder-weiblich noch männlich. Für Menschen, die sich als divers identifizieren, ist es schwieriger, ihre Interessen über bestehende Wege zu vertreten, nicht zuletzt, weil die Regelungen auf zwei Geschlechter ausgelegt sind. Damit die Bedürfnisse von diversen Menschen in der Arbeitswelt berücksichtigt werden, muss deren Geschlechtsidentität gesehen und anerkannt werden.

Insbesondere muss sich die zunehmende gesellschaftliche Diversität in den aktuellen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes und der Wahlordnung widerspiegeln. Dies würde Diversität und Inklusion aller Geschlechter im Betrieb fördern und einer möglichen Diskriminierung am Arbeitsplatz entgegenwirken. Nur so können wir eine gerechtere und inklusivere Arbeitsumgebung entsprechend neueren gesellschaftlichen Anforderungen schaffen und die Chancen aller Beschäftigten stärken. Eine gezielte Förderung von Diversität in Betrieben steigert zudem das Miteinander im Betrieb sowie die Produktivität und Innovationskraft.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen stärkt die Position der IGBCE als Vorreiterin für Diversität und Inklusion in der Arbeitswelt und unterstützt die nachhaltige Entwicklung von Unternehmen in einer diversen Gesellschaft.

Ursprung des Antrages
Landesbezirksfrauenausschuss Nordrhein

Antrag G008: Gendergesundheit

Laufende Nummer: 76

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	G - Gleichstellung und Gendergerechtigkeit

Dass der DGB NRW soll sich an geeigneten Stellen (Politik, Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherungen, u. a.) dafür einsetzen, dass Forschung und Entwicklung für angemessene „Gendergesundheit“ unterstützt und verstärkt werden.

Begründung

Die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte zeigen, dass die Forschung in allen Gesundheitsfragen zu wenig auf die Unterschiede der Geschlechter ausgerichtet war und ist. Die Unterschiede in den biologischen, genetischen und physiologischen Voraussetzungen zwischen den Geschlechtern erfordern in der medizinischen Behandlung unterschiedliche Vorgehensweisen und Behandlungsmethoden.

Beispiele dafür sind:

- Jedes Geschlecht erkrankt Männer und Frauen erkranken anders.
- Symptome und Diagnosen und Behandlung von Krankheiten unterscheiden sich bei den Geschlechtern.
- Medikamente werden in ihrer Dosierung für einen Durchschnittsmann hergestellt.
- Selbst Tierversuche werden hauptsächlich an männlichen Tieren vorgenommen.
- In der Forschung an Zellen oder Tieren ist man auch noch nicht so weit.

Dies ist seit langer Zeit bekannt und erfordert allerdings noch in vielen Bereichen ein Umdenken bei vielen Medizinern und in der Gesellschaft. Die hierfür erforderlichen Mittel (personell und finanziell) müssen stärker in der Politik und in den Selbstverwaltungsorganen (z. B. der Krankenkassen) in den Vordergrund rücken und bereitgestellt werden.

Ursprung des Antrags:
Bezirksfrauenforum Gelsenkirchen

Antrag H001: Für eine Politik der Friedensfähigkeit – Militarisierung entgegentreten!

Laufende Nummer: 8

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	H002
Sachgebiet:	H - Friedenspolitik
Antragsblock:	Antragsblock - H001

Angesichts einer nie dagewesenen Zahl bewaffneter Konflikte weltweit – von der Ukraine bis Gaza, vom Sudan bis Myanmar – und einer wachsenden Tendenz zu Nationalismus, Aufrüstung und gesellschaftlicher Spaltung betont der DGB seine friedenspolitische Verantwortung.

Nie wieder Krieg – das war das Versprechen nach 1945. Heute erleben wir jedoch eine Rückkehr zu Gewalt, geopolitischer Konfrontation und der Logik militärischer Stärke. Diese Entwicklungen dürfen nicht dazu führen, dass sich Kolleg*innen im Betrieb gegeneinander wenden. Im Gegenteil: Unsere Antwort muss Solidarität sein – nach innen und außen. Gerade in Zeiten von Krieg, Gewalt und geopolitischer Zuspitzung ist es unsere gewerkschaftliche Pflicht, die Solidarität unter Kolleg*innen zu stärken – unabhängig von Herkunft, Religion oder politischem Hintergrund.

Aus diesem Grund bekräftigen wir den Aufruf des DGB-Bundesvorstands zum diesjährigen Antikriegstag: Es ist höchste Zeit für eine Rückbesinnung auf die Werte der Vereinten Nationen und die Prinzipien der KSZE- Schlussakte von Helsinki. Wir erleben die Wiedergeburt einer verhängnisvollen Denk- und Handlungslogik in den internationalen Beziehungen. Sie setzt nicht mehr auf die Stärke des Völkerrechts, sondern auf das Recht des Stärkeren. Wir fallen mehr und mehr zurück in Zeiten, in denen die Durchsetzung der eigenen Interessen mit Waffengewalt und militärische Aggression als legitimes Mittel der Politik betrachtet wird.Es scheint, dass der Frieden in immer weitere Ferne rückt und wir zunehmend in eine kriegerische Gewaltspirale geraten.

Gleichzeitig stehen wir in Europa vor der Herausforderung, dass auf das Schutzbündnis mit den USA kein Verlass mehr ist. Auch die Europäische Union und die europäischen NATO-Staaten laufen deshalb immer stärker Gefahr, zum Spielball rivalisierender Großmachtinteressen zu werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen deshalb durchaus die Notwendigkeit, in Deutschland und Europa die gemeinsame Verteidigungsfähigkeit zu stärken. Die dafür auf dem NATO-Gipfel in Den Haag beschlossene, horrende Erhöhung der Rüstungsausgaben auf fünf Prozent des BIP betrachten wir allerdings als Willkür und bewerten sie äußerst kritisch. Friedensfähigkeit muss das Gebot der Stunde sein, keine Militarisierung der Gesellschaft.

Zusätzliche Rüstungsausgaben dürfen nicht zu Lasten des Sozialhaushalts, der Ausgaben für Bildung und Forschung und von Investitionen in öffentliche und soziale

Infrastruktur gehen. Friedensfähigkeit braucht vor allem stabile, demokratische Gesellschaften.

