

## A 001: Leitantrag Gute Arbeit

Laufende Nummer: 37

<b>Antragsteller/in:</b>	Bezirksvorstand
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Antragsblock:</b>	Gute Arbeit
<b>Herkunft:</b>	Bezirksvorstand

### Leitantrag Gute Arbeit

Die Konferenz möge beschließen:

#### 1 **Gute Arbeit**

2 Wer die Lage der baden-württembergischen Wirtschaft beschreibt, zeichnet in der Regel eine  
3 Erfolgsgeschichte: stetiges Wirtschaftswachstum, höchste Exportquoten, niedrige  
4 Arbeitslosenzahlen und ein vergleichsweise hohes Lohnniveau. Übergangen werden dabei  
5 allerdings Entwicklungen, die ein anderes Bild zeichnen: vom im Lande erwirtschafteten  
6 Wohlstand profitieren längst nicht mehr alle Menschen, für Langzeitarbeitslose wird der  
7 Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt immer unwahrscheinlicher, längst nicht allen jungen  
8 Menschen gelingt der Übergang von der Schule in die Ausbildung. Tarifbindung und  
9 Mitbestimmung als Garanten sicherer Arbeitsplätze und guter Arbeitsbedingungen geraten  
10 unter Druck.

11 Ein realistisches Bild von der baden-württembergischen Wirtschaft und Arbeitswelt muss  
12 deshalb aufzeigen, dass die Situation in den verschiedenen Branchen und Berufen sehr  
13 unterschiedlich ist. Der DGB Baden-Württemberg wird auch weiterhin darauf dringen, dass  
14 der erwirtschaftete Wohlstand gerecht verteilt wird, die Arbeitsbedingungen für alle  
15 Beschäftigte in allen Branchen des Landes sowie in den öffentlichen Verwaltungen den  
16 gewerkschaftlichen Anforderungen an gute Arbeit entsprechen, die demokratischen  
17 Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte geachtet und genutzt werden und die Beschäftigten  
18 berufliche Perspektiven und Arbeitsplatzsicherheit erhalten. Dies gilt umso mehr, als die  
19 hiesige Wirtschaft mitten in einem tiefgreifenden Strukturwandel steckt, der sich auch  
20 wesentlich auf Arbeitsmarkt, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen auswirken wird: von der  
21 Zukunft des Automobils und neuen Mobilitätskonzepten über die weitere Ausbreitung globaler  
22 Wertschöpfungsprozesse, den demografischen Wandel, Energiewende und Klimawandel bis zur  
23 Digitalisierung aller Wirtschaftsbereiche.

#### 24 **Den Strukturwandel sozial-ökologisch gestalten**

25 Der Strukturwandel und seine Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen – aber  
26 auch auf die wirtschaftliche Entwicklung der Regionen usw. - dürfen nicht einer  
27 vermeintlichen Selbstregulierung der Märkte überlassen werden, sondern erfordern einer  
28 aktiven struktur-, industrie- und dienstleistungspolitischen Gestaltung. Als deren  
29 wissenschaftliche Grundlage fordert der DGB Baden-Württemberg eine regelmäßige und

30 umfassende **Struktur- und Arbeitsweltberichterstattung** des Landes für eine - im Dialog mit  
31 Verbänden, Gewerkschaften und Arbeitgebern - entwickelte Wirtschaftspolitik ein.

32 Bisher wird die arbeitswissenschaftliche Forschung im Vergleich zu ökonomischen und  
33 technischen Fragestellungen vernachlässigt. Der DGB fordert deshalb von der  
34 Landesregierung die institutionelle Verankerung von Forschungs- und Beratungsstellen, die  
35 den Wissens- und Innovationstransfer zu arbeitswissenschaftlichen und soziologischen  
36 Fragestellungen organisieren.

37 Der DGB Baden-Württemberg verfolgt das **Leitbild einer sozial und ökologisch nachhaltigen**  
38 **Modernisierung** von Wirtschaft und Gesellschaft mit den Zielen, **gute und sichere**  
39 **Arbeitsplätze** zu erhalten und zu schaffen sowie Beschäftigte und ihre betrieblichen und  
40 gewerkschaftlichen Interessenvertretungen als zentrale Akteure anzuerkennen und zu  
41 beteiligen. Der DGB Baden-Württemberg wird diese Zielsetzung auch in Zukunft gegenüber der  
42 Landesregierung, Verbänden und Arbeitgeber/-innen mit Nachdruck vertreten und damit  
43 arbeitnehmerorientierte Aspekte in die industrie- und dienstleistungspolitischen Debatten  
44 einbringen.

45 Eine erfolgreiche Gestaltung des Strukturwandels erfordert aus Sicht des DGB Baden-  
46 Württemberg aktive Strategien in verschiedenen Politikfeldern:

- 47 • In der **regionalen Strukturpolitik** müssen die Herausforderungen und Chancen für die  
48 regionalen Wirtschaftsräume analysiert werden und Konzepte zur Wirtschaftsentwicklung  
49 im Dialog mit den gesellschaftlichen Gruppen entwickelt werden. Dabei dürfen aber  
50 nicht nur Leuchttürme prämiert, sondern es müssen angelegte nachhaltige Perspektiven  
51 für die gesamte Region gefördert werden. Keine Region im Land darf wirtschaftlich  
52 abgehängt werden. Der DGB Baden-Württemberg und seine Stadt- und Kreisverbände  
53 bringen sich aktiv in die Diskussionsprozesse regionaler Strukturpolitik vor Ort und  
54 im Land ein und vermitteln auch zwischen konkurrierenden Interessen, beispielsweise  
55 bei der Flächennutzung oder Industrieansiedlungen.
- 56 • Die Gewerkschaften und die Betriebs- und Personalräte kennen die Herausforderungen  
57 der **Branchen** in ihren Organisationsbereichen sehr genau und sind oft Treiber bei der  
58 Entwicklung von Konzepten. Der DGB Baden-Württemberg unterstützt sie durch eine  
59 Ergänzung um gewerkschaftsübergreifende Anforderungen, – etwa an die Gestaltung der  
60 Energiewende, an zukunftsfähige Mobilitätskonzepte, an die Gestaltung der  
61 Digitalisierung oder an eine nachhaltige Innovations- und Investitionspolitik.
- 62 • Der DGB Baden-Württemberg unterstützt die klimapolitischen Ziele, die mit der  
63 **Energiewende** verknüpft sind, sieht aber ebenso die Herausforderungen für Beschäftigte  
64 und Wirtschaft, die damit einher gehen. So müssen Perspektiven für die Beschäftigten  
65 in der konventionellen Energieerzeugung und -versorgung entwickelt und gute  
66 Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in den Branchen der erneuerbaren Energien  
67 durchgesetzt werden. Der DGB Baden-Württemberg fordert von der Landesregierung eine  
68 Energiepolitik, die ökonomische, soziale und ökologische Anforderungen  
69 berücksichtigt.
- 70 • Die Gestaltung der **Mobilität** ist eines der wirtschaftspolitischen Zukunftsthemen in  
71 Baden-Württemberg. Beschäftigte sind an ihren Arbeitsplätzen in der Herstellung von  
72 Fahrzeugen, als Berufsfahrer/-in, als Pendler/-in und Bürger/-in unmittelbar von  
73 verkehrspolitischen Entscheidungen betroffen. Der DGB Baden-Württemberg erwartet von

- 74 der Landesregierung, dass sie umfassende Mobilitätskonzepte entwickelt und umsetzt,  
75 die neben ökologischen und ökonomischen auch sozialen Anforderungen genügen.
- 76 • Die Bereitstellung einer modernen **Infrastruktur** und verlässliche Rahmenbedingungen  
77 ist Aufgabe staatlicher Strukturpolitik. Allerdings verhindert auch in Baden-  
78 Württemberg die Politik der schwarzen Null notwendige **Investitionen, beispielsweise**  
79 beim Breitbandausbau, der energetischen Gebäudesanierung oder dem Ausbau der  
80 Stromnetze. Der DGB Baden-Württemberg setzt sich gegenüber der Landesregierung  
81 weiterhin dafür ein, dass Investitionen zügig und aufgabenbezogen getätigt werden.
  - 82 • Die Landesregierung Baden-Württemberg fördert im Rahmen ihrer  
83 Digitalisierungsstrategie **Innovationen und Technologietransfer** zwischen Unternehmen  
84 und Forschungseinrichtungen. Völlig unterrepräsentiert sind dabei allerdings soziale  
85 und nicht-technische Innovationen. Zudem werden Beschäftigte sowie Betriebs- und  
86 Personalräte viel zu selten als Initiatoren und Träger von Veränderungen  
87 wahrgenommen. Der DGB Baden-Württemberg wird gemeinsam mit dem Forum Soziale  
88 Technikgestaltung darauf hinwirken, dass die Belange von Beschäftigten und Nutzer/-  
89 innen einen größeren Stellenwert in der Innovations- und Technologiepolitik des  
90 Landes einnehmen.
  - 91 • In Baden-Württemberg stellt sich die Lage beim **Fachkräftebedarf** sehr unterschiedlich  
92 dar: einerseits wird sich der Bedarf an qualifizierten und motivierten Fachkräften  
93 angesichts des demografischen Wandels deutlich erhöhen – andererseits ist die  
94 Ausbildungsbeteiligung von Betrieben auch in Baden-Württemberg rückläufig. Die  
95 Landesregierung muss aus Sicht des DGB die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in  
96 viel stärkerem Maße einfordern sowie bei der Umsetzung von betrieblichen  
97 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen. Hierzu gehört auch, dass  
98 das Bildungszeitgesetz zumindest in seiner jetzigen Form erhalten bleibt.
  - 99 • Die **globalen Produktionsnetzwerke** entwickeln sich permanent weiter – mit  
100 weitreichenden Konsequenzen auf Betriebe und Standorte in Baden-Württemberg. Der DGB  
101 Baden-Württemberg erwartet von der Landesregierung eine Wirtschaftspolitik, die die  
102 Breite und Vielfalt der Wertschöpfung erhält und ausbaut. Dabei gilt es, einen  
103 Standortwettbewerb auf Kosten der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu  
104 unterbinden, indem in die Förderpolitik Kriterien für gute Arbeit aufgenommen werden.
  - 105 • Die weitgehende und rasche **Digitalisierung** vieler Lebens- und Arbeitsbereiche stellt  
106 die Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik vor große Herausforderungen. Bei  
107 Politik und Arbeitgebern in Baden-Württemberg besteht die Erwartung, dass die  
108 wachsenden Branchen diejenigen, die eher an Bedeutung verlieren, dominieren und damit  
109 perspektivisch ein Beschäftigungsaufbau einhergeht. Mehr Beschäftigung wird es aber  
110 nur geben, wenn die Landesregierung gemeinsam mit Verbänden, Gewerkschaften und  
111 Arbeitgeber/-innen darauf hinarbeitet.
- 112 Insgesamt wird der Strukturwandel Gewinner und Verlierer gesellschaftlicher,  
113 wirtschaftlicher und technologischer Entwicklungen hervorbringen. Politik, Gesellschaft  
114 und Sozialpartner sind diesen aber nicht hilflos ausgeliefert, sondern haben einen klaren  
115 Gestaltungsauftrag, betroffenen Beschäftigten **neue Perspektiven** zu eröffnen, **berufliche**  
116 **Übergänge** sozial abzusichern und gesellschaftliche Entwicklungen nicht einfach  
117 technologischen zu überlassen. Der DGB Baden-Württemberg erwartet von der Landesregierung,  
118 dass sie Initiativen von Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten zur Sicherung von

119 Beschäftigung an Standorten im Land unterstützt und klar Position für den  
120 Arbeitsplatzergreifung. Daneben hat die Landesregierung in ihrer Vergabe- und  
121 Förderpolitik auf die Einhaltung guter Arbeit, Tarifbindung und Mitbestimmung Einfluss zu  
122 nehmen.

#### 123 **Menschen gestalten Technik – gute Arbeit 4.0**

124 Dass die Arbeit der Zukunft durch den Strukturwandel völlig anders aussehen wird als  
125 unsere heutige Arbeitswelt, gilt als Allgemeinplatz. Allerdings gehen die Prognosen, wie  
126 die Zukunft der Arbeit aussehen wird, weit auseinander: vom Niedergang der  
127 Arbeitsgesellschaft bis zur Schaffung neuer hochqualifizierter Jobs reichen die Szenarien  
128 – und ebenso vielfältig sind deren Bewertungen. Der DGB Baden-Württemberg sieht auch für  
129 die Zukunft eine zentrale Bedeutung von Arbeit für die persönliche Identitätsbildung und  
130 die gesellschaftliche Integration. Seine Aufgabe ist die Verbesserung der Arbeits- und  
131 Lebensbedingungen und die Durchsetzung von guter Arbeit 4.0.

132 Die Digitalisierung der Arbeitswelt birgt große Rationalisierungspotenziale und  
133 Prekarisierungstendenzen, aber auch Perspektiven zu einer Humanisierung der Arbeit.  
134 Entscheidend ist der Gestaltungswille: entscheidet einzig der Markt, oder setzt die  
135 Gesellschaft Leitplanken, innerhalb derer das technisch Mögliche realisiert wird. Als  
136 Themen solcher Auseinandersetzungen zeichnen sich derzeit ab: die Diskussion um flexible  
137 Arbeitszeiten, die Ausgestaltung eines umfassenden Weiterbildungssystems, die  
138 Anforderungen an einen wirkungsvollen Arbeits- und Gesundheitsschutz und den  
139 Beschäftigungsdatenschutz, die Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von  
140 Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräten in der digitalen Transformation sowie die  
141 Regulierung neuer Arbeitsformen wie Crowdfunding.

142 In der **Arbeitszeitdiskussion** stehen sich gewerkschaftliche Anforderungen an eine  
143 selbstbestimmte und gesundheitsförderliche Gestaltung für Beschäftigte den Angriffen von  
144 Arbeitgebern und Teilen der Politik auf das Arbeitszeitgesetz und seine Schutzfunktion  
145 gegenüber. Obwohl das Gesetz bereits heute zahlreiche Ausnahmen und Abweichungen zulässt,  
146 versuchen Arbeitgeber, die Digitalisierungsdiskussion für ein Schleifen von  
147 Arbeitnehmerrechten zu nutzen. Diese gilt es abzuwehren. Die Gewerkschaften wollen zudem  
148 neue innovative Arbeitszeitmodelle in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen entwickeln  
149 und vorstellen.

150 **Weiterbildung und Qualifizierung** sind zentrale Stellschrauben bei der Bewältigung des  
151 Strukturwandels, die trotz einer breiten Anerkennung als notwendige Instrumente bislang  
152 aber keine für alle Beschäftigten ausreichenden rechtlichen Rahmenbedingungen haben.  
153 Beschäftigten wird Weiterbildung häufig als individuelle Investition in die eigene  
154 Beschäftigungsfähigkeit abverlangt. Der DGB Baden-Württemberg lehnt dies ab und setzt sich  
155 für einen **Rechtsanspruch auf Weiterbildung** sowie ein praktikables und konsistentes  
156 **Weiterbildungssystem** ein, das Beschäftigte bei der Auswahl, Finanzierung und Nutzung von  
157 Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt. Der DGB wird die Diskussion über gute Modelle von  
158 Weiterbildungssystemen in Baden-Württemberg vorantreiben und auf landespolitische  
159 Programme und bundespolitische Initiativen dringen. Ebenso wichtig ist eine  
160 lernförderliche Arbeitsplatzgestaltung. Auch die Bildungszeit ist ein Baustein zur  
161 kontinuierlichen Weiterbildung von Beschäftigten.

162 Die Anforderungen an einen modernen **Arbeits- und Gesundheitsschutz** verändern sich mit dem  
163 Wandel der Arbeitswelt. Die Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit für Baden-  
164 Württemberg zeigt, dass Aspekte der psychischen Belastungen, der Stressbewältigung und der  
165 sozialen Technikgestaltung immer wichtiger werden. Der DGB Baden-Württemberg fordert  
166 deshalb, dass die gewerkschaftlichen Anforderungen an eine Anti-Stress-Verordnung in  
167 Baden-Württemberg umgesetzt werden.

168 Zur Stärkung des **Arbeits- und Gesundheitsschutzes** ist eine handlungsfähige Gewerbeaufsicht  
169 erforderlich. Die Betriebs- und Personalräte vor Ort sind darauf zwingend angewiesen. Die  
170 Zahl der zuständigen Beamt/-innen sowie der aufgesuchten Betriebe ist in den vergangenen  
171 Jahren stark zurückgegangen. Nur ein Drittel der Betriebe ist derzeit noch  
172 betriebsärztlich betreut. Der DGB Baden-Württemberg dringt gegenüber der Politik darauf,  
173 zusätzliche Gewerbeaufsichtsbeamt/-innen für den Arbeitsschutz einzustellen, um wieder mehr  
174 Kontrollen in den Betrieben und auf den Baustellen durchführen zu können. Dabei soll sich  
175 die Landespolitik an den Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)  
176 orientieren.

### 177 **Gute Arbeit überall im Land durchsetzen**

178 Gute Arbeit ist die wesentliche Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg in allen  
179 Wirtschaftsbranchen und für den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft. Die  
180 Arbeitslosenquote im Land ist historisch wie im Bundesvergleich so niedrig, dass manche  
181 schon von Vollbeschäftigung sprechen. Allerdings wächst das Volumen der insgesamt  
182 erbrachten Arbeitszeit deutlich weniger als die Zahl der Beschäftigten – der  
183 Beschäftigungsaufbau findet also vor allem im Teilzeitbereich statt. Insgesamt driften die  
184 Arbeitsbedingungen auch in Baden-Württemberg weiter auseinander: Während Gewerkschaften  
185 sowie Betriebs- und Personalräte in einigen Branchen und Unternehmen hohe Sozialstandards  
186 und eine belastbare Sozialpartnerschaft erreicht haben, weiten sich andernorts atypische  
187 Beschäftigungsformen weiter aus:

- 188 • Der Anteil der Beschäftigten in **Teilzeit** an allen Beschäftigungsverhältnissen in  
189 Baden-Württemberg ist seit 2003 stark von 13,8 Prozent auf 21,3 Prozent gestiegen.  
190 Vor allem bei Frauen findet die Zunahme der Erwerbstätigkeit in Teilzeit statt, so  
191 dass inzwischen fast jede zweite erwerbstätige Frau in Teilzeit arbeitet.
- 192 • Im Jahr 2016 hatte mehr als jeder vierte Beschäftigte einen **Minijob**. Mit diesen sind  
193 keine ausreichenden Rentenansprüche verbunden, so dass den Betroffenen - vor allem  
194 Frauen - Altersarmut droht.
- 195 • Auch die **Leiharbeit** wurde ausgeweitet: Der Anteil der Leiharbeitsverhältnisse an  
196 allen Beschäftigungsverhältnissen hat sich zwischen 2003 und 2016 fast verdreifacht.  
197 Im Jahr 2016 arbeiteten in Baden-Württemberg 118.219 Menschen als Leiharbeiter/-  
198 innen.
- 199 • Atypisch Beschäftigte erreichen durchschnittlich nur etwa zwei Drittel der Höhe der  
200 Bruttostundenlöhne der Normalbeschäftigten.
- 201 • Das Einkommen von knapp 90.000 Beschäftigten ist so niedrig, dass sie darüber hinaus  
202 Grundsicherungsleistungen („Hartz IV“) erhalten.
- 203 • Auch **Befristungen** und **Werkverträge** haben stark zugenommen.

204 Im Jahr 2016 waren im Südwesten schon 38 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse

205 atypisch. Die zunehmende Prekarisierung der Arbeit ist eine der wesentlichen Ursachen für  
206 **sinkende Renten**, steigende Altersarmut, die Verunsicherung der davon betroffenen Menschen  
207 und die Krise der politischen Repräsentanz. Der DGB Baden-Württemberg kämpft auch in  
208 Zukunft dafür, dass gute Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten im Land gelten und  
209 prekäre Beschäftigungsverhältnisse zurück gedrängt werden. Er erwartet von der  
210 Landesregierung, dass sie durch **Vergabe- und Förderrichtlinien**, durch die Nutzung von  
211 **Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen** und bei **öffentlich geförderten**  
212 **Beschäftigungsmaßnahmen** für Langzeitarbeitslose und Geflüchtete diese Politik ebenfalls  
213 verfolgt: Die Beschäftigungsverhältnisse müssen voll sozialversicherungspflichtig sein,  
214 die gültigen Tarifverträge müssen in vollem Umfang angewandt und reguläre  
215 Beschäftigungsverhältnisse dürfen nicht verdrängt werden.

#### 216 **Mitbestimmung und Tarifbindung stärken**

217 Einer Untersuchung des Tübinger Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW)  
218 zufolge ist die **Tarifbindung** in Baden-Württemberg in den vergangenen Jahren stark  
219 zurückgegangen: In nur noch 26 Prozent aller Betriebe gilt ein Flächentarifvertrag und nur  
220 noch 51 Prozent aller Beschäftigten profitieren von guten tariflichen Regelungen. Nur noch  
221 48 Prozent der Beschäftigten werden von Betriebsräten vertreten.

222 Die Erosion von Flächentarifverträgen und betrieblicher Mitbestimmung im Land nimmt immer  
223 gefährlichere Ausmaße an – es droht eine Abkoppelung von immer mehr Beschäftigten von der  
224 gesellschaftlichen Einkommensentwicklung, guten Arbeitsbedingungen und demokratischen  
225 Beteiligungsmöglichkeiten. Gerade angesichts des voranschreitenden Strukturwandels ist  
226 aber eine **handlungsfähige und starke Interessenvertretungen der Beschäftigten** dringend  
227 nötig. Immer wieder zeigen sie z.B. mit Vorschlägen zur Konversion von Produkten,  
228 Verfahren und Geschäftsmodellen, wie sie als Innovationstreiber und „Experten in eigener  
229 Sache“ Perspektiven für Arbeitsplätze und Unternehmensstandorte entwickeln.

230 Der DGB Baden-Württemberg erarbeitet anlässlich der **Betriebsrats-, Personalrats- und JAV-**  
231 **Wahlen** gemeinsam mit den Kreis- und Stadtverbänden und in enger Abstimmung mit den  
232 Gewerkschaften Konzepte zur Begleitung der Wahlen zu den Gremien der betrieblichen  
233 Interessenvertretung. Ziel ist dabei, jeweils die Wahlzeiträume in die öffentliche  
234 Wahrnehmung zu bringen, die Bedeutung der demokratischen betrieblichen  
235 Interessenvertretung der Beschäftigten hervorzuheben und Beispiele guter  
236 Betriebsratsarbeit einerseits und Fälle von Betriebsratsbehinderungen andererseits  
237 aufzuzeigen.

238 Gute Arbeit kann nur von und mit starken Gewerkschaften und Betriebsräten durchgesetzt  
239 werden. Zu oft stoßen sie dabei aber an die rechtlichen Grenzen der betrieblichen und  
240 Unternehmensmitbestimmung. Die Betriebsverfassung muss gerade angesichts des  
241 Strukturwandels modernisiert an die Erfordernisse der Arbeitswelt der Zukunft angepasst  
242 werden. Der DGB Baden-Württemberg setzt deshalb die Kampagne Offensive Mitbestimmung des  
243 DGB Bundesvorstandes aktiv um. Er erwartet von der Landesregierung, dass sie **Initiativen**  
244 **im Bundesrat zur Weiterentwicklung der Betriebsverfassung** im Sinne einer Stärkung der  
245 Mitbestimmungsrechte sowie zur stärkeren Nutzung der **Allgemeinverbindlichkeitserklärung**  
246 unterstützt.