Die Bundesregierung muss sich aktiv dafür einsetzen, dass die sich immer schneller drehende Aufrüstungsspirale endlich gestoppt wird. Statt einseitig auf militärische Abschreckung zu setzen, müssen diplomatische Initiativen zur Aufrechterhaltung und Wiederbelebung der multilateralen Ordnung wieder viel stärker in den strategischen Mittelpunkt rücken. Kontraproduktiv sind in diesem Zusammenhang die von der Bundesregierung geplanten massiven Haushaltskürzungen in der Entwicklungszusammenarbeit und bei der humanitären Hilfe. Sie müssen dringend rückgängig gemacht werden.

Wir stehen unverrückbar ein für Diplomatie und Friedensfähigkeit. Deshalb stehen wir an der Seite unserer DGB-Jugend NRW und begrüßen ausdrücklich, dass sich die Bundesregierung für die Wiedereinführung des Wehrdienstes auf der Basis von Freiwilligkeit und nicht durch Zwang entschieden hat.

Unvorstellbar viele Kriegstote haben wir in der Ukraine und im Nahen Osten, vor allem im Gaza-Streifen, zu beklagen. Wir verurteilen den Angriffskrieg Russlands in der Ukraine, der mit unverminderter Grausamkeit weitergeht. Wir bleiben solidarisch an der Seite der Menschen in Israel, wenn es um die Wahrnehmung ihres Rechts auf Selbstverteidigung und Existenz geht. Dennoch: die kriegerischen Attacken gegen die Zivilbevölkerung und die dramatische Unterversorgung mit Hilfsgütern der Menschen in Gaza müssen entsprechend der Regeln des Völkerrechts beendet werden.

Als deutsche Gewerkschaftsbewegung stehen wir zu unserer besonderen Verantwortung, jüdisches Leben in jedem Land zu schützen. Wir verurteilen deshalb antisemitischen Parolen und Übergriffe auf das schärfste.

Wir stehen an der Seite unserer Kolleg*innen der Histadrut die in dieser schweren Situation weiter einstehen für Verständigung, Frieden und vor allem eine schnelle Freilassung der Geiseln. Wir lassen unsere Partner in Israel nicht delegitimieren durch die Regierung Netanjahu, sondern stärken ihnen den Rücken im schweren Kampf um die Zukunft der israelischen Demokratie.

Auch darf nicht jede Form von Solidarität mit der palästinensischen Zivilbevölkerung unter Generalverdacht gestellt werden. Kritik an der militärischen Vorgehensweise der israelischen Regierung darf nicht automatisch mit Antisemitismus gleichgesetzt werden. Wir erkennen das Recht der Palästinenser*innen auf ein Leben in Frieden an und zeigen uns solidarisch mit all jenen, die unter Gefährdung ihres Lebens seit Jahren und Monaten im von den Hamas kontrollierten Gazastreifen für Demokratie und Frieden und ein Leben ohne die Hamas demonstrieren.

Wir sind uns bewusst, dass eine Resolution nicht die Welt verändert. Sie soll uns deshalb auch daran erinnern, dass der Betrieb kein Ort sein darf, an dem Kriege weitergeführt oder Ressentiments geschürt werden. Der DGB steht für Frieden, Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit – und das muss auch in unseren Betrieben spürbar bleiben. Wir werden deshalb

- die betriebliche Solidarität stärken und gemeinsam mit unseren Mitgliedsgewerkschaften und der Gelben Hand e.V. aktiv gegen betrieblichen

Rassismus, Nationalismus und Diskriminierung wirken. Und auch geflüchtete Kolleg*innen und Menschen mit internationaler Geschichte brauchen unsere Unterstützung. Wir lassen uns nicht spalten.

- Wir wollen die Friedenspolitische Bildungsarbeit ausbauen und gemeinsam mit den gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen Angebote zu Friedensfähigkeit, internationaler Solidarität, Antimilitarismus und globaler Gerechtigkeit schaffen – auch für Betriebsräte, JAVen und Vertrauensleute.
- Der DGB NRW soll gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften betriebliche Kampagnen gegen Rechtsextremismus und antidemokratische Tendenzen unterstützen und als starke Stimme für Demokratie in der Gesellschaft auftreten. Die Verunsicherung durch globale Konflikte darf nicht von Rechtspopulisten ausgenutzt werden, um Spaltung zu säen.
- Der DGB NRW wird aufgefordert, seine internationalen Partnerschaften auszubauen und aktiv gewerkschaftliche Organisationen in Krisenregionen zu unterstützen. Solidarität endet nicht an der Landesgrenze.

Antrag H002: Frieden und Rüstung

Laufende Nummer: 11

Antragsteller*in:	DGB-Stadtverband Köln
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	H - Friedenspolitik
Antragsblock:	Antragsblock - H001

Der DGB und seine Gewerkschaften werden angesichts der bedrohlichen Eskalation der Kriege in der Ukraine und im Nahen Osten sowie der zahlreichen kriegerischen Konflikte in Afrika und zwischen den Atommächten Pakistan und Indien dazu aufgefordert:

1. Aufklärungsaktionen und -veranstaltungen zu organisieren, die über die Bedrohung des Friedens, der Sicherheit und des planetarischen Lebens durch die gigantische Anhäufung von atomaren und konventionellen Waffen mit ungeheuer gesteigertem Zerstörungspotenzial informieren. Dafür soll insbesondere auch stets der 1. September als Antikriegstag genutzt werden.
2. Der DGB NRW und seine Gewerkschaften werden aufgefordert, der Legende entgegenzutreten, eine Aufrüstungsspirale führe zu mehr Sicherheit für die Menschen. Die immer größere Zerstörungskraft der Waffensysteme, ihre immer größeren Reichweiten und extrem schnellen Flugzeiten sowie ihre immer weitere Verbreitung in vielen Ländern des Globus erhöhen technologisch schon jetzt die Risiken einer für alle Menschen lebensbedrohlichen Zerstörung sowie von zufällig ausgelösten Atomkriegen. Erforderlich ist deshalb eine grundlegende gesellschaftliche Debatte über die Aufrüstungslogik und ihre Folgen. Dies gilt aktuell für die Stationierung weitreichender, hyperschneller US-Raketensysteme in Deutschland, die unser Land zum Angriffsziel der ersten Stunde machen würden. In diese gesellschaftliche Debatte sind auch die positiven gewerkschaftlichen Ziele für eine humane, demokratische und friedliche Welt einzubringen. Diese werden durch eine weltweite Aufrüstungsspirale und deren ökonomische, soziale und gesellschaftliche Folgen extrem gefährdet.
3. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften engagieren sich gegen eine Militarisierung des gesellschaftlichen Lebens. Weder in den internationalen Beziehungen noch in unserer Zivilgesellschaft darf das Recht des Stärkeren über dem Völkerrecht und den allgemeinen Menschenrechten stehen.
4. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften werden aufgefordert, sich auf allen gewerkschaftlichen Ebenen für Initiativen einzusetzen, die sich für den Erhalt noch vorhandener und vor allem für den Aufbau einer neuen globalen Abrüstungs-, Atomwaffenkontroll- und Sicherheitsarchitektur einsetzen.
5. Der DGB NRW setzt sich nachdrücklich für das Selbstbestimmungsrecht der Jugend unseres Landes darüber ein, ob sie einen Wehrdienst bei der Bundeswehr ableisten möchten.
6. Der DGB NRW lehnt eine Aufrüstungspolitik ab, die sich an irrationalen

finanziellen Kennziffern wie den NATO-Beschlüssen zur Steigerung der Rüstungsausgaben auf 3,5 % bzw. 5 % des BSP orientiert. Die Ausgaben für die Verbesserung der militärischen und zivilen Verteidigungsfähigkeit dürfen sich allein am Auftrag der Bundeswehr zur nationalen Verteidigung orientieren. Sie dürfen nicht der Vorbereitung von Angriffskriegen gemäß Artikel 26 des Grundgesetzes dienen.
„Handlungen, die geeignet sind und in der Absicht vorgenommen werden, das friedliche Leben der Völker zu stören, insbesondere die Führung eines Angriffskrieges vorzubereiten sind verfassungswidrig. Sie sind unter Strafe zu stellen."

7. Der DGB NRW setzt sich dafür ein, dass sich jegliche Rüstung allein an der Verteidigungsfähigkeit unseres Landes orientiert und nicht von Lobbyisten der internationalen Rüstungsindustrie bestimmt wird. Ziele, Umfang und Organisation der Rüstungsausgaben, insbesondere die Beschaffungspolitik der Bundeswehr und die Preispolitik der Rüstungsunternehmen, müssen Gegenstand einer gesellschaftlichen Debatte sein und dem Primat der Politik unterliegen. Übergewinne in der Rüstungswirtschaft sind mit einer Übergewinnsteuer zu belegen.

Antrag I01: DGB NRW kritisiert Pläne zur Verschlechterung der Personalausstattung und Bezahlung in Pflegeeinrichtungen

Laufende Nummer: 104

Antragsteller*in:	ver.di Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	I - Initiativ

Wir fordern die Landesregierung, insbesondere den Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales Karl-Josef Laumann auf sich in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Pflegereform dafür einzusetzen:

- **Das es zu keiner Verschlechterung der Personalaustattung und Bezahlung in Pflegeeinrichtungen kommt.**
- **Das Tarifverträge in der Pflege voll refinanziert werden.**
- **Die WTG-Behörden (Heimaufsichten) müssen gestärkt werden und müssen Ihre Aufgaben wahrnehmen können.**

Der DGB NRW bekräftigt unseren Beschluss zur solidarischen Pflegeversicherung aus 2022 und erteilen den Plänen zur Einführung einer verpflichtenden Zusatzversicherung, deren Kosten nur die Versicherten tragen müssen, eine klare Absage.

Der DGB NRW übt massive Kritik an Plänen zur Verschlechterung der Personalausstattung und Bezahlung in Pflegeeinrichtungen. Es droht ein deutlicher Rückschritt bei der stationären Versorgung pflegebedürftiger Menschen und den Arbeitsbedingungen in der Pflege angesichts des bekanntgewordenen Zwischenstands der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Pflegereform. Demnach sollen die Personalvorgaben für Pflegeeinrichtungen weiter aufgeweicht und die Regelungen zur tariflichen Entlohnung überprüft werden. Unter dem Deckmantel der Flexibilisierung und Vereinfachung werden Regelungen infrage gestellt, die die problematische Situation in der Altenpflege zuletzt etwas verbessert haben. Eine solche Rolle rückwärts wäre das Gegenteil verlässlicher und zukunftsorientierter Politik. Das darf so nicht kommen.

Die Vorgaben zum Personaleinsatz in der stationären Pflege seien schon jetzt nicht bedarfsgerecht und verbindlich genug. Pflegebedürftige Menschen müssen sich auf eine qualitativ hochwertige Versorgung verlassen können, stellt der DGB NRW fest. Und wer den steigenden Bedarf an professioneller Pflege decken will, muss für attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sorgen. Der ver.di-Ausbildungsreport Pflegeberufe zeigt große Defizite auf. Die aktuellen Pläne gehen absolut in die falsche Richtung. Laut einer Beschlussvorlage der Bund-Länder-Arbeitsgruppe sollen Pflegefachpersonen noch stärker durch Hilfs- und Betreuungskräfte ersetzt werden können. Zudem soll die Einhaltung der Personalschlüssel weniger kontrolliert werden. Es gibt bereits etliche Möglichkeiten zur Anrechnung von geringem qualifiziertem Personal. Die Vorgaben werden schon jetzt regelmäßig unterschritten, Verstöße nicht sanktioniert. Die nun vorliegenden Pläne würden die Personalstandards in der Altenpflege vollends zum Papiertiger machen. Schlechte Pflegequalität zu ermöglichen, mit dem Freiheitsbegriff zu rahmen, ist gerade zu absurd.

Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe plant außerdem, die sogenannte Tariflohnpflicht zu "vereinfachen". Die vom damaligen Bundesgesundheitsminister Jens Spahn eingeführte Regelung war und ist nur die zweitbeste Option. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag wurde kurz vor dem Ziel torpediert. Heute gibt es etliche Schlupflöcher, mit denen speziell profitorientierte Unternehmen die Bezahlung von Tariflöhnen umgehen können. Es braucht mehr, nicht weniger Verbindlichkeit.

Völlig in die falsche Richtung gehen auch Pläne zur Einführung einer verpflichtenden Zusatzversicherung. Das ist eine Idee aus der neoliberalen Mottenkiste, die Versicherten einseitig belasten würde. Lebensrisiken wie Pflegebedürftigkeit müssen solidarisch abgesichert werden. Konzepte, wie die Pflegeversicherung nachhaltig und durch alle Einkommensgruppen solidarisch finanziert werden kann, liegen auf dem Tisch. Das ist der Weg in die Zukunft. Der DGB NRW plädiert für eine Solidarische Pflegegarantie, bei der Beiträge nicht wie bisher nur auf Löhne, sondern zum Beispiel auch auf Aktiengewinne und Mieteinnahmen erhoben werden. So könnten garantiert alle pflegebedingten Kosten abgedeckt werden, so dass Bewohnerinnen und Bewohnern von Pflegeeinrichtungen nicht länger durch zu hohe Eigenanteile überfordert und pflegebedürftige Menschen auch ambulant bedarfsgerecht versorgt werden.

Antrag O001: NRW - Lass ma‘ machen!

Laufende Nummer: 30

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	E005, O002
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik
Antragsblock:	Antragsblock - O001

Die DGB-Jugend ist die größte politische Jugendorganisation in Nordrhein-Westfalen. 115.000 Menschen unter 27 machen mit ihrer Mitgliedschaft in einer unserer DGB-Gewerkschaften klar: „Wir sind hier, wir sind laut und wir kämpfen für eine gute Zukunft! – Für Alle!“

Unser Anspruch ist, dass alle Menschen unabhängig von Herkunft, sozialem Status und eigener Bildungsbiografie die Chance bekommen, das Beste aus ihrem Leben zu machen. Die Aufgabe der Gewerkschaften ist es, die Menschen zu befähigen, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und dieses und ihrer Kolleg*innen zu verbessern und aus eigener Kraft etwas zu bewirken. Wir warten nicht, dass uns jemand hilft. Wir gestalten selbst unsere Zukunft und die Arbeitswelt von morgen. Deshalb steht der DGB NRW hinter seinem Jugendverband und dessen jugendpolitischer Grundsätze und unterstützen die DGB-Jugend mit aller Kraft.

Ausbildung

Wir sagen klar: Gute Ausbildung ist keine Verhandlungsmasse – sie ist ein Grundrecht! Die Realität sieht häufig anders aus – unsichere oder fehlende Übernahmen, marode Berufsschulen, fehlende Azubiwohnheime und Ausbilder*innen, die am Limit arbeiten.

Damit muss jetzt Schluss sein!

Wir fordern die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden, eine massive Stärkung der Mitbestimmungsrechte und den (Aus)Bau von Azubiwohnheimen. Lernmittel müssen kostenfrei gestellt, Berufsschulen endlich modernisiert und Ausbilder*innen entlastet werden. Nur so gibt es faire Chancen für alle jungen Menschen – und nur so sichern wir die Fachkräfte der Zukunft. Unsere Antwort auf Kürzungen, Prekarisierung und Ignoranz lautet: Solidarität, Druck auf die Politik und kämpferischer Einsatz für die Zukunft der dualen Berufsausbildung.

Wir werden weiterhin für einen konsequenten „Zukunftsfonds NRW“ kämpfen, damit die umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie endlich auch in NRW den Rahmen bietet, mehr betriebliche und überbetriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Wir stehen als DGB-Gewerkschaften gemeinsam im Kampf, politisch wie tariflich die Zahl der Ausbildungsplätze in Nordrhein-Westfalen wieder zu erhöhen – mindestens auf das Niveau von 2019!

Gleichstellung

Patriarchale Gewalt, Diskriminierung und Ungleichbehandlung sind kein Randproblem –

sie sind Alltag für zu viele Menschen! Wir sagen klar: Das darf nicht so bleiben!

Femizide müssen endlich als das benannt werden, was sie sind – systematische Morde an Frauen und FLINTA*-Personen – und als eigener Straftatbestand ins Gesetz. Frauenhäuser und Schutzräume müssen barrierefrei, ausreichend finanziert und für alle zugänglich sein – unabhängig von Herkunft, Status oder Identität.

Wir kämpfen für die Verstetigung von Projekten wie #sichereSache, für verbindliche und hilfreiche Ansprechstellen und für eine konsequente Bildungsarbeit gegen Sexismus, Rassismus und Antidiskriminierung. Die Gewerkschaften in NRW stehen für eine Gesellschaft, in der jede*r frei, sicher und gleichberechtigt leben kann. Wir lassen nicht locker: Gewalt gegen Frauen und FLINTA ist ein Angriff auf uns alle – und wir werden sie gemeinsam bekämpfen!

Haltung zeigen!

Rechte Hetze, Faschismus und autoritäre Politik bedrohen unsere Demokratie und unser solidarisches Zusammenleben. Wir sagen klar: Kein Fußbreit den Faschist*innen! Weder im Betrieb, in den Parlamenten noch auf der Straße darf rechter Hass unwidersprochen bleiben.

Als Gewerkschaften ziehen wir eine unüberwindbare Brandmauer gegen Rechts! Wir stehen solidarisch an der Seite derer, die von rechter Hetzte und Gewalt betroffen sind, und verteidigen das Recht auf demokratischen Protest.

Wir kämpfen geschlossen, laut und unmissverständlich: Für eine offene, bunte und solidarische Gesellschaft!

Daseinsvorsorge

Wohnen, Mobilität und Kultur sind Grundrechte – keine Luxusgüter! Doch steigende Mieten, Wohnraummangel, teure Tickets und die Privatisierung öffentlicher Räume bedrohen unsere Zukunft. Wir sagen klar: Miethaie enteignen, Leerstand beenden und lebenswerten Wohnraum denjenigen, die ihn brauchen!