247 Die grün-rote Landesregierung hatte im Jahr 2013 ein **Landestarifreue- und**

248 **Mindestlohngesetz** (LTMG) beschlossen, das schon zu diesem Zeitpunkt hinter den  
249 gewerkschaftlichen Erwartungen an ein Vergabegesetz zurückblieb. Inzwischen zeigt sich  
250 Bedarf zur Nachbesserung bei der Anpassung des vergabespezifischen Mindestlohns, bei  
251 Fehlen weiterer sozialer und ökologischer Kriterien, der Kontrolle und Durchsetzung der  
252 gesetzlichen Regelungen sowie den Lücken und Schlupflöchern im Anwendungsbereich. Der DGB  
253 Baden-Württemberg bringt sich aktiv in die Evaluierung des LTMG ein und wirkt auf eine  
254 wirksamere Verankerung sozialer Kriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge in Baden-  
255 Württemberg hin.

256 Insbesondere Arbeitsplätze in jungen Unternehmen und neuen Branchen sind meist weit von  
257 den Anforderungen an gute Arbeit entfernt. Die Gewerkschaften erschließen solche Betriebe  
258 mit dem Ziel, durch Betriebsratsgründungen und Herstellung der Tarifbindung die  
259 Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der DGB Baden-Württemberg unterstützt diese  
260 Erschließungen.

261 Um die gute Arbeit von Betriebs- und Personalräten zu würdigen und sichtbar zu machen,  
262 setzt sich der DGB Baden-Württemberg für die Einführung eines **landesweiten Betriebs- und**  
263 **Personalrätepreises** durch die Landesregierung ein und beteiligt sich aktiv an der  
264 Festlegung von Kriterien und dem Auswahlverfahren.

#### 265 **Gleichstellung durchsetzen - Gute Arbeit für Frauen und Männer**

266 Die traditionelle Arbeitsverteilung – der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau verdient dazu –  
267 entspricht nicht mehr den Lebensentwürfen vieler Menschen, denn die heutige  
268 Frauengeneration ist die bestausgebildete aller Zeiten und junge Familien wollen mehr  
269 Gleichberechtigung in Beruf und Familie. Doch die Wirklichkeit ist noch immer eine andere:  
270 Frauen arbeiten überproportional häufig in Teilzeit und sind dadurch in ihrem beruflichen  
271 Fortkommen behindert. Frauen verdienen noch immer weniger als ihre männlichen Kollegen: Im  
272 Land beträgt die Differenz 26 Prozent bezogen auf den Bruttostundenlohn.

273 Die Verwirklichung gleicher Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Frauen und Männer muss  
274 gemeinsames Anliegen von Politik, Arbeitgeber/-innen und Gewerkschaften sein. Von der  
275 Landesregierung erwartet der DGB Baden-Württemberg, dass sie die Rahmenbedingungen richtig  
276 setzt bzw. sich im Bundesrat für deren Realisierung einsetzt: der Ausbau der  
277 Ganztagesbetreuung in Kinderbetreuungseinrichtungen sowie in den Grund- und  
278 weiterführenden Schulen, Freistellungsmöglichkeiten für die Pflege von Angehörigen und  
279 Arbeitszeitflexibilität im Sinne der Beschäftigten sind Voraussetzungen für die  
280 Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Statt Minijobs und geringer Teilzeit muss  
281 vollzeitnahe Beschäftigung für Frauen und Männer möglich sein.

#### 282 **Teilzeitfalle vermeiden, Lohngerechtigkeit durchsetzen, Berufe aufwerten**

283 Während knapp 90 Prozent der Männer in Baden-Württemberg in Vollzeit arbeiten, ist rund  
284 die Hälfte der Frauen teilzeitbeschäftigt. Bei Frauen mit Kindern liegt der Anteil der  
285 Teilzeitbeschäftigten bei mehr als 75 Prozent. Teilzeit ist also eine Frauendomäne.

286 Eine Studie des IAB zeigt auf, dass 26 Prozent der erwerbstätigen Frauen sich eine  
287 Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit um mehr als vier Stunden wünschen. Bei Müttern  
288 ist dieser Wunsch noch ausgeprägter. Im Schnitt wünschen sich Mütter eine Arbeitszeit von  
289 28 Wochenstunden.

290 Der DGB Baden-Württemberg setzt sich ein für ein gesetzliches Rückkehrrecht aus Teilzeit  
291 in die ursprüngliche Arbeitszeit, für Arbeitszeitangebote für alle Beschäftigten, die zu  
292 ihrer jeweiligen Lebenssituation passen.

293 Der DGB fordert die Durchsetzung der betrieblichen Überprüfung auf Entgeltungleichheit im  
294 Tarif- bzw. Entgeltsystem und die Beseitigung von Ungerechtigkeiten. Voraussetzung dafür  
295 ist ein Problembewusstsein bei den Führungskräften und der Personalabteilung.

296 Außerdem machen sich die Gewerkschaften dafür stark, dass traditionell von Frauen  
297 ausgeübte Berufe aufgewertet werden. Der DGB unterstützt diese Aktivitäten.

### 298 **Arbeitsmigration fair gestalten**

#### 299 **Interregionale Zusammenarbeit stärken – Grenzgänger/-innen beraten**

300 Der DGB Baden-Württemberg pflegt über die Interregionalen Gewerkschaftsräte IGR  
301 Dreiländereck (CH-D-F), IGR EUREGIO Baden – Bas-Rhin – südliche Pfalz und IGR Bodensee (A,  
302 CH, D, FL) einen stetigen Austausch mit den Gewerkschaften im benachbarten Ausland. Ziel  
303 der Zusammenarbeit im Rahmen der IGR ist die Unterstützung der sozialen und  
304 wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer/-innen in der jeweiligen Grenzregion. Dazu  
305 gehören insbesondere auch die Grenzgänger/-innen.

306 In der Region Oberrhein pendeln mehr als 90.000 Beschäftigte über eine Staatsgrenze; in  
307 der Region Bodensee gibt es derzeit ca. 50.000 Grenzgänger/-innen.

308 Insbesondere im Bereich des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts stehen Grenzgänger/-innen  
309 immer wieder vor der Frage, ob der Wohnstaat oder Arbeitsstaat zuständig ist, in welchem  
310 Staat sie Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen und von welchem Staat sie  
311 Leistungen erhalten.

312 Für die Beantwortung dieser Fragen des europäischen Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts  
313 sind spezielle Kompetenzen erforderlich, wie sie z.B. die gewerkschaftlichen EURES-  
314 Berater/-innen durch Schulungen der Europäischen Kommission erworben haben.

315 Grenzgänger/-innen machen von ihrem europäisch verbrieften Recht auf Personen- bzw.  
316 Arbeitnehmerfreizügigkeit Gebrauch. Infolgedessen ist der spezifische Beratungsbedarf, den  
317 sie im Vergleich zu anderen Beschäftigten haben, auch eine europäische Aufgabe und muss  
318 deshalb entsprechend von der EU finanziell gefördert werden.

319 Bei den derzeitigen Verhandlungen über die EU-Förderprogramme von 2020 an muss  
320 sichergestellt werden, dass die Beratung von Grenzgänger/-innen auch weiterhin im Rahmen  
321 eines eigenständigen EU-Programms ausreichend gefördert wird. Hierfür macht sich der DGB  
322 Baden-Württemberg stark.

#### 323 **Arbeitsmigrant/-innen in der Durchsetzung ihrer Rechte helfen**

324 Die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU führt zu Wanderungsbewegungen vor allem aus  
325 den mittel- und osteuropäischen Staaten. Menschen, die die deutsche Sprache nicht  
326 beherrschen und das deutsche Arbeits- und Sozialrecht nicht kennen, werden häufig um ihren  
327 verdienten Lohn betrogen und sind betrügerischen Machenschaften seitens der Arbeitgeber/-  
328 innen oder der Entsendefirmen ausgesetzt. Hier setzt das DGB-Projekt Faire Mobilität an:



- 329 Beratungsstellen mit muttersprachlichen Mitarbeiter/-innen an unterschiedlichen Standorten  
330 informieren vor Ort über die Probleme und kümmern sich um von Arbeitsausbeutung  
331 Betroffene. Sie klären sie über ihre Rechte auf und gehen an die Öffentlichkeit.
- 332 Obwohl das Projekt seit 2011 auf große Nachfrage seitens der Beschäftigten stößt, ist die  
333 Finanzierung der bestehenden und weiterer benötigter Beratungsstellen immer noch nicht  
334 dauerhaft gesichert. Der DGB Baden-Württemberg erwartet von der Landesregierung, dass sie  
335 die nötigen Finanzmittel dauerhaft zur Verfügung stellt.

## A 002: Aktiv gegen Mobbing von Betriebs- und Personalräten

Laufende Nummer: 34

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB KV Mannheim / Rhein-Neckar West
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Herkunft:</b>	DGB KV Mannheim / Rhein-Neckar West
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 6 - 9: Ersetzung Zeile 21: Ergänzung Zeile 22 - 23: Streichung Zeile 24 - 25: Streichung Zeile 29: Streichung Zeile 30: Ergänzung Zeile 32 - 34: Ergänzung Zeile 35: Ergänzung Zeile 39: Streichung Zeile 40: Ergänzung Zeile 45: Ergänzung Zeile 46: Streichung Zeile 47: Streichung Zeile 48: Ergänzung

### Aktiv gegen Mobbing von Betriebs- und Personalräten

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 1. Der DGB-Bezirk Baden-Württemberg greift das Thema Betriebsratsmobbing in seiner
- 2 landespolitischen Arbeit unter der Überschrift „Offensive Mitbestimmung“ mit auf.
- 3 2. Die Themen „Union Busting“ im Allgemeinen und BR-Mobbing im Besonderen werden als
- 4 Lernmodule in die Bildungsarbeit des DGB Bildungswerks Baden-Württemberg für haupt- und
- 5 ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre aufgenommen.
- 6 3. Der DGB-Bezirk ~~stellt die notwendigen Mittel zur Verfügung, um~~ nutzt die eigenen
- 7 Schulungsangebote für ehrenamtliche
- 8 ~~Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter der DGB-Gewerkschaften regelmäßig fortzubilden,~~
- 9 ~~insbesondere~~ um auf das Thema BR-Mobbing aufmerksam zu machen und so die
- 10 Arbeitsgerichtsbarkeit entsprechend sensibilisieren zu können.
- 11 4. Der DGB nimmt Kontakt mit den Präsidenten der verschiedenen Ebenen der
- 12 Arbeitsgerichtsbarkeit auf, um diese über die Problematik des BR-Mobbings zu
- 13 sensibilisieren und fordert die Weiterbildung der Richterinnen und Richter zu diesem
- 14 Thema.
- 15 5. Gewerkschaftsnahe Initiativen gegen BR-Mobbing sowie der Austausch und die Vernetzung
- 16 von betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden unterstützt.
- 17 6. Der DGB-Bezirksvorstand setzt sich bei der Landesregierung dafür ein, entsprechende
- 18 Fälle von BR-Mobbing zu thematisieren und alle Anstrengungen zu unternehmen, um den

- 18 gesetzeswidrigen Angriffen auf unsere betrieblichen Funktionsträgerinnen und  
19 Funktionsträger Einhalt zu gebieten.
- 20 7. Der Mannheimer Appell „Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!“ wird im DGB-Bezirk  
21 Baden-Württemberg verbreitet und unterstützt und auch auf die Bundesebene durchgestellt.  
22 8. Der DGB Bezirksvorstand setzt sich auf der Bundesebene dafür ein, dass:
- 23 ~~8. Der DGB-Betriebsrat leitet folgende Forderungen an den DGB-Bundeskongress, ggf. in~~  
~~Form eines entsprechenden Antrages, weiter:~~
- 24 a. ~~der DGB-Bundesvorstand hat dafür Sorge zu tragen, dass~~ ausreichende politische und  
25 organisatorische Kapazitäten im DGB bzw. rechtliche Kapazitäten bei der DGB Rechtsschutz  
26 GmbH bereitgestellt werden, um betroffene Betriebsrätinnen und Betriebsräte,  
27 Betriebsratsgremien sowie Einzelgewerkschaften bei der Gegenwehr gegen BR-Mobbing wirksam  
28 beraten und unterstützen zu können.
- 29 b. zusammen mit den Einzelgewerkschaften und dem Europäischen Gewerkschaftsbund ~~werden~~  
30 „Union Busting“ und BR-Mobbing auf Bundes- und Europaebene thematisiert werden, um gewerkschafts-  
31 und länderübergreifend gegen diese bedrohliche Entwicklung vorgehen zu können.
- 32 c. der Bundesverband der Arbeitgeber sowie die entsprechenden Landesverbände ~~werden~~ mit  
33 aktuellen Vorfällen konfrontiert und zur Bekämpfung des BR-Mobbings durch deren  
34 Mitgliedsfirmen/Branchenverbände angehalten werden.
- 35 d. der DGB ~~wirkt~~ in seiner Lobbyarbeit darauf hin wirkt, dass das Mittel der  
36 „Verdachtskündigungen“ von Betriebsrätinnen und Betriebsräten durch den Gesetzgeber  
37 unterbunden wird und auch im Arbeitsrecht dem Grundsatz der Unschuldsvermutung Vorrang zu  
38 geben ist.
- 39 e. ~~der DGB setzt~~ sich der DGB in seiner Lobbyarbeit für die Bildung von  
40 Schwerpunktstaatsanwaltschaften einsetzt, wie sie auch im Beschluss des Bundesvorstands vom  
41 12.07.2016 (S. 7) vorgeschlagen wird.
- 42 f. Anwaltskanzleien und sog. „Beraterfirmen“, die das BR-Mobbing im Auftrag von  
43 Unternehmensleitungen organisieren, werden vom DGB in der Öffentlichkeit wegen ihrer  
44 Praktiken nicht nur an den Pranger gestellt, sondern – wo immer möglich – straf- und  
45 zivilrechtlich verfolgt werden.
- 46 g. in den Medien und Veröffentlichungen des DGB ~~wird~~ nicht nur über aktuelle Fälle von BR-  
47 Mobbing bundesweit berichtet wird, sondern ~~es werden~~ auch deren Hintergründe systematisch  
48 analysiert werden.

## Begründung

Alle verfügbaren Informationen deuten auf eine wachsende Aggressivität von Unternehmen gegenüber aktiven Mitgliedern von betrieblichen Interessenvertretungen<sup>[1]</sup> hin. Diese als Betriebsratsmobbing bezeichnete Erscheinung ist ein Teilaspekt des „Union Busting“, d.h. der strategischen Bekämpfung von Gewerkschaften in den Betrieben.

Die 2014 von der Otto-Brenner-Stiftung veröffentlichte Studie zum Thema belegt dies eindrucksvoll.

Auch der DGB-Bundesvorstand geht im Rahmen der Offensive Mitbestimmung in seinen Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung auf „union busting“ ein (Beschluss vom 12.07.2016, S. 6f.), bleibt jedoch in den Forderungen noch unkonkret.

Im Organisationsbereich von DGB-Gewerkschaften häufen sich Fälle der Ver- und Behinderung von Betriebsratsarbeit. Die bekannt gewordenen Beispiele von BR-Mobbing etwa bei AMG, Enercon, IKEA, Rhenus, Nora, H&M, Bilfinger, Hyundai oder Stopa sind nur die Spitze des Eisbergs.

Geschäftsleitungen von Unternehmen unterschiedlicher Größe gingen und gehen systematisch vor, nicht nur um die Bildung von Betriebsräten zu verhindern, sondern auch um engagierte Interessenvertretungen oder einzelne ihrer Mitglieder auszuschalten.

Manchmal geschieht dies mithilfe willfähriger „Belegschaftsvertreter“. Fast immer ziehen „Beraterfirmen“ und auf dieses Geschäftsfeld spezialisierte Anwaltskanzleien à la Naujoks die Fäden im Hintergrund. Dabei wird nicht nur die existenzielle wirtschaftliche, sondern auch die schwere psychische Schädigung der gemobbten Kolleginnen und Kollegen bewusst einkalkuliert.

Opfer von BR-Mobbing und ihr Umfeld sind ohne umfassende und wirksame Solidarität letztendlich schutzlos. Diese Solidarität schnell, spürbar und mit allen gewerkschaftlichen Mitteln zu organisieren ist eine elementare Aufgabe der DGB-Gewerkschaften und ihrer Gremien.

[1] Die folgenden Ausführungen und Forderungen beziehen sich auf die verschiedenen Formen der Interessenvertretung und ihrer Mitglieder, seien es Betriebsräte, Personalräte oder Mitarbeitervertretungen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird jedoch in der Folge nur von „Betriebsrätinnen und Betriebsräten“ bzw. ihren Gremien gesprochen.

## A 003: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Laufende Nummer: 33

<b>Antragsteller/in:</b>	Delegiertenkonferenz DGB Kreisverband Böblingen/Sindelfingen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Material zu Antrag A 001
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Antragsblock:</b>	Gute Arbeit
<b>Herkunft:</b>	Delegiertenkonferenz DGB Kreisverband Böblingen/Sindelfingen

### Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB wirkt daraufhin, dass für die gleiche Arbeit auch der gleiche
- 2 Lohn bezahlt wird. Dazu setzt sich der DGB dafür ein, dass alle
- 3 Hintertüren, über die der Lohn gedrückt wird, wie Leiharbeit,
- 4 Scheinselbständigkeit und Werkverträge, geschlossen werden.

### Begründung

Prinzipiell gibt es keinen Grund, dass für die gleiche Arbeit unterschiedlich bezahlt wird, es sei denn das Interesse der Unternehmer insgesamt möglichst wenig zu bezahlen. Praktisch gefährden Ausnahmen, die Solidarität, die notwendig ist, einen Tarifvertrag mit einem guten Lohn auszuhandeln. Es darf keine Möglichkeit geben, den Tariflohn zu untergraben.

## **A 004: Keine Änderungen am Arbeitszeitgesetz! – Gesundheit schützen – Wirksame Kontrollen verstärken**

Laufende Nummer: 6

<b>Antragsteller/in:</b>	Gewerkschaft NGG Landesbezirk Südwest
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Herkunft:</b>	Gewerkschaft NGG Landesbezirk Südwest

### **Keine Änderungen am Arbeitszeitgesetz! – Gesundheit schützen – Wirksame Kontrollen verstärken**

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, keine Aufweichung am Arbeitszeitgesetz
- 2 zuzulassen. Die derzeit vom Deutschen Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA, der CDU und
- 3 der FDP formulierte Forderung, die tägliche Höchstgrenze zur Arbeitszeit von maximal 10
- 4 Stunden aus dem Arbeitszeitgesetz zu streichen und die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 13
- 5 Stunden an bis zu sechs Tagen in der Woche auszudehnen, sind strikt zurückzuweisen.
- 6 Darüber hinaus darf es keine Aufweichung der Dokumentationspflicht der Arbeitszeit geben.
- 7 Des Weiteren ist es notwendig, darauf hinzuwirken, dass die Zahl der Stellen in den
- 8 staatlichen Arbeitsschutzbehörden, den Gewerbeaufsichtsämtern und bei der Finanzkontrolle
- 9 Schwarzarbeit schnellstmöglich dem Bedarf angepasst und deutlich aufgestockt werden, damit
- 10 die Kontrollen verstärkt werden können.

### **Begründung**

Die Arbeitgeber der Branche verstoßen bereits seit Jahrzehnten gegen das Arbeitszeitgesetz. Nun will der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA eine wöchentliche Betrachtung der Arbeitszeit erreichen, um so die Verstöße weiter verschleiern zu können. Zwar ermöglicht die europäische Arbeitszeitrichtlinie eine derartige Betrachtungsweise, dennoch ist dieses Ansinnen abzulehnen. Das Arbeitszeitgesetz sowie die Tarifverträge der Branche lassen bereits ausreichend flexible Arbeitszeiten zu, um auf Veranstaltungen und Betriebsspitzen reagieren zu können. In Tarifverträgen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) haben wir bereits mit dem Tarifpartner Langzeitkonten vereinbart, um die Situation der Arbeitnehmer, sowie der Arbeitgeber, angemessen zu berücksichtigen. Wenn viel Arbeit anfällt, ist es möglich, zusätzlich geleistete Arbeitszeit anzusparen. In ruhigeren Phasen oder wenn mehr Zeit für die Familie und Freizeit benötigt wird, kann dann weniger gearbeitet werden.

In der Vergangenheit haben die Beschäftigten umsatzschwache Zeiten oft durch unbezahlte Mehrarbeit subventioniert. Aufgrund der Dokumentationspflicht im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns findet das in diesem Maße nicht mehr statt. Wer nun,

wie vom DEHOGA gefordert, die tägliche Arbeitszeit gesetzlich ausdehnen will, spielt nachweislich mit der Gesundheit der Beschäftigten.

Dass in der Branche immer wieder Überstunden gemacht werden, liegt nicht an einem zu engen gesetzlichen Rahmen, sondern daran, dass viele Betriebe schlecht organisiert sind. Wir brauchen im Hotel- und Gaststättengewerbe verantwortungsvolle Schichtpläne und eine solide Personalplanung.

Die Behauptung einer vermeintlich überbordenden Bürokratie bei der Dokumentationspflicht der geleisteten Arbeitszeit hat einzig den Zweck, den Mindestlohn zu unterlaufen. Auch das Arbeitszeitgesetz schreibt die Dokumentation von Arbeitszeiten vor, sodass die Arbeitszeiterfassung in den meisten Betrieben alltägliche Praxis ist und keine unverhältnismäßige Belastung darstellt. Es ist allein für Abrechnungszwecke betriebswirtschaftlich unerlässlich und für jeden Betrieb auch zu leisten. Das Gastgewerbe darf dabei keine Ausnahme sein.

Darüber hinaus stellen wir fest, dass im Gastgewerbe überdurchschnittlich oft das Arbeitszeitgesetz missachtet wird und Dienstpläne manipuliert werden. Um eine erfolgreiche Durchsetzung des Arbeitszeitgesetzes, sowie des Mindestlohngesetzes zu erreichen, ist es notwendig die Branche, stärker als bisher, wirksamen Kontrollen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und den staatlichen Arbeitsschutzbehörden zu unterziehen. Dafür ist deutlich mehr Personal bei den Behörden erforderlich.

Statt die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe weiter zu verschlechtern und damit das Image der Branche weiter zu beschädigen, sollten die Arbeitgeber daran arbeiten, das Gastgewerbe attraktiver zu gestalten, Tarifverträge weiter verbessern und Tarifbindung erhöhen.

Es ist notwendig, die gesetzlichen bzw. tariflichen Arbeitszeiten einzuhalten, damit die Beschäftigten vor krank machenden Arbeitszeiten geschützt sind und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ermöglicht wird.

Dann würden sich auch wieder deutlich mehr Menschen für eine Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe entscheiden.

## A 005: Kürzere tarifliche Arbeitszeiten sind dringend erforderlich

Laufende Nummer: 25

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Stadtverband Stuttgart
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Material zu Antrag A 001
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Antragsblock:</b>	Gute Arbeit
<b>Herkunft:</b>	DGB-Stadtverband Stuttgart

### Kürzere tarifliche Arbeitszeiten sind dringend erforderlich

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Die Delegiertenversammlung Stuttgart fordert den DGB-Vorstand auf sich bei allen DGB -
- 2 Einzelgewerkschaften dafür einzusetzen, dass in den nächsten Jahren die Forderung nach
- 3 Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit bei vollem Entgelt- und Personalausgleich als ein
- 4 wichtiges Ziel in den Tariffbewegungen aller DGB-Einzelgewerkschaften diskutiert wird.
- 5 Im Vorfeld bedarf es einer breiten Diskussion mit allen Mitgliedern und Beschäftigten
- 6 sowie eines möglichst umfassenden gesellschaftlichen Bündnisses. Wo es möglich ist,
- 7 begleitet und unterstützt der DGB diesen Prozess aktiv.