Azubi- und Studierendenwohnheime müssen massiv auf- und ausgebaut werden. Auch Mobilität darf nicht vom Geldbeutel abhängen – wir fordern kostenfreien, verlässlichen und schichtgerechten ÖPNV, vollständig finanziert durch öffentliche Hand und Arbeitgeber*innen. Gleichzeitig verteidigen wir alternative Räume, Kultur und eine starke Zivilgesellschaft gegen Kommerzialisierung und Verdrängung. Unsere Antwort auf Gier, Privatisierung und soziale Spaltung lautet: Vergesellschaftung, Solidarität und Widerstand – für Städte, in denen alle gut wohnen, mobil sein und Kultur erleben können!

Wir sind ein Teil von Vielen und stolz drauf

Die DGB-Jugend NRW ist Teil des Landesjugendrings – und damit einer Gemeinschaft organisierter Jugendverbände, die wichtige Demokratiebildung und Jugendarbeit organisieren. Sie sind eine Stütze der Demokratie und schaffen Perspektiven und Chancen für Menschen, die sie am dringendsten brauchen. Wir werden die Jugendverbände in NRW und ihre Arbeit verteidigen und setzen uns dafür ein, dass der Kinder- und Jugendförderplan des Landes NRW gesichert und massiv aufgestockt wird. Gleiches gilt für die kommunale Jugendarbeit. Jugendverbände sind die „Werkstätten der Demokratie“

und damit unsere Verbündete im Kampf um unsere Demokratie!

Wir machen uns gemeinsam stark!

Als DGB-Gewerkschaften haben wir den Blick immer Richtung Zukunft. Wir wollen unsere Strukturen anpassen, um sie attraktiver für junge Menschen und vor allem junge Frauen* zu machen. Gemeinsam können wir zu Stärke befähigen, indem wir unsere junge Generation fördern und sie dabei unterstützen, im DGB, den Mitgliedsgewerkschaften und Jugendgremien ihre Themen voranzubringen und politische Verantwortung zu übernehmen. Dazu müssen wir die Räume unter anderem für Austausch, Sitzungen und Bildungsarbeit weiter ausbauen. Der DGB NRW wird in den nächsten vier Jahren unter Einbeziehung der Personengruppen Frauen und Jugend Ansätze erarbeiten, wie diese beiden Personengruppen stärker repräsentiert werden, Einfluss ausüben und Verantwortung übernehmen können.

Unsere DGB-Jugend NRW ist kein Anhang. Sie ist das Fundament der gewerkschaftlichen Arbeit von Morgen. DGB NRW – Lass ma‘ machen!

Antrag O002: Finanzierung von NGO und Jugendverbänden in NRW sichern und ausbauen

Laufende Nummer: 43

Antragsteller*in:	DGB-Stadtverband Essen
Status:	Sonstiges Überwiesen an den DGB-Bezirksvorstand
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag O001
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik
Antragsblock:	Antragsblock - O001

Die DGB-Bezirkskonferenz NRW beschließt, dass der DGB NRW sich politisch dafür starkmacht, dass die Finanzierung von Nichtregierungsorganisationen (NGO) und Jugendverbänden unter anderem der DGB-Jugend NRW, dauerhaft durch das Land NRW und die Kommunen zu sichern und bedarfsgerecht auszubauen ist.

Begründung

NGOs und Jugendverbände leisten einen unverzichtbaren Beitrag für Demokratie, politische Bildung, soziale Gerechtigkeit, Integration und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Sie schaffen Räume für Engagement, Mitbestimmung und politische Teilhabe junger Menschen. Gleichzeitig sehen sich viele Organisationen durch unsichere oder befristete Förderungen, steigende Kosten und wachsende Aufgaben unter Druck gesetzt.

Eine verlässliche Finanzierung ist notwendig, damit diese Verbände ihre Arbeit nachhaltig fortführen und weiterentwickeln können. Nur so können sie ihren Aufgaben in Bildung, Antidiskriminierungsarbeit, Umwelt- und Sozialprojekten sowie der Stärkung demokratischer Kultur gerecht werden.

Zielsetzung:
Das Land NRW muss die finanzielle Grundlage für NGOs und Jugendverbände dauerhaft sichern, strukturelle Förderung stärken und neue Programme für aktuelle Herausforderungen (z. B. Digitalisierung, Demokratieförderung, Diversität, ökologische Transformation) auflegen.

Vorschlag zur Umsetzung:

- Verstetigung der bestehenden Landesförderungen für NGOs und Jugendverbände.
- Ausbau von Förderprogrammen, die Planungssicherheit und langfristige Strukturen ermöglichen.
- Erhöhung der Mittel, um Kostensteigerungen (Personal, Mieten, Energie) auszugleichen.
- Stärkere Förderung von Projekten, die Demokratiebildung und gesellschaftlichen Zusammenhalt in NRW sichern.
- Einrichtung eines Beteiligungsformats, um NGOs und Jugendverbände regelmäßig in Förderentscheidungen einzubeziehen.

Antrag O003: Erhöhung der Freistellungskontingente für gewerkschaftliches Ehrenamt

Laufende Nummer: 23

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik

Der DGB NRW setzt sich für eine Erhöhung der Freistellungskontingente für das gewerkschaftliche Ehrenamt ein. Dafür sollen z. B. die bestehenden Regelungen in den Landesbeamt*innengesetzen verbessert werden. Perspektivisch soll es eine allgemeingültige Freistellungsregelung geben, die in einer einheitlichen gesetzlichen Grundlage die Mindeststandards festgelegt, geregelt ist.

Antrag O004: It's ok not to be ok - psychische Gesundheit in unserer Gewerkschaftsarbeit fördern!

Laufende Nummer: 26

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik

Als DGB NRW wollen wir den gesellschaftlichen Diskurs über psychische Belastungen und Erkrankungen vorantreiben und eine Transformation zu einer Gesellschaft, die sich aktiv mit psychischer Gesundheit beschäftigt, mitgestalten.