### Begründung

Angesichts von Industrie bzw. Arbeit 4.0, Digitalisierung, Elektromobilität und anderen technologischen Entwicklungen, die die Arbeitsproduktivität deutlich steigern und damit den Arbeitskräftebedarf extrem verringern werden, ist der Kampf um Arbeitszeitverkürzungen mehr als dringlich. Nur mit einer deutlichen Senkung der Arbeitszeiten und einer kontinuierlichen Qualifizierung kann die Beschäftigungsquote von heute auch morgen gehalten und die Arbeitswelt humaner gestaltet werden.

Ohne Arbeitszeitverkürzungen sind hohe Arbeitslosenzahlen zu befürchten. In Zeiten von Massenarbeitslosigkeit sinkt die Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften. Wir wollen starke Gewerkschaften und fordern auch deshalb eine Offensive für weitere Arbeitszeitverkürzungen.

Mit einer Verkürzung der Arbeitszeiten ist die Vereinbarkeit von Beruf- und Leben besser zu gestalten. Erwerbs- als auch Fürsorgearbeit können zwischen Männern und Frauen gerechter verteilt werden. Verkürzte Arbeitszeiten sind ein weiterer Schritt zu echter Genderemanzipation und auch für eine gerechtere Umverteilung von oben nach unten. Sie dient zur Gesunderhaltung und zur Steigerung der Lebensqualität.

Die Voraussetzungen für ein breites gesellschaftliches Bündnis sind gut. Es gibt von vielen gesellschaftlichen Organisationen Beschlüsse für kürzere Arbeitszeiten, für die 30-Stundenwoche oder in ähnlichem Umfang. Unter anderem vom Deutschen Frauenrat, vom Bundesforum Männer,



von der Katholischen Arbeitnehmerbewegung und von attac. In vielen Einzelgewerkschaften gibt es ebenso Beschlüsse auf unterschiedlichen Ebenen, wie bei IG Metall, ver.di und GEW. Im europäischen Ausland gibt es Gewerkschaften und Organisationen, wie die französische CGT oder die Österreichische Gewerkschaft GPA-dip, die Kampagnen für kürzere Arbeitszeiten durchführen.

Seit den 90er Jahren sind die Kämpfe um Zeit ins Stocken geraten. Die tatsächliche Arbeitszeit und die Entgrenzung des Arbeitstages nehmen seit vielen Jahren für einen Teil der Beschäftigten wieder zu. Andere (meist Frauen) werden in unfreiwillige Teilzeit, Mini- und Midijobs und damit in strukturelle Unterbeschäftigung gedrängt. Einige Millionen werden ganz aus dem Erwerbsleben gedrängt. Diese verschiedenen betroffenen Beschäftigtengruppen eint, dass sie ein anderes Arbeitszeitregime wollen und alle davon profitieren würden: Durch kürzere Arbeitszeiten und dadurch bessere Lebensqualität, durch Aufstockungsspielräume für unfreiwillig nur in Teilzeit Beschäftigte, durch Begrenzung von Personalabbau und Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Das Produktivitätswachstum in den letzten Jahrzehnten war sehr hoch. Im Schnitt sind die Löhne wesentlich geringer gestiegen als die Gewinne und die Einkommen aus Vermögen. Daher wäre eine weitere Arbeitszeitverkürzung gut finanzierbar.

Das sind gute Voraussetzungen für eine gesellschaftliche Debatte und eine neue Initiative für Arbeitszeitverkürzung. Die technische Entwicklung wie Industrie 4.0, Digitalisierung und Elektromobilität bringt die Möglichkeit und die Notwendigkeit für eine neue Bewegung für die 30-Stundenwoche.

## **A 006: Gesetzliche Personalbemessung in den Krankenhäusern – Versichertenvertreterinnen und Vertreter in den gesetzlichen Krankenversicherungen tragen Verantwortung für die Qualität**

Laufende Nummer: 4

<b>Antragsteller/in:</b>	ver.di
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Antragsblock:</b>	Gesetzliche Personalbemessungen in Krankenhäusern
<b>Herkunft:</b>	ver.di

### **Gesetzliche Personalbemessung in den Krankenhäusern – Versichertenvertreterinnen und Vertreter in den gesetzlichen Krankenversicherungen tragen Verantwortung für die Qualität**

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB spricht sich für eine gesetzlich geregelte Personalbemessung für die Krankenpflege
- 2 und andere Berufsgruppen in Krankenhäusern aus. Versichertenvertreterinnen und Vertreter
- 3 des DGB und seiner Einzelgewerkschaften in den Selbstverwaltungen der gesetzlichen
- 4 Krankenversicherung müssen ihrer Verantwortung für die Qualität der Patientenversorgung
- 5 einerseits und andererseits für die Gesundheitsschutzrechte der Beschäftigten in den
- 6 Krankenhäusern gerecht werden.
- 7
- 8 Der DGB schließt sich der Forderung der Pflegenden und anderer Beschäftigtengruppen in den
- 9 Krankenhäusern und ihrer Gewerkschaft ver.di an und fordert eine gesetzliche
- 10 Personalbemessung, die sicherstellt, dass gegenüber den Patientinnen und Patienten alle
- 11 entsprechend den Behandlungsverträgen der Krankenhäuser versprochenen Pflegeleistungen
- 12 erbracht werden können und alle für die Gesundheit der Pflegekräfte bestehenden
- 13 Schutzregelungen eingehalten werden können.
- 14 Die gesetzlichen Regelungen zur Krankenhausfinanzierung müssen an diese Besetzungsvorgaben
- 15 dergestalt angepasst werden, dass diese voll umfänglich finanziert wird, inklusive der
- 16 zukünftigen Entwicklung der Tariflöhne. Die Finanzierung der Personalvorgaben muss
- 17 zweckgebunden und verbindlich geregelt werden.
- 18 Es ist Aufgabe des DGB und seiner Vertreterinnen und Vertreter in den Selbstverwaltungen
- 19 alles daran zu setzen, dass staatliche Personalvorgaben für den Pflegebereich ab 2019 in
- 20 Kraft treten, die geeignet sind, den derzeit regelmäßigen Bruch von
- 21 Arbeitnehmerschutzrechten und die durch Unterbesetzung hervorgerufenen
- 22 Leistungseinschränkungen gegenüber den Patientinnen und Patienten, die diese gefährden, zu
- 23 beenden.

24

## Begründung

Dass der Gesetzgeber neben der Deutschen Krankenhausgesellschaft den Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherungen beauftragt hat, bis Mitte 2018 Personalvorgaben über sogenannte Untergrenzen pflegesensitiver Bereiche festzulegen, macht die hohe Verantwortung der Versichertenvertreterinnen und Vertreter des DGB und seiner Einzelgewerkschaften in den dortigen Selbstverwaltungen deutlich.

Trotz deutlich steigender Patientenzahl und erhöhter Pflegeintensität der einzelnen Patientinnen und Patienten ist die Anzahl der Pflegenden in den letzten 20 Jahren um mehrere Zehntausend Stellen reduziert worden. Gleichzeitig wurde durch eine Verkürzung der durchschnittlichen Verweildauer die Arbeit am einzelnen Patienten erheblich verdichtet, da ein Großteil der erforderlichen Leistungen in erheblich kürzerer Zeit erbracht werden müssen. So hat die Zahl der Patientinnen und Patienten, die von einer examinierten Pflegekraft/Jahr versorgt werden müssen seit 1995 um rund 40% zugenommen. Beim Vergleich Anzahl der Patienten/Pflegefachkraft/Arbeitsschicht ist Deutschland im Vergleich von Industrieländern Schlusslicht.

Die Folge ist, dass durch Unterbesetzung in den Schichten in den Krankenhäusern täglich viel von den notwendigen Tätigkeiten für die Patientinnen und Patienten auf der Strecke bleibt. Die Pflegenden auf den Stationen müssen dabei selbst entscheiden welche Leistungen vorenthalten werden und welche Maßnahmen absolut unerlässlich sind, weil der oder die Patientin sonst Schaden nimmt. Es gibt keine Garantie, dass hier immer richtig entschieden wird.

Gleichzeitig verwalten die Pflegekräfte auch noch selbst den Mangel und entscheiden, auf welche Rechte, wie Pausen, pünktliches Arbeitsende, verlässlicher Dienstplan, sie verzichten und dies alles in eigener Verantwortung. Die Pflegeteams organisieren ein Ausfallkonzept durch Verzicht auf eigene Rechte und zum Schaden an der eigenen Gesundheit, ohne dass es ihnen noch gelingen würde damit alle notwendigen Aufgaben zu bewältigen.

Die Verhältnisse, unter denen Pflegende in den Krankenhäusern arbeiten müssen, werden seit Jahren von den verantwortlichen Politikerinnen und Politikern sowie von den Arbeitgebern systematisch ausgeblendet. So wird in der Gesetzesbegründung zu den Personaluntergrenzen festgestellt, dass alles ausfinanziert ist. Zusätzliche finanzielle Mittel zur Lösung der Pflegeprobleme sind nach deren Überzeugung nicht notwendig.

Mit dieser Haltung konzentriert sich die „Schuldfrage“ bei Pflegeproblemen und beim Gesetzesbruch gegenüber Arbeitnehmerschutzrechten fälschlicherweise auf das Verhalten der Pflegenden selbst. Man verweigert den Beschäftigten nicht nur die Mittel, ihre Arbeit richtig machen zu können, sondern man lässt sie sowohl mit der Mangelverwaltung, als auch mit der Verantwortung für alles was schief läuft alleine. Da ist es kein Wunder, dass sich immer weniger junge Menschen für eine Ausbildung in der Krankenpflege interessieren, dass viele Auszubildende direkt nach der Ausbildung dem Beruf den Rücken kehren und viele Pflegebeschäftigte den Beruf schnell ganz verlassen, oder sich in Teilzeit flüchten.

Damit sich die Verweildauer der Pflegenden im Beruf verlängert, Teilzeitkräfte ihren Beschäftigungsumfang aufstocken können und wollen und Auszubildende in der Pflege auch nach dem Examen ein Interesse entwickeln im Beruf zu bleiben, ist eine deutliche Verbesserung der

Verhältnisse, unter denen sie im Krankenhaus arbeiten müssen, notwendig. Es muss genug Personal vorhanden sein, um die Arbeitnehmerschutzrechte einhalten zu können und trotzdem alle Leistungen, die für Patienten beim Gesundungsprozess notwendig und förderlich sind, erbringen zu können. Nur so kann auch in Zukunft gesichert werden, dass die Pflege im Krankenhaus mit einer hohen Fachkräftequote gesichert werden kann.

Wird hier weiter verfahren wie bisher droht in absehbarer Zeit der Zusammenbruch der Krankenhausversorgung weil es nicht mehr gelingen wird, ausreichend Personal für die Aufrechterhaltung der Patientenversorgung zu gewinnen. Eine gute Krankenhausversorgung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist eine wichtige Errungenschaft der Gewerkschaftsbewegung. Welche Versorgung wir bekommen liegt auch in unseren Händen. Spätestens wenn man in einer Klinik liegt, Schmerzen hat und Hilfe braucht und trotz klingeln sehr lange keine Pflegekraft auftaucht, werden politische Entscheidungen sehr real.

Für diese uns betreffenden wichtigen Fragen können jetzt insbesondere die Versichertenvertreterinnen und Vertreter des DGB und seiner Einzelgewerkschaften in den gesetzlichen Krankenversicherungen gegenüber dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen als einer der beiden Verhandlungspartner für staatliche Personalvorgaben tätig werden.

## A 007: Unterstützung der ver.di Kampagne zur gesetzlichen Personalbemessung im Krankenhaus

Laufende Nummer: 28

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Stadtverband Stuttgart
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag A 006
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Antragsblock:</b>	Gesetzliche Personalbemessungen in Krankenhäusern
<b>Herkunft:</b>	DGB-Stadtverband Stuttgart

### Unterstützung der ver.di Kampagne zur gesetzlichen Personalbemessung im Krankenhaus

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB unterstützt aktiv die ver.di Kampagne für mehr Personal, für eine gesetzliche
- 2 Personalbemessung sowie Entlastung in der Pflege.

### Begründung

Trotz deutlich steigender Patientenzahl und erhöhter Pflegeintensität der einzelnen Patient\*innen ist die Anzahl der Pflegenden in den letzten 20 Jahren um mehrere Zehntausend Stellen zurückgegangen. Die Folge ist, dass durch Unterbesetzung in den Schichten täglich in den meisten Krankenhäusern vieles für Patient\*innen und Beschäftigte auf der Strecke bleibt. Die Pflegenden auf den Stationen müssen dabei selbst entscheiden was den Patient\*innen vorenthalten wird, auf welche Rechte, wie Pausen, pünktliches Arbeitsende, verlässlicher Dienstplan sie verzichten und dies alles in eigener Verantwortung. Die Pflegeteams organisieren ein Ausfallkonzept durch Verzicht auf eigene Rechte. Von den verantwortlichen Politiker\*innen und Arbeitgeber\*innenvertretern werden dabei systematisch die Verhältnisse, unter denen die Pflegenden in den Krankenhäusern arbeiten müssen, ausgeblendet. Und in der Gesetzesbegründung zu den Untergrenzen wird festgestellt, dass alles ausfinanziert sei, also keine zusätzlichen finanziellen Mittel zur Lösung der Pflegeprobleme notwendig seien. So konzentriert sich automatisch die „Schuldfrage“ bei Pflegeproblemen und beim Gesetzesbruch gegenüber Arbeitnehmer\*innenschutzrechten auf das Verhalten der Pflegenden selbst.

Damit sich die Verweildauer der Pflegenden im Beruf verlängert, Teilzeitkräfte ihren Beschäftigungsumfang aufstocken können und Auszubildende in der Pflege auch nach dem Examen bleiben, ist eine deutliche Verbesserung der Verhältnisse, unter denen sie arbeiten müssen, notwendig. Das Personal muss reichen, um die Arbeitnehmer\*innenschutzrechte einhalten zu können und trotzdem alle Leistungen, die den Gesundheitsprozess fördern, einschließlich der Einhaltung der zeitaufwendigen Hygienerichtlinien, erbracht werden können.

Nur so kann auch in Zukunft gesichert werden, dass die Pflege im Krankenhaus mit einer hohen Fachkräftequote gesichert werden kann.

## A 008: Gesetzliche Personalbemessung in der Krankenpflege

Laufende Nummer: 19

<b>Antragsteller/in:</b>	KV Tübingen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag A 006
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Antragsblock:</b>	Gesetzliche Personalbemessungen in Krankenhäusern
<b>Herkunft:</b>	DGB-Kreisverband Tübingen

### Gesetzliche Personalbemessung in der Krankenpflege

Die Konferenz möge beschließen:

1

2 Die Bezirkskonferenz möge beschließen, dass sich der DGB und seine Gliederungen für eine  
3 gesetzliche Personalbemessung einsetzen, die sicherstellt, dass gegenüber den Patienten  
4 alle versprochenen Pflegedienstleistungen erbracht sowie Hygienerichtlinien und  
5 Schutzregelungen eingehalten werden können.

6 Dass staatliche Personalvorgaben ab 2019 in Kraft treten, die geeignet sind, den  
7 regelmäßigen Bruch von Arbeitnehmerschutzrechten und die durch Unterbesetzung  
8 hervorgerufenen Leistungseinschränkungen gegenüber den Patienten, die diese auch gefährden  
9 können, zu beenden.

10 Die Personalvorgaben müssen zudem verbindlich, ausreichend und zweckgebunden finanziert  
11 sein.

### Begründung

Trotz deutlich steigender Patientenzahl und erhöhter Pflegeintensität der Patienten ist die Anzahl der Pflegenden in den letzten 20 Jahren um mehrere zehntausend Stellen zurückgegangen. Die Folge ist, dass durch die Unterbesetzung tagtäglich in den meisten Krankenhäusern Vieles für Patienten und Beschäftigte auf der Strecke bleibt. Die Pflegenden auf den Stationen müssen dabei selbst entscheiden, was den Patienten vorenthalten wird, auf welche Rechte, wie Pausen, pünktliches Arbeitsende, verlässlicher Dienstplan, sie verzichten – und dies alles in eigener Verantwortung. Die Pflgeteams organisieren ein Ausfallkonzept durch Verzicht auf eigene Rechte.

Von den verantwortlichen Politikern und Arbeitgebervertretern werden dabei systematisch die Verhältnisse ausgeblendet, unter denen die Pflegenden in den Krankenhäusern arbeiten müssen. In der Gesetzesbegründung zu den Untergrenzen wird festgestellt, dass alles ausfinanziert sei, also keine zusätzlichen finanziellen Mittel zur Lösung der Pflegeprobleme notwendig seien. So konzentriert sich automatisch die „Schuldfrage“ bei Pflegeproblemen und beim Gesetzesbruch

gegenüber Arbeitnehmerschutzrechten fälschlicherweise auf das Verhalten der Pflegenden selbst.

Damit sich die Verweildauer der Pflegenden im Beruf verlängert, Arbeitsschutzgesetze eingehalten werden, Teilzeitkräfte ihren Beschäftigungsumfang aufstocken können und Auszubildende in der Pflege auch nach dem Examen im Beruf bleiben, ist eine deutliche Verbesserung der Verhältnisse notwendig, unter denen sie im Krankenhaus arbeiten müssen. Das Personal muss reichen, um die Arbeitnehmerschutzrechte einhalten zu können und trotzdem alle Leistungen, die den Gesundungsprozess beim Patienten fördern, einschließlich der zeitaufwändigen Hygienerichtlinien, zu erbringen.

## A 009: Gesetzliche Personalbemessung in der Krankenhauspflege

Laufende Nummer: 23

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Kreisverband Schwarzwald Baar
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag A 006
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Antragsblock:</b>	Gesetzliche Personalbemessungen in Krankenhäusern
<b>Herkunft:</b>	DGB-Kreisverband Schwarzwald Baar

### Gesetzliche Personalbemessung in der Krankenhauspflege

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Die DGB-Bezirkskonferenz möge folgende Forderung zur gesetzlichen Personalbemessung in der
- 2 Krankenpflege beschließen:
- 3 Der DGB-Bezirk Baden-Württemberg fordert eine gesetzliche Personalbemessung, die
- 4 sicherstellt, dass gegenüber den Patienten alle versprochenen Pflegeleistungen erbracht
- 5 werden können, Hygienerichtlinien und Schutzregelungen eingehalten werden können.
- 6 Dass staatliche Personalvorgaben ab 2019 in Kraft treten, die geeignet sind, den
- 7 regelmäßigen Bruch von Arbeitnehmerschutzrechten und die durch Unterbesetzung
- 8 hervorgerufenen Leistungseinschränkungen gegenüber den Patienten, die diese auch gefährden
- 9 können, zu beenden.
- 10 Die Personalvorgaben müssen zudem verbindlich, ausreichend und zweckgebunden finanziert
- 11 sein.

### Begründung

Trotz deutlich steigender Patientenzahl und erhöhter Pflegeintensität der einzelnen Patienten ist die Anzahl der Pflegenden in den letzten 20 Jahren um mehrere Zehntausend Stellen zurückgegangen. Die Folge ist, dass durch die Unterbesetzung in den Schichten täglich in den meisten Krankenhäusern vieles für Patienten und Beschäftigte auf der Strecke bleibt.

Die Pflegenden auf den Stationen müssen dabei selbst entscheiden, was den Patienten vorenthalten wird, auf welche Rechte, wie Pausen, pünktliches Arbeitsende, verlässlicher Dienstplan, sie verzichten und dies alles in eigener Verantwortung. Die Pflegeteams organisieren ein Ausfallkonzept durch Verzicht auf eigene Rechte.

Von den verantwortlichen Politikern und Arbeitgebervertretern werden dabei systematisch die Verhältnisse, unter denen die Pflegenden in den Krankenhäusern arbeiten müssen, ausgeblendet. In der Gesetzesbegründung zu den Untergrenzen wird festgestellt, dass alles ausfinanziert sei, also keine zusätzlichen finanziellen Mittel zur Lösung der Pflegeprobleme notwendig seien. So konzentriert sich automatisch die „Schuldfrage“ bei Pflegeproblemen und beim Gesetzesbruch



gegenüber Arbeitnehmerschutzrechten fälschlicherweise auf das Verhalten der Pflegenden selbst.

Damit sich die Verweildauer der Pflegenden im Beruf verlängert, Teilzeitkräfte ihren Beschäftigungsumfang aufstocken können und Auszubildende in der Pflege auch nach dem Examen im Beruf bleiben, ist eine deutliche Verbesserung der Verhältnisse, unter denen sie im Krankenhaus arbeiten müssen, notwendig. Das Personal muss reichen, um die Arbeitnehmerschutzrechte einhalten zu können und trotzdem alle Leistungen, die beim Patienten den Gesundungsprozess fördern, einschließlich der zeitaufwändigen Hygienerichtlinien, erbracht werden können.

## A 010: DGB Versichertenvertreter in den Selbstverwaltungsgremien der gesetzlichen Krankenkassen

Laufende Nummer: 20

<b>Antragsteller/in:</b>	KV Tübingen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag A 006
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Antragsblock:</b>	Gesetzliche Personalbemessungen in Krankenhäusern
<b>Herkunft:</b>	DGB-Kreisverband Tübingen

### DGB Versichertenvertreter in den Selbstverwaltungsgremien der gesetzlichen Krankenkassen

Die Konferenz möge beschließen:

1

2 Die Bezirkskonferenz möge beschließen, dass sich die DGB Versichertenvertreter in den  
3 Selbstverwaltungsgremien der gesetzlichen Krankenkassen für eine gesetzliche  
4 Personalbemessung einsetzen und damit ihrer Verantwortung für die Qualität der  
5 Patientenversorgung und für die Gesundheitsschutzrechte der Beschäftigten gerecht werden.

6 Der DGB schließt sich der Forderung der Pflegenden und anderer Beschäftigtengruppen in den  
7 Krankenhäusern und ihrer Gewerkschaft ver.di an und fordert eine gesetzliche  
8 Personalbemessung, die sicherstellt, dass gegenüber den Patienten alle entsprechend den  
9 Behandlungsverträgen der Krankenhäuser versprochenen Pflegeleistungen erbracht werden  
10 können und alle für die Gesundheit der Pflegekräfte bestehenden Schutzregelungen  
11 eingehalten werden können.

12 Die gesetzlichen Regelungen zur Krankenhausfinanzierung müssen an diese Besetzungsvorgaben  
13 dergestalt angepasst werden, dass diese voll umfänglich finanziert wird, inklusive der  
14 zukünftigen Entwicklung der Tariflöhne. Die Finanzierung der Personalvorgaben muss  
15 zweckgebunden und verbindlich geregelt werden.

16 Es ist Aufgabe des DGB und seiner Vertreter in den Selbstverwaltungen alles daran zu  
17 setzen, dass staatliche Personalvorgaben für den Pflegebereich ab 2019 in Kraft treten,  
18 die geeignet sind, den derzeit regelmäßigen Bruch von Arbeitnehmerschutzrechten und die  
19 durch Unterbesetzung hervorgerufenen Leistungseinschränkungen gegenüber den Patienten, die  
20 diese gefährden, zu beenden.

### Begründung

Dass der Gesetzgeber neben der Deutschen Krankenhausgesellschaft den Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherungen beauftragt hat, bis Mitte 2018 Personalvorgaben über sogenannte Untergrenzen pflegesensitiver Bereiche festzulegen, macht die hohe Verantwortung

der Versichertenvertreter des DGB und seiner Einzelgewerkschaften in den dortigen Selbstverwaltungen deutlich.

Trotz deutlich steigender Patientenzahl und erhöhter Pflegeintensität der Patienten ist die Anzahl der Pflegenden in den letzten 20 Jahren um mehrere zehntausend Stellen reduziert worden. Gleichzeitig wurde durch eine Verkürzung der durchschnittlichen Verweildauer die Arbeit am einzelnen Patienten erheblich verdichtet, da ein Großteil der erforderlichen Leistungen in erheblich kürzerer Zeit erbracht werden müssen. So hat sich die Anzahl der Patienten, die von einer examinierten Pflegekraft/Jahr versorgt werden müssen seit 1995 um rund 40% erhöht. Beim Vergleich Anzahl der Patienten/Pflegefachkraft/Arbeitsschicht ist Deutschland im Vergleich mit den anderen Industrieländern das Schlusslicht.