Eine weitere Ausgrenzung von Menschen mit psychischen Erkrankungen muss verhindert werden. Den Betroffenen gehört unsere volle Solidarität. Aus unserem Anspruch der gelebten Solidarität heraus wollen wir Betroffenen einen sicheren Raum bieten, um sich zu öffnen, fungieren als Ansprechpartner*innen und schaffen ein Angebot des Gesprächs.

Wir können keinen Therapiebedarf erfüllen und überlassen dies bewusst Expert*innen, aber wir unterstützen auf Wunsch im Rahmen unserer individuellen Möglichkeiten. Wir stellen uns entschieden gegen die Stigmatisierung und Tabuisierung von psychischen Erkrankungen. Wir wollen aktiv über das Thema psychische Gesundheit aufklären und mit Vorurteilen aufräumen. Zu diesem Zweck werden wir ein entsprechendes Bildungsangebot in unserem Bildungsprogramm verankern. Wir wenden uns gegen den immer stärker werdenden Druck auf Einzelne im Rahmen der vorherrschenden Leistungsgesellschaft. Wir fordern, dass psychische Gesundheit ein elementarer Bestandteil betrieblichen Gesundheitsmanagements wird und Arbeitgebende nicht länger betriebliche Kennzahlen über das Wohl der Beschäftigten stellen.

Wir wirken darauf hin, dass es auch Bildungsangebote für betriebliche Interessensvertretungen geben soll, damit diese im Betrieb und in der Dienststelle wissen, was sie vor Ort konkret unternehmen können, um betroffene Kolleg*innen zu unterstützen. Nicht nur Arbeitgebende erhöhen den Druck auf Einzelne. Auch wir als Gewerkschaft neigen in Zeiten von weniger gewerkschaftlich Aktiven immer mehr dazu, Menschen in Funktionen mit mehreren Mandaten und Aufgaben zu überhäufen, sodass diese unter den Lasten ihres ehrenamtlichen Engagements und den Erwartungen an dieses zusammenzubrechen drohen.

Wir wollen bewusst Rücksicht auf die Kapazitäten und Belastungsgrenzen unserer Kolleg*innen nehmen und reflektieren aktiv unsere Forderungshaltung gegenüber diesen.

Antrag O005: Lebensmittel spenden statt verschwenden

Laufende Nummer: 28

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik

Der DGB NRW spendet essbare Werbemittel und weitere Lebensmittel in ungeöffneter Verpackung, die das Mindesthaltbarkeitsdatum zeitnah überschreiten werden, bereits überschritten haben oder aus anderen Gründen nicht mehr verteilt werden, an die Tafel, "foodsharing" oder vergleichbare Organisationen.

Antrag O006: Versorgung menstruierender Personen

Laufende Nummer: 35

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik

Der DGB NRW stellt in allen Geschäftsstellen und Bildungsstellen eine Versorgung von menstruierenden Personen sicher. Neben Menstruationsartikeln können beispielsweise auch Körnerkissen & Mikrowelle, Wasserkocher und Wärmepads zur Verfügung stehen.

Antrag O007: Digitale Wahlen, dann aber richtig

Laufende Nummer: 73

Antragsteller*in:	IGBCE Westfalen
Status:	Sonstiges Überwiesen an den DGB Bezirksvorstand
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik

Dass der DGB NRW sich für sichere und nachvollziehbare Wahlprozesse sowohl innerhalb der Organisationen als auch im politischen Geschehen einsetzt.

In diesem Rahmen sollen digitale Abstimmungen (Abstimmungen mit einem digitalen Wahlsystem) nur im Notfall und nur bei nicht politischen Wahlen erfolgen, wenn diese auf bekannten und etablierten Wegen wie der Briefwahl nicht möglich sind. Bei der Durchführung digitaler Wahlen ist zu gewährleisten, dass die aktuellsten Empfehlungen und Übersetzungshinweise des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik im Prozess sowie durch die eingesetzte Software eingehalten werden. Eine vorherige Risikoabschätzung ist zudem vorzunehmen.

Aufgrund der technischen Komplexität eines digitalen Wahlsystems und den Anforderungen des Grundgesetzes zu öffentlichen Wahlen, welche durch einen Laien nachvollziehbar sein müssen (BVerfGE 123, 39), soll der DGB NRW sich dafür einsetzen, digitale Wahlen im Wahlverfahren auf allen politischen Ebenen zu verhindern.

Begründung

Der vorliegende Antrag zielt darauf ab, die Integrität und Nachvollziehbarkeit von Wahlprozessen sowohl innerhalb der Organisation als auch im politischen Bereich zu schützen. Und Ungenauigkeiten, die sich aus dem Antrag A010 der Bundesjugendkonferenz 2021 bzw. dem Antrag A108 des 7. OGK ergeben haben, nachzubessern.

Eine sichere Wahl ist das Fundament jeder demokratischen Entscheidungsfindung, und das Vertrauen der Wähler*innen in die Unverfälschtheit und Transparenz von Wahlen ist essenziell. Dies wird insbesondere durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 123, 39) gestützt, das klarstellt, dass Wahlen in Deutschland so gestaltet sein müssen, dass auch ein technisch unversierter Bürger oder eine Bürgerin die Wahlprozesse verstehen und die korrekte Durchführung der Wahl nachvollziehen kann.

Digitale Wahlsysteme, wie sie teilweise angestrebt werden, bringen jedoch erhebliche Herausforderungen und Risiken mit sich. Die Komplexität solcher Systeme ist für Laien nicht ohne weiteres durchschaubar, was im Gegensatz zu traditionellen, papierbasierten Verfahren steht, bei denen der Wahlprozess und die Auszählung unmittelbar einsehbar und überprüfbar sind. Diese Nachvollziehbarkeit ist nicht nur eine verfassungsrechtliche Anforderung, sondern auch eine Grundvoraussetzung, um das Vertrauen der Wählenden in das Wahlergebnis zu sichern.