Die Folge ist, dass durch Unterbesetzung in den Krankenhäusern täglich viel von den notwendigen Tätigkeiten für die Patienten auf der Strecke bleiben. Die Pflegenden auf den Stationen müssen dabei selbst entscheiden, welche Leistungen den Patienten vorenthalten werden und welche Maßnahmen absolut unerlässlich sind, weil der Patient sonst Schaden nimmt. Es gibt keine Garantie, dass hier immer richtig entschieden wird.

Gleichzeitig verwalten die Pflegekräfte den Mangel unter sich und entscheiden, auf welche Arbeitsrechte sie zugunsten der Patientenversorgung verzichten, wie z.B. Pausen, pünktliches Arbeitsende, verlässlicher Dienstplan. Die Pflegeteams organisieren ein Ausfallkonzept durch Verzicht auf eigene Rechte und zum Schaden an der eigenen Gesundheit, ohne dass es ihnen jedoch gelingen würde, damit alle notwendigen Aufgaben zu bewältigen.

Die Verhältnisse, unter denen Pflegenden in den Krankenhäusern arbeiten müssen, werden seit Jahren von den verantwortlichen Politikern und von den Arbeitgebern systematisch ausgeblendet. So wird in der Gesetzesbegründung zu den Personaluntergrenzen festgestellt, dass alles ausfinanziert ist. Zusätzliche finanzielle Mittel zur Lösung der Pflegeprobleme sind nach deren Überzeugung nicht notwendig.

Mit dieser Haltung konzentriert sich die „Schuldfrage“ bei Pflegeproblemen und beim Gesetzesbruch gegenüber Arbeitnehmerschutzrechten fälschlicherweise auf das Verhalten der Pflegenden selbst. Man verweigert den Beschäftigten nicht nur die Mittel, ihre Arbeit richtig machen zu können, sondern man lässt sie sowohl mit der Mangelverwaltung, als auch mit der Verantwortung für daraus resultierende Fehler alleine. Da ist es kein Wunder, dass sich immer weniger junge Menschen für eine Ausbildung in der Krankenpflege interessieren, dass viele Auszubildende direkt nach der Ausbildung dem Beruf den Rücken kehren und viele Pflegebeschäftigte den Beruf ganz verlassen, oder sich in Teilzeit flüchten.

Damit sich die Verweildauer der Pflegenden im Beruf verlängert, Teilzeitkräfte ihren Beschäftigungsumfang aufstocken können und wollen und Auszubildende in der Pflege nach dem Examen in ihrem Beruf bleiben, ist eine deutliche Verbesserung der Arbeitsverhältnisse notwendig. Es muss genug Personal vorhanden sein, um die Arbeitnehmerschutzrechte einhalten zu können und trotzdem alle Leistungen zu erbringen, die für den Patienten beim Gesundheitsprozess notwendig und förderlich sind. Nur so kann auch in Zukunft gesichert werden, dass die Pflege im Krankenhaus mit einer hohen Fachkräftequote gesichert werden kann.

Wird weiter verfahren wie bisher, droht in absehbarer Zeit der Zusammenbruch der Krankenhausversorgung, weil es nicht mehr gelingen wird, ausreichend Personal für die

Aufrechterhaltung der Patientenversorgung zu gewinnen. Eine gute Krankenhausversorgung für alle Arbeitnehmer ist eine wichtige Errungenschaft der Gewerkschaftsbewegung. Welche Versorgung wir bekommen, liegt auch in unseren Händen. Spätestens wenn man in einer Klinik liegt, Schmerzen hat und Hilfe braucht und trotz klingeln sehr lange keine Pflegekraft auftaucht, werden politische Entscheidungen sehr real.

Für Fragen können jetzt die Versichertenvertreter des DGB und seiner Einzelgewerkschaften in den gesetzlichen Krankenversicherungen gegenüber dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen als eine der beiden Verhandlungspartner für staatliche Personalvorgaben tätig werden.

## A 011: Entgelttransparenzgesetz

Laufende Nummer: 17

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Herkunft:</b>	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 1 - 3: Ersetzung

### Entgelttransparenzgesetz

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 ~~Der DGB-Bezirksfrauenausschuss fordert den DGB-Bezirk auf, in den Mitgliedsgewerkschaften~~
- 2 ~~Einfluss zu nehmen, dass auch eine tatsächliche Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes~~
- 3 ~~in den Betrieben erfolgt.~~

Mit dem Entgelttransparenzgesetz wurde ein erster Schritt für mehr Transparenz beim Entgelt in Kraft gesetzt. Der DGB Baden-Württemberg kritisiert, dass das Gesetz seiner Zielstellung, das Gebot der Entgeltgleichheit durchzusetzen nicht gerecht wird. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten kann der Arbeitgeber freiwillig die Entgeltregelungen überprüfen. Weiterhin haben Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch, wenn mindestens 6 Beschäftigte des anderen Geschlechts der gleichen oder einer gleichwertigen Tätigkeit nachgehen.

Der DGB Baden-Württemberg setzt sich mit Nachdruck, öffentlichkeitswirksam und gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften und anderen Verbänden für ein wirksames Entgeltgleichheitsgesetz ein. Bis dahin soll das jetzt in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz tatsächlich Anwendung in der Praxis finden. Als Unterstützung für Betriebsräte und Betriebsrätinnen wird dem DGB Bezirksvorstand ein Konzept für ein Bildungsangebot vom DGB-Frauenausschuss vorgelegt.

### Begründung

Der DGB hat in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf schon kritisiert, dass das nun verabschiedete Gesetz angesichts der engen Vorgaben der Koalitionspartner weit hinter den Notwendigkeiten zur Erkennung und Beseitigung der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung zurückbleibt. Trotz Urteile und gesetzlicher Grundlagen sehen wir uns noch immer mit der seit Jahrzehnten in Deutschland bestehenden statistischen Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern von 21 Prozent, in Baden-Württemberg von 26 Prozent konfrontiert. Der Staat muss endlich seiner im Grundgesetz, Artikel 3 festgelegten Aufgaben nachkommen und auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken.

## A 012: Industrie stärken, Arbeitsplätze erhalten, Lebensqualität verbessern

Laufende Nummer: 16

<b>Antragsteller/in:</b>	IG BCE, IG Metall
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Herkunft:</b>	IG Metall/ IG BCE
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 49 - 50: Ergänzung

### Industrie stärken, Arbeitsplätze erhalten, Lebensqualität verbessern

Die Konferenz möge beschließen:

1 **Wir fordern den DGB Bezirksvorstand Baden-Württemberg auf, ein industriepolitisches**  
2 **Programm in Anknüpfung an unsere Beteiligung zur Gestaltung der landesindustriepolitischen**  
3 **„Industrieperspektive 2025“ zu erstellen.**

4 **Ziele hierbei sind:**

- 5 **1. eine eigene Positionierung des DGB zur Industriepolitik in Baden-Württemberg**  
6 **2. die Beteiligung und Einflussnahme**  
7 **1. über die DGB-Regionen, Kommunen bis hin zur Landespolitik**  
8 **2. sowie bei privaten und öffentlichen Organisationen, Bildungsträgern, Verbänden**  
9 **und Einrichtungen**

10 **zur Gestaltung der Herausforderungen der Zukunft im Industrieland Baden-Württemberg.**

11 **Hierbei sind folgende Leitgedanken maßgeblich:**

12 **1. Industriepolitik als Handlungsfeld des DGB Bezirk Baden-Württemberg**

13 Baden-Württemberg steht mit Blick auf die Industrie im nationalen wie internationalen  
14 Vergleich sowohl in Innovation, Fertigung wie auch in Forschung und Entwicklung weit an  
15 der Spitze. Zukunftsindustrien sind genauso stark wie die klassischen Industrien und somit  
16 Grundlage eines vernünftigen gesellschaftlichen Miteinanders und Wohlstand. Fragen der  
17 zukünftigen industriellen Entwicklung des Landes spielen in der bisherigen Ausrichtung des  
18 DGB Baden-Württemberg eine, gemessen an deren wirtschaftlichen, sozialen und  
19 organisationspolitischen Bedeutung, zu geringe Rolle. Dies sowohl in Bezug auf inhaltliche  
20 Diskurse und Vorschläge, als auch in Veranstaltungen und Publikationen. Die dadurch  
21 entstandene Lücke kann nicht alleine von den Industriegewerkschaften gefüllt werden, zumal  
22 diese in hohem Maße in den Feldern der Betriebs- und Tarifpolitik aktiv sind. Der DGB muss  
23 daher stärker als bisher als industriepolitische Interessenvertretung der  
24 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf allen Ebenen (Land und Kommunen) in Erscheinung  
25 treten und seinen Beitrag zu einer erfolgreichen Bewältigung des anstehenden  
26 Strukturwandels leisten.

- 27 Konkret geht es darum, in Kooperation mit den Mitgliedsgewerkschaften
- 28 • eine (hinreichend detaillierte) industriepolitische Agenda für die kommenden Jahre zu
  - 29 entwickeln;
  - 30 • in übergreifenden Themenkomplexen, wie z.B. der Energie- oder Verkehrswende eigene
  - 31 Positionen zu entwickeln, die insbesondere den spezifischen Rahmenbedingungen im Land
  - 32 gerecht werden;
  - 33 • Informationsmaterial und Positionierungen des DGB - Bezirkes für die Stadt- und
  - 34 Kreisverbände zur Verfügung zu stellen;
  - 35 • den Dialog mit der Landesregierung und kommunalen Entscheidungsträgern zu
  - 36 intensivieren;
  - 37 • zentrale industriepolitische Fragen in DGB Veranstaltungen (wie z.B. dem DGB-Forum)
  - 38 entsprechend ihrer Bedeutung zu berücksichtigen.

## 39 **2. Industrieland Baden-Württemberg**

40 Baden-Württemberg ist – gemessen an den einschlägigen Indikatoren – der bedeutendste  
41 Industriestandort in Deutschland und nimmt, mit Blick auf Wertschöpfungsanteil, Lohnsumme,  
42 Exportquote, Ausgaben für Forschung und Entwicklung usw., auch im internationalen  
43 Vergleich eine Spitzenstellung ein. Zahlen und Statistiken beleuchten aber stets nur einen  
44 Ausschnitt. Die wirkliche Bedeutung der Industrie lässt sich erst dann erfassen, wenn ihr  
45 Beitrag für das tägliche Leben der Menschen im Land näher betrachtet wird. Über 1,2 Mio.  
46 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdienen ihr Geld direkt in der Industrie, der  
47 überwiegende Teil im Rahmen von tariflich regulierten und mitbestimmten Arbeitsplätzen.  
48 Der hiesige Industrie-Dienstleistungsverbund mit Unternehmen aller Größen quer über die  
49 zentralen Branchen der Metall- und Elektroindustrie, der Chemie- und Pharmaindustrie-  
50 , Nahrungsmittel, Lebensmittel und Getränkeindustrie sowie der Bauindustrie ist damit nicht nur die Basis von  
statistisch messbarem Wohlstand, sondern in erster Linie  
51 eine tragende Säule des sozialen Friedens und des gesellschaftlichen Zusammenhalts im  
52 Land. Diese besondere Stärke spiegelt sich nicht zuletzt auch in der Mitgliederstruktur  
53 des DGB Landesbezirkes wider. Deutlich über die Hälfte der Gewerkschafter im Land kommen  
54 aus dem Organisationsbereich der IG Metall und IG BCE. Daraus folgt: Die Entwicklung der  
55 Industrie in den kommenden Jahren wird nicht nur unseren Wohlstand bestimmen, sondern  
56 parallel dazu auch inwieweit wir als DGB aus einer Position der Stärke unsere  
57 Handlungsfähigkeit erhalten und ausbauen können, um Einfluss auf Politik und Gesellschaft  
58 zu nehmen.

## 59 **3. Herausforderungen**

60 Für uns ist klar: Wenn die Bedeutung der Industrie für Arbeit und Wohlstand im Land kaum  
61 zu überschätzen ist, dann ergibt sich daraus unmittelbar ein Handlungsauftrag. Denn  
62 aktuelle Stärke darf nicht mit Unverwundbarkeit verwechselt werden. Und momentaner  
63 wirtschaftlicher Erfolg bedeutet nicht, dass es keinen Weiterentwicklungsbedarf gibt.  
64 Vielmehr steht die Industrie im Land vor großen Herausforderungen – Verkehrswende,  
65 Digitalisierung, Energiewende, globaler Wettbewerb, Handelsbarrieren – die neben betriebs-  
66 und tarifpolitischen Antworten auch beherztes politisches Handeln erfordern. Um es auf den  
67 Punkt zu bringen: Nicht nur Produkte und Produktionsverfahren werden und müssen einen  
68 grundlegenden und in Teilen disruptiven Wandel durchlaufen (z.B. alternative Antriebe),  
69 sondern die Industrie als Ganzes wird in Zukunft stärker als bisher einen Beitrag zur

70 Erreichung gesellschaftlich gewollter (bzw. erforderlicher) Ziele leisten müssen, z.B. mit  
71 Blick auf die Eindämmung des Klimawandels (was im Übrigen ohne ein hohes technologisches  
72 Innovationsniveau und dem Beitrag innovativer Industrie nicht zu realisieren ist). Deshalb  
73 hat Industriepolitik für uns immer auch eine gesellschaftspolitische Dimension; deshalb  
74 kann ihre Entwicklung nicht allein den Kräften des Marktes überlassen werden. Ein  
75 einfaches Abwarten und Zusehen würde angesichts der oben genannten Herausforderungen auf  
76 mittlere Sicht ohne Zweifel die industrielle Basis schwächen, Arbeitsplätze massiv  
77 gefährden (im Schwerpunkt zunächst in Produktionsbereichen) und uns weiter von unserem  
78 Ziel einer sozial-ökologischen sowie leistungsfähigen und innovativen Gesellschaft und  
79 Wirtschaft wegführen.

80 Umgekehrt fördert eine intelligente Industrie- und Strukturpolitik die wirtschaftliche und  
81 technologische Leistungsfähigkeit der Industrie und somit auch des Landes, sichert  
82 Arbeitsplätze und empfiehlt sich auch über die Grenzen Baden-Württembergs zur Nachahmung.  
83 Wesentliche Bedingung für den wirtschaftlichen Erfolg sind stabile Rahmenbedingungen. Aus  
84 Sicht der Unternehmen müssen diese politisch gestaltet und gesichert werden. Für die  
85 Beschäftigten bedeuten stabile Rahmenbedingungen die Stärkung der Mitbestimmung und die  
86 Ausweitung und Absicherung der Tarifbindung.

#### 87 **4. Verantwortung der Politik**

88 Die Politik hat die Verantwortung, ihren Beitrag zur Stärkung des Industriestandortes  
89 Baden-Württemberg zu leisten. Sie muss gemeinsam mit allen Stakeholdern wirtschaftlich und  
90 ökologisch tragfähige Zielvorstellungen entwickeln und einen Rahmen für deren Erreichung  
91 vorgeben. Daraus leiten sich eine Reihe von Maßnahmen ab, die das gesamte Spektrum von  
92 ordnungspolitischen Vorgaben über Vernetzungsinitiativen bis hin zur Förderung von  
93 Zukunfts- und Leitmärkten umfassen. Konkret beinhaltet das Aufgabenheft die Bereitstellung  
94 von exzellenter Infrastruktur (z.B. im Bereich Verkehr oder Forschung), die Sicherstellung  
95 einer zukunftsgerichteten Energieversorgung zu wettbewerbsfähigen bezahlbaren Konditionen  
96 für Industrie und für die Bürgerinnen und Bürger, Unterstützung beim Ausbau eines  
97 flächendeckenden Netzes von Ladesäulen, das Ausweisen von Flächen für die Ansiedlung und  
98 Erweiterung sowie die Schaffung der technischen Voraussetzungen für die Digitalisierung  
99 und damit verbundener neuer Geschäftsmodelle (Breitband, flächendeckendes 5G), um einige  
100 zentralen Punkte zu benennen. Hinzu kommen Themen, die zwar formal in der Zuständigkeit  
101 des Bundes (bzw. bei der EU) liegen, aber aufgrund der beschriebenen Wirtschaftsstruktur  
102 für Baden-Württemberg eine besondere Bedeutung haben, wie z.B. der Einsatz für einen  
103 offenen und fairen Welthandel oder die steuerliche Förderung von F&E Aufwendungen für  
104 kleine und mittlere Unternehmen. In den meisten der genannten Themen hat das Land bereits  
105 in der Vergangenheit (und verstärkt unter der grün-roten Landesregierung) gute Anstöße  
106 geliefert, erste Schritte unternommen und dabei auch den Dialog mit den Gewerkschaften und  
107 Betriebsräten gesucht. Allerdings steigt bildlich gesprochen der Druck im Kessel, sodass  
108 den Analysen und Strategiediskursen sichtbare Maßnahmen folgen müssen. Der DGB fordert die  
109 Landesregierung auf, die dialogorientierte Wirtschafts- und Industriepolitik unter  
110 Beteiligung der Verbände fortzuführen und dabei möglichst konkrete Ziele und Schritte zu  
111 vereinbaren um Industrie und Produktion im Land zu stärken, neue Produkte und Verfahren zu  
112 industrialisieren und Baden-Württemberg zu einem Musterland für die Anwendung innovativer  
113 Technologien und Geschäftsmodelle mit Guter Arbeit zu entwickeln.



## **A 013: Nachhaltige und zukunftsfähige Verpackungen in der Getränkeindustrie stärken – Mehrwegquote stabilisieren und erhalten**

Laufende Nummer: 5

<b>Antragsteller/in:</b>	Gewerkschaft NGG Landesbezirk Südwest
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Herkunft:</b>	Gewerkschaft NGG Landesbezirk Südwest

### **Nachhaltige und zukunftsfähige Verpackungen in der Getränkeindustrie stärken – Mehrwegquote stabilisieren und erhalten**

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Wir fordern den DGB Baden-Württemberg dazu auf, sich hinsichtlich einer Stärkung von
- 2 Mehrweg politisch zu positionieren, damit die Beschäftigten und die Umwelt nicht zu
- 3 Verlierern der Entwicklung werden.
  
- 4 Der DGB Baden-Württemberg wird aufgefordert zur Stärkung von Mehrweg die politische
- 5 Diskussion hierzu voranzutreiben und unter der Einbindung von DGB-Gewerkschaften,
- 6 Umweltverbänden, Politikern demokratischer Parteien sowie weiterer potentieller
- 7 Bündnispartner/innen, die entsprechende Gesetzesinitiative auf den Weg zu bringen.
  
- 8 Folgende Punkte müssen hierbei beachtet werden:
  
- 9 1. Eine Kennzeichnungspflicht der Verpackungsarten bei Einweg oder Mehrweg.
- 10 2. Die Öffnung der Verkaufskanäle, auch der Discounter, sowohl bei Einweg als auch für
- 11 Mehrweg.
- 12 3. Ein einheitliches Rücknahmesystem.
- 13 4. Es muss weiterhin eine verbindliche Mehrwegquote festgeschrieben werden.
- 14 5. Die Schaffung eines Anreizsystems für Mehrweggebinde, u.a. durch die Einführung einer
- 15 Lenkungsabgabe auf nicht nachhaltige Einwegverpackungen. Deren Erlöse sollen für die
- 16 Stärkung und den Ausbau eines zukunftsfähigen Mehrwegsystems eingesetzt werden.

### **Begründung**

#### **Strukturwandel:**

Mehrwegverpackungen verlieren immer weiter am Markt an Bedeutung. Verschiedenste Verkaufskanäle wie Discounter lassen Mehrweg erst gar nicht zu. Die dadurch entstehende Strukturveränderung in den Betrieben verursachen Beschäftigungseinbrüche.

Bestehende Mehrweggebinde sind eingespielte Systeme und ermöglichen einen schonenden

Rohstoffeinsatz und eine geringere Belastung der Umwelt. Die gängigen Verfahren in der Lebensmittelwirtschaft zur Wiederverwendung von Mehrwegflaschen sind qualitätsgesichert und werden laufend verbessert.

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten ist daher auch nicht prinzipiell gegen Einwegverpackungen, aber allein schon aus ökologischen Gründen ist eine Stärkung der Mehrwegproduktion sinnvoll. Weshalb der Strukturwandel in der Getränkeindustrie kritisch und politisch auch im Interesse der Beschäftigten begleitet werden muss.

**Ziel:**

Dabei muss Ziel sein, die Vernichtung von Arbeitsplätzen zu verhindern, indem insbesondere auch den mittelständischen Unternehmen eine Überlebensperspektive geboten werden muss.

**Mehrweg stärken:**

Vor dem Hintergrund, dass der Mehrweganteil in der Getränkeindustrie in der Zeit von 2004 bis 2016 von ca. 66 % auf ca. 45 % gesunken ist, ist es wichtig die Bedeutung der Mehrwegverpackung in der Getränkeindustrie herauszuheben.

Ab dem 01.01.2019 soll das neue Verpackungsgesetz (Einweg/Mehrweg) in Kraft treten. Darin soll wieder eine Mehrwegquote festgeschrieben werden.

Der Mehrweganteil soll mindestens bei 70 Prozent liegen. Sanktionen, etwa für Hersteller oder Supermarktketten, sind aber auch weiterhin nicht geplant. Auch wird es keine extra Abgabe auf Einwegflaschen geben. Kritisch bleibt aber auch, dass ein Großteil der Organisation eine neue "Zentrale Stelle" übernimmt, die die Wirtschaft selbst organisiert und finanziert. Die Gewerkschaften werden dabei nicht berücksichtigt.

**Anreizsystem schaffen:** Zur Stärkung der Mehrwegsysteme ist ein ökonomisches Anreizsystem notwendig.

Ziel muss es sein, dass die Verwendung von Mehrwegverpackungen für Getränke wirtschaftliche Vorteile gegenüber Einweggebinden hat.

Das Pfandsystem für Einweggebinde zeigte auf dem Markt keine lenkende Wirkung, dennoch hat sich dieses System bewährt und muss beibehalten werden.

Zur zusätzlichen Stärkung des Mehrwegsystems ist es unumgänglich eine zusätzliche Verpackungssteuer oder Abgabe auf Einwegverpackungen einzuführen.

Sollte hier nicht eingegriffen werden, sind Arbeitsplätze und Unternehmen die Mehrweg produzieren kurz- und mittelfristig stark gefährdet, gerade im ländlichen Raum wo der größte Teil dieser Hersteller beheimatet ist.

## A 014: Probezeit bei der Übernahme abschaffen

Laufende Nummer: 8

<b>Antragsteller/in:</b>	DGB Jugend
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit
<b>Herkunft:</b>	DGB Jugend

### Probezeit bei der Übernahme abschaffen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB Baden-Württemberg setzt sich politisch dafür ein, dass die Probezeit nach der
- 2 Ausbildung bei Übernahme im selben Betrieb abgeschafft wird.

### Begründung

Probezeiten sind nur gerechtfertigt, damit sich der Arbeitgeber ein Bild über Motivation, Leistungsfähigkeit und ähnliches der des Arbeitnehmenden machen kann. Nach einer mehrjährigen Ausbildung kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber das notwendige Vertrauen in die Fähigkeiten zur Erfüllung des Arbeitsvertrages seines ehemaligen Azubis besitzt. Daher ist die wiederholte Anwendung von § 622 Abs. 3 BGB nicht gerechtfertigt und sollte nicht nochmals angewendet werden können. Besonders angehende Kandidierende für Mitbestimmungsorgane nach BetrVG sind so für den Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen unter Umständen leicht zu kündigen.