Die Ereignisse rund um die Präsidentschaftswahl in den USA im Jahr 2020 haben verdeutlicht, wie gefährlich die Infragestellung von Wahlergebnissen durch unzureichend nachvollziehbare digitale Wahlsysteme sein kann. Vor allem in einem politischen Umfeld kann die Abstreitung der Ergebnisse, wie sie durch diverse Falschinformationen und technische Unsicherheiten ausgelöst wurde, zu einer tiefen Spaltung der Gesellschaft und zu Misstrauen gegenüber den demokratischen Institutionen führen. Solche Risiken gilt es zu vermeiden, indem Wahlprozesse so transparent und überprüfbar wie möglich gestaltet werden.

Auch die Empfehlungen des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) unterstreichen, dass bei digitalen Wahlsystemen hohe Anforderungen an die Sicherheit und den Schutz vor Manipulation gestellt werden müssen. Hierzu hat das BSI im Rahmen eines Pilotprojekts zu den Sozialwahlen mehrere technische Richtlinien (TR-03162, TR-02169) veröffentlicht und ein Markt - sowie Schwachstellenanalysen veröffentlicht (https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Oeffentliche-Verwaltung/Moderner-Staat/Online-Wahlen/online-wahlen_node.html). Dennoch können selbst die besten technischen Sicherheitsmaßnahmen das Problem der mangelnden Nachvollziehbarkeit für Laien nicht vollständig lösen. Es besteht die Gefahr, dass komplexe Systeme von nur wenigen Experten verstanden und kontrolliert werden können, was dem Prinzip der demokratischen Kontrolle und Transparenz widerspricht.

Daher fordert der Antrag, digitale Abstimmungen nur im absoluten Notfall und nur bei nicht-politischen Wahlen zuzulassen, wenn keine etablierten und bewährten Alternativen wie die Briefwahl zur Verfügung stehen. Zudem muss sichergestellt werden, dass die aktuellsten Empfehlungen des BSI sowie eine umfassende Risikoabschätzung berücksichtigt werden. Darüber hinaus soll die IGBCE sich dafür einsetzen, digitale Wahlen auf allen politischen Ebenen zu verhindern, um die verfassungsrechtlich geforderte Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Wahlen zu gewährleisten.

Durch die konsequente Beibehaltung traditioneller, nachvollziehbarer Wahlverfahren wird das Vertrauen der Wähler*innen in demokratische Prozesse geschützt und das Risiko einer potenziellen Manipulation oder Infragestellung der Ergebnisse minimiert. Dies stärkt nicht nur die demokratischen Grundwerte, sondern schützt auch unsere Gesellschaft vor den Gefahren, die durch eine Abstreitung von Wahlergebnissen entstehen können.

Ursprung:
Bezirksjugendausschuss Dortmund-Hagen

Antrag O008: Neue Ideen und Konzepte für den 1. Mai

Laufende Nummer: 36

Antragsteller*in:	DGB-Stadtverband Remscheid
Status:	angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik

Der DGB NRW richtet eine Arbeitsgruppe gemeinsam mit den DGB-Gewerkschaften ein, die unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten auch aus der Kommunikations- und Eventwirtschaft neue, kreative, zeitgemäße und ressourcenorientierte Ideen und Konzepte entwickelt, um die Attraktivität der Veranstaltungen und Feiern zum „Tag der Arbeit“ am 1. Mai zu erhöhen. Die Ergebnisse stellt der DGB den DGB-Stadt- und Kreisverbände in NRW zur Verfügung.

Darüber hinaus wird die Arbeitsgruppe beauftragt, eine Rahmenkampagne zu entwickeln, die einer breiten Öffentlichkeit die Philosophie des 1. Mai als Tag des Protestes, der Kommunikation, der Tradition und der internationalen Solidarität vorstellt.

Antrag O009: Ansprachekonzepte und Angebote für Gewerkschaftsmitglieder von 27 bis 40 Jahren entwickeln und umsetzen

Laufende Nummer: 40

Antragsteller*in:	DGB-Stadtverband Mülheim an der Ruhr
Status:	angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik

Der DGB NRW entwickelt gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften ein strategisches Konzept, das Mitglieder zwischen 27 und 40 Jahren in den Blick nimmt, spezifische Bedarfe identifiziert und entsprechende Angebote etabliert. Grundlage dafür sollen folgende Punkte sein:

- Durchführung einer Bedarfsanalyse (z. B. Befragungen, Workshops mit betroffenen Mitgliedern).
- Entwicklung von zielgruppenspezifischen Kommunikations- und Beteiligungsformaten.
- Ausbau von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf, Ehrenamt und Familie.
- Schaffung von niedrigschwelligen Beteiligungsmöglichkeiten (digital und vor Ort).
- Regelmäßige Evaluation der Maßnahmen zur Anpassung an die sich wandelnden Lebenssituationen.

Begründung

Die Altersgruppe zwischen 27 und 40 Jahren befindet sich in einer besonders prägenden Lebensphase. Sie umfasst Mitglieder, die häufig den Übergang vom Berufseinstieg in die Konsolidierung der eigenen Karriere gestalten, Verantwortung in Familie und Gesellschaft übernehmen und oftmals zwischen hoher Arbeitsbelastung und privaten Verpflichtungen stehen.

Trotz ihrer zentralen Bedeutung für die gewerkschaftliche Zukunft sind die bestehenden Angebote und Ansprechformen häufig nicht auf diese Lebensrealität zugeschnitten. Es besteht die Gefahr, dass Mitglieder in dieser Phase weniger aktiv in die Gewerkschaftsarbeit eingebunden bleiben oder ihre Mitgliedschaft infrage stellen.

Durch gezielte Konzepte und Angebote können wir:

1. Mitglieder langfristig binden und ihre aktive Beteiligung fördern.
2. Gewerkschaftliche Angebote stärker an den Lebens- und Arbeitsrealitäten dieser Altersgruppe ausrichten.
3. Einen wichtigen Beitrag zur Verjüngung und Erneuerung gewerkschaftlicher Strukturen leisten.
4. Den Übergang von Jugend- und Auszubildendenarbeit hin zum aktiven Engagement im Erwachsenenalter verbessern.

Zielsetzung:
Der DGB NRW entwickelt gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften ein strategisches Konzept, das Mitglieder zwischen 27 und 40 Jahren in den Blick nimmt, spezifische Bedarfe identifiziert und entsprechende Angebote

etabliert.

Vorschlag zur Umsetzung:

- Durchführung einer Bedarfsanalyse (z. B. Befragungen, Workshops mit betroffenen Mitgliedern).
- Entwicklung von zielgruppenspezifischen Kommunikations- und Beteiligungsformaten.
- Ausbau von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf, Ehrenamt und Familie.
- Schaffung von niedrigschwelligen Beteiligungsmöglichkeiten (digital und vor Ort).
- Regelmäßige Evaluation der Maßnahmen zur Anpassung an die sich wandelnden Lebenssituationen.

Antrag O010: Ehrenamtskarte NRW für gewerkschaftliches Engagement

Laufende Nummer: 48

Antragsteller*in:	IGBCE Nordrhein
Status:	angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an den DGB-Bezirksvorstand NRW
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik

Der DGB NRW setzt sich für eine Anpassung der Bedingungen zur Vergabe der Ehrenamtskarte NRW ein, sodass auch gewerkschaftliches Engagement in die Berechtigungsgrundlage aufgenommen wird. Dazu soll der DGB NRW als verantwortliche Institution dafür eintreten, dass die Kriterien zur Ausstellung der Ehrenamtskarte so angepasst werden, dass ehrenamtliches Engagement im gewerkschaftlichen Bereich wie in anderen Formen der politischen Beteiligung und Mitbestimmung offiziell anerkannt wird. Ziel des Antrags ist es, gewerkschaftlich engagierte Personen durch die Ehrenamtskarte NRW wertzuschätzen und sichtbare Anreize für ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit zu schaffen.

Dabei sollen die folgenden Punkte berücksichtigt werden:

1. Die bloße Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Verein gilt nicht als ehrenamtliches Engagement, sondern nur bei konstanter Übernahme gemeinnütziger Aufgaben innerhalb dieser Organisationen.
2. Die Mindestanforderung von 250 ehrenamtlich geleisteten Stunden pro Jahr soll für Personen mit einer weiteren Beschäftigung (z. B. Ausbildung, Studium, berufliche Weiterbildung oder Voll- und Teilzeitbeschäftigung) angemessen reduziert werden, um die Vereinbarkeit von Ehrenamt und anderen Verpflichtungen zu verbessern.

Begründung

Gewerkschaftliches Engagement spielt eine wichtige Rolle für die demokratische Teilhabe und den sozialen Zusammenhalt in Nordrhein-Westfalen. Bislang wird diese Form des Ehrenamts jedoch durch die Ehrenamtskarte NRW nicht offiziell anerkannt, obwohl aktive Gewerkschaftsarbeit erheblich zur gesellschaftlichen Mitgestaltung beiträgt und den gesellschaftlichen Wert von politischer Partizipation widerspiegelt. Die Einbeziehung gewerkschaftlichen Engagements in die Kriterien zur Vergabe der Ehrenamtskarte – wie es bereits im Bundesland Rheinland-Pfalz üblich ist – würde eine angemessene Wertschätzung für diejenigen schaffen, die sich in Gewerkschaften engagieren.

Ein flexibleres Anrechnungssystem würde sicherstellen, dass alle, die ein ernsthaftes Engagement zeigen, unabhängig von ihren sonstigen Verpflichtungen die Möglichkeit zur Ehrenamtskarte haben.

Ursprung des Antrages:
Bezirksjugendausschuss Leverkusen

Antrag S001: Satzungsänderung: Anerkennung von Regionsfrauenausschüssen als satzungsgemäßes Gremium

Laufende Nummer: 41

Antragsteller*in:	DGB-Stadtverband Essen
Status:	Sonstiges Überwiesen an den DGB Bezirksvorstand
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	S - Satzungsändernde Anträge

Die Bezirkskonferenz NRW beschließt, dass der DGB-NRW sich für eine Änderung der DGB-Satzung einsetzen wird, mit dem Ziel, Regionsfrauenausschüsse als satzungsgemäße Gremien auf regionaler Ebene ausdrücklich anzuerkennen und zu verankern.

Die Satzung soll dahingehend ergänzt werden, dass die Bildung von Frauenstrukturen auf allen Ebenen der DGB-Organisation (Bund, Bezirk, Region) verbindlich ermöglicht und abgesichert werden.

Begründung

Die praktische gewerkschaftliche Arbeit der Frauen erfordert zunehmend eine regionale und übergreifende Zusammenarbeit, die sich im Alltag als sinnvoller, effektiver und zielführender erweist. Regionale Frauenausschüsse können so als Plattform dienen, um Ressourcen zu bündeln, Netzwerke zu erweitern und frauenpolitische Themen gemeinsam auf regionaler Ebene zu bearbeiten.

Trotz dieser zunehmenden Bedeutung sind Regionsfrauenausschüsse bislang nicht ausdrücklich in der Satzung des DGB verankert. Dies führt zu Unklarheiten bezüglich ihrer Rolle, ihres Status, ihrer Ressourcen und ihrer Einbindung in demokratische Entscheidungsprozesse.

Eine satzungsgemäße Anerkennung der Regionsfrauenausschüsse stärkt deren Legitimität, sichert Beteiligungsrechte und schafft Planungssicherheit. Sie sendet zudem ein wichtiges Signal: Gleichstellung ist keine freiwillige Zusatzaufgabe, sondern ein integraler und verbindlicher Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit auf allen Ebenen und gerade auch in komplexen, regional vernetzten Ballungsräumen.

Die Aufnahme der Regionsfrauenausschüsse in die DGB-Satzung ist deshalb ein notwendiger Schritt, um strukturelle Gleichstellung und feministische Gewerkschaftspolitik auch auf regionaler Ebene verbindlich und nachhaltig abzusichern.

Zielsetzung:
Der DGB NRW macht sich dafür stark, dass die Satzung des DGB, Regionsfrauenausschüsse als Gremien anerkennt, um die regionale, übergreifende und effektive Zusammenarbeit von Gewerkschaftsfrauen insbesondere in Ballungsgebieten zu stärken und Gleichstellung strukturell abzusichern.